

**DIES IURIS TYRNAVIENSES**  
Trnavské právnické dni

**PRÁVNÁ POLITIKA  
A LEGISLATÍVA  
LEGAL POLICY  
AND LEGISLATION**

**ZMLUVNÁ AUTONÓMIA  
V SÚKROMNOM/PRACOVNOM PRÁVE  
CONTRACTUAL AUTONOMY  
IN PRIVATE/LABOUR LAW**



**Trnavská univerzita v Trnave**  
**Právnická fakulta**  
**2020**



Zborník je výstupom z medzinárodného online vedeckého kongresu Trnavské právnické dni „Právna politika a legislatíva“: „Zmluvná autonómia v súkromnom/pracovnom práve“, konaného v dňoch 24. až 25. septembra 2020 v Trnave. Podujatie bolo organizované v rámci riešenia projektu APVV-18-0443: „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedná riešiteľka: prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

**Vzor citácie:** OLŠOVSKÁ, A. (ed.). 2020. *Zmluvná autonómia v súkromnom/pracovnom práve: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právna politika a legislatíva“, ako súčasť medzinárodného vedeckého online vedeckého kongresu Trnavské právnické dni, 24. - 25. septembra 2020*. Trnava : Právnická fakulta TU v Trnave, 2020. Bratislava : Wolters Kluwer, 2020. 182 s. ISBN 978-80-571-0309-7

#### **Editor:**

© prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

#### **Autori:**

© prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.; Mgr. Silvia Beňová; doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.; Mgr. Karina Divékyová; JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.; JUDr. Jana Komendová, Ph.D. – Mgr. Roman Zapletal; doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.; doc. JUDr. Ján Matlák, CSc. – JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.; doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD.; prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. – doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.; JUDr. Lucia Petříková, PhD.; JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.; doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

#### **Recenzenti:**

JUDr. Jana Žulová, PhD.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Prvé vydanie, Wolters Kluwer SR s. r. o., 2020.

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat bez súhlasu majiteľov práv.

**ISBN 978-80-571-0309-7 (pdf)**

**ISBN 978-80-571-0308-0 (CD-ROM)**

# OBSAH

<b>PREDHOVOR .....</b>	<b>5</b>
<b>ZMLUVNÁ AUTONÓMIA V PRACOVNOM PRÁVE A NIEKTORE JEJ OSOBITOSTI POČAS KORONAKRÍZY .....</b>	<b>6</b>
prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.	
<b>VÝKLAD KOGENTNOSTI V PRACOVNOM PRÁVE .....</b>	<b>22</b>
doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.	
<b>OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNEJ ZMLUVY .....</b>	<b>32</b>
doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.	
<b>ČESKÁ ÚPRAVA LÉKAŘSKÝCH POSUDKŮ V ZAJETÍ APLIKAČNÍCH PROBLÉMŮ .....</b>	<b>45</b>
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.	
<b>VYMENOVANIE ČLENA EURÓPSKEJ ZAMESTNANECKEJ RADY POĎA ZÁKONNÍKA PRÁCE .....</b>	<b>62</b>
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.	
<b>SOCIÁLNE POISTENIE ŠTUDENTA Z HĽADISKA ZMLUVNEJ VOENOSTI .....</b>	<b>77</b>
doc. JUDr. Ján Matlák, CSc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.	
<b>SÚHLAS POŠKODENÉHO AKO OKOLNOSŤ VYLUČUJÚCA PROTIPRÁVNOSŤ V PRACOVNOM PRÁVE? .....</b>	<b>89</b>
doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD.	
<b>ZPŮSOBY SJEDNÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU .....</b>	<b>104</b>
JUDr. Jana Komendová, Ph.D. Mgr. Roman Zapletal	

<b>DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ PŘÍSLUŠNOSTI K POHLAVÍ .....</b>	<b>121</b>
JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.	
<b>ZABEZPEČOVACIE INŠTITÚTY V ZMLUVNOM PRACOVNOM PRÁVE .....</b>	<b>139</b>
JUDr. Lucia Petříková, PhD.	
<b>SÚLAD ZAVEDENIA KURZARBEITU SO ZMLUVNÝM SYSTÉMOM ÚPRAVY PRACOVNÝCH PODMIENOK U ZAMESTNÁVATEĽA .....</b>	<b>151</b>
JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.	
<b>ZMLUVNÁ SLOBODA A JEJ PODOBY V PRACOVNÝCH ZMLUVÁCH .</b>	<b>162</b>
Mgr. Karina Divékyová	
<b>OBMEDZENÁ ZMLUVNÁ VOĽNOSŤ PRI ODMEŇOVANÍ ZAMESTNANCOV .....</b>	<b>171</b>
Mgr. Silvia Beňová	

## Predhovor

Výkon závislej práce v rámci pracovnoprávnych vzťahov závisí tak od osobného vkladu každého zamestnanca, ako aj od podmienok, ktoré sú vytvorené a vytvárajú sa v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu nielen zo strany samotných účastníkov tohto vzťahu. Základnou platformou je však príslušná právna úprava. Pracovné právo v súčasnosti vnímame ako hybridné právne odvetvie s prvkami súkromného a aj verejného práva. Práve uvedená osobitosť formuje špecifický charakter pracovnoprávnych vzťahov. Žiadne právne odvetvie však nie je absolútne uzatvoreným systémom. Aj v iných právnych odvetviach možno v súčasnosti pozorovať vzájomné prelínanie s inými odvetviami. Rôznorodosť života postmodernej spoločnosti v jej dynamickom turbulentnom vývoji a rôznorodosť ľudských vzťahov v jej rámci nie je už úplne možné upraviť právnymi normami. Preto treba hľadať spôsoby, ako právne uchopiť relevantné ľudské správanie v rýchlo sa meniacich podmienkach života. Vo vzťahu k závislej práci sú načrtnuté problémy predmetom skúmania grantovej úlohy APVV „Prieniky pracovného práva do súkromného práva (a vice versa)“. Jedným z výstupov výskumu je aj predložený zborník prác „Zmluvná autonómia v súkromnom/pracovnom práve“ riešiaci jednotlivé čiastkové otázky tejto problematiky. Veríme, že z pohľadu pracovnoprávnej vedy, ako aj z pohľadu aplikačnej praxe bude predložený zborník prác prínosom.

Trnava, 20. október 2020

# ZMLUVNÁ AUTONÓMIA V PRACOVNOM PRÁVE A NIEKTORÉ JEJ OSOBITOSTI POČAS KORONAKRÍZY

## *CONTRACTUAL AUTONOMY IN LABOUR LAW AND SOME OF ITS PECULIARITIES DURING THE CORONA CRISIS*

*prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.*

*Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave*

**Abstrakt:** Zmluvná autonómia v každom právnom odvetví patrí medzi najdôležitejšie problémy teórie a aplikačnej praxe. Je základným princípom súkromného práva, ktorý je vlastný nielen občianskemu právu a obchodnému právu, ale aj pracovnému právu.

Pracovné právo, ktoré vzniklo a vyvíjalo sa ako ochrannárske právo, je na rozdiel od občianskeho práva charakteristické obmedzenou zmluvnou autonómiou.

Zmluvnú autonómiu v pracovnom práve chápeme vo viacerých právnych rovinách. Ide nielen o autonómiu subjektu vo výbere svojho zmluvného partnera, ale aj o autonómiu vo výbere príslušnej zmluvnej formy, o autonómiu vo vzťahu k obsahu právneho vzťahu, ako aj o autonómiu vo vzťahu k skončeniu (zrušeniu) zmluvy.

Pandémia koronavírusu výrazne zasiahla do zmluvnej autonómie v pracovnom práve. Z dôvodu ochrany verejného zdravia zúžila rozsah zmluvnej autonómie v pracovnom práve. Zjavne to vyplýva z § 250b novely Zákonníka práce právne účinnnej od 1. apríla 2020.<sup>1</sup>

**Abstract:** Contractual autonomy is in every branch of law one of the most important problems of theory and application practice.

Labour law, which originated and developed as protection law, is, unlike the civil law, characterized by limited contractual autonomy.

We understand the contractual autonomy in labour law at several legal levels. It is not only the autonomy of the subject in the choice of his/her contractual partner,

<sup>1</sup> Príspevok pripravený v rámci riešenia výskumnej úlohy agentúry APVV: „Prieniky pracovného práva do súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedná riešiteľka: prof. JUDr. Mgr. Andrea Oľšovská, PhD.

but also the autonomy in the choice of the relevant contractual form, the autonomy in relation to the content of the legal relationship as well as the autonomy of termination of the contract.

The coronavirus pandemic has significantly affected the contractual autonomy in the labour law. Due to the protection of public health, it narrowed the scope of contractual autonomy in the labour law. This evidently follows from § 250 b of the Amendment to the Labour Code, which has been legally effective since April 1, 2020.

**Kľúčové slová:** pracovné právo, pracovnoprávne vzťahy, zmluvná autonómia, zamestnanec, zamestnávateľ, samostatne zárobkovo činná osoba, tradičné pracovnoprávne vzťahy, flexibilná práca, domácka práca, telepráca, pracovný čas, prekážky v práci, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pandémie koronavírusu, pracovná zmluva, obsah pracovnej zmluvy

**Key words:** labour law, labour-law relation, contractual autonomy, employee, employer, self-employed person, traditional labour-law relations, flexible work, homeoffice, telework, working time, obstacles to work, occupational safety and health, coronavirus pandemics, employment contract, content of employment contract

## 1 Zmluvná autonómia v súkromnom práve – všeobecná charakteristika

Medzi najdôležitejšie princípy súkromného práva patrí princíp zmluvnej autonómie, ako aj princíp rovnosti či ochrany slabšej strany. Všetky uvedené princípy sa vzťahujú aj na oblasť pracovného práva ako integrálnej súčasť súkromného práva. Aj keď princíp zmluvnej autonómie je spoločným princípom tak občianskeho, obchodného či pracovného práva, rozsah jeho premietnutia v pracovnom práve je v porovnaní s občianskym právom či obchodným právom kvalitatívne odlišný. Platí to aj o princípe rovnosti a princípe ochrany slabšej strany.

Nie v každom z právnych odvetví súkromného práva má princíp zmluvnej autonómie rovnaký rozsah, obsah, ako aj formu. Princíp zmluvnej autonómie spolu s princípom rovnosti, ako aj s princípom ochrany slabšej strany sú všeobecnými právnymi princípmi súkromného práva. Popri týchto všeobecných princípoch je pracovné právo charakteristické aj osobitnými princípmi, ktoré sú vlastné len pracovnému právu.

Princíp zmluvnej autonómie v súkromnom práve je najširšie koncipovaný v občianskom práve. Pre pracovné právo ako súčasť súkromného práva platí princíp zmluvnej autonómie v čiastočne obmedzenom rozsahu. Zmluvná autonómia v kontexte ústavného princípu je dôležitým prejavom osobnej slobody jednotlivca. Osobná sloboda, zakotvená v článku 17 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „Ústava SR“), je v porovnaní s princípom zmluvnej autonómie širšou právnou kategóriou. Predstavuje takú právnu kvalitu zmluvnej slobody subjektu, v rámci ktorej sa sám subjekt slobodne rozhoduje, či bude kontrahovať, s kým bude kontrahovať, akým obsahom naplní svoje kontraktácie s iným subjektom, akú zmluvnú formu si zvolí pri uzatváraní zmluvy a kedy zruší zmluvu.

Zmluvná autonómia v pracovnom práve sa upína preto nielen k slobodnému uzatvoreniu pracovnej zmluvy alebo inej v pracovnom práve, ale aj k jej forme, k obsahu a slobodnému skončeniu zmluvy.<sup>2</sup>

Pracovné právo je síce z ťažiskovej časti súčasťou súkromného práva, ale miera jeho kogentných ustanovení v záujme ochrany zamestnanca neumožňuje zmluvnú autonómiu subjektov v pracovnom práve rozvinúť do takej miery, aká je charakteristická pre občianske právo.<sup>3</sup> Vo vyššie uvedenom poňatí by sa dal vzťah občianskeho práva k pracovnému právu vyjadriť ako vzťah všeobecného k osobitnému. Pracovné právo, so svojou vlastnou kodifikovanou formou Zákonníka práce, má vo vzťahu k občianskemu právu vlastný predmet úpravy, ako aj vlastné metódy právnej regulácie. Vo vzťahu k prvej časti zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) platí subsidiárna pôsobnosť všeobecnej časti zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“). Aj subsidiarita všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce vytvára diferenciálne charakteristiky rozsahu zmluvnej autonómie v pracovnom práve a rozsahu zmluvnej autonómie v občianskom práve.

Predmetom občianskoprávných vzťahov podľa § 1 OZ v ťažiskovej časti sú majetkové vzťahy fyzických a právnických osôb. Predmetom pracovnoprávných vzťahov sú osobnoprávne vzťahy subjektov pri výkone závislej práce. Táto právna charakteristika občianskoprávných vzťahov na jednej strane a pracovnoprávných vzťahov na druhej strane je ich základnou kvalitatívnou charakteristikou. Od

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. 1994. Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva. In *Právny obzor* 1994, č. 5, s. 524-527; BARANCOVÁ, H. 2013. Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a k pojmu pracovný pomer. In *Právny obzor* 2013, č. 4, s. 354-372.

<sup>3</sup> DOLOBÁČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 209.



charakteru a obsahu vykonávanej práce závisí, či táto bude predmetom pracovnoprávných vzťahov alebo občianskoprávných vzťahov.

Výkon závislej práce môže byť predmetom len pracovnoprávných vzťahov a nie občianskoprávných vzťahov či obchodnoprávných vzťahov, čo významnou mierou determinuje následne aj rozsah zmluvnej autonómie účastníkov. Výkon závislej práce ako diferenciačné kritérium ovplyvňuje nielen potrebu založenia adekvátneho, právne korektného právneho vzťahu, ale aj z neho vyplývajúceho rozsahu zmluvnej autonómie. Posudzovanie závislosti vykonávanej práce v ostatných rokoch vplyvom nových technológií a vznikom nových digitálnych foriem práce sa v právnej teórii dostalo do mimoriadnej pozornosti. Častokrát správne posúdenie závislosti vykonávanej práce, napríklad pri výkone práce prostredníctvom digitálnych platforiem, nie je ľahké, pretože v prevažnej miere týchto prác je výrazne oslabená závislosť vykonávanej práce.

Princíp zmluvnej autonómie v súkromnom práve podstatným spôsobom závisí od miery dispozitívnosti a kogentnosti právnych predpisov.

Aj keď v pracovnom práve posledných desaťročí bola miera dispozitívnosti rozšírená, stále nepredstavuje taký široký právny priestor pre uplatnenie zmluvnej autonómie, aký je charakteristický pre občianske právo alebo obchodné právo. V žiadnom z právnych odvetví slovenského právneho systému rozsah kogentných právnych predpisov nedeterminuje do takej miery obsah pracovnoprávných vzťahov, ako je to v pracovnom práve. K ich zosilneniu napríklad vo vzťahu k obsahu pracovného pomeru došlo aj pod vplyvom dynamického rozvoja práva EÚ v oblasti sociálnoprávnej a technickej ochrany zamestnanca, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Osobitne oblasť práva bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov sa vyznačuje vysokou úrovňou kogentnosti a vyznačuje sa aj tou osobitosťou, že pôsobí v prospech všetkých zamestnancov bez ohľadu na kvalitu ich pracovného vkladu.

## 2 Princíp rovnosti

Princíp rovnosti je tiež jedným z dominantných princípov súkromného práva, ktorý má v pracovnom práve kvalitatívne iný obsah a rozsah najmä vzhľadom na princíp subordinácie medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Princíp rovnosti nachádza v občianskom práve, ako aj v obchodnom práve podstatne širšie uplatnenie ako v pracovnom práve, a to nielen v súčasnosti, ale aj v minulosti. Princíp rovnosti v občianskom práve vyjadruje § 2 ods. 2 OZ, podľa ktorého v občianskoprávných vzťahoch majú účastníci rovnaké postavenie.

Na rozdiel od občianskoprávných vzťahov, ktoré sú charakteristické princípom rovnosti účastníkov, pracovnoprávne vzťahy pri výkone závislej práce vždy boli a v súčasnosti sú ovládané princípom subordinácie, nadriadenosti a podriadenosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom. To platilo už od samotného vzniku pracovného práva. Nielen v minulosti, ale aj v 21. storočí má zamestnávateľ voči zamestnancovi v pracovnoprávných vzťahoch dominantné postavenie. Pracovná zmluva, založená na slobodnej voľbe strán, aj v 21. storočí zakladá vzťah závislej práce ako vzťah podriadenosti a nadriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi, aj keď miera tejto podriadenosti je u každého zamestnanca rozdielna a závisí od druhu a povahy vykonávanej práce.<sup>4</sup>

### 3 Princíp ochrany slabšej strany

Popri princípe zmluvnej slobody a princípe rovnosti, súkromné právo je charakteristické aj princípom ochrany slabšej strany. Princíp ochrany slabšej strany v pracovnom práve sa uplatňuje v podstatne vyššej miere v porovnaní s ostatnou časťou súkromného práva.<sup>5</sup>

Pracovné právo má s problematikou ochrany slabšej strany genetický vzťah, pretože už zrod a počiatky vzniku pracovného práva sú bezprostredne poznamenané nevyhnutnosťou ochrany slabšej strany – zamestnanca.

Genetický vzťah pracovného práva a ochrany slabšej strany pretrváva aj do súčasnosti. V žiadnom z právnych odvetví právneho systému Slovenskej republiky nie je zmluvná autonómia v prospech zamestnanca ako slabšieho subjektu obmedzená viac ako v pracovnom práve.

V záujme ochrany zamestnanca aj v súčasnosti štát zasahuje prostredníctvom verejnoprávných predpisov v právnej forme príkazov a zákazov bez ohľadu na existujúcu pracovnú zmluvu, zakladajúcu pracovný pomer. Verejnoprávne zásahy štátu vytvárajú relatívne pevnú hranicu medzi verejnoprávnymi pracovnoprávnymi predpismi a ustanoveniami zmluvného pracovného práva.

Ochrana slabšej strany v pracovnom práve je mimoriadne dôležitá aj s nastupujúcou digitálnou dobou a s ňou súvisiacimi novými druhmi prác, ktoré v dostatočnej miere nezabezpečujú ochranu zamestnanca. Dostávajú ho do stálej väčšej neistoty, a tým aj nestability pracovného príjmu potrebného na zabezpečenie jeho

---

<sup>4</sup> REICHEL, A. – PFEIL, W. J. – URNIK, S. 2018. *Crowdinvesting und Crowdworking! Herausforderungen und Chancen*. Wien : Manz, 2018; DÄUBLER, W. 2018. *Digitalisierung und Arbeitsrecht. Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork*, 6. Auflage, 2018.

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H. 2019. *New Technologies in the Labour Law and Dignity of Work Performed*. In *Festschrift für Günter Löschnigg. Arbeiten in Würde*. Wien : OGB Verlag, 2019, s. 437-447.

elementárnych životných podmienok. Stále sa znižuje počet štandardných pracovných pomerov na plný pracovný úväzok a rastie počet rôznych neštandardných foriem práce bez potrebnej sociálnoprávnej ochrany.

Ochrana slabšej strany je v súčasnosti legislatívne vyjadrená aj v novom zákone č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov, ktorý zakotvuje kvalitatívne vyšší stupeň procesnoprávnej ochrany slabšej strany, pokiaľ ide o spory vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, ale aj antidiskriminačné právne spory spojené s priamou a nepriamou diskrimináciou v oblasti pracovného práva.

## 4 Prejavy zmluvnej autonómie v pracovnom práve

### 4.1 Slobodný výber zmluvného partnera

Princíp zmluvnej autonómie sa najviac prejavuje pri výbere zmluvného partnera, osobitne pri uzatváraní zmluvy. Deklaruje ho článok 2 Základných zásad ZP, podľa ktorého pracovnoprávne vzťahy vznikajú len na základe súhlasu fyzickej osoby a zamestnávateľa. Napríklad pri uzatváraní pracovnej zmluvy je zamestnanec formálne slobodný pri výbere zmluvného partnera. Zmluvnú autonómiu pri uzatváraní pracovnej zmluvy má aj zamestnávateľ. Z obsahu článku 2 Základných zásad ZP vyplýva, že zamestnávateľ určuje spôsob a podmienky uplatnenia spôsobu výberu zamestnancov, pokiaľ ide o ich počet a štruktúru. Fyzická osoba, ktorú zamestnávateľ predpokladá angažovať na výkon práce v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, musí napĺňovať obsah pojmu „zamestnanec“ tak, ako ho vymedzuje § 11 ZP, podľa ktorého: *„Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnanca závislú prácu.“* Aj z vyššie uvedeného ustanovenia Zákonníka práce vyplýva, že aj základné statusové otázky pracovného práva, akým je pojem zamestnanec, zásadným spôsobom ovplyvňujú slobodný výber zmluvného partnera, a tým aj rozsah zmluvnej autonómie v pracovnom práve.

Slobodný výber zmluvného partnera pri zakladaní pracovnoprávnych vzťahov je zákonom obmedzený napríklad v prípade príslušníkov tretích krajín. Zmluvná autonómia účastníkov pracovného pomeru je podľa právneho stavu *de lege lata* zákonodarcom obmedzená aj možnosťou obmedzenia výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca podľa § 83 a § 83a ZP nielen v priebehu trvania pracovného pomeru, ale aj po jeho skončení. Konkrétne obmedzenie zamestnávateľa pri

stvárení obsahu pracovnej zmluvy vyplýva aj z § 53 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie so žiakom duálneho vzdelávania v pracovnej zmluve dohodnúť skúšobnú dobu.

## 4.2 Rozsah zmluvnej autonómie v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu

V priebehu trvania pracovného pomeru je zamestnávateľ oprávnený aj jednostranne určovať pracovné podmienky (napríklad rozvrhnutie pracovného času, doby odpočinku alebo určenie nástupu na dovolenku).<sup>6</sup> Relatívne podstatná časť pracovného pomeru sa vytvára a fixuje aj pomocou špecifického prameňa pracovného práva, kolektívnej zmluvy. Podľa § 1 ods. 6 ZP v pracovnom práve zásadne platí, že od ustanovení pracovnoprávnych predpisov, ktoré nemajú kogentnú povahu, sa možno zmluvne odkloniť len v prospech zamestnanca.<sup>7</sup> Ide o princíp výhodnosti pre zamestnanca známy aj zo zahraničných právnych úprav.

Obmedzovanie zmluvnej autonómie v pracovnom práve prostredníctvom kogentných ustanovení pracovnoprávnych predpisov sa prejavuje až dosiaľ nielen pri zakladaní pracovného pomeru, t. j. uzatváraní pracovnej zmluvy, ale aj v priebehu trvania pracovného pomeru. V prospech zamestnanca významným spôsobom pôsobia aj kolektívne prvky pracovného práva, kolektívne zmluvy, ktoré vo svojej normatívnej časti predstavujú významnú súčasť emancipácie pracovného práva a pôsobia súčasne ako účinný kontrolný mechanizmus individuálneho pracovného práva.

## 4.3 Slobodný výber zmluvnej formy

Zmluvná autonómia v pracovnom práve je právne limitovaná nielen v rovine slobodného výberu kontrahenda, ale aj v rovine slobodného výberu príslušnej zmluvnej formy, pod ktorým možno rozumieť nielen výber právne korektného zmluvného typu, ale tiež ako slobodný výber medzi písomnou formou a ústnou formou.

Výkon závislej práce podstatným spôsobom predurčuje najmä správny výber zmluvnej formy, t. j. či príslušná práca bude právne krytá občianskoprávnym, obchodnoprávnym alebo pracovnoprávnym zmluvným typom. Zákoník práce výslovne v § 1 zakotvuje povinnosť výkon závislej práce uskutočňovať výlučne na základe pracovnoprávnych vzťahov, nie občianskoprávnych vzťahov, resp. obchodnoprávnych vzťahov.

---

<sup>6</sup> Pozri § 1 ods. 6 ZP.

<sup>7</sup> LOESCHNIGG, G. 2011. *Arbeitsrecht, 11*. Wien : Auflage 2011, s. 44-45.

Prevažujúca časť prípadov v existujúcej aplikačnej praxi nevzbudzuje vážnejšie pochybnosti o tom, či konkrétny výkon práce fyzickej osoby je výkonom závislej práce s nutnosťou jeho právneho krytia pracovnoprávnymi vzťahmi. Najmä pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov vznikajú v ostatnom čase aj také druhy prác, o povahe ktorých existujú právne pochybnosti, či ide o výkon závislej práce.

Zavádzanie nových technológií do výrobných a pracovných procesov prinieslo vznik širokého spektra nových foriem práce. Časť z nich sa vykonáva v rámci pracovnoprávných vzťahov, iné formy majú skôr znaky podnikania. Ďalšiu kategóriu nových, najmä digitálnych druhov a spôsobov prác, predstavujú hybridné formy, ktoré nevykazujú ani všetky právne charakteristiky závislej práce, ale ani právne charakteristiky podnikania podľa zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov alebo zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Digitalizácia výrobných procesov, ale aj koronakríza priniesla mnoho nových pohľadov na vytvorenie podstatne širšieho právneho konceptu výkonu závislej práce.<sup>8</sup>

#### 4.4 Slobodný výber obsahu pracovnej zmluvy

Pracovná zmluva ako centrálny dvojstranný právny úkon v pracovnom práve do takej miery nedeterminuje obsah pracovného pomeru, ako je to v prípade iných zmluvných typov, ktoré zakladajú občianskoprávne vzťahy či obchodnoprávne vzťahy. Obsah pracovného pomeru, resp. aj iného pracovnoprávneho vzťahu či obdobného pracovného vzťahu je menej než v občianskom práve tvorený zmluvnou autonómiou strán a naopak je determinovaný kogentnými ustanoveniami pracovnoprávných predpisov. Pracovná zmluva a jej obsah už od čias vzniku pracovného práva nikdy nedeterminovala a ani v súčasnosti nedeterminuje celý obsah pracovného pomeru.

Obsah pracovnej zmluvy je podstatne užší ako obsah pracovného pomeru. Obsah pracovného pomeru tvoria nielen vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán dohodnuté v pracovnej zmluve. Podstatná časť jeho obsahu v podobe práv a povinností zamestnanca aj zamestnávateľa vyplýva z kogentných ustanovení Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov.

<sup>8</sup> KOZAK (Hrsg) *Globales Arbeiten*, Wien, 2018, Besgen/Prinz.: *Arbeiten 4.0 – Arbeiten und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt*, 2018. BARANCOVÁ, H. 2017. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave.

Pokiaľ ide o slobodný výber obsahu pracovnej zmluvy, ten je zo strany zamestnanca a zamestnávateľa v skutočnosti len relatívne slobodný.

Zmluvnú autonómiu právneho subjektu platné pracovné právo obmedzuje už pri zmluvnom dojednaní takého druhu práce, ktorý nesmie byť v rozpore so zdravím zamestnanca. Pracovné právo tým chráni zamestnanca aj proti jeho vôli, čo sa výrazne prejavuje aj pri právnej konštrukcii dôvodov jednostranného preradenia na inú prácu. Zákonník práce v § 55 ods. 1 vyžaduje uskutočniť jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu z taxatívnych dôvodov aj proti vôli oboch zmluvných strán, nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanca. V aktuálnej odbornej literatúre sa takýto právny stav považuje nezriedkakedy za neprímeraný zásah do zmluvnej autonómie strán pracovného pomeru najmä s poukazom na to, že tak, ako uzatvorenie pracovnej zmluvy, tak aj zmena pracovnej zmluvy by mala byť v súlade s princípom zmluvnej autonómie a v súlade so slobodnou voľbou povolania ako klasickou liberálnou slobodou.

Z viacerých ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že otázka obsahu pracovnej zmluvy nie je len otázkou zmluvnej autonómie zamestnanca a zamestnávateľa. Napríklad podľa článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, pracovnoprávne vzťahy vznikajú len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Pritom právna formulácia § 43 ods. 1 ZP výslovne obmedzuje zmluvnú autonómiu zamestnávateľa pri stvárnení obsahu pracovnej zmluvy tým, že mu výslovne ukladá povinnosť so zamestnancom dohodnúť podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy (pozri dikciu citovaného ustanovenia Zákonníka práce: „zamestnávateľ je povinný...“ Rovnako je podľa § 43 ods. 2 ZP zamestnávateľ povinný v obsahu pracovnej zmluvy dohodnúť aj pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy, aj keď znenie citovaného ustanovenia Zákonníka práce je uvedené formuláciou: „zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie“.

Vyvstáva otázka, prečo zákonodarca pri uzatváraní pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce kombinuje právo zamestnávateľa na uzatvorenie pracovnej zmluvy s jeho povinnosťou stvárniť obsah pracovnej zmluvy tak, ako to zakotvuje § 43 ZP. Kombináciou práva i povinnosti zamestnávateľa viažúcej sa už k samotnému uzatvoreniu pracovnej zmluvy a k stvárneniu jej obsahu chcel zrejme zákonodarca vyjadriť, že pracovnoprávny vzťah je právny vzťah s výraznou ochranou slabšej strany, a preto je povinnosťou zamestnávateľa postarať sa o to, aby obsah uzatvorenej pracovnej zmluvy bol v súlade so zákonom. Z hľadiska legislatívneho stvárnenia by bolo možné si predstaviť aj iný spôsob vyjadrenia potreby ochrany slabšej strany bez priameho zákonného určenia povinnosti zamestnávateľa, ako to vyplýva z § 43 ods. 1 a ods. 2 ZP. Bez toho, aby zákonodarca výslovne zakotvil právnu povinnosť zamestnávateľa uviesť v pracovnej zmluve podstatné a iné pravidelné obsahové náležitosti, zákonodarca mohol uvedený cieľ vyjadriť

zákonom predpísaným obsahom v pracovnej zmluvy bez výslovného uvedenia povinnosti subjektu, ktorý zodpovedá za to, aby pracovná zmluva spĺňala zákonom požadované obsahové náležitosti.

Následkom Covid-19 došlo k obmedzeniu zmluvnej autonómie už v trvajúcom pracovnoprávnom vzťahu tak, že ukladá zamestnávateľovi v niektorých prípadoch spojených s ochranou verejného zdravia povinnosť umožniť zamestnancovi ďalší výkon práce len s preukázaním negatívneho testu na Covid-19. Vo svojich dôsledkoch v záujme verejného zdravia ide o významnú modifikáciu zmluvnej autonómie v prospech zamestnávateľa.

## 5 Koronakríza, princíp zmluvnej autonómie v pracovnom práve a home office<sup>9</sup>

Súčasnú obdobie koronakrízy poukázalo na dovtedy netušené možnosti nielen flexibility pracovnoprávnych vzťahov, ale aj väčšie možnosti obmedzenia princípu zmluvnosti v pracovnom práve z dôvodu ochrany verejného zdravia. Na právnu situáciu spojenú s pandémiou koronavírusu zákonodarca reagoval novelou Zákonníka práce zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a niektoré iné zákony. Popri doterajšom právnom modeli výkonu domáckej práce a telepráce podľa § 52 ZP citovaná novela Zákonníka práce zakotvila aj nový model *práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca*, ktorý na rozdiel od § 52 ZP má nielen odlišný právny základ, ale aj odlišný právny obsah. Sám zákonodarca v dôvodovej správe konštatuje, že práca z domácnosti zamestnanca nie je domácou prácou a telepracou podľa § 52 ZP, ktorú možno zmluvnými stranami dohodnúť výlučne na zmluvnom základe. Zavedenie nového právneho modelu práce z domácnosti zamestnanca. Zákonník práce umožňuje aj na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa. Tým sa však nevyklučuje uplatňovanie domáckej práce a telepráce podľa § 52 ZP, pretože ide o dva relatívne samostatné právne modely, ktoré nie sú navzájom k sebe v alternatívnom vzťahu. Jeden pracovnoprávny vzťah nevyklučuje existenciu druhého pracovnoprávneho vzťahu.

Podľa § 250b ods. 2 písm. a) ZP, počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu je zamestnávateľ

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. 2020. Covid 19 a renesancia domácej práce. In *Právny obzor*. 2020, č. 4; BARANCOVÁ, H. 2020. Pracovné právo Slovenskej republiky v čase pandémie Covidu 19. In *Zborník z Medzinárodnej konferencie: Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v době koronavírusu*. Praha, 2020.

oprávnený aj jednostranne nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to umožňuje dohodnutý druh práce. Aj sám zamestnanec si môže určiť tento dištančný spôsob výkonu práce zo svojej domácnosti podľa § 250b ods. 2 písm. b) ZP, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti zamestnanca.

Samotná pandémia koronavírusu ukázala, že práca doma v tom najširšom poňatí ako domácka práca, telepráca či práca z domácnosti zamestnanca by mohla byť aj z hľadiska dlhodobějších perspektív hospodárskeho vývoja podstatne širšie koncipovaná priamo v jednej systematickej časti Zákonníka práce. Odhliadnuc od znenia § 53 ZP, v najširšom slova zmysle by mohla právne pokrývať nielen prácu vykonávanú v rámci pracovného pomeru, ale aj prácu vykonávanú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, resp. aj iných druhov pracovnoprávných vzťahov, ktoré v blízkej budúcnosti vzniknú vplyvom nových technológií. Tým by domácka práca a telepráca v poňatí § 52 ZP nebola právne viazaná výlučne na pracovný pomer. Základom takejto práce vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru by bola vzájomná dohoda zamestnanca a zamestnávateľa, resp. jej jednostranné nariadenie zamestnávateľom v prípade vzniku z dôvodov ohrozenia verejného zdravia pri vyhlásení výnimočného stavu alebo výnimočnej situácie.

Masívne rozšírenie práce z domu vplyvom pandémie koronavírusu, či už podľa § 52 ZP ako domáckej práce a telepráce, alebo podľa § 250b ods. 2 ZP ako práce z domácnosti zamestnanca vyžaduje z hľadiska potrieb aplikačnej praxe skúmať tieto právne modely atypickej práce nielen samostatne, ale aj vo vzájomnej súvislosti. Skúmanie domáckej práce a telepráce podľa § 52 ZP a práce z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ods. 2 ZP by malo v budúcnosti viesť zákonodarcu k vzájomnému zosúladeniu týchto právnych modelov tak, aby zodpovedali nielen novým technológiám digitálnej práce, ale aj výnimočným situáciám v oblasti verejného zdravia a súčasne nevyvolávali vážnejšie interpretačné problémy.

## **5.1 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a prelomenie zásady zmluvnosti v pracovnom práve**

Ustanovenie § 250b ods. 2 písm. a) ZP o jednostrannom nariadení práce z domácnosti zamestnanca je výnimkou od zásady zmluvnosti v pracovnom práve vyjadrenej na viacerých miestach Zákonníka práce, najmä v § 54 ZP, pokiaľ ide o vzájomnú viazanosť účastníkov pracovného pomeru dohodnutými podmienkami výkonu práce v pracovnej zmluve.



Zmena zmluvných podmienok podľa § 54 ZP by sa mala uskutočniť v písomnej forme na rozdiel od § 250b ods. 1 písm. a) ZP, ktoré zamestnávateľovi neukladá túto zmenu pracovných podmienok uskutočniť v písomnej forme. Z hľadiska právnej istoty obidvoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu by bolo správne túto zmenu uskutočniť v písomnej forme. Keďže § 250b ods. 1 písm. a) a b) ZP je vo vzťahu k § 54 ZP *lex specialis*, má prednosť pred požiadavkou písomnej formy podľa § 54 ZP.

V prípade jednostranného nariadenia výkonu práce z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ods. 2 písm. a) ZP ide o zákonnú výnimku zo zásady zmluvnosti v pracovnom práve, ktorá by mala platiť len dočasne. Zákonodarcu ju však predpokladá aj do budúcnosti aktivovať v prípade vzniku mimoriadnej situácie, výnimočného alebo núdzového stavu súvisiaceho s verejným zdravím, akým je aj stav pandémie koronavírusu.

## 5.2 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti a preloženie zamestnanca

Zmena miesta výkonu práce zamestnanca na prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca na základe jednostranného nariadenia zo strany zamestnávateľa je súčasne z hľadiska svojho právneho obsahu aj jednostranným preložením zamestnanca na iné miesto výkonu práce, ktoré je právne korektné aj v prípade, keď ho zamestnávateľ uskutoční na základe jednostranného právneho úkonu. Uvedený výklad vyplýva priamo z § 250b ods. 1 písm. a) ZP.

Okrem dočasného vyslania zamestnancov na výkon práce do krajín v EÚ podľa § 5 ZP, ako aj dočasnej zmeny v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce pri pracovnej ceste, Zákonník práce až do prijatia už novely Zákonníka práce s právnou účinnosťou od 1. apríla 2020 neumožňoval ďalšie možnosti jednostrannej zmeny miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Možnosť jednostranného nariadenia výkonu práce z domácnosti zamestnanca je popri vyššie uvedených prípadoch ďalšou zo zákonných možností jednostrannej zmeny miesta výkonu práce zamestnanca dohodnutého v pracovnej zmluve.

Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca je jednostranným právnym úkonom (§ 34 a nasl. OZ a § 17 ZP), pretože zo strany zamestnávateľa, podobne ako v prípadoch jednostranného preradenia zamestnanca, ide o prejav vôle, ktorý spĺňa všetky pojmové znaky právneho úkonu.

Zmena miesta výkonu práce na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa v § 250b ods. 2 písm. a) ZP je právne korektná aj bez dodržania písomnej formy.

### **5.3 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu**

Ak by sa prechodom zamestnanca na prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca popri zmene miesta výkonu práce zmenil aj obsah ním vykonávanej práce, popri preložení zamestnanca by išlo aj o jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu z iných dôvodov, než sú taxatívne zakotvené v § 55 ZP. Zákonník práce v § 55 taxatívnym spôsobom zakotvuje dôvody jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu. Pritom jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu sa viaže k obsahu doteraz vykonávanej práce, nie k miestu doteraz vykonávanej práce, aj keď nemožno vylúčiť, že jednostranným nariadením práce z domácnosti zamestnanca súčasne dôjde aj k zmene obsahu doteraz vykonávanej práce. Pôjde napríklad o situácie, ak zmenou miesta výkonu práce na miesto vykonávané v domácnosti zamestnanca nie je reálne a objektívne možné zo strany zamestnanca plniť doterajší obsah vykonávanej práce, či už v rámci dohodnutého druhu práce, alebo aj nad rámec dohodnutého druhu práce tak, ako s tým počíta § 55 ZP.

Pritom podobne ako v prípade preloženia na iné miesto výkonu práce § 250b ods. 2 písm. a) ZP nevyžaduje, aby sa jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca vzhľadom na jeho špeciálnu právnu povahu muselo uskutočniť písomnou formou, čo platí aj v prípade, že si sám zamestnanec uplatní právo vykonávať prácu zo svojej domácnosti.

Zamestnávateľ je oprávnený podľa § 55 ods. 4 ZP preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.<sup>10</sup>

### **5.4 Princíp zmluvnosti, jednostranné nariadenie práce z domácnosti a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa podľa novely Zákonníka práce právne účinnej od 1. apríla 2020 možno jednostranne uskutočniť zmenu miesta výkonu práce na prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného

---

<sup>10</sup> Zákon č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

pomeru. Z praktických hľadísk by práca z domácnosti zamestnanca mohla byť aj po pandémie koronavírusu využívaná najmä pokiaľ ide o dohodu o pracovnej činnosti, ako aj dohodu o brigádnickej práci študentov, a to za predpokladu, ak by bol k tomu vytvorený potrebný právny základ. V tejto súvislosti je hodné povšimnutia, ako sa s týmto problémom vysporiadal zákonodarca Českej republiky vrátane jeho systematického riešenia, podľa ktorého je úprava práce na diaľku regulovaná relatívne samostatne.

Súčasný stav vytvára optimálny právny priestor pre renesanciu domáckej práce a telepráce do najbližších rokov. Rozšírenie vecného a osobného rozsahu domáckej práce a telepráce zásadným spôsobom ovplyvňujú nové technológie a s nimi súvisiaca digitalizácia pracovných procesov. Masívnejšie rozšírenie právneho priestoru pre širšie ponímanie domáckej práce a telepráce vytvorila aj výnimočná situácia spojená s pandemiou koronavírusu, na ktorú reaguje zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony, z 2. apríla 2020.

## 6 Zmluvná autonómia v pracovnom práve a digitalizácia pracovných procesov

Digitalizácia pracovného života celej spoločnosti sa premieta aj do oblasti pracovnoprávných vzťahov. Digitalizáciou vznikajú nové druhy a spôsoby práce, nové obchodné modely, ktoré nemožno celkom úspešne vtiesnať do rámca existujúcich základných právnych kategórií pracovného práva, akým je pojem „závislá práca“ alebo pojem „pracovný pomer“, resp. pojem „osoba samostatne zárobkovo činná“.

Dominantný trend digitalizácie pracovných procesov a rozvoja platformového hospodárstva a jeho sociálnoprávne dopady, spočívajúce v rozširovaní neštandardných zamestnaní registrujú v ostatnom období aj orgány Európskej únie. Vo viacerých svojich dokumentoch deklarujú potrebu sociálnoprávnej ochrany všetkých neštandardných foriem zamestnania, ktoré vznikajú ako dôsledok digitalizácie pracovných a výrobných procesov.<sup>11</sup>

Odporúčanie Európskej komisie „O prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby“ zo dňa 13. marca 2018 apeluje na členské štáty EÚ, aby zabezpečili primeranú sociálnoprávnu ochranu zamestnancom

<sup>11</sup> Zákon č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

aj v neštandardných pracovných pomeroch, ako aj sociálnoprávnu ochranu osobám samostatne zárobkovo činným.<sup>12</sup>

Na potrebu prehľadnej sociálnej ochrany pri výkone atypických zamestnaní poukazuje aj smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20 júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.<sup>13</sup> Na základe Oznámenia Európskeho parlamentu sa predpokladá monitorovať sociálnoprávna ochrana plnenia Európskeho piliera sociálnych práv. V roku 2018 Odporúčanie Európskeho parlamentu ustanovilo zriadenie Európskeho orgánu práce.

Významné podnety na ochranu zamestnancov v atypických pracovných pomeroch boli v roku 2012 prijaté aj vo forme Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany.<sup>14</sup>

Hlavnou ideou všetkých dokumentov Európskej únie súvisiacich s digitalizáciou výrobných procesov a postupov so stálym rozširovaním hospodárstva digitálnych platforiem je zabezpečenie sociálnoprávnej ochrany všetkých foriem zamestnania bez ohľadu na to, či majú svoj právny základ pracovnú zmluvu alebo iný druh zmluvy. Vo vyššie uvedenom zmysle, orgány Európskej únie odôvodnene očakávajú rozšírenie zmluvnej autonómie v pracovnom práve tak, aby v blízkej budúcnosti mohli byť všetky druhy prác právne kryté adekvátnym zmluvným typom.

Podľa názoru Európskej komisie sa potrebným javí riešiť prístup na trh práce aj novými právnymi modelmi, ale na druhej strane súčasne zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a primeranú sociálnu ochranu všetkým aktérom ekonomiky platforiem, t. j. poskytovateľom služieb, príjemcom služieb, ako aj príslušným digitálnym platformám nielen pokiaľ ide o vstup na pracovný trh, ale aj o zodpovednostné právne vzťahy.<sup>15</sup>

Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv, ako aj Odporúčanie Komisie EÚ o Európskom pilieri sociálnych práv z roku 2017 a Odporúčanie Európskej komisie z roku 2018, mobilizujú národných zákonodarcov reguláciu primeranej sociálnoprávnej ochrany pre všetky štandardné aj neštandardné právne formy zamestnania.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Návrh odporúčania Európskej komisie o prístupe k sociálnej ochrane pre zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby, z 13. marca 2018, 2018/0059 (NLE), (COM) z 13. marca 2018.

<sup>13</sup> Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, (COM) (2017) 131.

<sup>14</sup> Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany č. 202/2012.

<sup>15</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, Brusel 2. jún 2016, COM (2016) 356 final.

<sup>16</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv, (COM) 2016/127.

## Záver

Zmluvná autonómia patrí k jedným z najdôležitejších problémov právnej teórie v každom právnom odvetví. Jej rozsah je v jednotlivých odvetviach právneho poriadku Slovenskej republiky relatívne rozdielny.<sup>17</sup> Súkromné právo ovládané princípom zmluvnej slobody odráža zmluvnú autonómiu subjektov v najplnšom rozsahu. V pracovnom práve je zmluvná autonómia podstatným spôsobom obmedzená v prospech zamestnanca kogentnými ustanoveniami pracovnoprávných predpisov, ako aj princípom subordinácie zamestnávateľa a zamestnanca. Doterajší vývoj pracovného práva ukazuje, že v prospech zamestnanca oslabená zmluvná autonómia v pracovnom práve má svoje opodstatnenie aj do budúcnosti.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. 2020. Covid 19 a renesancia výkonu závislej práce. In *Právny obzor*. 2020, č. 4.
2. BARANCOVÁ, H. 2017. Pracovné právo v digitálnej dobe. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave*. Praha : Leges, 2017.
3. DOLOBÁČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej voľnosti v pracovnom práve*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2017.
4. DOLOBÁČ, M. 2017. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva. In *Právo, obchod a ekonomika, VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11.-13. október, 2017, Vysoké Tatry*. Košice : UPJŠ Košice, 2017.
5. DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In MORÁVEK, J. Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice. In BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie PF TU v Trnave.
6. TOMŠEJ, J. 2015. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha : Wolters Kluwer, 2015, s. 150.

<sup>17</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv, (COM) 2016/127.

# VÝKLAD KOAGENTNOSTI V PRACOVNOM PRÁVE

## *INTERPRETATION OF COGENCY IN LABOUR LAW*

*doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.*  
*Právnická fakulta, UPJŠ Košice<sup>1</sup>*

**Abstrakt:** Príspevok je zameraný na výklad relatívnej kogentnosti v pracovnom práve. Determinujúcimi termínmi sú pracovné podmienky a podmienky zamestnania, ktoré tvoria hranice dispozitívnosti v pracovnom práve. Autor sa zamýšľa nad obsahom týchto pojmov, ktorý je napĺňaný a napokon aj definovaný teóriou pracovného práva. Nakoniec príspevok poukazuje na vybrané výkladové problémy vybraných pracovnoprávných inštitútov.

**Abstract:** The paper focuses on the interpretation of relative cogency in labor law. The determining terms are working conditions and employment conditions. These terms limits the dispositive norms in labor law. The author considers the content of these terms, which are based on the definition by the theory of labor law. Finally, the paper points out to the interpretation problems of selected labor law institutes.

**Kľúčové slová:** výklad právnych noriem, relatívna kogentnosť, dispozitívnosť noriem, pracovné podmienky, podmienky zamestnania

**Key words:** interpretation of legal norms, relative cogency, dispositive norms, conditions of employment, working conditions

---

<sup>1</sup> Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Kováčska 26, Košice, marcel.dolobac@upjs.sk

## Úvod<sup>2</sup>

Pracovné právo je samostatné odvetvie súkromného práva s výraznými prvkami verejného práva.<sup>3</sup> Veta, ktorú započuje vysokoškolský učiteľ v úvode semestra, keď narýchlo odpovedá ešte neprebudený študent na začiatku výuky predmetu pracovné právo. A vskutku nemožno voči takejto odpovedi namietať. Odľahčene možno dodať, že ide takmer o univerzálnu odpoveď, ktorá sa zide aj na hodine občianskeho práva (veď predsa ochrana spotrebiteľa), rodinného práva (záujem štátu na riadnej starostlivosti o deti a nástroje, ktoré používa), práva duševného vlastníctva a podobne. Rovnako jednoduché sa javí pokračovanie odpovede, že verejnoprávne prvky sa odrážajú v ochrannom zákonodarstve, ktorým štát vstupuje do súkromnoprávnych zmluvných vzťahov s cieľom poskytnúť ochranu ekonomicky slabšej strane, zamestnancovi.

Verejnoprávne prvky sú ďalej v inštitucionálnej ingerencii orgánov verejnej moci. Štát prostredníctvom inšpekcie práce vykonáva (aj) preventívny dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov a záväzkov, ktoré vyplývajú zo súkromnoprávnych kolektívnych zmlúv, vyvodzuje zodpovednosť a ukladá sankcie.

Ochranné zákonodarstvo sa prelína s obmedzením zmluvnej slobody. Konkrétne ide o obmedzenie slobody výberu právnej regulácie, ktoré je dané príkazom vykonávať závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu. Ďalšie osobité obmedzenie v pracovnom práve spočíva v nepriamom príkaze zamestnávať špecifické kategórie zamestnancov či kladení prekážok v zamestnávaní iných špecifických skupín. Napokon nemožno opomenúť ani obmedzenie zmluvných typov v pracovnom práve, ktoré výrazne kontrastuje so zmluvnou voľnosťou v iných súkromnoprávnych odvetviach práva.

V neposlednom rade sa verejnoprávny charakter pracovného práva odráža v spôsobe právnej regulácie účastníkov pracovnoprávnych vzťahov. Pre verejné právo sú typické kogentné normy, ktoré obmedzujú zmluvnú voľnosť účastníkov a stanovujú pomerne rigidne dovolené spôsoby správania, odklon od ktorých je postihovaný sankciou. Naproti tomu, dispozitívne normy, normy súkromného práva vytvárajú pravidlá pre čo najrozumnejšie usporiadanie vzťahov, avšak len pre tie prípady, keď si účastníci nedohodli vlastnú reguláciu, ktorá zodpovedá

<sup>2</sup> Článok je spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa).

<sup>3</sup> Pre porovnanie či správnosť výroku sa žiada uviesť, že H. Barančová charakterizuje pracovné právo ako samostatné právne odvetvie s hybridnou povahou, charakteristickou nielen súkromnoprávnymi prvkami, ale aj verejnoprávnymi prvkami. BARANČOVÁ a kol. 2019. *Slovenské pracovné právo*. 1. vydanie. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 32-33.

ich predstavám. Pracovné právo je osvojenou právnou reguláciou na pomedzí kogentnosti a dispozitívnosti a je nutné dodať, že zvolilo špecifickú cestu.

Pre pracovné právo sú typické relatívne kogentné normy. Relatívne kogentné normy sú také, od ktorých sa možno odchyliť len jedným smerom. Vo všeobecnosti relatívne kogentné normy stanovujú maximá alebo minimá, a tým ohraničujú zmluvnú slobodu strán s cieľom poskytnúť aspoň minimálny štandard ochrany. Vychádzajúc z povahy takýchto noriem by sme mohli k tradične zaužívaným názvom ako relatívne kogentná či jednostranne kogentná norma ekvivalentne pripojiť i na prvý pohľad opačné termíny, a to relatívne dispozitívna či jednostranne dispozitívna norma, ktoré vo svojej podstate vyjadrujú to isté.<sup>4</sup>

Úvodnými slovami sme zľahka parafrázovali študenta, ktorý ak aspoň preletí pár strán učebnice, k verejnoprávnym prvkom pracovného práva priradí aj relatívne kogentné normy s podobným popisom, než bol vyššie uvedený. Kde sa potom skrýva vedeckosť tohto príspevku? Dôležitosť relatívne kogentných noriem sa podceňuje, vnímajú sa ako istý doplnok ku klasickým dispozitívnym či kogentným normám. Pritom ich identifikácia a následný spôsob výkladu si vyžaduje hlbšiu analýzu a zamyslenie.

Relatívne kogentné normy, ktoré sú výrazom sociálnej funkcie pracovného práva a ochrany zamestnanca ako slabšej strany, sú však v pracovnom práve natoľko dominantné,<sup>5</sup> že ich možno považovať za osobitnú metódu regulácie tohto právneho odvetvia. Prevažujú v individuálnych vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom, čomu zodpovedá aj celková legislatívno-technická výstavba Zákonníka práce. Základný kódex pracovného práva popri vymedzení katalógu práv a povinností jednotlivých subjektov upravuje vzájomné práva a povinnosti tým spôsobom, že stanoví minimálne garantované práva zamestnanca, ktoré v jeho prospech kogentne uzamkne z jednej strany. Dispozitívnosť je tak v otázkach podmienok zamestnania a pracovných podmienok, čo je jadro individuálnych pracovnoprávných vzťahov, dovolená len jedným smerom, a to v prospech výhodnejšieho postavenia zamestnanca.

<sup>4</sup> K terminológii relatívne kogentných, resp. jednostranne kogentných noriem pre úplnosť dopĺňame ešte M. Štefkom používaný výraz polonutkavé normy. K tomu pozri: ŠTEFKO, M. 2012. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha : Auditorium, 2012, s. 161-162. F. Melzer a P. Tégl používajú výraz subjektívne polokogentné právne normy. MELZER, F. – TĚGL, P. a kol. 2013. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*. Praha : Leges, 2013, s. 63.

<sup>5</sup> Pre úplnosť dopĺňame, že relatívne kogentné normy nie sú obsiahnuté len v pracovnoprávných predpisoch. Možno polemizovať o jednostranne (relatívne) kogentných normách aj v občianskom práve či obchodnom práve. Zo zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov spomenieme § 139 ods. 2, podľa ktorého o hospodárení so spoločnou vecou rozhodujú spoluvlastníci väčšinou počítanou podľa veľkosti podielov. V zákone č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov možno poukázať na § 672a, ktorý určuje maximálne možné obdobie pre zákaz konkurenčnej činnosti pre obchodného zástupcu po skončení zmluvy.



Zámerom ďalšieho výkladu je načrtnúť výkladové úskalia (relatívnej) kogentnosti v pracovnom práve, ktoré na prvý pohľad ostávajú ukryté.

## 1 Relatívna kogentnosť pre podmienky zamestnania a pracovné podmienky

Relatívna kogentnosť je vyjadrená v § 1 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“): „V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezaakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“

Relatívne kogentné normy sa viažu na pojmové ohraničenie „podmienok zamestnania“ a „pracovných podmienok“. Vyplýva z toho v prvom rade jednoduchý záver, že v pracovnom zmluvnom práve možno podmienky zamestnania a pracovné podmienky modelovať len jedným smerom, a to v prospech zamestnanca. *Argumentum a contrario*, ak sa pravidlo správania obsiahnuté v právnej norme netýka pracovných podmienok alebo podmienok zamestnania, a súčasne nejde o kogentnú normu, je možná dispozícia zmluvných strán v ľubovoľnom smere. Pôjde o dispozitívne normy. Takých však nie je veľa a je to práve pre široký záber termínov podmienky zamestnania a pracovné podmienky.

