

TRNAVSKÁ UNIVERZITA V TRNAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA



Recenzenti:

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

JUDr. Jana Žulová, Ph.D.

Miloš Lacko (ed.)

EURÓPSKY SOCIÁLNY MODEL A JEHO ÚLOHY



Trnava 2020

Zborník príspevkov z online vedeckej konferencie „Európsky sociálny model a jeho úlohy“ konanej v dňoch 9. – 16. novembra 2020 na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave v rámci riešenia úloh projektu VEGA č. 1/0081/19 „Európsky sociálny model a jeho tendencie“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Za odbornú a jazykovú stránku publikácie
zodpovedajú autori príspevku.

© Autori, 2020

ISBN 978-80-568-0204-5
ISBN 978-80-568-0218-2 (on-line)

OBSAH

Predhovor

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD. 7

Potenciál a paradoxy vplyvu európskeho modelu sociálnych práv na rozvoj pracovného práva v čase koronarízy

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. 9

Hmotnoprávne zabezpečenie členov odborovej organizácie ako predpoklad efektívneho napĺňania pracovnoprávnej ochrany zamestnancov v európskom sociálnom modeli

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. 25

Cezhraničné poskytovanie dávky v nezamestnanosti

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD. 42

Dočasné vyslanie zamestnanca v poisťných vzťahoch

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD. 68

Prekážky v práci kvôli starostlivosti o deti

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD. 100

Koordinace rodinných dávok v rámci EU

JUDr. Jana Komendová, Ph.D. 115

Sociálny rozmer domáckej práce, telepráce vo svetle ochorenia COVID-19

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M. 130

Pandemická situácia a uplatňovanie princípu rovnosti pri zamestnávaní žien v podmienkach samospráv Mgr. Andrea Košíková doc. JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.	147
Ochrana slobody v kontexte ochrany maloletých a mladistvých prof. JUDr. Ing. Adrián Jalč, PhD.	166
Význam vzdelávania zamestnancov prostredníctvom komunikačných nástrojov s cieľom efektívne presadiť európsky sociálny model na podnikovej úrovni JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M. PhDr. Adam Madleňák, PhD., MBA	180
Zákaz diskriminácie a ochrana tehotných žien v zmysle ustanovení Zákonníka práce Mgr. Karina Divékyová	193

PREDHOVOR

Európsky sociálny model sa na úrovni vtedajších Európskych spoločenstiev začal ucelenejšie formulovať od 90. rokov minulého storočia s primárnym zameraním na podporu fungovania vnútorného trhu a väčšej flexibility trhu práce. To si vyžadovalo konvergenciu národných sociálnych politík, ktoré nepatrili a nepatria medzi spoločné politiky EÚ, a dosahovali sa na báze presadzovania základných princípov zakotvených v primárnom práve (Rímska zmluva, Charta základných práv zamestnancov, Amsterdamská zmluva, neskôr v Charte základných práv EÚ) a programovými dokumentmi (napr. závery Lisabonského summitu (2000), na základe ktorých nadväzne vznikla dohoda o Európskej sociálnej agende či viaceré akčné programové dokumenty, prinášajúce rozvojové impulzy osobitne do pracovnoprávnej oblasti či systémov sociálnej ochrany). Medzi priority formujúceho sa európskeho sociálneho modelu (zakotveného najmä v kapitolách IV., IX, a X. Zmluvy o fungovaní EÚ a v základných slobodách EÚ) patrí podpora a zvyšovanie zamestnanosti, podpora vzdelávania, ochrana práv pracovníkov voľne sa pohybujúcich v rámci EÚ, zlepšovanie pracovného prostredia vrátane BOZP, zaistenie rovnosti a rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami, boj proti sociálnemu vylúčeniu (chudobe) a modernizácia sociálnych systémov.

Vzhľadom na tejto postupný vývoj a široký záber cieľov EÚ (a pritom stále zohľadňujeme len užšie zameranie súboru politík EÚ bez zdravotníckej či poľnohospodárskej politiky) je zrejmé, že európsky sociálny model bude neustále pre svoju modernizáciu ako živý model reagujúci stále na nové požiadavky fungovania vnútorného trhu EÚ vyžadovať iniciatívy a angažovanosť tak na úrovni štátov, ako aj inštitúcií EÚ a zároveň nový prístup pri napĺňaní uvedených cieľov, nielen súčasný koordinova-

ný prístup k národným politikám podporený financovaním zo štrukturálnych fondov. Aktuálnu iniciatívu v modernizácii európskeho sociálneho modelu predstavuje Európsky pilier sociálnych práv.

V súčasnom pandemickom období treba na udržanie a efektívnosť realizácie naznačených cieľov a úloh európskeho sociálneho modelu vytvárať opatrenia a iniciatívy ešte účinnejšieho charakteru, založené na jednotnom národnom postupe pri rešpektovaní princípov a hodnôt obsiahnutých v modeli (najmä ochrana zdravia pracovníkov pri zaistení voľného pobytu osôb, ochrana práv pracovníkov pri zmenách pracovných podmienok, zaistenie ochrany zdravia občanov EÚ). Práve v tomto období sa môže preukázať význam európskeho sociálneho modelu, ktorý ak prinesie adekvátne postoje k súčasným výzvam a napĺňaniu doterajších úloh, tak prispeje k väčšej sociálnej integrácii (možno až k jednotnejšiemu sociálnemu priestoru EÚ), ale ak zotrvá v súčasnej vývojovej trajektórii a nevzniknú nové prístupy a riešenia, tak iba potvrdí svoju nesúrodú štruktúru s prevažujúcou politickou agendou, ktorá zásadne neposilňuje EÚ najmä dovnútra a neeliminuje sociálne rozdiely (postoje) medzi členskými štátmi EÚ.

Veríme, že príspevky obsiahnuté v predkladanom zborníku prispievajú k diskusii o aktuálnych trendoch a úlohách európskeho sociálneho modelu a súčasne aj prinesú podnetné úvahy a návrhy o intenzívnejšej iniciácii nielen plnenia úloh tohto modelu, ale aj cieľov sociálnej politiky Slovenskej republiky.

Miloš Lacko

POTENCIÁL A PARADOXY VPLYVU EURÓPSKEHO MODELU SOCIÁLNYCH PRÁV NA ROZVOJ PRACOVNÉHO PRÁVA V ČASE KORONARÍZY

POTENTIAL AND PARADOXES OF INFLUENCE OF THE EUROPEAN MODEL OF SOCIAL RIGHT ON DEVELOPMENT OF LABOUR LAW IN THE TIME OF CORONA CRISIS

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.¹

Abstrakt: Európsky pilier sociálnych práv EÚ prijatý v novembri 2017 predstavuje optimistickú predstavu rozvoja sociálnych práv v členských štátoch Európskej únie. Na naplnenie tejto predstavy európskeho zákonodarcu zatiaľ chýbajú potrebné právne nástroje v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Princíp harmonizácie v rozvoji pracovného práva a princíp koordinácie v oblasti práva sociálneho zabezpečenia nepredstavujú rovnakú dynamiku v rozvoji sociálnych práv v Európskej únii.

Významné korekcie v rozvoji niektorých sociálnych práv v rámci Európskej únie priniesla celosvetová pandémia koronavírusu. Pandémia koronavírusu ešte výraznejšie zdynamizovala rozvoj digitálnych foriem práce nielen vo výrobe, ale aj v rozširovaní home officu, v oblasti školstva všetkých stupňov, osobitne vysokoškolského, a v oblasti služieb. Na druhej strane pandémia koronavírusu podstatne znížila doterajšiu úroveň sociálnej ochrany nielen zamestnancov, ale aj subjektov v oblasti práva sociálneho zabezpečenia.

Kľúčové slová: Pracovné právo, pojem zamestnanec, pojem zamestnávateľ, osoba samostatne zárobkovo činná, Európsky model sociálnych práv EÚ, právom garantované práva zamestnancov, hospodárske subjekty, digitálne formy práce, domácka práca a telepráca, pracovné podmienky, požiadavky prístupu na trh, právne podmienky, neštandardné zamestnania, flexibilná práca

Abstract: The European Pillar of social rights of the EU, adopted in November 2017, presents an optimistic view of the development of social rights in the Member States. The necessary legal instruments in the fields of labour law and social security law are still

¹ Príspevok vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0081/19 pod názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“. Zodpovedný riešiteľ projektu je doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.. Právnická fakulta Trnavskej univerzity.

lacking in order to fulfil this vision of the European legislator. The principle of harmonization in the development of labour law and the principle of coordination in the field of social security law do not represent the same dynamics in the development of social rights in the EU.

Significant corrections in the development of some social rights have been brought about by the global coronavirus pandemics. In some areas of social rights, it has boosted the development of digital forms of work that will require legislative changes, e.g. home office. On the other hand, the corona crisis has significantly reduced the current level of social protection not only for employees but also for social security law entities.

Key words: Labour Law, Concept of Employee, Concept of Employer, Self-employed Person, the European Model of Social Rights of the EU, Rights Guaranteed by Law to Employees, Economic Subjects, Digital Forms of Work, Housework and Telework, Working Conditions, Market Access Requirements, Legal Conditions, Non-standard Employments, Flexible Work.

Úvod

Európsky pilier sociálnych práv v čase svojho prijatia v novembri 2017 svojím obsahovým smerovaním nadviazal na Chartu základných práv EÚ. Predstavuje nielen aktuálny stav v rozvoji sociálnych práv Európskej únie, ale aj nové horizonty ich rozvoja do najbližšej budúcnosti.

Preto do obsahu Európskeho piliera sociálnych práv boli inkorporované nielen predstavy európskeho zákonodarcu na doterajší stav rozvoja sociálnych práv, ale aj predstavy o ich kvalite a právnej regulácii vplyvom dynamického rozvoja nových informačných technológií.

V čase, keď Európsky model sociálnych práv bol prijatý, európsky zákonodarca nepočítal s celosvetovou pandémiou koronavírusu a s jej závažnými sociálnoprávnymi dôsledkami.

K problémom, ktoré v roku 2017 reflektoval Európsky pilier sociálnych práv, sa teda pridružili problémy súvisiace s celosvetovou pandémiou koronavírusu. V súčasnosti počas pandémie koronavírusu nemálo odborných a vedeckých autorít z oblasti spoločenských vied sa vyslovuje, že po tejto celosvetovej pandémii už nič nebude tak, ako bolo pred ňou.

Už v priebehu svetovej hospodárskej a finančnej krízy v roku 2008 a v nasledujúcich rokoch vedecké authority boli viac-menej stotožnení

v názore na jej príčiny, ktoré v podstatnej miere videli v absencii elementárnych morálnych pravidiel doterajšieho smerovania hospodárskeho rozvoja Európy aj sveta.

V súčasnom období celosvetovej pandémie koronavírusu by sa mohlo zdať, že ohrozenia života a zdravia celého ľudstva nemajú nič spoločné s morálkou, že sú spôsobné len okolnosťami „vis maior“, stojacimi mimo vplyvu človeka. Ľudstvo, resp. jeho časť sa nepoučilo z celosvetovej hospodárskej a finančnej krízy z roku 2008. Pokračuje vo vytrvalej snahe výroby, a tým aj hromadenia materiálnych statkov vysoko prevyšujúceho reálne potreby a v snahe čo najväčšej maximalizácie zisku.

Najmä v rozvoji potravinových trhov vedci už dávnejšie upozorňovali na možnosť vzniku pandémie obrovského rozsahu.

Stále viac sa ukazuje, že ekonomika, v ktorej je na vrchole hodnotového rebríčka zisk, nepredstavuje dobrú budúcnosť ani pre ekonomicky aktívnych obyvateľov Európskej únie a sveta. Naopak, stále v širšej miere prispieva k prehľbovaniu rozdielov medzi bohatými a chudobnými. Ak sa bude súčasným tempom prehľbovať najmä nerovnosť príjmov z práce a príjmov z vlastníctva kapitálu a súčasne nerovnosť kapitálového vlastníctva, európsku aj celosvetovú spoločnosť čakajú zrejme závažné sociálne problémy, ktoré môžu vyvolať aj revolučné nálady širokej časti verejnosti.² Nezávládnutie technického vývoja s akcentom na maximalizáciu ziskov vyústilo aj do nepriaznivej zmeny prírodných klimatických podmienok a v blízkej budúcnosti môže podnietiť ďalší mohutný impulz migrácie obyvateľstva a radikalizáciu spoločnosti.³

V spoločnosti, v ktorej vládnu revolučné nálady a nie sociálny zmier, nikto si nemôže byť istý nielen svojím majetkom, ale ani osobnou či sociálnou bezpečnosťou.

Fakty ostatných rokov ukazujú, že aj výroba hmotných statkov by mala mať svoje morálne pravidlá. Je nesúladne s morálkou, ak sa vyrába globálne podstatne viac, ako ľudstvo skutočnosti potrebuje, a napriek

² Pikety T. *Kapitál v 21. storočí*, kapitola 7, tabuľka č. 7.1 a 7.3.

³ Staněk, P., Ivanová, P. *Spoločnosť 5.0 Ekonomika budúcnosti?* Bratislava 2017, s. 160, 165.

tomu sa stále zvyšujú počty chudobných. Akcent na stále zvyšovanie výroby a zvyšovanie zisku má negatívne dôsledky na životné prostredie, energetiku, zdravotníctvo, školstvo. Veľmi negatívne pôsobí na klimatické zmeny, a tým aj na migráciu obyvateľstva naprieč svetadielmi. Je na mieste otázka, prečo sa pri súčasnom robustnom technologickom rozvoji zároveň prehlbujú už aj tak priepastné rozdiely medzi bohatými a chudobnými.

Technológie, ktoré devastujú životné prostredie, majú negatívne dôsledky aj na zdravie obyvateľov. Vplyvom klimatických zmien sú milióny pracujúcich vystavené osobitným existenčným, ale aj zdravotným rizikám.

2. Európsky pilier sociálnych práv a epidémia koronavírusu

Európsky pilier sociálnych práv v podobe, v akej bol prijatý, aktívne reaguje na negatívne sociálnoprávne dôsledky hospodárskeho rozvoja v čase dynamického rozvoja nových technológií a s nimi spojenej digitalizácie výrobných a pracovných procesov, ku ktorým sa v nasledujúcom období pridružili aj zdravotné, hospodárske a sociálnoprávne dôsledky pandémie koronavírusu nielen v Európe, ale aj vo svete.

V Európskom pilieri sociálnych práv nemohli byť premietnuté sociálnoprávne dôsledky pandémie koronavírusu, aj keď celý jeho obsah sa vyznačuje požiadavkami na humanizáciu a dôstojnosť práce a na dodržiavanie elementárnych mravných a rýdzo ľudských podmienok pri výkone závislej práce.

Pandémia koronavírusu vo svojich sociálnoprávných dôsledkoch predstavuje veľmi významný korektív doterajšieho obrazu sociálnych práv pretavených nielen v Európskom pilieri sociálnych práv, ale aj v Charte základných práv EÚ.

Pod prizmou pandémie koronavírusu, ktorá zasiahla nielen Európu, ale aj celý svet, by bolo preto treba nazieť novým pohľadom nielen na súčasnosť, ale aj na budúcnosť rozvoja sociálnych práv v treťom tisíc-

ročí. Bez väčších pochybností sa ukazuje, že hodnota ľudského života a jeho dôstojnosti spolu s ochranou zdravia by mala dominovať nielen v priestore Európskej únie, ale aj vo všetkých vyspelých právnych poriadkoch sveta, a to nielen v čase pandémie, ale aj po jej skončení.

3. Pandémia koronavírusu – hrozba straty zamestnania a neštandardné formy práce

Charakteristikou prebiehajúceho nielen hospodárskeho, ale aj civilizačného procesu popri technickom pokroku, je osobitne znížený stupeň sociálnej bezpečnosti. Dynamické zánikanie firiem v čase pandémie koronavírusu najmä v oblasti služieb spôsobuje stratu obživy nemálemu počtu zamestnancov, ktorí si svoje existenčné podmienky následne zabezpečujú, ako sa dá, a to nielen prostredníctvom pracovného pomeru, ale aj inými neštandardnými zamestnaniami s podstatne nižšou sociálnoprávnou ochranou. Uvedenú situáciu z hľadiska sociálnoprávných následkov zhoršujú paradoxne vo vyššie uvedenej súvislosti aj digitálne formy práce, ktorých zavádzanie robí nepotrebnou a zbytočnou relatívne veľkú časť zamestnancov s nižšou kvalifikačnou úrovňou, menej adaptabilnou na meniace sa potreby a požiadavky zvýšenia technickej úrovne práce. Na druhej strane medzi „priaznivé“ účinky pandémie koronavírusu paradoxne patrí aj doteraz nebývalý rozvoj digitálnych foriem práce, ktoré sa používajú stálym rozširovaním telepráce, ale aj v iných oblastiach, najmä v službách a v školstve.

Tým, že pandémia koronavírusu následkom zániku mnohých firiem vypudila relatívne veľkú časť zamestnancov zo štandardných zamestnaní, v porovnaní s predpokladmi Európskeho piliera sociálnych práv ešte viac sa znásobili požiadavky na potrebu právneho krytia všetkých foriem zamestnávania, nielen štandardných, ale aj neštandardných. Z vyššie uvedeného vyplýva, že potreba právneho krytia všetkých foriem zamestnania a ich elementárneho sociálneho zabezpečenia sa v ostatnom čase znásobila nielen vplyvom digitalizácie pracovných procesov, ale aj vply-

vom pandémie koronavírusu a jej nepriaznivých sociálnoprávných následkov súvisiacich so stratou zamestnania.

V čase pandémie koronavírusu mnoho ekonomicky aktívnych osôb prichádza o prácu ako zdroj obživy. Osoby, ktoré prišli o prácu, si budú na trhu práce hľadať akékoľvek pracovné uplatnenie aj bez potrebnej sociálnoprávnej ochrany.

Pandémia koronavírusu vo svojich sociálnoprávných dôsledkoch na druhej strane významným spôsobom sťažuje aj „prevádzkový“ život hospodárskych subjektov osobitne v oblasti poskytovania služieb. Následkom uvedeného sú mnohí zamestnávateľia existenčne ohrození, rovnako aj zamestnanci sú ohrození stratou zamestnania, ktorá ich priamo či nepriamo donucuje uchádzať sa o prácu aj v právnych formách mimo pracovného pomeru bez potrebného sociálnoprávneho krytia.

Bez primeranej sociálnoprávnej ochrany nových foriem zamestnania by sa relatívne veľká časť osôb dostala do existenčnej priepasti. Rástla by a rozširovala sa chudoba najmä mladšej generácie, aj keď odborne lepšie zadaptovanej pracovať pomocou rôznych digitálnych foriem práce.

*Vyššie uvedeným vývojom sa zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas.*⁴ Reálnou je obava, ako sa do najbližšej budúcnosti bude vyvíjať snaha podnikateľských subjektov o permanentné znižovanie nákladov na pracovné sily, osobitne počas celého obdobia pandémie koronavírusu.

Podľa názoru Európskej komisie treba riešiť prístup na trh práce aj novými právnymi modelmi a súčasne zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a primeranú sociálnu ochranu všetkým aktérom ekonomiky včítane digitálnych platforiem nielen pri vstupe na pracovný trh, ale aj v zodpovednostných právnych vzťahoch.⁵

⁴ Pozri Smernicu EÚ č. 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

⁵ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: „Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo“, Brusel 2.6.2016, COM (2016) 356 final

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 26. apríla 2017, ešte v čase pred vznikom svetovej pandémie koronavírusu, mobilizujú národných zákonodarcov zabezpečiť reguláciu primeranej sociálno-právnej ochrany pre všetky štandardné aj neštandardné právne formy zamestnania.⁶

Aspoň v určitej minimalistickej podobe by si neštandardné formy práce zasluhovali právne krytie sociálnym poistením.

Aj keď je povšimnutiahodné, že Európsky pilier sociálnych práv je síce založený na podpore ďalšieho hospodárskeho rastu, obsahuje súčasne veľmi aktuálne výzvy vo vzťahu k členským štátom Európskej únie, aby negatívne dôsledky hospodárskeho rozvoja neznašali len ľudia práce, či sú nimi zamestnanci alebo osoby samostatne zárobkovo činné, alebo iné pracovné kategórie osôb vykonávajúcich zárobkovú činnosť.

Preto treba riešiť zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok a poskytnúť primeranú sociálnu ochranu všetkým formám práce.⁷

Na potrebu prehĺbenia sociálnej ochrany pri výkone atypických zamestnaní poukazuje aj Smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.

Významné podnety na ochranu zamestnancov v atypických pracovných pomeroch boli prijaté ešte v roku 2012 aj vo forme Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany.⁸

⁶ Uznesenie Európskeho parlamentu a európskom pilieri sociálnych práv z 19.1. 2017, (2016) 2095 (INI) ako aj Odporúčanie Komisie EÚ týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv (EÚ) 2017/761 z 26. apríla 2017

⁷ Oznamenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, Brusel 2.6.2016, COM (2016) 356 final

⁸ Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv (2016/2095 (INI), Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany č. 202/2012

Podľa odporúčania Európskej komisie treba zamedziť tým pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného aj zákazom zneužívania atypických zmlúv.

V čase pandémie koronavírusu k takýmto zneužívaniam dochádza najmä v oblasti výkonu dočasnej agentúrnej práce. Vplyvom nových technológií vznikajú aj typy zamestnaní, ktorých obsah je na pomedzí pracovného práva a obchodného práva, ktoré aj s ohľadom na ich stále rozširovanie vyžadujú tiež určitý stupeň sociálnoprávnej ochrany, ktoré im právne poriadky členských štátov EÚ doteraz neposkytujú.

4. Renesancia výkonu domácej práce a telepráce

Pandémia koronavírusu automaticky vyvolala potrebu podstatného rozšírenia domácej práce a telepráce a iných atypických foriem práce. Rozšírenie domácej práce treba nielen pre rozšírenie pestrosti trhu práce. V čase pandémie koronavírusu sa ukázala práca z domu ako najlepšia právna alternatíva výkonu závislej práce, ktorá je navyše najviac súladná s požiadavkami ochrany verejného zdravia počas pandémie koronavírusu.

Vyššie uvedené základné požiadavky európskeho zákonodarcu na primerané sociálnoprávne krytie všetkých foriem zamestnania pretlmočené do Európskeho piliera sociálnych práv v súčasnosti *znásobuje potrebu optimalizácie doterajšieho právneho modelu domácej práce a telepráce a jeho rozšírenia na všetky formy zapojenia sa zamestnanca do práce nielen právnou formou pracovného pomeru, ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, či iných foriem práce nad právny rámec pracovnoprávných vzťahov*. Rozšírenie vecného rozsahu domácej práce v čase pandémie vyžadujú najmä požiadavky na ochranu verejného zdravia, ktoré nestratia na svojej aktuálnosti ani v najbližšej budúcnosti. V prípade rozšírenia vecnej pôsobnosti domácej práce a telepráce má slovenský zákonodarcu v blízkej budúcnosti čo robiť. Doterajší model výkonu domácej práce, zakotvený v § 52 Zákonníka práce, už

nezodpovedá požiadavkám a potrebám aplikačnej praxe ani požiadavkám ochrany verejného zdravia, ktoré v súčasnosti kladú na subjekty spoločenskej praxe vysoké nároky na ochranu života a zdravia. Túto situáciu v čase pandémie koronavírusu zlepšila novela Zákonníka práce s právnou účinnosťou od 1. apríla 2020, ktorá zakotvila popri domácej práci a telepráci v zmysle § 52 ZP nový právny model práce výkonu práce z domácnosti zamestnanca. Zavedenie tejto možnosti výkonu práce z domácnosti zamestnanca novela Zákonníka práce umožnila nielen na základe vzájomnej dohody účastníkov, ale aj na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa alebo zamestnanca. Právny model práce z domácnosti zamestnanca popri domácej práci a telepráci v zmysle § 52 ZP je relatívne samostatný právny model výkonu práce z domu. Rozšírením vecnej pôsobnosti výkonu domácej práce a telepráce aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pracovné právo preventívne predchádza aj k nežiaducemu rozširovaniu nelegálnej práce. Samotné rozšírenie vecného rozsahu domácej práce a telepráce je síce primárnou, aj keď nie jedinou požiadavkou právnej praxe v súčasnosti.

Pri poslednej novele Zákonníka práce s predpokladanou právnou účinnosťou od 1. apríla 2021 si aj zákonodarca uvedomil potrebu viac reformovať obsah domácej práce a telepráce podľa v § 52 ZP tak, aby viac rešpektoval doterajšie základné sociálne práva zamestnancov najmä na právo zamestnancov na odpočinok a právo na ochranu súkromného života zamestnancov. Predpokladáme, že ide o prvý z pozitívnych legislatívnych krokov k optimalizácii právneho modelu domácej práce a telepráce, za ktorým budú nasledovať ďalšie kroky, ešte zásadnejším spôsobom smerujúce k rozšíreniu právneho modelu domácej práce a telepráce aj nad rámec pracovného pomeru.

Nie všetky požiadavky na právnú reformu domácej práce a telepráce našli však svoju odozvu v najnovšej novele Zákonníka práce, ktorá len čiastočne zmenila doterajšiu právnú úpravu domácej práce a telepráce podľa § 52 ZP, nie však do podoby optimálneho právneho modelu.

5. Zneužívanie dočasnej agentúrnej práce

Vo svetle stále sa rozširujúcich nových pracovných modelov vplyvom digitálnych platforiem aj tlakom nadnárodných korporácií fakticky dochádza k neustálej redukcii fyzických osôb uskutočňujúcich závislú prácu v štandardných pracovných pomeroch a tieto neštandardné (atypické pracovné vzťahy) nie sú vzhľadom na svoju povahu spôsobilé dostatočne garantovať životné podmienky zamestnancov. *Existujúci tlak podnikateľských štruktúr nielen vplyvom rozširovania digitálnych foriem práce, ale aj vplyvom pandémie koronavírusu aj do blízkej budúcnosti zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas.*⁹

Počas pandémie koronavírusu sa hlavne agentúry dočasného zamestnávania nesprávali právne korektne voči svojim zamestnancom. Stále sa cítia v pozícii exkluzívneho zamestnávateľa, na ktorého neplatia základné právne povinnosti spojené s právnou pozíciou zamestnávateľa. Počas pandémie doplatili na to doteraz nielen domáci zamestnanci – občania Slovenskej republiky, ale hlavne zamestnanci – príslušníci tretích krajín. Počas koronakrízy agentúry dočasného zamestnávania často donucovali svojich zamestnancov k dobrovoľnému ukončeniu pracovného pomeru v prípade dočasného uzatvorenia príslušnej prevádzky užívateľského zamestnávateľa. V praxi boli zaznamenané aj nátlaky agentúr dočasného zamestnávania voči zamestnancom, ktorých rôznymi spôsobmi donucovali k podaniu žiadosti a pracovné voľno bez náhrady mzdy, najmä v prípadoch, keď obmedzil činnosti užívateľský zamestnávateľ.