V Zákonníku práce a ani v inom pracovnoprávnom predpise ucelenú legálnu definíciu pojmov „podmienky zamestnania“ a „pracovné podmienky“ nenájdeme.<sup>6</sup> Z vybraných (nielen) pracovnoprávných predpisov<sup>7</sup> môžeme čiastočne a len nepriamo odvodiť obsah týchto pojmov. Okrem iného pokrývajú aj podmienky

<sup>6</sup> Okrem Zákonníka práce pojem podmienky zamestnania a pracovné podmienky bežne vo svojich dikciách používajú zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>7</sup> K tomu napríklad zákon č. 58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a munícii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 345/2006 Z. z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením.

výkonu práce nadčas, nočnej práce, pracovnej pohotovosti, noriem spotreby práce, nevyhnutného odpočinku a technologické postupy pri sťaženom výkone práce v hluku, s vibráciami a podobne.

Pracovné podmienky definuje zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia<sup>8</sup> ako fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické faktory a spôsob výkonu práce pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese, ktoré sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia.<sup>9</sup> Takáto definícia je daná iba pre účely tohto osobitného predpisu a z pohľadu aplikácie relatívne kogentných noriem v pracovnom práve je nedostatočná.

## 2 Hľadanie hraníc podmienok zamestnania a pracovných podmienok

Teória práva pritom vykladá tieto termíny pomerne vágne, široko, bez exaktne daných hraníc. E. Janičová vníma podmienky zamestnania a pracovné podmienky ako súbor materiálnych a pracovných faktorov, za ktorých sa realizuje výkon závislej práce.<sup>10</sup> Pre porovnanie, M. Barinková rozoznáva medzi podmienkami práce a pracovnými podmienkami. Za podmienky práce považuje všeobecné podmienky pre výkon práce, ktoré zamestnanec viac-menej nedokáže ovplyvniť a ako také majú iba nepriamy dopad na jeho pracovnú činnosť vyplývajúcu z obsahu pracovného záväzku. Pracovnými podmienkami potom rozumie činitele s priamym vplyvom na pracovný výkon, pôsobiace na jeho kvalitu, na zdravie zamestnanca, prispievajúce ku kultúre medziludských vzťahov na pracovisku.<sup>11</sup> Pracovné podmienky vníma teória českej právnej vedy (V. Vitásek,<sup>12</sup> G. Halířová<sup>13</sup> či M. Kálenká.<sup>14</sup>) i ako súhrn subjektívnych práv a povinností zmluvných strán bezprostredne súvisiacich s výkonom práce.

<sup>8</sup> Ustanovenie § 2 ods. 1 písm. e) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>9</sup> Citované zákonné vymedzenie vychádza z definície pracovných podmienok podľa Encyklopedického súboru bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. HATINA, T. – KORDOŠOVÁ M. – MATULOVÁ S. – PERICHTOVÁ B. – ŠKVARKOVÁ V. 2007. *Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, s. 59.

<sup>10</sup> JANIČOVÁ, E. 2000. Starostlivosť o pracovné podmienky. In PIRČ, J. a kol. *Právo a životné prostredie*. Košice : vysokoškolské učebné texty. Košice : Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2000, s. 154-162.

<sup>11</sup> BARINKOVÁ, M. 2007. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2007, s. 70.

<sup>12</sup> VITÁSEK, V. 1973. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha : Orbis, 1973, s. 35.

<sup>13</sup> HALÍŘOVÁ, G. 2005. Obecní pohled na pracovní podmínky žen. In *Právník*. 2005, č. 5, s. 521.

<sup>14</sup> KÁLENSKÁ, M. a kol. 1980. *Československé pracovní právo*. Praha : Panorama, 1980, s. 210.

Ďalšie názory rozlišujú medzi podmienkami, za ktorých sa vykonáva práca (externé pracovné podmienky v širšom slova zmysle) a podmienkami pre výkon práce (interné hmotné, nehmotné, technické, organizačné podmienky).<sup>15</sup> V oboch prípadoch majú tieto podmienky rôznorodý charakter, zahŕňajú skutočnosti širokého významu a ich pojmové vymedzenie a výklad sa vyznačujú nejednotnosťou. Podmienky pre výkon práce zahŕňajú najmä skutkové okolnosti týkajúce sa zamestnávateľských subjektov a ich materiálneho a imateriálneho vybavenia. Podmienky, za ktorých sa vykonáva práca sa už priamo dotýkajú zamestnanca. Extenzívne ohraničenie pracovných podmienok podáva aj E. Novotná, ktorá uvádza, že medzi pracovné podmienky a pracovné právo možno dať znamienko rovnosti.<sup>16</sup>

Ani jednu z definícií nemožno vyhlásiť za nesprávnu alebo nekorektnú a naopak, ani jednu z nich nemožno povýšiť nad ostatné. Čo je dôležité, spoločným menovateľom všetkých prezentovaných náhľadov je široký, neurčitý rámec týchto pojmov.

Podmienky zamestnania a pracovné podmienky možno vnímať z viacerých pohľadov. Pracovné podmienky sa pretavujú v materiálnom i nemateriálnom zabezpečení výkonu práce, pričom k tým materiálnym zložkám rozhodne patrí všetko materiálne vybavenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pre výkon práce, zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale aj pri zabezpečovaní sociálnej politiky zamestnávateľa. Nemusí teda ísť iba o hmotné zabezpečenie pre priamy výkon práce, ale napríklad aj podmienky zabezpečenia stravovania a podobne. Nemateriálna zložka sa pretavuje v samotnej organizácii práce, vo vnútornom organizačnom členení, personálnej matici a podobne. Ohraničenie je mimoriadne široké, avšak nevidíme žiadny legitímny dôvod pre iný postup.

Široké obsahové vymedzenie je náležité aj v prípade, keď pristupujeme k teoreticko-právnej definícii týchto termínov z pohľadu zmluvného práva, s konečným cieľom správne definovať relatívne kogentné normy v Zákonníku práce podľa § 1

<sup>15</sup> K uvedenému členeniu pristupuje česká právna spisba: GALVAS, M. a kol. 2004. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita, 2004, s. 453. Z nových názorov: KOMENDOVÁ, J. 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava : Key publishing, 2009, s. 17. Širšiemu ponímaniu pracovných podmienok zodpovedajú podmienky prevažne mimo predmetu pracovného práva, ako napríklad umiestnenie pracoviska do určitého regiónu, infraštruktúra daného regiónu, hospodárska vyspelosť, miera (ne)zamestnanosti, ekologické, demografické, klimatické faktory a podobne. Užšiemu ponímaniu zodpovedajú všetky faktory a podmienky, ktoré priamo pôsobia na organizmus zamestnanca a sú spojené s pracovným procesom.

<sup>16</sup> NOVOTNÁ, E. 2000. Vývojové tendence právní úpravy pracovních podmínek. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Praha : Nakladatelství Karolinum, č. 1, 2000, s. 87.

ods. 6. Pracovné podmienky v nemateriálnom vyjadrení vystihujú pracovné prostredie, zahŕňajú aj pracovnoprávne pokyny, formálne a neformálne vzťahy, všetko to, čo je súčasťou výkonu závislej práce zamestnanca.

Podmienky zamestnania sa prelínajú s pracovnými podmienkami (domnievame sa, že nič nám nebráni vnímať tieto pojmy aj ako synonymá s podobným obsahom), avšak prihliadajúc na význam slov, pokrývajú aj všetky tie práva a povinnosti, ktoré sú predmetom zmluvného dojednaní už pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu (napríklad dojednaní pri uzatváraní pracovného pomeru ešte pred jeho vznikom).

Skutočne nebadať rozumný dôvod či argumentáciu, ktorá by potierala prezentovaný názor, že podmienky zamestnania a pracovné podmienky pokrývajú (takmer) všetky normy obsiahnuté v Zákonníku práce, ktoré upravujú vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca ako účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Nemalé sú dôsledky vysloveného. Znamená to, že normy upravujúce vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom budú buď kogentné alebo relatívne kogentné. Dispozitívnosť je tak v Zákonníku práce prísne oklieštená a viaže sa prioritne na normy, ktoré upravujú pravidlá správaní sa iných subjektov, než je vzťah zamestnávateľ – zamestnanec. Záver je provokatívny, na prvý pohľad nenáležitý, ale skutočne nájst rýdzo dispozitívnu normu v Zákonníku práce nie je jednoduché.

### 3 „Kazuistika“ výkladu relatívnej kogentnosti

Spôsob uplatnenia pravidla dispozičnej zmeny iba v prospech zamestnanca bude pri väčšine relatívne kogentných noriem nesporná. Môžeme uviesť plejádu prípadov, ako napríklad započítanie prestávky na odpočinok a jedenie do pracovného času aj v prípadoch, keď to zákon neustanovuje (§ 91 ods. 5 ZP), poskytnutie náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci aj nad rámec okolností predpokladaných zákonom (§ 141 a nasl. ZP), rozšírenie príspevku na stravovanie nad rámec zákona (§ 152 ods. 4 ZP) a podobne.

Súčasne však vznikajú kolízne situácie, keď je výklad „výhodnosti pre zamestnanca“ ako kogentného minima či zákonného štandardu sporný.

#### ***V prospech zamestnanca nad gramatický výklad?***

Vzhľadom na dikciu § 1 ods. 6 ZP nie je v pracovnom práve bezpodmienečne aplikovateľné generálne tvrdenie teórie práva, že „...*dispozitívne právne normy bývajú uvádzané slovami ak sa strany nedohodnú inak, ak nie je dohodnuté inak....*“<sup>17</sup>

<sup>17</sup> VEČEŘA, M. a kol. 2013. *Teória práva*. 5. rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava : Eurókokodex, 2013, s. 83 (autor kapitoly K. Beran).

Nad prísne formalizovaným gramatickým výkladom musí prevládať teleologický výklad a aj pri prezencii slovného spojenia „*ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak*“ nemožno normy obsiahnuté v Zákonníku práce považovať za bezvýhradne dispozitívne, vo väčšine prípadov pôjde o relatívnu kogentnosť.

Ako príklad možno uviesť § 76 ods. 4 ZP, podľa ktorého: „*Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.*“ Zamestnanec je povinný vrátiť maximálne pomernú časť (ktorej výpočet je Zákonníkom práce určený), a to napriek dôvetku textácie „nedohodne inak“. Dohoda, ktorá by zaviazala zamestnanca vrátiť vyššiu sumu než pomernú časť odstupného (zákonné maximum), by bola neplatná (nad rámec zákonného maxima). Ide teda o relatívne kogentné ustanovenie, nie typicky dispozitívnu normu.

### ***Odlíšna kogentnosť pre zamestnávateľa a zamestnanca?***

Zákonník práce v § 62 určuje dĺžku výpovednej doby ako minimálny zákonný rozsah slovami „najmenej“. Zmluvné predĺženie výpovednej doby možno ukotviť v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. V praxi sa výpovedná doba zmluvne predlžuje najmä v kolektívnych zmluvách, a to v prospech zamestnanca, ak ide o výpoveď z organizačných dôvodov alebo zo zdravotných dôvodov, v závislosti od odpracovaných rokov pre zamestnávateľa.

Gramatickým výkladom slovo „najmenej“ v § 62 ZP pred zákonnou výpovednou dobou svedčí na prvý pohľad o možnosti predĺženia výpovednej doby vzájomnou dohodou pre obe zmluvné strany. Optikou § 1 ods. 6 ZP, zmluvné navýšenie výpovednej doby v neprospech zamestnanca je neprípustné a rozporné s relatívnou kogentnosťou noriem Zákonníka práce. Ak je výpoveď daná zamestnancom, je zrejmé, že nemá záujem na ďalšom zotrvaní u zamestnávateľa.

Zjednodušený výklad vedie k záveru, že zmluvné strany majú možnosť predĺžiť výpovednú dobu iba v prospech zamestnanca, t. j. pri výpovedi zo strany zamestnávateľa, pričom opačný postup nie je možný pre pravidlá obsiahnuté v § 1 ods. 6 ZP.

Potieranie zmluvnej slobody prísnyimi formálnymi pravidlami napokon môže byť zamestnancovi na škodu. Preto pripúšťame aj zmluvné predĺženie v neprospech zamestnanca, keď princíp zmluvnej slobody, formálne vzaté, preváži relatívnu kogentnosť. V konečnom súčte však zamestnanec nemôže byť ukrátený.

Predĺžená výpovedná doba musí byť zmluvne kompenzovaná inak, poskytnutím hmotných výhod či osobitne zdôvodneného odmeňovania a súčasne by malo ísť o výnimočné prípady, keď bude objektívne preukázateľné, že zamestnávateľovi by minimálna zákonná výpovedná doba mohla spôsobiť ujmu (napríklad zamestnanec vykonáva špecifické úlohy alebo je oboznámený s obchodným tajomstvom a jeho náhrada v dvoch mesiacoch nie je možná).

Podobne možno nahliadať na výpoveď dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto. Podľa § 49a ods. 6 ZP, dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Možnosť zmluvne vylúčiť právo jednostranneho vypovedania dohody, ktoré prináleží zamestnancovi, je neprípustná. Vystáva však otázka, či zákonnú jednomesačnú dobu možno len skrátiť alebo aj predĺžiť a prípadne, či predĺženie výpovednej doby je možné len pri úkone zamestnávateľa alebo aj zamestnanca. Domnievame sa, že kľúč by mal byť podobný ako pri výpovedi z pracovného pomeru.

## Záver

Pracovné právo je odvetvie súkromného práva s výraznými verejnoprávnymi prvkami. V úvode tohto príspevku sme očami študenta zľahka vyslovili túto vetu a odhaľovali prvky verejného práva. Nezdalo sa, že by sme sa mohli potknúť o problém. Avšak po zamyslení, skúsme otázku otočiť a hľadať prvky súkromného práva, zmluvnú slobodu a právnu reguláciu dispozitívnymi normami. Nebude to úplne jednoduché, môže dôjsť k potknutiu. Zákoník práce nie je dispozitívny, je relatívne kogentný, ohraničený dvoma legislatívnymi pojmami – pracovné podmienky a podmienky zamestnania, a to bez bližšej zákonnej definície.

Javí sa, že slovenský zákonodarca pri vymedzení zakotvenia spôsobu určenia relatívnej kogentnosti normy v § 1 ods. 6 ZP vôbec nedocenil rozsah pojmov podmienky zamestnania a pracovné podmienky, a to aj v súvislosti s jeho prezentovanými snahami uvoľňovať kogentnú pracovnoprávnu úpravu.

Ak sa má dlhodobý záujem zákonodarcu, a to postaviť pracovné právo na čo najviac dispozitívnosti, pretaviť do reality, žiada sa vysporiadať aj s nastavením relatívnej kogentnosti. Uvoľnenie zmluvnej slobody, napríklad zrušením *numerus clausus* zmluvných typov, bez úpravy relatívne kogentných noriem, môže spôsobiť nemalé výkladové problémy. Ak zákonodarca na to pozabudne, o to viac by mu to mala pripomenúť akademická odborná obec.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMULÁK, J. – DOLOBÁČ, M. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Prvé vydanie. Bratislava : Sprint 2, 2019. 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5
2. BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN 978-80-8960-331-2
3. BARINKOVÁ, M. 2007. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2007. 180 s. ISBN 978-80-7097-677-7
4. GALVAS, M. a kol. 2012. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 9788021058521
5. HATINA, T. – KORDOŠOVÁ M. – MATULOVÁ S. – PERICHTOVÁ B. – ŠKVARKOVÁ V. 2007. *Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. 571 s. ISBN 978-80-7138-124-2
6. KALENSKÁ, M. a kol. 1980. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha : Panorama, 1980. 399 s. ISBN 11-118-80
7. KOMENDOVÁ, J. 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava : Key.publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4
8. MELZER, F. – TĚGL, P a kol. 2013. *Občanský zákoník. Velký komentář*. Svazek III. Praha : Leges, 2013. 720 s. ISBN 978-80-87576-73-1
9. NOVOTNÁ, E. 2000. Vývojové tendence právní úpravy pracovních podmínek. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2000, č. 1, s. 87. ISSN 0323-0619
10. ŠTEFKO, M. 2012. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha : Auditorium, 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7
11. VEČEŘA, M. a kol. 2013. *Teória práva*. 5. rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava : Eurókokodex, 2013. 359 s. ISBN 978-80-8155-001-0
12. VITÁSEK, V. 1973. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha : Orbis, 1973. 215 s. ISBN 11-003-73

# OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNEJ ZMLUVY

## CONTENT REQUIREMENTS OF THE EMPLOYMENT AGREEMENT

*doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.*

*Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave<sup>1</sup>*

*<https://orcid.org/0000-0003-3184-4647>, ResearcherID: N-2209-2015*

**Abstrakt:** Príspevok pojednáva o obsahových náležitostiach pracovnej zmluvy, ktorou sa zakladá pracovný pomer. Zamestnanec a zamestnávateľ sú pracovnou zmluvou viazaní do skončenia pracovného pomeru alebo do času, kým sa (zvyčajne dohodou medzi účastníkmi) nezmenia dohodnuté podmienky. Pri dojednaní pracovnej zmluvy sa uplatňuje zmluvná autonómia účastníkov, ktorá je však limitovaná kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce, prípadne iných pracovnoprávných predpisov. Zákon pre tento dvojstranný právny úkon kladie požiadavky na obsah, ktoré môžeme z hľadiska ich dôležitosti rozdeliť na podstatné, pravidelné a ďalšie. Napriek ustálenému zneniu príslušných zákonných ustanovení však v aplikačnej praxi môžu nastať prípady, následkom ktorých bude možné niektoré ustanovenia pracovnej zmluvy považovať za neplatné, najmä z dôvodu neurčitosti príslušných zmluvných dojednaní.<sup>2</sup>

**Abstract:** The article deals with the content of the employment contract, which establishes the employment relationship. The employee and the employer are bound by the employment contract until the end of the employment relationship or until the agreed conditions change (usually by agreement between the participants). When negotiating an employment contract, the contractual autonomy of the participants applies, which is, however, limited by the mandatory provisions of the Labour Code, or other labour laws. The law imposes content requirements for this bilateral legal act, which can be divided into substantial, regular, and other in terms of their importance. However, despite the established wording of the

<sup>1</sup> Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, viktor.krizan@truni.sk

<sup>2</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. APVV-18-0443 s názvom „Príeniky pracovného práva do iných odvetí súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.



relevant legal provisions, there may be cases in application practice as a result of which some provisions of the employment contract may be considered invalid, in particular due to the uncertainty of the relevant contractual arrangements.

**Klíčové slová:** pracovná zmluva, druh práce, pracovná náplň, miesto výkonu práce, pracovisko, deň nástupu do práce, mzdové podmienky, pracovný čas

**Key words:** employment contract, type of work, job description, place of work, workplace, day of commencement of work, wage conditions, working time

## Úvod

Pracovná zmluva predstavuje zhodný prejav vôle účastníkov založiť pracovný pomer. Pre uzatváranie pracovnej zmluvy platí zásada vyjadrená v čl. 2 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), podľa ktorej môžu pracovnoprávne vzťahy vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Pracovná zmluva vzniká na základe prejavu vôle účastníkov urobeného takým spôsobom, ktorý nezbudzuje pochybnosti o tom, čo chceli účastníci vyjadriť. Pri dojednávaní pracovnej zmluvy platí zásada zmluvnej slobody – obsah pracovnej zmluvy si určujú zmluvné strany.

Zamestnávateľ aj jeho budúci zamestnanec sa musia zhodnúť na celom obsahu zmluvy, pritom si nemôžu dohodnúť nič, čo by sa priečilo právnym predpisom alebo dobrým mravom. Keďže pracovný pomer založený pracovnou zmlouvou tvorí široký súbor práv a povinností, ktoré nie je možné obsiahnuť v pracovnej zmluve, veľká časť práv a povinností účastníkov pracovného pomeru vyplýva z kogentných ustanovení Zákonníka práce a iných pracovnoprávných predpisov. Ak uvažujeme o dojednávaní obsahu pracovnej zmluvy nad rámec ustanovení Zákonníka práce, pri dojednávaní obsahu pracovnej zmluvy možno uplatniť princíp možného výhodnejšieho dojednania pre zamestnanca. Podľa § 1 ods. 6 ZP totiž možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis vtedy, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Vychádzajúc z dôležitosti pracovnej zmluvy ako právnej skutočnosti zakladajúcej pracovný pomer, zákonodarca vyžaduje určitý minimálny obsah pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu. Z hľadiska ich významu možno obsahové náležitosti pracovnej zmluvy rozlišovať na podstatné, pravidelné a ďalšie.

Medzi podstatné obsahové zložky pracovnej zmluvy, ktoré sa bezpodmienečne vyžadujú na jej platné uzavretie, a preto musia byť vždy predmetom konkrétnej dohody medzi oboma účastníkmi pracovného pomeru podľa § 43 ods. 1 ZP, patrí druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), deň nástupu do práce a mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Mzdové podmienky zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme netvoria podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy a obsahuje ich platový dekrét, ktorý vyhotovuje zamestnávateľ.

Podstatné náležitosti sú rozhodujúce pre to, aby pracovná zmluva mohla plniť svoju funkciu, t. j. založiť konkrétny pracovný pomer.<sup>3</sup> Absencia niektorej z podstatných zložiek má za následok neplatnosť právneho úkonu, pretože vyjadruje najzákladnejšie prvky pracovnej zmluvy, najdôležitejšie skutočnosti rozhodujúce z hľadiska oboch účastníkov.<sup>4</sup>

Dohoda zmluvných strán na podstatných náležitostiach je pre vznik pracovného pomeru kľúčová, keďže pracovná zmluva nie je bez dohodnutia podstatných náležitostí pracovná zmluva dostatočne určitá, t. j. ani nie je platným právnym úkonom. Podstatné náležitosti majú tiež význam pre rozsah dispozičnej právomoci zamestnávateľa voči zamestnancovi. Z uvedeného teda vyplýva, že základnou povinnosťou zamestnávateľa bude – odo dňa, kedy má zamestnanec nastúpiť do práce – prideľovať zamestnancovi prácu v rámci dohodnutého druhu práce na dohodnutom mieste výkonu práce a poskytovať mu za vykonanú prácu odmenu – mzdu. Zamestnanec má na druhej strane právo vyžadovať, aby mu práca za týchto podmienok bola prideľovaná.

Nesmieme opomenúť ani skutočnosť, že vzhľadom na to, že pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon, a aby bola platná, musí spĺňať všetky náležitosti právneho úkonu nielen podľa pracovného, ale aj občianskeho práva. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“) okrem iného požaduje, aby právny úkon bol určitý a zrozumiteľný. Taktiež sa pre platnosť pracovnej zmluvy vyžaduje, aby sa účastníci dohodli na podstatných náležitostiach. Ak návrh na uzatvorenie pracovnej zmluvy obsahoval aj iné než podstatné náležitosti, na uzatvorenie pracovnej zmluvy je potrebné, aby adresát návrhu vyslovil svoj súhlas s celým obsahom pracovnej zmluvy. Bez zhody na celom obsahu zmluvy – nie len zhody na podstatných náležitostiach – nemôže vzniknúť platná pracovná zmluva. Vznik práv

<sup>3</sup> GALVAS, M. a kol. 2012. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 257.

<sup>4</sup> FILO, J. a kol. 1981. *Československé pracovní právo*. Bratislava : Vydavateľstvo Obzor n. p., 1981, s. 233.

a povinností z pracovnej zmluvy možno viazať na splnenie podmienok, najmä na odkladaciu podmienku. Podmienka je odkladacia, ak od jej splnenia závisí, či právne následky úkonu nastanú. Uzatvorenie pracovného pomeru s rozväzovacou podmienkou je problematické, keďže by taká podmienka mohla viesť k zániku pracovného pomeru v rozpore s kogentnými ustanoveniami § 59 a nasl. ZP. Z toho možno vyvodiť záver, že rozväzovacia podmienka v pracovnej zmluve by mala byť neplatná, keďže by išlo o obchádzanie zákona. Ak by bola v pracovnej zmluve stanovená podmienka nemožná, nemalo by sa na ňu prihliadať.<sup>5</sup>

Pracovnou zmluvou je i zmluva, ktorá spĺňa všetky obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, i keď tak nie je takto označená.<sup>6</sup> Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom a právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom.<sup>7</sup>

## 1 Druh práce a jeho stručná charakteristika

Aj keď Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neobsahujú definíciu pojmu druh práce, právna teória sa prikláňa k názoru, že druh práce by mal stručne a výstižne vyjadrovať, ktoré činnosti bude zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať. Dojednanie druhu práce sa v pracovnej zmluve ponecháva len na vôľu účastníkov zmluvy, pričom účastníci tak môžu urobiť označením profesie, na ktorú sa zamestnanec prijíma, označením odbornosti alebo ich kombináciou. Ak pracovná zmluva nevznikne na základe výslovných prejavov účastníkov, ale konkludentne, za dohodnutý druh práce možno považovať ten druh práce, ktorý zamestnanec bez námietok začal pre zamestnávateľa s jeho vedomím vykonávať.

Vzhľadom na skutočnosť, že v prípade výkonu práce podľa pracovnej zmluvy ide o opakovaný výkon činností, práca musí byť v pracovnej zmluve vymedzená genericky, t. j. ako určitý okruh rovnorodých činností a nie ako individuálna pracovná úloha. Zmluvné strany by mali pri zjednávaní druhu práce zvážiť, ako široko bude druh práce v pracovnej zmluve dohodnutý. Zamestnávateľ by mal vziať do úvahy svoje prevádzkové možnosti a vychádzať z toho, do akej miery možno reálne predvídať možnosť pridelať zamestnancovi prácu práve toho druhu, ktorý navrhuje. Dohodnutie viac druhov prác možno vnímať ako výhodné pre zamestnávateľa. Je však potrebné zohľadniť, či mzdové podmienky sú pri

<sup>5</sup> Porovnaj § 36 ods. 1 a 2 OZ.

<sup>6</sup> BĚLINA, M. a kol. 2008. *Zákonník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 140.

<sup>7</sup> Porovnaj § 15 ZP a § 35 ods. 2 OZ.

dohodnutých druhoch práce rovnaké. Takisto, ak by došlo k nadbytočnosti niektorého druhu prác, musí pri prípadnom skončení pracovného pomeru brať zamestnávateľ na zreteľ to, či sú nadbytočné všetky druhy prác, alebo len niektoré.<sup>8</sup>

Pri širšom vymedzení druhu práce si zamestnávateľ vylepšuje svoje možnosti, ako konkrétne určovať pracovnú náplň zamestnanca svojimi jednostrannými pokynmi. Aj keď Zákonník práce neustanovuje, ako široko má byť vymedzený druh práce v pracovnej zmluve, nesmie byť natoľko široký, aby spôsobil prípadnú neplatnosť pracovnej zmluvy (v tej časti, ktorá je neurčitá) ako právneho úkonu z dôvodu neurčitosti.<sup>9</sup> Rovnako v prípade, keď je v pracovnej zmluve dojednaný neprímerane vysoký počet druhov práce, nemožno vylúčiť obchádzanie zákona. Vtedy je posúdenie hranice, či pracovná zmluva bola dojednaná platne, závislé od konkrétneho prípadu. Užšie vymedzenie druhu práce naopak prináša vyššiu istotu pre zamestnanca v tom, akú prácu bude konkrétne vykonávať.

Zákonník práce vyžaduje bližšie upresnenie dohodnutého druhu práce, keď v pracovnej zmluve žiada uviesť aj stručnú charakteristiku práce. Malo by ísť o stručný opis pracovných činností, ktoré má zamestnanec vykonávať. Vymedzenie druhu práce spolu s jeho stručnou charakteristikou v pracovnej zmluve zamestnancovi zaručuje, že mu bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy a zároveň určuje zamestnávateľovi rozsah jeho dispozičnej právomoci, t. j. právo pridelať zamestnancovi v dohodnutom rámci konkrétne pracovné úlohy, a teda záväznými pokynmi konkretizovať dojednaný druh práce, ktorý je súhrnom jednotlivých opakujúcich sa pracovných činností, pracovných operácií alebo úloh. Zamestnanec nemôže odmietnuť prácu, ktorá je v súlade s obsahom pracovnej zmluvy. Naopak v prípade, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktorý sa prieči dohodnutému druhu práce, zamestnávateľ nesmie konanie zamestnanca posudzovať ako nesplnenie povinnosti. Vykonávať prácu iného druhu, ako bola dojednaná v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len v prípade preradenia na inú prácu podľa § 55 ZP – v tomto prípade však už ide o odlišný inštitút pracovného práva.

V pracovnej zmluve dohodnutý druh práce a jeho stručná charakteristika zároveň určuje aj pracovnú náplň zamestnanca. Pracovná náplň predstavuje súbor povinností zamestnanca vyplývajúcich z dojednaného druhu práce, je presnejším určením jeho pracovných úloh, vymedzením konkrétnej činnosti, ktorú má zamestnanec vykonávať. Pracovnú náplň určuje zamestnávateľ svojím pokynom v rámci dohodnutého druhu práce. Aj keď Zákonník práce síce výslovne

<sup>8</sup> OLŠOVSKÁ, A. 2017. *Pracovný pomer*. Praha : Wolters Kluwer, 2017, s. 65.

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. Vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 472.

nezakotvuje právo zamestnávateľa vydávať pokyny, v § 81 zakotvuje povinnosť zamestnanca plniť pokyny nadriadených vydané v rámci právnych predpisov. Pokiaľ ide o formálne požiadavky na pracovnú náplň, nie je potrebné, aby bola náplň práce určovaná v písomnej forme, do úvahy prichádza aj ústny pokyn, ktorý musí zamestnanec poslúchnuť, ak nevybočuje z dohodnutého druhu práce. V aplikačnej praxi sa vyskytuje situácia, keď pracovná náplň je určená písomne a zamestnanec tento dokument podpisuje. Sme názoru, že zamestnanec svojím podpisom iba potvrdzuje, že sa s náplňou práce oboznámi, neznamená to, že by ju zamestnávateľ nemohol bez jeho súhlasu zmeniť. Naopak, ak by sa náplň práce stala súčasťou pracovnej zmluvy, zamestnávateľ by takú náplň práce mohol zmeniť len so súhlasom zamestnanca, čím by si svoje možnosti obmedzil.

Podľa Barancovej<sup>10</sup> je zmluvná voľnosť pri dojednávaní druhu vykonávanej práce prelomená § 53 ods. 1 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ musí dohodnúť so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa v zmluve o budúcej pracovnej zmluve len taký druh práce, ktorý zodpovedá kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru. Treba však podotknúť, že nejde tak o pracovnú zmluvu a jej obsah, ako o zmluvu o budúcej pracovnej zmluve ako osobitný zmluvný typ predzmluvných vzťahov.

## 2 Miesto výkonu práce

Ako uviedol Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí zo dňa 27. apríla 2011 (sp. zn. 5 Cdo 81/2010), miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Pri vymedzení miesta výkonu práce sa uplatňuje princíp zmluvnej voľnosti. Dohodnuté miesto výkonu práce nemusí byť identické so sídlom zamestnávateľa, môže byť dojednané veľmi úzko alebo aj širšie. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu, alebo iným spôsobom. Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko, keď miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko treba považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky. Tak, ako je náplň práce konkretizáciou druhu vykonávanej práce, je pracovisko konkretizáciou miesta výkonu práce. Pracoviskom sa rozumie určitý priestor, kde zamestnanec prácu vykonáva (konkrétne kancelária, dielňa, stavenisko a pod.).

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, H. et al. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 293.

Podstatný význam má miesto výkonu práce pre vymedzenie pracovnej cesty a je dôležité aj z hľadiska zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Prívetmi široko dohodnuté miesto výkonu práce by bolo možné považovať za obchádzanie zákona, pretože by zamestnancovi (ak by si zmluvné strany nedohodli pre tento cieľ pravidelné pracovisko) znemožňovalo poskytovať cestovné náhrady pri pracovných cestách podľa uvedeného zákona. Na druhej strane nemožno vylúčiť, že pri určitých druhoch prác (montážne, stavebné práce) si účastníci dohodnú ako miesto výkonu práce celé územie Slovenskej republiky.<sup>11</sup> Pri veľmi úzkom vymedzení miesta výkonu práce naopak nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac ako jedno miesto výkonu práce. V tomto prípade je však potrebné, aby sa v pracovnej zmluve súčasne uviedlo pravidelné pracovisko zamestnanca, resp. miesto výkonu práce treba vymedziť podľa konkrétnych podmienok, za akých sa má práca vykonávať. Presné vymedzenie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve je dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na výkon práce do iného miesta, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve.

Otázkou je, ako posudzovať situáciu, keď dojednanie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve chýba. Keďže miesto výkonu práce tvorí podstatnú náležitosť miesta výkonu práce, musí byť dohodnuté v každej pracovnej zmluve. Ak také dojednanie chýba, nemalo by dôjsť k platnému uzatvoreniu pracovnej zmluvy. Keďže však neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na škodu, ak neplatnosť nespôsobil sám, pracovný pomer môže vzniknúť. Pritom platí, že ak v pracovnej zmluve nie je výslovne označené miesto výkonu práce, treba podľa ustálenej judikatúry<sup>12</sup> vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má zamestnávateľ prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol zamestnanec prijatý.

Novelou Zákonníka práce, teda zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony, bolo zavedené nové oprávnenie zamestnávateľa v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu jednostranne zmeniť dohodnuté miesto výkonu práce a nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje. Za uvedenej situácie má zamestnanec právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 474.

<sup>12</sup> Porovnaj napríklad R 63/1969.

druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Ak je dohodnuté miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný v pracovnej zmluve uviesť aj dobu výkonu práce v cudzine, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách a prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

### 3 Deň nástupu do práce

Ďalšou podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy je dojednanie dňa nástupu zamestnanca do práce. Na vznik pracovného pomeru nie je rozhodujúci výkon práce, preto význam dohodnutia dňa nástupu do práce spočíva v tom, že týmto dňom vzniká pracovný pomer, pričom táto skutočnosť nezáleží na tom, či zamestnanec skutočne nastúpi do práce. Od tohto dňa totiž nadobúdajú zamestnanec a zamestnávateľ všetky práva a povinnosti, tvoriace obsah pracovného pomeru. Zákonník práce nepredpisuje, aká dlhá môže byť doba medzi uzavretím pracovnej zmluvy a samotným vznikom pracovného pomeru. Pracovná zmluva preto môže byť uzatvorená aj dlhšiu dobu pred vznikom pracovného pomeru, ale v aplikáčnej praxi sa vyskytuje aj prípad bezprostredného uzatvorenia pracovnej zmluvy pred vznikom pracovného pomeru. Pracovná zmluva je právnu skutočnosťou zakladajúcou pracovný pomer, t. j. príčina vyvolávajúca následok, a preto z logiky vzťahov v čase vždy musí predchádzať pracovný pomer. Ustanovenie pracovnej zmluvy, ktoré by určovalo, že pracovný pomer vznikol pred dojednaním pracovnej zmluvy (teda akási spätná účinnosť pracovnej zmluvy), by bolo neplatné.<sup>13</sup>

Zvyčajne sa ako deň nástupu dojednáva konkrétny dátum, nemožno však vylúčiť ani iný spôsob, ktorý bude dostatočne určitý, resp. uvedený spôsobom nezbudzujúcim pochybnosti o tom, kedy má zamestnanec do práce nastúpiť. Nie je vylúčené, aby bol za deň nástupu zvolený deň, na ktorý pripadá sobota, nedeľa alebo štátom uznaný sviatok, pracovný pomer môže vzniknúť aj v deň pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Ak by zamestnanec nemohol nastúpiť do práce v deň, ktorý bol v pracovnej zmluve dohodnutý ako deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci alebo ak do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce, zamestnávateľ má právo odstúpiť od uzavretej pracovnej zmluvy. Odstúpiť od pracovnej zmluvy je zamestnávateľ

<sup>13</sup> GALVAS, M. a kol. 2012. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 258.

oprávnený aj v prípade, že zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Uvedené oprávnenie môže zamestnávateľ využiť najneskôr do začatia výkonu práce zamestnanca. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť podľa § 19 ods. 2 a 3 ZP písomné, inak je neplatné. Odstúpením od pracovnej zmluvy sa pracovná zmluva ruší od počiatku, teda *ex tunc*.<sup>14</sup>

## 4 Mzdové podmienky

Zákonník práce vyžaduje, aby sa zamestnanec a zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodli na mzdových podmienkach. Podľa § 119 ods. 3 ZP, mzdové podmienky predstavujú najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.<sup>15</sup>

Platí, že každý má právo na primeranú odmenu (mzdu) za svoju prácu. Mzda musí byť dohodnutá, stanovená alebo určená pred začiatkom výkonu práce, za ktorú má prislúchať. Mala by zodpovedať zložitosti a namáhavosti práce, pracovným podmienkam, pracovnej výkonnosti zamestnancov a pracovným výsledkom, ktoré zamestnanec dosahuje. Podľa § 119 ods. 1 ZP nesmie byť mzda nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu. Minimálna mzda predstavuje najnižšiu prípustnú odmenu za prácu vo všetkých pracovnoprávných vzťahoch, ktorú možno chápať ako základný, univerzálny nástroj štátnej regulácie v oblasti odmeňovania zamestnancov. Zmluvná voľnosť zamestnávateľa pri dojednávaní mzdy je obmedzená aj tým, že zamestnávateľ nemôže so zamestnancom dohodnúť nižšiu základnú zložku mzdy v porovnaní s výškou, ktorú uviedol v ponuke zamestnania v rámci predzmluvných vzťahov.

Mzdové podmienky nemusia byť v pracovnej zmluve uvedené, ak sú dojednané v kolektívnej pracovnej zmluve, v takom prípade stačí uviesť odkaz na konkrétne ustanovenia kolektívnej zmluvy. Ak v pracovnej zmluve nie sú mzdové podmienky dohodnuté a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac však po dobu 12 mesiacov. Ak mzdové podmienky nie sú súčasťou kolektívnej zmluvy, zamestnancovi patrí mzda najmenej v sume minimálneho

<sup>14</sup> BARANCOVÁ, H. et al. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 295.

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H. et al. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 295.



mzdového nároku určeného podľa stupňa náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej alebo kolektívnej zmluve musia rešpektovať zásadu rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie upravené zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (anti-diskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a § 13 ZP.

V prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme, mzdové podmienky netvoria obsah pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je však povinný zamestnancovi písomne oznámiť výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy a pri každej zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Dojednanie mzdových podmienok musí byť dostatočne určité. Dohodu, v ktorej sa zmluvné strany dohodnú, že podrobnejšie mzdové podmienky ustanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise, považujeme za problematickú. V aplikačnej praxi sa objavuje model, keď mzdový predpis zamestnávateľa sa stáva súčasťou kolektívnej zmluvy, t. j. akoby dohodnutý zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy a tvorí jeho prílohu. Keďže v tomto prípade ide aj o dojednanie v kolektívnej zmluve, sú splnené podmienky podľa § 43 ods. 1 a 2 ZP.<sup>16</sup>

Osobitnú otázku predstavuje osobné ohodnotenie ako motivačná zložka mzdy, ktoré je priznávané na základe splnenia určitých kritérií alebo predpokladov. V prípade, keď zamestnávateľ pristúpi k jednostrannému odňatiu alebo kráteniu osobného ohodnotenia zamestnanca bez zjavnej a neoznámenej príčiny, konanie zamestnávateľa predstavuje svojvôľu a zneužitie práva. Nadtarifné zložky mzdy tiež majú povahu mzdových podmienok a spravidla sú viazané na splnenie určitých cieľov alebo predpokladov, ich neposkytnutie musí mať priamu príčinnú súvislosť s konaním zamestnanca. Ak sa teda v rámci mzdových podmienok dohodne poskytovanie motivačnej zložky mzdy, súčasťou dohodnutých mzdových podmienok musia byť aj podmienky poskytovania takejto zložky mzdy.<sup>17</sup>

## 5 Pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy

Okrem podstatných náležitostí je zamestnávateľ povinný v pracovnej zmluve uviesť aj ďalšie pracovné podmienky, ktorými sú výplatné termíny, výmera dovolenky, dĺžka výpovednej doby, ako aj pracovný čas. Uvedené obsahové náležitosti pracovnej zmluvy majú tú osobitosť, že Zákonník práce ich neoznačuje za

<sup>16</sup> Pozri ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní: komentár*. Zväzok 1. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019, s. 427.

<sup>17</sup> Pozri ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní: komentár*. Zväzok 1. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019, s. 429.

podstatné obsahové náležitosti, ale zakladá právnu povinnosť zamestnávateľovi uviesť tieto náležitosti v pracovnej zmluve, ak neboli dohodnuté v kolektívnej zmluve. Dojednanie pravidelných náležitostí pracovnej zmluvy musí byť v súlade so Zákonníkom práce alebo s inými všeobecne záväznými predpismi, v opačnom prípade by takéto dojednania neboli platné. Splnenie tejto povinnosti sa nevyžaduje, ak sú tieto podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve. V takom prípade stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy.

Aj keď v prípade pravidelných náležitostí pracovnej zmluvy stačí odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, nemožno s týmto tvrdením súhlasiť v prípade pracovného času. Zákonník práce bližšie neupravuje, ako má byť pracovný čas v pracovnej zmluve upravený. Nie je zrejmé, či mal zákonodarca na mysli jeho dĺžku alebo rozvrhnutie. Časť právnej vedy sa prikláňa k názoru, že ide o dĺžku pracovného času, nie spôsob jeho organizácie, ktorá nevyplýva z § 85 ZP, ale z iných ustanovení Zákonníka práce.<sup>18</sup> V aplikačnej praxi sa však často vyskytuje situácia, keď pracovný čas je dohodnutý len odkazom na § 85 ZP. Podľa § 37 ods. 1 OZ sa právny úkon musí urobiť slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne, inak je neplatný. Otázne by tak mohlo byť, či odkaz na § 85 ods. 5 ZP, resp. znenie zmluvy „pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne v priemere“ možno považovať za právny úkon spĺňajúci požiadavky Občianskeho zákonníka. Pracovný čas by mal byť v pracovnej zmluve uvedený jednoznačným spôsobom tak, aby ho nebolo možné vykladať viacerými spôsobmi. Zamestnanec by mal bez pochybností vedieť, aká dĺžka pracovného času sa ho týka, prípadne za akých podmienok môže byť zmenená.

Zaradenie zamestnanca do konkrétnej pracovnej zmeny sa v princípe nemusí dohadovať v pracovnej zmluve, stačí iba dĺžka pracovného času. Z tohto hľadiska platí, že ak zamestnanec nemá v pracovnej zmluve výslovne uvedené, že bude pracovať v konkrétnej zmene, napríklad len v dennej pracovnej zmene, možno uvedené vykladať tak, že zamestnanec môže byť zaradený do ktorejkoľvek z pracovných zmien u zamestnávateľa. Z dôvodu právnej istoty a transparentnosti však nemožno tento spôsob formulácie odporúčať. Zamestnanec by mal rozumieť do akého právneho vzťahu vstupuje a čo od neho bude môcť zamestnávateľ požadovať. V prípade problémov by sa skúmala vôľa strán, určitosť a zrozumiteľnosť formulácií. Ako vhodnejšie sa nám zdá dojednanie, ktorým si zmluvné strany priamo dohodnú zaradenie na výkon práce do jednozmenného pracovného režimu alebo do dvojzmenného pracovného režimu, alebo do trojzmenného pracovného režimu, alebo do nepretržitého pracovného režimu. Ak sa však v pracovnej

<sup>18</sup> Pozri ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní: komentár*. Zväzok 1. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019, s. 429.

zmluve výslovne uvedie konkrétna pracovná zmena, napríklad, že zamestnanec má dohodnutý výkon práce v trojzmennej prevádzke, zamestnávateľa už uvedené zaväzuje a ak by chcel danému zamestnancovi nariadiť dvojzmennú prevádzku, zmena by si vyžadovala vzájomnú dohodu na zmene pracovnej zmluvy.

## 6 Ďalšie náležitosti pracovnej zmluvy

Zákonník práce v § 43 ods. 4 vytvára relatívne široký právny priestor aj pre dohodnutie ďalších podmienok, na ktorých majú účastníci záujem. Právna formulácia ustanovenia o ďalších náležitostiach pracovnej zmluvy má relatívne široký vecný rozsah a umožňuje v rámci pracovnej zmluvy nad rámec podstatných a pravidelných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy zakotviť iné hmotné výhody nielen na strane zamestnanca, ale aj na strane zamestnávateľa, hmotné či nehmotné výhody. Pri formulácii rôznych hmotných a nehmotných výhod však treba zo strany zamestnávateľa dbať na to, aby dohoda účastníkov v tomto smere nebola v rozpore s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce alebo kogentnými ustanoveniami iných pracovnoprávných predpisov. V tejto súvislosti napríklad Zákonník práce výslovne ustanovuje, že ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.

## Záver

Pracovná zmluva je konkretizáciou zásady zmluvnosti v pracovnom práve, ktorou sa uskutočňuje nielen ústavné právo na slobodný výber povolania a zamestnania. Pracovná zmluva je vzájomná výmenná zmluva, prostredníctvom ktorej sa zamestnanec zaväzuje dať zamestnávateľovi k dispozícii svoju pracovnú silu.<sup>19</sup> Z hľadiska obsahu Zákonník práce rozlišuje podstatné, pravidelné a ďalšie náležitosti pracovnej zmluvy. Z hľadiska významu sú najdôležitejšie podstatné náležitosti, keďže tie sú pre vznik pracovného pomeru nevyhnutné. Ak sa zmluvné strany na podstatných náležitostiach nedohodnú, pracovný pomer nevznikne. Preto je v aplikačnej praxi mimoriadne dôležité, aby si zmluvné strany dohodli obsah pracovnej zmluvy spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosti o tom, čo chceli účastníci vyjadriť.

<sup>19</sup> Porovnaj BARANCOVÁ, H. 2013. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013, s. 289.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. 2013. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7
2. BARANCOVÁ, H. et al. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2019. 660 s. ISBN 978-80-89710-48-5
3. BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019. 1520 s. ISBN 978-80-89603-78-7
4. BĚLINA, M. a kol. 2008. *Zákonník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7
5. BEZOUŠKA, P. – IVANCO, G. 2010. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 224 s. ISBN 978-80-720-1795-9
6. FILO, J. a kol. 1981. *Československé pracovné právo*. Bratislava : Vydavateľstvo Obzor n. p., 1981. 624 s. ISBN 65-037-81
7. GALVAS, M. a kol. 2012. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2012. 756 s. ISBN 978-80-210-5852-1
8. KRAJČO, J. – PREISINGER, M. – SUČANSKÁ, D. 2002. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Iura Edition, 2002. 798 s. ISBN 80-89047-27-0
9. OLŠOVSKÁ, A. 2017. *Pracovní poměr*. Praha : Wolters Kluwer, 2017. 200 s. ISBN 978-80-7552-946-6
10. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní: komentár*. Zväzok 1. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019. 1480 s. ISBN 978-80-571-0105-5

# ČESKÁ ÚPRAVA LÉKAŘSKÝCH POSUDKŮ V ZAJETÍ APLIKAČNÍCH PROBLÉMŮ

## **IMPLEMENTATION ISSUES CONNECTED WITH DISPUTED LEGAL POWER OF EMPLOYEE'S MEDICAL EXAMINATION CERTIFICATE**

*doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.*

*Právnická fakulta, Univerzita Karlova v Praze*

**Abstrakt:** Článek pojednává o problematické právní úpravě lékařských posudků, která nedává zaměstnavateli jistotu ohledně lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb, který je přitom pro zaměstnavatele závazným. Právní úprava nutí zaměstnavatele, aby skončil pracovní poměr na základě znalosti zaměstnancova zdravotního stavu, ač zaměstnavatel není vybaven dostatečnými nástroji, jak tento zdravotní stav zjistit. Ani poslední novela relevantní úpravy přes všechny snahy zřejmě nepřinesla. Inspirující je nicméně úprava u strážníků obecní policie či u přezkoumávání psychologického šetření v dopravním právu.<sup>1</sup>

**Abstract:** This paper describes legal issues connected with termination of employment relationship because of employee's inability to work for his/her health reasons. The legislator enables to dismiss an employee for proved health inability to work, while the employer is in no position to investigate the real health status of the respective employee. Even so, the employer's powerless situation is considered to be its wrong and the employee can sue the employer for wrongful dismissal successfully. Described weird legal situation has not been changed by the recent amendment of respective law on medical examination of employee's ability to work. However, there is a couple of inspired statues that can be followed, such as medical examination of municipal police officers or examination of drivers.

**Klíčová slova:** lékařský posudek, zdravotní způsobilost, skončení pracovního poměru

**Key Words:** medical certificate, medical ability to work, termination of employment relationship

<sup>1</sup> Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. Q03.

## Úvod

Zdravotní způsobilost zaměstnance je dnes upravena jako předpoklad stanovený právními předpisy, jenž podmiňuje vůbec přidělení práce tomuto zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen i nadále v průběhu trvání pracovního poměru, resp. pracovněprávního vztahu a služební orgán ve služebním poměru sledovat zdravotní způsobilost zaměstnance a podle okolností případu zdravotně nezpůsobilému zaměstnanci nepřidělit práci,<sup>2</sup> převést jej na jiné vhodné pracovní či služební místo či dokonce s ním skončit pracovní poměr, pracovněprávní vztah a služební poměr. Služební právo pak v určitých případech se zdravotní nezpůsobilostí státního zaměstnance spojuje skončení služebního poměru ze zákona.

Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance v české úpravě je obecně upraveno v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů, pro všechny žadatele o posudek poskytovatelů zdravotních služeb, jedná se však pouze o obecný rámec posuzování. Speciální předpisy existují pro celou řadu specifických profesí. V tomto článku to bude nicméně tato obecná úprava, kterou budeme analyzovat z hlediska právního významu lékařského posudku. K vydání lékařského posudku pro účely posouzení zdravotní způsobilosti pro výkon práce je příslušný poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž zaměstnavatel sjednal, že bude zaměstnavateli a jeho zaměstnancům, resp. osobám ucházejícím se o výkon práce, poskytovat pracovnělékařské služby.

Ač je tato úprava z legislativně-technického hlediska považována za zdařilou, v praxi působí velké problémy právě v oblasti posudkové péče, což dokládá zejména judikatura. S odkazem na praxi lze konstatovat, že se vůbec neujala představa poskytovatele pracovnělékařských služeb jako odborné pomoci zaměstnavateli při zajištění ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Zaměstnavatelé se oprávněně ptají, proč mají platit za lékařský posudek, který jim nedává žádnou právní jistotu. Zaměstnavatele naopak chtějí platit za služby, které jim dávají solidní podklad pro další postup vůči zaměstnanci, tedy nahlízejí na lékaře jako na znalce práva, zjednodušeně řečeno, na advokáta.

## 1 Pracovněprávní souvislosti

Zákoník práce neobsahuje pochopitelně úpravu posudkové péče, což platilo již za účinnosti prvního československého zákoníku práce. Platná úprava ponechává

---

<sup>2</sup> Zaměstnavatel nesmí umožnit výkon práce zaměstnanci, který by nebyl zdravotně způsobilý k jejímu výkonu.

její úpravu zákona č. 373/2011 Sb.<sup>3</sup> Zaměstnavatel je povinen nechat posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance při vzniku pracovního poměru, resp. při výkonu práce na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr, jedná-li se o rizikovou práci.

Zaměstnavatele je dále povinen při určování požadovaného množství požadované práce, pracovního tempa nebo normy spotřeby práce vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, což očividně předpokládá spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Zaměstnavatel je dále povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, či nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je vždy spojena s podmínkou vydání lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu. Pokud by znalecký posudek nebo nový lékařský posudek určil, že zaměstnanec je způsobilý k určitému druhu práce, musí zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci převést, ledaže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci. Při tomto postupu je ovšem nutno mít na paměti, že dle judikatury Nejvyššího soudu se převedením na jinou práci vylučuje možnost skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. d) zákoníku práce.<sup>4</sup> Na tuto úpravu navazuje zákon o specifických zdravotních službách, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen vůči zaměstnancům postupovat podle lékařského posudku o jejich zdravotní způsobilosti.

Zákonodárce umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr, pokud zaměstnanec není schopen konat nadále práci. Zaměstnavateli může dát zaměstnanci výpověď na základě lékařského posudku, ať už pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí, dosažení expozice nebo

<sup>3</sup> Úprava týkající se přímo lékařských posudků je obsažena pouze v ustanovení § 347 odst. 1 zákoníku práce, týkajícím se ohrožení nemocí z povolání. Je zde stanoveno, že: „(...) *Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemocí z povolání*“.

<sup>4</sup> K tomu především rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 547/2012.

pro dlouhodobou pracovní nezpůsobilost. Pro platnost výpovědi z pracovního poměru, podané podle § 52 písm. d) zákoníku práce, je přitom rozhodný stav v době výpovědi, tedy ke dni, v němž byla výpověď řádně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. K případným změnám zdravotního stavu zaměstnance a dalších rozhodných okolností, k nimž by došlo dodatečně (až poté, co se výpověď řádným doručením stala perfektní), se při posuzování platnosti výpovědi nepřihlíží. Při rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu dále náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

V souladu s komentářovou literaturou výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle § 52 písm. d) zákoníku práce není neplatným pracovním jednáním jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro nezpůsobilost zaměstnance konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz (která byla následně potvrzena), aniž by k tomu měl (předem) k dispozici posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem. Tento postup ovšem nedoporučujeme a domníváme se, že zaměstnavatel, který se nespokojí se svým úsudkem a snaží se zjistit zdravotní stav svého zaměstnance všemi dostupnými prostředky, bude v procesně lepší situaci.<sup>5</sup>

Z judikatury vyplývá, že nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, popřípadě mu může dát z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru.<sup>6</sup> V rámci dalšího postupu je ovšem nutno zohlednit mezery v platné právní úpravě, jež nastaly s reformou poskytování zdravotní péče.

Rovněž zaměstnanec může, je-li vážně ohroženo jeho zdraví a zaměstnavatel nereaguje odpovídajícím způsobem dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, okamžitě zrušit pracovní poměr. Toto právní jednání je zaměstnanec oprávněn učinit na základě lékařského posudku stanovujícího, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, přičemž zaměstnavatel mu neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku.

Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnílékařských služeb může být vydán též za jiným účelem, než je posouzení zdravotní způsobilosti k práci. Zaměstnavatel v součinnosti se zaměstnancem může žádat o vydání lékařského posudku za účelem objektivizovaného zjištění, zda je určité onemocnění způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tento posudkový závěr může být ovšem uveden již v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci, pokud je v době jeho vydání zjištělné, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci je pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

<sup>5</sup> K tomu zejména rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

<sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3018/2012.



Posudkový závěr o tom, zda zdravotní stav posuzované osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována, je pak možno využít v rámci jednání o náhradu újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání.

Dle § 245 odst. 2 zákoníku práce, může poskytovatel pracovnělékařských služeb zakázat výkon práce mladistvému zaměstnanci, protože tato práce ohrožuje jeho zdraví, a v tom případě je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci, odpovídající, pokud možno, jeho kvalifikaci.