6. Právo na ochranu života a zdravia

V katalógu sociálnych práv v podobe, ako ich zakotvuje Európsky pi-

⁹ Pozri Smernicu EÚ č.2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

lier sociálnych práv, má významné postavenie a význam právo na ochranu života a zdravia zamestnancov. Okrem primárneho práva Európskej únie ochrana života a zdravia zamestnancov je zakotvená v početných smerniciach Európskej únie. Právo na ochranu života a zdravia má významné miesto aj v Európskom pilieri sociálnych práv, ako aj v Charte základných práv Európskej únie. Z uvedených právnych prameňov práva EÚ celkom jednoznačne vyplýva prednosť ochrany života a zdravia zamestnancov pred vidinou dosahovania stále vyšších ziskov zamestnávateľov. Doterajší právny model práva na ochranu života a zdravia pretavený do Európskeho piliera sociálnych práv je síce na jednej strane opticky veľmi prítiažlivý, ale na druhej strane ťažko dosiahnuteľný cieľ vzhľadom na ekonomické a sociálnoprávne dôsledky celosvetovej pandémie koronavírusu. Domnievame sa, že v celoeurópskom meradle hospodárskeho rozvoja je nesprávne predpokladať, že hodnota ľudského života je akýmkoľvek spôsobom komparovateľná s výrobou hmotných statkov. Žiaľ, najmä v čase koronakrízy ekonómovia často vyčíslujú hodnotu ľudského života v peniazoch. Tzv. „farmakoekonomika“, ktorá sa úspešne rozvíja aj v Slovenskej republike, poukazuje hlavne na ekonomické parametre hodnotenia ľudského života, podľa ktorých napríklad starší človek je menej hodnotný ako mladší človek.

7. Potreba zvyšovania kvalifikácie a celoživotného vzdelávania

Zo sociálnych práv, zakotvených v Európskom pilieri sociálnych práv, ktoré je aktuálne aj v čase hrozby straty a udržania si zamestnania aj v období pandémie, je na prvom mieste kvalitné a inkluzívne, celoživotné vzdelávanie a prístup na trh práce. Aj rozširovanie nových digitálnych foriem práce spôsobí následne tlak na existujúce formy rekvalifikačných procesov najmä tých, ktoré sú spojené s digitalizáciou výroby a digitalizáciou pracovných postupov.

Osobitne treba vyzdvihnúť požiadavku orgánov Európskej únie vo vzťahu k členským štátom na potrebu personalizovanej a trvalej podpo-

ry nezamestnaných a osobitne dlhodobo nezamestnaných. Požiadavka celoživotného vzdelávania sa znásobuje aj vplyvom pandémie koronavírusu nielen pre tých zamestnancov, ktorí prácu stratia, ale aj pre tých, ktorí si ju chcú udržať.

8. Oblasť odmeňovania

V oblasti odmeňovania je povšimnutiahodné, že Európsky pilier sociálnych práv apeluje na národných zákonodarcov, aby zaručili minimálne mzdy a zakotvili transparentné a predvídateľné pracovné a mzdové podmienky, najmä s cieľom zamedziť chudobe.

Určítym novým prvkom v uvedenom právnom dokumente je zakotvenie práva, podľa ktorého každý, kto nemá dostatok prostriedkov, má právo na primerané dávky minimálneho príjmu, ktoré zaručujú dôstojný život vo všetkých etapách života a účinný prístup k podpornému prístupu k tovarom službám. Pre tých, ktorí nemôžu pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na opätovné začlenenie na trhu práce.

Vyššie uvedená predstava európskeho zákonodarcu je v ťažkých pandemických časoch v členských štátoch Európskej únie skôr ilúziou než reálnym plánom do nasledujúcich rokov, hoci pokusy o právne garantovanie minimálneho príjmu sú v Európskej únii už realitou.

9. Pracovný čas a dovolenka

Maximalizácia zisku vedie v praxi k stálemu faktickému predĺžovaniu pracovného času. Orgány Európskej únie naliehavo vyzývajú členské štáty na dodržiavanie zákonných obmedzení pracovného času a minimálnych dĺžok odpočinku. Na druhej strane nové druhy a spôsoby práv vplyvom digitálnej doby vytvárajú náročné právne prostredie aj pre zákonodarcov členských štátov v celej oblasti pracovného času a jej práv-

nej regulácie. Ide o rôzne typy mobilných zamestnancov pracujúcich cez internet, ktorí robia kedy chcú a odkiaľ chcú, čo vyvolá v krátkej budúcnosti aj potrebu zmien podstatných náležitosti pracovnej zmluvy.

Podľa Európskeho piliera sociálnych práv treba podporiť právo na dovolenku a jej prevod do iného členského štátu. Ide o rodiny, ktorých rodičia nepochádzajú z toho istého členského štátu a táto potreba sa zvyšuje vplyvom migrácie.

10. Boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu

Je faktom, že Európsky pilier sociálnych práv sa na viacerých miestach zaoberá problémom chudoby, ktorý sa spája s právom na ochranu ľudskej dôstojnosti. Popritom osobitne formuluje právo detí na ochranu proti chudobe najmä podporou osobitných opatrení pre deti zo znevýhodneného prostredia.

Deti by mali mať právo na cenovo dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť najmä v ranom veku a súčasne právo na osobitné opatrenia na podporu rovnosti príležitosti.

Európsky parlament považuje chudobu detí za hlavný problém, pri ktorom by mala Európska únia „konať vo veľkom“.

Podľa Európskeho piliera sociálnych práv najmä deti ohrozené chudobou by mali mať prístup k bezplatnej zdravotnej starostlivosti, bezplatnému vzdelávaniu, prístup k dôstojnému bývaniu a výžive s cieľom znižovať ich sociálne vylúčenie.

Napríklad samotná pandémia koronavírusu v Slovenskej republike ukázala až priepastné rozdiely v rovnoprávnom prístupe detí k on-line vzdelávaniu.

S cieľom znížiť a eliminovať chudobu detí by mali členské štáty zabezpečiť univerzálne systémy vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a sociálneho zabezpečenia, ktoré v súčasnosti reálne narážajú na významné prekážky. Už samotný princíp koordinácie v sociálnom zabezpečení členských štátov EÚ na úrovni EÚ neumožňuje potrebné zjednotenie, či

aspoň harmonizáciu právnych úprav členských štátov v oblasti sociálnej bezpečnosti.

Problém bezdomovectva

Tým, že európsky zákonodarca v Európskom pilieri sociálnych práv neurčil ani elementárne pravidlá a minimálne prahy riešenia problému bezdomovectva v oblasti Európskej únie, ktoré sa aj pod vplyvom pandémie koronavírusu stále zväčšuje aj v bohatých krajinách Európy, svedčí skôr o tom, že priority európskeho zákonodarcu nepostihujú najzávažnejšie životné situácie vyčlenených osôb nielen z trhu práce, ale aj zo spoločnosti a potrebným spôsobom sa neriešia zásadné problémy spojené s ľudskou dôstojnosťou. Ani aktuálne rozdelenie kompetencií medzi EÚ a jej členskými štátmi nepomáha zlepšiť situáciu v uvedenej oblasti.

11. Primeraná a udržateľná sociálna ochrana

Európsky pilier sociálnych práv poukazuje na to, že práva sociálnej ochrany sú individuálne práva a podporujú lepšiu integráciu poskytovania dávok sociálnej ochrany, ako aj lepšieho sprístupnenia výtvarných sociálneho štátu. Zdôrazňuje potrebu sociálnych investícií najmä do sociálneho bývania a sociálnej ochrany a podpory osôb so zdravotným postihnutím s cieľom podporiť ich dôstojnú životnú úroveň. Osobitne zdôrazňuje práva osôb so zdravotným postihnutím, a to prístupom založeným na ľudských právach v súlade s Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím ako minimálne sociálne práva vo vzťahu k právu na dôstojnú prácu, inkluzívnu, otvorenú a dostupnú prácu a vzdelávanie vrátane podpory primeranej digitálnej gramotnosti.

Záver

Nielen digitalizácia pracovných procesov a postupov, ale aj ťažké obdobie pandémie koronavírusu posúva stále viac fyzických osôb do rovi-

ny neistoty stáleho pracovného príjmu. Stále „roztváranie nožníc“ medzi bohatými a chudobnými vytvára negatívne nálady, ktoré sú živnou pôdou na zvyšovanie extrémistických nálad v spoločnosti.

Pandémia koronakrízy v oblasti pracovnoprávných vzťahov rúca nádeje zamestnancov na stabilné zamestnanie, a tým aj zabezpečenie základných materiálnych podmienok života.

Logicky v tejto súvislosti vzniká otázka potreby pracovnoprávnej a sociálnoprávnej ochrany aj tejto stále sa rozširujúcej kategórie „zamestnancov“, ktorých práca nie je závislou prácou ani podnikaním v zmysle Obchodného zákonníka a Živnostenského zákona.

Európsky pilier sociálnych práv predstavuje určitý právny základ pre humánnu sociálnoprávnu ochranu sociálnych práv pre najbližšie desaťročia, z ktorých podstatnú časť zakotvuje aj Charta základných práv Európskej únie, ale aj Európska sociálna charta a Revidovaná európska sociálna charta.

Pandémia koronavírusu predstavuje veľmi výrazný korektív ďalšieho rozvoja sociálnych práv Európskej únie. Pandémia koronavírusu svedčí o tom, že jedným z najvýznamnejších limitov ďalšieho hospodárskeho rozvoja by mal byť primárne samotný človek, jeho život a zdravie a zároveň jeho lepšia adaptabilita na rýchle vyvíjajúce sa zmeny výroby, zmeny pracovných procesov a postupov, na ktoré už v súčasnosti nie je celkom dobre mentálne vybavený v schopnosti dostatočne absorbovať všetky zmeny súvisiace s rozvojom digitalizácie vo všetkých sférach spoločenského života.

Budúci rozvoj ľudstva na celej planéte nemožno stavať na výlučne ekonomických a hospodárskych axiómoch.¹⁰

Odborná verejnosť, ale už aj dokumenty Európskej únie sa zmieňujú o nových situáciách tzv. totálnej flexibility, ktorá negarantuje tým, ktorí vykonávajú prácu ad hoc, prácu na zavolanie a iné druhy príležitostných

¹⁰ Nikisch, A. Die Grundform des Arbeitsvertrages und des Anstellungsvertrag, 1926, in: Nikisch, A. *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, Arbeitsrecht Band 1*, § 19, s. 168, Lehrbuch des Arbeitsrecht, München 1941.

prác, ani elementárne podmienky na prežitie ich samých, ako aj ich rodín.

Posledné dokumenty Európskej únie o sociálnych právach dostávajú jednoznačným spôsobom vytyčujú smer rozvoja pracovného práva a sociálnych práv do nasledujúcich rokov a nástojčivo požadujú pomocou právnej regulácie viac presadzovať hodnotové zameranie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORKY

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Trnavskej univerzity

email: hbarancova@post.sk

HMOTNOPRÁVNE ZABEZPEČENIE ČLENOV ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE AKO PREDPOKLAD EFEKTÍVNEHO NAPŔLŇANIA PRACOVNOPRÁVNEJ OCHRANY ZAMESTNANCOV V EURÓPSKOM SOCIÁLNO MODELI

FULFILMENT OF THE OF EMPLOYEES' LABOUR LAW PROTECTION WITHIN THE FRAMEWORK OF THE EUROPEAN SOCIAL MODEL

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.
prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.¹

Abstrakt: Vedecký článok sa zaoberá problematikou vzniku nároku zamestnancov na dovolenku, ktorí sú na základe rôznych právnych režimov, vyplývajúcich zo Zákonníka práce, členmi odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa a sú uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne (sú členmi odborovej organizácie, pôsobia v určitom odborovom orgáne, ale nemajú status odborového funkcionára, napr. vo vzdelávacom orgáne) alebo sú uvoľnení na výkon odborovej funkcie. S prihliadnutím na charakter a účely dovolenky sa problematika týka tých zamestnancov, ktorí sú dlhodobu uvoľnení na činnosti odborovej organizácie. V prípade len čiastočného uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo odborovej funkcie samotnej totiž títo zamestnanci vykonávajú aj dohodnutý druh práce pre zamestnávateľa a tento čas sa na dovolenku ako prekážku v práci posudzujú ako pracovný čas na dovolenku.

Autori poukazujú najmä na diferencovaný prístup zamestnávateľov vo vzťahu k uplatneniu právnych režimov s charakterom prekážky v práci na strane zamestnanca a právnych režimov z oblasti hmotnoprávneho zabezpečenia odborových organizácií, v rámci ktorých je riešený aj status hmotného zabezpečenia týchto členov odborových organizácií a nie sú považované za prekážku v práci zamestnanca podľa ustanovení § 136 až § 144a Zákonníka práce. V uvedenom zmysle sa tak snažia prostredníctvom vlastných praktických skúseností hľadať právne východiská a udržateľnú argumentáciu pri posu-

¹ Katedra občianskeho a pracovného práva, Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici – Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave.

dzovaní predmetného pracovnoprávneho nároku zamestnancov. Autori totiž vychádzajú z premisy, že naplnenie princípov Európskeho sociálneho modelu je možné najmä prostredníctvom činnosti zástupcov zamestnancov na lokálnej podnikovej úrovni, ktorí sú spôsobilí zabezpečiť primeranú právnu ochranu ich sociálnych práv a dôstojnej životnej úrovne prostredníctvom zvyšovania úrovne pracovných a mzdových podmienok zamestnancov.²

Kľúčové slová: odborová organizácia, dovolenka, výkon odborevej funkcie, zamestnanec, európsky sociálny model

Abstract: The scientific article deals with the issue of the right of employees for time off from work who, on the basis of various legal regimes arising from the Slovak Labour Code, are members of a trade union operating at the employer and are laid off to work in a trade union body (are members of a trade union, work in a certain trade union body but do not have the status of a trade union official, e.g. in an educational body) or are laid off to hold a trade union position. Taking into account the nature and purposes of time off from work, the issue concerns those employees who are long-term laid off for the purposes of the activities of a trade union. As, in the case of being only partially laid off, those employees also perform the agreed type of work, and this time, for the purpose of leave as an obstacle to work, is considered as working time for the purposes of leave. The authors point out in particular the differentiated approach of employers in relation to the application of legal regimes having the character of an obstacle to work on the part of the employee and legal regimes falling within the substantive security of trade unions, which also address the material security status of these trade union members. In this sense, they try to find legal bases and sustainable arguments in assessing the employment rights of employees in question through their own practical experience. The authors assume that the principles of the European social model can be fulfilled mainly through the activities of employee representatives at the local company level, who are able to ensure adequate legal protection of their social rights and a decent standard of living by raising the level of working and wage conditions for employees.

Key words: trade union organization, a leave or time off from work, performance of a trade union representative position, employee, the European social model

² Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA: „Európsky sociálny model a jeho tendencie (č. 1/0081/19)“, zodpovedný riešiteľ: doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Úvod

Ak máme vychádzať z efektivity uplatnenia princípov, na ktorých je založený Európsky sociálny model, v aplikačnej praxi spočívajúcom v ich presadení na podnikovej úrovni, musíme dospieť k záveru, že jedným z východísk je odpovedajúce hmotnoprávne zabezpečenie odborových organizácií a jej predstaviteľov. Hoci možno teoreticky dospieť k záveru, že uplatnenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov a primárna ochrana ich sociálnych práv na trhu práce nie je (nemá byť) viazaná výlučne na pôsobenie zástupcov zamestnancov podľa ustanovenia § 11a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“, účinnosť k 1.11.2020) na pracovisku, realita v Slovenskej republike je trochu odlišná.

Prípadov individuálneho presadzovania princípov Európskeho sociálneho modelu (napr. dôstojnej životnej úrovne, výhodnejšej úpravy pracovných a mzdových podmienok ako predpokladu napĺňania sociálnych práv zamestnancov) je minimálny, a teda možno konštatovať, že napĺňanie vízie „európskeho“ a „sociálneho“ modelu, či vlastne manažmentu práv a povinností subjektov pracovnoprávnych vzťahov leží v zásade na zástupcoch zamestnancov na podnikovej alebo nadpodnikovej úrovni. O to dôležitejšou sa nám preto v uvedenom zmysle zdá byť potreba zodpovedajúcej pracovnoprávnej úpravy, ako aj hmotnoprávneho zabezpečenia zástupcov zamestnancov (v národných podmienkach najmä odborovej organizácie ako dominantného typu zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľov).

Vo vzťahu k hmotnému zabezpečeniu členov odborových organizácií, ktorí vykonávajú činnosti v prospech príslušnej odborovej organizácie, možno uviesť, že právna úprava Zákonníka práce je v tejto oblasti strohá. Upravuje len niektoré situácie, a fakticky v prípade celkového uvoľnenia týchto zamestnancov je oblasť ich hmotného zabezpečenia predmetom vzájomného vyjednávania medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Možno polemizovať, či Zákonník práce má podrobne upravovať takéto situácie alebo úpravu takýchto situácií ponechať na vzájomnej

dohode uvedených subjektov. Ak vnímame, že niektorí zamestnávateľa neakceptujú činnosť odborových organizácií, možno ako určitý kompromis vnímať ukotvenie minimálnych štandardov v Zákonníku práce. Neexistencia právnej úpravy spôsobuje, najmä v prípadoch, keď komunikácia medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou zlyhá, stav právnej neistoty pri realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Otázka je, či a do akej miery má zákonná úprava zasahovať v tomto smere do kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Základný problém, ktorý budeme akcentovať v právnom výklade tohto článku, poukazuje na diferencovaný prístup zamestnávateľa a odborových organizácií pri posudzovaní vzniku právneho nároku zamestnancov vykonávajúcich činnosť pre odborovú organizáciu na dovolenku podľa ustanovenia § 100 a nasl. Zákonníka práce.

Posúdenie vzniku tohto pracovnoprávneho nároku totiž závisí od právneho režimu, na základe ktorého sa fyzickej osobe poskytuje pracovné voľno na výkon odborovej funkcie alebo člena (príslušného) odborového orgánu. Uvedený nárok sa posudzuje najmä v nadväznosti na ustanovenia § 144a ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce, ktoré upravuje, aké náhradné časové obdobia sa považujú za výkon práce (aj na dovolenku) a súčasne vylučuje určité časové obdobia na ich posúdenie ako výkonu práce. Zákonník práce v tomto ustanovení vyslovene nezakotvuje dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na činnosť odborovej organizácie, a táto v praxi sa niekedy posudzuje ako prekážka v práci (a teda podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce sa posudzuje ako „klasická“ prekážka), no v mnohých prípadoch ako prekážka v práci sa neposudzuje, a preto sa jej trvanie neposudzuje v zmysle uvedeného ustanovenia ako výkon práce na dovolenku. Musíme si totiž uvedomiť, že v niektorých prípadoch síce pôjde o prerušenie práce z dôvodu zamestnanca, ten však nebude identifikovaný ako prekážka v práci zamestnanca podľa ustanovení § 136 až § 144a Zákonníka práce, ale ako iné prerušenie práce právneho charakteru poskytnutia pracovného voľna na základe hmotnoprávneho zabezpečenia samotnej odborovej organizácie podľa iných ustanovení Zákonníka práce (toto obdobie by sme mohli vnímať ako prekážku v práci u zamest-

nanca sui generis). V tomto ohľade je preto aj právna prax nejednotná, a preto je dôležité režim dohodnúť medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, čo sa v praxi v mnohých prípadoch nedeje. A tak vznikajú rôzne interpretácie režimu postavenia týchto zamestnancov.

1. Výkon práce ako podmienka vzniku nároku na dovolenku

Podľa ustanovenia § 100 a nasl. Zákonníka práce, zjednodušene uvedené, vznik nároku zamestnanca na konkrétny druh dovolenky (t. j. dovolenky za kalendárny rok alebo dovolenky za odpracované dni) sa odvíja od rozsahu odpracovaných dní/pracovných zmien, ktoré zamestnanec pre zamestnávateľa skutočne odpracoval, a trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa v príslušnom kalendárnom roku, za ktorý sa nárok na dovolenku posudzuje. Splnenie tejto premisy však nezodpovedá na otázku, či takýto nárok na dovolenku vzniká aj zamestnancovi, ktorému je počas príslušného kalendárneho roka poskytnuté pracovné voľno na plnenie úloh pre príslušnú odborovú organizáciu (ak tento zamestnanec ako zástupca zamestnancov plní úlohy pre zamestnávateľa, napr. kolektívne vyjednáva, prerokováva výpovede, zúčastňuje sa na rokovaníach o rozvrhu práce, ide podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce o výkon práce, za ktorý patrí mzda).³

Pracovné voľno na plnenie „odborárskych úloh“ (v plnom rozsahu, keď zamestnancov pracovný pomer len trvá, vzniká suspenzia pracovnoprávnych práv a povinností) môže byť poskytnuté podľa príslušného ustanovenia Zákonníka práce, a je uvoľnený podľa ustanovení patriacich do právneho režimu uvoľňovania prekážok v práci od ustanovenia § 136 a nasl. Zákonníka práce alebo je uvoľnený do právneho režimu v rámci hmotnoprávneho zabezpečenia odborovej organizácie podľa ustanovenia § 240 Zákonníka práce.

³ Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

V oboch prípadoch treba postupovať v zásade diferencovane, pričom v niektorých prípadoch je možné vznik nároku zamestnanca bez dohody medzi ním a zamestnávateľom len na základe teórie pracovného práva.

2. Uplatnenie ustanovenia § 136 a § 137 Zákonníka práce

Ustanovenie § 136 a § 137 Zákonníka práce predstavujú predovšetkým právny režim poskytnutia pracovného voľna zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo výkon odborovej funkcie v právnom režime poskytnutia pracovného voľna ako ospravedlnenej prekážky v práci zamestnanca. Napriek skutočnosti, že v oboch prípadoch, t. j. výkonu funkcie v odborovom orgáne podľa ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce⁴ s odkazom na ustanovenie § 137 ods. 5 písm. c) Zákonníka práce⁵ a výkonu odborovej funkcie podľa ustanovenia § 136 ods. 2 Zákonníka práce,⁶ ide o prekážky v práci zamestnanca (dokonca s možným vlastným rovnakým vecným obsahom činnosti v oboch prípadoch), Zákonník práce priznáva fyzickým osobám odlišný rozsah hmotnoprávneho zabezpečenia vo vzťahu k vzniku nároku na dovolenku.

Pre väčšiu komplikovanosť ešte musíme pri neskoršom výklade zohľadniť totožnosť pojmov v ustanoveniach § 136 ods. 1 Zákonníka práce a § 136 ods. 3 Zákonníka práce (výkon funkcie v odborovom orgáne), ktoré však rovnako budeme musieť posudzovať diferencovane vo vzťahu k vzniku nároku zamestnanca na dovolenku pri zohľadnení

⁴ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

⁵ Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä ... c) výkon funkcie v odborovom orgáne.

⁶ Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

formulácie v ustanovení § 136 ods. 3 Zákonníka práce „za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve“, keď poskytnutie pracovného voľna podľa ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce⁷ nepovažujeme s odkazom na ustanovenie § 136 ods. 1 Zákonníka práce za iný úkon vo všeobecnom záujme.

A teda len v zmysle § 136 ods. 1 Zákonníka práce (iný úkon vo všeobecnom záujme – výkon funkcie v odborovom orgáne, tento zamestnanec nemusí byť funkcionárom) a v zmysle § 136 ods. 2 Zákonníka práce (výkon odborovej funkcie – prekážka z dôvodu všeobecného záujmu) máme dva režimy. A následne ďalší režim je podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce.

Ak sa pokúsime vydať postupom od jednoduchšieho k zložitejšiemu vo vzťahu k posudzovanej otázke, zohľadníme primárne formuláciu ustanovenia § 144a ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce. Ustanovenie § 144a ods. 3 Zákonníka práce s odkazom na ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce uvádzajú, že na vznik nároku na dovolenku sa ako výkon práce neposudzuje ani čas, „na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce“.

Pri zohľadnení znenia ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce vo formulácií „keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak“, je preukázané, že v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa ustanovenia § 136 ods. 2 Zákonníka práce zamestnancovi mu nevzniká právny nárok na dovolenku, pretože Zákonník práce ustanovuje inak (uvádza výnimku z pravidla o prekážkach v práci a ich posudzovaní na účely ich posúdenia ako výkonu práce).

Ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce tak explicitne vylučuje vznik nároku zamestnanca na dovolenku, čo možno z určitého hľadiska považovať aj za logické vyústenie vecného zamerania tejto

⁷ Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

činnosti, ktorá prevažne prebieha mimo zamestnávateľa zamestnanca (napr. výkon funkcie vo vyššom odborovom orgáne) a na tieto účely sa vylučuje aj vznik nároku zamestnanca na náhradu mzdy (dokonca bez možnosti jej dojednania).

Posúdenie poskytnutia pracovného voľna podľa ustanovenia § 136 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce napriek skutočnosti, že ide rovnako o prekážku v práci zamestnanca, však obdobne posúdiť nemožno, keďže takéto explicitné vylúčenie v ustanovení podľa § 144a Zákonníka práce neexistuje.

Pri úvahe o poskytnutí pracovného voľna podľa ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce s odkazom na ustanovenie § 137 ods. 5 písm. c) Zákonníka práce sa domnievame, že vzhľadom na znenie ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce by zamestnancovi mal vzniknúť nárok na dovolenku takým spôsobom, že toto obdobie výkonu funkcie v odborovom orgáne bude posúdené ako výkon práce, t. j. započítané na účely vzniku nároku na dovolenku, pretože Zákonník práce zjavne neustanovuje inak. Zákonodarca pravdepodobne mal v úmysle uvedené obdobie na výkon práce započítať a možno sa len domnievať, že najmä kvôli prevažujúcemu výnimočnému a prechodnému uplatneniu tejto prekážky v práci zamestnanca (môžeme hovoriť „o krátkodobom uvoľnení“, keď zamestnanec plní úlohy pre odborovú organizáciu počas určitého obdobia v rámci pracovného času a ďalší pracovný čas venuje pracovným úlohám v prospech zamestnávateľa).