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr vždy vykazovaly určité odlišnosti od pracovního poměru. Pro obě dohody, resp. pracovněprávní vztahy jimi založené je příznačná nízká ochrana zaměstnance před skončením základního závazkového vztahu. Podle § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce pro dohody o pracovní činnosti neplatí ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru. U dohody o pracovní činnosti je proto upraveno právo smluvních stran skončit dohodu výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15-denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Zákoník práce upravuje i možnost okamžitého zrušení pracovního poměru založeného dohodou o pracovní činnosti, a to v § 77 odst. 4 písm. c), ovšem jen pro případ, kdy důvody okamžitého zrušení jsou totožné s těmi, které stanoví zákoník práce pro pracovní poměr.

Jakýkoliv výpovědní důvod by neměl znamenat akceptaci americké doktríny „termination at-will“, tímto důvodem by neměl být diskriminační či amorální důvod. K této problematice se však již vyjádřil Nejvyšší soud ve stanovisku K některým otázkám dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 – § 239 zákoníku práce), sp. zn. Cpj 160/79, které je v této části použitelné dodnes. V stanovisku kolegia Nejvyššího soudu je uvedeno: „*Odvolací soud ve svém potvrzujícím rozsudku pak dospěl k závěru, že se zřetelem k zvláštní úpravě dohod o pracovní činnosti lze v řízení o platnost zrušení těchto dohod zkoumat jen platnost způsobu zrušovacího projevu z hlediska ustanovení § 242 odst. 1 písm. a/ až e/ zák. práce a nikoliv z hlediska existence jeho důvodu.*“<sup>7</sup> Stejný právní názor vyslovil Nejvyšší

<sup>7</sup> Celý citovaný úsek na který přímo navazuje tato pasáž zní: „*Ve věci sp. zn. 5 C 353/77 obvodního soudu pro Prahu 7 domáhal se pracovník neplatnosti skončení dohody o pracovní činnosti výpovědí. Neplatnost výpovědi spatřoval v tom, že mu byla dána z neexistujících důvodů. V řízení bylo zjištěno, že účastníci uzavřeli písemnou dohodu o pracovní činnosti, podle níž se žalobce zavázal provádět pro organizaci přepravní kontrolu na elektrických drahách. Z obsahu dohody nevyplývalo, že mezi účastníky byl sjednán způsob jejího zrušení ani výpovědní lhůta, případně okamžité zrušení dohody. Soud prvního stupně žalobu zamítl a v odůvodnění rozsudku dovedl, že za situace, kdy způsob zrušení z dohody nevyplývá, mohla být dohoda o pracovní činnosti zrušena jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu s jednoměsíční výpovědní lhůtou podle § 237 odst. 2 zák. práce, jak se také stalo.*“

soud v rozhodnutí ze dne 23. 6. 1972, sp. zn. 4 Cz 15/72. Toto rozhodnutí bylo publikováno pod č. 40/1973 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek a soudy by z něj měly vycházet. V souladu s touto judikaturou tedy soud nepřezkoumává důvod výpovědi, ale pouze to, že je výpověď písemná a je doručena druhé straně. Pokud jsou tyto podmínky splněny, neexistují žádné důvody pro neplatnost výpovědi.

## 2 Lékařský posudek

Lékařský posudek vydává poskytovatel zdravotních služeb, který je k tomu dle zákona nebo speciální právní úpravy oprávněn, a to na žádost pacienta nebo jiné k tomu oprávněné osoby či subjektu. V našich případech se jedná výlučně o žádost zaměstnavatele, v praxi se však někdy stane, že i sám posuzovaný zaměstnanec prostě k posudkovému lékaři přijde a ten posoudí jeho zdravotní stav a vydá lékařský posudek.

V zákoně č. 373/2011 Sb. je zřetelně patrná ideová inspirace rozsudkem rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125 a nálezem pléna Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08. Nejvyšší správní soud ve zmíněném rozsudku konstatoval, že „lékaři nerozhodují při výkonu zdravotní péče o právech a povinnostech občanů týkajících se jejich zdraví“. Lékařský posudek tak není rozhodnutím, kterým jsou konstituovány či deklarovány práva a povinnosti veřejnoprávní povahy. Lékaři pouze vydávají „při výkonu zdravotní péče na základě posouzení zdravotního stavu pacienta posudky“, že „posudek zařízení (lékaře) závodní preventivní péče je odborným dobrozdáním o naplnění hypotézy“ v ustanoveních zákoníku práce a že „jde ve smyslu právních předpisů o závodní preventivní péči o službu poskytovanou zaměstnavateli, aby byl s to dostát svým zákonným povinnostem“.<sup>8</sup> Proto jsou dle Nejvyššího správního soudu lékařské posudky i přezkumné úkony příslušného správního úřadu, kterým byl lékařský posudek přezkoumán vyloučeny ze soudního přezkumu ve správním soudnictví.

V následném řízení před Ústavním soudem se pak v zamítavém rozhodnutí Ústavní soud vyjádřil tak, že lékařské posudky budou i co do obsahu přezkoumávat obecné soudy, neboť lékařské posudky nejsou nadány presumpcí správnosti.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125.

<sup>9</sup> Proti tomuto rozsudku Nejvyššího správního soudu byla podána ústavní stížnost, kterou Ústavní soud nálezem ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08 zamítl.

Přesto zůstává v konkrétních soudních řízeních u civilních a správních soudů stále sporné, zda lékařský posudek poskytovatele pracovně lékařských služeb je pouze službou poskytovanou zaměstnavateli,<sup>10</sup> či zda je posudek pro zaměstnavatele a zaměstnance závazný jako správní rozhodnutí.<sup>11</sup> Zdá se, že mezi soudci senátu 21 Cdo Nejvyššího soudu převládá aspoň prozatím názor, který výslovně formuloval dr. Ptáček v komentáři C. H. Beck.<sup>12</sup>

### 3 Právní účinky

Lékařský posudek lze pro zamýšlené účely uplatnit nejpozději 90. den od jeho vydání, resp. do 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného doručení lékařského posudku potvrzeného správním úřadem v rámci přezkumu. Pouze v uvedené lhůtě může posuzovaná osoba předat lékařský posudek osobě, které z něj vyplývají práva nebo povinnosti, a tato osoba může na základě takto uplatněného posudku začít konat.

Počátek právní účinnosti lékařského posudku je dán v návaznosti na to, jaký závěr lékařský posudek obsahuje. Právní posudek může být buď se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, která je stanovena poprvé. V tom případě nastávají právní účinky pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání. Nebo může jít o lékařský posudek se závěrem o zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou, která je v lékařském posudku vydaném pro stejný účel uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku. V tom případě nastávají právní účinky pro osobu, které byl předán, dnem, kdy končí platnost předcházejícího posudku, nejdříve však dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Případně může jít o lékařský posudek o zdravotním stavu, kdy právní účinky nastávají pro osobu, které byl předán, dnem uplynutí lhůty pro podání návrhu na jeho přezkoumání nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, který

<sup>10</sup> Srov. názor soudce Nejvyššího soudu Ptáčka In PICHRT, J. a kol. 2017. *Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání, Praktický komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 163.

<sup>11</sup> STRÁNSKÝ, J. 2017. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. In *Právní rozhledy*. 8/2017, s. 283.

<sup>12</sup> PTÁČEK, L. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. 2019. *Zákoník práce*. 3. vydání, komentář. C. H. Beck, 2019, s. 312.

poskytovateli udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb. To znamená, že lékařský posudek, který potvrzuje zdravotní způsobilost nebo zdravotní stav, není právně účinný dříve než za 10 pracovních dnů od jeho vydání za předpokladu, že nebyl podán návrh na jeho přezkoumání.

V případě, že se obě oprávněné osoby (posuzovaná osoba a osoba, které vznikají uplatněním lékařského posudku práva a povinnosti) vzdají práva na přezkoumání lékařského posudku se závěrem podle odst. 4 písm. b) § 44 zákona o specifických zdravotních službách (lékařský posudek o zdravotní způsobilosti se závěrem zdravotně způsobilý nebo zdravotně způsobilý s opakující se podmínkou) nebo se závěrem dle § 44 odst. 4 písm. c) o specifických zdravotních službách (lékařský posudek o zdravotním stavu), nastávají právní účinky tohoto posudku prvním pracovním dnem následujícím po dni, kdy se vzdala práva na odvolání poslední z oprávněných osob.

Závěr o tom, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilosti k výkonu určité práce je vždy pro zaměstnance i zaměstnavatele problematický. Do zdravotního stavu zaměstnance se projevuje celá řada pracovních i mimo pracovních souvislostí, ztráta zaměstnání navíc může mít pro zaměstnance i celou jeho rodinu devastující efekt, proto je vždy vhodné pro zaměstnavatele zvážit, zda i za této situace není možné, aby práci nadále vykonával za určitých zvlášť upravených podmínek. Je-li to možné pak je nutno důsledně vyžadovat na poskytovateli pracovnílékařských služeb, aby tyto podmínky jasně a určitě vymezil formou posudkového závěru „způsobilý s podmínkou“.<sup>13</sup> Stane-li se tak, pak je zaměstnanec způsobilý k výkonu konkrétní práce „zdravotně způsobilý podmíněně“, tedy pouze za určitých okolností, které jsou v posudkovém závěru výslovně uvedeny. Takovou podmínkou nemůže být dle rozhodovací praxe magistrátu hlavního města Prahy změna místa výkonu práce (za jinou prodejnu) či úplné vyloučení konání práce (u rehabilitačního asistenta omezení v nošení břemen na 2 kg).

Podmínka může být dle okolností konkrétního případu stanovena poskytovatelem pracovnílékařských služeb v podobě nutného používání specifických zdravotních prostředků (např. brýlí nebo speciálních rukavic při alergiích) nebo jako omezení, týkající se např. časového rozsahu práce či práce v nočních hodinách, práce ve výškách, zvedání břemen či vystavování jiným konkrétním rizikovým faktorům. Podmíněná zdravotní způsobilost přitom obecně není okolností opravňující zaměstnavatele k vyřazení zaměstnance z práce či k jednostranné změně druhu práce,<sup>14</sup> či k jednostrannému skončení pracovníprávního vztahu.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Viz ust. § 43 odst. 3 ZSZS.

<sup>14</sup> Srov. znění § 41 ZP.

<sup>15</sup> Srov. znění § 52 ZP.

### 3.1 Jen důkaz

Nejvyšší správní soud v souvislosti s otázkou právní povahy lékařského posudku zdravotního stavu zabýval povahou lékařského posudku, který zakládá určitá práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v okamžiku, kdy se jedná o to, zda je zaměstnanec způsobilý k výkonu určité práce. Nejvyšší správní soud judikoval, že případný poukaz na to, že obecné soudy nepodrobují soudnímu přezkumu obsah takového lékařského posudku, neobstojí.<sup>16</sup> Obecné soudy totiž v pracovněprávních sporech správně zkoumají pouze existenci relevantního lékařského posudku a jeho obsah nepřezkoumávají. Jedná se však o zákonodárcem zamýšlený důsledek podle § 70 písm. d) soudního řádu správního, který stanoví: „ze soudního přezkumu jsou vyloučeny úkony správního orgánu, jejichž vydání závisí výlučně na posouzení zdravotního stavu osob nebo technického stavu věcí, pokud sama o sobě neznamenají právní překážku výkonu povolání, zaměstnání nebo podnikatelské, popřípadě jiné hospodářské činnosti.“ Pokud zákonodárcem stanovil, že se určitá správní rozhodnutí ve správním soudnictví nepřezkoumávají, nelze tento fakt používat jako argument pro případný soudní přezkum takového rozhodnutí. Lékařský posudek je tedy dle soudního řádu správního nepřezkoumatelný, uzavřel NSS.

Závěr o nepřezkoumatelnosti potvrdil též Ústavní soud v nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08. Ústavní soud ve svém nálezu v této souvislosti mimo jiné dovodil: „Sama okolnost, že lékařský posudek vydaný v režimu zákona o péči o zdraví lidu podléhá v souladu s ustanovením § 77 odst. 5 tohoto zákona přezkumu na základě podání, které je označeno jako návrh na přezkoumání zdravotního posudku, a že proces tohoto přezkumu se podle § 77b téhož zákona řídí, není-li v zákoně uvedeno jinak, ustanoveními zákona o správním řízení, nemění nic na povaze posudku jako podkladového materiálu, který sám o sobě do práv a povinností posuzovaného nezasahuje. Tato procedura toliko slouží k dosažení maximální objektivitě odborných závěrů posudku.“<sup>17</sup> Ústavní soud projevil tedy právní názor, že lékařský posudek jako takový je podkladovým materiálem, nelze jej považovat za správní úkon, ani závazné stanovisko. I ve věci Ústavním soudem zkoumané se nicméně jednalo o povahu posudku lékaře v rámci závodní preventivní péče, tedy posudku vydávaného v souvislosti s pracovněprávními vztahy. Přesto je pro účely tohoto výzkumu důležité, že Ústavní soud kromě jiného judikoval, že i posudek lékaře (zařízení) závodní preventivní péče, jakož i „rozhodnutí“ o jeho následném přezkumu nejsou akty vydanými správním orgánem při rozhodování o právech a povinnostech v oboru veřejné správy, a tudíž nepodléhají přezkumu

<sup>16</sup> Srov. rozhodnutí NSS ze dne 7. 1. 2009, čj. 6 Ads 19/2005–130.

<sup>17</sup> Rozhodnutí NSS ze dne 30. 9. 2009, č. j. 4 Ads 50/2009.

ve správním soudnictví. V pracovněprávních věcech tedy zaměstnanci zbývá ochrana poskytovaná soudy v řízení občanskoprávním, tedy žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.

Ústavní soud tak opakovaně odmítl názor obecných soudů, včetně Nejvyššího soudu, že odborné závěry lékařského posudku v soudním řízení o neplatnost právního úkonu opírajícího se o lékařský posudek přezkoumávat nelze. Ústavní soud uvedl, že: *„Tyto názory zcela pomíjejí judikaturu Ústavního soudu, který v nálezu ze dne 23. 9. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 11/08 (N 155/50 SbNU 365, dostupný rovněž na <http://nalus.usoud.cz>) ve vztahu k určení, jaké povahy je lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci, podaný v rámci závodní preventivní péče, dospěl k závěru, že jde o odborné stanovisko lékaře, proto je nutné s ním „ve sporném řízení nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů“.* Ústavní soud v návaznosti zejména na judikaturu Nejvyššího soudu proto apeloval na tyto soudy, aby v budoucnu změnily svůj dosavadní přístup tak, aby se v civilním řízení nevyhýbaly zkoumání správnosti obsahu lékařského posudku.<sup>18</sup>

Níže v tomtéž rozhodnutí: *„[ú]stavní soud považuje za nutné zdůraznit, že nesouhlasí s názory vyslovovanými v judikatuře obecných soudů, a jež cituje též dovolací soud, totiž že „soud v občanském soudním řízení z lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vychází (ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 o. s. ř.)“ a že soud v takovém řízení „nemůže dát přezkoumat znalcem lékařský posudek, popř. rozhodnutí“, neboť „důvodem výpovědi není pouze zdravotní stav zaměstnance sám o sobě, ale stav zjištěný lékařským posudkem. Ústavní soud v návaznosti zejména na judikaturu Nejvyššího soudu proto apeloval na tyto soudy, aby v budoucnu změnily svůj dosavadní přístup tak, aby se v civilním řízení nevyhýbaly zkoumání správnosti obsahu lékařského posudku.“*

Za těchto okolností převládl názor Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, že lékařský posudek, který byl dříve vydaný dle zákona o péči o zdraví lidu (a dnes na základě zákona o specifických službách) nebyl aktem správního orgánu a jako takový byl tedy nepřezkoumatelný v rámci soudního řízení správního. Nepřezkoumatelností se má přitom na mysli nepřezkoumatelnost medicínská, související s ustáleným názorem českých soudů, že soud nemá odborné lékařské znalosti. Soudy tedy posudky přezkoumávají pouze z hlediska úplnosti a přesvědčivosti a hodnotí jako důkaz např. s pomocí jiných důkazů (a to zejména znaleckých posudků).

<sup>18</sup> Srov. rozhodnutí sp. zn. III. ÚS 610/11.

Ke stejnému závěru vede též judikatura k posudkům o zdravotním stavu vydaným jako posudky správního orgánu a určit jejich povahu. Dle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2009, č. j. 4 Ads 50/2009 - 63, se posudek posudkové komise MPSV hodnotí jako každý jiný důkaz podle zásad upravených v procesních soudních předpisech, nicméně se zřetelem k mimořádnému významu posudků v tomto řízení. Nevzbuzuje-li takový posudek z hlediska své celistvosti a přesvědčivosti žádnou pochybnost, a nebyly-li tu ani jiné skutečnosti nebo důkazy, jimiž by správnost posudku mohla být zpochybněna, je takový posudek zpravidla v řízení důkazem stěžejním.<sup>19</sup>

V návaznosti na tuto judikaturu se v doktríně objevuje koncepce, že lékařský posudek je pouze doporučením, které slouží k „objektivizování zdravotního stavu zaměstnance“ a jako také je vyžadováno hypotézou právní normy.<sup>20</sup> Jak dovozuje Drápal na základě judikatury obecných soudů: „V případě, že zákoník práce požaduje „doporučení lékaře závodní preventivní péče“, nemusí mít sice posouzení zdravotního stavu zaměstnance formu lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává), na druhé straně potřebné „doporučení“ nemůže vydat nikdo jiný než lékař závodní preventivní péče. Má-li být podle zákoníku práce jinak (v ostatních případech) přihlíženo ke zdravotnímu stavu zaměstnance, znamená to, že zaměstnancův zdravotní stav smí být posuzován jakýmkoliv možným způsobem (i mimo rámec závodní preventivní péče), aniž by to jen z tohoto důvodu znamenalo neplatnost pracovníprávního úkonu.“<sup>21</sup>

Nejvyšší správní soud aplikoval stejný přístup i na posudek posudkové komise MPSV, který má (jako stěžejní důkaz) posloužit k dostatečnému zjištění skutkového stavu věci. Na této skutečnosti nic nemění ani skutečnost, že posudek zdravotního stavu má splňovat i jisté formální náležitosti (výrok a odůvodnění), jež by ukazovaly spíše na právní povahu správního aktu, v našem případě závazného stanoviska.

Nejvyšší správní soud ve svém jiném rozhodnutí kromě jiného uvedl: „V odvolacím správním řízení posuzují stupeň závislosti posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí (§ 4 odst. 2 zákona ČNR č. 582/1991 Sb., v platném znění). Podstatou

<sup>19</sup> Podle názoru Nejvyššího správního soudu tyto požadavky musí být kladeny též na posudek posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí, byť je vyžadován nikoliv pro účely řízení soudního, ale pro účely odvolacího řízení správního ve smyslu § 28 odst. 2 zákona o sociálních službách a § 4 zákona č. 582/1991 Sb. I správní orgán musí totiž vycházet z posudku, který obsahuje nejen výrok, ale který musí být řádně a přesvědčivě odůvodněn s odkazem na doložený nález ošetřujícího lékaře, výsledek sociálního šetření, výsledek funkčních vyšetření a výsledek vlastního vyšetření posuzujícího lékaře či posuzujících lékařů.

<sup>20</sup> DRÁPAL, L. 2009. Lékařské posudky v pracovníprávních vztazích. In *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 7, s. 252-256.

<sup>21</sup> DRÁPAL, L. 2009. Lékařské posudky v pracovníprávních vztazích. In *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 7, s. 252-256.

*posudků, které tyto orgány vydávají, je odborné osvědčení stupně závislosti na pomoci jiné fyzické osoby, a to vždy k určitému datu. Posudky orgánů lékařské posudkové služby tak působí tzv. deklaratorním způsobem, což znamená, že samy o sobě nepůsobí právní následky a nezakládají nárok na příspěvek na péči, nýbrž k určitému datu osvědčují, zda osoba byla či nebyla závislá na pomoci jiné fyzické osoby z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Úkolem posudku je zhodnotit a přezkoumat předchozí stupně závislosti osoby na pomoci jiné osoby způsobem kvalitativně srovnatelným s praxí vžitou pro činnost totožných komisí při dřívějším hodnocení míry pomoci při životních úkonech v řízení o zvýšení důchodu pro bezmocnost.<sup>22</sup>*

Právní názor NSS, že posudek zdravotního stavu představuje důkaz v řízení, lze dovodit i z dalšího rozhodnutí,<sup>23</sup> ve kterém NSS kromě jiného uvádí: „*Posouzení zdravotního stavu a souvisejícího zbytkového pracovního potenciálu je věcí odborně medicínskou; soud k ní nemá potřebné odborné znalosti, a proto se vždy obrací k osobám, jimž tyto znalosti svědčí, aby se o těchto otázkách vyslovily. Soud pak hodnotí veškeré důkazy v řízení takto získané. V řízení, které je přezkumným řízením vůči rozhodnutí žalované, soud opatruje posudek posudkové komise ministerstva v souladu s pokynem § 4 odst. 2 zákona č 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Pokud tento posudek není ve svém obsahu úplný a svými závěry přesvědčivý, opatří si soud znalecký posudek znalce v oboru posudkového lékařství.*“ Ač tedy NSS připouští jakési druhoinstanční posouzení zdravotního stavu prostřednictvím posudkové komise MPSV, nemění to nic na skutečnosti, že posudek zdravotního stavu je ustálenou judikaturou NSS vnímán jako důkaz a jako takový má být dle NSS rovněž použit v rámci řízení o přiznání dávek či služeb sociálního zabezpečení.

Nejvyšší správní soud pak dále dovodil, jaké obsahové náležitosti má posudek zdravotního stavu splňovat. Komise musí přihlédnout k výsledkům vlastního šetření, vycházet z lékařských zpráv a posudků vypracovaných odbornými lékaři o zdravotním stavu posuzovaného. Posudek musí konečně obsahovat posudkový závěr, ze kterého vyplývá posouzení jednak zdravotního stavu posuzovaného, v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu i zdravotní postižení, které je jeho příčinou, a jednak posouzení poklesu schopnosti jeho soustavné výtěžné činnosti.

## 4 Náměty *de lege ferenda*

Současný systém posudkové péče je schopen velmi dobře fungovat v situaci, kdy se ani zaměstnavatel, ani zaměstnanec nepodávají návrh na přezkum jim doručeného lékařského posudku. V takovém případě by měly nastoupit závěry

<sup>22</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 10. 2009, č. j. 3 Ads 48/2009 – 104.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 6. 2016, č. j. 4 Ads 51/2016-29.



judikatury, které byly učiněny již k předchozí právní úpravě. Jak judikoval Nejvyšší soud: „*Nebyl-li tento návrh (lhostejno z jakých důvodů) podán, nabude lékařský posudek platnosti, a to zpětně (ex tunc) od okamžiku jeho prokazatelného předání pacientovi - posuzovanému zaměstnanci (srov. § 77 odst. 4 zákona o péči o zdraví lidu).*“<sup>24</sup>

Nižší civilní soudy ovšem tento závěr, i když na něj zaměstnavatel rádně a včas upozorní, ignorují s poukazem, že zaměstnanec je slabší stranou a je na žalobci, aby jinak prokázal, že zaměstnanec je dlouhodobě nezpůsobilý k výkonu práce z tzv. obecných příčin.<sup>25</sup>

Vzhledem k očividnému tápání zákonodárce je na místě hledat další možná řešení, která právní řád nabízí. Nejinspirativnější se zatím zdá úprava zdravotní způsobilosti strážníka. Soudní judikatura uznala specifickou profesi strážníka s tím, že je zde odůvodněna specifická právní úprava, a to především v oblasti zdravotní způsobilosti.<sup>26</sup> Zákon o obecní policii má poměrně málo pravidel pro zajištění BOZP u strážníků, výjimku představuje právě regulace zdravotní způsobilosti strážníka. Jak podrobně analyzovala Mgr. Kyselová, zákon o obecní policii klade důraz na to, aby strážník po celou dobu svého působení splňoval podmínky dané tímto zákonem, t. j. byl mimo jiné zdravotně způsobilý. Podrobnější úpravu obsahuje vyhláška č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie. Zdravotní způsobilost se ověřuje preventivními prohlídkami.<sup>27</sup> Při preventivní prohlídce se zjišťuje zdravotní stav především ve vztahu k nárokům kladeným na činnost strážníka, a to s přihlédnutím k

- vyhlášce č. 493/2002 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti k vydání nebo platnosti zbrojního průkazu a o obsahu lékárníčky první pomoci provozovatele střelnice, ve znění vyhlášky č. 254/2007 Sb. a
- vyhlášce č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem (vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel), ve znění pozdějších předpisů.

Přestane-li strážník splňovat podmínky zdravotní způsobilosti, Ministerstvo vnitra mu v souladu s § 5 odst. 1 písm. c) zákona o obecní policii odejme

<sup>24</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012.

<sup>25</sup> Doložit to lze např. usnesením Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1225/2017 či rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2015, č. j. 8 Ads 69/2014-31.

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

<sup>27</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 3075/2012.

osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů. Přitom obec může podle § 5a odst. 1 zákona o obecní policii strážníka převést k výkonu práce čeka-tele nebo jiného zaměstnance obce ode dne zahájení správního řízení o odnětí osvědčení, a to až do doby nabytí právní moci rozhodnutí ve správním řízení. Další postup obce se již řídí pracovněprávními předpisy.

Dalším klíčovým podnětem z hlediska předmětu výzkumu je zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pozemních komunikacích“), v platném znění, který upravuje práva a povinnosti účastníků silničního provozu, pravidla provozu na pozemních komunikacích a mimo jiné také obsahuje úpravu řídičských oprávně-ní a řídičských průkazů.<sup>28</sup> Je to dáno počtem řidičů, kteří se každodenně pohybu-jí po českých komunikacích. Tento počet vytváří dostatečně početný výzkumný vzorek pro dostatečně robustní úpravu přezkumu podání nespokojených řidičů, pokud se jedná o jejich nezpůsobilost k řízení vozidel.<sup>29</sup> Rozhodovací praxe je tak nucena se zabývat nejrůznějšími žalobami a skutkovými příběhy, kdy není výji-mečné, že je přítomen též zahraniční prvek.<sup>30</sup>

Právě pro vydání řídičského oprávnění nebo průkazu je nezbytné, aby fyzická osoba byla zdravotně způsobilá k řízení motorových vozidel.<sup>31</sup> Dle § 84 odst. 2 zákona o pozemních komunikacích je tato způsobilost posuzována a posudek o zdravotní způsobilosti vydává posuzující lékař na základě prohlášení žadatele o řídičské oprávnění nebo držitele řídičského oprávnění, výsledku lékařské pro-hlídky a dalších potřebných odborných vyšetření. Dále je v § 85 cit. zákona povin-ná písemná forma takového lékařského posudku a také, že náklady na posou-zení zdravotního stavu hradí samotný žadatel o řídičské oprávnění. Tento zákon rovněž upravuje dopravně psychologické vyšetření, kterému jsou posuzované osoby povinny se podrobit, pokud jim zákon tuto povinnost stanoví, a o jehož výsledku je dané osobě vydán písemný posudek.<sup>32</sup> V § 87c zákona o pozemních komunikacích také upraven postup v případě, že posuzovaná osoba nesouhlasila se závěrem vydaného posudku dopravně psychologického vyšetření a pravidla jeho následného přezkumu.

Pro naše účely je důležité vyzdvihnout, že přezkum se předpokládá pouze v případě, že posuzovaná osoba je podle vydaného posudku o výsledku doprav-ně psychologického vyšetření psychicky způsobilá k řízení motorových vozidel

<sup>28</sup> Srov. ust. § 1 zákona o pozemních komunikacích.

<sup>29</sup> Srov. rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13. 4. 2015, č. j. 15 A 88/2014-28

<sup>30</sup> Srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni č. j. 30 A 31/2012 – 54.

<sup>31</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 As 33/2010 – 67.

<sup>32</sup> Tak § 87a a také § 87b zákona o pozemních komunikacích.

s podmínkou nebo psychicky nezpůsobilá k řízení motorových vozidel, přitom se nebere zřetel na dopravně psychologické vyšetření provedené před uplynutím 3 měsíců ode dne jeho vydání, s výjimkou přezkumu vydaného posudku. Nesouhlasí-li posuzovaná osoba se závěry posudku o výsledku dopravně psychologického vyšetření, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho vydání podat návrh na jeho přezkoumání ministerstvu dopravy. Ministerstvo určí do 15 pracovních dnů od doručení návrhu na přezkoumání vydaného posudku komisi složenou ze 3 akreditovaných psychologů, která provedené dopravně psychologické vyšetření přezkoumá a jeho výsledky potvrdí nebo vydá nový posudek. Členem komise nesmí být psycholog, který vydal přezkoumávaný posudek. Psycholog, který přezkoumávaný posudek vydal, předloží na výzvu ministerstva komisi veškeré údaje, doklady a záznamy o provedeném dopravně psychologickém vyšetření do 5 pracovních dnů ode dne doručení výzvy. Komise provedené dopravně psychologické vyšetření přezkoumá do 10 pracovních dnů ode dne předání podkladů. Nelze-li na základě předaných podkladů zhodnotit psychickou způsobilost posuzované osoby, provede komise v nezbytném rozsahu nové dopravně psychologické vyšetření. Nebyla-li splněna povinnost předat podklady, provede komise v rámci přezkumu do 10 pracovních dnů ode dne uplynutí lhůty pro předání podkladů nové dopravně psychologické vyšetření. Náklady na přezkum posudku o výsledku dopravně psychologického vyšetření hradí posuzovaná osoba. Náklady na dopravně psychologické vyšetření podle odstavce 4 hradí psycholog, který přezkoumávaný posudek vydal.

Pro úplnost je nutné uvést, že v případě že povinná osoba nemá platný posudek o zdravotní způsobilosti, je z podstaty věci podle § 89 zákona o pozemních komunikacích v plném rozsahu zdravotně nezpůsobilá k řízení motorových vozidel.

Vyhláška č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel“) je prováděcím předpisem zákona o pozemních komunikacích. Vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel upravuje, jak už z názvu vyplývá, podrobnosti o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Srov. ust. § 1 vyhlášky o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel.

## Závěr

Z hlediska civilního řízení v pracovních sporech nižší soudy často k lékařskému posudku o zdravotním stavu zaměstnance nepřihlízejí vůbec s poukazem, že jej zaměstnanec zpochybnil. Takové zpochybnění přitom dle řady nižších soudů může nastat až v žalobě s poněkud zjednodušeným „zlidovělým“ závěrem, že lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb se nepřezkoumávají. Nepřezkoumávají se ani v případech, že zaměstnanec včas nepodal návrh na jejich přezkum. Civilní soudy tak aplikují závěry judikatury Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu a posléze též Nejvyššího soudu,<sup>34</sup> který dospěl k závěru, že civilní soudy budou z lékařského posudku vycházet jako z důkazu jen tehdy, nevzniknou-li v průběhu řízení žádné pochybnosti o jeho správnosti.<sup>35</sup> Pokud by posudek nesplňoval zákonné náležitosti, byl neurčitý či nesrozumitelný nebo byl některou ze stran zpochybněn, bude o zdravotní způsobilosti provedeno dokazování, zpravidla pomocí znaleckých posudků.

Takovýto přístup však v sobě nese prvky určité zvrácenosti, neboť právní úprava sice klade na lékařské posudky poskytovatelů pracovnělékařských služeb určité formální nároky, včetně lhůty k podání návrhu na přezkum, nicméně přesto je to všechno zbytečné, pokud zaměstnanec zpochybní závěry lékařského posudku, neboť v takovém případě soud žalovaného zaměstnavatele poučí, že jen předložením lékařského posudku neunese důkazní břemeno, ale musí navrhnout ustanovení znalce, který opětovně přezkoumá zdravotní stav zaměstnance. Takováto právní úprava podněcuje soudičství, t. j. generování soudních sporů, na místo aby zaměstnavateli a zaměstnanci nabídla vhodný právní nástroj k odklizení potenciálních sporů.

Z podaného výkladu je zřejmé, že lékařský posudek skutečně není skutečným správním rozhodnutím a že ani neformální struktury nedovolí, aby poskytovatele pracovnělékařských služeb působil jako správní orgán. Lékaři by měli léčit, nikoliv vykonávat právnícké povolání. Přitom účastníci pracovněprávních vztahů i služební úřady a úředníci potřebují autoritativní podklad pro své rozhodování, co dál, pokud se jedná o zdraví zaměstnance. Za těchto okolností se zdá nejvhodnější navrhnout využít zkušenosti v nemocenském pojištění, kde nárok na dávku je obvykle odvislý od zdravotního stavu pojištěnce a přesto většina řízení o dávce je vedena formou zkráceného řízení, kde se rozhodnutí nevydává a správní

<sup>34</sup> Nejvyšší soud v roce 2016 z donucení přijal za své judikaturní závěry Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, podle nichž lékařský posudek není nadán presumpcí správnosti a není závazným podkladem o zdravotní způsobilosti zaměstnance v rámci dokazování před civilním soudem. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005, a nález Ústavního soudu Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. 9. 2008.

<sup>35</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

řád se nepoužije. Navrhuje se uvážit, zda by lékařský posudek vystavený poskytovatelem pracovnělékařských služeb na formuláři připraveném Ministerstvem zdravotnictví ČR nemohl být závazným podkladem pro zaměstnavatele a služební úřad pro přidělování práce, změnu pracovního či služebního poměru nebo skončení pracovního či služebního poměru, ledaže posuzovaný zaměstnanec či dotčený zaměstnavatel nebo služební orgán vnesou pochybnost o správnosti zjištěné zdravotní způsobilosti posuzovaného zaměstnance. Pokud by zde byly pochybnosti a posuzovaný zaměstnanec by byl uznán práce neschopen, pak by se vedlo u zdravotního rady Magistrátu hlavního města Prahy či jiného příslušného krajského úřadu plnohodnotné správní řízení, v jehož rámci by byl autoritativně zjištěna zdravotní způsobilost zaměstnance. Proti správnímu rozhodnutí zdravotního rady by pak bylo možné podat odvolání, o němž by rozhodovalo ministerstvo zdravotnictví.

Vzorem pro úpravu správního řízení by mohlo být např. § 87c zákona o pozemních komunikacích, kde je upraven postup v případě, že posuzovaná osoba nesouhlasila se závěrem vydaného posudku dopravně psychologického vyšetření a pravidla jeho následného přezkumu. Další inspirací je úprava zdravotní způsobilosti u strážníků obecní policie.

V případě vedení plnohodnotného správního řízení by bylo možné využít právní úpravy a zkušenosti posudkové služby správ sociálního zabezpečení, kde posudkoví lékaři vydávají lékařský posudek, který má charakter odborného posudku, tedy důkazu ve správním řízení.<sup>36</sup> Lékařský posudek zpracovaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb by měl povahu důkazního prostředku, který by se provedl v rámci tohoto správního řízení.

## LITERATURA

1. BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. 2019. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. C. H. Beck, 2019.
2. DRÁPAL, L. 2009. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. In *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 7.
3. PICHRT, J. a kol. 2017. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017.
4. STRÁNSKÝ, J. 2017. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. In *Právní rozhledy*. 8/2017.

<sup>36</sup> Srov. § 16a zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

# VYMENOVANIE ČLENA EURÓPSKEJ ZAMESTNANECKEJ RADY PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

## *ASSIGNMENT OF A MEMBER OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL ACCORDING TO THE SLOVAK LABOUR CODE*

*prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.*

*Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

*doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.*

*Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici*

**Abstrakt:** Vedecký článok sa zaoberá problematikou uplatňovania § 247 Zákonníka práce o vymenovaní a odvolávaní člena európskej zamestnaneckej rady, ktoré vzhľadom na skúsenosti z aplikačnej praxe je viac ako otáznе. Autori poukazujú na absenciu riešenia pomerne častej situácie, v ktorej sa v Slovenskej republike nachádzajú viacerí zamestnávateľa alebo skupina zamestnávateľov s vlastnou právnou subjektivitou, pričom Slovenskej republike je podľa osobitných dohôd o európskej zamestnaneckej rade kreovanej podľa práva iného členského štátu EÚ a pôsobiacej mimo Slovenska pridelené len jedno členské miesto v európskej zamestnaneckej rade (vzhľadom na podobnosť problému sa budeme venovať len európskej zamestnaneckej rade a uvádzané názory sa týkajú aj osobitného vyjednávacieho orgánu či iného dohodnutého postupu informovania a prerokovania). Rozdielne vnútorné pomery u týchto zamestnávateľov, z ktorých niektorí majú zástupcov zamestnancov s predpokladom nominácie člena európskej zamestnaneckej rady a u ostatných zamestnávateľov zástupcovia zamestnancov nepôsobia, vzniká otázka, ako sa má postupovať pri ustanovovaní člena európskej zamestnaneckej rady. Autori sa preto vzhľadom na skúsenosti z aplikačnej praxe snažia poukázať na rozdielne (často kontroverzné) spôsoby riešenia predmetného problému a hľadať akceptovateľné právne východisko.<sup>1</sup>

**Abstract:** The present scientific article deals with the issue of applying the provision Sec. 247 of the Slovak Labour Code on the appointment and dismissal of

<sup>1</sup> Vedecký príspevok vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA: „Európsky sociálny model a jeho tendencie“ (č. 1/0081/19), zodpovedný riešiteľ: doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

a member of the European Works Council, which is more than questionable with regard to the current experience in practice. The authors draw attention to the absence of a solution to a relatively common situation for several employers or a group of employers with their own legal personality in the Slovak Republic, as only one member seat in the European Works Council is allocated to the Slovak Republic in accordance with special agreements on the European Works Council established under the law of another EU Member State and operating outside Slovakia and there are different internal conditions at these employers, some of whom collaborate with employee representatives subject to the nomination of a member of the European Works Council, and some do not even have covered the position of an employee representative. Therefore, the question arises as to how to proceed when appointing a member of the European Works Council. Therefore, with regard to the experience from the application practice, the authors try to point out different (often controversial) ways of solving the problem in question and seek for an acceptable legal basis.

**Kľúčové slová:** zástupca zamestnancov, odborová organizácia, európska zamestnanecká rada, vymenovanie

**Key words:** employees' representatives, trade union, work council, assignment

## Úvod

Právne úvahy na tému postavenia európskej zamestnaneckej rady, či už kreovanej podľa slovenských pracovnoprávných predpisov, alebo iného členského štátu EÚ, jej kompetencií vo vzťahu k národným zástupcom zamestnancov alebo lokálnemu vedeniu zamestnávateľov pôsobiacich v konkrétnom členskom štáte EÚ, právny status členov európskej zamestnaneckej rady podľa národnej legislatívy a možný vznik ich pracovnoprávných nárokov, či len základné východisko v podobe existencie právnej úpravy jednoznačne upravujúcej postup vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady pôsobiacej mimo územia Slovenskej republiky, nie sú predmetom významnejšieho záujmu nielen vo vede pracovného práva v Slovenskej republike, ale ani na odborných alebo vedeckých konferenciách. Uvedené možno súvisí aj s tým, že v aplikačnej praxi sa s danou problematikou síce stretávame, ale menej častejšie ako s takmer každodenným rozvrhovaním pracovného času, skončením pracovného pomeru či uzatváraním pracovných zmlúv, alebo s dodržiavaním pracovnej disciplíny zo strany zamestnancov.

Potvrdením uvádzanej premisy je napríklad aj skúmanie statusu člena európskej zamestnaneckej rady, ktorý nie je podľa § 11a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), účinný k 10. októbru 2020, považovaný za zástupcu zamestnancov, hoci vzhľadom na jeho kompetencie v oblasti práva na nadnárodné informácie a prerokovanie, by sa posúdenie jeho postavenia takýmto spôsobom žiadalo (prípadne možno uvažovať aj o tom, že by mohol mať právny status vo vzťahu k vymedzeniu jeho kompetencií ako v prípade zástupcu zamestnancov<sup>2</sup> pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci).<sup>3</sup> Napríklad aj vo vzťahu, či týmto zamestnancom patrí za výkon ich funkcie pracovné voľno podľa § 240 ods. 1 alebo ods. 3 ZP.

Precizovanie právnej úpravy by bolo nápomocné, pretože podľa § 250 ods. 1 ZP na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 240 ZP. Práve použitie pojmu primerane vyvoláva otázky, či možno využiť pre zástupcov zamestnancov európskej zamestnaneckej rady, osobitne ak ide o európsku zamestnaneckú radu nezriadenú podľa slovenského Zákonníka práce, ale ide o európsku zamestnaneckú radu zriadenú v inom členskom štáte EÚ.

V zásade je oblasť úpravy „cezhraničných“ kolektívnych pracovnoprávných vzťahov do značnej miery opomínaná. Ak sa nemení právna úprava, možno hovoriť o určitej stabilite právnej úpravy obsiahnutej v Zákonníku práce, na druhej strane však nedostatočná právna úprava spôsobuje významné komplikácie

<sup>2</sup> Ustanovenie § 240 ods. 11 ZP: „Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“

<sup>3</sup> Diskusia o posúdení člena európskej zamestnaneckej rady ako zástupcu zamestnancov podľa §11a ZP by mala podliehať širšej diskusii, a to aj vzhľadom na zahraničné súdne rozhodnutia. V okamihu, ak by prišlo k posúdeniu právneho statusu člena európskej zamestnaneckej rady ako zástupcu zamestnancov podľa slovenského Zákonníka práce, mal byť mať nárok aj na hmotnoprávne zabezpečenie podľa § 240 ZP bez toho, aby mu bola priznaná akákoľvek kompetencia podľa príslušných právnych predpisov Slovenskej republiky s výnimkou práva na nadnárodné informácie a prerokovanie. Z tohto dôvodu sa aj preto domnievame, že by mohol mať status zástupcu zamestnancov podľa § 11a ZP, ale podľa vzoru napríklad nemeckej právnej úpravy mala byť stanovená podmienka zdôvodnenia nevyhnutnosti výkonu určitých práv alebo situácií, na ktorých realizáciu alebo uskutočnenie by sa toto napríklad pracovné voľno poskytovalo. Podobne by to platilo aj na poskytnutie právnej ochrany pred skončením pracovného pomeru podľa § 240 ods. 9 ZP. Pre oboznámenie sa s relevantnými právnymi názormi pozri napríklad rozhodnutie Krajinského pracovného súdu Vestfálsko – Porýnie zo dňa 16. júla 2017 (Az.: 5 TaBV 5/15) – dostupné na internete: <<https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LAG%20Rheinland-Pfalz&Datum=16.07.2015&Aktenzeichen=5%20TaBV%205/15>>.



v prípade potreby riešenia akéhokoľvek praktického prípadu spojeného s rôznymi oblasťami existencie európskej zamestnaneckej rady.

Právna úprava *práva na nadnárodné informácie a prerokovanie*, ktorého súčasťou je aj právna úprava európskej zamestnaneckej rady v § 241 až § 250a ZP zostala v zásade v nezmenenej podobe od okamihu jej prijatia v modernom Zákonníku práce, ktorý reagoval na požiadavky Smernice Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi<sup>4</sup> (ďalej len „smernica č. 94/45/ES“) v súčasnom znení revidovanej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (ďalej len „smernica o európskej zamestnaneckej rade“).

Do takto „konštantnej“ právnej úpravy obsiahnutej v Zákonníku práce však z pohľadu aplikačnej praxe vstupujú predovšetkým osobitné dohody nadnárodne pôsobiacich zamestnávateľov, ktoré boli často prijaté dokonca pred prijatím smernice č. 94/45/ES a od tej doby sa v zásade nemenili, keďže už vtedy bol proces ich negociácie pomerne zložitý a každá prípadná dohoda na ďalšej zmene by sa v súčasnej dobe hľadala ešte náročnejšie ako v minulosti.

Na základe uvedeného je preto takmer každý jeden prípad alebo proces vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady za Slovenskú republiku zásadnou výzvou, a to aj vzhľadom na rastúci počet prípadov vzniku plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov podľa § 11a ZP, s ktorými ani európska právna úprava obsiahnutá v relevantných smerniciach, ani príslušné ustanovenia Zákonníka práce nepočítali. V uvedenom kontexte preto autori nemajú v úmysle poskytnúť relevantný právny výklad k problematike právnej úpravy európskej zamestnaneckej rady, ale zamerať sa na najvypuklejší a v aplikačnej praxi najčastejšie sa vyskytujúci problém v podobe problematiky vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady, ktorá nevznikla na území Slovenska podľa § 247 ZP (teda európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona), ale tej, ktorá pôsobí mimo územia Slovenska a súčasne bude venovaná pozornosť kreovaniu slovenskej európskej zamestnaneckej rady v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H. 2004. *Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov*. Bratislava : Eurokodex, 2004, s. 796. ISBN 80-88931-32-0

Činnosť európskej zamestnaneckej rady možno totiž vnímať aj ako subjekt, ktorý sa podieľa na vytváraní pracovných podmienok a aj ako nástroj realizácie princípov európskeho sociálneho modelu. Nezanedbateľnou súčasťou európskeho sociálneho modelu je sociálny dialóg európskych sociálnych partnerov a aj preto treba venovať pozornosť otázkam, ktoré súvisia s ich kreovaním.

## 1 Vymenovanie člena „slovenskej“ európskej zamestnaneckej rady pri pluralite zástupcov zamestnancov

Úvodom treba uviesť, že sa budeme zaoberať otázkou vymenovania zástupcu „slovenskej“ európskej zamestnaneckej rady. Ustanovenie § 247 ods. 1 ZP uvádza základné východisko pri vymenovaní člena európskej zamestnaneckej rady spôsobom, že ustanovuje dve prípustné možnosti jeho nominácie, a to formou voľby u zamestnávateľa zo strany zamestnancov a formou jeho vymenovania.<sup>5</sup> Pri hlbšej analýze formulácie ustanovenia § 247 ods. 1 ZP prichádzame k záveru, že ani jedna z možností nie je na základe predmetnej textácie uprednostnená, keďže sú obe uvedené ako rovnocenné alternatívy, hoci zo spôsobu ich uvedenia v ustanovení by sme mohli pri extenzívnom výklade dospieť k záveru, že ustanovenie § 247 ods. 1 ZP z pohľadu prvého uvedenia možnosti voľby by tento spôsob uprednostňovalo. Vychádzajúc z predpokladu recitálu smernice o európskej zamestnaneckej rade č. 20<sup>6</sup> i vlastnej formulácie čl. 5 a čl. 6 smernice o európskej zamestnaneckej rade,<sup>7</sup> zodpovedá formulácia § 247 ods. 1 ZP týmto predpokladom, t. j. prvou uvádzanou možnosťou je spôsob voľby člena európskej zamestnaneckej rady a druhou je vymenovanie člena európskej zamestnaneckej rady.

<sup>5</sup> Ustanovenie § 247 ods. 1 ZP: „Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.“

<sup>6</sup> Recitál č. 20 smernice o európskej zamestnaneckej rade: „V súlade so zásadou subsidiarity je na členských štátoch, aby určili, kto sú zástupcovia zamestnancov, a najmä aby zabezpečili, ak to pokladajú za vhodné, vyvážené zastúpenie rôznych kategórií zamestnancov.“

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H. 2016. *Pracovné právo Európskej únie*. Bratislava : Sprint dva, 2016, s. 541. ISBN 978-80-89710-25-6

Ak zohľadníme základné východisko, že európska zamestnanecká rada je súčasťou širšie koncipovaného globálneho práva zamestnancov na nadnárodné informácie a neskoršiu možnosť realizácie prerokovania, môžeme dospieť k záveru, že preferovanie spôsobu voľby má zabezpečiť najvyššiu mieru prístupu zamestnancov zamestnávateľa na vymenovaní svojho zástupcu ako člena európskej zamestnaneckej rady. Súčasne však vzhľadom na lokálny charakter právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v jednotlivých členských štátoch EÚ môže byť preferencia konkrétneho spôsobu ustanovenia člena európskej zamestnaneckej rady zmenená, resp. upravená odlišným spôsobom, t. j. tak, ako ju upravuje napríklad príslušné ustanovenie Zákonníka práce.

Ustanovenie § 247 ods. 2<sup>8</sup> ZP v prvej vete totiž uvádza, že člena európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike.<sup>9</sup>

Predchádzajúce úvahy o preferencii voľby vychádzajúcej z európskeho prístupu sú tak derogované jednoznačne uvedenou preferenciou vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady zo strany zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa s odkazom na § 11a ZP vo väzbe na § 230 ods. 1 ZP.

Tento prístup zákonodarcu možno vnímať tak, že vychádzal z princípu § 229 ods. 1 ZP v spojení s § 229 ods. 3 ZP<sup>10</sup>, podľa ktorých je samotná existencia zástupcu zamestnancov uprednostnená pri realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov voči samotným zamestnancom, a to práve (aj) v oblasti práva na nadnárodné informácie a prerokovanie. Predmetný prístup sa však prelína s ostatnými ustanoveniami Zákonníka práce a ďalšími pracovnoprávnymi inštitútmi, uplatnením ktorých samotný vznik zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa

<sup>8</sup> Ustanovenie § 247 ods. 2 Zákonníka práce: „Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.“

<sup>9</sup> Podobná právna úprava je obsiahnutá aj v § 244 ods. 4 ZP pri kreovaní osobitného vyjednávacieho orgánu.

<sup>10</sup> Ustanovenie § 229 ods. 3 ZP: „Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.“

(a to najmä odborovej organizácie reprezentovanej príslušným odborovým orgánom, keďže táto má viac kompetencií ako zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník) znamená do určitej miery obmedzenie práv samotných zamestnancov, keďže ich pri realizácii participácie na rozhodovaní zamestnávateľa prednostne nahrádzajú zástupcovia zamestnancov, ktorí sa kreovali na ich podnet (založenie odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady).

Praktickým príkladom tohto prístupu je napríklad aj nemožnosť zamestnancov obmedziť právo odborovej organizácie na kolektívne vyjednávanie, ktoré vykonáva absolútne a vo všetkých oblastiach úpravy pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, či nemožnosť zamestnancov vylúčiť odborovú organizáciu z ich zastupovania pri realizácii individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahov s odkazom na formuláciu § 232 ods. 1 ZP alebo § 232 ods. 2 ZP. Jedinou prípustnou výnimkou, ktorú Zákonník práce aprobuje, je § 232 ods. 3 ZP, a to len výlučne v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov a pri zamestnancovi, ktorý nie je odborovo organizovaný.

Ustanovenie § 247 ods. 1 ZP tak jednoznačne vylučuje voľbu člena európskej zamestnaneckej rady za predpokladu, že u zamestnávateľa pôsobí nejaká forma zastúpenia zamestnancov podľa § 11a ZP, pričom podľa nášho názoru pôjde len o formu odborovej organizácie, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, keďže pôsobnosť zástupcu zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je obmedzená výlučne na túto oblasť. Až v okamihu, ak žiadna z uvedených foriem na pracovisku zamestnávateľa nepôsobí, môže byť prístupné k voľbe takéhoto člena zo strany zamestnancov zamestnávateľa s odkazom na § 247 ods. 2 druhá veta ZP, ktorá uvádza, že: „*Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov ...*“. Pri voľbe spôsobu vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady tak v zásade problém nenastáva, keďže sa bude skúmať primárne existencia zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa a následne od overenia tejto skutočnosti bude závisieť voľba spôsobu vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady.

Nejasnou sa však situácia stáva v okamihu, ak u zamestnávateľa pôsobia dve alebo dokonca viaceré formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, pričom ich charakter môže byť rozdielny vrátane odlišných kompetencií rozlíšených (napr. vo väzbe na § 229 ods. 7 ZP). Častejšie sa v praxi možno stretnúť s pôsobením viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa, súčasné pôsobenie zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka) a odborovej organizácie však tiež nie je vylúčené.

Ak vychádzame z § 229 ods. 7 ZP,<sup>11</sup> ktorý uvádza rozlíšenie kompetencií medzi zamestnaneckou radou a odborovou organizáciou pri ich súčasnom pôsobení u zamestnávateľa, domnievame sa, že právo vymenovať a odvolávať člena európskej zamestnaneckej rady by malo patriť odborovej organizácii ako súčasť spolurozhodovania so zamestnávateľom, a to aj s odkazom na skutočnosť, že v konkrétnych prípadoch prichádza k uzatváraniu osobitných dojednaní medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou o podmienkach pôsobenia (charakteru pracovnoprávných nárokov) takýchto členov európskych zamestnaneckých rád vo väzbe na „generálnu“ koncernovú dohodu o európskej zamestnaneckej rade.

Pokiaľ podľa § 229 ods. 7 ZP patrí zamestnaneckej rade popri súčasnej existencii odborovej organizácie výlučne právo na prerokovanie a na informácie, domnievame sa, že súčasťou obsahu týchto kompetencií nie je právo na vymenovanie člena európskej zamestnaneckej rady. Možno sa stretnúť s právnym názorom, podľa ktorého je zamestnanecká rada všeobecným zástupcom zamestnancov, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov, má vyššiu mieru reprezentatívnosti (zastupuje všetkých zamestnancov, ktorí si zamestnaneckú radu priamo volia a táto je zvolená len vtedy, ak sa volieb zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť) ako napríklad odborová organizácia, ktorá má nižší podiel členov zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa (a mnohí zamestnanci ani nemajú záujem na tom, aby ich odborová organizácia zastupovala, neprejavili žiadny záujem o jej vznik) a toto právo patrí jej. Z uvedeného ustanovenia máme však za to, že vymenovanie člena európskej zamestnaneckej rady spadá pod kompetenciu spolurozhodovania ako najsilnejšej kompetencie, a teda patrí odborovej organizácii.

Zákonník práce v § 247 ods. 2<sup>12</sup> uprednostňuje vymenovanie zástupcom zamestnancov, ak títo nie sú, tak sa realizuje priama voľba zamestnancami. V situácii, keď sa zástupcovia zamestnancov nevedia dohodnúť, Zákonník práce ustanovuje,

<sup>11</sup> Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

<sup>12</sup> Podľa § 247 ods. 2 ZP: „Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.“

že rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike.

Je však pomerne obtiažne posúdiť, či zamestnanecká rada zo svojej povahy zastupuje všetkých zamestnancov, keď sa napríklad volieb do zamestnaneckej rady zúčastnilo len základné percento oprávnených voličov zamestnancov, ktoré vyžaduje § 234 ods. 4 ZP (najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť člena zamestnaneckej rady). Odborová organizácia totiž môže mať väčší počet členov zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa ako bolo zamestnancov zúčastnených na voľbách do zamestnaneckej rady. Je preto otázne, či má zamestnanecká rada väčšiu mieru reprezentatívnosti a legitimacy ako odborová organizácia. Následne vzniká otázka, ako by sa posudzovala reprezentatívnosť. Pri zamestnaneckej rade by bolo možné vychádzať z počtu zamestnancov zúčastnených na voľbách a pri odborovej organizácii z počtu odborovo organizovaných zamestnancov zamestnávateľa. Otázne je, ako zamestnávateľ zistí tieto informácie, pretože týmito nemôže disponovať a kto v konečnom dôsledku rozhodne o tom, ktorý zástupca zamestnancov je reprezentatívnejší.

V uvedenom kontexte by bolo možné sa domnievať, že napríklad pôsobnosť odborovej organizácie vyjadrená personálnou pôsobnosťou kolektívnej zmluvy *erga omnes* a existencia § 229 ods. 7 ZP vo vzťahu k jej právu na spolurozhodovanie (kde možno bezpochyby zaradiť aj právo dojednávania osobitnej dohody o úprave postavenia člena európskej zamestnaneckej rady) vytvára pre odborovú organizáciu dostatočný mandát na to, aby jej bolo priznané aj právo na vymenovanie a odvolanie člena európskej zamestnaneckej rady podľa § 247 ods. 2 ZP. Uvedená otázka podľa dostupných informácií nebola riešená v rámci rozhodovacej činnosti súdov, bolo by preto zaujímavé vedieť, ako by sa s danou situáciou vysporiadali súdy a aký názor na daný problém má odborná verejnosť. Preto je potrebné vnímať prezentované stanoviská optikou toho, aké závery možno odvodiť z existujúcej právnej úpravy.

Ďalšia problémová situácia vzniká v okamihu, ak sa nedohodnú viaceré odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa (ak u zamestnávateľa nepôsobí zamestnanecká rada alebo v situácii, keď zastávame názor, že vymenovanie zástupcu do európskej zamestnaneckej rady je kompetenciou odborovej organizácie a nie zamestnaneckej rady).

Vzniká otázka, či možno vychádzať aj pri určení, že najväčšia odborová organizácia má právo menovať člena európskej zamestnaneckej rady z § 247 ods. 2 tretia veta ZP. Ak by sme vychádzali vo všeobecnosti z predpokladu zastupovania väčšieho počtu zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike, mali by sme takúto odborovú organizáciu posudzovať podľa počtu jej členov, ktorý by mohol

byť signifikantným ukazovateľom väčšieho počtu zastupovaných zamestnancov, keďže ani jedna z odborových organizácií nespĺňa naznačenú premisu pri zamestnaneckej rade, že zastupuje všetkých zamestnancov. V tomto prípade preto vzniká logická otázka, akým spôsobom má zamestnávateľ dospieť k záveru, ktorá z odborových organizácií u neho pôsobiach, má väčší počet členov.

Pri uplatnení *analógie legis* sa možno domnievať, že by mohol zamestnávateľ zvoliť rovnaký postup, aký uvádza § 232 ods. 1 ZP.<sup>13</sup> Otázne je, že tento prístup by mohol byť zvolený, ak u zamestnávateľa nie je uzatvorená kolektívna zmluva. Ako ďalší možný postup by sa mohol javiť ten, ktorý sa uplatňuje v situácii existencii viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa, bola uzatvorená kolektívna zmluva a pri jej uzatváraní sa uplatnil postup podľa § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), účinnosť k 10. októbru 2020.<sup>14</sup>

Ak sa uplatňuje § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní, určenie odborovej organizácie s väčším počtom zamestnancov je preukázateľné vydaním osvedčenia rozhodcu o odborovej organizácii príslušnej na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy so zamestnávateľom podľa § 3a ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Uvedený postup sa uplatňuje, ak odborové organizácie nie sú schopné konať spoločne a vo vzájomnej zhode. S prihliadnutím na to, že zákon o kolektívnom

<sup>13</sup> Podľa § 232 ods. 1 ZP: „Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.“

<sup>14</sup> Podľa § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní: „(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

(3) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

(4) Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.

(5) Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.“

vyjednávani upravuje postupy vo vzťahu k uzatváraniu kolektívnej zmluvy, vzniká obava, že uvedený postup s participáciou rozhodcu nebude pre postup vymenovania zástupcu do európskej zamestnaneckej rady prijateľný.

Preto možno uvažovať o využití postupu zakotveného v Zákonníku práce. V prípade uplatnenia § 232 ods. 1 ZP sa rovnako neurčuje postup, akým sa má dospieť k záveru, ktorá z odborových organizácií má u zamestnávateľa väčší počet členov, v okamihu keď nekonajú vo vzájomnej zhode. Existujú však viaceré praktické riešenia, ktoré sú pre danú situáciu použiteľné a využívajú sa pomerne často, t. j. buď sa na skutočnosti, ktorá z odborových organizácií má u zamestnávateľa väčší počet členov, odborové organizácie dohodnú, resp. jednu z nich splnomocnia na konanie vo veciach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov alebo všetkých zamestnancov alebo zamestnávateľ bude vychádzať z iného predpokladu (čestné vyhlásenie o počte členov, zohľadní spôsob zrážania členského príspevku pre jednotlivé odborové organizácie a pod.).<sup>15</sup>

## **2 Vymenovanie člena európskej zamestnaneckej rady pri pluralite zamestnávateľov a ďalších zamestnávateľov bez existencie zástupcov zamestnancov**

Zložitejšia situácia nastáva v okamihu, keď v Slovenskej republike pôsobí skupina zamestnávateľov s vlastnou právnou subjektivitou, pričom vzhľadom na § 247 ods. 1 ZP i osobitné koncernové dohody o európskej zamestnaneckej rade je Slovenskej republike pridelené len jedno miesto člena európskej zamestnaneckej rady. V takomto prípade je uplatnenie § 247 ods. 2 ZP ešte zložitejšie, keďže sa vyžaduje voľba spôsobu, akým bude vymenovaný člen európskej zamestnaneckej rady.

Ak by u všetkých zamestnávateľov pôsobili zástupcovia zamestnancov (napr. odborové organizácie), bolo by možné uvažovať, že by sa uplatnil postup určenia tej odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľov, od ktorého by následne bolo možné odvodiť, že zastupuje aj najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Častejšie sa v praxi vyskytuje situácia, keď len u niektorých zamestnávateľov pôsobí zástupca zamestnancov a u ostatných zamestnávateľov zástupca zamestnancov nevznikol. Ak by sa mal uplatniť § 247

---

<sup>15</sup> Viac k uvedenej problematike pozri OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. 2017. Pluralita zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa - kto je partnerom v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch? In *Forum Iuris Europaeum*. 2017, roč. 5, č. 2 (2017), s. 55-68. ISSN 1339-4401



ods. 2 ZP, u tých zamestnávateľov, kde pôsobia zástupcovia zamestnancov, by sa mal uplatniť spôsob vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady a u tých, kde nepôsobia, by sa mali uskutočniť voľby.

Takýto prístup by samozrejme bol možný len za splnenia predpokladu, že existuje toľko miest členov európskej zamestnaneckej rady, koľko je zamestnávateľov v Slovenskej republike a predmetné spôsoby vymenovania by sa uplatnili v zásade nezávisle na sebe. Zvyčajne však patrí skupine zamestnávateľov len jedno miesto za príslušný štát. S takouto situáciou však Zákonník práce nepočíta. V aplikačnej praxi preto možno nájsť niekoľko spôsobov riešenia spornej situácie, pričom niektoré sú viac či menej kontroverzné a ich zlučiteľnosť so Zákonníkom práce či pracovnoprávnymi princípmi je otázna.

Za pravdepodobne najjednoduchšie riešenie predmetnej situácie možno považovať uskutočnenie centrálnych volieb u všetkých zamestnávateľov s jednou volebnou kandidátkou a na základe vopred stanovených kritérií sa budú môcť do volieb člena európskej zamestnaneckej rady prihlásiť zamestnanci ktoréhokoľvek zamestnávateľa, u ktorých sa budú voľby uskutočňovať. Odhliadnuc určite od skutočnosti, že v tomto prípade by pravdepodobne išlo o najvýraznejšie prihlásenie sa k možnosti zamestnancov participovať na vymenovaní svojho zástupcu do európskej zamestnaneckej rady podľa popísaných európskych princíпов, takéto vyhlásenie volieb by sa dostávalo do rozporu so zvoleným princípom popísaným v § 247 ods. 2 prvá veta ZP, pretože by ignorovalo existenciu práva zástupcov zamestnancov na vymenovanie člena európskej zamestnaneckej rady, ktorú im toto zákonné ustanovenie priznáva.

Rovnako vzniká otázka legitimacy a reprezentatívnosti týchto volieb, pretože zamestnávateľ, u ktorého môže pôsobiť odborová organizácia, ktorá bude rovnako združovať aj najväčší počet členov (zamestnancov zamestnávateľa), môže zamestnávať rádovo väčší počet zamestnancov v Slovenskej republike ako všetci ostatní zamestnávateľa spolu. Upretie práva tejto odborovej organizácii by tak bolo sekundárne v rozpore aj s princípom reprezentatívnosti pri vymenovaní člena európskej zamestnaneckej rady, keďže by sa vo väčšej miere zohľadnilo právo zamestnancov u menších zamestnávateľov voliť člena európskej zamestnaneckej rady ako právo zamestnancov u najväčšieho zamestnávateľa, ktorí si vytvorili zástupcu zamestnancov a prostredníctvom ktorého chcú vymenovať člena európskej zamestnaneckej rady.

Vychádzajúc z princípu jednoduchej reprezentatívnosti v podobe počtu zamestnancov a ich reprezentatívnosti voči ostatným, bolo by možné dospieť k záveru o uprednostnení vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa ako realizáciu priamych

volieb. Takýto prístup by rešpektoval aj konštrukciu, ktorú zákonodarca obsiahol v § 247 ods. 2 ZP. Vychádzajúc z predmetného predpokladu by bolo možné uvažovať aj o tom, že zvoliť tento prístup by bolo možné aj v prípade, keď by zamestnávateľ, u ktorého pôsobí zástupca zamestnancov, nemal dominantný počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike voči ostatným zamestnancom, keďže § 247 ods. 2 prvá veta a druhá veta ZP sú konštruované ako sukcesívne, t. j. voľba člena európskej zamestnaneckej rady sa môže uplatniť len vtedy, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Možnosť ich obídienia Zákonníka práce (ani vzhľadom na počet zamestnancov zamestnávateľa) neposkytuje.

Aby sme mohli urobiť záver, že tieto popísané postupy korešpondujú so Zákonníkom práce, treba si uvedomiť, že § 247 ZP počíta s riešením situácie u konkrétneho jedného zamestnávateľa a nerieši situácie, keď treba vyriešiť vzniknutú situáciu u viacerých zamestnávateľov, preto možno uvažovať len o využití analógie.

Situáciu možno vnímať aj tak, že Zákonník práce neobmedzuje zamestnávateľov, aby sa snažili aspoň v minimálnom rozsahu rešpektovať aj možnosť participácie zamestnancov zamestnávateľov, ktorí nie sú zastúpení zástupcami zamestnancov a umožnili im podieľať sa na vymenovaní člena európskej zamestnaneckej rady. V aplikačnej praxi preto zamestnávateľa môžu zorganizovať voľbu kandidátov na člena európskej zamestnaneckej rady, pričom títo kandidáti budú spolu s ostatnými kandidátmi, ktorých nominovali zástupcovia zamestnancov od iných zamestnávateľov, predložený zástupcovi zamestnancov, ktorý zastupuje najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike, aby z nich vybral a následne vymenoval člena európskej zamestnaneckej rady. Hoci ide do istej miery o formálny prístup, rešpektuje aspoň v minimálnej miere možnosť všetkých zamestnancov zapojiť sa do procesu vymenovania člena európskej zamestnaneckej rady.

Aj keď odborová organizácia, ktorá bude vystupovať v tomto prípade ako *pars potentior*, ich voľbu kandidáta môže odmietnuť a vymenovať svojho vlastného kandidáta (nevylučuje sa však možnosť, že posúdi iného kandidáta ako lepšieho voči svojmu pôvodne nominovanému). Objektívne je však potrebné konštatovať, že tento postup „predvýberu“ Zákonník práce v žiadnom ohľade neupravuje a podľa našich skúseností ho neupravujú ani osobitné koncernové dohody o európskych zamestnaneckých radách. Keďže ide o postup, ktorý sa snaží angažovať všetkých zástupcov zamestnancov, nemal by byť vnímaný ako neprípustný.

Za formalistický a možno konštatovať aj s právnym poriadkom nesúladný je taký postup, keď sa voľby konajú formálne len tak, že sa „papierovo“ spočítajú zamestnanci zamestnávateľov a kandidátom od jednotlivých zamestnávateľov sa v 100 % miere započítajú zamestnanci konkrétneho zamestnávateľa, pričom členom európskej zamestnaneckej rady sa stáva ten kandidát, ktorý získal najviac

hlasov, t. j. ten kandidát, ktorý je zamestnancom a je navrhnutý najväčším zamestnávateľom, pričom k reálnej voľbe nedošlo, keďže zamestnanci sa volieb nezúčastnili (rozhodol len počet zamestnancov u zamestnávateľa). Takéto poňatie „volieb“ člena európskej zamestnaneckej rady je skôr tristné ako splnenie právnym poriadkom vyžadovaných podmienok a mandát takéhoto člena európskej zamestnaneckej rady môže byť pochopiteľne spochybnený.

## Záver

Ak zohľadníme aktuálny trend rastu plurality zástupcov zamestnancov na pracoviskách i samotný proces globalizácie, ktorého výsledkom je rast nadnárodných zamestnávateľov, ktorí zriaďujú najmä európske zamestnanecké rady (resp. svetové zamestnanecké rady), je potreba novelizácie relevantných ustanovení Zákonníka práce potrebná, pretože aplikačná prax určitým spôsobom postupuje, avšak často rozdielne, čo spôsobuje stav právnej neistoty. Návrhy *de lege ferenda* možno odvodiť z analyzovaných prípadov i z riešení vlastnej aplikačnej praxe, ktorú sme uviedli vo vedeckom článku. Domnievať sa, že sa tieto problémy a sporné situácie dajú vyriešiť dohodou na koncernovej úrovni, je viac menej nereálne. Môže sa totiž objaviť názor, že tieto dohody nezohľadňujú príslušnú zákonnú úpravu. Dokumenty nadnárodných spoločností upravujúce túto oblasť však možno vnímať aj pozitívne, keďže sa snažia načrtnúť určitý postup, a to aj pri zohľadnení lokálneho charakteru právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov i odlišnú tradíciu v jednotlivých európskych štátoch.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Dohoda o spolupráci medzi vedením koncernu Volkswagen a Európskou radou podnikom koncernu Volkswagen zo 7. februára 1992 v § 2 ods. 4 napríklad len uvádza, „že po každých nových voľbách príslušného orgánu zástupcov zamestnancov začleneného podniku koncernu Volkswagen je nevyhnutné vymenovať nových členov do Európskej rady podnikov koncernu Volkswagen. Toto ustanovenie však jednoznačne odkazuje na realizáciu volieb v rámci národného zástupcu zamestnancov, ktorý potom ustanovuje svojho zástupcu zamestnancov do Európskej rady podniku koncernu Volkswagen“. Následne napríklad ustanovenie Prílohy č. 2 k tejto dohode (organizačný štatút Európskej rady podnikov koncernu Volkswagen) uvádza v čl. 2, že „zástupcami v Európskej rade podnikov koncernu Volkswagen môžu byť len slobodne zvolení a demokraticky legitimovaní podnikoví zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v súlade s existujúcimi národnými právnymi úpravami v dostatočnej miere zastúpení v podniku koncernu Volkswagen v príslušnom štáte“. Podobne napríklad Dohoda medzi Deutsche Post DHL Forum a Európskou podnikovou radou z 24. mája 2012 uvádza v čl. 2.2 bod 4, že: „Volba/ menovanie zástupcov zamestnancov vo Fóre DPDHL sa robí vždy podľa aktuálne platných národných ustanovení o realizácii smerníc EU o založení Európskej podnikovej rady (EBR) z moci zákona. Príslušný národný manažment sa s príslušnými národnými zástupcami zamestnancov vo Fóre DPDHL dohodori o podrobnostiach volebného konania v súhlase so smerodajnými národnými predpisy.“

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. 2004. *Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra európskych súdov*. Bratislava : Eurokodex, 2004, s. 796. ISBN 80-88931-32-0
2. BARANCOVÁ, H. 2016. *Pracovné právo Európskej únie*. Bratislava : Sprint dva, 2016, s. 541. ISBN 978-80-89710-25-6
3. PICHRT, J. 2010. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. Praha : C. H. BECK, 2010. 240 s. ISBN 9788074003165

# SOCIÁLNE POISTENIE ŠTUDENTA Z HĽADISKA ZMLUVNEJ VOĽNOSTI

## *STUDENT'S SOCIAL INSURANCE IN TERMS OF CONTRACTUAL FREEDOM*

*doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.*

*Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta*

*JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.*

*Univerzita Komenského v Bratislava, Fakulta managementu*

**Abstrakt:** Osobitný význam v práve sociálneho zabezpečenia majú právne vzťahy sociálneho poistenia. V rámci týchto vzťahov je poistenec zabezpečený dávkami pri existencii štátom uznaných nepriaznivých sociálnych situácií. Príspevok rieši postavenie študenta v sociálnom poistení, jednak z hľadiska nezaopatrenosti dieťaťa, ako aj jeho účasť v rámci povinného a dobrovoľného sociálneho poistenia.

**Abstract:** Of particular importance in social security law are the legal relations of social insurance. Within these relations, the insured is secured by benefits in the existence of state-recognized adverse social situations. The paper addresses the position of the student in social insurance, both in terms of the child's dependency and his or her participation in compulsory and voluntary social insurance.

**Kľúčové slová:** študent, nezaopatrené dieťa, sociálne poistenie, dôchodkové poistenie, pracovnoprávny vzťah, dohoda o brigádnickej práci študentov

**Key words:** student, dependent child, social insurance, pension insurance, employment relationship, agreement on temporary job of students

## Úvod

Vychádzajúc z čl. 42 Ústavy Slovenskej republiky, každý má právo na vzdelanie, ktoré predstavuje hodnotu vysokého stupňa pre jednotlivca, ako aj pre spoločnosť.

Rozpadom Československa a vznikom Slovenskej republiky nastali od roku 1993 výrazné reformné zmeny v školskom systéme. V rámci týchto zmien treba zdôrazniť zásadný reformný krok, ktorým v roku 2008 bolo prijatie zákona

č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „školský zákon“). Z hľadiska obsahu vzdelávania zákon kladie dôraz na zabezpečenie základných zručností a kvality vyučovacieho procesu pre všetkých žiakov. Základným prvkom reformných zmien je zabezpečenie výchovy a vzdelávania v školách prostredníctvom výchovno-vzdelávacích programov. Zákon taktiež ustanovil povinnú školskú dochádzku ako desaťročnú s možnosťou zaradenia žiaka do nultého ročníka, ktorý je určený pre deti, ktoré k 1. septembru dosiahli fyzický vek šesť rokov a nedosiahli školskú spôsobilosť. Účastníkom vyučovacieho procesu je žiak, ktorého školský zákon v § 2 písm. c) definuje ako fyzickú osobu, ktorá sa zúčastňuje na výchovno-vzdelávacom procese v základnej škole, strednej škole, v škole pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a základnej umeleckej škole.

Vysokoškolské vzdelávanie v Slovenskej republike upravuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“) a poskytujú ho vysoké školy, ktoré majú akreditované študijné programy<sup>1</sup>. Akademickú obec vysokej školy tvorí zamestnanecká a študentská časť, pričom členmi študentskej časti akademickej obce vysokej školy sú študenti. Z uvedeného vyplýva, že v rámci vzdelávacieho procesu školský zákon používa pojem žiak, zákon o vysokých školách používa pojem študent.

## 1 Sociálno-poist'ovacie právne vzťahy

Jednou z najvýznamnejších funkcií práva sociálneho zabezpečenia je ochranná funkcia, ktorá sa prejavuje predovšetkým ochranou občana pred nepriaznivými dopadmi rizikových životných situácií. Táto ochranná funkcia sa v plnom rozsahu uplatňuje v rámci sociálno-poist'ovacích právnych vzťahov, a to konkrétne pri riešení nepriaznivých sociálnych udalostí.

Podľa Dohovoru MOP č. 102 o minimálnych sociálnych štandardoch sociálnymi udalosťami v oblasti sociálneho zabezpečenia sú: choroba (dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz, dočasná pracovná neschopnosť pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania), tehotenstvo, pôrod, materstvo, nezamestnanosť, staroba, starostlivosť o deti, invalidita (dlhodobá nepriaznivá zdravotný stav), strata prostriedkov na živobytie. Pokiaľ ide o slovenskú právnu

<sup>1</sup> V Slovenskej republike v súčasnom období zabezpečuje vysokoškolské vzdelávanie 20 verejných vysokých škôl, 3 štátne vysoké školy, 12 súkromných vysokých škôl, 5 zahraničných vysokých škôl.

úpravu, v rámci sociálno-poisťovacích právnych vzťahov sociálnymi udalosťami sú dočasná pracovná neschopnosť, potreba ošetrovať fyzickú osobu, tehotenstvo a materstvo, invalidita, strata živila rodiny, nezaopatrenosť dieťaťa, dosiahnutie určitého veku, nezamestnanosť, insolventnosť zamestnávateľa, pracovný úraz, choroba z povolania. Ide o poisťný vzťah, kde je väčšia miera spoluúčasti oprávnenej osoby, t. j. poistenca, pri realizácii práv a povinností, ako v právnych vzťahoch, kde sa uplatňuje zabezpečovací princíp (systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci). Možno konštatovať, že z teleologického pohľadu je poisťný vzťah jedným z prostriedkov sociálnej ochrany, keďže zabezpečuje ochranu fyzickej osoby pred nepriaznivými dôsledkami sociálnych udalostí. Prostredníctvom sociálno-poisťovacích právnych vzťahov sa realizuje ochrana predovšetkým ekonomicky činných subjektov, najmä zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb.

## 2 Nezaopatrenosť dieťaťa

Jednou zo sociálnych udalostí, ktorá sa bezprostredne viaže na postavenie študenta, je nezaopatrenosť dieťaťa. Z hľadiska sociálneho poistenia je táto sociálna udalosť definične legálne vymedzená v § 9 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“). Za legálne vymedzenie pojmu nezaopatrené dieťa na tieto účely treba považovať dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, t. j. dieťa od narodenia do skončenia povinnej školskej dochádzky, a to bez ohľadu na to, či si toto dieťa plní alebo neplní povinnú školskú dochádzku. Ide teda o dieťa od narodenia do začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky, ako aj o žiaka v rámci plnenia povinnej školskej dochádzky.

Pojem nezaopatrené dieťa spĺňa aj dieťa po skončení povinnej školskej dochádzky, ak sa sústavne pripravuje na povolanie<sup>2</sup>, a to bez ohľadu na to, či sa táto sústavná príprava realizuje dennou alebo externou formou. Sústavnou prípravou, okrem iných zákonom vymedzených období, treba rozumieť predovšetkým štúdium na strednej škole po skončení povinnej školskej dochádzky (žiak) alebo štúdium na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa, ako aj iné štúdium alebo výučba, ak sú svojím rozsahom a úrovňou podľa rozhodnutia Ministerstva školstva Slovenskej republiky postavené na roveň štúdia (študent). V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že alternatívne sa za nezaopatrené dieťa považuje aj dieťa, ktoré sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie alebo

<sup>2</sup> Ustanovenie § 10 zákona o sociálnom poistení.

nemôže vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu a stav, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť. Alternatívne sa za nezaopatrené dieťa považuje aj dieťa, ktoré pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav<sup>3</sup> je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo je neschopné vykonávať zárobkovú činnosť.

Zákon o sociálnom poistení viaže nezaopatrenosť dieťaťa najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku. Dosiadnutím zákonom ustanoveného veku dieťaťa dochádza k zániku právneho vzťahu, v dôsledku ktorého tomuto dieťaťu, resp. iným subjektom zabezpečujúcim predovšetkým starostlivosť o takéto dieťa, zaniká nárok na niektoré dávky v rámci vecného rozsahu sociálneho poistenia, resp. predstavuje zánik plnenia určitých povinností, napríklad povinnosť štátu platiť poistné za nezaopatrené dieťa podľa zákona o sociálnom poistení na verejné zdravotné poistenie.

Okrem pozitívneho vymedzenia pojmu nezaopatrené dieťa, zákon o sociálnom poistení vymedzuje nezaopatrenosť dieťaťa aj negatívne. Dieťa sa nepovažuje za nezaopatrené, aj keď sa sústavne pripravuje na povolanie, ale už získalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a bol mu priznaný akademický titul alebo je poberateľom invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

Vylúčenie týchto invalidných detí z okruhu nezaopatrených detí pravdepodobne zákonodarca upravil v dôsledku priznania invalidného dôchodku, t. j. v dôsledku príjmu tohto dieťaťa. O tom, že priemerná výška invalidného dôchodku je relatívne nízka, svedčia štatistické údaje. K 31. augustu 2020 invalidný dôchodok s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70 % bol v priemernej výške 217,27 eura a invalidný dôchodok s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % bol v priemernej výške 393,80 eura.<sup>4</sup> Je otáznou, do akej miery dokáže uvedená suma invalidného dôchodku v individuálnych prípadoch kompenzovať výpadok príjmu poberateľa. „Invalidný dôchodok je možné nezaopatrenému dieťaťu (tzv. „invalid z mladosti“) priznať najskôr odo dňa dovŕšenia 18 rokov veku a iným invalidným osobám neklasifikovaným ako nezaopatrené dieťa najskôr dovŕšením 16. roku veku.“<sup>5</sup> V tomto prípade, ako aj v prípade, ak sa poistenec stal invalidným v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, sa nezisťuje potrebný počet rokov poistenia a jeho priemerná výška v súčasnom období je 290,58 eura.

<sup>3</sup> Podľa § 9 ods. 2 zákona o sociálnom poistení dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nezaopatreného dieťaťa je choroba a stav, ktoré podľa poznatkov lekárskej vedy majú trvať alebo trvajú dlhšie ako jeden rok a ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť.

<sup>4</sup> SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Priemerná výška vyplácaných dôchodkov (v mesiacoch)*. [online]. [cit. 2020-10-15]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/priemerna-vyska-vyplacanych-dochodkov--v-mesiacoch-/1600s>>.

<sup>5</sup> LACKO, M. 2015. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha : Leges, 2015, s. 130.



Podľa § 168a zákona o sociálnom poistení, úhradu nákladov na tento druh dôchodku hradí štát, a to prostredníctvom poskytovania finančných prostriedkov na osobitný účet Sociálnej poisťovne.

U ostatných detí sa príjem z akejkoľvek zárobkovej činnosti, a to bez ohľadu na jeho výšku, na účely napríklad prídavku na dieťa alebo príplatku k prídavku na dieťa nesleduje. Nie je to vo vzťahu k týmto osobám s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom diskriminačné? Právo Európskej únie pritom vymedzuje **šesť hlavných diskriminačných dôvodov**, pri ktorých je zabezpečená prísnejšia právna ochrana ako pri ostatných diskriminačných dôvodoch. Jedným z týchto dôvodov je práve zdravotné postihnutie, resp. nepriaznivý zdravotný stav.

Aj keď študent ako nezaopatrené dieťa nepatrí do osobného rozsahu sociálneho poistenia, vymedzenie tohto pojmu má osobitný význam na účely vecného rozsahu dôchodkového poistenia. V rámci tohto druhu poistenia, ktoré je legislatívne upravené zákonom o sociálnom poistení, sa dôraz kladie na pojem nezaopatrené dieťa a viaže sa predovšetkým k sirotskému dôchodku, invalidnému dôchodku, vdovskému dôchodku, vdoveckému dôchodku.<sup>6</sup> V daných prípadoch ide o riešenie sociálnych udalostí, pri ktorých sa má v plnom rozsahu uplatniť ochranná funkcia sociálneho poistenia, ktorá práve vylúčením študenta z okruhu nezaopatrených detí je vo veľkej miere oslabená.

### 3 Postavenie študenta z hľadiska povinného sociálneho poistenia

Fyzická osoba z titulu študenta nepatrí do osobného rozsahu sociálneho poistenia. Na základe zmluvnej voľnosti študent môže uzatvoriť pracovnoprávny vzťah buď na základe pracovnej zmluvy – pracovný pomer, alebo na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študenta. Tým je splnený základný predpoklad, že aj táto fyzická osoba (študent) sa zahrnie do osobného rozsahu nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti z titulu zamestnanca.

Z teoretického hľadiska nie je problém s vymedzením pojmu osobný rozsah v rámci sociálno-poisťovacích právnych vzťahov, avšak časté sú problémy pri jeho

<sup>6</sup> Nárok na sirotsky dôchodok má nezaopatrené dieťa. U nezaopatreného dieťaťa je upustená požiadavka od predchádzajúcej účasti na dôchodkovom poistení pre vznik nároku na invalidný dôchodok, po uplynutí jedného roka od smrti manžela (manželky) vdova (vdovec) má nárok na výplatu vdovského (vdoveckého) dôchodku, napríklad ak sa stará o nezaopatrené dieťa,

interpretácii v praxi. Pod týmto pojmom sa v praxi častokrát rozumejú účastníci týchto právnych vzťahov alebo platiteľa poistného. Samozrejme, aj niektorí z týchto subjektov patria do osobného rozsahu sociálneho poistenia, avšak pojem osobný rozsah viaže na seba užší okruh subjektov, ktorými treba rozumieť subjekty poistené v rámci nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, poistenia v nezamestnanosti, úrazového poistenia a garančného poistenia. V tomto prípade možno hovoriť aj o participácii v sociálno-poistovacích právnych vzťahoch, a to v rámci poistných a dávkových vzťahov.

V rámci osobného rozsahu sociálneho poistenia významné postavenie zaujíma zamestnanec. Vymedzenie pojmu zamestnanec v systéme sociálneho poistenia<sup>7</sup> je širšie ako vymedzenie pojmu zamestnanec na účely pracovného práva. Zamestnancom podľa súčasnej pracovnoprávnej úpravy, t. j. podľa § 11 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Pre účely práva sociálneho zabezpečenia pojmové vymedzenie zamestnanca určuje nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, na účely ktorého „*činnosť ako zamestnanec znamená každú činnosť alebo rovnocennú situáciu, ktorá sa za takú považuje na účely právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom takáto činnosť alebo rovnocenná situácia existuje*“. Zákon o sociálnom poistení pojem zamestnanca viaže na výkon zárobkovej činnosti, ktorá je determinovaná právnym vzťahom zakladajúcim právo na príjem zo závislej činnosti, klasifikovaný ako príjem podliehajúci dani z príjmov podľa § 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.<sup>8</sup> Výnimky z účasti na povinných poistných vzťahoch sociálneho poistenia z titulu zamestnanca tento zákon pripúšťa dikciou „ak tento zákon neustanovuje inak“, a to, ak ide o fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorá má priznaný niektorý z taxatívne vymedzených dôchodkov, žiaka strednej školy v právnom vzťahu, na základe ktorého vykonáva praktické vyučovanie a študenta vysokej školy v právnom vzťahu, na základe ktorého vykonáva praktickú výučbu alebo odbornú prax, fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo štátnozamestnaneckom pomere oslobodenú od odvodových povinností a fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohody

<sup>7</sup> Ustanovenie § 4 zákona o sociálnom poistení.

<sup>8</sup> Na tieto účely sa nezahrňa príjem z predchádzajúceho právneho vzťahu, ktorý zakladal právo na príjem zo závislej činnosti poskytnutého z prostriedkov sociálneho fondu.

o zaradení do aktívnych záloh. Pôvodne táto dikcia v § 4 zákona o sociálnom poistení, ktorý vymedzuje pojem zamestnanca, absentovala, čo z hľadiska aplikačnej praxe spôsobovalo interpretačné problémy, a to aj vo vzťahu k študentom.

Študent, ktorý sa rozhodne uzatvoriť pracovnoprávny vzťah zakladajúci právo na pravidelný mesačný príjem platne zdaňovaný, získava z titulu tohto pracovnoprávneho vzťahu postavenie zamestnanca na účely povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti. Zo zákona o sociálnom poistení vyplýva, že fyzická osoba, ktorá získa postavenie zamestnanca, je automaticky zaradená do osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti, t. j. povinne participuje v týchto systémoch sociálneho poistenia, pričom sa nepredpokladá účasť aktívneho vôľového prvku a sociálno-poistovací právny vzťah vzniká zo zákona (*ex lege*). Ide predovšetkým o uzatvorenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou, a to bez ohľadu na to, či ide o pracovnú zmluvu na ustanovený týždenný pracovný čas, na kratší týždenný pracovný čas, na neurčitý čas, na určitú dobu alebo o výkon domácej práce alebo telepráce. V danom prípade sa pracovný pomer uzatvorený so študentom nelíši od štandardného pracovného pomeru a študent z titulu postavenia zamestnanca je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové (starobné, invalidné) poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Výška poistného je určená percentuálnou sadzbou z vymeriavacieho základu z rozhodujúceho obdobia. Aj v tomto prípade platí inštitút prerušenia povinného nemocenského, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti<sup>9</sup>, ako aj inštitút vylúčenia povinnosti platiť poistné poistencom<sup>10</sup>. V oboch týchto prípadoch študent neplatí poistné na sociálne poistenie, avšak pri vylúčení povinnosti platiť poistné mu aj naďalej zotráva účasť na sociálnom poistení, po dobu prerušenia poistného vzťahu nastáva absencia jeho účasti na sociálnom poistení.

Plnenie odvodovej povinnosti zo strany študenta (zamestnanca) napĺňa obsahovú zložku jedného z podsystémov sociálnopoistovacieho vzťahu, t. j. poistného vzťahu a zároveň účasť na tomto poistení je predpokladom riešenia prípadných nepriaznivých sociálnych udalostí formou poskytovania dávky v rámci dávkového vzťahu. Dávkový vzťah možno vymedziť ako „*právny vzťah zastrešený sociálnopoistovacím právnym vzťahom, ktorý vzniká okamihom, v ktorom sú dané materiálne a formálne predpoklady pre poskytnutie dávkového plnenia z poistovacieho systému a zaniká jednak odpadnutím jedného z predpokladov spojených s jeho*

<sup>9</sup> Ustanovenie § 26 zákona o sociálnom poistení.

<sup>10</sup> Ustanovenie § 140 zákona o sociálnom poistení.

*existenciou alebo jednak s existenciou právnej skutočnosti spojenej so zánikom nároku na dávkové plnenie*“.<sup>11</sup>

Novelou zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. januára 2013 sa pod pojem zamestnanec zahrnuli aj fyzické osoby vykonávajúce prácu v právnom vzťahu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z uvedeného vyplýva, zamestnancom na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti je aj fyzická osoba vykonávajúca činnosť na základe niektorej z týchto dohôd, ak má na pravidelný mesačný príjem zdaňovaný podľa zákona o dani z príjmov. Touto novelou však boli ustanovené výnimky, na základe ktorých taxatívne vymedzení zamestnanci sú oslobodení od odvodových povinností v rámci sociálneho poistenia. Toto oslobodenie sa vzťahuje napríklad na fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorým je priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok a osoba dovŕšila dôchodkový vek alebo invalidný výsluhový dôchodok<sup>12</sup>.

Nie často, ale dokonca celkom výnimočne, sa študent rozhodne vykonávať zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti. Pre obe tieto dohody platia podobné odvodové podmienky z hľadiska sociálneho poistenia ako u študenta vykonávajúceho činnosť na základe pracovnej zmluvy.

Z pozície študenta sa oslobodenie z účasti na nemocenskom poistení a poistení v nezamestnanosti vzťahuje na fyzickú osobu v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, a to bez ohľadu na to, či má pravidelný alebo nepravidelný príjem a neprihliada sa pritom ani na sumu príjmu. Domnievame sa, že aj v tomto smere by bolo vhodné z hľadiska legislatívnej praxe venovať pozornosť vymedzeniu pojmu pravidelný a nepravidelný príjem, keďže „*právny poriadok Slovenskej republiky vôbec neobsahoval takéto definovanie príjmov a takéto príjmy neboli obsiahnuté ani v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ani v ďalších predpisoch Slovenskej republiky s výnimkou Zákonníka práce*“.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> LACKO, M. 2015. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha : Leges, 2015, s. 65.

<sup>12</sup> Toto oslobodenie sa vzťahuje na tieto fyzické osoby iba z podsystemu nemocenského poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Bez ohľadu na pravidelnosť príjmu, t. j. či majú pravidelný alebo nepravidelný príjem zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce, sú výlučne povinne dôchodkovo poistené, ak ich priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahne sumu 200 eur. Ak odmena z dohody nepresiahne uvedenú sumu, sú títo dôchodcovia vylúčení z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti.

<sup>13</sup> MACKOVÁ, Z. 2016. Kam smeruje sociálne zabezpečenie v Slovenskej republike a kde zostali základné princípy? In *Analýza vývojových trendov v systéme sociálneho zabezpečenia*. Ústav štátu a práva SAV, 2016, s 38.

Z uvedeného vyplýva, že ak študent dennej formy štúdia (bez ohľadu na to, či ide o bakalársku formu alebo magisterskú formu štúdia) vykonáva činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov, a to bez ohľadu na príjem, je oslobodený od odvodovej povinnosti v rámci sociálneho poistenia s výnimkou limitovania odvodovej povinnosti na dôchodkové poistenie. Ak študent má pravidelný mesačný príjem alebo priemerný mesačný príjem v sume vyššej ako 200 eur, je z titulu tejto činnosti povinne dôchodkovo poistený a je povinný platiť poistné na dôchodkové poistenie, a to 4 % (starobné poistenie), 3 % (invalidné poistenie) z vymeriavacieho základu, ktorým je rozdiel medzi mesačným príjmom alebo priemerným mesačným príjmom a sumou 200 eur. *„Je zrejmé, že študent pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov s uplatnenou výnimkou z dôchodkového poistenia je pre zamestnávateľa výrazne lacnejšou pracovnou silou ako iný zamestnanec pracujúci v inom zamestnaneckom vzťahu (pracovný pomer, iná dohoda o vykonaní práce mimo pracovného pomeru). Táto právna úprava je veľmi výhodná pre zamestnávateľov, pretože existuje pracovnoprávny vzťah, kde sa neplatia takmer žiadne „odvody“ (výnimkou je zanedbateľná čiastka 0,8 % z vymeriavacieho základu na úrazové poistenie a 0,25 % na garančné poistenie).“<sup>14</sup> Pri uzatvorení viacerých dohôd o brigádnickej práci študentov si študent môže uplatniť výnimku z neúčasti na povinných poistných vzťahoch dôchodkového poistenia, ak jeho pravidelný mesačný príjem alebo priemerný mesačný príjem nepresiahne sumu 200 eur iba u jedného zamestnávateľa.*

Do osobného rozsahu povinného nemocenského a povinného dôchodkového poistenia sa okrem zamestnanca zahrňa aj samostatne zárobkovo činná osoba. Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré pre účely práva sociálneho zabezpečenia vymedzuje pojem zamestnanec, rovnako vymedzuje aj pojem samostatne zárobkovo činná osoba. Podľa tohto nariadenia, *„činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba znamená každú činnosť alebo rovnocennú situáciu, ktorá sa za takú považuje na účely právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom takáto činnosť alebo rovnocenná situácia existuje“*. Postavenie samostatne zárobkovo činnnej osoby môže zaujať aj študent, keďže zákon o sociálnom poistení vymedzuje pojem samostatne zárobkovo činná osoba ako fyzická osoba, ktorá dovŕšila 18 rokov veku, avšak za podmienky, ak v kalendárnom roku rozhodujúcom na vznik alebo na trvanie týchto poistných vzťahov dosahovala zákonom ustanovený príjem. Ide o príjem, ktorý v rozhodujúcom

<sup>14</sup> KRIPPEL, M. 2019. Poistné a dávkové vzťahy mladých ľudí pri práci v poistnom systéme – právne a ekonomické aspekty. In HAMULÁK, J. a kol. *Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 57.

období bol k 1. júlu bežného kalendárneho roka vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu, t. j. k 1. júlu 2020, ak jej príjem bol vyšší ako 6 078 eur a platí to do 30. júna 2021. Z uvedeného vyplýva, že ak fyzická osoba popri štúdiu vykonáva zároveň aj samostatnú zárobkovú činnosť a spĺňa tieto zákonom ustanovené podmienky, zaradí sa z titulu výkonu tejto činnosti do osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia.

## 4 Postavenie študenta z hľadiska dobrovoľného sociálneho poistenia

Problematika osobného rozsahu sociálneho poistenia legislatívnym vývojom sa postupne upravovala, avšak aj naďalej sú v nej určité problémy vhodné na diskusiu. Problém nie je ani tak u povinne poistených subjektov, ako u dobrovoľnej účasti na poistných vzťahoch sociálneho poistenia.

V rámci zmluvnej voľnosti aj študent, ktorý nie je povinne nemocensky poistený, sa môže na základe prejavu vôle dobrovoľne nemocensky poistiť. Dobrovoľnú účasť na dôchodkovom poistení môže študent zrealizovať aj pokiaľ ide o dôchodkové poistenie, a to bez ohľadu na to, či patrí alebo nepatrí do osobného rozsahu povinného dôchodkového poistenia. Rovnako to platí aj pre dobrovoľnú účasť študenta na poistení v nezamestnanosti. U dobrovoľne poistených osôb je určenie vymeriavacieho základu dané prejavom ich vôle, avšak je limitované minimom a maximom ustanoveným zákonom o sociálnom poistení. Dobrovoľná účasť v rámci osobného rozsahu sociálneho poistenia predstavuje určitú formu „pripoistenia“, aj keď tento pojem legislatívna prax v rámci sociálneho poistenia neakceptuje.

V tomto smere za diskutabilné možno považovať napríklad vylúčenie povinne nemocensky poistenej osoby na dobrovoľnom nemocenskom poistení. Dotýka sa to zamestnanca a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby. To znamená, že títo účastníci povinného poistného vzťahu nemocenského poistenia si vo viac prípadoch dlhodobo platia poistné na nemocenské poistenie, avšak možnosť dobrovoľne sa nemocensky poistiť, a tým si zvýšiť dávku nemocenského poistenia, je u nich vylúčená. Cieľom tejto legislatívnej úpravy bolo podľa dôvodovej správy *„predísť účelovému zvyšovaniu vymeriavacieho základu na určenie súm nemocenských dávok, napr. pri plánovaných medicínskych zákrokoch vyžadujúcich si dočasnú pracovnú neschopnosť v prípadoch, ak zamestnanec vopred vie o prípadnom ukončení pracovnoprávneho vzťahu“*. Domnievame sa, že takáto úprava je neodôvodnená a bráni poistencom ekonomicky činným v účasti na dobrovoľnom nemocenskom poistení.

Rovnako diskutabilné je aj zavedenie tzv. „balíčkov“, t. j. poistencov, ak chce byť dobrovoľne nemocensky poistený, musí byť zároveň dobrovoľne dôchodkovo poistený, alebo ak chce byť dobrovoľne poistený v nezamestnanosti, musí byť dobrovoľne poistený nemocensky, ako aj dôchodkovo. Zavedenie tzv. „balíčkov“ bolo odôvodnené zneužívaním možnosti dobrovoľného poistenia. Domnievame sa, že „zneužívanie“ napríklad dávok nemocenského poistenia treba riešiť iným spôsobom, napríklad skvalitnením kontroly dočasne práceneschopných poistencov. Platná právna úprava núti poistencov, ktorí si chcú na báze dobrovoľnosti vyriešiť nepriaznivú sociálnu situáciu v najbližšom období, napríklad z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti alebo tehotenstva, aby si „dobrovoľne“ riešili sociálnu situáciu, ktorá nastane snáď aj za niekoľko rokov, napríklad vznik nároku na starobný dôchodok.

Kým účasť na dobrovoľnom sociálnom poistení študenta vzniká odo dňa prihlásenia sa na dobrovoľné poistenie, najskôr odo dňa podania prihlášky, študent sa v rámci zmluvnej voľnosti môže odhlásiť z dobrovoľného poistenia. Účasť na dobrovoľnom poistení zaniká najskôr odo dňa podania odhlášky. Dobrovoľné poistenie zaniká aj dňom, v ktorom nie sú splnené zákonom ustanovené podmienky pre účasť na dobrovoľnom poistení. Aplikačné problémy s odhlasovaním sa z dobrovoľného poistenia viedli zákonodarcu k novele zákona o sociálnom poistení, ktorou dobrovoľné poistenie zaniká aj od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý bolo naposledy zaplatené poistné na dobrovoľné poistenie, ak za dva po sebe nasledujúce kalendárne mesiace nebolo zaplatené poistné na toto poistenie vôbec, najneskôr do konca tretieho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý bolo naposledy zaplatené poistné na dobrovoľné poistenie.

Zmluvnú voľnosť študent môže uplatniť aj pri doplatení poistného na dôchodkové poistenie. Zákon o sociálnom poistení ustanovuje, že poistné sa platí na účet Sociálnej poisťovne za kalendárny mesiac pozadu, avšak platí tu dikcia, „ak tento zákon neustanovuje inak“. Uplatnením tejto výnimky môže študent okrem ostatných taxatívne vymedzených období<sup>15</sup>, dodatočne<sup>16</sup> doplatiť poistné, ale iba na dôchodkové poistenie, aj za obdobie sústavnej prípravy na povolanie štúdiom na strednej škole alebo na vysokej škole po dovŕšení 16 rokov veku.

## Záver

Osobný rozsah sociálneho poistenia predstavuje vymedzenie okruhu subjektov, ktoré sú sociálne poistené. Poistenie v rámci právnych vzťahov sociálneho

<sup>15</sup> Ustanovenie § 142 ods. 3 zákona o sociálnom poistení.

<sup>16</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn.: 1 So 16/2016.

poistenia vzniká buď na báze dobrovoľnosti alebo fakultatívnosti. Fyzická osoba z hľadiska postavenia študenta nie je povinne nemocensky, povinne dôchodkovo poistená a ani poistená v nezamestnanosti. V rámci zmluvnej voľnosti má možnosť za určitých zákonom ustanovených podmienok získať túto účasť uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu, ako aj výkonom samostatnej zárobkovej činnosti. Z legislatívneho hľadiska aj naďalej treba venovať pozornosť postaveniu študenta v sociálno-poistovacích právnych vzťahoch.

## LITERATÚRA

1. KRIPPEL, M. 2019. Poistné a dávkové vzťahy mladých ľudí pri práci v poistnom systéme – právne a ekonomické aspekty. In HAMULÁK, J. a kol. *Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-571-0117-8
2. LACKO, M. 2015. *Sociálnopoistovacie právne vzťahy*. Praha : Leges, 2015. 191 s. ISBN 978-80-7502-107-6
3. MACKOVÁ, Z. 2016. Kam smeruje sociálne zabezpečenie v Slovenskej republike a kde zostali základné princípy? In *Analýza vývojových trendov v systéme sociálneho zabezpečenia*. Ústav štátu a práva SAV, 2016. ISBN 978-80-89607-50-1
4. SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Priemerná výška vyplácaných dôchodkov (v mesiacoch)*. [online]. [cit. 2020-10-15]. Dostupné na internete: <<https://www.socpoist.sk/priemerna-vyska-vyplacanych-dochodkov--v-mesiacoch-/1600s>>.



# SÚHLAS POŠKODENÉHO AKO OKOLNOSŤ VYLUČUJÚCA PROTIPRÁVNOSŤ V PRACOVNOM PRÁVE?

## *CONSENT OF THE INJURED PARTY AS DEFENCE AGAINST THE LABOUR LAW LIABILITY?*

*doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD.*

*Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Katedra občianskeho a obchodného práva*

**Abstrakt:** Súhlas poškodeného je v občianskoprávnej literatúre uvádzaný štandardne ako okolnosť, ktorá zakladá nedostatok protiprávnosti konania osoby vo vzťahu k subjektu, ktorý s takýmto konaním súhlasil. Avšak rozsah jeho použitia nie je neobmedzený a bezpodmienečný, reflektované musia byť tradične definované podmienky jeho uplatniteľnosti. Týmito podmienkami sú predovšetkým fakt, že súhlas poškodeného sa musí vzťahovať na také práva alebo právom chránené záujmy, o ktorých je poškodený oprávnený bez ďalších obmedzení rozhodovať a disponovať s nimi voľne, súhlas musí byť udelený dobrovoľne, musia byť zachované i ostatné náležitosti právneho úkonu, ktorými je vážnosť vôle, určitosť a zrozumiteľnosť jej prejavu, rovnako ako svojprávnosť subjektu udeľujúceho súhlas. Príspevok sa zaoberá na pozadí týchto podmienok aplikovateľnosťou súhlasu poškodeného porovnaním jeho použitia v oblasti občianskeho a pracovného práva.<sup>1</sup>

**Abstract:** In the civil literature, the consent of the injured party is considered as a circumstance which establishes the lack of unlawfulness of the person's conduct in relation to the subject who consented to such conduct. However, the scope of its use is not unlimited and unconditional, the traditionally defined conditions of its applicability must be reflected. These conditions are, in particular, the fact that the consent of the injured party must relate to such rights or legally protected interests, on which the injured party is entitled to decide and dispose freely without further restrictions, consent must be given voluntarily, other legal requirements

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný ako výstup z projektu APVV-18-0443 „Prieniky pracovného práva do iných odvetí súkromného práva (a vice versa)“.

must be observed, which are the seriousness of the will, the certainty and comprehensibility of its expression, as well as the legal capacity of the consenting subject. In the light of these conditions, the paper deals with the applicability of the consent of the injured party by comparing its use in the field of civil and labor law.

**Kľúčové slová:** súhlas poškodeného, okolnosti vylučujúce zodpovednosť, okolnosti vylučujúce protiprávnosť, zodpovednosť za škodu, náhrada škody v pracovnom práve, protiprávnosť

**Keywords:** consent of the injured party, grounds of justification, defences, liability for damage, damages in labour law, unlawfulness

## Úvod

Súhlas poškodeného, ktorý sa tradične v civilnoprávnej doktríne zaraďuje medzi okolnosti vylučujúce protiprávnosť, je vyjadrením rímskoprávnej zásady „*volenti non fit injuria*“, t. j. bezprávie sa nedeje tomu, kto sám chce (kto k nemu privolí).<sup>2</sup> Uvedená zásada vychádza z premisy dispozičnej voľnosti jednotlivca v jeho právnej sfére,<sup>3</sup> keď sám subjekt vo vzťahu ku ktorému dochádza k protiprávnemu konaniu spôsobujúcemu mu ujmu alebo mu hroziacemu ujmu, samostatne disponuje možnosťou rozhodnúť sa, či takéto konanie bude akceptovať aj s vedomím, že nepriaznivo zasiahne do jeho chránených záujmov.

Kategorizácia súhlasu poškodeného medzi okolnosti vylučujúce protiprávnosť spája aj so súhlasom poškodeného následky spočívajúce v tom, že konanie, ktoré by za iných okolností bolo protiprávne, túto protiprávnosť aktiváciou konkrétnej okolnosti stráca. Vo všeobecnosti platí, že okolnosti vylučujúce protiprávnosť sa viažu na tie skutkové podstaty zodpovednosti za škodu, ktoré vyžadujú protiprávnosť, t. j. skutkové podstaty subjektívnej zodpovednosti, kde je protiprávne konanie jedným zo základných predpokladov vzniku zodpovednosti, prípadne skutkové podstaty inej zodpovednosti, ktorá predpokladá protiprávnosť.

Napriek naviazanosti okolností vylučujúcich protiprávnosť na kategóriu protiprávnosti zohráva práve súhlas poškodeného určitú úlohu aj v prípade zodpovednosti za ohrozenie, ktoré nepredpokladá protiprávnosť ohrozenia, v dôsledku čoho tu nemôže súhlas poškodeného pôsobiť ako okolnosť vylučujúca

---

<sup>2</sup> Porovnaj LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 405.

<sup>3</sup> LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 405.

protiprávnosť.<sup>4</sup> Ako však uvádza Melzer, ak bol udelený súhlas vo vzťahu k zodpovednosti za ohrozenie, nevzťahuje sa na tieto prípady ochranný účel tohto typu zodpovednosti, keďže účelom zodpovednosti za ohrozenie nie je poskytnutie ochrany pred ujмами, ktorým sa dané osoby dobrovoľne vystavujú.<sup>5</sup> Súhlas poškodeného tu teda má relevanciu skôr v zmysle zohľadnenia dobrovoľného prevzatia rizika v spojení s ochranným účelom daného typu zodpovednosti.

Generalizujúci pohľad na problematiku udelenia súhlasu ako okolnosti vylučujúcej protiprávnosť prináša bohužiaľ viac otázok ako odpovedí. Nie je úplne zrejmé (a v zahraničnej literatúre podobne nepanuje zhoda a nie sú vyjasnené závery), či použitie súhlasu ako okolnosti vylučujúcej protiprávnosť je doménou deliktneho práva alebo či vylučuje zodpovednosť i v oblasti zmluvného práva. Zároveň v rámci úvah o rôznych druhoch privolenia je nevyhnutné odlíšiť privolenie (súhlas) od príbuzných právnych inštitútov (napr. prevzatie rizika), pričom však hranice medzi nimi sú v mnohých prípadoch nejasné, v iných sa dokonca úplne stierajú. V konečnom dôsledku sa v odbornej literatúre objavujú i názory o tom, či možno vôbec privolenie považovať za osobitný právny inštitút a či sa za týmto vágnym pojmom, ktorý nemá presne stanovené normatívne hranice, neskrývajú rôzne právne inštitúty.<sup>6</sup>

Vyriešenie týchto koncepcných otázok však presahuje ciele tohto príspevku, v ktorom sa vo vzťahu k skúmaniu problematiky súhlasu poškodeného snažíme porovnať podmienky a rozsah použitia súhlasu poškodeného v občianskom práve a v pracovnom práve, rovnako ako zodpovedanie východiskovej otázky, či tento inštitút je vôbec aplikovateľným konceptom i v rámci pracovnoprávných vzťahov, a to napriek tomu, že nie je pracovnoprávnymi predpismi ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť výslovne upravený.

## 1 Súhlas poškodeného v slovenskom práve – všeobecné atribúty

Skutočnosť, že pracovnoprávne predpisy neupravujú v rámci svojich ustanovení o zodpovednosti za škodu a jej náhrade súhlas poškodeného je úplne pochopiteľná. V konečnom dôsledku ani sám zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník

<sup>4</sup> MELZER, F. – TĚGL, P. a kol. 2018. *Občianský zákoník - veľký komentár*. § 2894-3081. Svazek IX. Praha : Leges, 2018, s. 128.