V porovnaní s ustanovením § 136 ods. 2 alebo ods. 3 Zákonníka práce v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce možno vnímať, že ide o iný úkon vo všeobecnom záujme, ktorý má prechodný (časovo obmedzený charakter) a nemožno na základe neho poskytovať pracovné voľno v dlhodobom časovom horizonte, a to aj s odkazom na ustanovenie § 136 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré predstavuje ustanovenie *lex specialis* pri voľbe právneho režimu poskytnutia pracovného voľna pre zamestnanca v dlhodobom časovom horizonte („zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne“).

Na základe uvedeného sa preto možno domnievať, že poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi podľa ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce zakladá zamestnancovi nárok na vznik dovolenky podľa ustanovení § 100 a nasl. Zákonníka práce, keďže predmetné obdobie musí byť posúdené ako výkon práce podľa ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

Posúdenie vzniku právneho nároku zamestnanca na dovolenku podľa ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce je však už o niečo zložitejšie. Vychádzajúc z vyššie uvádzaného právneho konštruktu uplatneného pri ustanovení § 136 ods. 1 Zákonníka práce by sme mali dospieť k rovnakému záveru o uplatnení ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, t. j. že aj v tomto prípade ide o prekážku v práci zamestnanca, pri ktorej rovnako žiadne z ustanovení Zákonníka práce neustanovuje inak, a toto obdobie by sa malo ako v predchádzajúcom prípade posudzovať ako výkon práce vrátane vzniku nároku na dovolenku.

Takéto zjednodušené nazeranie na obe ustanovenia § 136 Zákonníka práce by však významne stieralo rozdiel medzi ich vlastným charakterom napriek skutočnosti, že v oboch prípadoch ide o prekážku v práci zamestnanca. Použitie ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce má totiž komplexnejší charakter, a to aj vzhľadom na historický pôvod svojho vzniku, smerujúci k ustáleniu právneho názoru, že poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi podľa ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce i podmienky (vrátane tých hmotnoprávných) jeho čerpania sú výlučne predmetom dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Neskôr uvádzaný právny výklad nás preto vedie k záveru, že premisu o uplatnení ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nemožno automaticky uplatniť. Požiadavka na potrebu existencie dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou vo forme dohody na samotnom uvoľnení i podmienok uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne ako prekážky v práci zamestnanca kvôli všeobecnému záujmu totiž vychádzala z pôvodnej koncepcie § 124 zákona 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov vo väzbe na § 22 vykonávacieho vládneho nariadenia vlády k Zákonníku

práce (zákon č. 223/1988 Zb.) a so zreteľom na vyhlášku č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme, v ktorej sa rozlišovalo medzi krátkodobým a dlhodobým uvoľnením zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo odborovej funkcii.

Ustanovenie § 124 ods. 5 zákona č. 65/1965 Zb. explicitne uvádzalo, že „v kolektívnych zmluvách možno zvýšiť nároky zamestnancov na pracovné voľno...“, t. j. zmenu krátkodobého uvoľnenia v zmysle citovaných podzákonných právnych predpisov na dlhodobé uvoľnenie (ako väčší rozsah pracovného voľna) umožňoval len na základe dohody v kolektívnej zmluve medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.⁸

V nadväznosti na tento koncept preto aj nový Zákonník práce z roku 2001 prebral koncept dohodnutia dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne za predpokladu, že bude dohodnutý v kolektívnej zmluve. Podobne aj Dr. Krajčo a kol.⁹ uvádzajú, že „uvoľnenie i odmena týchto zamestnancov sa spravuje buď dohodou zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom zakotvenou v kolektívnej zmluve alebo dohodou zamestnávateľa so zamestnaneckou radou“. Domnievame sa preto, že formulácia ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce, ktorá vyžaduje dohodu medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom na dlhodobom uvoľnení zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne i na podmienkach, za ktorých sa bude toto čerpanie pracovného voľna realizovať, napĺňa požiadavku ustanovenia § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce na iné ustanovenie režimu pre vznik nároku zamestnanca na dovolenku vo väzbe na posúdenie čerpania tohto pracovného voľna ako výkonu práce.

Vznik nároku zamestnanca na dovolenku v okamihu, keď je dlhodo- bo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne, je preto podľa nášho právneho názoru viazaný na potrebu dohody o vzniku takéhoto nároku

⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: MANZ Bratislava, 1999, s. 261; BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2006, s. 507.

⁹ KRAJČO, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura Edition, 2010, s. 419.

v kolektívnej zmluve v súlade s hmotnoprávnou požiadavkou ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. vznik tohto nároku nie je automatický a obligatórny. Tomuto právnomu názoru nasvedčuje aj vlastná aplikačná prax, keď súčasťou záväzkovej časti kolektívnych zmlúv býva aj dojednanie medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o tom, že takýmto zamestnancom bude vznikáť nárok na dovolenku. V tejto časti sa však aplikačná prax diferencuje v tom zmysle, že časť zamestnávateľov v rámci personálnych systémov vykazuje zamestnancom vznik nároku na dovolenku ako v prípade klasických zamestnancov vrátane uplatnenia podmienok jej čerpania (poskytnutie náhrady mzdy v sume priemerného zárobku, procesný systém zadávania požiadavky a pod.).

Časť zamestnávateľov však právny režim dovolenky uplatňuje len na účely vzniku nároku na dovolenku, t. j. výpočet počtu týždňov dovolenky, na ktoré má zamestnanec nárok, ale procesný spôsob jej čerpania necháva plne v kompetencii rozhodovania odborovej organizácie alebo príslušných zamestnancov. Štandardne si tak napr. takíto zamestnanci nahrávajú v personálnom systéme tzv. neúplný časový pár v rozsahu, v ktorom čerpajú nárok na dovolenku za príslušný kalendárny rok a zamestnávateľ kontroluje len celkový rozsah takýchto dní, počas ktorých zamestnanec čerpá dovolenku (ide o zvláštny kód v rámci personálnych systémov, ktorý znamená tzv. ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca, ktorá sa nahráva nielen počas dovolenky, ale aj počas prekážok v práci zamestnanca a pod.). Logickosť uvedeného postupu spočíva v skutočnosti, že ak vychádzame z premisy, že dovolenka predstavuje suspenziu pracovného výkonu zamestnanca na oddych a zotavenie a zamestnanec by mal pred jej čerpaním a po jej čerpaní vykonávať prácu, dlhodobé uvoľnenie zamestnanca tento predpoklad nesplňuje, keďže už vznikla suspenzia pracovného výkonu zamestnanca kvôli uplatneniu prekážky v práci zamestnanca podľa ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce. Do istej miery potom čerpanie dovolenky pôsobí tristne vo vzťahu k účelu jej existencie, hoci nemožno spochybňovať, že takíto zamestnanci skutočne pracujú, hoci vykonávajú činnosť pre odborovú organizáciu a nie zamestnávateľa.

3. Uplatnenie ustanovenia § 240 Zákonníka práce

V aplikačnej praxi sa vyskytujú rôzne režimy postavenia zástupcov zamestnancov vo vzťahu k ich uvoľneniu na plnenie úloh v prospech zamestnaneckej rady či odborovej organizácie. Okrem poskytovania voľna podľa § 136 a § 137 Zákonníka práce, ktoré vnímame ako prekážku v práci zamestnanca, Zákonník práce zakotvuje pracovné voľno aj v ďalšej svojej časti, ktorou predmetom je úprava kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Okrem toho, že zamestnávateľa v mnohých prípadoch nevedia odlišiť režim týchto prekážok v práci, komplikuje ich situáciu aj poskytovanie pracovného voľna podľa § 240 Zákonníka práce. Aby situácia bola ešte komplikovanejšia, činnosť zástupcov zamestnancov a následne vymedzenie ich nároku na pracovné voľno sa rozlišuje aj v samotnom ustanovení § 240 Zákonníka práce.

Vznik nároku na dovolenku zamestnancov vykonávajúcich činnosť pre odborovú organizáciu sa tiež bude odvíjať od uplatnenia príslušného odseku ustanovenia § 240 Zákonníka práce, keďže predmetné ustanovenie uvádza tri rôzne právne režimy poskytnutia pracovného voľna pre zamestnancov s rozdielnym právnym charakterom. Súčasne však treba vopred pripomenúť, že použitie ustanovenia § 144a Zákonníka práce je významne obmedzené, keďže toto ustanovenie je systematicky zaradené do časti Zákonníka práce upravujúceho prekážky v práci a dva z troch právnych režimov vymedzených ustanovením § 240 Zákonníka práce takúto povahu nemá. Jeho použitie bude preto možné len v tom prípade, ak konkrétne ustanovenie § 240 Zákonníka práce bude uvádzať odkaz do ustanovení patriacich do časti prekážok v práci.

Ustanovenie § 240 ods. 1 Zákonníka práce uvádza právny režim poskytnutia pracovného voľna zamestnancovi v prípadoch, keď jeho činnosť ako zástupcu zamestnancov bude mať súvis s plnením úloh zamestnávateľa. Ustanovenie § 240 ods. 1 Zákonníka práce¹⁰ však bude

¹⁰ Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

v uvedenom zmysle predstavovať ustanovenie *lex specialis* vo vzťahu k posúdeniu tohto času, keďže uvádza, že sa bude považovať za výkon práce, za ktorý bude zamestnancovi patriť mzda. V tomto zmysle bude preto odlišnosť jeho činnosti ako zástupcu zamestnancov od dohodnutého druhu výkonu práce pre zamestnávateľa konzumovaná jej posúdením ako výkonu práce. Ustanovenie § 240 ods. 1 Zákonníka práce preto na tieto účely zavádza právnu fikciu obdobne ako v prípade ustanovenia § 144a ods. 1 Zákonníka práce s priamym dôsledkom na zamestnanca tak, že predmetný čas poskytnutého pracovného voľna podľa ustanovenia § 240 ods. 1 Zákonníka práce sa bude považovať za výkon práce, t. j. s automatickým započítaním na účely vzniku nároku zamestnanca na dovolenku.

Poskytnutie pracovného voľna podľa ustanovenia § 240 ods. 2 Zákonníka práce¹¹ na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní bude predstavovať pri ich posúdení prekážku v práci zamestnanca podľa ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce zavedením právnej fikcie uplatnenia tzv. iného úkonu vo všeobecnom záujme s odkazom na ustanovenie § 137 ods. 5 písm. c) Zákonníka práce. Pri vecnom hodnotení prípadoch patriacich do ustanovenia § 240 ods. 2 Zákonníka práce v zásade možno konštatovať, že ide o situácie, ktoré majú prechodný charakter a súvisia s krátkodobou potrebou realizácie určitého úkonu ako zástupcu zamestnancov bez väzby na priame plnenie úloh zamestnávateľa s odkazom na ustanovenie § 240 ods. 1 Zákonníka práce. Nevzniká preto ideologický ani praktický rozpor medzi klasickým uplatnením ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce a právnu fikciou obsiahnutou v ustanovení § 240 ods. 2 Zákonníka práce. Výsledné posúdenie preto obdobne ako v prípade uplatnenia ustanovenia § 136 ods. 1 Zákonníka práce vedie k záveru o posúdení predmetného obdobia ako

¹¹ Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

výkonu práce s odkazom na ustanovenie § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a teda k záveru o vzniku nároku na dovolenku pre zamestnanca.

V prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť nastáva obdobná situácia ako v prípade uplatnenia právneho režimu podľa ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce s tým rozdielom, že v prípade ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce nie je dĺžka čerpania tohto pracovného voľna posúdená ani ako výkon práce a ani ako prekážka v práci zamestnanca. V zásade ide o pracovné voľno poskytnuté odborovej organizácií na činnosť prostredníctvom fyzických osôb, ktoré budú túto činnosť v jej mene vykonávať. Keďže nemožno uplatniť žiadnu z vyššie uvádzaných právnych fikcií posúdenia pracovného voľna poskytnutého podľa ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce ako výkonu práce alebo prekážky v práci na strane zamestnanca, pri uplatnení ktorej možno dospieť k záveru o vzniku dovolenky vo vzťahu k uplatneniu § 144a Zákonníka práce, je možné konštatovať, že zamestnancovi počas čerpania predmetného pracovného voľna dovolenka nevzniká. To však, samozrejme, nevyklučuje situáciu, keď si odborová organizácia a zamestnávateľ dohodnú obdobné podmienky čerpania tohto pracovného voľna ako v prípade ustanovenia § 136 ods. 3 Zákonníka práce a s rovnakými podmienkami jeho čerpania v zmysle vyššie uvedeného. Automatický a obligatórny nárok vzniku na dovolenku podľa ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce však neexistuje.

Bez ohľadu na skutočnosť, akým spôsobom sme dospeli k právnemu vzniku nároku na dovolenku u zamestnanca, vykonávajúceho funkciu v odborovom orgáne alebo odborovú funkciu, v oboch prípadoch musíme zohľadniť aj uplatnenie ustanovenia § 113 ods. 5 Zákonníka práce, ktoré uvádza, že *„ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie“*. Jeho praktické zohľadnenie bude preto

závisieť od skutočnosti, či dospejeme k záveru, že zamestnancovi počas obdobia výkonu činnosti pre odborovú organizáciu vzniká nárok na dovolenku s možnosťou jej čerpania, alebo nie.

Aj s prihliadnutím na uvedené ustanovenie možno dovodiť, že počas dlhodobého uvoľnenia na výkon odborovej funkcie (nie aj funkcie v odborovom orgáne) danému zamestnancovi nárok na dovolenku nepatrí. Vzniká však otázka, ako sa vyrovnáť s tým, že zamestnanec nemá nárok na dovolenku. Hoci je zamestnanec dlhodobo uvoľnený z pracovného pomeru, nevykonáva dohodnutý druh práce, nie je aktívny pre zamestnávateľa, a teda obdobie dovolenky určené na oddych a zotavenia zamestnanca zo strany zamestnávateľa nie je potrebné zabezpečiť. Avšak tento zamestnanec (má status zamestnanca) vykonáva činnosť pre odborovú organizáciu, je pre ňu aktívny, a cieľom odborovej organizácie je chrániť hospodárske a sociálne záujmy, dovolenku by mala poskytnúť príslušná odborová organizácia.

Ak zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku počas tohto obdobia, je uplatnenie ustanovenia § 113 ods. 5 Zákonníka práce v zásade vylúčené, lebo si zamestnanec „dočerpá“ dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka aj počas výkonu činnosti pre odborovú organizáciu. Ak takýto nárok na dovolenku nevzniká, uplatnenie ustanovenia § 113 ods. 5 Zákonníka práce sa bude odvíjať od vnútorných pravidiel zamestnávateľa. Spravidla sa tento nárok na „dovolenku“ zmrazí s oznámením informácie zamestnancovi, o aký rozsah dovolenky ide a následne sa po skončení tejto činnosti pre odborovú organizáciu dočerpá. Je však v rozpore s príslušným ustanovením Zákonníka práce, ak zamestnávateľ nariadi zamestnancovi čerpanie tejto dovolenky počas výkonu činnosti pre odborovú organizáciu (takýto pokyn zamestnávateľa je v rozpore s právnym poriadkom v zmysle citovaných zákonných ustanovení), alebo ak mu ju on sám formálne vykáže v systéme ako vyčerpanú, hoci reálne čerpanie dovolenky sa neuskutočnilo. Obdobne v rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce je rozhodnutie zamestnávateľa o zániku takejto dovolenky zamestnanca, resp. jej preplatení pred začiatkom výkonu činnosti pre odborovú organizáciu, keďže by išlo nielen o porušenie

ustanovenia § 113 ods. 5 Zákonníka práce uvádzajúceho „spočívanie“ tohto nároku na dovolenku, ale aj ustanovenia § 116 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré pripúšťa poskytnutie náhrady mzdy za dovolenku výlučne pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom.

Záver

Posúdenie nároku na vznik dovolenky ako základného pracovno-právneho inštitútu sa javí na prvý pohľad ako bezproblémové. Pre zamestnancov, ktorí sú činní ako zástupcovia zamestnancov, resp. sú činní pre zástupcov zamestnancov, to však neplatí. Ako komplikované sa javí už len to, aký režim pracovného uvoľnenia pre nich platí. Či krátkodobý, či dlhodobý, či optikou prekážok v práci podľa § 136 alebo § 137 Zákonníka práce alebo sú v režime podľa niektorého z odsekov ustanovenia § 240 Zákonníka práce. Súčasne treba rozlišovať, či ide o funkcionára (odborového funkcionára, príslušný odborový orgán, člen zamestnaneckej rady. Zamestnaneckého dôverníka) alebo o zamestnanca, ktorý nie je funkcionárom, ale vykonáva nejakú úlohu v odborovom orgáne (napr. v revíznej komisii, sociálnej komisii). Už len na základe predostretých režimov je zjavné, že uchopenie režimu pracovného voľna týchto zamestnancov nie je jednoduché.

S prihliadnutím na to, že v aplikačnej praxi sa vyskytujú tieto rôzne režimy, vynára sa v súvislosti s nimi mnoho otázok, ktoré sa týkajú rôznych pracovnoprávných inštitútov. Jedným z nich je aj posúdenie nároku na dovolenku. Cieľom predloženého článku je teda upriamiť pozornosť na problematiku, s ktorou sa prax vyrovnáva rôzne, a ponúknuť určité možné postupy, aby nevznikali výrazné rozdiely pri posudzovaní tohto nároku na dovolenku. Veríme, že týmto článkom dávame aj podnet na diskusiu a možné úvahy o návrhoch de lege ferenda.

LITERATÚRA

- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: MANZ Bratislava, 1999. 517 s., (Komentáre k slovenskému právu, 4). ISBN 80-85719-20-7.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2006. 781 s., ISBN 80-89085-52-0.
- KRAJČO, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura Edition, 2002, ISBN 80-89047-27-0.
- KRAJČO, J. – PREISINGER, M. – SUČANSKÁ, D. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura edition, 2002, 798 s., ISBN 978 –80 -89 04 –727 –7.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTOROV

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Katedra občianskeho a pracovného práva

Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

email: marek.svec@umb.sk

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

email: andrea.olsovska@truni.sk

CEZHRANIČNÉ POSKYTOVANIE DÁVKY V NEZAMESTNANOSTI

CROSBORDER PROVISION OF UNEMPLOYMENT BENEFITS

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.¹

Abstrakt: Jedným z aktívnych opatrení nielen na národnom trhu práce, ale aj trhu práce Európskej únie je poskytovanie dávky v nezamestnanosti a jej cezhraničná výplata pre nezamestnanú osobu hľadajúcu pracovné príležitosti. Vhodne a účelne nastavená koordinačná úprava poskytovania dávky v nezamestnanosti pri rozporoch národných systémov sociálneho zabezpečenia (resp. systémov služieb zamestnanosti) podporuje voľný pohyb pracovnej sily medzi národnými tržmi práce, ktorá je z hľadiska výkonu zárobkovej činnosti rôznorodá. Príspevok analyzuje koordinačnú úpravu cezhraničného poskytovania dávky v nezamestnanosti, pričom poukazuje na jej nejasné momenty, ktoré nepomáhajú vyššie uvedenému cieľu podpory voľného pohybu osôb vrátane ich práva zostať na území členského štátu po ukončení zamestnania.

Key words: coordination method, unemployment benefit, export of unemployment benefit, national employment services, competent institution of a Member State, Member State of the unemployed person residence

Abstract: One of the active labor market policies not only in the national labor market but also in the labor market of the European Union is the provision of unemployment benefit and its cross-border payment for an unemployed person looking for job opportunities. Appropriately and purposefully coordinated regulation of the provision of unemployment benefits at meetings of national social security systems (respectively systems of employment services) supports the free movement of persons between national labor markets, which is diverse from the point of view of gainful employment. This paper analyzes the coordination of cross-border unemployment benefits, pointing out its unclear moments, which do not help to promote the free movement of persons, including their right to remain in the territory of a Member State of the European Union after termination of employment.

¹ Autor spracoval príspevok v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0081/19 pod názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“. Zodpovedný riešiteľ projektu je doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.. Právnická fakulta Trnavskej univerzity.

Kľúčové slová: koordinačná metóda, dávka v nezamestnanosti, export dávky v nezamestnanosti, národné služby zamestnanosti, príslušná inštitúcia členského štátu, členský štát bydliska nezamestnanej osoby

Úvod

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie 1. mája 2004 sa otvoril občanom SR vstup na ďalších v súčasnosti 26 pracovných trhov. Tento vstup nebol ihneď úplný, ale pozvoľný, keďže tzv. staré členské štáty Európskeho spoločenstva nepristúpili k obojsmerného pohybu pracovných síl, prechodné obdobie bolo zavŕšené v máji 2011 (*keď aj Rakúsko a Nemecko plne otvorili svoje pracovné trhy pre občanov SR*).

Kvôli rozdielnosti národných právnych úprav na poli práva sociálneho zabezpečenia v rámci jednotlivých členských štátov EÚ, vrátane krytia sociálnej udalosti nezamestnanosti dávkami nezamestnanosti a súborom opatrení služieb zamestnanosti, by mohla byť ohrozená sloboda voľného pohybu zamestnancov (pracovníkov), ktorá je primárnym právom EÚ garantovaná ako jedna zo slobôd vnútorného trhu (čl. 3 ods. 2 Zmluvy o EÚ a Hlava IV. Zmluvy o fungovaní EÚ).

Práve sledovanie napĺňania slobody voľného pohybu pracovníkov je úzko previazané s voľným pohybom na pracovníkov na pracovných trhoch iných členských štátov EÚ s koordinačnou podporou EURES (Európske služby zamestnanosti). Uvedené zdôrazňuje aj čl. 45 Zmluvy o fungovaní EÚ, podľa ktorého, okrem požiadavky odstránenia akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, musí byť každému občanovi členského štátu EÚ daná možnosť, aby odišiel do iného členského štátu, aby tam prijal ponúknutú prácu, príp. aby si ju tam hľadal.² Napokon podľa čl. 45 ods. 3 písm. d) Zmluvy o fungovaní EÚ majú pracovníci využívajúci voľný pohyb osôb právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu za podmienok

² TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 6. vydanie, s. 50. C. H. Beck, Praha 2013, 320 s. ISBN 987-80-7400-473-5.

určených v nariadeniach ustanovených Komisiou (*in concreto* Nariadenie EP a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie, vykonávacie rozhodnutie Komisie č. 2012/733/EÚ z 26. novembra 2012, ktorým sa vykonáva nariadenie č. 492/2011 a Smernica EP a Rady č. 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov).³ Napokon čl. 46 Zmluvy o fungovaní EÚ splnomocňuje Európsky parlament a Radu po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom vydať smernice alebo nariadenia o opatreniach potrebných na to, aby sa zabezpečil voľný pohyb pracovníkov, a to najmä:

- a) zabezpečením úzkej spolupráce medzi vnútroštátnymi službami zamestnanosti;
- b) odstraňovaním takých správnych postupov a praktík a stanovených lehôt na prístup k zamestnaniu vyplývajúcich z vnútroštátnych predpisov alebo z predchádzajúcich dohôd medzi členskými štátmi, ktorých dodržiavanie by bolo prekážkou liberalizácie pohybu pracovníkov;
- c) odstraňovaním všetkých lehôt a iných obmedzení vyplývajúcich z vnútroštátnych predpisov alebo z predchádzajúcich dohôd medzi členskými štátmi, ktoré vytvárajú pracovníkom iných členských štátov iné podmienky na slobodný výber zamestnania ako pre vlastných pracovníkov;
- d) vytvorením vhodného mechanizmu, ktorý by umožnil prepojenie medzi ponukou pracovných miest a dopytu po nich a uľahčil vyrovnanie ponuky a dopytu na trhu práce tak, aby sa predišlo vážnejšiemu ohrozeniu životnej úrovne a zamestnanosti v rôznych regiónoch a priemyselných odvetviach.

Napriek nespornému významu sociálnej agendy (vytvorenie samostatných kapitol v Zmluve o fungovaní EÚ „Zamestnanosť“ a „Sociálna politika“) pri posilňovaní vnútorného trhu EÚ (čl. 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ

³ Pozri aj BARANCOVÁ, H. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. Sprint 2, s.r.o., Bratislava 2019. 668 s. ISBN 978-80-89393-42-8. s. 133-135.

v spojitosti aj čl. 151 Zmluvy o fungovaní EÚ „...“), nepatrí oblasť sociálneho zabezpečenia a sociálna ochrana pracovníkov medzi tzv. „spoločné politiky“ EÚ (podľa čl. 3 a čl. 4 ods. 2 Zmluvy o EÚ), preto nižšie analyzovaná problematika poskytovania dávky v nezamestnanosti je budovaná v súlade s európskymi princípmi subsidiarity a proporcionality na koexistencii a súladnosti národnej úpravy a únieovej úpravy prostredníctvom **koordináčnej metódy**, na rozdiel napríklad od oblasti pracovného práva (s ktorým má sociálne zabezpečenie úzke väzby) a ktoré vo vytýčených oblastiach uplatňuje harmonizačný princíp. Tu analyzovaná problematika koordináčnej úpravy cezhraničného poskytovania dávky v nezamestnanosti vrátane súboru príslušných aktívnych opatrení služieb zamestnanosti rozhodne predstavuje významný prvok vo vzťahoch a systémoch väzbách zastrešených európskym sociálnym modelom účelne podporujúce realizáciu ekonomických slobôd (aj jednotného vnútorného trhu), na ktorých je z podstatnej časti vybudovaná EÚ (aj pri jej súčasných snahách získať väčšie kompetencie v oblasti energetiky, kyberbezpečnosti, digitálnych technológií vrátane digitálnej dane).

1. Zakotvenie koordináčného prístupu k problematike poskytovania dávky v nezamestnanosti a jeho ciele

Priamym právnym základom koordináčného prístupu (metódy) je čl. 48 Zmluvy o fungovaní EÚ podľa ktorého Európsky parlament a Rada prostredníctvom riadneho legislatívneho postupu prijímú v oblasti sociálneho zabezpečenia opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na poskytnutie voľného pohybu pracovníkov vrátane od nich závislých osôb. Sledujúc tento cieľ uzatvoria také dohody, ktoré týmto osobám zabezpečia:

- a) započítanie všetkých období braných do úvahy podľa zákonov príslušných štátov s cieľom získať a udržať nárok na dávky a výpočet ich výšky;
- b) vyplácanie dávok osobám s bydliskom na území členských štátov.