<sup>5</sup> Ibidem, s. 128

<sup>6</sup> OHLY, A. 2002. *Volenti non fit iniuria – Die Einwilligung im Privatrecht*. Tübingen : Mohr Siebeck, 2002, s. 23.

v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“) vo svojich ustanoveniach na rozdiel od zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov<sup>7</sup> súhlas poškodeného výslovne ako všeobecný inštitút deliktneho práva neupravuje<sup>8</sup> a neviaže naň výslovne právny následok vylúčenia protiprávnosti konania. Normatívny text Občianskeho zákonníka však napriek tomu, že neupravuje súhlas poškodeného ako okolnosť vylučujúcu protiprávnosť všeobecne, v niektorých svojich ustanoveniach súhlas v tomto ponímaní uvádza. Napríklad § 725 OZ vylučuje na základe použitia *argumentu a contrario* protiprávnosť konania príkazníka odchyľujúceho sa od pokynov príkazcu, ak získal na takéto odchylenie sa od pokynov jeho súhlas. Podobne je v § 743 OZ vylúčená protiprávnosť spôsobenia ujmy tým, kto koná bez príkazu (*negotiorum gestio*), ak ten, o koho ide, dá na konanie dodatočný súhlas.<sup>9</sup>

Podobne ako v prípade občianskoprávných vzťahov, aj v prípade pracovnoprávných vzťahov možno jeho samotnú aplikáciu vyvodiť zo zásady *volenti non fit injuria*,<sup>10</sup> keďže táto rímskoprávna zásada ovláda celú oblasť súkromnoprávných vzťahov, do rámca ktorých sú zasadené i pracovnoprávne vzťahy (rešpektujúc pritom i určité špecifiká, vyplývajúce z postavenia zamestnanca ako slabšej strany), zo zásady protiprávnosti ako objektívnej kategórie vzťahujúcej sa k celému právnemu poriadku a rovnako je tento inštitút ako okolnosť ovplyvňujúca zodpovednosť štandardne používaným konceptom v zahraničných právnych poriadkoch<sup>11</sup> rovnako ako v modelových pravidlách deliktnej zodpovednosti.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> Ustanovenie § 29 Trestného zákona v súlade s ktorým čin inak trestný nie je trestným činom, ak bol vykonaný so súhlasom poškodeného a nesmeruje proti jeho životu alebo zdraviu, pričom o súhlas v tomto ponímaní nejde, ak nebol daný vopred, nebol vážny a dobrovoľný alebo ak v súvislosti s ním bol spáchaný iný trestný čin. Výnimku tvoria tie trestné činy, podľa skutkovej podstaty ktorých má byť čin trestný aj vtedy, keď bol daný súhlas poškodeného.

<sup>8</sup> Tento prístup má je výnimkou ani z pohľadu zahraničných právnych poriadkov, keď väčšina trestných kódexov súhlas poškodeného ako okolnosť vylučujúcu protiprávnosť upravuje, avšak iba niektoré civilnoprávne kódexy (zvyčajne vo vzťahu k súhlasu v medicínskych záležitostiach) takúto úpravu poznajú. (VON BAR, CH. 200. *The Common European Law of Torts*. Volume two. New York : Clarendon Press, 2000, s. 529.)

<sup>9</sup> Porovnaj LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 406.

<sup>10</sup> Rovnako HLUŠÁK, M. Glosa k uzneseniu Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 138/2016 z 24. 8. 2017. Protiprávny pokyn zamestnávateľa ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť, R 15/2018. In *Súkromné právo*. 2018, č. 2, s. 82.

<sup>11</sup> K stručnému prehľadu pozri VON BAR, CH. 2000. *The Common European Law of Torts*. Volume two. New York : Clarendon Press, 2000, s. 529 a nasl.

<sup>12</sup> Pozri VON BAR, Ch. – CLIVE, E. (eds.) 2009. *Principles, definitions and model rules of European private law. Draft common frame of reference (DCFR). Full edition*. Vol. 4, München : Sellier, European Law Publishers, 2009, s. 3612.

Zásada *volenti non fit injuria*, z ktorej inštitút súhlasu poškodeného vychádza, však neplatí absolútne a nie každý súhlas poškodeného je spôsobilým inštitútom pre vylúčenie protiprávnosti konania, ku ktorému bol daný súhlas. Práve rozsah dispozičného oprávnenia poškodeného vo vzťahu k právnym záujmom, do ktorých má byť protiprávnym konaním zasiahnuté, je kritérium pre stanovenie hraníc aplikácie tejto zásady. Vymedzenie rozsahu dispozičného oprávnenia môže vyplývať podľa Lubyho z rozhraničenia obsahu príslušného právneho vzťahu vzhľadom na jednotlivé záujmy zúčastnených strán (napr. nájomca nemôže dať súhlas tretej osobe na prisvojenie si prenajatej veci), hranice môžu byť formulované aj v celospoločenskom záujme (nemožno dať privolenie k odňatiu svojho života).<sup>13</sup> Okruh práv a oprávnených záujmov, s ktorými je poškodený oprávnený voľne disponovať a ktoré sú spôsobilým objektom udelenia súhlasu na zásah, možno teda vo všeobecnosti vymedziť v rozsahu, v ktorom sa dotýkajú poškodeného a nie spoločnosti ako celku.<sup>14</sup> Dispozícia s právnymi záujmami, na ktorých má okrem samotného subjektu eminentný záujem i spoločnosť ako celok, sú takto vylúčené úplne alebo čiastočne z okruhu dispozičných oprávnení samotného subjektu (možno napr. diskutovať, či možno poskytnúť súhlas k určitému poškodeniu zdravia, napríklad pri kontaktných športoch alebo dokonca života, privolenie k ukončeniu života, či už formou eutanázie alebo prípady, keď sa obeť sama ponúkne svojmu páchatelovi), pričom ide primárne o záujmy osobnostnej povahy.

Základným rozlišovacím kritériom pri kategorizácii privolenia je teda povaha právneho statku, do ktorého bolo zasiahnuté v zmysle osobnostných práv na jednej strane a majetkových práv na druhej strane. Typickým prípadom privolenia v rozsahu osobnostných práv sú napríklad licencie na vyhotovenie zvukových a obrazových záznamov a používanie takýchto prejavov osobnosti na dojednaný účel. Privolením v rozsahu majetkových práv je veľmi široký diapazón právnych prostriedkov, prostredníctvom ktorých subjekt dobrovoľne súhlasí s možnosťou, že príde o svoje už existujúce majetkové práva alebo ich časť alebo naopak, že nezíska nové, ktoré by za bežného chodu udalostí bol býval získal (napr. súhlas subjektu, aby si niekto vzal jeho vec, pričom v tomto prípade nepôjde o krádež).

Okrem tohto základného rozlišovacieho kritéria možno súhlas poškodeného kategorizovať i na základe iných kritérií. Jedným z nich môže byť napríklad skutočnosť, koho záujmom má takéto privolenie slúžiť, či záujmom toho, kto

<sup>13</sup> LUBY, Š. 1958. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 408.

<sup>14</sup> KLAPAL, V. 2005. Svolení poškozeného jako okolnost vylučující protiprávnost. In *Trestněprávní revue*. 2005, 4, č. 10.

privolenie poskytuje, pretože tak robí buď z altruistických dôvodov, alebo očakáva od takéhoto konania poskytnutie určitej protihodnoty. Z časového hľadiska môže ísť o poskytnutie jednorazového privolenia alebo privolenia, ktoré sa vzťahuje na prebiehajúci alebo dlhodobo trvajúci zásah do právnych statkov.<sup>15</sup>

Súhlas poškodeného treba ponímať ako právny úkon (nie ako faktické konanie), keďže ním dochádza k dispozícii s majetkovým alebo osobnostným právom<sup>16</sup>, a to takým spôsobom, že sa do týchto statkov zasahuje spôsobom, ktorý by pri nedostatku súhlasu bol spôsob zakladajúci protiprávnosť na strane konajúceho. Súhlas poškodeného sám osebe môže mať formu tak právom aprobovaného, ako aj právom reprobovaného právneho úkonu. Výlučne iba súhlas, ktorý je právom aprobovaný, spôsobuje právny následok vylúčenia protiprávnosti, naopak súhlas, ktorý je daný mimo rozsah dispozičného oprávnenia poškodeného so statkom, alebo je v rozpore s právnym poriadkom iným spôsobom, nevylučuje protiprávnosť konania, ku ktorému sa tento súhlas viaže, pričom sám môže vzhľadom k svojej protiprávnosti založiť zodpovednosť subjektu, ktorý súhlas poskytol.<sup>17</sup>

## 2 Podmienky udelenia súhlasu v civilnom a pracovnom práve

Občianskoprávna doktrína pracuje so sumou istých podmienok (predpokladov), ktoré musia byť naplnené k udeleniu právom aprobovaného súhlasu a naplnenie ktorých následne vylučuje protiprávnosť konania, ku ktorému sa súhlas vzťahuje. Súhlas musí byť udelený svojprávnou osobou, musí byť daný vopred, vedome, určito a dobrovoľne a musí sa týkať hodnôt, na poškodenie ktorých môže byť súhlas udelený.

Nie je dôvod, vzhľadom na použitie všeobecných princípov deliktneho práva a predovšetkým všeobecnej teórie právneho úkonu, aby tieto neboli aplikované i v oblasti pracovného práva ako osobitného súkromnoprávneho odvetvia. Vzhľadom na určité špecifiká pracovného práva však ostáva otvorená otázka, či sa všetky predpoklady účinného uplatnenia súhlasu formulované v doktríne civilného práva, prejavujú rovnako i v pracovnom práve.

---

<sup>15</sup> OHLY, A. 2002. *Volenti non fit iniuria – Die Einwilligung im Privatrecht*. Tübingen : Mohr Siebeck, 2002, s. 24.

<sup>16</sup> LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 408.

<sup>17</sup> Rovnako LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 408.

Súhlas predovšetkým musí byť skutočne daný, t. j. nemôže ísť o nulitný právny úkon, ktorý nie je spôsobilý vylúčiť protiprávnosť, a to ani v tom prípade, ak by bol konajúci dobromyseľný v tom, že na svoje protiprávne konanie súhlas poškodeného dostal.<sup>18</sup> Takýto mylný postoj konajúceho o tom, že je daný súhlas ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť, by mal v rámci zodpovednostného vzťahu význam iba vo vzťahu k zavineniu ako subjektívnej kategórii, nie však k povahe jeho konania ako protiprávneho (protiprávnosť a zavinenie sú odlišnými kategóriami, tvoriacimi dva odlišné predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu<sup>19</sup>), čo samozrejme nevylučuje, že nedôjde k naplneniu predpokladu zavinenia a z tohto dôvodu nevznikne konajúcemu povinnosť nahradiť spôsobenú škodu.

Pochybnosti nevznikajú, že i v pracovnom práve musí byť súhlas udelený svojprávnou osobou. Keďže súhlas je právnym úkonom, osoba, ktorá ho udeľuje, musí disponovať spôsobilosťou na právne úkony v tom rozsahu, v ktorom má dispozičné oprávnenie nakladať s právnym statkom o zásah do ktorého ide.

Rovnako ako v občianskom práve, i v pracovnom práve platí, že súhlas by mal byť daný vopred. Účinky vylúčenia protiprávnosti sú so súhlasom spojené iba v prípade, keď už v čase konania nesúceho znaky protiprávnosti, tu takýto súhlas poškodeného bol. Podľa Lubyho sa účinok privolenia vylučujúci protiprávnosť nezakladá podľa zásady *volenti non fit injuria* na prostej vôli privoľujúceho, ale len na jeho vôli uplatniť udelením privolenia dispozičné právo, ktoré mu prislúcha. Pôvodný nedostatok vôle nemožno dodatočne napraviť, pretože protiprávnosť sa nezakladá na rozpore s vôľou toho, kto mal dať privolenie, ale na rozpore bez privolenia urobeného úkonu s objektívnym právom.<sup>20</sup> Ak by súhlas bol udelený až *ex post*, nepôjde o súhlas v zmysle okolnosti vylučujúcej protiprávnosť, keďže protiprávnosť je daná a zodpovednostný vzťah za splnenia ďalších predpokladov vznikol, ale pôjde skôr o dohodu o vylúčení alebo obmedzení náhrady škody.

Podobne uvedené platí aj vtedy, ak bol súhlas síce udelený pred protiprávnym konaním, avšak v čase konania už bol neúčinný.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> K omylu vo vzťahu k okolnostiam vylučujúcim protiprávnosť pozri bližšie MELZER, F. – TÉGL, P. a kol. 2018. *Občianský zákoník - veľký komentár*. § 2894-3081. Svazek IX. Praha : Leges, 2018, s. 129.

<sup>19</sup> Bližšie k jednotlivým konceptom vzťahu protiprávnosti a zavinenia pozri KOZIOL, H. (ed.). 1998. *Unification of Tort Law: Wrongfulness*. Hague, London, Boston : Kluwer Law International, 1998.

<sup>20</sup> LUBY, Š. 1958. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 410.

<sup>21</sup> Súhlas poškodeného možno považovať za odvolateľný právny úkon, pričom jeho odvolateľnosť môže vyplývať z toho, že bolo privoľujúcim subjektom vyhradená alebo môže vyplývať z povahy úkonu (takto napr. dispozičné oprávnenia vo vzťahu k osobnostným právam jednotlivca možno považovať z ich samotnej povahy za odvolateľné). LUBY, Š. 1958. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 409.

Súhlas musí byť ďalej udelený vedome, určito a dobrovoľne (uvedené atribúty vyplývajú zo všeobecnej náuky o právnom úkone a jeho náležitostiach), nesmie sa prieciť zákonu (právu ako celku, t. j. nielen pracovnoprávnym predpisom) a môže sa dotýkať iba takých hodnôt a právnych záujmov, na zásah do ktorých môže byť súhlas udelený.

Diskutabilným v tomto kontexte sa javí byť práve rozsah právnych záujmov, ktoré môžu byť v rámci pracovného práva predmetom dispozičného oprávnenia (či už zamestnanca alebo zamestnávateľa) a či práve povaha pracovnoprávnych vzťahov vzhľadom na postavenie zamestnanca ako slabšej strany poskytuje obom subjektom iný rozsah dispozičných oprávnení so svojimi právnymi statkami, ako je tomu vo všeobecnom občianskom práve.

Ako už bolo vyššie uvedené, limity dispozičných oprávnení subjektov môžu vyplývať predovšetkým zo záujmu spoločnosti ako celku na zachovaní a ochrane určitých hodnôt (najmä osobnej povahy) individuálnych subjektov (život, zdravie, sloboda jednotlivca a pod.).<sup>22</sup> Uvedené platí i pre oblasť pracovného práva, t. j. ak vzhľadom na spôsob alebo rozsah zásahu do týchto právnych statkov možno odvodiť, že im je poskytovaná celospoločenská ochrana, ani súhlas dotknutého subjektu nevytlúči protiprávnosť konania škodcu. Takto napríklad nie je v pracovnom práve prípustné, aby zamestnanec udelil zamestnávateľovi súhlas k poškodeniu svojho zdravia pri úraze alebo chorobe z povolania, rovnako ako úplnému obmedzeniu svojho súkromia. Kým vo vzťahu k záujmom viažucim sa na osobnostné práva poškodeného sú dispozičné oprávnenia jednotlivcov v niektorých smeroch vzhľadom k celospoločenským záujmom obmedzené, neprejavuje sa tento celospoločenský záujem v majetkových právach tak výrazne (dispozičné oprávnenie sa môže dotýkať tak vecných, ako aj obligáčnych práv).<sup>23</sup> Takto môže dať napríklad zamestnávateľ súhlas k zničeniu veci, používanej zamestnancom pri výkone svojej práce (samozrejme to predpokladá, že sám zamestnávateľ takýmto oprávnením disponuje).

Dispozičné oprávnenia môžu byť obmedzené aj zákonnou úpravou, pričom práve v tomto bode bude vzhľadom k vyššej miere kogentnej úpravy pracovného práva v porovnaní s občianskym právom rozsah obmedzení v pracovnom práve pravdepodobne o niečo širší ako v práve občianskom.

<sup>22</sup> Má sa za to, že práve život a zdravie sú hodnotami, s ktorými nie je ich nositeľovi dovolené voľne nakladať, a teda ani udeľovať súhlas k neoprávnenému zásahu do týchto hodnôt. Český ústavný súd vo svojom náleze sp. zn. I ÚS 321/06 uviedol, že „v prípade ochrany zdravia a životov, na ktorej má spoločnosť osobitný záujem, môže takéto hodnoty hájiť i proti vôli ich nositeľov“. Z uvedeného vyplýva, že hodnoty života a zdravia sú považované za hodnoty prináležiace nielen jednotlivcovi, ale ide o hodnoty, na zachovaní ktorých má záujem celá spoločnosť.

<sup>23</sup> LUBY, Š. 1958. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 412.



Pokiaľ ide o formu súhlasu, aj v rámci pracovného práva platí, že súhlas môže byť udelený ako samostatný adresovaný<sup>24</sup> právny úkon, pričom môže na seba vziať podobu niektorého z typických inštitútov pracovného práva. Takýmto súhlasom by napríklad mohol byť pokyn zamestnávateľa, plnením ktorého dôjde vo vzťahu k zamestnávateľovi k protiprávnemu konaniu zo strany zamestnanca. Ak v príčinnej súvislosti s takýmto konaním zamestnanca vznikne škoda zamestnávateľovi, práve jeho pokyn ako forma „súhlasu“<sup>25</sup> s konaním zamestnanca vylučuje protiprávnosť konania vo vzťahu k zamestnávateľovi.<sup>26</sup>

Súhlas však môže byť udelený aj ako súčasť iného právneho úkonu, ktorý sleduje primárne iný cieľ a účel. Takto napríklad môže byť súhlas súčasťou interného predpisu zamestnávateľa, ak spĺňa atribúty právneho úkonu, prípadne môže byť súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca alebo špecifických dohôd, ako sú napríklad dohoda o hmotnej zodpovednosti zamestnanca, ktorej súčasťou môžu byť ustanovenia, ktoré svojou povahou môžu vo vzťahu k určitému konaniu zamestnanca vylúčiť jeho zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnávateľovi. Ak je súhlas súčasťou iného právneho úkonu, otázkou ostáva, či vady tohto iného právneho úkonu majú vplyv aj na súhlas ako okolnosť vylučujúcu protiprávnosť. Pravdepodobne platí, že ak je súhlas neoddeliteľnou súčasťou iného právneho

<sup>24</sup> Zo všeobecnej teórie právneho úkonu vyplýva, že ak takýto súhlas ako jednostranný adresovaný právny úkon došiel adresátovi, vylučuje protiprávnosť i v prípade, ak sa o ňom adresát nedozvedel. Protiprávnosť je objektívnou kategóriou, ktorej danosť sa neviaže na subjektívny prvok vedomosti konajúceho o súhlase poškodeného, ale na objektívny prvok existencie účinne daného súhlasu poškodeného.

<sup>25</sup> V tomto kontexte možno pokyn zamestnávateľa chápať dokonca ako silnejšiu formu súhlasu, keďže zamestnancovi vyplýva z § 47 ods. 1 písm. b) ZP priamo povinnosť vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa, takže s výnimkou § 47 ods. 3 ZP musí splniť takýto pokyn zamestnávateľa.

<sup>26</sup> Pozri k tomu bližšie uznesenie NS SR z 24. 8. 2017, sp. zn. 6 Cdo 138/2016 a na toto rozhodnutie nadväzujúca glosa HLUŠÁK, M. Glosa k uzneseniu Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 138/2016 z 24. 8. 2017. Protiprávny pokyn zamestnávateľa ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť, R 15/2018. In *Súkromné právo*. 2018, č. 2.

Uvedené rozhodnutie sa týkalo zodpovednosti zamestnanca za škodu voči zamestnávateľovi, ktorú mu mal údajne spôsobiť tým, že zamestnávateľ musel zaplatiť osobitný poplatok, ktorý mu bol vyrubený za prekročenie povoleného limitu váhy nákladu, prevážaného zamestnancom na nákladnom aute. V tomto prípade došlo však zo strany zamestnávateľa k vylúčeniu protiprávnosti konania zamestnanca (nie všeobecne ale) vo vzťahu k nemu ako zamestnávateľovi, keďže podľa skutkového stavu sám zamestnávateľ trval na vykonaní prepravy aj napriek tomu, že ho o preťaženom náklade zamestnanec viackrát informoval. Zamestnanec teda iba plnil príkaz zamestnávateľa, ktorým zamestnávateľ „súhlasil“ s preťažením nákladného auta ako konania, v dôsledku ktorého bol vyrubený poplatok, spôsobujúci pokles majetkových hodnôt zamestnávateľa, v dôsledku čoho sa ako poškodený nemôže náhrady škody spočívajúcej v hodnote vyrubenej poplatku dožadovať na zamestnancovi ako konajúcom, keďže svojím pokynom takéto jeho konanie voči svojej osobe zbavil protiprávnej povahy.

úkonu (napr. dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanca), pričom tento iný právny úkon trpí vadou, postihuje takáto vada i súhlas poškodeného.

### 3 Súhlas poškodeného z hľadiska povahy dotknutej skutkovej podstaty zodpovednosti za škodu a postavenia zúčastnených subjektov

Súhlas vylučujúci protiprávnosť možno v rámci výkonu pracovnoprávných činností skúmať v dvoch odlišných rovinách, pokiaľ ide o subjekt voči ktorému zásah do právom chránených záujmov smeruje. Prvú rovinu tvoria vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v rámci ktorých je jednej alebo druhej strane uložená zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) povinnosť nahradiť spôsobenú ujmu.<sup>27</sup>

Vo vzťahu k obom uvedeným zodpovednostným okruhom (zodpovednosť za škodu zamestnanca voči zamestnávateľovi a zodpovednosť za škodu zamestnávateľa voči zamestnancovi), keďže ide o skutkové podstaty zodpovednosti za škodu, z ktorých niektoré majú subjektívny a iné objektívny charakter, je nevyhnutné vyriešiť, či súhlas poškodeného je relevantný výlučne vo vzťahu k subjektívnej zodpovednosti alebo ho možno aplikovať aj vo vzťahu k objektívnej zodpovednosti. Riešenie nie je vôbec jednoduché a už vôbec nie jednoznačné. Primárne treba vychádzať z toho, k čomu je súhlas ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť udeľovaný. Či ku konaniu, ktoré by bez súhlasu vykazovalo prvky protiprávnosti, alebo k samotnému zásahu do právom chráneného záujmu, ktoré môže vzniknúť z určitého konania alebo stavu, ktoré aj bez súhlasu nevykazujú prvky protiprávnosti, avšak škodca nesie za ňu z rozhodnutia zákonodarcu zodpovednosť, pričom sám nekonal protiprávne. V prvom prípade by záver smeroval k možnosti použitia súhlasu ako okolnosti vylučujúcej protiprávnosť iba v prípadoch subjektívnej zodpovednosti vystavanej na princípe zavineného protiprávneho konania ako základného predpokladu jej vzniku (príp. inej zodpovednosti, kde

<sup>27</sup> Na strane zamestnanca je to všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu (§ 179 a nasl. ZP), zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§ 182 a nasl. ZP), a zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov (§ 185 ZP).

Zo strany zamestnávateľa ide o všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu (§ 192 ZP), zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach (§ 193 ZP), zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody (§ 194 ZP) a zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania (§ 195 a nasl. ZP).

protiprávnosť tvorí základný skutkový predpoklad). V druhom prípade, keď by bol súhlas chápaný ako súhlas so zásahom do určitého záujmu, nebolo by podstatné, či k zásahu došlo právom aprobovaným alebo reprobovaným spôsobom, z tohto dôvodu by bol súhlas relevantnou okolnosťou vylučujúcou i objektívnu zodpovednosť za spôsobenú škodu.

Prisvedčiť možno skôr prvému výkladu, ktorý súhlas poškodeného viaže na protiprávnosť konania a zároveň treba odlišiť okolnosti vylučujúce protiprávnosť od okolností vylučujúcich zodpovednosť v užšom chápaní, t. j. od okolností, ktoré ponechávajú konaniu atribút protiprávnosti, vylučujú však nastúpenie nepriaznivých (sankčných) následkov (spočívajúcich napr. v povinnosti nahradiť spôsobenú škodu). Objektívna zodpovednosť sa, pokiaľ ide o okolnosť vylučujúcu nastúpenie sankčných následkov, spája skôr (i keď ako relatívne kontroverzný inštitút vo vzťahu k deliktnej zodpovednosti) s inštitútom dobrovoľného prevzatia rizika ako určitého faktora, ktorý treba vziať do úvahy v rámci kategórie zodpovednosti, ktorá sa nespája s protiprávnym konaním. Už však príklad toho, že niektoré zo zahraničných doktrín navrhujú zaradenie inštitútu dobrovoľného prevzatia rizika medzi náuku o súhlase svedčí o tom, že hranica medzi týmito dvoma inštitútmi, čo do ich podstaty, je niekedy veľmi tenká.

Napriek tomu platí, keďže súhlas je právnym úkonom, že ho treba vykladať predovšetkým podľa jeho obsahu, t. j. obsah konkrétneho súhlasu by mal dať odpoveď na otázku, či zahŕňa výlučne súhlas smerujúci k vylúčeniu protiprávnosti alebo aj k vylúčeniu povinnosti nahradiť škodu, ktorá bola spôsobená právom aprobovaným správaním. Ak obsah súhlasu nie je v tomto smere úplne jasný a vôľa privolujúceho úplne jednoznačná, platí skôr použitie reštriktívneho výkladu v prospech osoby udeľujúcej súhlas.<sup>28</sup>

Kým v rámci predchádzajúcich úvah o súhlase poškodeného boli osobami zúčastnenými na zodpovednostnom vzťahu výlučne zamestnanec so zamestnávateľom, druhú rovinu uvažovania o súhlase poškodeného možno vymedziť vo vzťahu k súhlasu zamestnávateľa s konaním zamestnanca pri plnení jeho pracovných povinností, ktorým neoprávnené zasiahne do právneho statku tretej osoby, pričom z takéhoto konania vznikne určitá majetková ujma i zamestnávateľovi – napríklad zamestnanec pri výkone svojich pracovných povinností spočívajúcich v oprave domu zákazníka použije so súhlasom zamestnávateľa taký postup výkonu prác, ktorý vykazuje prvky protiprávnosti a v dôsledku použitia ktorého vznikne zákazníkovi, prípadne dokonca osobe odlišnej od zákazníka, ujma na majetku alebo ujma na zdraví. Ujma v tomto prípade môže vzniknúť nielen

<sup>28</sup> Rovnako LUBY, Š. 1958. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel.* Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 416.

primárne poškodenej osobe, t. j. zákazníkovi v prípade poškodenia jeho majetku alebo zdravia alebo tretej osobe, ale reflexná škoda na majetku môže vzniknúť priamo zamestnávateľovi, ktorý dal súhlas s použitím daného postupu prác, v dôsledku ktorého došlo k vzniku ujmy. Jeho reflexná škoda spočíva v povinnosti ako princípála nahradiť škodu spôsobenú zákazníkovi alebo tretej osobe svojim zamestnancom ako pomocníkom pri plnení (v prípade zákazníka) alebo ako pomocníkom pri výkone činnosti pre princípála (v prípade deliktnej zodpovednosti voči tretej osobe).<sup>29</sup>

Štandardne je pričítanie zodpovednosti za pomocníka<sup>30</sup> pri plnení v jednotlivých právnych poriadkoch riešené v prospech pričítania celého rozsahu zodpovednosti za nesplnenie princípálovi, t. j. princípál by mal zodpovedať tak, ako by bol býval plnil sám<sup>31</sup>, v prípade pričítania zodpovednosti pomocníka v rámci deliktneho práva sa prístupy môžu mierne odlišovať (v zásade platí zodpovednosť princípála za konanie pomocníka, príp. zodpovednosť princípála za *culpa in eligendo* pri výbere a kontrole pomocníka).

Ak zamestnanec spôsobí tretej osobe škodu, za ktorú zodpovedá zamestnávateľ (v našom právnom poriadku v súlade s aplikáciou § 420 ods. 2 OZ pre pomocníka vo vzťahu k mimozmluvným záväzkom, avšak s nejasným postavením pričítania škody pomocníka pri plnení<sup>32</sup>), u zamestnávateľa dôjde v dôsledku spôsobenia

<sup>29</sup> Inštitút zodpovednosti pomocníka pri plnení je obmedzený na prípady, keď sa princípálovi pričíta zodpovednosť za pomocníka voči veriteľovi (t. j. zamestnávateľovi pričítaná zodpovednosť voči zákazníkovi ako príjemcovi poskytovanej služby). V prípade zodpovednosti zamestnávateľa voči tretej osobe (ktorá nie je veriteľom zamestnávateľa) sa zodpovednosť princípála – zamestnávateľa za konanie pomocníka – zamestnanca spravuje pravidlami pričítania deliktnej (nie zmluvnej) zodpovednosti pomocníka princípálovi. Konštrukcia zodpovednosti za pomocníka pri plnení vychádza z myšlienky pričítania zodpovednosti princípálovi „za svojich ľudí“, ktorých použil pri poskytovaní svojho plnenia (plnení svojho dlhu) alebo v priamej súvislosti s jeho plnením. V zásade nie je relevantné, či takýto pomocník poruší priamo povinnosť plniť (napr. poskytnutím vadného plnenia) alebo vedľajšiu povinnosť vyplývajúcu zo zmluvy (napr. ochranné povinnosti) (Pozri MELZER, F. – TĚGL, P. a kol. 2018. *Občanský zákoník - veľký komentár*. § 2894-3081. Svažek IX. Praha : Leges, 2018, s. 352.)

<sup>30</sup> K možnostiam zákonodarcu pri hodnotovom normatívnom zakotvení toho, kto bude niesť zodpovednosť za škodlivé následky, ku ktorým došlo konaním (či nekonaním) pomocníka, pozri bližšie TROJČÁKOVÁ, V. 2018. Pričítanie škody spôsobenej pomocníkom. Zodpovednosť na pomedzí porušenia zmluvnej povinnosti a deliktu. In NEVOLNÁ, Z. – HLOBÍKOVÁ, D. (eds.) *Porušenie zmluvných povinností v súkromnom práve a jeho následky*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2018, s. 157.

<sup>31</sup> K špecifickému postaveniu slovenského právneho poriadku k otázke zodpovednosti princípála za pomocníka pri plnení pozri bližšie TROJČÁKOVÁ, V. 2019. Zodpovednosť za škodu voči tretím osobám spôsobenú pomocníkom a poistenie zodpovednosti za škodu. In *Súkromné právo*. 2019, č. 6.

<sup>32</sup> Bližšie pozri TROJČÁKOVÁ, V. 2019. Zodpovednosť za škodu voči tretím osobám spôsobenú pomocníkom a poistenie zodpovednosti za škodu. In *Súkromné právo*. 2019, č. 6.

škody zamestnancom, povinnosť k náhrade ktorej je pričítaná zamestnávateľovi, k zníženiu jeho majetkových hodnôt. Súhlas zamestnávateľa s konaním, v príčinnej súvislosti s ktorým došlo k vzniku primárnej ujmy tretích subjektov a reflexnej ujmy, je však okolnosťou vylučujúcou protiprávnosť výlučne vo vzťahu k reflexnej škode, ktorá vznikla zamestnávateľovi.<sup>33</sup> Zamestnávateľ nie je v tomto prípade oprávnený vzhľadom na súhlas s takýmto konaním požadovať v rámci realizácie regresného práva podľa pracovnoprávných predpisov od zamestnanca náhradu škody, ktorá mu vznikla ako reflexná. Zároveň je však vzhľadom na svoje postavenie princípála povinný nahradiť škodu, ktorá vznikla tretej osobe, pretože jeho súhlas s konaním zamestnanca je relevantný, a teda vylučuje protiprávnosť výlučne voči poškodenému, ktorý súhlas udelil, v tomto prípade zamestnávateľ. Vo vzťahu k poškodeným tretím osobám konanie zamestnanca ako pomocníka nestráca svoju protiprávnosť ani po udelení súhlasu zamestnávateľa,<sup>34</sup> keďže jeho súhlas zbavuje dané konanie zamestnanca protiprávnosti iba relatívne, vo vzťahu k nemu samému, nie však objektívne ku konaniu ako takému.

## Záver

Súhlas poškodeného je inštitútom, pri splnení podmienok ktorého stráca konanie inak protiprávne svoju protiprávnosť a právny poriadok nespája následne s takýmto konaním negatívny následok. Okolnosti vylučujúce protiprávnosť, medzi ktoré súhlas poškodeného patrí, sa prelínajú celým právnym poriadkom (práve z dôvodu, že kategória protiprávnosti nie je obmedzená výlučne na jednu oblasť práva, ale vzťahuje sa k celému právnemu poriadku), je preto nevyhnutné hľadať ich v celom právnom poriadku,<sup>35</sup> v rámci všetkých odvetví práva, a to aj vtedy, ak nie sú výslovne normatívne upravené.

Napriek tomu, že pracovné právo súhlas poškodeného ako okolnosť vylučujúcu protiprávnosť výslovne neupravuje (rovnako ako viacero deliktNOPrávných inštitútov, s doktrínalným ukotvením a aplikáciou ktorých v pracovnom práve vypomáha občianske právo, pričom ani v Občianskom zákonníku nenájdeme všeobecnú úpravu súhlasu poškodeného), nie je dôvod, aby tento inštitút

<sup>33</sup> Absencia takéhoto súhlasu zo strany zamestnávateľa aktivuje pokiaľ ide o rozsah náhrady škody § 186 ZP.

<sup>34</sup> Obdobne pozri HLUŠÁK, M. Glosa k uzneseniu Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 138/2016 z 24. 8. 2017. Protiprávny pokyn zamestnávateľa ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť, R 15/2018. In *Súkromné právo*. 2018, č. 2, s. 82.

<sup>35</sup> MELZER, F. – TĚGL, P. a kol. 2018. *Občianský zákoník - veľký komentár*. § 2894-3081. Svazek IX. Praha : Leges, 2018, s. 236.

nemohol byť, vychádzajúc zo zásady *volenti non fit injuria*, inštitútom aplikovateľným i v oblasti pracovného práva.

Tak, ako má súhlas poškodeného svoje limity a obmedzenia v rámci občianskoprávných vzťahov relatívne dostatočne formulované doktrínou civilného práva, podobne možno tieto analogicky identifikovať i v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Obmedzenia, resp. podmienky účinného použitia súhlasu totožné pre obe právne odvetvia sa týkajú predovšetkým povahy súhlasu ako právneho úkonu a jeho náležitostí, ktoré musia byť naplnené. Odlišnosti budú pravdepodobne zrejmé najmä vo vzťahu k identifikácii rozsahu voľnej dispozície s určitým právnym záujmom, ktorý môže byť iný v rámci občianskoprávneho vzťahu a pracovnoprávneho vzťahu (vyplývajú najmä z kogentných ustanovení pracovnoprávných predpisov a špecifického postavenia zamestnanca ako slabšieho subjektu).

## LITERATÚRA

1. HLUŠÁK, M. 2018. Glosa k uzneseniu Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 138/2016 z 24. 8. 2017. Protiprávny pokyn zamestnávateľa ako okolnosť vylučujúca protiprávnosť, R 15/2018. In *Súkromné právo*. 2018, č. 2. ISSN 1339-8652
2. KLAPAL, V. 2005. Svolení poškodeného jako okolnost vylučující protiprávnost. In *Trestněprávní revue*. 2005, 4, č. 10. ISSN 1213-5313
3. KOZIOL, H. (ed.) 1998. *Unification of Tort Law: Wrongfulness*. Hague, London, Boston : Kluwer Law International, 1998. 152 p. ISBN 90-411-1019-4
4. LUBY, Š. 1958. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve. I. diel*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958.
5. MELZER, F. – TÉGL, P. a kol. 2018. *Občanský zákoník - veľký komentár. § 2894-3081. Svazek IX*. Praha : Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-199-1
6. OHLY, A. 2002. *Volenti non fit iniuria – Die Einwilligung im Privatrecht*. Tübingen : Mohr Siebeck, 2002. ISBN 978-3-16-147793-5
7. TROJČÁKOVÁ, V. 2018. Pričítanie škody spôsobenej pomocníkom. Zodpovednosť na pomedzí porušenia zmluvnej povinnosti a deliktu. In NEVOLNÁ, Z. – HLOBÍKOVÁ, D. (eds.) *Porušenie zmluvných povinností v súkromnom práve a jeho následky*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2018. ISBN 978-80-568-0105-5
8. TROJČÁKOVÁ, V. 2019. Zodpovednosť za škodu voči tretím osobám spôsobenú pomocníkom a poistenie zodpovednosti za škodu. In *Súkromné právo*. 2019, č. 6. ISSN 1339-8652

9. VON BAR, CH. 2000. *The Common European Law of Torts*. Volume two. New York : Clarendon Press, 2000. ISBN-13: 978-0198298397. ISBN-10: 0198298390.
10. VON BAR, CH. – CLIVE, E. (eds.) 2009. *Principles, definitions and model rules of European private law. Draft common frame of reference (DCFR). Full edition*. Vol. 4, München : Sellier, European Law Publishers, 2009. ISBN 978-3-86653-097-3

# ZPŮSOBY SJEDNÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

## *THE MEANS OF CONCLUSION OF FIXED-TERM EMPLOYMENT RELATIONSHIP*

*JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

*Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně*

*Mgr. Roman Zapletal*

*Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně*

**Abstrakt:** Předkládaný text se zaměřuje na problematiku uzavírání pracovních smluv, při nichž mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedochází ke sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Předmětná materie již konstantně rezonuje nejen na legislativní úrovni národní (v českém zákoníku práce) a supranacionální (na poli unijního sekundárního práva), nýbrž její četné odrazy lze nalézt též v judikatuře. Autoři příspěvku analyzují jednotlivé varianty možných způsobů sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a to s přihlédnutím k zákonným restrikcím ve vztahu k principu autonomie vůle kontrahentů. V tomto smyslu je pozornost věnována zvláště souladnosti optikou aplikační praxe se vybízejících alternativ uzavření časově ohraničeného pracovního poměru se zákonem předepisovanými kritérii. Příspěvek nastiňuje rovněž současné perspektivy diskutované problematiky v souvislosti se zcela recentními judikaturními závěry, dotýkajícími se právních konsekvencí sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s obligatorními podmínkami.

**Abstract:** The text focuses on the issue of concluding such employment contracts, when the employer and the employee fail to establish an indefinite employment law relationship. The substantive matter has constantly been resonating not only on the legislative level in the national (within the Czech Labour Code) as well as supranational (in the field of the secondary EU law) sense, but its numerous reflections are to be found also in relevant case law. The authors analyse particular alternatives of possible ways of conclusion of an employment law relationship for a fixed term, especially with regards to legal restrictions in relation to the principle of the autonomy of will of both contracting parties. In this context, the attention is paid in particular to the accordance of considerable variations of concluding a time-limited employment relationship, as perceived from the application practice point of view, with the criteria prescribed by the law. Furthermore, the contribution outlines some current



perspectives of the discussed problematics, relating to very recent case-law conclusions, which concern legal consequences following commencement of a fixed-term employment law relationship contrary to obligatory requirements.

**Klíčové slová:** pracovní poměr na dobu určitou, pracovní smlouva, autonomie vůle, smluvní autonomie, pracovněprávní vztahy, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo

**Key words:** fixed-term employment law relationship, employment contract, autonomy of will, contractual autonomy, employment law relationships, employee, employer, labour law

## Úvod

Právní úprava upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou před pracovním poměrem na dobu určitou. Pokud si smluvní strany nesjednají dobu trvání tohoto základního pracovněprávního vztahu, uplatní se nevyvratitelná právní domněnka, že došlo k založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Z dikce právní úpravy je zřejmé, že k založení pracovního poměru na dobu určitou může dojít výhradně na základě smluvního konsensu jeho účastníků a vznik tohoto překérního pracovněprávního vztahu je projevem autonomie vůle smluvních stran. Právní úprava nicméně nestanoví žádné požadavky na způsob sjednání doby trvání pracovního poměru, pokud se smluvní strany rozhodnou mezi sebou založit pracovní poměr na dobu určitou, z čehož je zřejmé, že se zákonodárce rozhodl ponechat na smluvní volnosti účastníků pracovního poměru rovněž určení okamžiku jeho skončení.

Požadavky na způsob sjednání doby trvání pracovního poměru nevyplývají ostatně ani z práva EU, které se v této oblasti omezuje na vybrané aspekty ochrany zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou, zejména zajištění požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zamezení zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem a zajištění rovného zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou u stejného zaměstnavatele.<sup>1</sup> Jisté, i když poněkud abstraktní požadavky na způsob vymezení doby trvání

<sup>1</sup> Viz směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru a směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 týkající se rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.

pracovního poměru, formulovala až soudní praxe. Nejvyšší soud ČR opakovaně připustil, že doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta jak přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, tak i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.<sup>2</sup>

Tento příspěvek rozebírá možné způsoby sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Kromě v praxi nejčastěji využívaného sjednání okamžiku skončení pracovního poměru ke konkrétnímu datu nebo uplynutím doby vymezené pomocí počtu dnů, týdnů, měsíců či let se zaměřuje na sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou překážkou v práci na straně jiného (zastupovaného) zaměstnance a na dobu trvání sjednaných prací. Zaměřuje se rovněž na způsoby sjednání doby trvání pracovního poměru, které z pohledu soudní praxe nesplňují požadavky na platné sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Pozornost je věnována konečně taktéž právním konsekvencím plynoucím z nenaplnění zákonem předepsaných kritérií pro sjednání doby trvání pracovního poměru.

## 1 Specifika pracovního poměru na dobu určitou

Zásadní odlišnost pracovního poměru na dobu určitou od pracovního poměru na dobu neurčitou spočívá ve způsobu skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu. Ke skončení pracovního poměru na dobu určitou dochází na základě právní události, kterou je plynutí času, konkrétně uplynutí sjednané doby.<sup>3</sup> Právní úprava nevylučuje, aby pracovní poměr na dobu určitou skončil i jakýmkoli jiným právní úpravou předpokládaným způsobem. Za zmínku stojí, že v minulosti se bylo možné setkat s opačným přístupem zákonodárce spočívajícím v omezení jiných způsobů skončení pracovního poměru na dobu určitou než uplynutím sjednané doby.<sup>4</sup> Vzhledem k zaměření tohoto příspěvku budou ostatní způsoby

<sup>2</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

<sup>3</sup> Srov. § 48 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu též jen jako „zákoník práce“ nebo „ZP“).

<sup>4</sup> Blíže ke koncepčním přístupům k pracovnímu poměru na dobu určitou v českém právním řádu srov. například KOMENDOVÁ, J. 2011. Liberalizace pracovního práva a pracovní poměr na dobu určitou. In GALVAS, M. a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno : Masarykova univerzita, 2011, s. 70-102.

skončení pracovního poměru na dobu určitou ponechány stranou. Skutečnost, že okamžik skončení pracovního poměru je vázán na objektivní právní skutečnost v podobě uplynutí sjednané doby, je důvodem snahy zákonodárce omezovat možnost sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a preferovat sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou jakožto základního pracovněprávního vztahu, kterému je v oblasti skončení poskytována nejvyšší míra ochrany.

V souvislosti se skončením pracovního poměru uplynutím sjednané doby je třeba zdůraznit, že žádná ze smluvních stran nemusí činit žádná jednání, což přináší výhodu zejména pro zaměstnavatele, který by byl v případě rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním vázán zákonem stanovenými důvody. Kromě toho zaměstnanci při skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nevzniká právo na odstupné, a to ani tehdy, pokud se zaměstnavatel rozhodne neprodloužit pracovní poměr z důvodů, jejichž existence by právo na odstupné jinak zakládala. V praxi se nejčastěji jedná o situace, kdy se zaměstnavatel, popřípadě jeho část přemísťuje nebo ruší, a zatímco zaměstnanci pracující u daného zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou mají právo na odstupné v závislosti na počtu odpracovaných let ve výši příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku, zaměstnanci, kterým v časovém úseku předcházejícím nebo korespondujícím se zrušením, popřípadě přemístěním (části) zaměstnavatele končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby, právo na odstupné nevzniká.

Lze si ostatně představit i situaci, kdy zaměstnanec vykonávající práci v pracovním poměru na dobu určitou utrpí pracovní úraz, v důsledku kterého pozbyde zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce, a zaměstnavatel se na základě této skutečnosti rozhodne pracovní poměr neprodloužit. Zde se rozdíl v postavení zaměstnanců založeném na skutečnosti, zda byla či nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru projevuje snad ještě markantněji, neboť v případě skončení pracovního poměru výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo dohodu uzavřenou z uvedeného důvodu zakládá právní úprava právo zaměstnance na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.<sup>5</sup>

V neposlední řadě je třeba poukázat na skutečnost, že v případě skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nepoživá zaměstnanec ochrany v případě, že u něho v okamžiku skončení pracovního poměru existuje sociální událost, se kterou právní úprava spojuje zvýšenou ochranu v podobě zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zákazu či omezení výpovědi. Jedná se zejména o těhotenství, mateřskou a rodičovskou dovolenou, popřípadě, pokud

<sup>5</sup> Za zmínku stojí, že soudní praxe nedávno dovodila právo zaměstnance na odstupné v uvedené výši i v případě, kdy by k výpovědi přistoupil sám zaměstnanec, blíže srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

jde o ochranu před výpovědí, rovněž dočasnou pracovní neschopnost, karanténu nebo potřebu ošetřování jiné fyzické osoby.<sup>6</sup>

Z důvodu snížené ochrany zaměstnance vykonávajícího práci v pracovním poměru na dobu určitou, která se sebou přináší nezanedbatelné důsledky jak v oblasti pracovního práva, tak v oblasti práva sociálního zabezpečení, se zákonodárce již řadu desetiletí snaží větší či menší měrou omezovat možnosti sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. V průběhu vývoje právní úpravy jsme se tak mohli setkat s různými obměnami maximální délky trvání pracovního poměru na dobu určitou i maximálního počtu jeho opakování nebo zákazem sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s vybranými skupinami zaměstnanců, které mají na trhu práce ztížené postavení.

Účelem platné právní úpravy je v souladu s požadavky unijního práva obsaženými zejména ve výše zmiňované směrnici Rady č. 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC zabránit zneužívání uzavírání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem. Z možnosti předcházení zneužití řetězení pracovních poměrů na dobu určitou využívá současná právní úprava obsažená v § 39 zákoníku práce omezení maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou třemi roky a omezení maximálního počtu jeho opakování číslem dvě. Vzhledem k dlouhé celkové maximální době trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými účastníky a poměrně širokému okruhu výjimek z omezení pro jejich sjednávání se v současné době, stejně jako v minulosti, nabízí otázka, zda a nakolik je právní úprava skutečně způsobilá zabránit zneužívání uzavírání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem, jejíž řešení však není předmětem tohoto příspěvku.

## **2 Jednotlivé způsoby sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**

### **2.1 Sjednání doby trvání pracovního poměru k určitému datu nebo uplynutím doby určené pomocí dnů, týdnů, měsíců či let**

Platná právní úprava obsažená v zákoníku práce presumuje sjednání doby trvání pracovního poměru jednak pevným datem, jinými slovy řečeno, přímým

---

<sup>6</sup> Srov. § 55 odst. 2 a § 53 ZP.

časovým údajem v podobě odkazu na konkrétní kalendářní den, jednak uplynutím určitého časového úseku, ať je již reprezentován dny, týdny, měsíci nebo lety. Zatímco první zmíněná alternativa (např. v podobě ujednání doby trvání pracovního poměru od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2021) zřejmě vůči smluvním stranám žádných interpretačních nejasností nepřináší, druhá uvedená se již pro praktickou aplikaci stává co do potenciálních úskalí o poznání komplexnější, a to v závislosti na skutečnosti, zda je onen předmětný časový úsek trvání pracovního poměru dobou, anebo lhůtou. Pro oblast pracovněprávních vztahů totiž zákoník práce diferencuje odlišná pravidla pro počítání času, zvláště doby, oproti obecné soukromoprávní úpravě. Právě z uvedeného důvodu je níže věnována bližší pozornost předestřeným materiálním odchýlkám, jakož i jejich procesním průmětům významným z pohledu aplikační praxe.

Dobami se všeobecnou optikou konstantně rozumí veškerá „*časová období, jejichž uplynutím nastávají právními předpisy předpokládané následky (vznik, změna nebo zánik práv a povinností), aniž by tomu muselo předcházet jakékoli jednání či opomenutí účastníka.*“<sup>7</sup> Relevantní ust. § 333 ZP explicitně spojuje počátek doby s jejím prvním dnem a konec doby pak s uplynutím posledního dne, ať už se jedná o konsenzuálně sjednanou nebo *ex lege* stanovenou dobu. Uvedené se uplatní obdobně též v případech, kdy je uplynutím doby determinován vznik nebo zánik určitého práva.

Přestože se smysl a účel citované úpravy *prima facie* jeví zcela jednoznačný, interpretace samotného konce daného časového úseku, v souvislosti s okamžikem skončení pracovního poměru na základě dohody o jeho rozvázání, se stala předmětem posuzování v rámci podané žaloby o neplatné rozvázání pracovního poměru v intencích § 72 ZP. Nejvyššímu soudu v tomto kontextu nezbylo než finálně potvrdit, že k zániku práv a povinností plynoucích ze založeného základního pracovněprávního vztahu dochází posledním okamžikem konkrétního dne ujednaného jako den skončení pracovního poměru.<sup>8</sup> *A contrario* se přitom z uvedeného podává, že ke konci doby určené podle dnů dochází výlučně ve 23.59.59 hod.<sup>9</sup> příslušného kalendářního dne, a tudíž, že okamžik konce předmětné doby nemůže nastat ani kdykoliv v průběhu posledního dne dané doby, ba ani až po tomto dni.

<sup>7</sup> DOLEŽÍLEK, J. 2019. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 1363.

<sup>8</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018.

<sup>9</sup> Zde je přitom nezbytné vycházet z premisy, že posledním časovým okamžikem každého dne je uváděný čas 23.59.59 jakožto okamžik zcela bezprostředně předcházející počátku nového dne v 0.00.00. Třebaže se lze setkat taktéž s časem stanovovaným pro konec příslušného dne na 24.00.00 hod., nejedná se zjevně o věcně správný časový údaj, neboť žádný takový ve smyslu právé uvedeného formálně vzato neexistuje.

Jak bylo předesláno, tuzemská kodifikace občanského, potažmo soukromého práva<sup>10</sup> však naproti tomu pro účely počátečního okamžiku jak lhůty, tak doby právní následky spojuje až s tím dnem, jenž bezprostředně následuje po skutečnosti rozhodné pro počátek předmětné lhůty nebo doby, je-li určena podle dnů. Je na tomto místě žádoucí akcentovat, že uvedené se týká výhradně počátku lhůt nebo dob, nikoli však již jejich konce, kde je vlastní charakterový rozdíl těchto institutů na zákonné úrovni již diferencován.<sup>11</sup>

Na jednoznačný závěr při případných pochybnostech pramenících z dilematu, zdali se v konkrétním případě jedná o lhůtu, nebo o dobu, je přitom v souladu s recentními závěry rozhodovací praxe nutno usoudit v návaznosti na ryze materiální interpretaci. Třebaže dikce předmětného ustanovení výslovně operuje s termínem „*lhůta*“ (v daném případě podle § 61 odst. 3 ZP<sup>12</sup>), při nezbytném reflektování skutečnosti, že pracovní kodex před účinností platného občanského zákoníku mezi dobou a lhůtou nijak důsledných rozdílů co do jejich obsahu nečinil, bylo judikováno, že se substanciálně nejedná ani o lhůtu prekluzivní, ani promlčecí, nýbrž jde toliko o dobu (neboli vymezení času), „*po kterou trvají účinky uděleného souhlasu odborů nebo jeho fikce, a jejímž uplynutím zaniknou.*“<sup>13</sup> Ve jmenovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud ČR svým nastíněným přístupem zjevně rozhodl upozadit oponentně formální, striktně gramatický (jazykový) výklad posuzované právní normy.

V zájmu zachování úplnosti ještě dlužno doplnit rovněž pravidla aplikovatelná pro zbývající druhy časově ohraničených momentů (období). Ve vztahu ke kratším časovým úsekům v podobě lhůt či dob určených v kratších časových jednotkách než dnech (v pracovněprávní praxi typicky v hodinách, případně též v minutách)<sup>14</sup> staví § 608 OZ najisto, že tyto běží (plynou) *a momento ad momentum*, jinými slovy řečeno, jsou počítány od okamžiku, kdy daná lhůta nebo doba začne,

<sup>10</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu též jen jako „občanský zákoník“ nebo „OZ“).

<sup>11</sup> Ke zvláštnímu pravidlu aplikovatelnému na všechny soukromoprávní lhůty srovnej § 605 odst. 2 OZ („*Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, případně konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce.*“), ve spojení s § 607 OZ („*Případne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbliže následující.*“).

<sup>12</sup> Jedná se o časový úsek v délce dvou měsíců, ohraničující možnost zaměstnavatele platně použít vysloveného souhlasu odborové organizace v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením s odborovým funkcionářem ve smyslu § 61 odst. 2 ZP.

<sup>13</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2019.

<sup>14</sup> Srov. například stanovenou týdenní pracovní dobu o délce 40 hod. týdně (dle § 79 odst. 1 ZP) nebo přestávku v práci na jídlo a oddech trvající alespoň 30 min. (podle § 88 odst. 1 ZP).

do okamžiku, kdy skončí. Jeví se přitom zřejmým, že vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce shora uváděnou speciální úpravu vymezuje toliko ve vztahu k počítání dob, na počítání časových úseků v podobě lhůt se v souladu s aktuálně platnou zásadou subsidiarity<sup>15</sup> plně uplatní výše zmíněná regulace občanského zákoníku.

Časový okamžik samotného počátku i konce doby je pro pracovněprávní oblast předmětem zvláštního pravidla ve vztahu k vybraným pracovněprávními institutům. *In concreto* se uvedené dotýká zákonem přímo stanovených dob, z nichž tu nejtypičtější a pro praxi nejvýznamnější, zvláště pak s přihlédnutím k souvisejícím důsledkům markantně se projevujícím v osobní a existenční sféře zaměstnance jakožto slabší smluvní strany základního pracovněprávního vztahu, představuje výpovědní doba. Její běh plně v souladu s § 51 odst. 2 ZP počíná až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce, ve kterém došlo k účinnému doručení výpovědi z pracovního poměru.<sup>16</sup> Jediné zákonem aprobované výjimky z vymezeného pravidla jsou vzápětí taxativně shrnuty uvedením odkazů na určená ustanovení, jež zakotvují alternativu jednak výpovědní doby oproti klasické zákonné kratší<sup>17</sup>, jednak však v zásadě delší.<sup>18</sup>

Tato prolongace výpovědní doby, již lze bezesporu považovat za klíčový prvek v souvislosti s praktickou aplikací elementární ochranné funkce pracovního práva (jež je akcentována explicitním kodifikováním zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích a nadto deklarována jakožto reprezentující hodnotu chránící veřejný pořádek<sup>19</sup>), je nicméně realizovatelná výlučně

<sup>15</sup> K tomu srov. blíže § 4 ZP („*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“).

<sup>16</sup> Sluší se na tomto místě upozornit, že právní úprava doručování v pracovněprávních vztazích recentně dostala v souvislosti s koncepční novelizací zákoníku práce (s účinností od 30. 7. 2020, na základě přijetí zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony) zásadních změn, a to především v zákonných pravidlech pro doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem (blíže viz zejm. platnou dikci § 334 ZP).