Práve koordinačný prístup k problematike poskytovania dávky v nezamestnanosti vrátane služieb zamestnanosti určeným národným systémom sociálneho zabezpečenia by mal viesť k čo najskoršiemu pracovnému uplatneniu migrujúcej osoby na európskom pracovnom trhu. V dosiahnutí väčšej zhody bráni práve už spomenutá rôznorodosť národných systémov sociálneho zabezpečenia oblasti krytia nezamestnanosti rôzne nastavenými sociálnymi opatreniami, ktoré sú spravidla vybudované buď na poistnom princípe, alebo na príspevkovom princípe štátnej pomoci či podpory.

Koordinačná úniová regulácia musí zaisťovať porovnateľné sociálne postavenie pri nadobúdaní nároku a pri výplate dávky v nezamestnanosti pre občanov z členských štátov EÚ v situáciách skončenia výkonu zárobkovej činnosti a pri voľnom pohybe na pracovných trhoch členských štátov EÚ realizovanom kvôli hľadaniu pracovného uplatnenia, tzv. exportu dávky v nezamestnanosti na územie iného členského štátu EÚ, a to predovšetkým s osobou, na ktorú sa aplikujú právne predpisy členského štátu posledného výkonu zárobkovej činnosti danej nezamestnanej osoby.

Národnú úpravu súboru aktívnych opatrení na trhu práce (resp. služieb zamestnanosti) a poskytovania dávky v nezamestnanosti reprezentuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a šiesta hlava zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSP“).

Úniový právny rámec predstavuje **kapitola 6 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004** z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 166, 30. apríla 2004, ďalej len „nariadenie“)⁴ a k nemu patriace **vykonávacie naria-**

⁴ Nariadenie bolo zmenené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 zo 16. septembra 2009, č. 1244/2010 zo dňa 9. decembra 2010, nariadením EP a Rady č. 465/2012 zo dňa 22. mája 2012, nariadením č. 1224/2012 zo dňa 18. decembra 2012, nariadením Rady č. 517/2003 zo dňa 13. mája 2013, nariadením Komisie č. 1372/2013 zo dňa 19. decembra 2013, nariadením Komisie č. 1368/2014 zo dňa 17. decembra 2014, nariadením Komisie č. 2017/492 zo dňa 21. marca 2017 a nariadením EP a Rady č. 2019/1149 zo dňa 20. júna 2019.

denie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, a vo vzťahu k poskytovaniu dávok v nezamestnanosti je to kapitola V. (čl. 54 až 57). Pred účinnosťou nariadenia (t. j. do 30. apríla 2010) to bolo nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnané osoby, samostatne zárobkovo činné osoby a členov ich rodín, pohybujúcich sa v rámci spoločenstva, a k nemu vykonávacie nariadenie Rady (EHS) č. 574/72. Nariadenie č. 1408/71 v kapitole 6 pod názvom „Dávky v nezamestnanosti“ (čl. 67 až 76a) v súlade so štyrmi postulátmi, ktorými sú rovnaké zaobchádzanie, spočítavania období poistenia získaných v rôznych národných systémoch sociálneho zabezpečenia, uplatniteľnosť iba jedného právneho poriadku a napokon postulát exportu dávok zabezpečovalo koordinovaný postup v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti pre voľne sa pohybujúce osoby hľadajúce zamestnanie v členských štátoch spoločenstva.

Primárnym cieľom danej problematiky je umožniť poskytovanie dávky (resp. dávok) v nezamestnanosti vrátane služieb zamestnanosti nezamestnanej osobe, ktorá by nespĺňala podmienky na priznanie nároku na dávku v nezamestnanosti „len“ v dôsledku dávkových predpokladov stanovených národnou právnou úpravou, akými sú najmä trvalý pobyt nezamestnanej osoby alebo miesto posledného výkonu zárobkovej činnosti nezamestnanej osoby pri realizácii voľného pohybu osôb a služieb v rámci členských štátov EÚ. V súvislosti s týmto dávkovým predmetom sa niekedy nedostatočne zvyrazňuje s ním úzko spojený **druhý cieľ**, ktorým je export dávky, s cieľom **podporiť mobilitu pracovnej sily**.⁵

Dávku v nezamestnanosti na rozdiel od iných dávkových plnení nariadenie nedefinuje, pričom v čl. 1 písm. x) žiada len o prísne rozlišovanie dávky v nezamestnanosti od pred dôchodkovej dávky. Možno sa domnievať, že je to tak pre rôznorodé národné prístupy

⁵ Pozri aj <https://www.mpsv.cz/web/cz/koordinace-jako-vychodisko-pro-upravu-vztahu-mezistaty>, navštívené dňa 10. novembra 2020.

k nastaveniu poskytovania dávky v nezamestnanosti a použitý koor-
dinačný prístup určujúci iba jeden príslušný národný systém sociál-
neho zabezpečenia (resp. služieb zamestnanosti) pre voľne sa pohy-
bujúceho pracovníka hľadajúceho zamestnanie na iných národných
trhoch práce.

Na základe staršej judikatúry Súdneho dvora EÚ je možné vyvodiť
iba určité definičné znaky, akými sú napríklad registrácia v národných
službách zamestnanosti, absencia činnosti, z ktorej dosahovaný príjem
by prekročil určitú uznanú príjmovú hranicu, povinnosti poberateľa
dávky spočívajúce v aktívnom hľadaní práce a dávky zamerané na za-
bezpečenie príjmu „starším“ nezamestnaným osobám.⁶ Súdny dvor EÚ
v právnej veci Knoch vs. Bundesanstalt für Arbeit (C-102/91) označil
za dávku v nezamestnanosti takú dávku, ktorá má nahradiť príjem ušlý
(stratený) v dôsledku nezamestnanosti a je určená na zaistenie obživy
nezamestnaného.⁷

Z negatívneho definičného hľadiska je významné odlišenie dávky
v nezamestnanosti napríklad od opatrení na podporu vzdelávania a prí-
pravy pre trh práce (v *právnom poriadku SR opatrenia v peňažnej príspev-
kovej a vecnej forme podľa zákona č. 5/2004 Z. z.*),⁸ t. j. od tzv. „ďalších
dávkových plánov“ realizovaných počas poberania alebo po ukončení
podporného obdobia dávky v nezamestnanosti, ktoré však nepatria do
vecného rozsahu koordinačnej úpravy (napr. reštrukturalizačné dávky
priznávané z dôvodu útlmu výroby v určitých hospodárskych odvet-
viach).⁹ Často sa objavuje snaha definovať povahu dávky iným spôso-
bom, ako to bolo napríklad v prípade Petersen, keď sa členský štát snažil

⁶ Pozri s. 52 – 53 MARHOLD, F. (Hrsg.) und BREITEGGER, E. *Das neue Sozialrecht der EU*. Linde, Wien 2005, s. 164. Pozri napr. aj rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci Acciardi C- 66/92

⁷ GREGOROVÁ, Z. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018, s. 278. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9. s. 263.

⁸ Pozri bod č. 12 rozsudku Súdneho dvora EÚ v právnej veci Campana C - 375/85.

⁹ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Otte C – 25/95.

dávku definovať ako dávku v nezamestnanosti, ktorá bola podľa (predchádzajúceho) nariadenia č. 1408/71 neexportovateľná.¹⁰

Okrem všeobecného poistného systému pre nezamestnané osoby, ktorý poskytuje len obmedzenú sociálnu ochranu, má viacero členských štátov EÚ dodatočné dávkové plány, ktoré sa do istej miery podobajú dávkam sociálnej pomoci, avšak sú určené na zvláštne situácie nezamestnaných osôb. Tieto plány poskytujú rozsiahlu sociálnu ochranu počas doby nasledujúcej po ukončení podporného obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti, ale vo väčšine prípadov majú obmedzenú pôsobnosť.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že **účelom dávky v nezamestnanosti je zabezpečiť príjem** (pokryť po určitý čas životné náklady) v dôsledku absencie výkonu zárobkovej činnosti fyzickej osoby bez ohľadu na to, či pred stratou zárobkovej činnosti bola v postavení zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby.¹¹

2. Pravidlá cezhraničného poskytovania dávky v nezamestnanosti

V súlade so všeobecnou koordinačnou úpravou poskytovania dávky v nezamestnanosti (čl. 61 ods. 1 a 2 nariadenia) nárok na dávku v nezamestnanosti si nezamestnaná osoba uplatňuje v tej inštitúcii členského štátu, podľa ktorej národnej úpravy bola **naposledy poistená (zamestnaná)**, t. j. získala príslušné doby poistenia alebo zamestnania (príp. doby samostatnej zárobkovej činnosti) podľa tejto národnej úpra-

¹⁰ KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F. *Sociální právo EU*, s. 168. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 310. ISBN 978-80-7552-701-1.

¹¹ Obdobne je definovaný účel dávky v nezamestnanosti v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Národná úprava vychádza z Dohovoru MOP č. 102 z roku 1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia (publikovaný ako Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 461/1991 Zb. o podpísaní Dohovoru o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia).

vy pred požiadanim o dávku v nezamestnanosti (ďalej len „príslušná inštitúcia“). Výnimku z tohto pravidla je cezhraničný pracovník naposledy v postavení samostatne zárobkovo činnej osoby (čl. 65a nariadenia).

Príslušná inštitúcia členského štátu zohľadní v súlade s metódou spočítavania poistných období aj obdobia poistenia (zamestnania) získané v iných členských štátoch, akoby boli získané, dosiahnuté podľa právnych predpisov, ktoré uplatňuje. Uvedený modus zakotvenia príslušnosti inštitúcie členského štátu je odôvodnený spôsobom výpočtu dávky v nezamestnanosti, pri ktorom treba poznať dosiahnutú mzdu práve za posledné obdobie poistenia (zamestnania).

Podľa čl. 61 ods. 2 nariadenia sa osobitne pristupuje k spočítavaniu období poistenia, zamestnania (alebo samostatnej zárobkovej činnosti), ktoré sa uskutoční, len ak daná osoba ukončila získavanie období poistenia, zamestnania či samostatnej zárobkovej činnosti podľa právnych predpisov, podľa ktorých si uplatňuje nárok na dávku v nezamestnanosti (výnimku predstavuje situácia, ak sa poskytuje dávka podľa právnych predpisov členského štátu bydliska nezamestnanej osoby). A spočítavať sa môžu len obdobia poistenia s obdobiami poistenia, ak je nárok na dávku previazaný na získanie obdobia poistenia, keďže obdobia poistenia sú na rozdiel od období zamestnania založené na príspevkovom (poistnom) princípe. Pri uznávaní období zamestnania získaných v inom členskom štáte (nezamestnanou) osobou musí príslušná inštitúcia skúmať, či právne predpisy, ktoré vykonáva, kladú uvedené obdobia za ekvivalent obdobiám poistenia zakotvených v jej právnej úprave o poskytovaní dávky v nezamestnanosti.

V prípade mechanizmu uznávania období zamestnania s obdobiami zamestnania definovanými národnou právnou úpravou, ktorú vykonáva príslušná inštitúcia, nestanovuje nariadenie mechanizmu uznania a spočítania žiadne prekážky. Na poskytovanie dávky v nezamestnanosti podľa slovenskej právnej úpravy pri spočítavaní poistných období príslušná inštitúcia (v SR je ňou Sociálna poisťovňa) v súlade so zakotvením dávkového prístupu získania „čistého“ poistného obdobia (t. j. bez existencie náhradných období poistenia) uznáva iba obdobia poistenia v nezamest-

nanosti. V iných situáciách uznávania obdobia poistenia či zamestnania sa postupuje v súlade so všeobecným unijným postulátom rovnakého zaobchádzania s migrujúcou osobou ako so štátnymi príslušníkmi toho konkrétneho členského štátu.

V prípade, ak dávková schéma stanovovania výšky dávky v nezamestnanosti **závisí od počtu členov rodiny, ktorí majú bydlisko pobytu na území iného členského štátu, ako je členský štát, na území ktorého sa nachádza príslušná inštitúcia**, tak sa zohľadnia aj tí členovia rodiny v súlade s metódou porovnania bydliska, ale len za predpokladu, že v členskom štáte ich bydliska nie je osoba v postavení člena rodiny, ktorá by si mohla uplatniť nárok na dávku v nezamestnanosti, ktorej výška by prihliadala na počet členov rodiny (čl. 54 ods. 3 vykonávacieho nariadenia). V súvislosti s nárokom členov rodiny predtým zamestnanej migrujúcej osoby na dávku v nezamestnanosti, resp. na ňu sa viažucich dávkových plnení, treba upozorniť, že tieto osoby majú nárok na všetky dávkové plnenia podľa právneho poriadku príslušného členského štátu nezamestnanej osoby, ktoré tento právny poriadok priznáva členom rodiny nezamestnanej osoby.¹²

Ak **dávková formula, obsahujúca parametre určovania výšky dávky v nezamestnanosti**, ktorú podľa príslušnej národnej úpravy vykonáva príslušná inštitúcia, **vychádza z výšky dosahovanej mzdy**, tak podľa čl. 62 nariadenia zohľadňuje príslušná inštitúcia pri výpočte dávky v nezamestnanosti výlučne **mzdu (plat)**, ktorú nezamestnaná osoba získala v zamestnaní, ktoré predchádzalo jej nezamestnanosti, t. j. v slovenských podmienkach zaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Právne predpisy príslušného členského štátu, a rovnako aj mzda (plat), sa aplikujú aj prípade, ak na určenie mzdy sa používa určité referenčné obdobie a v tomto období alebo počas jeho určitej časti sa na nezamestnanú osobu vzťahovali právne predpisy iného členského štátu (napr. krátky pracovný pomer alebo krátkodobá príležitostná zárobková činnosť v inom štáte). V porovnaní s predchádzajúcim nariadením č.

¹² Pozri rozsudok SD EÚ v právnej veci Kermaschek C – 40/76.

1408/71 je to výrazné posilnenie princípu zohľadnenia posledne dosiahnutého príjmu v postavení zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby v príslušnom členskom štáte.¹³ Tento postup sa uplatní aj v prípade, keď právne predpisy vykonávané príslušnou inštitúciou ustanovujú špecifické referenčné obdobie na určenie platu, ktorý slúži ako základ na výpočet dávok, alebo ak počas takého obdobia sa na osobu vzťahovali právne predpisy iného členského štátu EÚ. Tento postup neplatí v situácii, ak sa osoba po strate zamestnania vráti do členského štátu svojho bydliska a registruje sa podľa právnych predpisov tohto štátu ako nezamestnaná osoba, t. j. je k dispozícii týmto národným službám zamestnanosti (*bližšie v nasledujúcej časti textu*).

Z uvedeného vyplýva, že na rozdiel od spôsobu výpočtu starobných, pozostalostných a invalidných dávok nie je možné uplatniť pomerný výpočet dávky v nezamestnanosti podľa získaných období poistenia (zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti) v jednotlivých členských štátoch.

Všeobecná koordinačná úprava musí byť doplnená **osobitnou koordinačnou úpravou**, ktorá **reflektuje na situácie**, ktoré vyplynuli z potreby voľného pohybu osôb, a to najmä zachovania a zabezpečenia osôb hľadajúcich uplatnenie na európskom pracovnom trhu „pred stratou ich sociálnych nárokov“, ktoré odrážajú ich príjmovú úroveň pred stratou zamestnania alebo im garantujú iba určitú minimálnu časť príjmovej úrovne. Zároveň zmienená koordinačná úprava by mala sledovať odstránenie problémov lepšou alokáciou rozmiestnenia pracovnej sily, vyššou sociálnou úrovňou pracovnej sily spojenou s jej mobilitou a napokon aj dosahovanie celospoločenského cieľa, akým je vyrovnávanie nerovnomerného rastu ekonomickej a životnej úrovne.

¹³ Pozri s. 43 MARHOLD, F. (Hrsg.) und BREITEGGER, E. *Das neue Sozialrecht der EU*. Linde, Wien 2005, s. 164. V tejto publikácii bola tomuto princípu vágnejšie zakotvenému v nariadení č. 1408/71 venovaná pomerne značná kritika v nadväznosti na potlačenie smerovania európskej sociálnej politiky k vyššej zamestnaneckej mobilite na vzorovom príklade dlhodobo dosahovaného vyššieho príjmu a následne vzniku nezamestnanosti pri krátkodobo získanom príjme v inom členskom štáte.

Osobitné situácie, ktoré reguluje koordinačná úprava, **sú prípady hľadania pracovných príležitostí nezamestnanou osobou v inom členskom štáte alebo návrat osoby (z príslušného štátu) do členského štátu jej bydliska po vzniku jej nezamestnanosti**. Sú to situácie, ktoré sú protipólom všeobecnej koordinačnej úpravy poskytovania dávky v nezamestnanosti osobe, ktorá si v príslušnom členskom štáte a zároveň aj svojho prechodného alebo trvalého pobytu uplatňuje nárok na dávku v nezamestnanosti, pričom bez započítania potrebných období zamestnania alebo poistenia získaných podľa iných národných úprav by jej v dôsledku voľného pohybu v rámci EÚ príslušná národná právna úprava dávkový nárok poprela.

Predpokladmi na zachovanie a zabezpečenie nároku a následného poskytovania dávky v nezamestnanosti osobe hľadajúcej zamestnanie v inom členskom štáte (t. j. **prvej osobitnej koordinačnej úpravy** upravenej v čl. 64 nariadenia) sú:

- **evidencia (úplne) nezamestnanej osoby¹⁴ hľadajúcej prácu v príslušných službách zamestnanosti** (t. j. v členskom štáte jej posledného zamestnania a v SR je to úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa trvalého pobytu) **aspoň 4 týždne**. Tento časový interval disponibility službám zamestnanosti umožňuje nariadenie príslušnej inštitúcii skrátiť.¹⁵ Vedúcou myšlienkou pri zakotvení tohto predpokladu bolo **vyčerpať všetky možnosti hľadania si práce na území členského štátu príslušnej inštitúcie**. Je možné viesť pole-

¹⁴ Právny poriadok SR nepozná pojem úplne alebo čiastočne nezamestnanej osoby, ako používa koordinačné nariadenie, ale pre pochopenie tohto pojmu možno použiť inštitút tzv. medzitru práce zakotveného § 6 ods. 2 zákona č. 5/2004, v rámci ktorého môže uchádzač o zamestnanie v malom rozsahu a nízkom mesačnom príjme (do sumy životného minima) vykonávať a udržiavať si pracovné návyky či zručnosti v pracovno-právnom vzťahu. Práve absencia zárobkovej činnosti v menšom či nepatnom rozsahu aj v predvídaných formách a príp. aj do určitej výšky zárobku vystihuje podstatu pojmu úplne nezamestnanej osoby.

¹⁵ Pozri k tomu aj aplikačný pohľad Sociálnej poisťovne ako príslušnej inštitúcie <https://www.socpoist.sk/aktuality-keď-ste-pracovali-v-krajine-eu-a-poziadate-o-davku-v-nezamestnanosti--hneď-z-nej-neodchádzajte/48411s67797c>, navštívené dňa 5. novembra 2020.

miku o opodstatnenosti tohto predpokladu. V praxi sa často stáva, že osoby, ktoré sa stanú nezamestnanými, opúšťajú členský štát posledného zamestnania, a to bez predchádzajúcej povinnej registrácie v príslušnej inštitúcii. Pred opustením územia členského štátu príslušnej inštitúcie treba v súlade s čl. 55 ods. 1 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009, aby táto nezamestnaná získala od príslušnej inštitúcie prenosný dokument PD U2 (*obsahuje najmä dobu poberania dávky mimo územia príslušnej inštitúcie, lehotu na zaevidovanie sa u príslušných služieb zamestnanosti a skutočnosti, ktoré môžu zmeniť nárok na výplatu dávky*), ktoré predloží inštitúcii, na území ktorej si bude hľadať zamestnanie. V aplikačnej rovine SR musí nezamestnaná osoba na vystavenie PD U2 predložiť Sociálnej poisťovni tlačivo „Oznámenie dátumu, od ktorého uchádzač o zamestnanie prestáva byť k dispozícii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny z dôvodu odchodu do iného členského štátu EÚ“, ktoré vyplní príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorom je osoba evidovaná ako uchádzač o zamestnanie.¹⁶ Ak nezamestnaná osoba podľa čl. 55 ods. 2 vykonávacieho nariadenia informovala príslušnú inštitúciu o zámere hľadať si zamestnanie v inom členskom štáte, ale PD U2 neposkytla, inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla, sa obráti na príslušnú inštitúciu so žiadosťou o poskytnutie potrebných informácií, ktoré príslušná inštitúcia poskytuje na SED-e 008. Podmienka pre nezamestnanú osobu byť k dispozícii službám zamestnanosti príslušného štátu počas štyroch týždňov po vzniku nezamestnanosti neznamená však byť fakticky k dispozícii pre prípadné sprostredkovanie zamestnania (napr. kvôli starostlivosti o dieťa, resp. dočasnej pracovnej neschopnosti).¹⁷ Podľa § 34 ods. 15 zákona o službách zamestnanosti je uchádzač o zamestnanie povinný iba oznámiť príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny dátum svojho odchodu do členského

¹⁶ <https://www.socpoist.sk/davka-v-nezamestnanosti-a-europska-unia/34684s>, navštívené dňa 13. novembra 2020.

¹⁷ Pozri rozsudok SD EÚ vo veci Arbetsmarknadsstyrelsen vs. Petra Rydbergard C – 215/00.

ho štátu, ak ho však príslušný úrad členského štátu nezaeviduje do evidencie služieb zamestnanosti, tak je povinný najneskôr do 15 pracovných dní odo dňa svojho odchodu do členského štátu opätovne si začať plniť povinnosti, ktoré mu ukladá zákon o službách zamestnanosti (*v rámci disponibility uchádzača o zamestnanie je to napr. dodržiavanie periodicity návštev stanovenej úradom práce, účasť na programoch odborného poradenstva a programoch aktívnych opatrení na trhu práce*). Zákon o službách zamestnanosti nezakotvuje žiadnu časovú prekážku brániacu odchodu uchádzača o zamestnanie do iného členského štátu kvôli hľadaniu práce a ani dôvody skrátenia lehoty štyroch týždňov evidencie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

- splnenie si **registračnej povinnosti v službách zamestnanosti členského štátu, v ktorom si bude hľadať prácu do 7 kalendárnych dní od opustenia** príslušného členského štátu (*nariadenie umožňuje vo výnimočných prípadoch túto lehotu predĺžiť*), vrátane povinnosti dodržiavať povinnosti jej vyplývajúce z príslušných právnych predpisov, a **podrobiť sa kontrolným postupom služieb zamestnanosti** v tomto členskom štáte v súlade čl. 55 ods. 5 vykonávacieho nariadenia (kontrola inštitúciou štátu, v ktorom si osoba hľadá prácu, by mala overovať splnenie predpokladov na ďalšie vyplácanie dávky, ktoré zakotvuje národná úprava, ktorú vykonáva príslušná inštitúcia).¹⁸ Na požiadanie príslušnej inštitúcie inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla, každý mesiac poskytne informácie o situácii nezamestnanej osoby (najmä či nezamestnaná osoba zostáva evidovaná v jej službách zamestnanosti a či dodržiava organizované kontrolné postupy). Podľa právnej úpravy SR je to najmä kontrola aktívneho hľadania zamestnania uchádzačom o zamestnanie, dodržiavanie disponibility a periodicity návštev pri sprostredkovaní

¹⁸ Z uvedeného sa vyvodzuje, že nezamestnaná osoba v prípade kontroly musí preukázať len tie skutočnosti na pokračovanie vo výplate dávky, ktoré vyžaduje právna úprava, podľa ktorej vznikol nárok na priznanie a výplatu dávky, a teda nie náležitosti právnej úpravy štátu, ktorého inštitúcia dočasne vypomáha pri exparte dávky nezamestnanej osobe hľadajúcej prácu.

zamestnania uchádzačom o zamestnanie. V prípade potreby bezodkladne informuje príslušnú inštitúciu, ak sa vyskytnú okolnosti, ktoré môžu ovplyvňovať nárok na výplatu dávky. Podľa čl. 55 ods. 4 vykonávacieho nariadenia inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla, bezodkladne zašle príslušnej inštitúcii dokument, uvádzajúci dátum zaevidovania nezamestnanej osoby v jej službách zamestnanosti vrátane novej adresy. Ak sa v priebehu obdobia, počas ktorého má nezamestnaná osoba nárok na zachovanie dávok v nezamestnanosti, vyskytnú akékoľvek okolnosti, ktoré by mohli ovplyvniť nárok na dávky, inštitúcia členského štátu ihneď zašle príslušnej inštitúcii a danej osobe dokument, v ktorom sú uvedené príslušné informácie. Príslušné inštitúcie, resp. úrady, dvoch alebo viacerých členských štátov sa môžu medzi sebou dohodnúť na osobitných postupoch a časových obmedzeniach, pokiaľ ide o sledovanie situácie nezamestnanej osoby, ako aj na ďalších opatreniach s cieľom uľahčiť hľadanie zamestnania nezamestnaným osobám.

- možnosť vycestovania s cieľom hľadať nové zamestnanie je vo vzťahu k nároku na výplatu dávky v nezamestnanosti podľa čl. 64 ods. 3 nariadenia obmedzená iba raz počas obdobia medzi dvoma zamestnaniami a súčasne je časovo obmedzené aj **podporné obdobie nároku** na výplatu dávky v nezamestnanosti **na 3 mesiace**. Je to tzv. „**časovo obmedzený**“ **export dávky v nezamestnanosti**. Uvedené podporné obdobie môže byť aj kratšie, a to ak celkové podporné obdobie nároku na výplatu dávky v nezamestnanosti podľa právnej úpravy, ktorú vykonáva príslušná inštitúcia, je kratšie ako 3 mesiace. V prípade, ak by sa nezamestnaná osoba nevrátila do príslušného členského štátu v rámci trojmesačnej lehoty, nezaniká jej nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti po zostávajúcu časť podporného obdobia, iba by sa neaplikoval export dávky. V rámci diskrečnej právomoci môžu príslušné inštitúcie (alebo inštitúcie vykonávajúce služby zamestnanosti; v podmienkach SR Sociálna poisťovňa) **predĺžiť podporné obdobie dávky na najviac 6 mesiacov** (napr. v dôsledku oneskoreného návratu nezamestnanej osoby do príslušného členského štátu kvôli

hospitalizácii v štáte, v ktorom hľadala nezamestnaná osoba pracovné uplatnenie). V § 34 ods. 18 zákona o službách zamestnanosti zákonodarca požaduje návrat uchádzača o zamestnanie a plnenie si povinnosti v rámci disponibilít k úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najneskôr pred uplynutím šiestich mesiacov odo dňa jeho odchodu do iného členského štátu. Slovenská právna úprava služieb zamestnanosti tak vytvára predpoklad na aplikáciu vyššie spomenutej diskrečnej právomoci príslušnej inštitúcie predĺžiť podporné obdobie dávky. V rámci **trojmesačného podporného obdobia exportu dávky** (ak sú, samozrejme, zachované všetky podmienky na výplatu dávky v nezamestnanosti) môže sa uchádzač o zamestnanie **zaregistrovať postupne aj vo viacerých národných službách zamestnanosti**, t. j. hľadať prácu vo viacerých členských štátoch.

Uvedené obmedzenie exportu dávky v nezamestnanosti sa stalo aj predmetom rozhodovacej činnosti SD EÚ, keď bola dĺžka pobytu nezamestnanej osoby hľadajúcej prácu v inom členskom štáte spojená, resp. časovo obmedzená na obdobie exportu dávky v nezamestnanosti.¹⁹ V tomto prípade bolo porušené primárne právo zakotvené v čl. 45 Zmluvy o fungovaní EÚ (*predtým čl. 39 Zmluvy o ES*) o práve uchádzať sa o voľné ponúknuté pracovné miesta v iných členských štátoch a s týmto cieľom aj zotrvať na území iných členských štátov bez obmedzení, ktoré nie sú odôvodnené verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou alebo ochranou zdravia.

Druhým osobitným prípadom koordinačnej úpravy v súlade s čl. 65 nariadenia je situácia, keď sa nezamestnaná osoba **po strate zamestnania (alebo ukončenia samostatnej zárobkovej činnosti) vráti do členského štátu jej bydliska** (bydliskom sa podľa čl. 1 písm. j) nariadenia rozumie miesto, kde osoba zvyčajne býva, pričom kritériá určovania bydliska ako tzv. centra životných záujmov osoby sú obsiahnuté v čl. 11 vykonávacieho nariadenia²⁰). Túto situáciu nariadenie reguluje

¹⁹ Rozsudok SD EÚ v právnej veci Komisia versus Belgicko C - 344/95.

²⁰ Takými kritériami sú napríklad prítomnosť na danom území členského štátu, povaha,

v závislosti od okolnosti, či nezamestnaná osoba je úplne alebo čiastočne (príp. prerušovane) nezamestnaná. Ak je osoba čiastočne (prerušovane) nezamestnaná a príslušný členský štát v čase jej posledného zamestnania bol iný ako jej členský štát bydliska, tak má byť táto osoba k dispozícii svojmu zamestnávateľovi alebo službám zamestnanosti v príslušnom členskom štáte, t. j. táto **osoba poberá dávky v nezamestnanosti podľa právnych predpisov príslušného členského štátu**, akoby na jeho území mala bydlisko.

Ak je osoba (úplne) nezamestnaná a príslušný členský štát v čase jej posledného zamestnania bol iný ako jej členský štát bydliska a naďalej má aj bydlisko v tomto inom členskom štáte, príp. sa vráti (*po strate zamestnania*) do tohto členského štátu, má byť k dispozícii službám zamestnanosti členského štátu jej bydliska. Táto nezamestnaná osoba poberá podľa čl. 65 ods. 5 písm. a) nariadenia **dávky v nezamestnanosti podľa právnych predpisov členského štátu jej bydliska** (t. j. akoby sa na ňu vzťahovali počas posledného výkonu zamestnania práve tieto právne predpisy, pričom sa zohľadní príjem/plat dosahovaný v členskom štáte jej posledného zamestnania alebo výkonu samostatnej zárobkovej činnosti) a aj na jeho náklady (príslušná inštitúcia členského štátu ale nahrádza inštitúcii členského štátu bydliska plnú výšku dávok za prvé tri mesiace,²¹ pričom táto náhrada²² ale nemôže byť vyššia, ako je výška dávok podľa právnych predpisov príslušného členského štátu). Uvedená situácia je ale modifikovaná v čl. 65 ods. 5 písm. b) nariadenia okolnosťou, že ak **osoba v čase návratu do jej členského štátu bydliska poberá**

miesto a charakter výkonu zárobkovej činnosti, rodinný stav osoby a jej rodinné väzby, plnenie daňovej povinnosti či jej bytová situácia.

²¹ Podľa čl. 65 ods. 7 nariadenia obdobie náhrady sa predĺži až na päť mesiacov, ak daná osoba počas predchádzajúcich 24 mesiacov dosiahla obdobie zamestnania (resp. samostatnej zárobkovej činnosti v rozsahu aspoň 12 mesiacov v členskom štáte posledného výkonu zárobkovej činnosti a súčasne by toto obdobie založilo nárok na dávky v nezamestnanosti.

²² Nariadenie umožňuje členským štátom (alebo ich príslušným orgánom) určiť iné metódy náhrady alebo upustiť od všetkých náhrad.

rala dávky v nezamestnanosti na náklady príslušnej inštitúcie (ktorej právnym predpisom podliehala naposledy), tak poberá naďalej dávky z tohto členského štátu a poberanie dávok z členského štátu bydliska sa pozastaví na obdobie, počas ktorého poberá dávky podľa právnych predpisov štátu, ktorý poskytoval dávky v čase jej návratu. Inštitúcia členského štátu bydliska nezamestnanej osoby si môže v inštitúcii členského štátu posledného výkonu zamestnania nezamestnanej osoby overiť, či má táto osoba nárok na dávky podľa jej právnych predpisov (čl. 56 ods. 3 vykonávacieho nariadenia). V súvislosti s poskytovaním náhrady príslušným členským štátom za vyplatené dávky inštitúciou členského štátu bydliska sa obdobie výplaty dávky príslušnou inštitúciou odpočíta od vyššie špecifikovaného obdobia náhrady výplaty dávok (tri, resp. päť mesiacov). Týmto koordinačným refundačným prístupom sa finančne odbreňuje inštitúcia členského štátu bydliska úplne nezamestnanej osoby, keďže sa zohľadňuje výplata dávky inštitúciou členského štátu (*system trojmesačných refundácií, resp. päťmesačných*) vykonaných inštitúciou členského štátu, ktorého právna úprava sa naposledy vzťahovala na nezamestnanú osobu), podľa právnych predpisov ktorej bola nezamestnanej osobe vyplácaná dávka. Súčasne poznamenávame, že takto nariadením regulovaná koordinačná situácia stále umožňuje úplne nezamestnanej osobe **do určitej miery uplatňovať právo voľby, v ktorom členskom štáte sa eviduje v službách zamestnanosti a následne aj požiada o priznanie dávok** v nezamestnanosti.

Úplne nezamestnaná osoba podlieha systémovému kontrolnému postupu a dodržiava podmienky ustanovené právnymi predpismi členského štátu bydliska. Táto nezamestnaná osoba sa môže ale sekundárne a doplnkovo evidovať aj v službách zamestnanosti členského štátu jej posledného výkonu zamestnania (príp. výkonu samostatnej zárobkovej činnosti).

Ak sa podľa čl. 56 vykonávacieho nariadenia úplne nezamestnaná osoba zaeviduje v službách zamestnanosti členského štátu jej bydliska, tak musí túto skutočnosť oznámiť inštitúcii členského štátu, ktorý dávky v nezamestnanosti poskytuje. Na žiadosť služieb zamestnanosti člen-

ského štátu bydliska nezamestnanej osoby zašle inštitúcia (resp. služby zamestnanosti) členského štátu, ktorá poskytuje dávky, príslušné informácie o zaevidovaní nezamestnanej osoby a hľadani zamestnania. Ak právne predpisy oboch dotknutých členských štátov požadujú splnenie určitých povinností a/alebo vykonávanie činností spojených s hľadaním zamestnania, tak prednostne plní nezamestnaná osoba povinnosti právnych predpisov členského štátu poskytujúceho dávky v nezamestnanosti. Ak by si nezamestnaná osoba neplnila povinnosti podľa právnych predpisov členského štátu, ktorý neposkytuje dávky, tak to nemá vplyv na poskytovanie dávky druhým členským štátom.

Nariadenie napokon v čl. 65a zakotvuje reguláciu osobitnej situácie úplne nezamestnaného cezhraničného pracovníka²³ v postavení samostatne zárobkovo činnnej osoby, ktorý práve v tomto postavení získal obdobie poistenia zakladajúce jeho nárok na dávky v nezamestnanosti v členskom štáte inom, ako je jej členský štát bydliska. Súčasne tento členský štát vyhlási, že pre žiadnu kategóriu samostatne zárobkovo činnných osôb sa neuplatňuje jeho vlastný systém dávok v nezamestnanosti. Tento úplne nezamestnaný cezhraničný pracovník sa preto eviduje v službách zamestnanosti členského štátu posledného výkonu samostatnej zárobkovej činnosti a dodržiava podmienky ustanovené právnymi predpismi tohto členského štátu, keďže tento členský štát mu aj poskytuje dávky v nezamestnanosti podľa právnych predpisov, ktoré vykonáva. Táto nezamestnaná osoba môže vykonať sekundárny a doplňujúci krok spočívajúci v evidovaní sa v službách zamestnanosti členského štátu jej bydliska.

²³ Čl. 1 písm. f) nariadenia definuje cezhraničného pracovníka ako osobu, ktorá vykonáva činnosť zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby v jednom členskom štáte a ktorá má bydlisko v inom členskom štáte, do ktorého sa vracia spravidla denne alebo aspoň raz za týždeň. Odborná literatúra podrobuje uvedenú definíciu ešte dôslednejšej klasifikácii podľa periodicity návratov osoby do členského štátu bydliska. Ak sa osoba vracia denne do miesta bydliska, ide tzv. „pravého cezhraničného zamestnanca“, ak ale dochádza do miesta bydliska iba raz do týždňa, ide o tzv. „nepravého cezhraničného zamestnanca“. Pozri s. 137 EICHENHOFER, E. *Sozialrecht der Euroäischen Union*. Erich Schmidt Verlag. Berlin 2001, s. 284, alebo s. 49 MARHOLD, F. (Hrsg.) und BREITENGER, E. *Das neue Sozialrecht der EU*. Linde, Wien 2005, s. 164.

3. Vnútroštátny právny rámec dávky v nezamestnanosti

Generálne a legálne vymedzeným účelom dávky v nezamestnanosti je zabezpečením príjmu zmierniť absenciu príjmu fyzickej osoby v dôsledku nezamestnanosti, resp. straty zamestnania (§ 2 písm. e) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSP“) ako jednej z primárnych foriem zárobkovej činnosti spôsobilej jednotlivcovi zabezpečovať základné životné podmienky. Z hľadiska ochranej funkcie sociálneho zabezpečenia je úlohou tejto dávky chrániť pracovný a sociálno-ekonomický potenciál fyzickej osoby vrátane osôb na ňu previazaných plnením vyživovacej povinnosti v období krátko po strate zárobkovej činnosti. Aktuálna dávková schéma²⁴ dávky v nezamestnanosti obsahuje nasledujúce podmienky spojené so vznikom nároku na túto dávku:

- zaradenie jednotlivca do evidencie uchádzačov o zamestnanie (*vedenej príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého pobytu*) za podmienok upravených v zákone o službách zamestnanosti (t. j. osobné podanie písomnej žiadosti o zaradenie do evidencie v lehote 7 kalendárnych dní po skončení relevantnej zárobkovej činnosti a ďalších skutočností uvedených v § 34 ods. 3, pri súčasnej neexistencii skutočností obsiahnutých v § 34 ods. 14 a § 36 ods. 1 a 2 zákone o službách zamestnanosti.²⁵ V rámci evidencie musí uchádzač o zamestnanie plniť podmienku preukazovania aktívneho hľadania zamestnania, podmienku spolupráce vo vzťahu k úradu práce vrátane disponibilít na účely ponuky vhodného zamestnania

²⁴ Dávková schéma predstavuje súhrn predpokladov vyžadovaných zákonom na vznik nároku na dávkové plnenie (*ex lege*).

²⁵ Medzi legálne dôvody, zakladajúce vyradenie uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov, je najmä jeho prejav vôle nebyť vedený v evidencii, preukázaný nelegálny výkon práce, výkon väzby alebo trestu odňatia slobody, osobná a celodenná starostlivosť o dieťa, priznanie starobného dôchodku, získanie povolania na zamestnanie v cudzine alebo odchod do členského štátu EÚ na obdobie dlhšie ako 15 kalendárnych dní, ale s výnimkou poberateľa dávky v nezamestnanosti hľadajúceho pracovné príležitosti.

- alebo ponuky niektorého z aktívnych opatrení na trhu práce, a napokon podmienku plnenia oznamovacej povinnosti, a to zmenu každej skutočnosti, ako je napríklad vznik dočasnej pracovnej neschopnosti, termín predpokladaného pôrodu či zmena trvalého pobytu, a
- splnenie čakacej podmienky,²⁶ t. j. získanie obdobia min. 2 rokov obdobia poistenia v nezamestnanosti (t. j. 730 kalendárnych dní) z posledných 4 rokov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Obdobie poistenia získané pracovnoprávnym vzťahom zakladajúcim právo na pravidelný zdaniteľný príjem zo závislej činnosti je možné kombinovať aj so získaným dobrovoľným poistením v nezamestnanosti na účely splnenia vyššie uvedenej čakacej podmienky. Rovnako sa do splnenia vyššie uvedenej čakacej podmienky započítava aj obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti a obdobie prerušenia povinného poistenia zamestnanca kvôli čerpaniu rodičovskej dovolenky (§ 104a ZoSP). Rovnaká dávková schéma sa aplikuje aj na samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorá by bola poistená v nezamestnanosti z pozície dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti. V prípade samostatne zárobkovo činnnej osoby, ktorá je povinne nemocensky a dôchodkovo poistená, zachoval zákonodarca flexibilný prístup k dobrovoľnému poisteniu v nezamestnanosti na rozdiel od poistnej kategórie zamestnanca, keďže podľa § 14 ods. 2 v spojení s § 19 ods. 2 ZoSP pre poistnú kategóriu zamestnanca s právom na pravidelný zdaniteľný príjem zo závislej činnosti je vylúčená možnosť dobrovoľného nemocenského poistenia a následne aj dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti (*právo na pravidelný zdaniteľný príjem zo závislej činnosti zakladá podľa § 4 ZoSP fyzickej osobe povinné nemocenské poistenie, čo následne vylučuje možnosť uzatvorenia dobrovoľného poistenia*). Podmienkami na vznik dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti u samostatne zárob-

²⁶ Čakacia podmienka je požiadavkou na žiadateľa o dávku, aby preukázal určité minimálne obdobie poistnej participácie v príslušnom systéme sociálnej ochrany, t. j. systému poistenia v nezamestnanosti v tomto prípade.

kovo činnnej osoby sú trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt a súčasne povinné nemocenské a dôchodkové poistenie tejto osoby.

Dávková formula²⁷ dávky v nezamestnanosti predstavuje 50 % denného vymeriavacieho základu (ďalej len „DVZ“), pričom DVZ predstavuje podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých sa platilo poistné v rozhodujúcom období, a počet dní rozhodujúceho obdobia.²⁸ Rozhodujúce obdobie na určenie DVZ je obdobie dvoch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku (*t. j. odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie*). Ak nemala osoba vymeriavacie základy na platenie poistného v celom rozhodujúcom období, tak sa zohľadní len kratšie „získané“ obdobie poistenia. Ak nemala osoba v rozhodujúcom období žiadne vymeriavacie základy na platenie poistného, tak DVZ sa určí z minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného (*t. j. 50 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy platnej v hospodárstve SR pred dvomi rokmi; 50 % z 1 013 eur, ktorá platila pre rok 2018*). Ak je v rozhodujúcom období iba obdobie založené prerušením povinného poistenia kvôli čerpaniu rodičovskej dovolenky, tak rozhodujúce obdobie na určenie DVZ je obdobie posledných dvoch rokov predchádzajúcich začiatku prerušenia povinného poistenia, teda nástupu rodiča na rodičovskú dovolenku bez nároku na materské v prípade muža (v prípade SZČO je to vznik nároku na rodičovský príspevok). Uvedená právna fikcia zápočtu obdobia čerpania rodičovskej dovolenky do obdobia poistenia v nezamestnanosti predstavuje zásadné pozitívne opatrenie, ktorým sa eliminujú negatívne následky riadnej starostlivosti rodiča o dieťa pri zohľadnení aspektu zárobkovej nečinnosti rodiča počas starostlivosti

²⁷ Predstavuje súhrn veličín určujúcich výšku dávky, pričom svoju kvantitatívnu hodnotu odvíjajú jednak z predpokladov na vznik nároku na dávku a jednak z prvkov poistného vzťahu (napr. sumy poistného). Pozri MATLÁK, J. a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK. Bratislava 2004, s. 57, s. 442. ISBN 80-7160-190-X.

²⁸ Z rozhodujúceho obdobia sa vylučujú dni, za ktoré nebolo zaplatené poistné v správnej výške alebo povinnosť platiť poistné bola vylúčená (§140 ZoSP).

o dieťa do troch rokov, prípadne do šiestich rokov, ak má dieťa dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav.

Napokon ak je v rozhodujúcom období len obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, tak toto obdobie sa zohľadní na určenie výšky DVZ za predpokladu, ak trvalo aspoň 26 týždňov a súčasne ak za toto obdobie bolo riadne zaplatené poistné na poistenie v nezamestnanosti (104 ods. 5 ZoSP). V opačnom prípade sa na určenie výšky DVZ aplikuje suma minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného. Maximálna výška DVZ predstavuje dvojnásobok priemernej mesačnej mzdy zistenej za dva roky spätne (ak sa dávka priznáva v období od januára do júna) alebo za predchádzajúci rok (ak sa dávka priznáva v období od júla do decembra). Dávka v nezamestnanosti sa v mesačnom vyjadrení rovná násobku určenej výšky 50 % DVZ a počtu kalendárnych dní v mesiaci, za ktorý sa dávka poskytuje.

Podporné obdobie dávky v nezamestnanosti je 6 mesiacov. Ak počas poberania dávky je osoba vyradená z evidencie (napr. pre uzatvorenie nového pracovného pomeru) a v priebehu dvoch rokov sa opätovne zaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie, tak má táto osoba nárok dávku v nezamestnanosti v nevyčerpanom rozsahu podporného obdobia a v sume, v akej ju poberala počas „predchádzajúcej“ nezamestnanosti. Ak bola osoba vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie a vyčerpaná z podporného obdobia min. tri mesiace, tak môže požiadať o jednorazové vyplatenie dávky v polovičnej sume za nevyčerpanú časť podporného obdobia (§ 105 ods. 4 ZoSP). Tento prvok predstavuje dodatočný a pomocný príjem pre uchádzača o zamestnanie v počiatočnom období jeho opätovného uplatnenia na trhu práce.

Uvedené podporné obdobie dávky v nezamestnanosti považujeme za veľmi krátke aj s ohľadom na vyžadované obdobie poistnej participácie. Malo by byť dlhšie a súčasne odstupňované spôsobom, že pokračujúcim výplatným obdobím dávky by sa jej suma postupne znižovala preto, aby jej výplata neotupovala snahy nezamestnanej osoby aktívne si hľadať zárobkovú činnosť.

Nárok na priznanie alebo výplatu dávky v nezamestnanosti zaniká (§ 106 ZoSP):

- dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- priznaním starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku kvôli poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

Napokon prednosť pred výplatom dávky v nezamestnanosti má výplata nemocenských dávok (*t. j. nemocenského, ošetrovného a materského*) a výplata rodičovského príspevku.

Záver

Zámerom koordinovanej dávkovej oblasti dávky v nezamestnanosti je umožniť poskytovať dávku v nezamestnanosti vrátane opatrení systému služieb zamestnanosti nezamestnanej osobe, ktorá by nespĺnila podmienky na priznanie nároku na dávku v nezamestnanosti „len“ pre dávkové predpoklady stanovené systémom sociálneho zabezpečenia štátu posledného výkonu zamestnania, a to s cieľom podporiť mobilitu pracovníkov, hľadajúcich pracovné príležitosti na európskom pracovnom trhu a jej lepšej alokácie a rozmiestnenia, a to aj vrátane čiastočného exportu dávky v nezamestnanosti.

Príslušným členským štátom na uplatnenie nároku na dávku v nezamestnanosti je členský štát, v ktorom bola nezamestnaná osoba naposledy v postavení zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnej osoby, s výnimkou situácie, keď sa nezamestnaná osoba po strate zamestnania (alebo ukončenia samostatnej zárobkovej činnosti) vráti do členského štátu jej bydliska, kde sa eviduje v národných službách zamestnanosti. Týmto na prvý pohľad jasným a striktným pravidlom vznikajú otázky postupu v prípade cezhraničných zamestnancov alebo sezónnych zamestnancov (ktorých postavenie predchádzajúce koordináčne nariadenie č. 1408/71 osobitne regulovalo). Má byť odpoveďou na túto otázku fakt, že tieto dve skupiny si majú uplatňovať nárok na dávku podľa práv-

nych predpisov štátu ich bydliska (s jednou výnimkou zakotvenou v čl. 65a nariadenia)?

Ďalšou otázkou do diskusie o tejto koordinovanej dávkovej problematike je zohľadňovanie len príjmu (platu) dosiahnutého nezamestnanou osobou v príslušnom členskom štáte pri výmere dávky, a to aj v situácii, ak by táto osoba v referenčnom období na určenie zohľadňovaného príjmu (napr. v podmienkach SR sú to posledné štyri roky pred zaradením do evidencie) vykonávala zárobkovú činnosť aj v inom členskom štáte, z ktorej by dosahovala značný príjem. A o pomernom spôsobe výpočtu dávky v nezamestnanosti nie je vôbec možné ani uvažovať, ako je to v prípade koordinovanej dávkovej oblasti dôchodkových dávok.

Medzi osobitné koordinačné situácie tejto dávkovej oblasti patria prípady hľadania pracovných príležitostí nezamestnanou osobou v inom členskom štáte alebo návrat osoby po strate zamestnania do členského štátu jej bydliska, pričom práve v tejto posledne uvedenej situácii európsky zákonodarca účinnosťou nariadenia č. 883/2004 spravodlivejšie upravil refundačné vzťahy medzi inštitúciami členského štátu posledného výkonu zárobkovej činnosti a členského štátu bydliska nezamestnanej osoby.

Napokon oprávnenou otázkou je značne časovo obmedzený export dávky v nezamestnanosti, i keď nariadenie umožňuje príslušnej inštitúcii (úradu) predĺžiť obdobie exportu na najviac šesť mesiacov. Nemožno ale vylúčiť situáciu, že týmto prístupom bude obmedzený pohyb nezamestnanej osoby, hľadajúcej pracovné uplatnenie na inom trhu práce, ak by na jednom neuspela v rámci trojmesačného exportného obdobia.

LITERATÚRA

- BARANCOVÁ, H. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. Sprint 2, s.r.o., Bratislava 2019. 668 s. ISBN 978-80-89393-42-8.
- EICHENHOFER, E. *Sozialrecht der Europäischen Union*. Erich Schmidt Verlag. Berlin 2001, s. 284.
- GREGOROVÁ, Z. a kol. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1 vyd.

Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018, s. 278. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.

MATLÁK, J. a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. VO PRAF UK Bratislava, 2004, 442 s.

MARHOLD, F. (Hrsg.) und BREITTEGGER, E. *Das neue Sozialrecht der EU*. Linde, Wien 2005, s. 164.

KOLDINSKÁ, K., TOMEŠ, I., KŘEPELKA, F. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 310. ISBN 978-80-7552-701-1.

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

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

email: mlacko@truni.sk

DOČASNÉ VYSLANIE ZAMESTNANCA V POISTNÝCH VZŤAHOCH

TEMPORARY POSTING OF EMPLOYEE IN INSURANCE RELATIONS

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.¹

Abstrakt: Sloboda voľného pohybu osôb a sloboda voľného pohybu tovarov a služieb v rámci územia členských štátov Európskej únie umožňuje zamestnávateľom realizovať svoje hospodárske záujmy na globalizovanom európskom trhu. Trhové hospodárske pozície zamestnávateľa posilňujú aj prostredníctvom vysielania svojich zamestnancov vykonávať prácu alebo služby do podnikov v iných členských štátoch. Aby dočasné vyslanie zamestnanca na území iného členského štátu neohrozovalo jeho sociálne postavenie zaručené domovským systémom sociálneho zabezpečenia, tak európske koordinačné nariadenia určujú príslušný národný systém sociálneho zabezpečenia zaisťujúci dočasne vyslanému zamestnancovi ochranu jeho sociálnych práv. Predmetom príspevku je analýza určovania príslušného systému sociálneho zabezpečenia členského štátu EÚ pre dočasne vyslaného zamestnanca a správna interpretácia predpokladov takeého vyslania zamestnanca, keďže najmä pre vysielajúceho zamestnávateľa môže predstavovať zásadné aplikačné problémy.

Kľúčové slová: vysielajúci zamestnávateľ, poslaný zamestnanec, podmienky a znaky vyslania, príslušný systém sociálneho zabezpečenia, príslušná inštitúcia vykonávajúca systém sociálneho zabezpečenia

Abstract: Freedom of movement of persons and the free movement of goods and services within the territory of the Member States of the European Union significantly helps employers to pursue their economic interests in a globalized European market. Employers strengthen market economic positions by posting their employees to perform work or services in companies in other Member States of the European Union. In order to ensure that the temporary posting of a worker to the territory of another Member State of the European Union does not jeopardize his social status guaranteed by his national social security system, European coordination regulations designate the relevant natio-

¹ Autor spracoval príspevok v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0081/19 pod názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“. Zodpovedný riešiteľ projektu je doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.. Právnická fakulta Trnavskej univerzity.

nal social security system to ensure to the temporary posted worker the protection of his social rights. The subject of the article is an analysis of the determination of the relevant social security system of Member State of the European Union for a posted worker and the correct interpretation of the assumptions of posting, as it can pose major application problems, especially for the posting employer

Key words: posting employer, posted employee, posting conditions and characteristics, competent social security system, competent institution pursuing social security system

Úvod

Primárne právo EÚ v tejto osobitnej problematike reprezentuje Charta základných práv EÚ,² pričom Zmluva o fungovaní EÚ v X. hlavne uvádza generálnejšie definované činnosti na úrovni EÚ (*osobitne uvádzame „pracovné podmienky“ a „sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov“*), sledujúce dosahovanie cieľov, akými sú predovšetkým zlepšovanie životných a pracovných podmienok, primeraná sociálna ochrana a zvyšovanie zamestnanosti.