<sup>17</sup> Ve smyslu zkrácené výpovědní doby při výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo případně v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (podle ust. § 51a ZP).

<sup>18</sup> *In concreto* lze v tomto kontextu subsumovat tři následující situace, a to v případech, že by měla výpovědní doba uplynout (a samotný pracovní poměr tudíž skončit) buď v době některé ze zákonem vymezených ochranných dob vypočtených v rámci § 53 odst. 1 písm. a) – f) ZP [viz § 53 odst. 2 ZP], nebo v době mateřské nebo rodičovské dovolené, byla-li dotyčným zaměstnanci (resp. zaměstnančyni) dána výpověď z důvodu, pro který je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 52 písm. g) ZP, ve spojení s § 55 odst. 1 ZP [viz § 54 písm. c) ZP], anebo konečně v souvislosti s povinností zaměstnavatele doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce vyžadované listiny na základě § 62 odst. 5 ZP předcházející hromadnému propouštění [viz § 63 ZP].

<sup>19</sup> Srov. § 1a odst. 1 písm. a) ZP, ve spojení s § 1a odst. 2 ZP.

za předpokladu, že zaměstnanec v některém z vymezených případů, u nichž to zákon výslovně připouští<sup>20</sup>, zaměstnavateli proaktivně nesdělí, ať již výslovně (ústně či písemně) anebo konkludentně (jelikož se forma pro uvedenou notifikaci textem právního předpisu přímo nijak nestanoví), že na onom jinak presumovaném prodloužení svého pracovního poměru netrvá. Ve jmenovaných případech je tak pracovnímu právu pojmově imanentní protektivní právní úprava ve vztahu k zaměstnanci kontrastně konfrontována se zásadou autonomie vůle smluvních stran, v odvětví soukromého práva jinak všeobecně zásadně plně favorizovanou.

## 2.2 Sjedenání doby trvání pracovního poměru překážkou v práci na straně jiného zaměstnance

Poměrně častým důvodem pro sjedenání pracovního poměru na dobu určitou je přijetí nového zaměstnance za účelem zastupování jiného zaměstnance, u kterého nastaly déletrvající překážky v práci nebo po dohodě se zaměstnavatelem čerpá pracovní volno bez náhrady mzdy (tzv. neplacené volno). V praxi se nejčastěji jedná o dočasnou pracovní neschopnost trvající několik týdnů či měsíců, mateřskou dovolenou čerpanou v souvislosti s porodem, a péčí o narozené dítě, rodičovskou dovolenou čerpanou za účelem prohloubení péče o dítě nebo o případy, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce.

Zatímco v případě zastupování zaměstnance čerpajícího neplacené volno je doba potřeby zastupování zpravidla všem zúčastněným stranám předem známa, neboť je uvedena v žádosti zaměstnance, který má být zastupován, o poskytnutí neplaceného volna, popřípadě v následné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v případě překážek v práci je situace poněkud odlišná. Ať už se jedná o důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance nebo o výkon veřejné funkce, nemusí být v okamžiku uzavírání pracovní smlouvy se zastupujícím zaměstnancem zřejmé, ke kterému datu dojde ke skončení potřeby zastupování zaměstnance, který je dočasně nepřítomen, což je nutné brát v potaz při sjednávání doby trvání pracovního poměru se zastupujícím zaměstnancem.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že po skončení dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené čerpané zaměstnancem v rozsahu doby, po dobu je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jakož i po skončení výkonu veřejné funkce, ukládá zákon zaměstnavateli povinnost zařadit zaměstnance po nástupu do práce na původní práci a na původní pracoviště.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Jedná se konkrétně o § 53 odst. 2 část věty za středníkem ZP a § 63 první věta ZP.

<sup>21</sup> Srov. § 47 ZP.



Po skončení rodičovské dovolené čerpané déle než po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se uplatní obecné pravidlo, že zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

V případě překážek v práci na straně zaměstnance lze ve většině případů jen málokdy znát přesné datum jejich skončení a následného nástupu zastupovaného zaměstnance do práce. Pokud se bude jednat o dočasnou pracovní neschopnosti uznanou pro nemoc nebo úraz, bude skončení překážky v práci vázáno na zdravotní stav zaměstnance a rozhodnutí ošetřujícího lékaře. Délka mateřské dovolené je dána zákonem, přičemž je třeba mít na zřeteli, že okamžik jejího skončení a návratu zaměstnankyně do práce nemusí být vázán výhradně na uplynutí 28 týdnů (v případě narození dvou a více dětí současně 37 týdnů), neboť je nutno brát v potaz možné dřívější skončení této důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnankyně úmrtím dítěte nebo ukončením péče o dítě.

V případě rodičovské dovolené může být situace mnohem komplikovanější, neboť v okamžiku, kdy dochází k uzavření pracovní smlouvy se zastupujícím zaměstnancem, nemusí být zaměstnavateli známo, v jakém rozsahu bude zaměstnanec, respektive v drtivé většině případů zaměstnankyně, překážku v práci poskytovanou za účelem prohloubení péče o dítě čerpat. V praxi dochází k přijetí zastupujícího zaměstnance zpravidla v souvislosti s blížícím se odchodem těhotné zaměstnankyně na mateřskou dovolenou. Zatímco v některých případech se zastupující zaměstnanec se zastupovanou zaměstnankyní na pozici střídají a den nástupu zastupujícího zaměstnance do zaměstnání koresponduje se dnem nástupu zastupované zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, v jiných je z důvodu seznámení zastupujícího zaměstnance s pracovní agendou a jejího bezproblémového předání zvolen nástup do zaměstnání tak, aby několik pracovních dnů či týdnů předcházely dni odchodu zastupované zaměstnankyně na mateřskou dovolenou.

V době uzavírání pracovní smlouvy se zastupujícím zaměstnancem není zpravidla zaměstnavateli známo, v jakém rozsahu bude zastupovaná zaměstnankyně rodičovskou dovolenou čerpat. Z tohoto důvodu se jeví jako nejvhodnější omezit dobu trvání pracovního poměru uzavíraného se zastupujícím zaměstnancem dobou trvání mateřské a rodičovské dovolené zastupované zaměstnankyně. Pokud se zastupovaná zaměstnankyně rozhodne požádat o rodičovskou dovolenou v kratším rozsahu, než je dosažení tří let věku dítěte, skončí pracovní poměr na dobu určitou okamžikem skončení rodičovské dovolené. Soudní praxe ostatně připustila možnost sjednání pracovního poměru na dobu určitou do doby návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však do tří let jejího dítěte.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

Nejvyšší soud sám připouští, že důsledek takovéhoho vymezení doby trvání pracovního poměru, kterým je skončení pracovního poměru sjednaného se zastupujícím zaměstnancem nástupem zaměstnance, k jehož zastupování byl nový zaměstnanec přijat, znovu do práce, a to i tehdy, když původně předpokládaná doba trvání pracovního poměru dosud neuplynula například proto, že zaměstnankyně se předčasně vrátila z mateřské dovolené.<sup>23</sup> Obdobný výklad by zcela jistě mohl být aplikován v současné době v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené zaměstnankyně nebo zaměstnance.

Předmětnou problematiku lze uzavřít konstatováním, že pokud je pracovní poměr na dobu určitou uzavírán za účelem zastupování jiného zaměstnance, u něhož existují překážky v práci, jeví se jako nejvhodnější varianta řešení sjednat dobu trvání pracovního poměru se zastupujícím zaměstnancem jako dobu trvání příslušných překážek v práci (dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené, doby výkonu veřejné funkce), a to zejména v případě, kdy smluvním stranám není v okamžiku sjednávání doby trvání pracovního poměru známo přesné datum jeho skončení.

## 2.3 Sjednání doby trvání pracovního poměru dobou trvání sjednaných prací

Zvláště s přihlédnutím ke značné praktické relevanci lze systematicky vyčlenit samostatnou kategorii pracovních poměrů na dobu určitou, při nichž ke sjednání samotné doby trvání dochází prostřednictvím uvedení délky trvání určitých konkrétních prací. S těmito situacemi je možno se setkat především v odvětvích, kde vlastní skočení takových prací nelze s ohledem na jejich povahu apriorně určit odkazem na příslušný kalendářní den. *In concreto* se v uvedeném smyslu jedná o činnosti, jež jsou pojmově vázány na vnější (externí) podmínky, proměnlivé a zcela nezávislé na vůli jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. V tomto kontextu je působení *vis maior*, v podobě např. *ex ante* nepredikovatelných povětrnostních vlivů, pro pracovníprávní vztahy významné, a to vedle jejich zákonem presumovaného ovlivnění nemožnosti nadále konat dosavadní práci v souvislosti s materií překážek v práci na straně zaměstnavatele<sup>24</sup>, taktéž právě ve vztahu ke sjednávání doby trvání pracovní smlouvy uzavírané na ohraničený časový úsek, typicky v oblastech sezónních či cyklických zaměstnání (např. stavebnictví, zemědělství, provoz lyžařského areálu).

---

<sup>23</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

<sup>24</sup> Zde jde zejm. o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí ve smyslu § 207 písm. b) ZP.

Zákoník práce prezentovanou možnost smluvních stran omezit dobu trvání pracovního poměru na dobu konání určitých prací explicitně zmiňuje v rámci speciálního ustanovení dotýkajícího se problematiky skončení pracovního poměru na dobu určitou. Pro vymezené případy je totiž zaměstnavateli uloženo, aby dotčeného zaměstnance na blížící se skončení takových ujednaných prací včas upozornil. Pro splnění této povinnosti se sice stanoví minimální doba tří dnů, nicméně zcela zjevně pouze subsidiárně, když se tak má stát toliko „zpravidla“.<sup>25</sup> Nadto se jedná o povinnost ryze proklamativního charakteru, neboť jakákoli sankce za její porušení (resp. nesplnění) v textu diskutovaného právního předpisu absentuje. Protože se ve smyslu uvedeného nejedná o materiální kritérium platnosti skončení pracovního poměru, k jeho ukončení dojde zároveň s koncem sjednaných prací, ledaže by předchozí upozorňující sdělení zaměstnanci jakožto podmínka determinovalo zánik pracovního poměru na základě výslovné dohody smluvních stran.<sup>26</sup> Vzhledem k tomu, že forma pro uvedenou notifikaci není zákonem přímo stanovena, je třeba vycházet z předpokladu, že postačí, pokud zaměstnavatel požadovanou skutečnost zaměstnanci sdělí byť i jen ústně.

## 2.4 Způsoby sjednání pracovního poměru na dobu určitou, které soudní praxe nepřipouští

Kromě nejrůznějších způsobů možného sjednání doby trvání pracovního poměru se výkladové přístupy ze strany soudní praxe zaměřují na problematiku způsobů sjednání pracovního poměru na dobu určitou, které neodpovídají požadavkům na objektivně zjiřitelné určení okamžiku skončení pracovního poměru. Odborné veřejnosti je bezesporu znám případ, kdy byla doba trvání pracovního poměru sjednána na dobu přeložení zaměstnance zaměstnavatelem k příslušnému zastupitelskému úřadu.

Ze zákonného vymezení institutu přeložení je zřejmé, že trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo v tomto případě vázáno na jednostranné právní jednání učiněné zaměstnavatelem ohledně místa výkonu práce zaměstnance a okamžik skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby se ve své podstatě odvíjel od jednostranného projevu vůle zaměstnavatele. Podle názoru Nejvyššího soudu nicméně ujednání, podle něhož „*dohodnutá doba (její uplynutí) není ohraničena přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjiřitelnou*

<sup>25</sup> Viz § 65 odst. 2 druhá věta ZP.

<sup>26</sup> DOLEŽÍLEK, J. 2019. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 387.

*skutečností vymezenou v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy), protože předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, neodpovídá požadavkům na vymezení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou“.<sup>27</sup>*

Podobnou situaci se Nejvyšší soud zabýval rovněž v souvislosti se způsobem sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou nejpozději uplynutím 7. kalendářního dne po odvolání zaměstnance z funkce vyplývající z dohody o změně pracovní smlouvy. Rovněž takovýto způsob sjednání doby trvání pracovního poměru vázal okamžik skončení pracovního poměru na jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele v podobě odvolání zaměstnance z funkce. Pokud se zaměstnavatel rozhodl takového právní jednání učinit, mělo dojít ke skončení pracovního poměru uplynutím 7. kalendářního dne od doručení odvolání zaměstnanci. Nejvyšší soud nicméně ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že „*pracovní smlouva končí nejpozději 7. kalendářní den po odvolání z funkce*“ neshledal ujednáním o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale ujednáním o způsobu skončení pracovního poměru, a to odvoláním z funkce, které ovšem právní úprava u daného zaměstnance nepřipouštěla.<sup>28</sup>

### 3 Následky nenaplnění požadavků na sjednání doby trvání pracovního poměru

Ve vztahu k relevantním právním konsekvencím pro situace, v nichž nedošlo k naplnění obligatorních kritérií stanovených pro sjednání doby trvání pracovního poměru, jež smluvními stranami není uzavírán na dobu neurčitou, lze vymezit jednak primárně sankce v oblasti neplatnosti právního jednání (resp. jeho části) vedoucího ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Judikatura je již konstantně ustálena na závěru, že doba trvání pracovního poměru nepředstavuje jednu z podstatných (obligatorních, esenciálních) náležitostí pracovní smlouvy, jež jsou obsaženy v rámci taxativní enumerace prostřednictvím § 34 odst. 1 ZP. Ujednání, zdali se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo zda má tento trvat výlučně po určitou dobu, je tudíž oddělitelným od vlastního ostatního obsahu pracovní smlouvy.<sup>29</sup> Dojde-li proto mezi

<sup>27</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

<sup>28</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.

spolukontrahenty k neplatnému ujednání o době trvání pracovního poměru, ať už z jakéhokoli důvodu, při aplikaci institutu částečné (parciální) neplatnosti právního jednání se ve smyslu § 39 odst. 1 ZP bude jednat o platně uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou.

Vedle shora uvedeného nelze nezmínit o něco zevrubněji ani pro aplikační praxi zcela zásadní materii zahrnující zákonem presumovanou konverzi (přeměnu) pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, k níž *ex lege* dochází ve vymezených případech pochybností smluvních stran ohledně samotného přesného okamžiku skončení pracovního poměru. V této souvislosti se přímo vybízí nastínit podmínky pro pokračování ve výkonu práce i nadále po uplynutí doby, jež byla sjednána pro trvání předmětného základního pracovněprávního vztahu. Zákoník práce totiž bez jakékoli další specifikace lapidárně v intencích § 65 odst. 2 ZP stanoví toliko základní premisu, že pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby<sup>30</sup> dále pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání prací, pak platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pro realizaci nastíněné přeměny na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to formou nevyvratitelné právní domněnky („*platí, že*“), při reflektování současné soukromoprávní terminologie zakotvené v občanském zákoníku<sup>31</sup>, předepisuje zákoník práce primárně skutečnost, že došlo k uplynutí doby, jež byla v individuálním případě sjednána jakožto doba trvání pracovního poměru. Druhým kritériem je, že daný zaměstnanec nadále (i po uplynutí jmenované doby) pokračuje ve výkonu své práce. V této souvislosti je vymezený předpoklad nutno v souladu s recentní judikaturou interpretovat výhradně jako „*skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy*“.<sup>32</sup> Pokud dojde k suspenzi pracovního závazku zapříčiněné dočasnou pracovní neschopností zaměstnance, nemůže se ve smyslu citovaného rozhodnutí jednat o pokračování v konání prací. V takovém případě tudíž na základě právě uvedeného nelze vycházet z dikce § 348 odst. 1 písm. a) ZP, jež za výkon práce považuje rovněž dobu, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci.

Třetí kritérium je konečně reprezentováno vědomostí zaměstnavatele o pokračování v konání sjednané práce ze strany zaměstnance. S vědomím svého zaměstnavatele přitom ve světle konstantní judikatury zaměstnanec pokračuje ve výkonu

<sup>30</sup> Srov. § 48 odst. 2 ZP: „*Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.*“

<sup>31</sup> Pro úplnost zde lze doplnit, že se z materiálního pohledu jedná spíše o právní fikci, a podmíněni analyzované konverze by tak aktuálně mělo být reformulováno za použití obratu „*hledí se na*“, případně „*považuje se za*“.

<sup>32</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017.

prací i tehdy, koná-li práci s vědomím svého nejbližšího nadřízeného zaměstnance<sup>33</sup>, nynější zákonnou terminologií vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 ZP. Nejinak tomu bude též za situace, kdy zaměstnanec koná práci s vědomím jiné osoby, jež sice není vůči zaměstnavateli v žádném pracovním poměru, nýbrž se jedná o zástupce (zmocněnce) vystupujícího na základě se zaměstnavatelem uzavřené dohody o plné moci.<sup>34</sup> Opačné závěry by jistě založily zcela bezpředmětný, zjevně přepjatý formalismus na úkor zaměstnavatele. Lze se domnívat, že by nebylo nijak spravedlivé vyžadovat, aby povědomí o pokračování v dosavadním výkonu prací dotčených zaměstnanců musel mít výhradně sám zaměstnavatel osobně, resp. odpovědný člen statutárního orgánu oprávněný za zaměstnavatele právníckou osobu jednat.

Vysoce recentní závěry rozhodovací praxe ve vymezeném kontextu potvrzují jednoznačný primát autonomie vůle smluvních stran pracovníprávních vztahů, ve spojení s aplikovanou teorií projevu vůle, dominující při interpretaci soukromoprávních jednání. Při posuzování relevantních skutkových okolností každého jednotlivého případu je totiž nezbytné reflektovat vůli, jež jimi byla projevována. Přeměna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je tudíž vyloučena v situacích, kdy by se tak mělo stát v rozporu s projevovanou vůlí zaměstnance a zaměstnavatele, kteří vzájemné poměry ve vztahu k činnostem vykonávaným ze strany zaměstnance po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru zjevně zamýšleli upravit odlišně.<sup>35</sup> V citovaném případě z akademických kruhů se jednalo o pracovní poměr na dobu určitou univerzitního docenta, který i po uplynutí doby pracovního poměru *inter alia* aktivně participoval na několika termínech zkoušek studentů bakalářského studia a na obhajobě bakalářské práce, a to s vědomím své nejbližší nadřízené zaměstnankyně (vedoucí příslušné katedry).

Ze zjištěných skutečností v návaznosti na provedené dokazování před nalézacím soudem bylo podle přesvědčení Nejvyššího soudu nicméně nutno dovodit, že projevovaná vůle stran v tomto případě nesměřovala k tomu, aby na základě dalšího působení po uplynutí doby, na niž byla pracovní smlouva se zaměstnancem uzavřena, měl pracovní poměr tohoto zaměstnance i nadále pokračovat, ba právě naopak. V této souvislosti byl dovolacím soudem akcentován konstrukt určitěho „nadstandardního zaměstnance“, který se souhlasem zaměstnavatele hodlá dokončit započatou práci, již do sjednaného okamžiku konce pracovního poměru nestihl vykonat, aniž by s tím smluvní strany jakkoli zamýšlely spojovat

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.

<sup>34</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.

<sup>35</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2866/2018.

pokračování základního pracovněprávního vztahu prostřednictvím zákonné konverze na pracovní poměr na dobu neurčitou. Důvody k prezentovanému proaktivnímu přístupu zaměstnance lze přitom diferencovat dvojího druhu, *in concreto* objektivní a subjektivní. Mohou totiž spočívat jednak v dosavadních zcela bezproblémových vztazích zaměstnance se zaměstnavatelem nebo ve specifických podmínkách výkonu práce na pracovišti, jednak ve vnitřní potřebě (či snad dokonce touze) zaměstnance v zájmu zachování osobní profesní cti svoji nedokončenou práci finalizovat.

## Závěr

Primárním cílem tohoto textu bylo zaměřit se na velmi praktickou a vysoce aktuální problematiku uzavírání pracovních smluv, při nichž mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedochází ke sjednání všeobecně preferovaného pracovního poměru na dobu neurčitou. Předmětná materie, vykazující hned několik specifíků, již konstantně rezonuje nejen na legislativní úrovni národní (v rámci právní úpravy v českém zákoníku práce) a supranacionální (na poli příslušných pramenů unijního sekundárního práva), nýbrž její četné odrazy lze nalézt taktéž v judikatuře, a to ve světle jak již konstantních, tak i zcela recentních soudních rozhodnutí. Autoři příspěvku analyzují jednotlivé varianty možných způsobů sjednání pracovního poměru, s přihlédnutím k zákonným restrikcím ve vztahu k vůdčímu soukromoprávnímu principu autonomie vůle kontrahentů, projevujícímu se nemálo výrazně nezbytně taktéž ve sféře pracovněprávních vztahů.

V uvedeném smyslu je tudíž v rámci předkládaného textu bližší pozornost věnována zvláště souladnosti vybízejících se alternativ pro časovou limitaci pracovního poměru z pohledu aplikační praxe se zákonem předepisovanými kritérii pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Za nejhojněji využívaný způsob lze nepochybně považovat sjednání okamžiku skončení pracovního poměru ke konkrétnímu datu nebo uplynutím doby vymezené pomocí počtu dnů, týdnů, měsíců nebo let. Vedle zmíněného se však lze velmi často setkat taktéž se situacemi, kdy délka trvání pracovního poměru je smluvními stranami ohraničena prostřednictvím zákonné překážky v práci na straně jiného (tj. zastupovaného) zaměstnance či případně odkazem na dobu trvání konkrétních sjednaných prací.

Na základě analyzovaných závěrů rozhodovací praxe nicméně mohou být vymezeny rovněž situace těch způsobů sjednání pracovního poměru na dobu určitou, jež nejsou nahlíženy jako přípustné (a nejsou tudíž právem aprobovány), a to zvláště ve spojitosti s požadavkem objektivně zjiitelné určitosti vlastního okamžiku skončení pracovního poměru. V neposlední řadě příspěvek nastiňuje

současné perspektivy diskutované problematiky, především pak v souvislosti s vybranými recentními judikaturními závěry vrcholné soudní instance. Ve vymezeném kontextu se relevantními jeví právní konsekvence sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se stanovenými obligatorními podmínkami, a to projevujícími se jednak v oblasti (částečné) neplatnosti právního jednání, jednak ve vztahu ke konverzi mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednaného a časovým úsekem limitovaného pracovního poměru *ex lege* na dobu neurčitou.

## LITERATÚRA

1. BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. 2019. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2019. 1508 s.
2. KOMENDOVIÁ, J. 2011. Liberalizace pracovního práva a pracovní poměr na dobu určitou. In GALVAS, M. a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno : Masarykova univerzita, 2011, s. 70-102.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2019.
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2866/2018.



# DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ PŘÍSLUŠNOSTI K POHLAVÍ

## *DISCRIMINATION BASED ON SEX*

*JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.*

*Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci*

**Abstrakt:** Evropská unie považovala od svého založení rovné zacházení s muži a ženami za jedno ze základních práv. Diskriminací na základě pohlaví se rozumí skutečnost, že je fyzická osoba diskriminována z důvodu, že je mužem nebo ženou. Právo EU upravuje zásadu rovnosti a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví ve Smlouvě o fungování Evropské unie, Listině základních práv EU a ve směrnici č. 2006/54 o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to v přístupu k zaměstnání nebo povolání, odbornému vzdělávání, a odměňování. Právní úpravu doplnila bohatá judikatura SDEU. Česká právní úprava zákazu diskriminace z důvodu pohlaví je obsažena v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně. Zaměstnavatel má povinnost dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání, v době jeho trvání i při skončení pracovního poměru. Rozdílné zacházení z důvodu pohlaví je možné použít jen výjimečně, a to v odůvodněných případech. Evropské právo umožňuje začlenit do právních řádů pozitivní opatření, která umožní vyrovnat rozdíly mezi příslušníky znevýhodněných skupin a ostatními.

**Abstract:** Since its inception, the European Union has considered equal treatment for men and women to be one of the fundamental rights. Discrimination on grounds of sex means the fact that a person is discriminated on the grounds that he or she is a man or a woman. EU law regulates the principle of equality and the prohibition of discrimination on grounds of sex in the Treaty on the Functioning of the European Union, the EU Charter of Fundamental Rights and Directive 2006/54 on equal treatment for men and women in matters of employment and occupation as regards access to employment or occupation. Occupation, vocational training, and remuneration. The legal regulation was supplemented by the case law of the CJEU. The Czech legislation on the prohibition of discrimination on the grounds of sex is contained in the Labor Code and the Anti-Discrimination Act. The employer is obliged to comply with the principle of equal treatment and non-discrimination in recruitment, employment and termination of

employment. Differences in treatment on grounds of sex may be applied only in exceptional cases and in justified cases. European law makes it possible to incorporate positive measures into legal systems that make it possible to reconcile differences between members of disadvantaged groups and others.

**Klíčová slova:** rovné zacházení, diskriminace, pohlaví, rozdílné zacházení, mateřství, rodičovství, pozitivní opatření

**Key words:** equal treatment, discrimination, gender, different treatment, motherhood, parenthood, positive measures

## Úvod

Význam pojmu diskriminace na základě pohlaví znamená, že se jedná o diskriminaci z důvodu, že je určitá osoba ženou nebo mužem. Evropská unie považovala od svého založení rovné zacházení s muži a ženami za jedno ze základních práv a ochrana se zaměřila jednak na ekonomické dopady a jednak na zlepšení životních a pracovních podmínek žen.

Pohlaví člověka se určuje při narození podle zevních pohlavních znaků, které umožňují podle nich odlišit mužské nebo ženské pohlaví. Dochází však i k situaci, kdy je z lékařského hlediska problém dítě k určitému pohlaví zařadit, a to v případě, že žádné pohlaví není zřejmé (intersexualita) nebo má znaky obou pohlaví (hermafroditismus). Český právní řád však zná jenom mužské a ženské pohlaví, takže z právního hlediska musí být dítě k jednomu z nich přiřazeno. Pod pojmem pohlaví dále rozumíme v abstraktním smyslu pohlavní identitu, která vyjadřuje vnitřní pocíťovanou pohlavní příslušnost, která nemusí odpovídat biologickému pohlaví přiřazenému při narození a znamená, že osoba může chtít změnit svůj tělesný vzhled lékařskými prostředky (transsexualismus).

Biologické odlišnosti mezi mužem a ženou doplňují genderové odlišnosti, které jsou založeny na sociálních odlišnostech.<sup>1</sup> Jak uvádí Věra Štangová, „gender je sociálním způsobem konstruovaná definice žen a mužů. Je určován představou o úkolech, funkcích a rolích náležejících ženám a mužům ve společnosti a ve veřejném a soukromém životě“.<sup>2</sup> Gender (rod) vystihuje společenské a kulturní rozdí-

---

<sup>1</sup> V současnosti jsou rozlišovány desítky pohlaví. Například MAJER, M. *Britský Facebook rozlišuje 71 pohlaví. Co každé z nich znamená?* 31. 7. 2017 [online]. [cit. 2020-08-30]. Dostupné na internetu: <<https://refresher.cz/46666-Britsky-Facebook-rozlisuje-71-pohlavi-Co-kazde-z-nich-znamená?gdpr-accept=1>>.

<sup>2</sup> ŠTANGOVÁ, V. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk. 2010, s. 54.

ly mezi ženou a mužem, které představují přístup k oblékání a k činnostem, ke kterým rozdílná pohlaví inklinují. Ve společnosti přetrvávají po určitá časová období genderové stereotypy zjednodušeně popisující chování typického muže a typické ženy.<sup>3</sup> Rozdíly mezi jednotlivými pohlavími pak vedou k lepšímu společenskému a finančnímu hodnocení mužských vlastností (racionalita, pragmatismus, vůdčí schopnosti) na úkor ženských (emocionalita, empatie, pečovatelsví), a tím ke skleněnému stropu při přijímání žen na vyšší pracovní místa. Genderovou rovnost definujeme jako rovnost mezi muži a ženami v právech, povinnostech a příležitostech, která znamená právní a faktickou rovnost obou pohlaví ve všech oblastech života. Přestože rovnost *de iure* je právní úpravou garantována, tak *de facto* dochází k nerovnému zacházení a diskriminaci na základě pohlaví, a to zejména z důvodu mateřství. Cílem je dosáhnout genderové rovnosti prostřednictvím politiky rovných příležitostí.

Podle čl. 14 odst. 1 směrnice č. 2006/54 nesmí ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví. Diskriminace je zakázána při stanovení podmínek přístupu k zaměstnání nebo k povolání, včetně kritérií výběru na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání, při stanovení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování, a dále v členství a činnosti v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi. Jak píše Baranová, můžeme rozlišit tři typy výjimek ze zásady rovného zacházení. Prvním typem je výjimka z důvodu existence podstatného požadavku nezbytného pro výkon práce, druhý se vztahuje na pozitivní opatření na ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství a třetí se váže na pozitivní opatření z důvodu rovnosti šancí podle čl. 157 SFEU.<sup>4</sup>

## 1 Výjimka z práva na rovné zacházení z důvodu podstatného požadavku nezbytného pro výkon práce

Evropská a na jejím základě i česká legislativa požaduje rovné zacházení s muži a ženami v oblasti pracovněprávních vztahů. Rozdílné zacházení z důvodu pohlaví je možné použít jen výjimečně, a to v odůvodněných případech. Jednou

<sup>3</sup> NOVÁKOVÁ, J. 2002. K pojetí genderové rovnosti. In *Sociální politika*. 2002, č. 10, roč. 28, s. 7.

<sup>4</sup> BARANOVÁ, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2014, s. 86.

z nejvíce diskutovaných otázek souvisejících s právem na rovné zacházení s muži a ženami je výjimka z tohoto práva, která spočívá ve vyhrazení výkonu určitého povolání nebo zaměstnání pouze ve prospěch určitého pohlaví. SDEU se opakovaně zabýval případy, kdy je možné vyloučit zaměstnance určitého pohlaví z výkonu činnosti a kdy se jedná o diskriminaci na základě pohlaví.

Podle bodu 19 směrnice č. 2006/54 je pro uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání zásadní zajištění rovného přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání k němu vedoucímu. Pokud by se uplatnila jakákoli výjimka z této zásady, pak by se měla omezit pouze na ty *profesní činnosti, které vyžadují zaměstnání osoby určitého pohlaví z důvodu své povahy nebo okolností, za jakých jsou vykonávány, za předpokladu, že sledovaný cíl je oprávněný a v souladu se zásadou proporcionality.*

Podle čl. 14 odst. 2 směrnice č. 2006/54 mohou členské státy *stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.* Tuto výjimku je možné použít pouze v omezeném rozsahu, nelze ji vztáhnout obecně na celé profesní oblasti, vždy je potřeba zkoumat, zda omezení určitého pohlaví v přístupu k zaměstnání je legitimní a požadavky přiměřené.

Jak stanoví § 16 odst. 4 zákoníku práce, *za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.* Podobně § 6 odst. 3 AntiDZ nepovažuje za *diskriminaci rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístup k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.* Vzhledem k tomu, že zákoník práce v § 16 odst. 3 obsahuje odkaz na antidiskriminační zákon, včetně právní úpravy případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, je nutné i § 16 odst. 4 vykládat ve smyslu ust. § 6 AntiDZ. Ustanovení § 16 odst. 4 ZP požaduje, aby „povaha pracovní činnosti, nikoli důvod jednání zaměstnavatele (!), byla oním podstatným a nezbytným požadavkem pro výkon práce“.<sup>5</sup> Zaměstnavatel určuje povahu pracovní činnosti a její náplň a je zřejmé, že pojem „povaha pracovní činnosti“ je nutno číst jako „důvod“.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> ŠTEFKO, M. 2019. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 85.

<sup>6</sup> Tamtéž.

Každá výjimka musí být odůvodněná pro určitý druh práce. Podstatným požadavkem pro výkon určité práce nebo povolání mužem nebo ženou je nevyhnutelnost, která vyplývá z charakteru práce. Typicky se jedná o umělecké profese. V divadle se předpokládá, že herec (zpěvák, tanečník) ztvárňuje postavu odpovídající jeho pohlaví, výjimku představuje v České republice fenomenální Divadlo Jára Cimrmana, v němž smějí hrát pouze muži. I krásná, ve hře Dlouhý, Široký a Krátkozraký, začarovaná Zlatovláska je i po přeměně v ženu stále představována neuměle převlečeným vousatým mužem. Dalšími profesemi, ve kterých je příslušnost k ženskému pohlaví podstatným požadavkem pro výkon práce, je práce prodavačky dámského prádla nebo porodní asistentky. U prodavaček je požadavek odůvodněn tím, že muži dost těžko mohou poradit s výběrem prádla, které nenosí. SDEU přijal rozhodnutí, že zákaz diskriminace podle pohlaví se netýká zaměstnání, funkčního postupu a odborné přípravy porodních asistentek.<sup>7</sup> Tuto profesi tradičně nikdy nevykonávali muži a v této sféře je důležité respektovat citlivost rodiček, soud však poukázal i na časové hledisko daného případu a vývoj společnosti. Domnívám se, že u profese porodních asistentek je nutné přihlídnout k tomu, že porod je pouze ženskou záležitostí a mnoha ženám by v přípravě na porod a v jeho průběhu byla asistence muže nepřijemná. U některých profesí jako policisty, dozorce, justiční strážce a pod. je nutné, aby ve služebním poměru byli zastoupeni muži i ženy, a to pro případ osobní prohlídky obviněného/obviněné (odsouzeného/odsouzené), kterou musí provádět osoba stejného pohlaví.<sup>8</sup>

Obsazování volného pracovního místa pouze mužem nebo ženou z důvodu vhodnosti nebo dřívější obvyklosti, je z pohledu rovného přístupu k zaměstnání zakázáno. Přestože muži jsou v převážné většině fyzicky zdatnější než ženy, nelze všechna fyzicky náročná povolání nabízet pouze mužům, protože i ženy mohou o taková místa mít zájem a mohou být i vhodnějšími uchazečkami. SDEU se zabýval případem Marie-Eleni Kalliri, která nebyla přijata do školy pro důstojníky a příslušníky policejní akademie, protože podle platné řecké právní úpravy museli uchazeči (muži a ženy) měřit nejméně 1,70 m a uchazečka měřila pouze 168 cm. V tomto řízení, které mělo důsledky i pro pracovní platnění žen, dospěl SDEU k závěru, že tato právní úprava znevýhodňuje větší počet osob

<sup>7</sup> Rozsudek SDEU ze dne 8. 11. 1983, C-165/82. Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&dociid=92045&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14658203>>.

<sup>8</sup> Například ve smyslu § 83b odst. 3 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

ženského pohlaví v porovnání s osobami mužského pohlaví a podle všeho není vhodná ani nezbytná k dosažení legitimního cíle.<sup>9</sup> Je zřejmé, že větší počet žen než mužů měří méně než 1,70 m, proto stanovení této výšky založilo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, a to i přes své neutrální znění.<sup>10</sup>

V uvedeném případě se SDEU neztotožnil se závěrem, že minimální tělesná výška je tím fyzickým předpokladem, který je nezbytný pro řádné plnění úkolů řecké policie. I když úkoly vykonávané řeckou policií nepochybně vyžadují zvláštní fyzickou zdatnost, ta není ale nutně spojena s určitou minimální tělesnou výškou a není možné z toho vyvodit závěr, že ji nižší osoby přirozeně nemají. Řecké ozbrojené síly, přístavní policie a pobřežní stráž vyžadovaly ve stejném období odlišnou minimální výšku pro muže a ženy, přičemž u žen činila 1,60 m. Cíl sledovaný právní úpravou by každopádně mohl být dosažen opatřeními, jež méně znevýhodňují osoby ženského pohlaví, jako je například výběr uchazečů při přijímání do zaměstnání u policie založený na zkouškách umožňujících ověřit jejich fyzickou zdatnost. V minulosti již SDEU rozhodl, že potřeba zabezpečit operační schopnost a řádné fungování policejních složek je legitimním cílem, pokud jde o čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.<sup>11</sup>

V této skupině výjimek zaujímá zvláštní postavení výjimka ze zásady rovného zacházení u činností, kde se vyžaduje služba se zbraní. SDEU uznal jako výjimku z rovného zacházení neprodložení pracovní smlouvy s policistkou Marguerite Johnston, která byla členkou jednotky RUC Full-time Reserve.<sup>12</sup> Při plnění úkolů nebyla ozbrojena a mimo policejní stanici byla obvykle doprovázena ozbrojeným policistou. Protože v Severním Irsku docházelo ke zvýšenému počtu útoků, jejichž oběťmi byli policisté, bylo rozhodnuto, že při výkonu funkcí budou muži nosit střelné zbraně, ale ženy jimi nebudou vybaveny a nebudou ani proškoleny

<sup>9</sup> Rozsudek SDEU ze dne 18. 10. 2017, Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton v. Maria-Eleni Kalliri, C409/16. [online]. [cit. 2020-08-14]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=195664&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14425509>>.

<sup>10</sup> Rozsudky SDEU ze dne 2. října 1997, Kording, C100/95, EU:C:1997:453, bod 16, a ze dne 20. června 2013, Riežniece, C7/12, EU:C:2013:410, bod 39. [online]. [cit. 2020-08-14]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/>>.

<sup>11</sup> Rozsudek ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez, C416/13, EU:C:2014:2371, body 39 a 40. [online]. [cit. 2020-08-14]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/>>.

<sup>12</sup> Rozsudek SDEU ze dne 15. 5. 1986, C-222/84, Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=93487&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14661645>>.

v zacházení se střelnými zbraněmi. Vzhledem k tomu, že obecné úkoly policie zahrnovaly úkoly vyžadující nošení zbraní, bylo rozhodnuto, že ženám budou nabízeny či prodlužovány pracovní smlouvy v RUC Full-time Reserve jen tehdy, pokud budou plnit úkoly vyhrazené zaměstnancům z řad žen. SDEU uzavřel, že při posuzování, zda z důvodu podmínek výkonu policejní činnosti představuje pohlaví pro tuto pracovní činnost určující prvek, může členský stát vzít v úvahu požadavky ochrany veřejné bezpečnosti a ve vnitřní situaci charakterizované četnými útoky tak vyhradit obecné úkoly policie mužům vybaveným střelnými zbraněmi.

V oblasti přístupu žen do armády SDEU přijal dvě klíčová rozhodnutí, kterým je společná „*relativní nechuť soudu zasahovat do domain reservé, výsostných práv členských států při zajišťování vnitřní a vnější bezpečnosti*“.<sup>13</sup> Prvním z nich je případ kuchařky Angely Marie Sirdar, která sloužila v oddíle pěchoty britské armády.<sup>14</sup> Následně jí bylo nabídnuto místo u elitního útvaru královské námořní pěchoty. Po té, co velitelství zjistilo, že místo nabídlo ženě, byla odmítnuta. Přestože z evropského práva vyplývá, že se princip rovného zacházení uplatní i ve státní správě a tedy i v armádě, SDEU se ztotožnil s názorem členského státu, že je ospravedlnitelné vyloučit ženy ze speciálních jednotek z důvodu zajištění efektivity útoku. Dalším rozsudkem ve věci Tanji Kreilové posuzoval SDEU, zda bylo odmítnutí uchazečky o dobrovolnou službu v oblasti elektronické evidence zbraní v Bundeswehru v rozporu s komunitárním právem.<sup>15</sup> Podle německého práva mohly ženy sloužit v armádě pouze ve zdravotnických a hudebních jednotkách. SDEU uvedl, že „*je třeba zkoumat, zda podle okolností konkrétního případu jsou opatření, které přijaly vnitrostátní orgány při užití svého uvážení, v souladu s cílem zabezpečit veřejnou bezpečnost a zda jsou přiměřená a nutná k tomu, aby bylo dosaženo tohoto cíle*“. Soud nepovažoval absolutní vyloučení žen za přiměřené

<sup>13</sup> HAVELKOVÁ, B. In BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. 2007. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 331.

<sup>14</sup> Rozsudek SDEU ze dne 26. 10. 1999, C-273/97. Angela Maria Sirdar v. The Army Board a Secretary of State for Defence. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-273%252F97&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=14668048>>.

<sup>15</sup> Rozsudek SDEU ze dne 11. 1. 2000, C-285/98. Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-285%252F98&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=14674103>>

opatření, které by bylo ospravedlněno zvláštním způsobem dotčených činností nebo zvláštními souvislostmi, v nichž dochází k výkonu činnosti. Dále odmítl i argument ochrany biologické charakteristiky ženy a nutnosti přihlížet ke zvláštnímu vztahu mezi matkou a dítětem. Ženy nemohou být vylučovány z přístupu k vojenským činnostem s odůvodněním, že ve srovnání s muži musí být lépe chráněny proti nebezpečí. Úplné vyloučení žen ze služby se zbraní proto nepatří k těm případům nerovného zacházení, které jsou (podle čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207/EHS) přípustné k ochraně ženy.

SDEU se zabýval případem namítané diskriminace v přístupu k zaměstnání a uplatněné náhrady škody při nepřijetí do zaměstnání ve věci sociálních pracovníc Sabine von Colson a Elisabeth Kamann.<sup>16</sup> Obě si podaly žádost o přijetí do nápravného zařízení Werl, které bylo určeno pouze pro vězně mužského pohlaví. Zřizovatel tohoto zařízení, země Severní Porýní – Westfálsko, je odmítlo zaměstnat z důvodu jejich pohlaví. Odmítnutí bylo odůvodněno tvrzením o problémech a rizicích spjatých se zaměstnáváním uchazečů ženského pohlaví v zařízeních tohoto druhu, a z těchto důvodů upřednostnili uchazeče mužského pohlaví, přestože jejich kvalifikace byla nižší. Uchazečky o zaměstnání podaly žalobu, ve které požadovaly určení, že nebyly přijaty výhradně z důvodu svého pohlaví, dále požadovaly uzavření pracovní smlouvy a kompenzaci ve výši šestiměsíčního výdělku. Sabine von Colson uplatnila požadavek na úhradu nákladů (7,20 DEM) vynaložených v souvislosti s podáním žádosti o zaměstnání. SDEU v rozsudku uvedl, že i pokud došlo během přístupu k zaměstnání k diskriminaci na základě pohlaví, nemůže být zaměstnavateli uložena povinnost uzavřít s tímto diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu. K náhradě za porušení zákazu diskriminace ponechávala směrnice členským státům svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k dosažení cíle, ovšem je nutné zdůraznit, že *pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek, a musí tedy jít nad rámec čistě symbolického odškodnění*. Soud uzavřel, že kompenzace nemůže spočívat v pouhé náhradě cestovních výdajů.

Podobně se SDEU zabýval výší náhrady škody utrpěné v důsledku diskriminace na základě pohlaví v případě Arjony Camacho. Článek 18 směrnice 2006/54/ES ukládá členským státům, které si zvolí peněžní formu, zavést do

<sup>16</sup> Rozsudek SDEU ze dne 10. 4. 1984, C-14/83. Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen, ze zákona zastoupené Bezirksregierung Münster. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=92351&page-Index=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14623543>>.



jejich vnitrostátních právních řádů za podmínek, které stanoví, opatření stanovující povinnost zaplatit poškozené osobě náhradu, jež plně zahrnuje utrpěnou újmu, tak aby škoda utrpěná v důsledku diskriminace na základě pohlaví byla skutečně a účinně vyrovnána nebo nahrazena způsobem, který je odrazující a přiměřený.<sup>17</sup>

Ve věci Draehmpaehl<sup>18</sup> se SDEU rovněž zabýval výší odškodnění v případech prokázané diskriminace na základě pohlaví při přijímání do zaměstnání. SDEU určil, že je možné vnitrostátními předpisy stanovit maximální strop ve výši tří měsíčních výdělků jako částku odškodného, na který si uchazeč může činit nárok, pokud zaměstnavatel může dokázat, že vzhledem k vysoké kvalifikaci skutečně přijatého uchazeče, by uchazeč neobdržel pracovní místo určené k obsazení, i kdyby se výběr konal bez diskriminace. Pokud by ale uchazeč volné místo získal, kdyby výběr probíhal bez diskriminace, je maximální strop ve výši tří měsíčních výdělků v rozporu s čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207/EHS (nyní 2006/54/ES). Maximální částka ve výši šesti měsíčních výdělků jako kumulované odškodnění pro více diskriminovaných zaměstnanců, je v rozporu s evropskými právy. V případech prokázané diskriminace na základě pohlaví se nepožaduje prokázání zavinění zaměstnavatele.

## 2 Zákaz výkonu prací těhotnými zaměstnankyněmi, zaměstnankyněmi, které kojí, a zaměstnankyněmi matkami malých dětí

Jak je uvedeno výše, SDEU posuzuje jako nerovné zacházení a diskriminaci na základě pohlaví případy vylučování žen z určitých typů zaměstnání z důvodu menší fyzické síly, a to přesto, že muži, kteří vykazují podobné fyzické znaky, jsou k tomuto zaměstnání připuštěni. Ženy nemohou být jen z tohoto důvodu více chráněny před riziky těžké fyzické práce, protože i ženy by mohly mít zájem takové práce vykonávat.

<sup>17</sup> Rozsudek SDEU ze dne 17. 12. 2015, C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Seguridad Seguridad España SA. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=173120&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14859456>>.

<sup>18</sup> Rozsudek SDEU ze dne 22. 4. 1997, C-180/95, Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=173120&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14859456>>.

V případě Komise v. Rakousko<sup>19</sup> nebyly členským státem splněny povinnosti, které pro ni vyplývaly z článků 2 a 3 směrnice Rady 76/207/EHS a z článků 10 ES a 249 ES tím, že přestože ratifikovala tuto smlouvu, nevypověděla úmluvu č. 45 MOP ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí v dolech všech druhů, ratifikované Rakouskou republikou v roce 1937, která stanovila, že „žádná osoba ženského pohlaví, ať kteréhokoli věku, nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí v dolech“. Obecný zákaz zaměstnávání žen při přetlaku a potápěčskými pracemi obsažený v čl. 8 a 31 nařízení o pracích při přetlaku a potápěčských pracích (Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung) odporuje zásadě zákazu diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zákaz vylučoval ženy též z prací, které nepředstavovaly fyzickou zátěž a které v důsledku toho nepředstavovaly specifické riziko pro uchování biologické schopnosti ženy otěhotnět a porodit nebo pro bezpečnost a zdraví těhotných žen, žen krátce po porodu nebo kojících nebo dále riziko pro plod.

Česká republika po vstupu do EU rovněž vypověděla zmíněnou úmluvu MOP,<sup>20</sup> a zrušila zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol upravený § 238 odst. 1 zákoníku práce, a to s účinností od 1. 1. 2012. Ženy mohly do zrušení zákazu vykonávat pouze řídicí funkce, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu, a práce občas konané pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností, s výjimkou jakékoli manuální práce. Uvedenou změnou se právní úprava dostala do souladu s právem EU a ženy mohou konat práce v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, nicméně ženy o tuto práci nejeví zájem a změna zákona neměla žádný dopad na praxi.

Diskriminací podle § 6 odst. 5 AntiDZ *není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené*

<sup>19</sup> Rozsudek SDEU ze dne 1. 2. 2005, C-203/03. Komise v. Rakousko [Online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49900&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14678020>>.

<sup>20</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2010 Sb. m. s., znění účinné od 24. 4. 2009. Ministerstvo zahraničních věcí sdělilo, že po vyslovení souhlasu Parlamentem České republiky prezident republiky podepsal dne 5. března 2008 listinu o vypovězení Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, přijaté v Ženevě dne 21. června 1935 a vyhlášené pod č. 441/1990 Sb. Vypovězení Úmluvy Českou republikou bylo oznámeno generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, depozitáři Úmluvy, dne 24. dubna 2008 a nabylo účinnosti na základě článku 7 odst. 2 Úmluvy dnem 24. dubna 2009.

a nezbytné. Ochrana zaměstnankyň z důvodu těhotenství a mateřství je obsažena především v zákoníku práce a dále v podzákoných právních předpisech.

V zákoníku práce je podle platného znění § 238 odst. 1 zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou č. 180/2015 Sb. práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu. Základním kritériem při stanovení těchto prací a pracovišť je zdravotní hledisko, které sleduje zachování možnosti žen být matkou. Zaměstnankyně jsou chráněny zákazem prací vycházejících ze zdravotního stavu konkrétní ženy podle § 238 odst. 2 ZP. Těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi je zakázáno zaměstnávat takovými pracemi, které nejsou pro ně podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Zaměstnavatel je povinen převést podle § 41 odst. 1 písm. c) ZP těhotnou zaměstnankyni, pokud koná práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, na práci, která je pro ni vhodná vzhledem k její zdravotnímu stavu a schopnostem, a pokud možno i k její kvalifikaci, a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci (§ 239 odst. 1 ZP). Totéž platí pro zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí. Pokud nedisponuje zaměstnavatel prací podle druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě, může zaměstnankyni převést i bez souhlasu zaměstnankyně na práci jiného druhu. Pokud by zaměstnankyně dosahovala bez svého zavinění nižšího výdělku, než kterého dosahovala před převedením, má nárok na dávku sociálního zabezpečení, a to vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství podle § 42 až 44 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel zaměstnankyni nepřevede z důvodu, že nemá žádné vhodné pracovní místo, jednalo by se o překážku na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP s nárokem na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Těhotné zaměstnankyně jsou omezeny ve výkonu práce přesčas podle § 241 odst. 3 ZP. Zaměstnavateli je zákoníkem práce zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas, nelze ji ani nařídit ani dohodnout. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit, ale dohodnout ji s nimi může.

Ochrana těhotných zaměstnankyň a matek se dále vztahuje na vysílání na pracovní cestu a přeřazení těhotných zaměstnankyň pracujících v noci na denní práci. Jak uvedl Ústavní soud v nálezu Pl. ÚS 13/94<sup>21</sup>, je „absolutní zákaz noční práce

<sup>21</sup> Nález Pl. ÚS 13/94 ze dne 23. 11. 1994 (56/1993 USn.)

*žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání. Práva žen na zvláštní ochranu, je třeba porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání a se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání, jaké mají muži*“.<sup>22</sup> Absolutní zákaz noční práce žen je podle judikatury SDEU v rozporu se zásadou rovného zacházení.<sup>22</sup>

Pouze ženám náleží možnost čerpat přestávky na kojení, upravené § 242 ZP. Zaměstnavatel musí přestávku na kojení poskytnout ženě, která své dítě kojí, a to nejdéle do 15 měsíců dítěte. Počet a délka přestávek se liší podle zvyšujícího se věku, do 1 roku přísluší ženě 2 přestávky, po té jedna přestávka, a po uplynutí stanovené doby už přestávku čerpat nelze. Podle § 242 odst. 3 ZP se přestávky ke kojení započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jedná se o účelovou přestávku, u které zaměstnavatel má možnost kontrolovat, zda je využívána ke stanovenému účelu. V praxi se v současné době tyto přestávky ze strany žen nevyužívají, většina žen čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou. V jiných evropských státech je možnost čerpání přestávek širší a umožňuje jejich čerpání i mužům jako jeden z nástrojů sladování rodinného a pracovního života. Například španělský zákoník práce ve spojení se zákonem o rovnosti mužů a žen upravuje pro obě pohlaví nárok na čerpání pracovního volna různými způsoby, nejen čerpání přestávky v práci, ale i zkrácení pracovní doby o tuto přestávku nebo její čerpání v celých dnech. Jak uvedl SDEU, nemůže právní úprava omezovat čerpání přestávky zaměstnancem na skutečnost, že matka dítěte musí mít rovněž postavení zaměstnankyně.<sup>23</sup>

SDEU posuzoval v případě zdravotní sestry Eldy Otero Ramos, zda na oddělení urgentní péče Fakultní nemocnice ve městě Coruña, byla vystavena při plnění pracovních úkolů rizikům pro její zdraví nebo bezpečnost, které mohou mít negativní důsledky na kojení jejího dítěte.<sup>24</sup> Tato rizika spatřovala ve směn-

<sup>22</sup> Rozsudek SDEU ze dne 25. 7. 1991, C- 345/89. Alfred Stoeckel. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-345%252F89&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=14852410>>.

<sup>23</sup> Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2010, C-104/09. Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start España ETT SA, C-104/09. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83738&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14855603>>.

<sup>24</sup> Rozsudek SDEU ze dne 19. 10. 2017, C-531/15. Elda Otero Ramos v. Servicio Galego de Saúde, Instituto Nacional de la Seguridad Social. [online]. [cit. 2020-08-15]. Dostupné na: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=195741&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14755472>>.

ném provozu, ionizujícím záření, nozokomiálních infekcích a stresu, což doložila vyjádřením svého nadřízeného vedoucího oddělení urgentní péče FN, ve kterém bylo uvedeno, že pracovní místo dotčené zaměstnankyně představuje fyzické, chemické, biologické a psychosociální riziko pro kojení. Podle čl. 4 odst. 1 směrnice 92/85 musí hodnocení rizik zahrnovat specifické přezkoumání konkrétní situace dotčené zaměstnankyně, aby určilo, zda je ohrožena bezpečnost nebo zdraví dané zaměstnankyně nebo jejího dítěte. Jak uvedl SDEU v rozsudku, čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54/ES se použije na takovou situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy kojící zaměstnankyně zpochybňuje u vnitrostátního soudu hodnocení rizik, která obnáší její pracovní místo, zda je či není v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice 92/85/EHS. Dotčená zaměstnankyně musí podle názoru soudu předložit skutečnosti, které nasvědčují tomu, že došlo k přímé diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54. Na žalovaném zaměstnavateli je, aby prokázal, že uvedené hodnocení rizik bylo provedeno v souladu s požadavky tohoto ustanovení směrnice, a tedy nedošlo k porušení zásady zákazu diskriminace.

Zákoník práce v § 53 odst. písm. d) zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, což je doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství, od početí dítěte, i když těhotenství nebylo dosud zjištěno. Pokud se prokáže, že v době, kdy byla výpověď doručena, již byla zaměstnankyně těhotná, je výpověď neplatná.

### 3 Pozitivní opatření

Cílem práva EU bylo zajistit úplnou rovnost mezi muži a ženami v profesním životě, ale postupné odstranění všech forem diskriminace se jevilo jako nedostatečné vzhledem k tomu, že diskriminací z důvodu pohlaví byly více postiženy ženy než muži. Znevýhodnění žen může mít podobu stigmatizace nebo marginalizace, jejichž příčinou je nedostatečná participace žen na rozhodování ve společnosti.<sup>25</sup>

Jako pozitivní opatření označujeme výjimku ze zásady rovného zacházení, jejímž cílem je podpora rovných příležitostí méně zastoupeného pohlaví, především žen v pracovněprávních vztazích. Evropská unie začlenila do čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování EU možnost zachovat nebo zavést opatření poskytující

<sup>25</sup> BOUČKOVÁ, P. 2016. In BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 319.

zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře jako prostředek k zajištění úplné rovnosti. V čl. 23 Listiny základních práv EU je zakotveno zajištění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti ale nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví, kterými jsou ženy. Možnost zachování nebo přijetí opatření ze strany členských států za účelem „zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi“ umožňuje také čl. 3 směrnice 2006/54/ES. V případě vícenásobné diskriminace z důvodu pohlaví a dalších diskriminačních důvodů by bylo možné odkázat i na pozitivní kroky umožněné čl. 7 směrnice 2000/78/ES (v případě diskriminace na základě pohlaví a dále náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace) a čl. 5 směrnice 2000/43/ES (v případě diskriminace na základě pohlaví a dále rasy nebo etnického původu). Evropské právo nestanoví právní povinnost začlenit do právních řádů pozitivní opatření. Přijetí opatření se vztahují na možnost státu zavést do svých právních řádů právní úpravu, která umožní vyrovnat rozdíly mezi příslušníky znevýhodněných skupin a ostatními.