Cezhraničné poskytovanie služieb a hospodárskych činností nie je v globalizovanej ekonomike výnimkou, ale skôr pravidlom za predpokladu, že hospodársky subjekt, akým je aj zamestnávateľ, má ambíciu rozširovať svoju činnosť alebo posilňovať svoju pozíciu v danom hospodárskom segmente. Zamestnávateľský subjekt má na uskutočnenie naznačených hospodárskych záujmov možnosť využiť pracovnoprávny inštitút (dočasného) vyslania zamestnanca do štátu, v ktorom plánuje uskutočňovať (alebo už uskutočňuje) svoje hospodárske záujmy či aktivity s iným hospodárskym (obchodným) subjektom.

Zamestnanec vyslaný po určité predvídané obdobie realizovať pracovnú činnosť rámcovo určenú jeho vysielajúcim (a spravidla aj domovským) zamestnávateľom pre iný hospodársky subjekt so sídlom v inom členskom štáte má normatívne regulované postavenie nielen v pracov-

² Publikovaná v Úradnom vestníku EÚ C 326/02, 26. 10. 2012.

noprávnej oblasti,³ ale aj v oblasti sociálneho zabezpečenia, in concreto v oblasti poisťných systémov (v podmienkach SR je sociálne poistenie a zdravotné poistenie). Dôvody sociálnoprávnej úpravy postavenia dočasne vyslaného zamestnanca sú založené primárne snahou o zachovanie úrovne sociálnej ochrany, ktorú má takýto zamestnanec zaručenú alebo ju nadobudol v (národnom) systéme sociálneho zabezpečenia členského (domovského) štátu, v ktorom jednak pôsobí jeho zamestnávateľ, a v ktorom jednak aj sám zamestnanec zvyčajne pracuje. Nemenej podstatnou skupinou dôvodov sociálnoprávnej úpravy postavenia vyslaného zamestnanca sú poznatky z aplikačnej praxe, ktoré svedčia o deformovaní až zneužívaní účelu vyslania v prospech znižovania nákladov zamestnávateľa na dočasne vyslaného či vyslaných zamestnancov (najmä v oblasti odvodového zaťaženia).

1. Právny rámec vyslania zamestnanca

Dôvodnosť existencie inštitútu vyslania zamestnanca sa opiera predovšetkým o čl. 3 ods. 2 a 3 Zmluvy o EÚ („*Únia ponúka svojim občanom priestor ... , v ktorom je zaručený voľný pohyb osôb...*“; „*Usiluje sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy ..., o sociálne trhové hospodárstvo...*“), čl. 26 Zmluvy o fungovaní EÚ (t. j. vytvorenie vnútorného trhu EÚ, v ktorom zaručuje voľný pohyb osôb, tovaru, kapitálu a služieb) čl. 45 Zmluvy o fungovaní EÚ („*Zabezpečí sa voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie.*“) v nadväznosti na čl. 46 a 48 Zmluvy o fungovaní EÚ (predtým čl. 40 a 42 Zmluvy o Európskom spoločenstve). Prvá veta čl. 48 Zmluvy o fungovaní EÚ oprávňuje Európsky parlament a Radu na prijatie opatrení v oblasti sociálneho zabezpečenia v súlade s riadnym legislatívnym postupom, ktoré sú nevy-

³ K pracovnoprávnej regulácii dočasného vyslania a najmä k pracovnoprávnomu pohľadu na dočasnosť vyslania zamestnanca pozri s. 15, 16, 20 a 21 BARANCOVÁ, H., ŠTEFKO, M., GREGUŠ, J. *Cezhraničná spolupráca a dočasné vysielanie zamestnancov*. Praha: Leges, 2017, 160 s. ISBN 978-80-7502-222-6.

hnutné na poskytnutie voľného pohybu pracovníkov. Inštitút dočasného vyslania zamestnanca je v priamej interakcii nielen so slobodou voľného pohybu osôb, a to najmä pracovných síl,⁴ ale aj so slobodou voľného pohybu tovarov a služieb (čl. 56 a nasl. Zmluvy o fungovaní EÚ) systémovo previazanou so slobodou podnikania, pričom službou sa rozumie aj činnosť obchodnej, priemyselnej povahy a činnosti v oblasti slobodných povolání.

Sociálnym rozmerom dočasného vyslania zamestnanca sa na úrovni sekundárnych únieových noriem zaoberajú **nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004** z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 166, 30. apríla 2004) (ďalej len „nariadenie“)⁵ k nemu prislúchajúce **vykonávacie nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009** zo 16. septembra 2009, **smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71** zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997), **smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ** z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014), **smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057** z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, v požiadavkách na do-

⁴ V zmysle rozsudku Súdneho dvora EÚ v právnej veci Wirth C-109/92 sa na účely využívania slobody voľného pohybu považujú za pracovníkov aj žiaci a študenti, a to tak vo vzťahu k využívaniu slobody voľnému pohybu osôb, ako aj k prístupu k štúdiu.

⁵ Nariadenie bolo zmenené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 zo 16. septembra 2009, č. 1244/2010 zo dňa 9. decembra 2010, nariadením EP a Rady č. 465/2012 zo dňa 22. mája 2012, nariadením č. 1224/2012 zo dňa 18. decembra 2012, nariadením Rady č. 517/2003 zo dňa 13. mája 2013, nariadením Komisie č. 1372/2013 zo dňa 19. decembra 2013, nariadením Komisie č. 1368/2014 zo dňa 17. decembra 2014, nariadením Komisie č. 2017/492 zo dňa 21. marca 2017 a nariadením EP a Rady č. 2019/1149 zo dňa 20. júna 2019.

držiavanie predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 31.7.2020) a čiastočne aj **smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES** o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov (Ú. v. ES L 158, 30. 4. 2004). Vo vzťahu k poskytovaniu služieb (dočasne) vyslanými samostatne zárobkovo činnými osobami je to aj smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu.

Prvé dve uvedené koordinačné nariadenia sledujú a naplňujú primárny cieľ podporovať voľný pohyb osôb v rámci EÚ späťého najmä s hospodárskymi aktivitami, ktorého realizácia je potenciálne ohrozená stratou časti alebo celej škály sociálnych práv založených jedným (domovským) systémom sociálneho zabezpečenia v dôsledku podmienok vyžadovaných iným národným systémom sociálneho zabezpečenia aktuálne determinujúceho sociálne postavenie vyslaného zamestnanca ako osoby využívajúcej voľný pohyb osôb. Kvalitatívnym cieľom oboch nariadení je, aby sa takáto osoba neocitla v „horšom“ sociálnom postavení v porovnaní s osobami, ktoré počas celého aktívneho pracovného života zotrávajú iba v jednom (národnom) systéme sociálneho zabezpečenia členského štátu, a to spravidla pri porovnaní s úrovňou domovského národného systému sociálneho zabezpečenia tejto voľne sa pohybujúcej osoby.

Podľa smernice č. 96/71/ES za nadnárodné poskytovanie služieb sa považujú prípady, keď zamestnávateľ vyšle svojho zamestnanca dočasne na územie iného členského štátu na vlastné náklady a pod svojím vedením na základe obchodno-právnej zmluvy, ktorú má uzavretú s účastníkom, pre ktorého sú služby určené. Za nadnárodné poskytovanie služieb sa považujú aj situácie, keď zamestnávateľ vyšle svojich zamestnancov do podniku, ktorý je vo vlastníctve skupiny podnikov na územie niektorého z členských štátov EÚ za podmienky, že počas celého dočasného vyslania zamestnancov existuje pracovný pomer medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom dočasne vyslaným na územie iného členského štátu. Nadnárodným poskytovaním služieb je aj dočasné vy-

slanie zamestnanca agentúrou dočasného zamestnávania za podmienky trvania pracovnoprávneho vzťahu.⁶

Cieľom vyššie uvedených koordinačných nariadení a v nich obsiahnutých tzv. koordinačných⁷ pravidiel je vzhľadom na vyššie uvedené zaistiť efektívnu sociálnu ochranu voľne sa pohybujúcich osôb v rámci členských štátov EÚ, ktorej potenciálne oslabenie vyvoláva kolíziu (národných) systémov sociálneho zabezpečenia, a to prostredníctvom uplatňovania:

1. rovnakého zaobchádzania (v oblasti sociálnych práv) vo vzťahu k štátnym príslušníkom iného členského štátu EÚ vrátane nečlenského („tretieho“) štátu a vo vzťahu ku skutočnostiam klasifikovaných iným národným systémom sociálneho zabezpečenia (pravidlo rovnosti a pravidlo rovnocennosti sociálnoprávnych skutočností),
2. aplikácie iba jedného (národného) systému sociálneho zabezpečenia⁸ na voľne sa pohybujúcu osobu (pravidlo o unitárnej príslušnosti systému sociálneho zabezpečenia). Kvalita priznaných alebo iba nadobúdaných sociálnych nárokov by bola bez existencie koordinačných pravidiel ohrozená v situáciách, ak by určitý (národný) systém sociálneho zabezpečenia členského štátu EÚ podmieňoval účasť na ňom predchádzajúcim obdobím poistenia, trvalého pobytu či bydliska alebo inou sociálnoprávnou skutočnosťou, čím by u vyslaného

⁶ BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, s. 69, 400 s. ISBN 978-80-7502-117-5.

⁷ Na zasadnutí Európskej rady v Lisabone v roku 2000 sa upustilo od klasického priameho koordinačného prístupu tvoreného orgánmi ES smerujúceho k jednotnej európskej sociálnej politike a zaviedla sa tzv. metóda otvorenej koordinácie. Pozri TOMEŠ, I. a KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydanie. C. H. Beck, Praha 2003, s. 51 a 81, 267 s. ISBN 80-7179-831-2.

⁸ Z hľadiska územného rozsahu je ním (národný) systém sociálneho zabezpečenia, ktorý pôsobí na celom území členského štátu, nemôže teda aplikovať tzv. lokálny systém sociálneho zabezpečenia, no napriek tomu z vecného a osobného rozsahu však môže ísť o osobitný systém sociálneho zabezpečenia, ktorým sú pokryté iba určité sociálne udalosti alebo vstup je umožnený iba niektorým pracovným kategóriám (napr. baníci, príslušníci silových zložiek).

zamestnanca vznikla absencia alebo prípadne aj súbežná účasť v systémoch sociálneho zabezpečenia. Vznikol by tak buď tzv. negatívnu, alebo pozitívnu kolíziu (národných) systémov sociálneho zabezpečenia spätý s cezhraničnými situáciami podmienenými uskutočňovaním unijnej slobody voľného pohybu osôb. Práve koordinačné pravidlo o unitárnej príslušnosti (národného) systému sociálneho zabezpečenia členského štátu EÚ⁹ na voľne sa pohybujúcu osobu je základom tvorby a uplatnenia tzv. **hraničných ukazovateľov kolíznych úniových noriem**, teda zvolených kritérií riešiacich v určitých európskym zákonodarcom predvídaných situáciách kolíziu najčastejšie dvoch alebo viacerých systémov sociálneho zabezpečenia alebo ojedinele aj absenciu akéhokoľvek uplatniteľného systému sociálneho zabezpečenia členského štátu vo vzťahu k zaisteniu sociálnej ochrany osoby voľne sa pohybujúcej na území členských štátov EÚ,

3. zachovania získaných sociálnych práv vyjadrených predovšetkým v priznaných dávkových nárokoch, t. j. odstránenie viazanosti výplaty dávky na existenciu bydliska príjemcu dávky (uvedené sa označuje aj ako pravidlo „exportu dávok“),
4. zaistenie práva na nadobudnutie a zachovanie (vrátane znovunadobudnutia) sociálnych práv pri voľnom pohybe ekonomicky aktívneho obyvateľstva do ďalších členských štátov (prostredníctvom metód spočítavania období poistenia alebo pobytu získaných v rôznych národných systémoch sociálneho zabezpečenia). V tomto prípade možno hovoriť o pravidle vyjadrujúcom právnu istotu (garanciu) pri zaistení už nadobudnutých a nadobúdaných (budúcich) dávkových nárokov. a napokon
5. rovnaké hodnotenie skutočností (v zmysle čl. 5 nariadenia sa rovnaké právne účinky priznávajú pri hodnotení dávok, príjmov, faktov/uda-

⁹ Takto určený národný systém sociálneho zabezpečenia sa označuje ako určenie tzv. „príslušných právnych predpisov“ v intenciách terminológie koordinačných nariadení alebo sa pojmovovo vymedzuje aj ako pričlenenie, či tzv. „afiliácia“ k systému sociálneho zabezpečenia.

lostí, ktoré sa získali, poskytli alebo vyskytli v inom členskom štáte EÚ).¹⁰

Sociálny rozmer problematiky dočasného vyslania spočíva v riešení kolíznych situácií, ako čo najefektívnejšie zaistiť sociálnu ochranu, a to v širšom zmysle pre prípad vzniku predvídaných (resp. regulovaných) sociálnych udalostí krytých príslušnými vecnými a peňažnými dávkovými plneniami poskytovanými (koordinačným nariadením č. 883/2004) určeným systémom sociálneho zabezpečenia, ak bol zamestnanec dočasne vyslaný do iného členského štátu EÚ. V zmysle uvedeného je **prvým zámerom** vyššie uvedených koordinačných pravidiel **určiť iba jeden uplatniteľný (národný) systém sociálneho zabezpečenia**¹¹ (čl. 11 ods. 1 nariadenia), ktorému podliehala¹² alebo podlieha voľne sa pohybujúca osoba pri realizácii jej sociálnych nárokov a následne **druhým zámerom** zabezpečiť **minimálne rovnakú úroveň jej sociálnych nárokov**, ktorých kvalita je pri prechode z jedného do iného národného systému sociálneho zabezpečenia garantovaná na rôznej úrovni.

¹⁰ K tomuto novozakotvenému koordinačnému pravidlu pozri s. 276 GREGOROVÁ, Z. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018. s. 278. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.

¹¹ Nariadenie zakotvuje pojem „právne predpisy“, pod ktorým rozumie zákony, nariadenia a ostatné vykonávajúce opatrenia späté s reguláciou poskytovania dávok obsiahnutých vyjadrených v čl. 3 ods. 1 nariadenia, pričom sú vylúčené zmluvné dojednania (napr. kolektívne zmluvy) s výnimkou tých, ktorými sa vykonávajú zákonné povinnosti, alebo tých, o ktorých záväznosti rozhodne verejný orgán, príp. ktoré rozširujú pôsobnosť tohto orgánu za predpokladu uskutočnenia ich vyhlásenia členského štátu oznámenému predsedom EP a Rady EÚ a následnému uverejneniu v Úradnom vestníku EÚ.

¹² Z gramatického hľadiska použitý minulý čas má vyjadrovať zohľadnenie získaných poisťných období v procese posudzovania splnenia podmienok nároku na priznanie určitého dávkového plnenia.

2. Predpoklady uplatnenia dočasného vyslania zamestnanca

Najčastejším hraničným ukazovateľom v početnosti aplikácií určujúcich unitárnu príslušnosť jedného (národného) systému sociálneho zabezpečenia pre kategóriu voľne sa pohybujúcej ekonomicky aktívnej osoby je **miesto výkonu práce či služieb** („loci laboris“) takejto osoby (čl. 11 ods. 3 písm. a), b) nariadenia).

Tento hraničný ukazovateľ sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde má ekonomicky aktívna osoba využívajúca voľný pohyb v rámci EÚ svoje bydlisko (interpretované v zmysle čl. 1 písm. j) nariadenia ako miesto, kde osoba zvyčajne býva), príp. svoje centrum (*rodinných či ekonomických*) záujmov (ako spôsobov určenia bydliska podľa čl. 11 nariadenia č. 987/2009), čo znamená, že by sa z funkcionalistického hľadiska mal obdobne uplatniť aj pri zabezpečovaní sociálnej ochrany dočasne vyslaného zamestnanca. Tento prístup podporuje aj pracovnoprávna úprava dočasného vyslania obsiahnutá v smernici č. 96/71 a podporne aj v smernici č. 2014/67/EÚ. **Hraničný ukazovateľ miesta výkonu činnosti ekonomicky aktívnej osoby sa ale podľa čl. 12 nariadenia neuplatní v prípadoch splnenia predpokladov previazaných s uplatnením dočasného vyslania zamestnanca** a rovnako aj tzv. „dočasného samovyslania“ samostatne zárobkovo činnej osoby. V oboch situáciách naďalej sociálnu ochranu zaisťuje systém sociálneho zabezpečenia (domovského) štátu vyslania zamestnanca. Z naznačeného vyvodzujeme poznatok, že dočasné vyslanie zamestnanca je konštruované ako špeciálna úprava (*lex specialis*) vo vzťahu ku koordinačnej úprave generálne podporujúcej voľný pohyb osôb v rámci členských štátov EÚ. Dodávame, že nariadenie nezakotvuje definíciu vyslania, resp. vyslaného zamestnanca, preto absenciu definície vyslaného zamestnanca preklenujeme aplikáciou čl. 2 smernice č. 96/71, podľa ktorej za vyslaného zamestnanca sa považuje zamestnanec,¹³ ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva pracovnú

¹³ Uvedené vymedzenie vyslaného zamestnanca plne nekorešponduje s koordinačnou úpravou inštitútu dočasného vyslania, keďže z hľadiska osobného rozsahu predpokladá

činnosť na území iného členského štátu, než je členský štát, v ktorom bežne pracuje (pojem zamestnanec je interpretovaný podľa právneho poriadku štátu dočasného výkonu práce).¹⁴

S cieľom naplniť koordinačné pravidlo o unitárnej príslušnosti systému sociálneho zabezpečenia, a tým aj elimináciu (negatívnej) kolízie národných systémov sociálneho zabezpečenia, sa podľa čl. 12 ods. 1 nariadenia za dočasne vyslaného zamestnanca považuje osoba, ktorá zvyčajne vykonáva činnosť zamestnanca v členskom štáte v mene zamestnanca a ktorá je týmto zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa za splnenia dvoch podmienok. Prvou podmienkou je **dočasnosť výkonu práce** v danom členskom štáte, ktorého **očakávané trvanie nepresiahne 24 mesiacov**, a druhou podmienkou je rešpektovanie **zákazu nahrádzania (suplovania) zamestnanca** vyslaným zamestnancom **v danom (prijímajúcom) členskom štáte**. V súvislosti s prvou podmienkou smerujúcou k naplneniu inštitútu vyslania zamestnanca podľa nariadenia dodávame, že ak nastane v dôsledku nepredvídaných okolností reálna potreba vykonávať prácu vyslaným zamestnancom presahujúca 24 mesiacov, tak môže samotný zamestnanec alebo jeho vysielajúci zamestnávateľ spravidla ešte pred skončením pôvodného odsúhlaseného obdobia vyslania požiadať príslušnú inštitúciu o predĺženie tohto úseku vyslania o tri mesiace, ale pri dodržaní maximálneho povoleného obdobia 24 mesiacov. V opačnom

nariadenie aplikáciu tohto inštitútu aj voči samostatne zárobkovo činným osobám a taktiež voči špecifickým kategóriám zamestnancov tvoriacich osobný rozsah nariadenia (napr. štátny zamestnanec, zamestnanec medzinárodnej dopravnej spoločnosti). Vyslaným zamestnancom môže byť aj príslušník tretej krajiny za splnenia predpokladu riadneho pobytu na území členského štátu, a to na základe nariadenia EP a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie a vykonávacie nariadenie č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia nevzťahovali výhradne pre ich štátnu príslušnosť.

¹⁴ Vymedzenie vyslaného zamestnanca je obsiahnuté aj v slovenskej pracovnoprávnej úprave. Ustanovenia § 5 ods. 4 až 6 Zákonníka práce upravujú okrem vymedzenia vyslaného zamestnanca a vysielajúceho zamestnávateľa aj modely vyslania v obdobných intenciách, ako sú zakotvené v čl. 1 ods. 3 smernice č. 96/71.

prípade, ak nenastane *sui generis* postup podľa čl. 16 nariadenia (*opísaný nižšie v texte*), vyúsťujúci do výnimky povoľujúcej takého vyslanie v intenciách nariadenia, tak vyslaný zamestnanec po uplynutí 24 mesiacov stráca postavenie vyslaného zamestnanca podľa nariadenia. Ak by výkon pracovnej činnosti neukončil a pokračoval v pracovnej činnosti v prijímajúcom členskom štáte, tak okrem administratívnoprávnych a sankčných konzekvencií, by sa na jeho sociálny status vrátane sociálnych práv aplikoval systém sociálneho zabezpečenia členského štátu výkonu pracovnej činnosti. V rámci požiadavky max. obdobia vyslania zamestnanca kvôli zachovaniu príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu sa treba zaoberať otázkou potenciálneho prerušenia pracovnej činnosti zamestnanca (napr. pre jeho dočasnú práceneschopnosť, obdobie zaškolovania u vysielajúceho zamestnávateľa alebo čerpanie dovolenky). Podľa bodu č. 3 písm. b) rozhodnutia č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia¹⁵ prerušenia pracovnej činnosti v rozsahu do dvoch mesiacov (tzv. krátke prerušenia) v prijímajúcom podniku bez ohľadu na charakter dôvodu prerušenia sa započítavajú do celkového obdobia vyslania. Takto formulované pravidlo znižuje administratívne zaťaženie príslušných inštitúcií členských štátov, keďže nemusia v tejto otázke realizovať schvalovacie a kontrolné oprávnenia brániace zneužívaniu dočasného vyslania zamestnanca.

Za predpokladu splnenia uvedených znakov vyslania zamestnanca a podmienok spätých s vyslaním sa na vyslaného zamestnanca, ako sme už vyššie uviedli, **naďalej vzťahujú právne predpisy systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu** označovaného aj ako domovský členský štát alebo členský štát vysielajúceho zamestnávateľa. Záujem na zachovaní príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu v prípade zamestnanca vyslaného na výkon práce na max. 24 mesiacov je odôvodňovaný najmä

¹⁵ Rozhodnutie č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia zo dňa 12. júna 2009 (Ú. v. C 106/02, 24. apríla 2010).

zakotvením pravidla o odmietnutí období poistenia či bydliska kratších ako jeden rok nezakladajúcich dávkový nárok (napr. čl. 57 nariadenia vo vzťahu k dôchodkovým dávkam) získaných v inom systéme sociálneho zabezpečenia. Takto definovaným hraničným ukazovateľom sa zreteľne uskutočňuje pravidlo o garancii zachovania už nadobudnutých a nadobúdaných dávkových nárokov voľne sa pohybujúcej osoby.

Podstatnou otázkou pre dočasne vyslaných zamestnancov je poskytovanie im prislúchajúcich dávkových plnení pri vzniku predvídaných sociálnych udalostí. Rozsah a kvalita poskytovanej sociálnej ochrany v prípade dočasne vyslaného zamestnanca ostávajú vo svojej podstate nezmenené, keďže kontinuálne zotráva zamestnanec v pôvodnom domovskom systéme sociálneho zabezpečenia aj momente realizácie samotného dočasného vyslania. Jedinou zmenou v jeho sociálnej ochrane môže byť situácia poskytovania dávok pre chorobu a materstvo. Vecné dávky v chorobe a materstve (t. j. zdravotné výkony v rámci poskytovanej zdravotnej starostlivosti) poskytuje príslušná inštitúcia prijímajúceho členského štátu v rozsahu zodpovedajúcom ňou vykonávanou právnou úpravou.

V nasledujúcej časti príspevku budeme analyzovať podmienky vyslania zamestnanca a ich naplnenie s cieľom zachovať príslušnosť právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu, keďže v aplikačnej praxi ich špecifikácia nie je vždy jednoznačná. A to najmä vzhľadom na autonómne kreovanie (národných) systémov sociálneho zabezpečenia jednotlivými členskými štátmi EÚ, v dôsledku čoho príslušné inštitúcie¹⁶ a nositelia systémov sociálneho zabezpečenia relatívne samostatne vytvárajú požiadavky preukazujúce splnenie podmienok vyslania zamestnanca s cieľom zachovať príslušnosť právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu na takéhoto zamestnanca.

¹⁶ Príslušnú inštitúciu vymedzuje v čl. 1 písm. q) nariadenie ako inštitúciu, ktorá predovšetkým koná o dávkových nárokoch osoby, ďalej ktorá je určená príslušným orgánom členského štátu a napokon aj tá inštitúcia, v ktorej je osoba poistená.

Ak nie sú splnené podmienky vyslania zamestnanca s cieľom zachovať príslušnosť právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu, tak sa aplikuje buď vyššie spomenutý všeobecný hraničný ukazovateľ miesta výkonu činnosti vyslaného zamestnanca, alebo po vzájomnej dohode môžu dotknuté štáty alebo ich príslušné orgány (*predovšetkým sú nimi podľa čl. 1 písm. m) nariadenia ministerstva*) na základe čl. 16 ods. 1 nariadenia stanoviť výnimku z neuplatnenia inštitútu vyslania zamestnanca, a to v prospech určitých osôb alebo skupín osôb (t. j. takto dohodnutá výnimka nemôže mať generálny charakter čo do jej osobnej pôsobnosti).

3. Vymedzenie znakov dočasného vyslania

Vychádzajúc z praktických poznatkov o aplikácii dočasného vyslania zamestnanca, ktoré odzrkadľovali časté zneužívanie tohto inštitútu, a z rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ boli vytvorené základné znaky dočasného vyslania zamestnanca. Uvedené znaky sa napokon stali predmetom viacerých rozhodnutí Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia (poznáme, že pred účinnosťou nariadenia Správnej komisie Európskych spoločenstiev pre sociálne zabezpečenie migrujúcich zamestnancov).¹⁷ Aktuálnym rozhodnutím tejto komisie vo vzťahu k inštitútu vyslania zamestnanca sú Rozhodnutie č. A2 z 12. júna 2009 týkajúce sa výkladu čl. 12 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právnych predpisoch vzťahujúcich sa na vyslaných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných pracovníkov dočasne pracujúcich mimo príslušného štátu a Rozhodnutie č. A3 zo 17. decembra 2009 o sčítaní neprerušovaných dôb vyslania dosiahnutých podľa nariadení č. 1408/71 a 883/2004 (*Ú. v. EÚ C 149, 8. júna 2010*).