Členské státy mají možnost pozitivní opatření, nazývané také jako pozitivní diskriminace, zavést do svých právních řádů. V českém právním řádu je možnost přijetí pozitivních opatření obsažena v § 7 AntiDZ. Podle § 7 odst. 1 AntiDZ se za diskriminaci nepovažuje „*rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru v pracovněprávních vztazích, pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné*“. Za diskriminaci se podle § 7 odst. 2 AntiDZ nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z diskriminačních důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. To neplatí ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání, pozitivní opatření nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby (§ 7 ods. 3 AntiDZ).

Možnost přijetí afirmativních opatření je také upravena v § 16 odst. 4 ZP. Druhá věta tohoto ustanovení říká, že se za „*diskriminaci rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu*“. Zaměstnavatel má možnost přijmout opatření, která by rozlišovala mezi zaměstnanci nebo by zvýhodňovala zaměstnance, kteří



zaměstnanci, jejichž kvalifikace by byla srovnatelná, bylo podle eurokonformního výkladu možné při výběru upřednostnit toho, který pochází z podporované skupiny.<sup>30</sup>

Cílem uskutečnění pozitivních opatření je dosáhnout materiální rovnosti. Pozitivní opatření mohou sledovat zajištění rovnosti příležitostí nebo rovnosti výsledků. Rovnost příležitostí zahrnuje poskytování pomoci při přístupu k zaměstnání, finanční pobídky pro zaměstnavatele, osvětové kampaně propagující rovnost apod., zatímco rovnost výsledků je založena na zajištění přednosti například prostřednictvím kvót. Subjektivním omezením povinnosti zaměstnavatele přijímat pozitivní opatření je § 5 odst. 2 AntiDZ. Podle tohoto ustanovení se *zajišťováním rovného zacházení rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí*. Zákon nestanoví tedy negativní povinnost zdržet se diskriminace, ale i pozitivně vymezuje povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, do které spadá i zajišťování rovných příležitostí.

## Závěr

Orgány EU vyvinuly v posledních letech velké úsilí, aby podpořily genderovou vyváženost při přijímání ekonomických rozhodnutí, zejména s cílem zvýšit zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech společností veřejně obchodovaných. Společnosti měly samy přistoupit ke zvýšení počtu žen ve svých řídicích a dozorcích orgánech zejména prostřednictvím programů pozitivní diskriminace. V roce 2012 navrhla Komise směrnici 2012/0299, kterou měla být zlepšena genderová vyváženost mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách.<sup>31</sup> Směrnice měla stanovit zvýšení počtu žen v řídicích a dozorcích orgánech v celé EU na 40 %. Podle směrnice měla být splněna kritéria, kdy opatření se musí týkat odvětví, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny; opatření smí před mužskými kandidáty upřednostnit pouze ty ženy, které jsou stejně kvalifikované; a opatření nesmí dát automaticky

---

<sup>30</sup> KVASNICOVÁ, J. 2015. In KVASNICOVÁ, J – ŠAMÁNEK, J a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, a.s., 2015, s. 249-250.

<sup>31</sup> Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY dne 14.11.2012 2012/0299, o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. [online]. [cit. 2020-08-19]. Dostupné na: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:CS:PDF>>.



a bezpodmínečně přednost stejně kvalifikovaným kandidátům, nýbrž musí rovněž zahrnovat „ochrannou doložku“, která počítá s možností připustit v odůvodněných případech výjimky, aby se zohlednila individuální situace, zejména osobní situace každého kandidáta. Směrnice měla pozbýt účinku od roku 2029 s ohledem na to, jak se bude poměr žen ve společnostech zvyšovat. Směrnice nebyla přijata.

## LITERATURA

1. BARANCOVÁ, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2014. 280 s. ISBN 978-80-89710-06-5
2. BARINKOVÁ, M. 2007. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2007. 180 s. ISBN 978-80-7097-677-7
3. BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. 2019. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 1536 s. ISBN: 978-80-7400-759-0
4. BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol. 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017. 512 s. ISBN 978-80-7400-667-8
5. BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. 2007. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007. 480 s. ISBN 978-80-7179-584-1
6. BOUČKOVÁ, P. a kol. 2016. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016. 544 s. ISBN 978-80-7400-618-0
7. DOLOBÁČ, M. a kol. 2012. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. 1. vydanie. – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. s. 298.
8. HROMADA, M. 2015. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2015. 192 s. ISBN 978-80-7400-581-7
9. KOLDINSKÁ, K. 2010. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1
10. KOMENDOVÁ, J. 2016. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3
11. KVASNICOVÁ, J. – ŠAMÁNEK, J. a kol. 2015. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, a. s., 2015. 372 s. ISBN 978-80-7478-879-6
12. KRIŽAN, V. – MORAVČÍKOVÁ, M. 2015. *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha : Leges, 2015. 188 s. ISBN 978-80-7502-119-9
13. LACKO, M. 2016. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha : Leges, 2016. 160 s. ISBN 978-80-7502-191-5

14. MAJER, M. *Britský Facebook rozlišuje 71 pohlaví. Co každé z nich znamená?* 31. 7. 2017 [online]. Dostupné na: <<https://refresher.cz/46666-Britsky-Facebook-rozlisuje-71-pohlavi-Co-kazde-z-nich-znamenat?gdpr-accept=1>>.
15. NOVÁKOVÁ, J. 2002. K pojetí genderové rovnosti. In *Sociální politika*. 2002, č. 10, roč. 28, s. 7
16. OLŠOVSKÁ, A. 2017. *Pracovní pomer*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, s.r.o. 2017. 199 s. ISBN 978-80-7552-946-6
17. OLŠOVSKÁ, A. 2017. *Skončenie pracovného pomeru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 231. ISBN 978-80-7552-944-2
18. PAVLÁTOVÁ, J. 2015. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2015. 160 s. ISBN 978-80-7380-507-4
19. ŠTAMBERKOVÁ, J. – ŠTEFKO, M. 2007. *Využívání mateřské a rodičovské dovolené, praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele*. Praha : Český helsinský výbor, 2007. 104 s. ISBN 978-80-86436-21-0
20. ŠTANGOVÁ, V. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6

# ZABEZPEČOVACIE INŠTITÚTY V ZMLUVNOM PRACOVNOM PRÁVE

## SECURITY INSTITUTES IN THE CONTRACT LABOUR LAW

*JUDr. Lucia Petříková, PhD.*

*Katedra občianskeho a pracovného práva, Právnická fakulta Univerzity  
Mateja Bela v Banskej Bystrici<sup>1</sup>*

**Abstrakt:** Cieľom príspevku je analyzovať zabezpečovacie inštitúty, ako je dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie a zriadenie záložného práva v zmluvnom pracovnom práve Slovenskej republiky. Dôležitou súčasťou príspevku je aj stručná charakteristika zásady zmluvnosti a teoreticko-právne úvahy, ktoré sa viažu k téme príspevku.

**Abstract:** The aim of the article is an analysis of security institutes, such as agreement on wage deductions, liability and establishment of a lien in the contract labour law of the Slovak Republic. The important part of the article is also a brief characteristic of the principle of contract and theoretical and legal considerations, which have the binding to the topic of the article.

**Kľúčové slová:** zabezpečovacie inštitúty, zmluvné pracovné právo, dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie, zriadenie záložného práva, zásada zmluvnosti, Slovenská republika

**Keywords:** security institutes, contract labour law, agreement on wage deductions, liability, establishment of a lien, principle of contract, Slovak republic

## Úvod

Zásada zmluvnosti má svoj počiatok v zákone č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „Ústava SR“). „Ústava ako základný zákon štátu zaručuje osobnú slobodu fyzických osôb a chápe ju ako základný občiansky princíp.“<sup>2</sup> Osobná sloboda jednotlivca je zakotvená v článku 17

<sup>1</sup> PF UMB, Komenského 20, BANSKÁ BYSTRICA, lucia.petrikova@umb.sk

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H – SCHRONK, R. 2013. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava : Sprint 2 s. r. o., 2013, s. 109. ISBN 978-80-89393-97-8

Ústavy SR a je založená na súkromnej autonómii osoby, ktorá je v porovnaní s princípom zmluvnosti širšou právnou kategóriou.<sup>3</sup>

Samotný základ zásady zmluvnosti vyplýva z čl. 2 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“). Podľa predmetného ustanovenia je táto zásada výslovne zvýraznená len na strane zamestnávateľa, z čoho vyplýva, že právom zamestnávateľa je nielen rozhodovanie o výbere zamestnancov v potrebnej štruktúre a počte, ale medzi oprávnenia zamestnávateľa patrí aj určovanie podmienok a spôsob uplatnenia tohto práva.<sup>4</sup> Tieto podmienky by však mal zamestnávateľ zakotviť vo svojich interných predpisoch (vnútropodnikových normatívnych aktoch). Hoci je zamestnávateľ dominantným aktérom v pracovnoprávných vzťahoch (pokiaľ zohľadňujeme princíp nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch), aj v tomto prípade je právne limitovaný zákazom diskriminácie, ale aj zákonnými obmedzeniami (vek, zdravotná spôsobilosť zamestnanca...).

## 1 Zmluvná sloboda a zásada zmluvnosti

### 1.1 Všeobecná charakteristika

V rámci Slovenskej republiky je zmluvný systém v pracovnom práve **uzavretý**, a teda **málo flexibilný**. Ide o tzv. zásadu *numerus clausus*, zásadu uzavretého systému zmlúv, keď na úpravu pracovnoprávných vzťahov môžu subjekty podľa platného právneho stavu použiť len také zmluvné typy, ktoré im priamo ponúka Zákonník práce. V pracovnom práve Slovenskej republiky nemožno uzatvoriť tzv. *pacta inominata* (nepomenované zmluvy), ale len zmluvy priamo zakotvené v Zákonníku práce.

Na druhej strane, inštitút nepomenovaných zmlúv je typický pre občianskoprávnu a obchodnoprávnu úpravu. Ako príklad uvediem § 51 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“): „Účastníci môžu uzavrieť i takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená; zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu tohto zákona.“<sup>5</sup> Podobná situácia súvisí aj s § 269 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“

<sup>3</sup> Bližšie pozri čl. 17 Ústavy SR.

<sup>4</sup> Bližšie pozri čl. 2 Základných zásad ZP.

<sup>5</sup> Porovnaj § 51 OZ.

alebo „OBZ“): „Účastníci môžu uzavrieť aj takú zmluvu, ktorá nie je upravená ako typ zmluvy. Ak však účastníci dostatočne neurčia predmet svojich záväzkov, zmluva nie je uzavretá.“<sup>6</sup>

V aplikačnej praxi sa však objavuje otázka, čo zákonodarca sledoval uzavretím systému zmlúv v pracovnom práve? Uzavretý zmluvný systém síce chráni subjekty, ktoré vstupujú do pracovnoprávnych vzťahov, no nášmu Zákonníku práce sa vyčíta nízka miera flexibility, ktorá sa v istom zmysle vyžaduje pre pracovný trh.

Pokiaľ ide o právnu úpravu pracovného práva v **Českej republike**, zamestnávateľia a zamestnanci môžu na úpravu svojich vzťahov využiť takmer všetky inštitúty občianskeho práva a uzatvoriť aj inominátne zmluvy alebo aj zmluvy, ktoré obsahujú prvky viacerých zmlúv. Českému Zákonníku práce sa však ponechala ochranná funkcia a zmluvná sloboda subjektov je obmedzená v podobe zákazu uzatvárania zmlúv, ktoré zakladajú vážne právne dôsledky.

## 1.2 Zmluvná sloboda podľa Zákonníka práce

Zmluvná sloboda znamená takú právnu kvalitu zmluvnej voľnosti, v rámci ktorej sám subjekt slobodne rozhoduje, kto bude jeho kontrahent a následne sa dohodnú na podmienkach kontrahovania. „Princíp zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov sa reálne prejavuje ako zmluvná sloboda subjektov, ktorá sa upína nielen k štádiu uzavretia pracovnej alebo inej zmluvy, ale aj k obsahu právneho vzťahu založeného zmluvou rovnako, ako aj podmienok zrušenia zmluvy.“<sup>7</sup> Podľa Zákonníka práce existuje iba jeden spôsob založenia pracovného pomeru, a to na základe písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, avšak nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy nesankcionuje Zákonník práce jej neplatnosťou, no zamestnávateľ by bol v tomto prípade sankcionovaný pokutou zo strany príslušného inšpektorátu práce za porušenie pracovnoprávnych predpisov.

Princíp zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov v Zákonníku práce je vyjadrený najmä uzavretím zmluvy, pričom zmluva je podľa Zákonníka práce alebo podľa osobitných právnych predpisov uzavretá vtedy, ak sa jej účastníci, zmluvné strany, dohodli na jej obsahu.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Porovnaj § 269 ods. 2 OBZ.

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H – SCHRÖNK, R. 2013. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava : Sprint 2 s. r. o., 2013, s. 109. ISBN 978-80-89393-97-8

<sup>8</sup> BORÁKOVÁ, L. 2014. Vznik zmlúv v pracovnom práve. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2014, roč. IX., č. 12, s. 48. ISSN 1337-060X

Pokiaľ ide o slovenskú pracovnoprávnu úpravu, v uplatnení zásady zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov dominuje zamestnávateľ a pri potenciálnom zamestnancovi ide skôr o právnu, nie o faktickú slobodu vo výbere zmluvného partnera.

Výkon práva zamestnávateľa na slobodný výber zamestnancov rovnako ako v prípade iných práv je aj pod pozitívnym zákonným obmedzením súladu s dobrými mravmi, ako aj zákazom jeho zneužitia. Ak by sa v prípade výkonu práva zamestnávateľa na slobodný výber zamestnancov zamestnávateľ dostal do rozporu s dobrými mravmi alebo by došlo pri výkone jeho práva k zneužitiu práva, **išlo by o absolútne neplatný právny úkon.**<sup>9</sup> Na druhej strane však oprávnenie zamestnávateľa na slobodný výber zamestnancov nemožno v plnej miere uplatniť v prípade zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov). V uvedenom zákone je spôsob výberu zamestnancov prostredníctvom výberových konaní upravený osobitne, a preto má prednosť pred právnou úpravou podľa Zákonníka práce.

Rešpektovanie osobnej slobody zamestnanca sa prejavuje najmä pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Zmluvná voľnosť v individuálnom pracovnom práve spočíva najmä v týchto podsystemoch zmluvných slobôd:

- a) slobode výberu zmluvného partnera,
- b) slobode uzavretia zmluvy,
- c) slobode určenia obsahu zmluvy,
- d) slobode skončenia zmluvy,
- e) slobode výberu zmluvnej formy.<sup>10</sup>

## 2 Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

### 2.1 Všeobecná charakteristika

Podobne ako v dvoch významných odvetviach súkromného práva – v občianskom a obchodnom práve, aj v pracovnom práve je prípustná možnosť zabezpečenia záväzkov. V § 20 ZP je upravených menej druhov zabezpečenia záväzkov ako v dvoch vyššie spomenutých odvetviach práva. Konkrétne ide o **dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a zriadenie záložného práva**. Iné druhy zmluvného zabezpečenia záväzkov Zákonník práce neumožňuje.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce – Komentár*. 4. vyd. Bratislava : Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 59. ISBN 978-80-89603-31-2

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce – Komentár*. 4. vyd. Bratislava : Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 60. ISBN 978-80-89603-31-2

<sup>11</sup> Bližšie pozri § 20 ZP.

„Dohodou o zrážkach zo mzdy sa zabezpečujú len peňažné nároky zamestnávateľa; pri ručení ZP umožňuje zabezpečiť všetky pohľadávky zamestnávateľa, ale aj zamestnanca. V prípade zriadenia záložného práva k nehnuteľnosti je možné zabezpečiť len nárok zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec zamestnávateľovi spôsobil úmyselne.“<sup>12</sup>

## 2.2 Dohoda o zrážkach zo mzdy

Táto dohoda ako dvojstranný právny úkon patrí k najpoužívanejším druhom zmluvných zabezpečovacích inštitútov v systéme pracovného práva. Podmienkou jej uzatvorenia je **existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi účastníkmi**. Na tento účel sú nimi zamestnanec a zamestnávateľ v právnej pozícii veriteľa a dlžníka. Obsah (t. j. súhrn práv a povinností účastníkov) dohody o zrážkach zo mzdy podľa platného Zákonníka práce je najmä **súhlas zamestnanca**, ktorý je v pozícii dlžníka, aby zamestnávateľ v právnej pozícii platcu uskutočnil vo svoj prospech z jeho mzdy zrážky vo výške, na ktorej sa dohodli v dohode.<sup>13</sup>

Podľa ustanovenia § 20 ods. 2 ZP môže dohodu o zrážkach zo mzdy uzatvoriť so zamestnávateľom len zamestnanec, ktorý je v právnej pozícii dlžníka a dohoda musí mať pod sankciou neplatnosti písomnú formu.<sup>14</sup> Dohodnutá výška zrážok zo mzdy nesmie presiahnuť výšku ustanovenú pre zrážky zo mzdy pri výkone rozhodnutia. Ak by si však zamestnávateľ so zamestnancom dohodli podstatne nižšiu výšku zrážok zo mzdy, než je výška zrážok zo mzdy vykonávaná pri výkone rozhodnutia, uzatvorenie dohody o zrážkach zo mzdy je pre zamestnanca oveľa výhodnejšie, než prípadné jednostranné zrazenie mzdy podľa § 131 ZP.<sup>15</sup>

„V praxi je využitie dohôd o zrážkach zo mzdy veľmi časté. Možno nimi zabezpečiť len platné pohľadávky veriteľa – zamestnávateľa. Pokiaľ sa dohoda o zrážkach zo mzdy plní, nemá veriteľ dôvod domáhať sa zabezpečenia ochrany svojich práv v rámci súdneho konania.“<sup>16</sup>

**Obsah dohody** – podľa Zákonníka práce je ním súhlas zamestnanca, ktorý je v právnej pozícii dlžníka, aby zamestnávateľ v pozícii platcu uskutočnil vo

<sup>12</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 17. ISSN 1337-060X

<sup>13</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 17. ISSN 1337-060X

<sup>14</sup> Porovnaj § 20 ods. 2 ZP.

<sup>15</sup> Porovnaj § 131 ZP.

<sup>16</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 17. ISSN 1337-060X

svoj prospech z jeho mzdy zrážky vo výške dohodnutej v dohode. Taktiež sa pod sankciou neplatnosti vyžaduje, aby táto dohoda bola určitá. Ďalej nesmie chýbať presné označenie subjektov, identifikácia peňažného nároku zamestnávateľa voči zamestnancovi, ako aj výška tohto nároku. Podstatnou obsahovou náležitosťou dohody o zrážkach zo mzdy je aj výška zrážok, ktorú si zmluvné strany navzájom dohodli.<sup>17</sup>

**Predmetom dohody** je nárok zamestnanca na mzdu. Hoci sa podľa § 118 ods. 2 ZP náhrada mzdy nepovažuje za mzdu, predmetom dohody o zrážkach zo mzdy je aj náhrada mzdy. Zrážky zo mzdy sa uskutočňujú z čistej mzdy zamestnanca.<sup>18</sup>

Na druhej strane, Zákonník práce nezakotvuje možnosť, aby dohodu o zrážkach zo mzdy bolo možné uzatvoriť aj v prípade iných príjmov, ako je mzda, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou (na rozdiel od občianskoprávnej úpravy).

## 2.3 Ručenie

Pri ručení ako spôsobe zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve ide o právny vzťah podľa § 20 ods. 3 ZP. Podstata tohto právneho vzťahu spočíva v tej skutočnosti, že ak vznikne povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník. Ručiteľ je tak osobou odlišnou od osoby dlžníka.<sup>19</sup>

Pri porovnaní s právnou úpravou ručenia podľa Občianskeho zákonníka, ručenie na účely Zákonníka práce nevzniká zmluvou, ale **na základe jednostranného písomného vyhlásenia ručiteľa**, že pohľadávku veriteľa uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník. Jednostranným vyhlásením ručiteľa sa zakladá ručenie aj podľa Obchodného zákonníka.<sup>20</sup>

*„V právnej pozícii veriteľa môže byť nielen zamestnávateľ, ale i zamestnanec. V pozícii veriteľa, resp. dlžníka môže vystupovať nielen zamestnanec v pracovnom*

<sup>17</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 17. ISSN 1337-060X

<sup>18</sup> Bližšie pozri § 118 ods. 2 ZP.

<sup>19</sup> Porovnaj § 20 ods. 3 ZP.

<sup>20</sup> Ručenie má vedľajší (akcesorický, doplnkový) charakter a subsidiárnu povahu vo vzťahu k záväzku, ktorý zabezpečuje. Povinnosti ručiteľa nevznikajú už momentom splatnosti pohľadávky, ale až vtedy, keď zamestnanec, ktorý je dlžníkom, ich odmietne plniť, aj keď ho na to veriteľ (zamestnávateľ) písomne vyzval.



*pomere, ale aj zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.*<sup>21</sup>

Právnická osoba alebo štát **nemôžu byť** v pozícii ručiteľa. Ručiteľom tak môže byť len výlučne fyzická osoba. Ručiteľom zamestnanca môže byť aj jeho kolega – spolupracovník.<sup>22</sup>

**Obsah ručenia** – z ručenia vznikajú práva a povinnosti ako zamestnávateľovi, tak aj ručiteľovi. Zamestnávateľ – veriteľ je oprávnený od ručiteľa požadovať uspokojenie svojej pohľadávky za predpokladu, že túto pohľadávku neuspokojil zamestnanec – dlžník, aj keď k tomu bol písomne vyzvaný.<sup>23</sup>

*„Ručiteľ má oprávnenie kedykoľvek požiadať veriteľa, aby mu oznámil výšku svojej pohľadávky. Veriteľ je povinný žiadosti ručiteľa vyhovieť bez zbytočného odkladu.*“<sup>24</sup>

Ručiteľ je oprávnený voči veriteľovi uplatniť všetky námietky, ktoré by mal proti veriteľovi dlžník. Ručiteľ je oprávnený odoprieť plnenie, pokiaľ sám veriteľ zavinil, že dlžník nemôže svoju pohľadávku uspokojiť. Ručiteľ má právo požadovať od dlžníka náhradu za plnenie poskytnuté veriteľovi.<sup>25</sup>

*„Predmetom ručenia je zabezpečenie akejkoľvek pohľadávky zamestnávateľa voči zamestnancovi a zamestnanca voči zamestnávateľovi. Zabezpečená môže byť buď celá pohľadávka veriteľa, alebo jej časť. Zabezpečiť možno len takú pohľadávku, ktorá v čase ručenia už existuje. Rozhodujúca je existencia hlavného záväzku, aj keď ide o záväzok podmienený či budúci. Prevzatie ručiteľského záväzku je možné len pri platnej pohľadávke veriteľa, ktorá musí byť dostatočne určitá nielen pokiaľ ide o výšku, ale aj o jej trvanie.*“<sup>26</sup>

Ručenie môže byť na neurčitú dobu, ale aj na dobu určitú. Ak má ručiteľ v zámere obmedziť svoje ručenie len na určitú dobu, musí tomu zodpovedať jeho písomné vyhlásenie. Ak k obmedzeniu ručenia na určitú dobu v písomnom vyhlásení ručiteľa nedôjde, ručenie sa posudzuje, že platí na neurčitú dobu.<sup>27</sup>

<sup>21</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 18. ISSN 1337-060X

<sup>22</sup> Tamtiež, s. 18.

<sup>23</sup> Ak sa veriteľ domáha splnenia svojej pohľadávky na súde, jeho žalobu vo vzťahu k dlžníkovi možno považovať za písomnú výzvu doručenu dlžníkovi. Ak ručiteľ neuspokojí pohľadávku veriteľa, ten sa môže domáhať svojho práva žalobou na súde.

<sup>24</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 18. ISSN 1337-060X

<sup>25</sup> Aj keď veriteľ požaduje uspokojenie svojej pohľadávky voči ručiteľovi, môže sa na súde domáhať aj uspokojenia svojej pohľadávky voči samotnému dlžníkovi.

<sup>26</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 18. ISSN 1337-060X

<sup>27</sup> Tamtiež, s. 18.

„Ručením možno zabezpečiť len takú pohľadávku, ktorá v čase ručenia už existuje. Nie je rozhodujúce či dlžná suma v čase vzniku ručenia je už splatná alebo nie alebo či dlžníkovo plnenie je viazané na splnenie odkladacej podmienky alebo nie. Rozhoduje existencia hlavného záväzku.“<sup>28</sup>

Prevzatie ručiteľského záväzku je možné len pri platnej pohľadávke veriteľa, ktorá musí byť dostatočne určitá z hľadiska jej výšky a trvania. Z hľadiska dodržania určitosti postačuje, ak je pri vzniku ručiteľského záväzku známa maximálna výška plnenia, ktoré by veriteľ mohol od ručiteľa žiadať, ak v právnej pozícii dlžníka nebude plniť zamestnanec.

Za neplatné by sa považovalo také ručenie, ktorým by sa ručiteľ zaviazal vo väčšom rozsahu plniť veriteľovi, než v akom rozsahu je na plnenie zaviazaný zamestnanec – dlžník. Ak by sa rozsah záväzku dlžníka voči veriteľovi zúžil, zúžil by sa tým súčasne rozsah ručiteľského záväzku.<sup>29</sup>

**Zánik ručenia** nastane predovšetkým zánikom hlavného záväzku, ktorý ručenie zabezpečuje. K zániku ručenia môže dôjsť aj pred zánikom hlavného záväzku, ak ručiteľ veriteľovi splnil alebo právom odmietol splniť. K zániku ručenia dochádza aj na základe dohody medzi veriteľom a ručiteľom, ako aj v prípade uplynutia doby, na ktorú bolo obmedzené. Veriteľ sa môže tiež svojho práva voči ručiteľovi platne vzdať alebo mu odpustiť plnenie dlhu.<sup>30</sup>

Pokiaľ ide o nárok veriteľa voči dlžníkovi, v prípade, ak poskytol ručiteľ veriteľovi plnenie za dlžníka, sám sa dostáva do právnej pozície veriteľa. Nárok ručiteľa voči dlžníkovi nemožno považovať za bezdôvodné obohatenie, napríklad za plnenie bez právneho dôvodu alebo plnenie z právneho dôvodu, ktorý existoval a následne odpadol, dokonca ani podľa Občianskeho zákonníka za bezdôvodné obohatenie plnením za iného. Na základe ručenia ručiteľ plnil za dlžníka na základe svojej právnej povinnosti, ku ktorej sa zaviazal písomným vyhlásením.<sup>31</sup>

„**Podľa prípadov zo súdnej praxe** sa môže ručiteľ platne zaviazat' k ručeniu aj bez súhlasu svojho manžela. Ak sa zaviazá k ručeniu, nevzniká tým spoločný ručiteľský záväzok manželov. Ručiteľský záväzok sa neviaže na osobu dlžníka, ale na

<sup>28</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 18. ISSN 1337-060X

<sup>29</sup> V praxi sa často vyskytujú aj situácie, keď má veriteľ vo vzťahu k dlžníkovi viacero pohľadávok, v takomto prípade môže ručiteľ obmedziť svoje ručenie len na jednu z nich alebo na niektoré z nich. Za jednu pohľadávku veriteľa však môže prevziať ručenie aj viac ručiteľov, povinnosť splniť dlh nie je solidárnou povinnosťou ručiteľov okrem prípadu, že by to bolo výslovne dohodnuté.

<sup>30</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2018. *Pracovné právo*. 4. prepracované a doplnené vyd. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2018, s. 224. ISBN 978-80-89710-39-3

<sup>31</sup> Tamtiež, s. 224.

*existenciu pohľadávky veriteľa. Ručiteľ je povinný veriteľovi plniť bez ohľadu na to, či jeho následný nárok voči dlžníkovi bude uspokojený.*<sup>32</sup>

Právo ručiteľa voči dlžníkovi sa premlčuje v trojročnej premlčacej dobe, ktorá začína plynúť odo dňa, keď uspokojil pohľadávku veriteľa. Dlžník môže voči ručiteľovi uplatniť všetky námietky, ktoré by mohol uplatniť voči veriteľovi. Pre výšku náhrady, ktorú si uplatňuje ručiteľ vo vzťahu k dlžníkovi, je rozhodujúca suma, v akej mal ručiteľ pohľadávku veriteľa uspokojiť v čase, kedy bol povinný plniť veriteľovi namiesto dlžníka.<sup>33</sup>

## 2.4 Zriadenie záložného práva

Podľa § 20 ods. 4 ZP možno zabezpečiť práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov **zriadením záložného práva**. Z uvedeného zákonného ustanovenia vyplýva, že nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.<sup>34</sup> Tento úzko obsahovo vymedzený vecný rozsah záložného práva k nehnuteľnosti zamestnanca možno považovať za jeden z nedostatkov právnej úpravy záložného práva v Zákonníku práce.

**Subjektom** (účastníkom právneho vzťahu) **záložného práva** podľa Zákonníka práce môže byť len **zamestnávateľ ako veriteľ** a **zamestnanec ako dlžník**.

*„Predmetom záložného práva v rovine pracovnoprávnej úpravy môžu byť len nehnuteľné veci, a tak na vznik záložného práva je potrebná záložná zmluva v písomnej forme a následný vklad do katastra nehnuteľností, ktorý má konštitutívne účinky.*<sup>35</sup>

**Na to, aby došlo k vzniku záložného práva, musia byť splnené nasledujúce hmotnoprávne podmienky:**

1. existencia platnej pohľadávky veriteľa,
2. právne spôsobilý predmet záložného práva (záloh),
3. právny titul.

<sup>32</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 19. ISSN 1337-060X

<sup>33</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2018. *Pracovné právo*. 4. prepracované a doplnené vyd. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2018, s. 224. ISBN 978-80-89710-39-3

<sup>34</sup> Bližšie pozri § 20 ods. 4 ZP.

<sup>35</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 19. ISSN 1337-060X

**1. Existencia platnej pohľadávky veriteľa** – záložným právom možno zabezpečiť nárok zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec úmyselne spôsobil zamestnávateľovi.

**2. Právne spôsobilý predmet záložného práva (záloh)** – podľa Zákonníka práce ním môže byť výlučne len nehnuteľná vec vo vlastníctve zamestnanca.

**3. Právny titul** – ide o právne skutočnosti, na základe ktorých vzniká záložné právo. V tomto prípade právnym titulom môže byť len záložná zmluva medzi zamestnávateľom – veriteľom a dlžníkom – zamestnancom. Záložná zmluva musí byť pod sankciou neplatnosti uzatvorená v písomnej forme. Zákonník práce bližšie neupravuje obsahové náležitosti zmluvy o zriadení záložného práva. Pre obsah záložnej zmluvy by bolo potrebné použiť Občiansky zákonník na základe *analogie iuris*. Podľa Občianskeho zákonníka podstatnou obsahovou náležitosťou záložnej zmluvy je určenie zabezpečenej pohľadávky a zálohu. Záložná zmluva by mala obsahovať hodnotu pohľadávky. Záložná zmluva by mala obsahovať aj identifikáciu zálohu, ktorú možno určiť podľa individualizujúcich znakov, genericky alebo aj iným spôsobom.<sup>36</sup>

**Obsah záložného práva** – sú ním vzájomné práva a povinnosti účastníkov (v tomto prípade zmluvných strán). Pred splatnosťou pohľadávky má záložný veriteľ právo disponovať so zálohom. Je jeho detentorom. Má právo užívať záloh len po výslovnom súhlase záložcu. Je povinný záloh starostlivo opatrovať, chrániť ho pred poškodením, stratou a zničením. Záložca je povinný zdržať sa všetkého, čím by sa záloh zhoršil na ujmu záložného veriteľa.<sup>37</sup>

Po splatnosti pohľadávky veriteľa, záložný veriteľ má právo uspokojiť sa zo zálohu priamo alebo prostredníctvom domáhania sa uspokojenia prostredníctvom iného právneho subjektu aj vtedy, ak je jeho pohľadávka premlčaná.<sup>38</sup>

*„Zamestnanec však môže byť ohrozený tým spôsobom, že záložný veriteľ môže záloh predat' a nadobúdateľovi zálohu vzniká plnohodnotné vlastnícke právo k tejto veci.“*<sup>39</sup>

Hoci podľa aktuálnej úpravy v Občianskom zákonníku platí, že záložné právo zanikne, ak zanikne zabezpečená pohľadávka, čo by zodpovedalo akcesorickému

<sup>36</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 19. ISSN 1337-060X

<sup>37</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2018. *Pracovné právo*. 4. prepracované a doplnené vyd. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2018, s. 226. ISBN 978-80-89710-39-3

<sup>38</sup> Tamtiež, s. 226.

<sup>39</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 19. ISSN 1337-060X

charakteru všetkých druhov zabezpečovacích inštitútov, praktický zánik zabezpečenia sa viaže až na samotný výmaz z katastra nehnuteľností.<sup>40</sup>

Pokiaľ ide o nárok oprávneného subjektu, tento nárok zabezpečený záložným právom sa premlčuje vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe. Nepremlčuje sa záložné právo.<sup>41</sup>

## Záver

Podľa Zákonníka práce existuje iba jeden spôsob založenia pracovného pomeru, a to na základe písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, avšak nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy nesankcionuje Zákonník práce jej neplatnosťou, no zamestnávateľ by bol v tomto prípade sankcionovaný pokutou zo strany príslušného inšpektorátu práce za porušenie pracovnoprávných predpisov.

Princíp zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov v Zákonníku práce je vyjadrený najmä uzavretím zmluvy, pričom zmluva je podľa Zákonníka práce alebo podľa osobitných právnych predpisov uzavretá vtedy, ak sa jej účastníci dohodli na jej obsahu.

Pokiaľ ide o slovenskú pracovnoprávnú úpravu, v uplatnení zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov dominuje zamestnávateľ a pri potenciálnom zamestnancovi ide skôr o právnu, nie o faktickú slobodu vo výbere zmluvného partnera.

Pokiaľ ide o zabezpečovacie inštitúty v systéme pracovného práva Slovenskej republiky, poznáme len tri druhy zabezpečovacích inštitútov, konkrétne ide o **dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a zriadenie záložného práva**, iné druhy zmluvného zabezpečenia záväzkov Zákonník práce neumožňuje.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce – Komentár*. 4. vyd. Bratislava : Nakladateľství C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2
2. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2013. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava : Sprint 2 s. r. o., 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8

<sup>40</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 19. ISSN 1337-060X

<sup>41</sup> KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 19. ISSN 1337-060X

3. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2018. *Pracovné právo*. 4. prepracované a doplnené vyd. Bratislava : Sprint 2 s.r.o., 2018. 580 s. ISBN 978-80-89710-39-3
4. BORÁKOVÁ, L. 2014. Vznik zmlúv v pracovnom práve. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2014, roč. IX., č. 12, s. 48-50. ISSN 1337-060X
5. KUNÍKOVÁ, L. 2015. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve – práva a povinnosti. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2015, roč. X., č. 9-10, s. 17-19. ISSN 1337-060X
6. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
7. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
8. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
9. Zákon č. 311/ 2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
10. Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

# SÚLAD ZAVEDENIA KURZARBEITU SO ZMLUVNÝM SYSTÉMOM ÚPRAVY PRACOVNÝCH PODMIENOK U ZAMESTNÁVATEĽA

## *COMPLIANCE OF THE INTRODUCTION OF THE SHORT WORKING SCHEME WITH THE CONTRACTUAL SYSTEM OF ADJUSTMENT OF WORKING CONDITIONS AT THE EMPLOYER*

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

*Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici*

**Abstrakt:** Medzi jedno zo základných opatrení Slovenskej republiky na riešenie hospodárskej krízy a rastu nezamestnanosti patrí novo koncipovaný pracovno-právny inštitút, tzv. „Kurzarbeit“. Kurzarbeit po slovensky by tak mal predstavovať samostatne zriadený poisťný fond pre tzv. skrátenú prácu, v ktorom sa budú akumulovať finančné prostriedky ako obdoby poistenia v nezamestnanosti, pričom samotná forma kurzarbeitu bude spočívať v poskytnutí dávky systému sociálneho zabezpečenia kurzarbeit počas stanoveného podporného obdobia. Prvé zverejnené koncepcie kurzarbeit však ukázali, že hoci sa slovenský zákonodarca inšpiroval nemeckým modelom, slovenský model bude mať zásadné odlišnosti a podstatnou mierou zasiahne do súčasného nastavenia individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov negatívnym spôsobom. Možný rozpor s existujúcimi kolektívnymi zmluvami či dohodami sociálnych partnerov o úprave pracovných podmienok sú len základným orientačným východiskom pre spracovanie predmetného vedeckého článku. Autorka sa na základe základných princípov obsiahnutých vo zverejnenej koncepcii bude snažiť analyzovať možné dopady na oblasť zmluvne dohodnutého systému úpravy pracovných a mzdových podmienok zamestnancov a načrtnúť východiská pri koncipovaní normatívneho textu právnej úpravy *de lege ferenda*.

**Abstract:** One of the basic measures of the Slovak Republic to solve the economic crisis and the growth of unemployment includes the newly conceived labor law

institute, the so-called Kurzarbeit. Kurzarbeit should represent a separately established insurance fund for the so-called part-time work in which monetary resources will be accumulated as analogues of the unemployment insurance, while the form of the Kurzarbeit will be based on the provision of a benefit from the social security system Kurzarbeit during a specified support period. However, the first published concepts of Kurzarbeit showed that although the Slovak legislator was inspired by the German model, the Slovak model will have fundamental differences and will significantly affect the current setting of individual and collective labor relations in a negative way. Possible conflict with existing collective agreements or agreements of social partners on the adjustment of working conditions are only a basic starting point for the elaboration of the scientific article. Based on the basic principles contained in the published concept, the author will try to analyze the possible impacts on the contractually agreed system of working and wage conditions of employees and outline the starting points for drafting the normative text of the legislation *de lege ferenda*.

**Kľúčové slová:** kurzarbeit, kolektívna zmluva, prekážka v práci, poistenie v nezamestnanosti

**Key words:** kurzarbeit, collective agreement, obstacles of work, unemployment insurance

## Úvod

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len ako „ministerstvo“) predložilo do medzirezortného pripomienkového konania dňa 14. augusta 2020 dokument s označením „Konceptia zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku“ (ďalej len ako „Konceptia“). Všeobecne musíme považovať za pozitívne záujem ministerstva prijať právnu úpravu a do právneho poriadku SR zakotviť pracovnoprávny inštitút, ktorý by bol spôsobilý zabezpečiť požadované zachovanie pracovných miest zamestnancov v krátkodobom a strednodobom horizonte. Za pozitívne musíme rovnako označiť spôsob, akým sa pristupuje k príprave tvorby teoretickoprávnych východísk premietnutých do koncepcie, t. j. formou dvojstupňového mechanizmu prípravy tak dôležitého nástroja na zachovanie zamestnanosti, ktorý spočíva nielen v uskutočnených verejných konzultáciách stakeholderov, ale aj v možnosti pripomienkovania koncepčného materiálu, ktorý bude základom pre prípravu neskoršej normatívnej právnej úpravy. Tu však do určitej miery pozitívny pocit



z koncepcie kurzarbeit končí, a to najmä vzhľadom na vecný obsah a zameranie koncepcie, ktorá by mala tvoriť kľúčový dokument, na podklade ktorého bude pripravený normatívny text právneho predpisu.

Hoci teda môžeme zohľadniť, že kurzarbeit má charakter zavedenia novej dávky (v rámci systému sociálneho zabezpečenia), základné hmotnoprávne podmienky jeho uplatnenia (vyplácania) sa budú odvíjať od jeho právneho ukotvenia v právnom režime príslušných pracovnoprávnych predpisov (najmä Zákonník práce). Koncepcia totiž oblasť prístupu právneho ukotvenia kurzarbeitu v Zákonníku práce uvádza menej než okrajovo, pričom aj naznačené prvky jeho zosúladovania s ostatnými pracovnoprávnymi inštitútmi najmä z oblasti právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov vyznievajú skôr rozpačito. Medzi najvýraznejší problém, ktorý sa črtá pri snahe o inkorporovanie načrtnutého modelu kurzarbeit do vlastného vnútorného prostredia podnikateľských subjektov, možno považovať jeho obtiažne zosúladenie s nastaveným zmluvným systémom úpravy pracovných a mzdových podmienok zamestnancov napríklad v podobe kolektívnej zmluvy alebo osobitných dohôd sociálnych partnerov.<sup>1</sup> Kurzarbeit totiž pomerne významne vecne zasiahne najmä do oblasti úpravy rozvrhovania pracovného času a Zákonníkom práce aprobovaných neprítomností zamestnanca v práci, a to aj vrátane úpravy výšok poskytovaných náhrad miezd počas týchto období neprítomnosti, napríklad pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“). V tomto ohľade sa preto domnievame, že pozitívne ciele konceptu udržateľnosti pracovných miest môže byť základom pre deštrukciu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, pretože vytvorí zásadný tlak na dohodnutú úroveň pracovných a mzdových nárokov zamestnancov a sekundárne tak zníži aj pracovnoprávnu ochranu zamestnancov.

## 1 Navrhovaný koncept kurzarbeit

Koncepcia navrhuje vytvorenie nového poistného fondu Sociálnej poisťovne, z ktorého nebude možné finančné prostriedky presúvať do iných fondov Sociálnej poisťovne, ako sa to deje už dnes, kedy prebieha transfér napríklad z úrazového poistenia do systému dôchodkového zabezpečenia. Zavedenie nového poistného fondu sa navrhuje bez zvýšenia súčasného odvodového zaťaženia zamestnávateľa a zamestnanca, pričom poistné do fondu poistenia v nezamestnanosti sa

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. 2016. *Pracovné právo Európskej únie*. Bratislava : Sprint dva, 2016, s. 467. ISBN 978-80-89710-25-6

v súčasnosti tvorí vo výške 2 % z hrubej mzdy (zamestnávateľ a zamestnanec) a bude prerozdelené medzi oba fondy. Nový fond „kurzarbeit“ bude mať stanovený svoj maximálny možný objem finančných prostriedkov, pričom v prípade jeho dosiahnutia sa bude navrhovať možnosť použitia prevyšujúcich finančných prostriedkov na iné účely, napríklad na aktívnu politiku zamestnanosti alebo presun do Rezervného fondu solidarity Sociálnej poisťovne. Výška dávky kurzarbeit bude obmedzená, pričom výpočet maximálnej dávky by sa mal uskutočňovať spôsobom pre výpočet podpornej dávky v nezamestnanosti. Denná výška dávky by mala byť približne na úrovni dvojnásobku denného vymeriavacieho základu zisteného z priemernej mzdy spred dvoch kalendárnych rokov (malo by ísť asi o 60 % z maximálneho vymeriavacieho základu zamestnanca, a teda o sumu najviac 1 340 eur mesačne).

Zákonodarca navrhuje v koncepcii päť základných hmotnoprávných podmienok pre možnosť využitia predmetnej podpornej schémy, a to:

- *obmedzenie prevádzkovej činnosti* (napr. vonkajšie faktory dočasného charakteru, ktoré zamestnávateľ nevie a nemôže ovplyvniť, pričom na základe ich vzniku nevie alebo nemôže zamestnávateľ prideliť prácu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej jednu tretinu zamestnancov),
- *vyčerpanie vlastných možností zamestnávateľa* (predpokladá sa vyčerpanie dovolenky z predchádzajúcich kalendárnych rokov, vyčerpanie nadčasov vrátane vynulovania konta pracovného času, nemožnosť preradenia zamestnanca na inú prácu),
- *udržanie pracovných miest* (čerpanie dávky by malo byť možné len u zamestnancov, ktorým neplynie výpovedná doba a pracovný pomer sa im neskončí po dobu dvoch mesiacov po skončení poberania dávky),
- *uhradené poistné* (predpokladá sa splnenie povinnosti zamestnávateľa mať uhradené poistné do fondu minimálne 24 mesiacov pred podaním žiadosti),
- *schválená žiadosť* (žiadosť sa bude podávať elektronicky na miestne príslušný úrad práce po dohode so zástupcami zamestnancov, resp. so súhlasom dotknutých zamestnancov).

## 2 Okruhy narušenia zmluvne dohodnutého systému úpravy pracovných a mzdových podmienok

Odhladnuc od ekonomických a politických súvislosti navrhovaných podmienok kurzarbeit v podobe možnosti/nemožnosti presúvania peňažných prostriedkov pri naakumulovanom predpokladanom objeme alebo možnosti prerozdelenia

povinných príspevkov zo strany zamestnávateľa i zamestnanca, máme za preukázané, že takto formulované hmotnoprávne podmienky významne zneprehľadnia právnu úpravu podmienok, za ktorých je vykonávaná závislá práca zamestnancami. Súčasne bude nová právna úprava, ak bude vo zverejnených líniách obsiahnutá aj v neskoršom normatívnom texte právneho predpisu, vytvorí široký diapazón sporných otázok a problémov medzi zamestnancami a zamestnávateľom, vrátane možnosti riešenia sporných problémov aj prostredníctvom súdneho konania. Navrhovaná právna úprava totiž žiadnym spôsobom nevyhranuje svoj vzťah k už dohodnutej úrovni pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, napríklad prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo prostredníctvom osobitných dohôd, ale pomerne násilne preberá niektoré vecné prípady nemožnosti zamestnávateľa prideliť zamestnancom prácu a prekvalifikováva ich pre účely novej právnej úpravy s odlišnou výškou náhrady mzdy pre zamestnancov transformovanou na dávku zo systému sociálneho zabezpečenia. Obdobná premisa sa však uplatní aj v prípade neskoršej potreby uplatnenia predmetnej dávky pri nemožnosti zamestnávateľa prideliť zamestnancom prácu a možnostiach overenia tejto skutočnosti zo strany zamestnancov alebo ich zástupcov s priamym vplyvom na úroveň príjmu zamestnancov.

Pravdepodobne za základný východiskový bod, ktorý tvorí aj najspornejšiu časť uplatnenia novej dávky kurzarbeit, predstavuje určenie okamihu prípustnosti jeho využitia a súčasne odlišenia tohto okamihu od už existujúcej úpravy vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa dohodnutých so zástupcom zamestnancov s odkazom na § 11a ZP vo väzbe na § 142 ods. 4 ZP.<sup>2</sup> Formulácia podmienky obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa je nejasná, pretože podľa všeobecného textu koncepcie nie je jasné, či ide o zavedenie novej prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP alebo koncepcia spája prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 1 a ods. 4 ZP. V koncepcii sa síce uvádza, že by malo ísť o dočasné dôvody, ktoré zamestnávateľ nevie ovplyvniť a nemôže ovplyvniť, ale nie je zrejmé ich časový okamih výskytu a prípadná „neočakávanosť a nepredvídateľnosť“ zo strany zamestnávateľa. V zásade tak nie je jasné, či bude kurzarbeit používaný pre krátkodobé alebo dlhodobé obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa, t. j. či bude prostredníctvom nej riešiť aj vznik prípadných prestojov podľa § 142 ods. 1 ZP alebo len vznik a existenciu vážnych prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 ZP. V tomto ohľade poukazujeme, že uvádzané príklady v dokumente by zodpovedali obom

<sup>2</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. zväzok*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 456. ISBN 978-80-571-0105-5

možným vyššie uvedeným prístupom (napr. plánovaná/nevyhnutná rekonštrukcia). Konceptia síce používa na vymedzenie obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa podmienku „dočasného charakteru“ takéhoto obmedzenia, výraz „dočasnosti“ však nemá v žiadnom príslušnom pracovnoprávnom predpise stanovený svoj záväzný obsah. Následne preto tak môže prísť aj ku skutočnosti, že jednotliví zamestnávateľa (alebo úrady práce pri schvaľovaní ich žiadosti) budú túto dočasnosť obmedzenia prevádzkovej činnosti posudzovať odlišne, t. j. bude prichádzať k odlišným rozhodnutiam orgánov verejnej moci v totožných alebo obdobných situáciách. Konceptia totiž neviaže posudzovanie obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa dokonca ani na priemyselné odvetvie, v ktorom tento zamestnávateľ pôsobí, od ktorého možno odvíjať aj odlišnú dobu trvania objektívneho dôvodu, pre ktorý prišlo k obmedzeniu prevádzkovej činnosti zamestnávateľa.

Domnievali by sme sa, že nová právna úprava by mala zohľadňovať aj existenciu dohody medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom podľa § 142 ods. 4 ZP vo vzťahu k vymedzeniu dôvodov, pre ktoré vzniká objektívna nemožnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancom prácu. Paradoxom neprepojenia týchto dvoch pracovnoprávných inštitútov môže byť situácia, keď dohoda o významných prevádzkových dôvodoch podľa § 142 ods. 4 ZP bude stanovovať nejaký časový rámec, od ktorého sa táto prekážka v práci na strane zamestnávateľa uplatní (čo sa mimochodom v aplikačnej praxi aj často deje – napr. prerušenie dodávok výrobkov a služieb od subdodávateľa na dobu dlhšiu ako jedna pracovná zmena), ale v prípade žiadosti podanej zamestnávateľom úrad práce žiadosť schváli ako opodstatnenú aj pri kratšom výpadku. Hoci pôjde vo vecnom zameraní o totožné dôvody obmedzenia prevádzkovej činnosti, uplatní sa odlišný právny režim ich posúdenia zo strany Zákonníka práce a pri jednom sa poskytne vyššie peňažné plnenie ako v druhom prípade, čo je pochopiteľne absurdné. Na druhej strane, pokiaľ nebude konštruovaný iný samostatný pracovnoprávny inštitút a obmedzenie prevádzkovej činnosti by sa viazalo na dohodu podľa § 142 ods. 4 ZP, bolo by uplatnenie kurzarbeitu v zásade nemožné, pretože zamestnancom by už prináležala náhrada mzdy dohodnutá vo výške medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

Súčasne si dovoľujeme poukázať na skutočnosť, že podľa nášho právneho názoru by malo ísť o formulovanie novej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, keďže pri vyššie uvedených prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, Zákonník práce teda už zamestnancom priznáva obligatórne určenú výšku náhrady mzdy, ktorá môže byť rádo vo vyššie, ako je dávka kurzarbeit, čím by prišlo k zníženiu právnej ochrany zamestnancov, keďže by sa im poskytla nižšia peňažná

hodnota pri existencii prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Koncepcia tak neposkytuje žiadny návod alebo ani princíp, na podklade ktorého by prišlo k rozlíšeniu vzniku štandardných prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP a novej dávky kurzarbeit, pričom ani neuvádza prípadný právny vzťah k možnej existencii dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou na pracovisku, ktorá by mohla byť súčasťou platnej a účinnej kolektívnej zmluvy. Domnievame sa preto, že v takomto prípade, by sa nová právna úprava mohla dotknúť ustanovení kolektívnej zmluvy a narušiť tak vyšší právny štandard, ktorý kolektívna zmluva garantuje podľa § 231 ods. 1 ZP zamestnancom.<sup>3</sup>

Nová právna úprava by tak pravdepodobne mohla naplniť predpoklad uplatnenia ustanovenia § 4 ods. 1 písm. b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZoKV“), keď by sa mohlo konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy (ustanovenie o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov) stať neplatným z dôvodu rozporu so všeobecne záväznými právnymi predpismi reprezentovanými príslušným ustanovením Zákonníka práce. Predpokladáme, že zákonodarca pravdepodobne nemal v úmysle takýmto drastickým spôsobom zasiahnuť do zmluvne dohodnutého systému úpravy pracovných a mzdových podmienok zamestnancov a narušiť tak aj sociálny zmierny medzi zamestnancami a zamestnávateľom.

Bolo by preto potrebné zvážiť, aby nová právna úprava recipovala už existujúce nastavenie pracovných a mzdových podmienok zamestnanca a napríklad sa neuplatnila v tom rozsahu, v akom už prišlo k dohode medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, t. j. mohla by upraviť obmedzenie prevádzkovej činnosti zamestnávateľa ako dôvod uplatnenia kurzarbeit len výhodnejšie v porovnaní s už existujúcou dohodou. Rozdiel v peňažnom príjme zamestnancov pri uplatnení prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP a poskytovania dávky kurzarbeit totiž môže byť rádovo v stovkách eur. Keď vychádzame z predpokladu, že napríklad v automobilovom priemysle sa priemerný zárobok zamestnanca v hrubom pohybuje okolo 2 060 eur a len 60 % náhrada mzdy pri uplatnení prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP ďaleko prevyšuje vyššie uvedenú sumu maximálnej výšky dávky kurzarbeit. To však pritom nezohľadňujeme skutočnosť, že u mnohých zamestnávateľov je výška náhrady mzdy pre túto prekážku v práci na strane zamestnávateľa dohodnutá v rozsahu 70 – 80 % priemerného zárobku zamestnanca.

<sup>3</sup> ŠVEC, M. a kol. 2020. *Odborová organizácia. Postavenie a pracovnoprávne nároky*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2020, s. 67. ISBN 978-80-571-0235-9

Podľa uvedeného však ani nie je jasné, na aký najmenší časový úsek bude môcť byť dávka kurzarbeit uplatnená, t. j. či najmenším časovým úsekom, v ktorom príde k obmedzeniu prevádzkovej činnosti zamestnávateľa bude napríklad pracovná zmena, pracovný týždeň alebo len napríklad úsek niekoľkých hodín počas pracovnej zmeny. V tomto ohľade preto podmienka nemožnosti pridelenia práce v rozsahu najmenej 10 % fondu pracovného času pre najmenej 1/3 zamestnancov je formulovaná príliš všeobecne (bližšie k tomuto nižšie), pretože táto podmienka môže zahŕňať dobu niekoľkých hodín, ale aj týždňov, keďže ide o kumulatívne minimálne vyjadrenie hodnoty fondu pracovného času vo vzťahu k počtu všetkých zamestnancov zamestnávateľa.<sup>4</sup> S predmetným posúdením rozsahu pracovného fondu a počtu zamestnancov však súvisí aj uplatnenie premisy, či za zamestnávateľa budeme považovať subjekt určený identifikačnými znakmi právnickej osoby alebo sa za zamestnávateľa bude môcť považovať aj len jeho organizačná jednotka (oddelenie, segment a pod.), vo vzťahu ku ktorému bude posudzovaný aj rozsah poklesu fondu pracovného času a počtu dotknutých zamestnancov.