¹⁷ Správna komisia je okrem iného podľa čl. 81 bod a) nariadenia zodpovedná za riešenie administratívnych otázok a výkladových otázok, vyplývajúcich z ustanovení nariadenia a následných nariadení.

Rozhodnutie č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia špecifikuje **znaky vyslania zamestnanca na účely zachovania príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu**. V bode č. 7 Správna komisia deklarovala povinnosť jej vyplývajúcu z čl. 72 písm. a) a až c) nariadenia podporovať výmenu informácií, skúseností a spoluprácu medzi príslušnými štátmi a ich inštitúciami vrátane odstraňovania sporných výkladových problémov ustanovení nariadenia a nadväzne na uvedené sa zaviazala s cieľom naplňať tieto povinnosti vypracovať príručku osvedčených postupov o vysielaní zamestnancov.¹⁸

Priamy pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom

Pracovnoprávny vzťah k pôvodnému zamestnávateľovi musí trvať počas celého vyslania (**tzv. priamy organický vzťah** k vysielajúcemu zamestnávateľovi). Pričom organický vzťah sa považuje za preukázaný, ak práca, ktorú vykonáva vyslaný zamestnanec, je určená pre vysielajúceho zamestnávateľa (tzv. „na účet vysielajúceho zamestnávateľa“), resp. vyslaný zamestnanec musí vykonávať prácu minimálne v záujme vysielajúceho zamestnávateľa.¹⁹ Ide o podmienku potvrdzujúcu existenciu priameho vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom. Ďalšou podmienkou potvrdzujúcou priamy vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a jeho zamestnancom je tzv. dispozičná právomoc vysielajúceho zamestnávateľa prejavujúca sa v možnosti disciplinárne postihovať zamestnanca, skončiť pracovnoprávny vzťah so

¹⁸ Príručka zverejnená pod názvom „Praktická príručka o uplatniteľných právnych predpisoch v EÚ, EHP a vo Švajčiarsku“ je dostupná na: <http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/koordinacia-systemov-sz/urcovanie-prislusnej-legislativy/urcovanie-prislusnej-legislativy.html>, navštívené dňa 10. októbra 2020.

¹⁹ FUCHS, M. *Kommentar zum Europäischen Sozialrecht*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden – Baden 2002, s. 19. Zároveň k tomu pozri rozsudok SD EÚ v právnej veci Manpower C-35/70.

zamestnancom a určovať aj podstatný charakter práce vykonávanej vyslaným zamestnancom, čo ale neznamená povinnosť vysielajúceho zamestnávateľa stanoviť druh vykonávaných prác do podrobných aspektov či osobitných detailov.

Medzi podmienky potvrdzujúce organický vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a jeho zamestnancom nepatrí požiadavka, aby vyslaný zamestnanec u prijímajúceho zamestnávateľa vykonával prácu, ktorú inak bežne vykonáva u vysielajúceho zamestnávateľa.²⁰ Tento zamestnanec ale musí vykonávať taký druh práce, ktorý je predmetom hospodárskej činnosti vysielajúceho zamestnávateľa, inak by nebol naplnený predpoklad obsiahnutý v čl. 12 nariadenia (táto požiadavka je oslabená v situácii dočasného pridelenia zamestnanca agentúrou dočasného zamestnávania, pričom ale tento model predvída čl. 1 ods. 3 smernica č. 96/71), že činnosť zamestnanca sa realizuje v mene vysielajúceho zamestnávateľa. Obdobne aj mzda za vykonanú prácu nepredstavuje zásadnú podmienku preukazujúcu organický vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom, keďže faktickým platiteľom mzdy môže byť aj iná právnická osoba odlišná od vysielajúceho zamestnávateľa (tretí odsek bodu č. 1 rozhodnutia č. A2).²¹ Napokon ani výkon práce vo viacerých podnikoch v tom istom prijímajúcom členskom štáte (resp. postupne v rôznych členských štátoch pri dodržaní časového intervalu medzi dvoma vyslaniami) pri dodržaní podmienky výkonu práce v mene vysielajúceho zamestnávateľa nie je v rozpore s koordinačnou úpravou dočasného vyslania zamestnanca (bod č. 3 písm. a) rozhodnutia č. A2). V tejto súvislosti vyslaním zamestnanca podľa nariadenia je aj vyslanie zamestnanca koncernovým zamestnávateľom do jeho organizačnej zložky so sídlom na území iného členského štátu. Podmienka existencie organického vzťahu sa práve pri tomto modeli koncernové-

²⁰ Pozri rozsudok ESD v právnej veci *Sociale verzekeringsbank vs. Van der Vecht* ESD C-19/67.

²¹ BOECKEN, W. *Arbeitnehmerentsendung im EG-Sozialrecht: Freizügig versus Schutz vor Wettbewerbsverzerrungen de lege lata und de lege ferenda*. Heft 3 ZIAS, 13. Jahrgang, 1999, C. F. Müller Verlag, München, s. 219 – 380, s. 234.

ho vyslania dá ťažko verifikovať, keďže je niekedy problematické určiť prijímajúci podnik (resp. organizačnú zložku) a zamestnávateľa, na účet ktorého vykonáva zamestnanec pracovnú činnosť.

Podľa čl. 14 ods. 1 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009 podmienky vyslania sú splnené, aj keď je zamestnanec prijatý do pracovnoprávneho vzťahu za účelom jeho vyslania do iného členského štátu za predpokladu, že sa naňho aj pred vstupom do zamestnania vzťahujú právne predpisy vysielajúceho zamestnávateľa. Uvedený článok nariadenia podporuje vysielanie zamestnancov aj prostredníctvom zamestnávateľov, ktorí sú v postavení agentúry dočasného zamestnávania za predpokladu, že spĺňajú tu identifikované znaky vyslania vrátane výkonu obvyklých podstatných činností na území SR počas vyslania zamestnancov. Práve preukázanie znaku výkonu obvyklých podstatných činností vysielajúcou agentúrou dočasného zamestnávania na území vysielajúceho štátu, predstavuje podľa nášho názoru zásadný interpretačný problém vzhľadom na zákonný účel činnosti každej agentúry dočasného zamestnávania.

Zvyčajný výkon pracovných činností v štáte vysielajúceho zamestnávateľa

Vyslaný zamestnanec pred samotnou realizáciou vyslania musí byť nielenže etablovaný u vysielajúceho zamestnávateľa, ale aj v členskom štáte vysielajúceho zamestnávateľa, z ktorého je vyslaný, musí udržiavať predpoklady na návrat po skončení vyslania. Táto požiadavka je zvlášť významná aj pre podkategóriu samostatne zárobkovo činných osôb dočasne vykonávajúcich prácu mimo územia členského štátu,²² v ktorom inak obvykle vykonávajú činnosť formulovaná ako zachovanie potrebnej infraštruktúry v členskom štáte, v ktorom je usadená (napr. udržiavanie kancelárskych priestorov a materiálneho vybavenia, plnenie daňových

²² V prípade podkategórie samostatne zárobkovo činnnej osoby nemožno hovoriť o vyslaní, preto sa niekedy takáto kategória zárobkovo činných osôb označuje ako podkategória osôb nepriamo vyslaných.

povinností, udržiavanie platnosti osvedčení o odbornosti, udržiavanie registrácie v profesijných alebo obchodných komorách).

Súdny dvor EÚ svojou rozhodovacou činnosťou odmietol interpretáciu pojmu „obvyklého“ zamestnania v členskom štáte vysielajúceho zamestnávateľa v prepojení na požiadavku pobytu alebo zamestnávania po určité obdobie v členskom štáte sídla vysielajúceho zamestnávateľa poskytujúceho služby.²³ Túto požiadavku odôvodňovali dotknuté členské štáty v intenciách rozsudku Súdneho dvora EÚ v právnej veci Vander Elst (C-43/93), v ktorej mohli prijímajúce členské štáty vykonať kontrolné opatrenia zamerané na to, či zamestnanec má obvyklé zamestnanie v štáte sídla vysielajúceho zamestnávateľa. Súdny dvor v právnej veci Komisia vs. Luxemburské veľkovojsvodstvo ponúka vymedzenie obvyklého a legálneho zamestnania, pričom za také zamestnanie považuje to, ktoré spĺňa pracovnoprávne podmienky vzťahujúce sa na zamestnanie štátnych príslušníkov tretích krajín zakotvené v právnom poriadku členského štátu EÚ, v ktorom je usadený aj vysielajúci zamestnávateľ.²⁴ Z tohto judiciálneho hľadiska je požiadavka Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia uvedená v štvrtom odseku bodu č. 1 rozhodnutia č. A2 obsolentná, keďže zakotvovala interpretáciu obdobia bezprostredného uplatňovania právneho poriadku vzťahujúceho sa na vysielajúceho zamestnávateľa aj na jeho zamestnanca pred jeho prijatím do pracovnoprávneho vzťahu kvôli jeho vyslaniu v rozsahu aspoň jedného mesiaca. Na tento rozpor sa z pracovnoprávneho hľadiska poukazuje aj v odbornej literatúre, ktorá poukazuje na dočasné vyslanie zamestnanca, štátneho príslušníka tretej krajiny vysielajúcim zamestnávateľom etablovaným v členskom štáte na územie SR.²⁵

²³ Pozri bod 51 rozsudku SD EÚ v právnej veci Komisia/Rakúska republika C-168/04 a bod 55 rozsudku SD EÚ v právnej veci Komisia vs. Nemecko C-244/04.

²⁴ Pozri bod 12 rozsudku SD EÚ v právnej veci Komisia vs. Luxemburské veľkovojsvodstvo C-445/03.

²⁵ KRIŽAN, V., LACKO, M., VOJTKO, J. *Teoreticko-aplikačné implikácie cezhraničného vyslania*. Praha: Leges, 2017, s. 14 – 15, 128 s. ISBN 978-80-7502-242-4.

Zákaz nahradenia iného zamestnanca

Tento zákaz je explicitne formulovanou vylučujúcou podmienkou zakotvenou v čl. 12 nariadenia. Ak vysielajúci zamestnávateľ chce, aby sa na ním vyslaného zamestnanca naďalej aplikovali právne predpisy vysielajúceho (domovského) štátu a nie právne predpisy prijímajúceho členského štátu, čím by sa vystavil nevyhnutnosti poznania tohto právneho poriadku nielen z pracovnoprávneho, ale aj sociálnozabezpečovacieho hľadiska, tak musí rešpektovať zákaz nahrádzania iného vyslaného zamestnanca dočasným vyslaním nového zamestnanca.

Podľa Sociálnej poisťovne, kompetenčne posudzujúcej aplikáciu dočasného vyslania, k nahrádzaniu dochádza aj v situácii, ak „...zamestnávateľ na základe pokračujúcej zmluvy opakovane vysielal rôznych zamestnancov na rovnakú pozíciu a na rovnaký účel“.²⁶

Úzku spojitosť so zákazom nahradenia zamestnanca „novým“ dočasne vyslaným zamestnancom majú situácie **následného vyslania či reťazovitého vysielania zamestnanca**. Riešenie situácie následného vyslania, ktoré by mohlo navonok nadobudnúť až charakter reťazovitého vysielania toho istého zamestnanca do toho istého prijímajúceho zamestnávateľa (podniku) po uplynutí max. obdobia 24 mesiacov pracovnej činnosti je upravené v bode č. 3 písm. c) rozhodnutia č. A2 Správnej komisie, podľa ktorého je tento časový interval medzi dvoma vyslaniami medzi tým istým zamestnancom a tým istým prijímajúcim zamestnávateľom stanovený na dva mesiace (tento bod rozhodnutia súčasne pripúšťa aj za splnenia osobitných okolností aj udelenie výnimky). Časový úsek medzi dvoma vyslaniami má svoje opodstatnenie, keďže iný, „volnejší“ prístup by umožňoval zamestnávateľom nepriamo obísť zákaz nahradenia iného zamestnanca a mohlo by dochádzať k reťazovitému efektu dočasných vyslaní na nepretržitý výkon tej istej činnosti, čím by sa zmenil z hľadiska nariadenia podstatný znak vyslania, a to jeho dočasnosť.

²⁶ Pozri: <https://www.socpoist.sk/praca-v-eu/1561s>, dňa 22. októbra 2020.

Výkon obvyklých podstatných činností vysielajúcim zamestnávateľom v štáte vyslania

Táto požiadavka obsahuje verifikáciu skutočnosti, či vysielajúci zamestnávateľ vykonáva na území členského štátu, v ktorom má svoje sídlo (resp. je usadený), aj svoju podnikateľskú činnosť. Čo znamená selektívne vytesnenie z inštitútu vyslania podľa nariadenia tých zamestnávateľov, ktorí sú na danom území členského štátu iba formálne zriadení.

Výkon „obvyklých významných hospodárskych činností“ vysielajúcim zamestnávateľom predpokladá v interpretačnom poňatí posledného odseku bodu č. 1 rozhodnutia č. A2 prepojenom s čl. 14 ods. 2 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009 a rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ vyžaduje od príslušného nositeľa preskúmať kritériá potvrdzujúce uvedený charakter hospodárskych činností tohto zamestnávateľa. Za zvyčajný výkon podstatných činností vysielajúcim zamestnávateľom v členskom štáte, v ktorom je usadený (má sídlo), sa považuje taká realizácia činností zamestnávateľov, ktoré presahujú činnosti späté iba s vnútorným riadením a zaistením administratívy podniku a zároveň aj zahŕňajú výkon tzv. zložkových činností,²⁷ ktoré sú predmetom hospodárskej produkcie vysielajúceho zamestnávateľa. S posúdením uvedeného predpokladu, ako aj s prípadným vysielaním „riadnych“ kmeňových zamestnancov majú problémy „novovzniknutí“ zamestnávateľa, ktorí potrebujú v čo najkratšom čase preniknúť na príslušné trhy a získať určitú hospodársko-ekonomickú pozíciu.

Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia v bode č. 4 rozhodnutia č. A2 vymedzuje prípady, na ktoré v dôsledku zamýšľaného „sociálneho dumpingu“ (t. j. neoprávneného znižovania nákladov na pracovnú silu) zo strany zamestnávateľa neaplikuje inštitút dočasného vyslania. Sú nimi nasledujúce prípady:

1. preposlanie vyslaného zamestnanca prijímajúcim zamestnávateľom k inému zamestnávateľovi (podniku), resp. aj k zamestnávateľovi,

²⁷ Pozri bod 45 rozsudku SD EÚ v právnej veci Fitzwilliam Executive Search C-202/97.

ktorý má sídlo na území iného členského štátu ako prijímajúceho členského štátu. Tento prípad odráža nenaplnenie požiadavky existencie priameho organického pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom. Inak nie sú stanovené prekážky dočasnému vyslaniu zamestnanca aj k viacerým prijímajúcim zamestnávateľom (podnikom), ak takýto zamestnanec naďalej vykonáva prácu v mene vysielajúceho zamestnávateľa (napr. situácie vyslania v rámci nadnárodných konglomerácií).

2. nábor zamestnancov v jednom členskom štáte k zamestnávateľovi do druhého členského štátu, ktorý takýchto zamestnancov vysielal k inému zamestnávateľovi do tretieho členského štátu. Do skutkového rámca tejto situácie zaraďujeme aj situáciu náboru zamestnancov v jednom členskom štáte pre zamestnávateľa v druhom členskom štáte, ktorý vysielal zamestnancov (dočasne) vykonávať práce do prvého členského štátu.

Prípady s obdobnými skutkovými okolnosťami boli aj predmetom rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ,²⁸ z ktorej sa vygeneroval základ na vytvorenie **zoznamu kritérií definujúcich „obvyklé podstatné (hospodárske) činnosti“ charakterizujúce vysielajúceho zamestnávateľa** a ktoré sú demonštratívne naznačené aj v poslednom odseku bodu č. 1 rozhodnutia č. A2 Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia.

Výpočet nižšie v texte uvedených kritérií **definujúcich „obvyklé podstatné (hospodárske) činnosti** je demonštratívny, pretože kritériá by sa mali prispôbiť každému osobitnému prípadu pri zohľadnení povahy činností vykonávaných zamestnávateľom v členskom štáte, v ktorom má sídlo. Súčasne Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia v bode č. 6 rozhodnutia č. A2 prízvukuje dôslednú aplikáciu kritérií určujúcich, okrem iného, aj výkon obvyklých podstatných činností zamestnávateľom na území štátu svojho sídla, a to pri rešpektovaní princípu rovnosti.

²⁸ Napríklad pozri body 43 až 45 rozsudku SD EÚ v právnej veci Fitzwilliam Executive Search C-202/97.

Kritériá preukazujúce naplnenie požiadavky výkonu „obvyklých významných hospodárskych činností“ vysielajúcim zamestnávateľom sú napríklad nasledujúce:

1. sídlo vysielajúceho zamestnávateľa a jeho administratívy v členskom štáte vyslania,
2. miesto výkonu pracovných činností vykonávaných vyslanými zamestnancami na území vysielajúceho štátu a na území prijímajúceho štátu. Toto kritérium zakotvuje Sociálna poisťovňa v žiadosti o vystavenie tzv. prenosného dokumentu PD A1,
3. výška celkového obratu dosiahnutého (resp. deklarovaneho) vysielajúcim zamestnávateľom za určité referenčné obdobie vo vysielajúcom a prijímajúcom členskom štáte. V SR je toto kritérium zavedené Sociálnou poisťovňou vo výške 25 % z celkového obratu dosiahnutého vysielajúcim zamestnávateľom na území SR za obdobie vyslania zamestnanca,
4. počet zamestnancov pracujúcich u vysielajúceho zamestnávateľa v členskom štáte jeho sídla vyjadrený bez zohľadnenia skupiny administratívnych zamestnancov. Napríklad túto požiadavku Sociálna poisťovňa precizuje v žiadosti o vystavenie PD A1 tak, že u vysielajúceho zamestnávateľa v štáte jeho sídla musí počas obdobia vyslania pracovať minimálne 10 % z celkového počtu zamestnancov, okrem počtu zamestnancov zaoberajúcich sa zabezpečovaním vnútorného chodu a činnosti zamestnávateľa. S týmto kritériom bezprostredne súvisí aj požiadavka na preskúmanie počtu administratívnych zamestnancov v členskom štáte sídla zamestnávateľa a počtu zamestnancov pracujúcich v inom členskom štáte. Týmto kritériom sa verifikuje stav tzv. „riadnych kmeňových“ zamestnancov vo vysielajúcom a prijímajúcom členskom štáte. Sociálna poisťovňa ďalej k tomu v žiadosti o vystavenie PD A1 uvádza situácie, v ktorých nie je splnená podmienka výkonu podstatných činností vysielajúcim zamestnávateľom na území SR (*„Zamestnávateľ, ktorý vznikol na území Slovenska a ktorý sa zaoberá výlučne činnosťami súvisiacimi s vnútorným manažmentom (zabezpečovanie vnútorného chodu organizácie), sa nemôže dovoľávať*

uplatnenia inštitútu vyslania. O vyslanie nejde ani v prípadoch, ak zamestnávateľ na území Slovenska nevykonáva podstatné činnosti a ide len o organizáciu zriadenú formálne za účelom obchádzania právnych predpisov sociálneho zabezpečenia.“),

5. právny poriadok vzťahujúci sa na zmluvy uzatvorené vysielajúcim zamestnávateľom so zákazníkmi a s jeho zamestnancami. S tým je spojené aj súvisiace kritérium počtu zmlúv, ktorých predmet realizoval zamestnávateľ vo vysielajúcom členskom štáte,;
6. výkon obvyklých podstatných činností uskutočňovaný vysielajúcim zamestnávateľom vo vysielajúcom členskom štáte po určité, minimálne predpokladané obdobie. Sociálna poisťovňa toto kritérium obsahovo v žiadosti o vystavenie PD A1 konkretizuje požiadavkou, že výkon predmetu ekonomických činností, riadiacich činností a registrácie zamestnávateľa na účely sociálneho zabezpečenia SR musí pred samotným vyslaním existovať minimálne dva mesiace. V prípade kratšieho obdobia výkonu obvyklých podstatných činností treba daný prípad zamestnávateľa podrobiť individuálnemu preskúmaniu.²⁹

Skúmaním splnenia kritérií výkonu obvyklých významných činností je kompetentná organizačná zložka Sociálnej poisťovne, zaisťujúca výkon (podstatnej) časti systému sociálneho zabezpečenia nad administratívno-správne usporiadanou časťou územia SR, a to konkrétne útvary výberu poisťného príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne, ktorý pri plnení administratívnej a kontrolnej činnosti koná v úzkej spolupráci s príslušnými inštitúciami, ako sú napr. inšpektoráty práce pôsobiace v rámci kraja, živnostenské úrady začlenené v rámci okresných úradov.

Napokon **formálnou podmienkou uskutočnenia vyslania zamestnanca pri zachovaní príslušnosti doterajších právnych predpisov** systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho zamestnávateľa je v sú-

²⁹ Pozri <http://www.socpoist.sk/index/index.php?ids=1561#Vyslanie%20zamestnancov> (navštívené dňa 4. októbra 2020), kde medzi posudzované kritériá dočasného vyslania Sociálna poisťovňa zaradila nielen určité obdobie etablovania vysielajúceho zamestnávateľa, ale dokonca aj podmienku zaplatenia poisťného za celé obdobie registrácie vysielajúceho zamestnávateľa.

lade s čl. 19 ods. 2 vykonávacieho nariadenia č. 987/2009 požiadanie vyslaného zamestnanca a vysielajúceho zamestnávateľa príslušnú inštitúciu o vystavenie osvedčenia o príslušnosti (resp. uplatniteľnosti) právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia vrátane časového rámca ich uplatniteľnosti a existencie s tým spojených predvídaných podmienok. Takým osvedčením o príslušnosti právnych predpisov je vyššie zmienený dokument PD A1 pod označením „Potvrdenie o právnych predpisoch sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na držiteľa“, ktorému predchádza podanie spoločnej žiadosti vysielajúceho zamestnávateľa a jeho zamestnanca pod označením „Žiadosť o vystavenie prenosného dokumentu A1 z dôvodu vyslania (zamestnanca na územie iného členského štátu EÚ)“.³⁰ Tento dokument PD A1 vystaví príslušná pobočka Sociálnej poisťovne³¹ v lehote do troch pracovných dní po predložení uvedenej žiadosti vrátane požadovaných príloh. Ak zamestnávateľ predloží neúplnú žiadosť alebo nepredloží všetky požadované doklady, príslušná pobočka Sociálnej poisťovne písomne vyzve zamestnávateľa na odstránenie nedostatkov žiadosti. Ak zamestnávateľ v určenej lehote nedostatky neodstráni, pobočka Sociálnej poisťovne zamestnávateľovi písomne oznámi, že nie je možné posúdiť uplatnenie inštitútu (dočasného) vyslania zamestnanca podľa nariadenia. V dôsledku neodstránených nedostatkov v žiadosti o vystavenie dokumentu A1 kvôli vyslaniu príslušná pobočka Sociálnej poisťovne žiadosť v lehote najneskôr do 45 dní od jej doručenia zamietne.

Dodávame, že **Sociálna poisťovňa ako príslušná inštitúcia sociálneho zabezpečenia v SR, ktorá vydala uvedený dokument PD A1 je garantom správnosti údajov** v ňom uvedených. Vyslaný zamestnanec dokumentom PD A1 (*ktorého originál mu odovzdáva zamestnávateľ*,

³⁰ Žiadosť o vystavenie formulára PD A1 vrátane Žiadosti o vystavenie PD A1 z dôvodu udelenia výnimky a Oznámenia zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania sú dostupné na: <https://www.socpoist.sk/praca-v-eu/1561s>, dňa 19. októbra 2020.

³¹ Miestna príslušnosť sa určuje vzhľadom na zamestnávateľa podľa kritérií uvedených v § 180 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

pričom si môže vyhotoviť kópiu tohto dokumentu) preukazuje príslušným administratívno-kontrolným orgánom na území iného členského štátu skutočnosť, že počas celého obdobia vyslania, príp. jeho predĺženia, podlieha systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu. Tým je súčasne preukázaná aj skutočnosť, že zamestnanec plní odvodovú (príspevkovú) povinnosť do príslušných systémov sociálneho zabezpečenia podľa právnych predpisov vysielajúceho členského štátu, t. j. je oslobodený od plnenia tejto povinnosti v členskom štáte dočasného výkonu práce.

Napokon uvádzame, že z rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ³² vyplýva, že z preukázateľne objektívnych dôvodov môže príslušná inštitúcia členského štátu vystaviť, za predpokladu preukázateľného splnenia podmienok a znakov vyslania, **dokument PD A1 aj dodatočne počas obdobia vyslania, príp. aj po jeho skončení**. V takom prípade hovoríme o retroaktívnom účinku dokumentu PD A1.

V procese hodnotenia či preukazovania podmienok a kritérií (dočasného) vyslania na účely vydania dokumentu PD A1 preukazujúceho uplatnenie vyslania zamestnanca pri zachovaní príslušnosti právnych predpisov sociálneho zabezpečenia vysielajúceho štátu identifikujeme podľa nášho názoru jeden zásadný problém, ktorým je **vylúčenie akýchkoľvek opravných prostriedkov, resp. preskúmateľnosti, v situácii odmietnutia vystaviť dokumentu PD A1** príslušnou inštitúciou vykonávajúcou systém sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu. Tento problém vyriešil Súdny dvor EÚ vo svojej rozhodovacej činnosti³³ tak, že nielen príslušný nositeľ prijímajúceho členského štátu je povinný existenciu dokumentu PD A1 (*poznámka: v čase rozhodovania veci to bol formulár E 101*) akceptovať, ale aj prijímajúci zamestnávateľ. Ak má príslušná inštitúcia členského štátu pochybnosti o trvaní skutko-

³² Pozri body 55 až 57 rozsudku SD EÚ v právnej veci Barry Banks a ďalší versus Theatre Royal de la Monnaie C – 178/97.