V niektorých prípadoch, najmä veľkých priemyselných podnikov, sa tieto orientujú na rôzne hospodárske segmenty (podľa čoho sú aj vnútorne rozdelené) a následne síce môže prísť k zastaveniu jedného celého segmentu výroby zamestnávateľa, vo vzťahu k celkovému počtu zamestnancov zamestnávateľa a ich fondu pracovného času však bude segment predstavovať menšiu (marginálnu) časť. V tomto ohľade by sa tak kurzarbeit vôbec nemohol uplatniť, hoci by následky obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa v spomínanom segmente mohli viesť k záveru o potrebe realizácie organizačnej zmeny a následného vzniku nadbytočnosti zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

Povinnosť vyčerpania dovolenky z predchádzajúcich kalendárnych rokov alebo vyčerpaných hodín z poskytnutého pracovného voľna za výkon práce nadčas považujeme za neprimeranú podmienku vzhľadom na charakter oboch týchto pracovnoprávných inštitútov. V oboch prípadoch by malo ísť o pracovné voľno, ktoré má byť čerpané s prihliadnutím na oprávnené záujmy zamestnanca (najmä v prípade dovolenky, v prípade nadčasu v dohodnutom termíne) a takto formulovaná podmienka zjavne odporuje najlepšiemu záujmu zamestnancov, ktorí si dovolenku šetria (odkladajú) na riešenie svojich súkromných záležitostí, prípadne vhodného zosúladenia svojho súkromného života. Zamestnanec si tak bude odkladať tieto dni a hodiny na určitú záležitosť a následne mu zamestnávateľ nariadi ich vyčerpanie? Túto podmienku preto považujeme za rozpornú s pracovnoprávnou ochranou zamestnancov. Rovnako uvádzame, že pojem „vynulovanie

<sup>4</sup> OLŠOVSKÁ, A. 2017. *Pracovný pomer*. Bratislava : Wolters Kluwer, ČR, 2017, s. 78. ISBN 978-80-7552-946-6

pracovného konta“ Zákonník práce nepozná. Pravdepodobne nebolo myslené konto pracovného času podľa § 87a ZP, keďže to sa má započítavať v reálnom čase, ale boli myslené individuálne podnikové dojednania o „individuálnych časových kontách“, ktoré sú však upravené kolektívnymi zmluvami alebo pracovnými zmluvami.

Nová právna úprava by všetky tieto podnikové kontá narušila, pričom ich systém mohol byť budovaný niekoľko desiatok rokov a museli by byť všetky zmenené na základe novej právnej úpravy, čo rovnako nepovažujeme za odpovedajúce ochrane zamestnancov. Súčasne však musíme poukázať aj na nevykonateľnosť navrhovanej právnej úpravy, keďže zamestnávateľ nemôže explicitne nariadiť zamestnancovi čerpanie pracovného voľna za vykonanú prácu nadčas, keďže § 121 ods. 2 ZP ustanovuje potrebu dohodnutia sa na termíne jeho čerpania so zamestnancom. Pokiaľ teda zamestnanec s takýmto čerpaním pracovného voľna nebude súhlasiť, nemá zamestnávateľ možnosť objektívne predmetnú podmienku vyčerpania pracovného voľna za prácu nadčas objektívne splniť.

V tomto ohľade považujeme za kľúčové uviesť, že koncepcia vôbec neuvádza a ani nikde nevymedzuje objektívny mechanizmus posúdenia, či zamestnávateľ má, alebo nemá „reálne objektívne obmedzenie prevádzkovej činnosti“, resp. ho len plánuje, pretože jeho činnosť je nerentabilná a systém dávky bude (môže) umelo udržovať pri živote fiktívne činnosti podnikateľských subjektov. Aj vo vzťahu k spomínanej absencii kritérií odlišenia vážnych prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 ZP bude preto náročné posúdiť, či existujú dôvody pre uplatnenie mechanizmu kurzarbeit alebo má prísť ku štandardnému uplatneniu § 142 ods. 4 ZP o vážnych prevádzkových dôvodoch, resp. je obmedzenie prevádzkovej činnosti zamestnávateľa len fiktívne s cieľom obmedziť náklady na pracovnú silu zamestnancov. Ak vychádzame z neskoršie uvádzanej podmienky o potrebe získania súhlasu zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov, je otázne, či zamestnávateľ bude vedieť tento systém kurzarbeit vôbec uplatniť pri existujúcej trvalej nedôvere zamestnancov i zástupcov zamestnancov k zamestnávateľovi pri neexistencii možnosti objektívneho overenia jeho tvrdení o obmedzení prevádzkovej činnosti.

Vzhľadom na vyššie uvedené pripomienky sa nám javí požiadavka na súhlas zamestnancov alebo ich zástupcov ako neprimeraná, keďže vnútorné prostredie u zamestnávateľa môže byť nastavené tak, že ani jedna zo skupín nebude vedieť objektívne posúdiť, či zamestnávateľ má splnené podmienky vo vzťahu napríklad obmedzenia prevádzkovej činnosti. Táto podmienka sa javí relevantnou len vtedy, ak bude do Zákonníka práce zakotvená nová kompetencia zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov samotných, napríklad na nový výkon kontrolnej činnosti

alebo informačnej povinnosti zamestnávateľa, kde bude zamestnávateľ preukazovať splnenie predmetných podmienok. V opačnom prípade pravdepodobne nastane prípad, že zamestnávateľ nebude vedieť predmetný inštitút vôbec využiť, resp. že sa pre neho stane nedosiahnuteľný, ak bude mať ziskavať súhlasy dotknutých zamestnancov stovkách až tisícoch.

Koncepcia však nerozlišuje medzi ustanoveným a určeným rozsahom pracovného času, ale uvádza len formuláciu „10 % fondu pracovného času“. V uvedenom zmysle tak nie je jasné, či má ísť o nemožnosť pridelenia práce v rozsahu plánovaného rozvrhnutia pracovného času, ktoré môže byť zásadne odlišné od samotného fondu ustanoveného rozsahu pracovného času a akým spôsobom bude posúdený zvyšok ustanoveného, ale neurčeného pracovného času zamestnanca a rovnako, v akom právnom režime vyrovnávacieho obdobia sa bude tento pracovný čas posudzovať. Poukazujeme najmä na skutočnosť, že u väčšiny priemyselných podnikateľských subjektov v súkromnej sfére prevláda nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a jeho vyrovnávanie má charakter priemerného vyrovnávania v rámci stanoveného vyrovnávacieho obdobia. Nie je tak jasné, aký rozsah fondu (a to aj pri zohľadnení pojmu „najmenej“) bude vstupovať do posúdenia pre uplatnenie dávky kurzarbeit a akým spôsobom sa budú môcť uplatniť iné druhy prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP a napríklad dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ZP.

## Záver

Vychádzajúc z uvedenej právnej analýzy a formulovaných východísk, aktuálne navrhnutý koncept dávky kurzarbeit zatiaľ predstavuje veľkú neznámu s negatívnym výhľadom pre zamestnancov ako želané trvalé riešenie dopadov hospodárskych kríz. Domnievame sa, že v samotnej koncepcii, ale aj v samotnej verejnej diskusii absentuje úplne pohľad pracovnoprávnej legislatívy a do popredia sa dostáva len samotný model financovania kurzarbeit v rámci systému sociálneho zabezpečenia. Žiadalo by sa preto aj vzhľadom na formulované pripomienky a tézy vo vzťahu k vlastnej aplikačnej praxi, aby verejná diskusia pokračovala aj naznačeným smerom s cieľom zohľadniť právny rámec úpravy pracovných a mzdových podmienok zamestnancov formou zmluvne dojednanej úrovne so zástupcami zamestnancov. Inak bude jeho zavedenie znamenať ohrozenie základných sociálnych práv zamestnancov, najmä práva zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a možnosť dojednať si výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok podľa § 231 ods. 1 ZP.



## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. 2016. *Pracovné právo Európskej únie*. Bratislava : Sprint dva, 2016, s. 541. ISBN 978-80-89710-25-6
2. OLŠOVSKÁ, A. 2017. *Pracovný pomer*. Bratislava : Wolters Kluwer, ČR, 2017, s. 78. ISBN 978-80-7552-946-6
3. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. a II. zväzok*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 456. ISBN 978-80-571-0105-5
4. ŠVEC, M. a kol. *Odborová organizácia. Postavenie a pracovnoprávne nároky*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2020, s. 67, ISBN 978-80-571-0235-9
5. Konceptia zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“ do slovenského právneho poriadku. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, august 2020. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/socialne-poistenie-dochodkovy-system/informacia-priprave-koncepcie-zavedenia-kurzarbeit.pdf>>.

# ZMLUVNÁ SLOBODA A JEJ PODOBY V PRACOVNÝCH ZMLUVÁCH

## *CONTRACT FREEDOM AND ITS FORMS IN WORK CONTRACTS<sup>1</sup>*

*Mgr. Karina Divékyová*

*Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Katedra pracovného práva  
a práva sociálneho zabezpečenia*

**Abstrakt:** Autor sa v predkladanom článku zaoberá jednou zo základných zásad pracovného práva – zmluvnou slobodou. V prvej časti článku autor približuje zmluvnú slobodu a zároveň poukazuje na jej najčastejšie prejavy v pracovnoprávných vzťahoch, a to pri výbere zmluvného partnera, pri určovaní obsahu a výberu zmluvnej formy, ako aj pri skončení pracovného pomeru. V druhej časti článku sa autor zameriava na pracovnú zmluvu a na obmedzenia a podoby zmluvnej slobody v nej obsiahnuté.

**Abstract:** In the presented article, the author deals with one of the basic principles of labor law - contractual freedom. In the first part of the article, the author describes contractual freedom and at the same time points out its most frequent manifestations in employment relations, namely in the selection of a contractual partner, in determining the content and form of the contract, as well as in the termination of employment. In the second part of the article, the author focuses on the employment contract and the restrictions and similar contractual freedoms contained therein.

**Kľúčové slová:** zmluvná sloboda, *numerus clausus*, pracovná zmluva, obmedzenie zmluvnej slobody

**Key words:** contractual freedom, *numerus clausus*, employment contract, restriction of contractual freedom

---

<sup>1</sup> Autorka spracovala príspevok s finančnou podporou projektu Vega č. 1/0081/2019 pod názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“. Zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

## Úvod

Základné zásady sú neoddeliteľnou súčasťou každého právneho odvetvia. Zmluvná sloboda predstavuje jednu zo základných zásad pracovného práva, ktorá je vyjadrená v čl. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“). Zmluvná sloboda sa v individuálnom pracovnom práve uplatňuje už pri založení pracovného pomeru, keď má zamestnávateľ možnosť výberu, kto bude jeho zamestnancom a jej uplatňovanie pretrváva aj počas trvania pracovného pomeru, ako aj pri skončení pracovného pomeru.

Už pri zakladaní pracovného pomeru však možno vidieť určité obmedzenia zmluvnej slobody. K obmedzeniam zmluvnej slobody dochádza aj počas trvania pracovného pomeru, a to napríklad v prípade, keď zamestnávateľ neudelí zamestnancovi podľa § 83 ZP súhlas s výkonom inej zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Pri skončení pracovného pomeru je zase zmluvná sloboda obmedzená spôsobmi skončenia pracovného pomeru, ako aj jednotlivými dôvodmi, na základe ktorých môže zamestnávateľ a zamestnanec pracovný pomer skončiť.

## 1 Zmluvná sloboda a jej obmedzenia v pracovnom práve

Právo na slobodu a bezpečnosť zakotvuje článok 5 Európskeho dohovoru o ľudských právach, ako aj článok 6 Charty základných práv a slobôd.<sup>2</sup> V rámci právnej úpravy Slovenskej republiky je osobná sloboda garantovaná v článku 17 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. Osobná sloboda je založená na súkromnej autonómii osôb, teda ide o širšiu právnu kategóriu ako zmluvná autonómia. Zmluvná autonómia vyjadruje zmluvnú voľnosť subjektu pri uzatváraní zmluvy, ako aj pri jej zrušení.<sup>3</sup> Zmluvná sloboda patrí k základným zásadám pracovného práva a v pracovnoprávných vzťahoch sa prejavuje najmä pri výbere zmluvného partnera, pri určovaní obsahu zmluvy a pri výbere zmluvnej formy, ako aj pri skončení pracovného pomeru.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. 2019. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. Bratislava : Sprint 2, 2019.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2018. *Pracovné právo*. Štvrté rozšírené vydanie. Bratislava : Sprint, 2018, s. 310.

## 1.1 Sloboda výberu zmluvného partnera

Zmluvnú slobodu upravuje už článok 2 ZP, podľa ktorého platí, že pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Nasledujúca veta článku 2 ZP už priamo poukazuje na zmluvnú slobodu, ktorú má zamestnávateľ, a to formuláciou, že právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre má zamestnávateľ, ktorý má tiež právo určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Napriek tomu, že zamestnanec má právo „zvoliť si“, pre ktorého zamestnávateľa bude závislú prácu vykonávať, aj naďalej je silnejšou stranou v pracovnoprávných vzťahoch zamestnávateľ, ktorý je oprávnený určovať pracovné podmienky a vyberať si zamestnancov. Už samotné vymedzenie pojmu závislej práce upravenej v § 1 ods. 2 ZP zvyrazňuje silnejšie postavenie zamestnávateľa, vzhľadom na to, že podľa príslušného ustanovenia je to zamestnávateľ, ktorý je voči zamestnancovi vo vzťahu nadriadenosti, určuje pracovný čas, v ktorom bude zamestnanec prácu vykonávať, ako aj dáva pokyny, podľa ktorých je zamestnanec povinný závislú prácu vykonávať.

Zamestnávateľovo právo na výber zamestnanca ako zmluvného partnera je však obmedzené inštitútom kvóta systému. Kvóta systém nepochybne zasahuje do práva zamestnávateľa na výber zmluvného partnera/zamestnanca. Zákonodarca v snahe zamedziť diskriminácií osôb a posilneniu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania vymedzil podmienky na zlepšenie materiálnej rovnosti medzi tými, ktorí sú považovaní za znevýhodnené fyzické osoby, ktoré majú nižšiu mieru úspešnosti na trhu práce a tými, ktorí znevýhodnení nie sú.<sup>4</sup> Kvóta systém upravuje v súvislosti so zdravotne postihnutými osobami zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti je zamestnávateľ povinný „zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov“. V prípade, ak má občan so zdravotným postihnutím pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov

<sup>4</sup> DOLOBAČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej slobody*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 114.

so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti sa započítavajú, ako keby zamestnávateľ zamestnával troch takých občanov. Zamestnávateľ si podľa § 64 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti môže túto povinnosť splniť aj tak, že zadá zákazku vhodnú na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadá zákazku občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. V prípade, keď by tak zamestnávateľ neurobil, je povinný odvieť na účet Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu, odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza.

Nielen pri vzniku pracovného pomeru, ale aj pri zániku pracovného pomeru sa prejavuje zmluvná voľnosť pri výbere zmluvného partnera. Ide napríklad o prípady, keď zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (z dôvodu nadbytočnosti), je na voľnej úvahe zamestnávateľa, s ktorými zamestnancami spomedzi jeho zamestnancov skončí pracovný pomer, a s ktorými zamestnancami pracovný pomer neskončí. Zmluvná voľnosť zamestnávateľa je však aj pri skončení pracovného pomeru do určitej miery limitovaná. Podľa platnej právnej úpravy, zamestnávateľ nemôže kedykoľvek skončiť pracovný pomer výpoveďou so svojimi zamestnancami, § 64 ZP zakotvuje zákaz výpovede, ktorým chráni určité skupiny zamestnancov pred výpoveďou, a to napríklad v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz.<sup>5</sup>

## 1.2 Sloboda výberu zmluvného typu a obsahu zmluvy

Podľa § 1 ods. 3 ZP platí, že závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Zároveň podľa príslušného ustanovenia platí, že závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Ustanovenie § 1 ods. 3 ZP teda výslovne limituje možnosť výkonu závislej práce, a to na pracovný pomer, obdobný pracovný vzťah, prípadne iný pracovnoprávny vzťah. Takýmto obmedzením zmluvnej slobody došlo k podstatnému zúženiu zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, avšak zároveň poskytlo zamestnancom ochranu

<sup>5</sup> Bližšie pozri § 64 ZP.

voči zamestnávateľovi, ktorý nemôže „pokryvať“ výkon závislej práce občianskoprávnymi alebo obchodnoprávnymi zmluvami.

Na rozdiel od občianskeho a obchodného práva sa na pracovnoprávne vzťahy vzťahuje zásada „*numerus clausus*“, teda uzavretosť výpočtu zmluvných typov, ktorú možno vyvodiť zo znenia § 18 ZP, podľa ktorého „*zmluva podľa Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu*“. Zamestnávateľ tak môže so zamestnancom uzatvoriť iba takú zmluvu, ktorú upravujú pracovnoprávne predpisy.

Zmluvná sloboda sa prejavuje v určitej miere aj pri určení obsahu pracovnej zmluvy, a to aj napriek tomu, že pri obsahu pracovnej zmluvy stále prevažujú kogentné ustanovenia Zákonníka práce.

## 2 Prejavy zmluvnej autonómie v pracovných zmluvách

Zmluvná autonómia v pracovnoprávných vzťahoch sa prejavuje aj prostredníctvom pracovnej zmluvy. Prostredníctvom pracovnej zmluvy sa uskutočňuje aj Ústavou SR garantované právo na prácu a slobodný výber povolania. Podľa § 42 ods. 2 ZP sa pracovný pomer zakladá pracovnou zmluvou, ktorú uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec, ide teda o dvojstranný právny úkon, pričom k uzatvoreniu pracovnej zmluvy dochádza na základe súhlasných prejavov vôle zmluvných strán.

Pri uzatváraní pracovnej zmluvy majú zmluvné strany rovnaké právne postavenie. Napriek tomu, že ide o prejav zmluvnej autonómie, právne postavenie zamestnávateľa a zamestnanca v pracovnom pomere rovnaké nie je. V pracovnom pomere je uplatňovaný princíp subordinácie, teda podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi.<sup>6</sup>

Ako sme už v predchádzajúcej časti nášho príspevku uviedli, zmluvná sloboda je aj pri pracovnej zmluve do určitej miery obmedzená. Pri zmluvných stranách/subjektoch, ktoré pracovnú zmluvu uzatvárajú, ide najmä o obmedzenie v prípade výberu zamestnanca, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, je potrebné, aby dodržiaval aj tzv. kvóta systém. Ako uvádza Dolobáč<sup>7</sup>, k obmedzeniu zmluvnej slobody pri výbere zmluvného partnera dochádza aj v prípade zamestnávania cudzincov, ako aj pri zamestnávaní blízkych osôb vo verejnej správe.

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H. 2013. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013, s. 289.

<sup>7</sup> Bližšie pozri: DOLOBÁČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej slobody*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. 235 s.

Podmienky zamestnávania príslušníkov tretích krajín upravuje vo svojich ustanoveniach zákon o službách zamestnanosti. Zamestnávateľ podľa § 21 zákona o službách zamestnanosti môže zamestnávať iba takých príslušníkov tretích krajín, ktorí sú napríklad držiteľom modrej karty, majú udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo majú udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny.<sup>8</sup> Zamestnávateľ nemôže obsadiť príslušníkom tretej krajiny každé pracovné miesto, ale iba také, ktoré podľa § 21b ods. 6 zákona o službách zamestnanosti, nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie, ktorý je vedený v zozname uchádzačov o zamestnanie. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny alebo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, a to v závislosti od toho, či ide o voľné pracovné miesto alebo voľné pracovné miesto, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu.

K obmedzeniu zmluvnej slobody pri výbere zmluvného partnera dochádza aj pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa § 7 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, *„zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami, a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého“*. Výnimku z tohto obmedzenia tvoria zamestnanci zástupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a zamestnanci zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom. Tak, ako zákon o výkone práce vo verejnom záujme, aj zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), v § 54 vymedzuje, že: *„Štátnych zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami, nie je možné zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal kontrole pokladničných operácií alebo kontrole účtovných operácií druhého, okrem štátnych zamestnancov dočasne vyslaných na vykonávanie štátnej služby do cudziny.“*

Z hľadiska obsahu pracovnej zmluvy, aby pracovná zmluva bola platná, je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy. Podľa § 43 ods. 1 ZP sú takýmito náležitosťami druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, za predpokladu, že nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Okrem podstatných náležitostí uvedie zamestnávateľ v pracovnej zmluve aj tzv. pravidelné náležitosti,

<sup>8</sup> Bližšie pozri § 21 zákona o službách zamestnanosti.

akými sú výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky či dĺžka výpovednej doby. Sloboda výberu obsahu zmluvy spočíva najmä v možnosti zmluvných strán dohodnúť si aj iné ustanovenia pracovnej zmluvy, než len tie, ktoré výslovné vymedzujú ustanovenia Zákonníka práce. Zvyčajne ide o rôzne hmotné alebo nehmotné výhody, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom.

Sloboda určenia obsahu pracovnej zmluvy je obmedzená nielen kogentnými ustanoveniami upravujúcimi náležitosti pracovnej zmluvy, ale aj maximami a minimami vymedzenými v ustanoveniach Zákonníka práce (napr. maximálny týždenný pracovný čas, maximálny rozsah práce nadčas a pod). K obmedzeniu zmluvnej slobody môže dôjsť aj v prípade, ak by chcel zamestnanec po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá by mala k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Zamestnávateľ môže podľa § 83a ZP dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, že po skončení pracovného pomeru nebude zamestnanec po určitú dobu, najdlhšie však jeden rok, vykonávať takú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.<sup>9</sup>

Predmetom pracovnej zmluvy môže byť iba výkon závislej práce. Ako sme už v prvej časti tohto príspevku uviedli, závislá práca nemôže byť podľa § 1 ods. 3 ZP vykonávaná v občianskoprávnom vzťahu ani v obchodnoprávnom vzťahu. Ustanovenie § 1 ods. 3 ZP teda výslovné limituje možnosť výkonu závislej práce, a to na pracovný pomer, obdobný pracovný vzťah, prípadne iný pracovnoprávny vzťah. V prípade vzniku pracovného pomeru je preto pracovná zmluva jediným zmluvným typom, ktorým môže zamestnávateľ so zamestnancom založiť pracovný pomer. Iný pracovnoprávny vzťah môže zamestnávateľ so zamestnancom založiť na základe uzatvorenia niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zmluvná sloboda sa prejavuje nielen pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ale aj pri jej zrušení. Zamestnávateľ, ako aj zamestnanec sú však limitovaní spôsobmi skončenia, ktoré upravuje § 59 ZP. Zákonník práce nepripúšťa iný spôsob skončenia pracovného pomeru. K obmedzeniu zmluvnej slobody vo väčšej miere dochádza pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. V prípade, ak chce zamestnávateľ skončiť so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou, môže tak urobiť iba z dôvodov vymedzených v § 63 ZP, zatiaľ čo zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou z akýchkoľvek dôvodov. Pri výpovedi je tiež zamestnávateľ povinný dodržiavať § 64 ZP, ktorý upravuje zákaz výpovede pre určité skupiny zamestnancov. Obmedzenie zmluvnej slobody je tiež možné vidieť v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď zamestnávateľ, ako aj

<sup>9</sup> Pozri aj § 83 ZP.



zamestnanec sú limitovaní taxatívnym výpočtom dôvodov, na základe ktorých môžu skončiť pracovný pomer okamžite.

## Záver

Zásada zmluvnej slobody sa v pracovnoprávných vzťahoch prejavuje už pri výbere zmluvného partnera a pri následnom uzatváraní zmlúv upravených pracovnoprávnymi predpismi. Jednotlivé ustanovenia, či už Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávných predpisov v určitých prípadoch zmluvnú slobodu obmedzujú. Účelom takýchto obmedzení zmluvnej slobody bol nepochybne záujem zákonodarcu chrániť slabšiu stranu – zamestnanca. Cieľom obmedzenia slobody výberu zmluvnej formy pri výkone závislej práce bolo zamedziť výkonu závislej práce na základe občianskoprávných alebo obchodnoprávných zmlúv. V aplikačnej praxi sa však aj naďalej javí takéto obmedzenie zmluvnej slobody, resp. výberu zmluvnej formy za nedostatočné. Mnoho zamestnávateľov aj naďalej v snahe získať, čo možno najlacnejšiu pracovnú silu a udržať svoju konkurencie schopnosť využíva švarcsystém, pričom čoraz viac zamestnávateľa hľadajú spôsoby ako využívanie švarcsystému zakryť. Pri riešení tohto problému sa prikláňame k názoru odbornej verejnosti<sup>10</sup>, že vhodným spôsobom riešenia takéhoto problému by bolo rozšírenie trestnoprávných následkov aj na porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Obmedzenie zmluvnej slobody pri výbere zmluvného partnera tzv. kvóta systémom považujeme za účinný nástroj, ktorý umožňuje občanom so zdravotným postihnutím uspieť na trhu práce, a ktorý zároveň posilňuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Na záver teda možno len konštatovať, že jednotlivé obmedzenia zmluvnej slobody v pracovnom práve chránia zamestnancov ako slabšiu stranu a zároveň zabezpečujú spravodlivejšie usporiadanie pracovnoprávných vzťahov.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. 2019. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. Bratislava : Sprint 2, 2019. 668 s. ISBN: 978-80-89393-42-8
2. BARANCOVÁ, H. 2013. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN: 978-80-7380-465-7

<sup>10</sup> Bližšie pozri: MĚSZÁROS, M. 2018. Vyžaduje si výkon závislej práce v období štvrtej priemyselnej revolúcie zavedenie trestnoprávných dôsledkov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania? In BARANCOVÁ, H. *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha : Leges, 2018. 104 s.

3. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2018. *Pracovné právo*. Štvrté rozšírené vydanie. Bratislava : Sprint, 2018. 579 s. ISBN: 978-80-89710-39-3
4. DOLOBÁČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej slobody*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. 235 s. ISBN: 978-80-8152-574-2
5. MĚSZÁROS, M. 2018. Vyžaduje si výkon závislej práce v období štvrtej priemyselnej revolúcie zavedenie trestnoprávnych dôsledkov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania? In BARANCOVÁ, H. *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha : Leges, 2018. 104 s. ISBN: 978-80-7502-284-4

# OBMEDZENÁ ZMLUVNÁ VOĽNOSŤ PRI ODMEŇOVANÍ ZAMESTNANCOV

## *RESTRICTED CONTRACTUAL AUTONOMY IN REMUNERATION OF EMPLOYEES*

*Mgr. Silvia Beňová*

*Univerzita Komenského v Bratislave, Katedra pracovného práva a práva  
sociálneho zabezpečenia*

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá zmluvnou autonómiou pri odmeňovaní zamestnancov, ktorá je do značnej miery obmedzená zásadou rovnakého zaobchádzania. Osobitná pozornosť je venovaná problematike rozdielneho odmeňovania zamestnancov v kontexte regionálnych rozdielov, ktorou sa vo svojom nedávnom rozhodnutí zaoberal aj Najvyšší súd Českej republiky.

**Abstract:** The paper deals with the contractual autonomy in remuneration of employees, which is largely limited by the principle of equal treatment. Special attention is paid to the issue of different remuneration of employees in the context of regional differences, which was also dealt by the Supreme Court of the Czech Republic in its recent decision.

**Kľúčové slová:** zamestnanec, odmena, región, zásada rovnakého zaobchádzania

**Key words:** employee, remuneration, region, principle of equal treatment

## Úvod

Najvyšší súd Českej republiky dňa 20. júla 2020 rozhodol, že zamestnanec pracujúci v Olomouci a zamestnanec pracujúci v Prahe vykonávajúci rovnakú prácu pre toho istého zamestnávateľa, musia byť odmeňovaní rovnako. Z hľadiska zásady rovnakého odmeňovania nie sú pre posúdenie, či v konkrétnom prípade ide o rovnakú prácu alebo o prácu rovnakej hodnoty, významné sociálnoekonomické podmienky a im zodpovedajúca výška nákladov na uspokojovanie životných potrieb v mieste, kde zamestnanec na základe pracovnej zmluvy pre zamestnávateľa vykonáva prácu.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky z 20. júla 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

Podľa dostupných informácií ide o prvé rozhodnutie v Českej republike, v ktorom súd konštatoval porušenie zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní zamestnancov z dôvodu regionálnych rozdielov. Na Slovensku sa síce súdy už otázkou rozdielneho odmeňovania zamestnancov pracujúcich v rôznych regiónoch zaoberali, avšak dospeli k záveru, že v daných prípadoch k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.<sup>2</sup>

Zásada rovnakého zaobchádzania, na základe ktorej súd rozhodol, pri odmeňovaní zamestnancov prichádza do stretu so zásadou zmluvnej voľnosti. Podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) je zamestnávateľ povinný si so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť mzdové podmienky.<sup>3</sup> Odmeňovanie zamestnancov sa teda uskutočňuje na základe individuálnej dohody medzi zmluvnými stranami. Zmluvná voľnosť strán však nie je absolútna. Pri dojednaní mzdových podmienok musí byť dodržaná zásada rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), precizovaná v § 119a ZP o mzde za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty.

Predmetom tohto príspevku budú úvahy spojené s obmedzením zmluvnej slobody pri odmeňovaní zamestnancov so zameraním na diskrimináciu z dôvodu regionálnych rozdielov u toho istého zamestnávateľa. V rámci príspevku bude potrebné zodpovedať nasledovné otázky: aké kritériá môže zamestnávateľ vziať do úvahy pri individualizácii miezd zamestnancov a aké dôsledky so sebou posledné rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky prinesie.

## 1 Zmluvná voľnosť pri odmeňovaní zamestnancov

Právne vzťahy v súkromnom práve sú charakteristické zmluvnou voľnosťou subjektov realizujúcich svoju vlastnú vôľu v právnych vzťahoch na základe konsenzu. V pracovnom práve je však zmluvná voľnosť strán značne obmedzená z dôvodu ochrannej funkcie, ktorá vyplýva zo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti v pracovnoprávných vzťahoch pri výkone závislej práce v prospech zamestnávateľa. Do pracovnoprávného vzťahu preto vstupuje štát, ktorý prostredníctvom

<sup>2</sup> Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave z 26. novembra 2019, sp. zn. 16 CoPr 8/2018; rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave z 12. decembra 2018, sp. zn. 2 CoPr 6/2015.

<sup>3</sup> Ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) ZP.

kogentných ustanovení stanovuje mantinely a brzdy brániace zneužívaniu fakticky nerovného postavenia strán. Ingerencia štátu má podobu obmedzovania zmluvnej slobody.<sup>4</sup>

Mzdové podmienky predstavujú podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, bez ktorých dojednanie by pracovná zmluva nebola uzatvorená platne. Zákonník práce v § 43 ods. 1 písm. d) zakotvuje princíp zmluvnej voľnosti vyplývajúci zo znenia ustanovenia, že zamestnávateľ je povinný v pracovnej zmluve so zamestnancom dohodnúť mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Podľa princípu zmluvnej voľnosti je vecou dohody zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo predmetom kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, aké zložky mzdy bude zamestnávateľ zamestnancovi za prácu poskytovať, v akej výške a aké kritériá musia byť splnené na to, aby zamestnancovi nárok na príslušnú zložku mzdy vznikol. V zásade teda možno v rámci mzdových podmienok dohodnúť zložky mzdy, ich výšku a pravidlá ich poskytovania, určujúce mzdové nároky zamestnancov.<sup>5</sup>

Zmluvná voľnosť v odmeňovaní predstavuje možnosť dohodnúť sa na takých mzdových podmienkach, ktoré vyhovujú obojstranným stranám. Na jednej strane zamestnanec ponúka svoju prácu s určitou predstavou o jej cene a na druhej strane zamestnávateľ ponúka podmienky pre jej úhradu. Napriek tomu sa pri návrhu výšky ceny za prácu a podmienok jej poskytovania v praxi uplatňuje iniciatíva zamestnávateľa.<sup>6</sup> Dôvodom je spomínané nerovné postavenie zmluvných strán.

Mzda stanovená na základe konsenzu zmluvných strán zodpovedajúca ich očakávaniam plní dôležitú motivačnú funkciu vo vzťahu k práci zamestnanca. Správny spôsob nastavenia mzdových podmienok motivuje zamestnanca k lepším pracovným výsledkom. Možno vo všeobecnosti konštatovať, že zamestnanci s priaznivejšou motiváciou pracujú kvalitnejšie, podávajú lepší výkon než tí, ktorí žiadnu motiváciu nemajú.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> DOLOBÁČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 61.

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 962.

<sup>6</sup> O spôsoboch motivácie zamestnancov na znižovaní doby pracovnej neschopnosti. [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné na internete: <<https://www.epi.sk/odborny-clanok/O-sposoboch-motivacie-zamestnancov-na-znizovani-doby-pracovnej-neschopnosti.htm>>.

<sup>7</sup> KUBANI, V. *Psychológia práce. Motivácia k práci a pracovné postoje*, s. 38. [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné na internete: <<https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani6>>.

## 2 Obmedzená zmluvná voľnosť

Hoci mzdové podmienky ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy musia byť predmetom dohody (či už priamo v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve), zmluvná voľnosť strán nie je neobmedzená. Autonómia strán je limitovaná jednak zákonnými požiadavkami minimálnej úrovne odmeňovania a jednak zásadou rovnakého zaobchádzania.<sup>8</sup> Právne nástroje ochrany mzdy majú za úlohu zabezpečiť, aby zamestnancovi bola za vykonanú prácu vyplatená odmena zodpovedajúca jeho ústavnému právu na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.<sup>9</sup>

Zákonné obmedzenia v podobe minimálnej úrovne odmeňovania garantujú spodnú hranicu ceny, ktorú musí zamestnávateľ za vykonanú prácu zamestnancovi ako poskytovateľovi pracovnej sily zabezpečiť. Minimálna úroveň odmeňovania je v Zákonníku práce stanovená v podobe povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku zamestnanca určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.<sup>10</sup> Zamestnávateľ je pri stanovovaní mzdy zamestnanca povinný zohľadňovať zložitost', zodpovednosť a namáhavosť vykonávanej práce a na základe toho priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce v súlade s charakteristikami uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce. Zjednodušene možno povedať, že minimálne mzdové nároky predstavujú *de facto* šesť stupňov minimálnej mzdy.<sup>11</sup>

Nad úrovňou minimálnych mzdových podmienok je zmluvná autonómia strán pri dojednaní mzdových podmienok obmedzená zásadou rovnakého zaobchádzania. Podľa antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania aplikuje v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania.<sup>12</sup> Zásada rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní je bližšie rozobratá v § 119a ZP o mzde za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty. Ustanovenie sa síce zaoberá najmä zákazom diskriminácie

<sup>8</sup> OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. Sociálna a motivačná funkcia mzdy, odmeňovanie ako nástroj motivácie zamestnancov. In ŠVEC, M. – BULLA, M. (eds.). *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava, FES, zastúpenie v SR, 2017. [online]. [cit. 2020-09-16]. Dostupné na internete: <<http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2017/06/Pravne-nastroje-odmenovania-v-21-storoci.pdf>>.

<sup>9</sup> Článok 36 ods. 1 Ústavy SR, čl. 1 ZP.

<sup>10</sup> Ustanovenie § 120 ods. 1 ZP.

<sup>11</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019 (komentár k § 120).

<sup>12</sup> Ustanovenie § 6 ods. 2 písm. d) zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, podľa § 119a ods. 4 ZP rovnaké zaobchádzanie pri odmeňovaní však musí byť zachované aj v prípade osôb rovnakého pohlavia, vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty pre toho istého zamestnávateľa.

V oblasti odmeňovania sú typické aj ďalšie inštitúty spočívajúce napríklad v stanovení maximálneho rozsahu vykonávania zrážok zo mzdy či ich taxatívneho výpočtu. Zákaz možnosti aplikácie záväzkových inštitútov občianskeho práva v pracovnoprávných vzťahoch, konkrétne možnosti uplatnenia inštitútu zmluvnej pokuty, započítania pohľadávok, postúpenia pohľadávok prípadne zádržného práva možno tiež považovať za priame formy ochrany odmeny zamestnanca za vykonanú prácu.<sup>13</sup>

### 3 Rovnaká práca za rovnakú mzdu

Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.<sup>14</sup> V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora EÚ s cieľom posúdiť, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, je kľúčové stanoviť, či sú títo pracovníci v porovnateľnej situácii.<sup>15</sup> Pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ak sa vzhľadom na všetky aspekty, akými sú povaha práce, požiadavky na vzdelanie a pracovné podmienky, možno domnievať, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii.<sup>16</sup>

Výkon rovnakého druhu prác dvomi zamestnancami, zohľadňujúc všetky objektívne kritériá porovnávania, akými sú napríklad zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce, musí byť ohodnotený rovnakou výškou základnej zložky mzdy podľa odpracovaného času. Ak sú rovnaké práce vykonávané aj za rovnakých podmienok, prislúcha zamestnancom aj rovnaké plnenie zohľadňujúce príslušné

<sup>13</sup> SEILEROVÁ, M. 2017. Zmluvné nastavenie zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť. In ŠVEC, M. – BULLA, M. (eds.). *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: FES, zastúpenie v SR, 2017. [online]. [cit. 2020-09-16]. Dostupné na internete: <<http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2017/06/Pravne-nastroje-odmenovania-v-21-storoci.pdf>>.

<sup>14</sup> Ustanovenie § 119a ods. 2 ZP.

<sup>15</sup> Bod 9 preambuly Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

<sup>16</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 28. februára 2013 vo veci C-427/11, Margaret Kenny a i. proti Minister for Justice, Equality and Law Reform a i.

podmienky práce. V prípade, že títo zamestnanci dosahujú aj rovnakú výkonnosť a výsledky práce, výkonnostné odmeny, prémie alebo iné variabilné zložky mzdy naviazané na výsledky práce, musia byť zamestnancom poskytnuté v rovnakej výške.

Vzhľadom na to, že praktickú aplikáciu princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty do veľkej miery dotvárajú rozhodnutia Súdneho dvora EÚ, treba zohľadniť výklad pojmu odmena. Súdny dvor EÚ vo svojich rozhodnutiach vykladá pojem „odmena“ širšie ako pojem „mzda“ podľa Zákonníka práce. Pod tento pojem v rámci svojej rozhodovacej praxe subsumoval aj plnenia poskytované zamestnávateľom, ktoré nemajú charakter mzdy, ako napríklad odstupné, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, náhradu príjmu počas materskej dovolenky okrem materského, príspevky zo sociálneho fondu a podobne.<sup>17</sup> Tieto plnenia môžu mať základ v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, v legislatíve alebo môžu byť vyplácané zamestnávateľom dobrovoľne, na základe jeho iniciatívy. Z uvedeného teda vyplýva, že zásadu rovnakého zaobchádzania treba aplikovať vo vzťahu ku všetkým plneniam poskytovaným zamestnancovi za prácu, nielen vo vzťahu k plneniam, ktoré sú považované za mzdu podľa legálnej definície v Zákonníku práce.

Požiadavka na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neznamená, že zamestnávateľ nemôže diferencovať mzdy zamestnancov. Ak je však zamestnanec presvedčený o tom, že je pri odmeňovaní diskriminovaný oproti inému porovnateľnému zamestnancovi, v prípadnom súdnom spore je dôkazné bremeno na strane zamestnávateľa. Ten by mal vedieť v spore preukázať, že pri odmeňovaní postupoval v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Transparentný spôsob nastavenia kritérií pre odmeňovanie zamestnancov v rámci internej smernice môže pre zamestnávateľa predstavovať kľúčový dokument pri dokazovaní, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

## 4 Objektívne merateľné kritériá pre hodnotenie práce

Ako už bolo spomenuté vyššie, nie každý prípad rozdielneho odmeňovania zamestnancov predstavuje diskrimináciu. Rozdiel v odmeňovaní však musí byť stanovený objektívnym spôsobom a vo vzťahu k celej skupine porovnateľných zamestnancov. Súdny dvor EÚ v svojej judikatúre v tejto oblasti stanovil, že: „*Zásada rovnakého zaobchádzania nebráni diferenciácii miezd zamestnancov na základe*

<sup>17</sup> Pozri rozhodnutia Kuhn, Komisia v. Belgicko, Kowalska, Gillespie.



hodnotenia kritérií, ktorými sú zodpovednosť, zložitosť, náročnosť práce, skúsenosti zamestnanca, práve ktoré je možné považovať za objektívne kritéria nastavenia mzdovej politiky zamestnávateľa.<sup>18</sup> Pre úplnosť bude preto táto časť príspevku obsahovať demonštratívny výpočet objektívne merateľných kritérií pre hodnotenie práce zamestnancov, ktoré by mal zamestnávateľ pri odmeňovaní aplikovať.

Objektívne kritériá vychádzajú zo známej Ženevskej schémy hodnotenia práce z roku 1950, ktoré sú členené do štyroch skupín: 1) odborné znalosti a vyžadované schopnosti vyplývajúce zo zložitosti práce, 2) fyzická a psychická záťaž, 3) zodpovednosť, 4) pracovné podmienky. Keďže je vplyv pracovných podmienok v Zákonníku práce upravený v rámci mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce,<sup>19</sup> nie je priestor pre osobitnú úpravu pracovných podmienok a zamestnávateľ je povinný aplikovať zákonnú úpravu. Toto kritérium nebude predmetom analýzy v rámci tohto príspevku.

Úroveň náročnosti práce môže zamestnávateľ v rámci ohodnotenia odstupňovať podľa stupňa vzdelania zamestnancov, podľa počtu rokov praxe, resp. môže zohľadniť aj ďalšie doplnujúce vzdelanie (napr. kurzy, školenia, certifikáty). Mieru zložitosti práce možno klasifikovať podľa rôznych kritérií, napríklad podľa objektu vykonávanej práce (počet nástrojov, predmetov, zariadení), podľa pracovnej činnosti (od pomocných prác až po vývojové práce) alebo podľa rozsahu a úrovne pracovných vzťahov (samostatná práca, práca v kolektíve). V tejto oblasti možno zohľadniť aj špecifické požiadavky na zamestnanca z dôvodu charakteru vykonávanej práce (požiadavka jazykových znalostí, počítačových zručností, reprezentatívnosť na verejnosti, manuálne zručnosti) a tiež organizáciu pracovného procesu (stupeň riadenia, počet riadených zamestnancov).

Úroveň namáhavosti práce, resp. fyzickej alebo psychickej záťaže môže tiež predstavovať kritérium pre rôzne finančné ohodnotenie zamestnancov. Pri fyzických prácach môže ísť napríklad o práce so sťaženou manipuláciou. V prípade psychickej záťaže môže byť ohodnotenie závislé od nárokov na pozornosť, pamäť, rozhodovanie alebo môže ísť o prácu pod vplyvom časového stresu alebo tempa vykonávaných prác.

Ďalším z kritérií hodnotenia práce je úroveň zodpovednosti zamestnanca, ktorú možno odstupňovať v závislosti od možného vzniku škody a s tým spojených dôsledkov. Rôzne ohodnotenie môže byť spojené napríklad s priamou hmotnou zodpovednosťou zamestnanca, s možnosťou vzniku škody na nehmotnom majetku, so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť pri práci alebo so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb, atď.

<sup>18</sup> C-17/05 Cadman, C-109/88 Danfoss.

<sup>19</sup> Ustanovenie § 124 ZP.

Vyššie uvedené kritériá predstavujú len demonštratívny zoznam, ktorý možno doplniť o ďalšie nezávislé kritériá. V súvislosti so stanovením spôsobu odmeňovania zamestnancov sa Súdny dvor EÚ vyjadril, že: „*Ak sa v podniku používa systém odmeňovania, ktorému chýba akákoľvek transparentnosť, potom je zamestnávateľ povinný dokázať, že jeho mzdová politika nie je diskriminačná...*“<sup>20</sup> Uvedená zásada vyplýva z obráteného dôkazného bremena v prípade antidiskriminačných sporov uvedená v § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona.

## 5 Diskriminácia pri odmeňovaní z dôvodu regionálnych rozdielov

Zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancami v oblasti odmeňovania sa aplikuje aj v prípade, že ide o zamestnancov jedného zamestnávateľa pracujúcich na pobočkách v rôznych regiónoch. Ak zamestnanci vykonávajú rovnaké práce alebo práce rovnakej hodnoty, za výkon týchto prác im musí byť zaplatená rovnaká mzda. Fakt, že v niektorom regióne je nižšia priemerná mzda než v inom, neobstojí ako argument zamestnávateľa pre rozdielnu mzdu zamestnancov.

Otázkou rozdielneho odmeňovania zamestnancov v kontexte regionálnych rozdielov sa vo svojom nedávnom rozhodnutí zaoberal aj Najvyšší súd Českej republiky. V posudzovanej veci zamestnávateľ (Česká pošta, a. s.) v postavení žalovaného vyplácal odlišnú mzdu dvom zamestnancom pracujúcim na pracovnej pozícii vodič. Oba zamestnanci mali rovnaký popis základných pracovných činností, rozdielom bolo však ich miesto výkonu práce, a to región Praha a región Olomouc. Keďže zamestnanec pracujúci v regióne Olomouc žaloval svojho zamestnávateľa o doplatenie rozdielu mzdy za obdobie vyše dvoch rokov spätne z dôvodu rozdielneho zaobchádzania.

Zamestnávateľ sa snažil rozdielnu výšku mzdy odôvodniť tým, že práca na pozícii vodiča v regióne Praha sa vyznačuje vyššou mierou zložitosti, zodpovednosťou a namáhavosťou práce vzhľadom na veľkosť regiónu a rozmiestnenie prevádzky do niekoľkých častí a budov. Argumentoval tiež, že odmeňovanie zamestnancov v regióne Praha zohľadňuje aj reálnu výšku miezd v súvislosti s nevyhnutnými životnými nákladmi, ktoré sú v Prahe a okolí výrazne vyššie než v iných regiónoch Českej republiky.

Najvyšší súd Českej republiky sa však stotožnil so záverom odvolacieho súdu, keď po preskúmaní dospel k záveru, že práca oboch vodičov je vo svojej podstate

---

<sup>20</sup> R C-109/1988 (Handels- og Konfortfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening – für Danfoss AIS).

princiálne zhodná, pričom ich náplň práce spočívajúca najmä v riadení vozidla, nakladaní a vykladaní zásielok na určených miestach sa objektívne nijakým spôsobom nelíši. Z vykonaných dôkazov nevyplývala objektívne vyššia náročnosť práce vodičov v Prahe oproti práci vodičov v Olomouci, ktorá by odôvodňovala vyššie mzdové ohodnotenie pražských vodičov.

Súd vo svojom rozhodnutí síce priznal, že regionálne rozdiely majú vplyv aj na ponuku a dopyt na trhu práce, keď konštatoval, že: *Niet pochýb o tom, že sociálne a ekonomické podmienky danej lokality ovplyvňujú trh práce ako na strane ponuky, tak na strane dopytu. Lokality s vyššou mierou koncentrácie štátnych orgánov, vedeckých, vzdelávacích, kultúrnych a ďalších významných (štátnych i neštátnych) inštitúcií, s vyššou hustotou obyvateľstva (obvykle spojenou tiež s vyššou kúpnu silou obyvateľov) a počtom potenciálnych zamestnancov (vrátane zamestnancov s odbornou kvalifikáciou a vysokoškolským vzdelaním), sa vyznačujú (môžu vyznačovať) rovnako vyššími cenami ubytovania, dopravy, tovarov a služieb. V dôsledku uvedených skutočností sú tieto lokality rovnako spojené s vyššou koncentráciou zamestnávateľov (najmä zamestnávateľov s celoštátnou pôsobnosťou, s cezhraničným dosahom, vrátane nadnárodných korporácií a zahraničných investorov), ktorí môžu ponúknuť lepšie pracovné podmienky spočívajúce hlavne vo vyššom mzdovom ohodnotení oproti regiónom a obciam, kde tieto predpoklady nie sú (nemôžu byť) naplnené. Inými slovami, skutočnosť, že ponuka na trhu práce je v týchto mestách (regiónoch) vyššia, má svoje logické dopady na výšku mzdy zamestnancov, o ktorých zamestnávatelia bojujú ponukou lepších pracovných podmienok, vrátane mzdových, t.j. vo všeobecnosti vyššou cenou (hodnotou) práce.<sup>21</sup>*

Napriek tomu sa však priklonil na stranu zamestnanca a dospel k záveru, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu regionálnych rozdielov došlo: *Uvedené však napriek tomu neopodstatňuje zaver, že je zachovaná zásada rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní zamestnancov rovnakého zamestnávateľa, ktorí vykonávajú porovnateľnú prácu v rozdielnych regiónoch Českej republiky, aj v prípade, kedy sú títo zamestnanci odmeňovaní rôznou mzdou zamestnávateľom stanovenou (určenou) alebo dojednanou s prihliadnutím na sociálnoekonomické podmienky daného regiónu, v ktorom vykonávajú prácu.<sup>22</sup>*

Súd vo svojom rozhodnutí tiež konštatoval, že: *Zásada rovnosti v odmeňovaní býva riešená spravidla medzi zamestnancami jedného zamestnávateľa, ktorí pracujú na rovnakom pracovisku, takže porovnanie pracovných podmienok, pokiaľ je v týchto prípadoch potrebné a nevyplýva implicitne z povahy vecí, sa obmedzuje*

<sup>21</sup> Najvyšší súd ČR, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

<sup>22</sup> Najvyšší súd ČR, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

*na porovnanie interných podmienok u zamestnávateľa, za ktorých je práca vykonávaná. V týchto prípadoch je bez významu, aké vonkajšie podmienky (sociálne, ekonomické apod.) panujú v mieste pôsobenia zamestnávateľa.*<sup>23</sup>

## Záver

Najvyšší súd svojím rozsudkom odstránil priestor pre akékoľvek diskusie o možnosti dojednania rôznej výšky mzdy pre regióny s ekonomickými rozdielmi. Je však otázne, či súd neobmedzil zmluvnú voľnosť strán priveľmi a či spôsob dojednania výšky mzdy, v rámci ktorého by sa prejavilo aj pôsobenie pracovného trhu a ekonomické potreby zamestnanca, nebolo lepším riešením. Rozdiely medzi regiónmi v rámci krajiny vždy existovali a aj naďalej budú existovať. Nemožnosť zamestnávateľa zohľadniť tieto rozdiely pri stanovení výšky mzdy je prinajmenšom obmedzujúca a môže znamenať jeho nevýhodu na trhu oproti ostatným zamestnávateľom pôsobiacim len v rámci jedného regiónu. V praxi bude pre zamestnávateľa nesmierne náročné prijať zamestnanca, ktorý bude v hlavnom meste pracovať za rovnakú mzdu ako zamestnanec pracujúci v inom regióne.

Otázku, ktorú si v tejto súvislosti takisto treba položiť, je, kde sú hranice zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní zamestnancov. Nemala by sa táto zásada aplikovať aj cezhranične v prípade, že zamestnanci pracujú u zamestnávateľa, ktorý patrí do skupiny podnikov v rámci jedného koncernu, tzn. v prípade, že ide o navonok samostatné spoločnosti, ktoré majú spoločné vedenie a sú ekonomicky navzájom prepojené?

V závere možno konštatovať, že zamestnávateľ má v dôsledku princípu rovnakého zaobchádzania značne obmedzené možnosti pri stanovení výšky mzdy zamestnancov. Je povinný stanoviť objektívne merateľné kritériá pre hodnotenie práce svojich zamestnancov, ktoré budú zohľadňovať rozdiely medzi individuálnymi výkonmi zamestnancov a odzrkadľovať ich na výške mzdy. Stanovenie objektívnych kritérií pre rozdielnú odmenu porovnateľných zamestnancov je pre zamestnávateľa často náročné. Pri stanovovaní výšky mzdy musí vždy myslieť na to, že v prípade súdneho sporu bude dôkazné bremeno na jeho strane. Pred súdom bude musieť preukázať, že rozdiely medzi zamestnancami, či už spočívajúce v ich skúsenostiach, rokoch praxe, pracovných výkonoch alebo iných merateľných ukazovateľoch, naozaj existujú. V opačnom prípade dochádza k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

<sup>23</sup> Najvyšší súd ČR, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 962.
2. DOLOBÁČ, M. 2017. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice : Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 61. ISBN 978-80-8152-574-2
3. KUBANI, V. 2011. *Psychológia práce. Motivácia k práci a pracovné postoje*. 2011, s. 38. [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné na internete: < <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani6>>.
4. OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. 2017. Sociálna a motivačná funkcia mzdy, odmeňovanie ako nástroj motivácie zamestnancov. In ŠVEC, M. – BULLA, M. (eds.). *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava : FES, zastúpenie v SR, 2017. [online]. [cit. 2020-9-16]. Dostupné na internete: <<http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2017/06/Pravne-nastroje-odmenovania-v-21-storoci.pdf>>. ISBN 978-80-89149-53-7
5. SEILEROVÁ, M. 2017. Zmluvné nastavenie zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť. In ŠVEC, M. – BULLA, M. (eds.). *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava : FES, zastúpenie v SR, 2017. [online]. [cit. 2020-9-16]. Dostupné na internete: <<http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2017/06/Pravne-nastroje-odmenovania-v-21-storoci.pdf>>. ISBN 978-80-89149-53-7
6. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019 (komentár k § 120). ISBN 978-80-571-0105-5
7. <http://kraken.slv.cz/21Cdo3955/2018>
8. [https://www.epravo.cz/top/clanky/prelomovy-rozsudek-nejvyssiho-soudu-cr-ve-veci-rovneho-odmenovani-zamestnancu-111660.html?fbclid=IwAR2Ca\\_huetRHbOMyImVhEYUd9TVKL6gokyKDXcrGQnF6JOKj-2gOWyySKQgY](https://www.epravo.cz/top/clanky/prelomovy-rozsudek-nejvyssiho-soudu-cr-ve-veci-rovneho-odmenovani-zamestnancu-111660.html?fbclid=IwAR2Ca_huetRHbOMyImVhEYUd9TVKL6gokyKDXcrGQnF6JOKj-2gOWyySKQgY)

**DIES IURIS TYRNAVIENSES**  
Trnavské právnické dni

**Právna politika a legislatíva**  
*Legal policy and legislation*

**Zmluvná autonómia v súkromnom/pracovnom práve**  
*Contractual autonomy in private/labour law*

Vydalo vydavateľstvo Wolters Kluwer SR s. r. o.,  
Mlynské nivy 48, 821 09 Bratislava,  
v roku 2020 ako svoju 1463. publikáciu.  
Zodpovedný redaktor Mgr. Zuzana Aštary  
Návrh obálky a grafická úprava Zuzana Heringešová  
Prvé vydanie  
Počet strán 182

**ISBN 978-80-571-0309-7 (pdf)**  
**ISBN 978-80-571-0308-0 (CD-ROM)**