³³ Pozri rozsudky SD EÚ v právnej veci Rijksdienst voor Sociale Zekerheid vs. Herbosch Kiere NV C - 2/05, v právnej veci Barry Banks a ďalší versus Theatre Royal de la Monnaie C – 178/97, v právnej veci

vého stavu, na základe ktorého bol vystavený dokument PD A1, je povinnosťou príslušnej inštitúcie vysielajúceho členského štátu preskúmať údaje v ňom potvrdzujúce dočasné vyslanie zamestnanca v rámci zásad poctivej spolupráce a vzájomného informovania zakotvenej v čl. 76 ods. 4 nariadenia. Ak tento dokument nebol zrušený alebo vyhlásený za neplatný, musí príslušná inštitúcia prijímajúceho členského štátu tento stav akceptovať. Ak vychádzame z účelu dočasného vyslania, podporovať voľný pohyb pracovných síl a voľný pohyb služieb, a súčasne ak príslušná inštitúcia vysielajúceho členského štátu po zvážení žiadosti o preskúmanie dospela k záveru, že dokument PD A1 bol vydaný na základe správnych a verifikovaných skutočností, nemôže prijímajúci členský štát alebo jeho príslušná inštitúcia napriek svojmu nesúhlasu žiadnym spôsobom obmedzovať realizáciu činností vykonávaných vyslaným zamestnancom na jeho území. Opačný prístup by negoval koordinačný zámer pokrytia vyslaného zamestnanca iba jedným (národným) systémom sociálneho zabezpečenia členského štátu (spätým s územím podstatnej hospodárskej pôsobnosti vysielajúceho zamestnávateľa), a preto by vznikli problémy pri určovaní príslušnosti právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia a následne k narušenie právnej istoty/zachovania sociálnych práv dotknutých migrujúcich osôb.³⁴

Pri hodnotení a preukazovaní podmienok a kritérií (dočasného) vyslania nemožno vylúčiť situácie **konfrontácie prísnejšieho posudzovanie prípadu (dočasného) vyslania v rámci nariadenia so zákazom zavádzania obmedzení vzťahujúcich sa k slobode voľného poskytovania služieb a tovarov** ako nevyhnutného predpokladu na fungovanie vnútorného trhu EÚ.

Tento konflikt sa objavil aj v rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ, a to v právnej veci Komisia ES vs. Luxemburské veľkovojsvodstvo (C – 445/03). V tomto prípade Súdny dvor EÚ hľadal vhodnú mieru určujúcu hranicu medzi slobodou voľného poskytovania služieb a tovarov

³⁴ Pozri bod 41 právnej veci Barry Banks a ďalší versus Theatre Royal de la Monnaie C – 178/97.

v situácii vyslaných zamestnancov z tretích štátov (vrátane zamestnancov nepochádzajúcich zo Schengenského priestoru) a právom členských štátov EÚ na určenie vlastného stupňa ochrany hospodárskej súťaže a stability trhu práce pred postupmi sociálneho dumpingu. V tomto prípade sa bezrozporu medzi diskriminačné a neprimerane ochranárske zaradili nástroje, akými je povoloňacie konanie s prvkami diskrečnej právomoci kompetentných národných orgánov prijímajúceho členského štátu, pracovné etablovanie sa vo vysielajúcom členskom štáte v podobe pracovnej zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú v čase predchádzajúcom začiatku vyslania na obdobie najmenej šesť mesiacov, ktoré obmedzujú vyššie spomínanú slobodu voľného poskytovania služieb. Výsledkom rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ bolo, že príslušné inštitúcie prijímajúcich členských štátov nemajú žiadne kontrolné kompetencie na požiadavky na povolenie vyslania zamestnanca pred jeho uskutočnením (s výnimkou informačných oprávnení voči vysielajúcim zamestnávateľom). Prípadné pochybnosti inštitúcií prijímajúcich členských štátov o splnení podmienok na získanie povolenia vyslania treba riešiť prostredníctvom príslušných inštitúcií vysielajúcich členských štátov, ktoré by mali v rámci zásad poctivej spolupráce zväžiť a preskúmať, či potvrdenie o splnení podmienok a kritérií vyslania zodpovedá skutočnému stavu.³⁵

V právnej veci Komisia vs. Rakúska republika (C-168/04) a v právnej veci Komisia vs. Nemecko (C-244/04) **priznal, ale Súdny dvor EÚ prijímajúcim členským štátom možnosť prípadnej reštrikcie slobody voľného poskytovania služieb prostredníctvom vnútroštátnej úpravy** (kvôli absencii harmonizačnej úpravy), **ak by tento cieľ zdôvodnili naliehavým všeobecným záujmom** (napr. ochranou zamestnancov v oblasti BOZP) pri zachovaní princípov proporcionality a subsidiarity, a ktorý by súčasne nechránil právny poriadok, ktorému

³⁵ Pozri bod 27 a 28 rozsudku SD EÚ v právnej veci Rijkdienst voor Sociale Zekerheid vs. Herbosch Kiere NV ESD C-2/05.

podlieha poskytovateľ služieb v členskom štáte svojho sídla.³⁶ Súdny dvor prízvukuje, že právo EÚ sa nestavia proti tomu, aby členské štáty rozšírili pôsobnosť svojej právnej úpravy na všetky osoby vykonávajúce prácu v pracovnom pomere, hoci len dočasne, a rovnako nezakazuje členským štátom vynútiť si dodržiavanie týchto pravidiel vhodnými prostriedkami, ak sa preukáže, že nimi poskytovaná ochrana nie je zabezpečená porovnateľnými povinnosťami vysielajúceho podniku (zamestnávateľa) v štáte jeho sídla.³⁷

4. Informačná povinnosť zamestnávateľa a kontrolná činnosť príslušnej inštitúcie

Vydaním dokumentu PD A1 a následným vyslaním zamestnanca, vzťah medzi príslušnou inštitúciou sociálneho zabezpečenia, vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom nekončí, pretože na oboch stranách počas celého trvania vyslania existujú viaceré oprávnenia a povinnosti. Ich cieľom je, aby podmienky, za ktorých bol udeľený dokument PD A1, zodpovedali skutočnosti (skutkovému stavu) a zároveň aby mala príslušná inštitúcia nepretržitú možnosť sledovania (monitoring) a priebežného hodnotenia dodržiavania podmienok počas (dočasného) vyslania zamestnanca. Súčasne to pre vysielajúceho zamestnávateľa znamená povinnosť udržiavať také podmienky, za ktorých bol uvedený dokument PD A1 vydaný a v prípade ich zmeny plniť si informačnú povinnosť vo vzťahu k príslušnému nositeľovi. V bode č. 5 písm. b) rozhodnutia č. A2 Správnej komisie sa osobitne zdôrazňuje plnenie informačnej povinnosti vysielajúceho zamestnávateľa a vyslaného zamestnanca v situáciách, ak sa vyslanie zamestnanca, o ktoré sa žiadalo, neuskutočnilo, ak sa vyslanie zamestnanca ukončilo pred uplynutím

³⁶ Pozri bod 37 C-168/04 a bod 21 C-445/03.

³⁷ Pozri bod 29 právnej veci Komisia vs. Luxembursko C-445/03, bod 47 Komisia vs. Rakúska republika C-168/04 a body 16 a 17 Guit C-272/94.

platnosti PD A1 (napr. kvôli skončeniu pracovnoprávneho vzťahu), ak sa vyslanie preruší na obdobie dlhšie ako dva mesiace (napr. dovolenka, výkon inej činnosti zamestnancom) s výnimkou dôvodov nezakladajúcich prerušenie obdobia vyslania (ako je napr. choroba), alebo ak vysielajúci zamestnávateľ pridelil vyslaného zamestnanca inému zamestnávateľovi vo vysielajúcom členskom štáte (napr. v prípade fúzie alebo prevodu podniku, alebo jeho časti).

Informačnú povinnosť plnia príslušné inštitúcie sociálneho zabezpečenia najmä prostredníctvom rôznych informačných materiálov, ktoré informujú o podmienkach (znakoch) dočasného vyslania zamestnanca na účely sociálneho zabezpečenia, o administratívnom procese skúmania naplnenia znakov dočasného vyslania a následných kontrol overujúcich existenciu podmienok, za ktorých bolo dočasné vyslanie povolené.

V systéme sociálneho zabezpečenia SR (konkrétne v systéme sociálneho poistenia) je vysielajúci zamestnávateľ povinný každú zmenu oznámiť písomne na tlačive „Oznámenia zamestnávateľa a zamestnanca o zmenách, ktoré nastali počas doby vyslania“, a to do ôsmich dní príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne. Spolu s oznámením o zmene skutočnosti vzťahujúcej sa na vyslanie je zamestnávateľ povinný vrátiť aj originál dokumentu PD A1. Na medzištátnej úrovni sa výmena takýchto informácií uskutočňuje prostredníctvom príslušnej inštitúcie vysielajúceho štátu, ktorá tam, kde je to vhodné alebo na základe žiadosti, informuje o zmene rozhodnej skutočnosti vzťahujúcej sa na vyslanie príslušnú inštitúciu prijímajúceho členského štátu. V záujme zabezpečenia správneho vykonávania (dočasného) vyslania sú príslušné inštitúcie členských štátov, ktorých právnomu poriadku sú vyslaní zamestnanci podriadení, povinné informovať vysielajúceho zamestnávateľa a vyslaného zamestnanca prostredníctvom letákov alebo akéhokolvek iného informačného materiálu o podmienkach, za ktorých môže vyslaný zamestnanec naďalej podliehať ich právnym predpisom sociálneho zabezpečenia a upozorniť na možnosť priamych kontrol s cieľom overiť existenciu podmienok, za ktorých bolo (dočasné) vyslanie podľa nariadenia umožnené. Takto je zaručené, že vysielajúci zamestnávateľ je informovaný o možnosti vyko-

nania kontrol počas celého obdobia vyslania. Bod č. 5 písm. a) rozhodnutia č. A2 Správnej komisie naznačuje aj zameranie takýchto kontrol. Príslušná inštitúcia sociálneho zabezpečenia oprávnená na výkon kontrol podnikne všetky kroky nutné na overenie, či existujú a pretrvávajú podmienky, ktoré sú spojené s vyslaním, predovšetkým existencia organickej (priamej) väzby medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom a jej pretrvávajúce, plnenie odvodovej povinnosti vysielajúcim zamestnávateľom, výkon významných obvyklých podstatných činností zamestnávateľa vo vysielajúcom štáte.

Hodnotenie podmienok, znakov a kritérií (dočasného) vyslania potrebných na vydanie dokumentu PD A1 predstavuje v zásade formu **predbežnej kontroly** vykonávanej pred samotným uskutočnením vyslania, následne kontroly vykonávané počas výkonu práce v rámci vyslania sú zasa uskutočňovaním **priebežného dozoru** nad plnením požadovaných kritérií a podmienok.

Spôsob výkonu kontrolných činností však musí zaručovať, že nedôjde k narušeniu slobody voľného pohybu pracovných síl a slobody voľného poskytovania služieb, pričom príslušné inštitúcie vysielajúceho a prijímajúceho členského štátu postupujú pri výkone kontroly buď individuálne, alebo vo vzájomnej spolupráci. Takáto spolupráca vo svojich dôsledkoch vyžaduje tiež to, aby príslušná inštitúcia vysielajúceho členského štátu riadne posúdila podmienky vzťahujúce sa na uplatňovanie inštitútu vyslania a následne zaručila, že informácie obsiahnuté v dokumente PD A1 sú úplne aktuálne, ako aj komplexné. Výsledkom vzájomnej spolupráce je tak povinnosť príslušnej inštitúcie prijímajúceho členského štátu považovať dokument PD A1 za záväzný a súčasne povinnosť príslušnej inštitúcie vysielajúceho členského štátu opätovne posúdiť existenciu skutočností spätých s vydaním dokumentu PD A1, a ak by bolo treba vzhľadom na dôvodnosť nenaplnenia všetkých podmienok a kritérií dočasného vyslania, tak podniknúť aj príslušné kroky na jeho zrušenie.

Záver

Koordináčna unijná úprava regulujúca sociálnoprávne aspekty pracovnoprávneho inštitútu vyslania zamestnanca realizovaného v krátkodobom vymedzenom horizonte najviac 24 mesiacov má prispieť k fungovaniu vnútorného trhu EÚ, v ktorom bude v správnej rovnováhe otvorenosť trhu prostredníctvom cezhraničného poskytovania služieb, zachovanie služieb vo verejnom záujme a zaistenie sociálnych práv osôb využívajúcich voľný pohyb v rámci EÚ.

Cieľom koordináčnej úpravy sociálneho aspektu dočasného vyslania zamestnanca je jednoznačne podpora mobility ekonomicky činných osôb a slobody poskytovania služieb bez obmedzení v prepojení aj na slobodu podnikania.

Zamestnávateľským pozitívom realizovania dočasného vyslania zamestnanca je odpadnutie povinnosti zaoberať sa povinnosťami vyplývajúcimi z právnych predpisov systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom vyslaný zamestnanec uskutočňuje v jeho mene prácu (služby) a pre vyslaného zamestnanca pozitívum spočíva v zachovaní nadobudnutých (alebo nadobúdaných v predvídaných schémach) sociálnych práv garantovaných systémom sociálneho zabezpečenia (domovského) členského štátu, z ktorého sa uskutočňuje jeho vyslanie. Repatriácia do iného systému sociálneho zabezpečenia založená univerzálnym koordináčnym pravidlom *lex loci laboris* je totižto často spojená, aj pri existencii koordináčnej unijnej úpravy, s viacerými administratívno-správnymi komplikáciami (znalosť právnych predpisov sociálneho zabezpečenia prijímajúceho členského štátu, vnútropodnikových noriem prijímajúceho zamestnávateľa, príslušných kolektívnych zmlúv vrátane príslušných orgánov a procesných postupov v rôznych kvalitatívnych ochranných úrovniach).

Výber koordináčného prístupu založeného na zachovaní systému sociálneho zabezpečenia členského štátu vysielajúceho zamestnávateľa a spravidla aj domovského systému sociálneho zabezpečenia vyslaného zamestnanca bol do značnej miery daný najmä krátkodobosťou vyslania

zamestnanca (*najmä s cieľom finalizovať určitý produkt či poskytnúť služby*) a výkonom pracovnej činnosti v mene vysielajúceho zamestnávateľa. Ak by tieto okolnosti späté s vyslaním zamestnanca neboli naplnené, tak neexistuje racionálny dôvod na zachovanie príslušnosti právnych predpisov sociálneho zabezpečenia vysielajúceho zamestnávateľa, regulujúcich aj počas vyslania sociálne postavenie zamestnanca a aj jeho zamestnávateľa.

Rámcový charakter koordinačnej unijnej úpravy zachovania afiliácie právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na vysielajúceho zamestnávateľa (*založený autonómnou právomocou členských štátov EÚ usporiadať a nastaviť národný systém sociálneho zabezpečenia*), aj pri existujúcej rozhodovacej činnosti a snahe Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia (*najmä rozhodnutia č. A2*) nevytvára potrebnú mieru právnej istoty pre zúčastnené subjekty, ktorá je oslabovaná predovšetkým snahami o jej zneužitie v prospech dosiahnutia hospodársko-ekonomickej výhody v globalizovanom a vysoko konkurenčnom prostredí (tzv. sociálneho dumpingu).

Problematika zachovania afiliácie právnych predpisov (aj systému sociálneho zabezpečenia), ktoré sa vzťahovali na zamestnávateľa ešte pred uskutočnením vyslania, sa v aplikačnej rovine spája s nedostatkami v podobe nie vždy jasne definovaných požiadaviek na udelenie dokumentu PD A1 bez procesnej regulácie (na to nadväzuje aj nedostatok spočívajúci v neexistencii opravných prostriedkov či aspoň dôvodných námietok voči nevystaveniu dokumentu PD A1 na priznanie statusu vyslaného zamestnanca príslušnou inštitúciou), ďalej udeľovanie povolenia vyslania zamestnancov na viac alebo menej dôvodnú „výnimku“ a snahy administratívno-správneho charakteru preskúmania opodstatnenosti vyslania zamestnanca orgánmi prijímajúceho členského štátu.

LITERATÚRA

TOMEŠ, I. a KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydanie. C. H. Beck, Praha 2003, s. 267. ISBN 80-7179-831-2.

- GREGOROVÁ, Z. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018, s. 278. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.
- FUCHS, M. *Kommentar zum Europäischen Sozialrecht*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden – Baden 2002, s. 801.
- BARANCOVÁ, H., ŠTEFKO, M., GREGUŠ, J. *Cezhraničná spolupráca a dočasné vysielanie zamestnancov*. Praha: Leges, 2017, 160 s. ISBN 978-80-7502-222-6.
- BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, 400 s. ISBN 978-80-7502-117-5.
- KRIŽAN, V., LACKO, M., VOJTKO, J. *Teoreticko-aplikačné implikácie cezhraničného vyslania*. Praha: Leges, 2017, 128 s. ISBN 978-80-7502-242-4.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

email: mlacko@truni.sk

PREKÁŽKY V PRÁCI KVÔLI STAROSTLIVOSTI O DETI

OBSTACLES TO WORK DUE TO CHILDCARE

doc. JUDr. Viktor Križan, PhD.¹

Abstrakt: Problematika zosúladowania rodinného a pracovného života patrí k aktuálnym problémom súčasného pracovného práva. Cieľom autora bolo poskytnúť komplexný prehľad prekážok v práci kvôli starostlivosti o deti. Štedro nastavená rodičovská dovolenka môže byť zamestnancom paradoxne na škodu, keďže takým zamestnancom hrozí strata ľudského a vzdelanostného kapitálu, ako aj obmedzenie príležitosti pracovného postupu. V súvislosti s prijatím smernice Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovatelskými povinnosťami naopak slovenského zákonodarcu čakajú výzvy, ako implementovať doteraz neupravenú otcovskú dovolenku.

Kľúčové slová: materská dovolenka, rodičovská dovolenka, ošetrovanie dieťaťa, narodenie dieťaťa, starostlivosť o dieťa

Abstract: The issue of reconciling family and working life is one of the current problems of current labour law. The aim of the author was to provide a comprehensive overview of obstacles at work due to childcare in the labour law of the Slovak Republic. However, a generous parental leave can, paradoxically, also be detrimental to employees, as such employees risk losing human and educational capital, as well as limiting career opportunities. In connection with the adoption of the Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU the Slovak legislator faces challenges on how to implement hitherto unknown paternity leave.

Key words: maternity leave, parental leave, childcare, child birth

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0081/19 s názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Úvod

Už približne od deväťdesiatych rokov 19. storočia sa objavuje agenda zameraná na zosúladenie pracovného a rodinného života, t. j. prijatie opatrení, ktoré by umožňovali zamestnaným osobám kombinovať prácu so starostlivosťou o deti alebo iné osoby.² Zosúladenie pracovného a rodinného života je nevyhnutnou požiadavkou, ktorú treba vyriešiť tak, aby spoločnosť bola schopná reagovať na mnoho ekonomických a demografických výziev.³ Európska únia v súčasnosti čelí dileme v oblasti sociálnej politiky, keď na jednej strane potrebuje zvýšiť mieru zamestnanosti na zabezpečenie nepretržitého hospodárskeho rastu a podporovať sociálne začlenenie, no na dosiahnutie tohto cieľa je nevyhnutné uľahčiť ľuďom skĺbiť ich pracovné a rodinné záväzky. Starostlivosť a výchova detí je činnosťou plnohodnotne porovnateľnou s výkonom práce ako svojou intenzitou, tak i náplňou a náročnosťou. Snaha o zosúladenie rodinného a pracovného života je v podstate nikdy nekončiaci proces.⁴

Medzi ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktoré významne uľahčujú zosúladowanie rodinného a pracovného života patria aj niektoré ustanovenia o prekážkach v práci. Prekážky v práci zamestnanca znamenajú dočasnú suspenziu povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru pri vzniku právnych skutočností, ktoré zákonodarca považuje za právne významné bez toho, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru.⁵ Ide o právom predvídané skutočnosti, ktoré zamestnancovi bránia vo výkone dohodnutej práce a zamestnávateľovi v pridelovaní dohodnutej práce. Existencia prekážky v práci zakladá zákonom predpokladané právne

² BARINKOVÁ, M. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s. 163.

³ Porov. tamže.

⁴ HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, s. 11.

⁵ BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. et. al. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1088.

následky. Keďže zákonodarca tieto skutočnosti považuje za právne významné bez skončenia pracovného pomeru, dochádza len k suspendácii, resp. dočasnému pozastaveniu plnenia povinnosti. Existencia prekážky zamestnancovi zakladá právo nevykonávať prácu (pracovné voľno), ktorú si so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve, no súčasne zaničí právo na mzdu za vykonanú prácu.

Právny základ prekážok v práci a ich členenie nachádzame v Zákonníku práce, ktorý zakotvuje rôzne druhy prekážok. Súčasne však Zákonník práce vytvára relatívne široký rámec pre ich výhodnejšiu úpravu, a to buď prostredníctvom kolektívnych zmlúv (rozšírením zákonom upravených druhov prekážok v práci alebo aj o rozšírením prekážok v práci s náhradou mzdy nad zákonom ustanovený rámec), alebo individuálne po dohode so zamestnancom podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce. Prekážky v práci kvôli starostlivosti o deti môžeme zaradiť medzi dôležité osobné prekážky v práci, ktoré predstavujú skupinu prekážok v práci spočívajúcich v osobe zamestnanca. Hoci vyjadrujú osobný záujem zamestnanca, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca. Prekážka v práci kvôli starostlivosti o dieťa môže byť krátkodobá, ale i trvajúca relatívne dlhý čas – materská a rodičovská dovolenka. Ku krátkodobým prekážkam možno zaradiť osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny, osobnú a celodennú starostlivosť o fyzickú osobu, obdobie, keď sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, preventívne prehliadky počas tehotenstva a narodenie dieťaťa zamestnancovi. Aj keď účelom prestávky na dojčenie je poskytovanie starostlivosti o dieťa, tento čas radíme medzi čas odpočinku, ktorý sa započítava do pracovného času.

Prekážku v práci prípade materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu a počas

obdobia, keď sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca, je zamestnávateľ povinný ospravedlniť bez ohľadu na dĺžku ich trvania. Zamestnanec nemusí zamestnávateľa žiadať o poskytnutie pracovného voľna, stačí, ak prekážku v práci zamestnávateľovi oznámi a preukáže. Pri uvedených prekážkach nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis, ktorým je najčastejšie predpis práva sociálneho zabezpečenia, neustanovuje inak.⁶

V prípade prekážky v práci kvôli narodeniu dieťaťa zamestnancovi, sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, sa pracovné voľno poskytuje buď na nevyhnutne potrebný čas, alebo v presne stanovenom rozsahu. V niektorých z uvedených prípadov zamestnancovi patrí náhrada mzdy.

U zamestnanca môžu vzniknúť aj iné prekážky v práci, napríklad zariadiť iné dôležité osobné, rodinné a iné veci a ktoré nemožno vybaviť v priebehu pracovného času, preto okrem vyššie uvedených prípadov môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť aj ďalšie pracovné voľno. Ďalšie pracovné voľno možno poskytnúť z tých istých dôvodov, ako sú uvedené v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, avšak vo väčšom rozsahu, než ustanovuje zákon, a tiež z iných dôvodov, ako sú vymenované v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, potom pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy bez povinnosti si ho odpracovať, a nakoniec pracovné

⁶ Pozri napr. LACKO, M. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, s. 104 a 106, LACKO, M. *Rodičovská starostlivosť o dieťa v poisťovacom systéme*. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. Praha: Leges, 2019, s. 79 a nasl. a TRELOVÁ, S. *Zosúladenie pracovného a rodinného života z hľadiska štátnej sociálnej podpory*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2015. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 257 a nasl.

voľno bez ohľadu na žiadosť zamestnanca, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr. Právny nárok na poskytnutie pracovného voľna v týchto prípadoch ale zamestnanec nemá.

U zamestnanca môžu vzniknúť aj ďalšie prekážky v práci, keď musí zariadiť iné dôležité osobné, rodinné a iné veci, a ktoré nemôže vybaviť cez pracovný čas. V týchto prípadoch zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy s možnosťou nadpracovať si pracovný čas. Právny nárok na poskytnutie pracovného voľna v týchto prípadoch zamestnanec rovnako nemá.

1. Materská dovolenka

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov, osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa mužovi patrí od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. V tomto ohľade Slovenská republika patrí medzi krajiny s najdlhším obdobím nároku na materskú dovolenku, a to nielen v Európe, ale aj vo svete.⁷

Aby zamestnávateľ mal vedomosť o nástupe, resp. čerpaní materskej dovolenky, predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky žena a muž oznámia zamestnávateľovi písomne najmenej jeden mesiac vopred.⁸ Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po

⁷ Porov. TRELOVÁ, S. Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu – vybrané otázky. In: BARANCOVÁ, H. OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 352.

⁸ Porov. OLŠOVSKÁ, A. *Pracovný pomer*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 152.

skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce.⁹

Počas čerpania pracovného voľna kvôli materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce hmotné zabezpečenie zamestnanca predstavuje nemocenská dávka materské. K podmienkam vzniku nároku na materské je kumulatívne splnenie podmienok, ktorými sú i) existencia tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa (v prípade iného poistenca starostlivosť o prevzaté dieťa), ii) dôvod na poskytnutie materského (u tehotnej poistienkyne je to spravidla deň začiatku šiesteho týždňa, najskôr ôsmeho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, príp. deň pôrodu, ak pôrod nastal skôr, a u iného poistenca deň prevzatia dieťaťa do starostlivosti) musí vzniknúť počas trvania nemocenského poistenia alebo v ochrannnej lehote, iii) existencia najmenej 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, a nakoniec iv) absencia príjmu za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ, vyplateného za obdobie poberania materského. Nesleduje sa, či zamestnávateľ zaplatil poistné na nemocenské poistenie. Výška dávky materské sa určuje z denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu a od prvého dňa je to 75 %

⁹ K tomu pozri aj DILONGOVÁ, L. *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. Praha: Leges, 2014, s. 89 a nasl.

denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného vymeriavacieho základu.¹⁰

V prípade, keď zamestnancovi nevznikne nárok na dávku nemocenské, oprávnenej osobe sa poskytuje rodičovský príspevok. Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa. Upravený je zákonom č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Rodičovská dovolenka

Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, najmenej na jeden mesiac.¹¹

Podobne ako pri materskej dovolenke, predpokladaný deň nástupu na rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň jej prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia a rodičovskej dovolenky oprávnení zamestnanci písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred. Rovnako platí, že ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ

¹⁰ K tomu pozri aj LACKO, M. Materská dovolenka a materské. In: *Forum Iuris Europaeum*, roč. 5, č. 1 (2017), s. 41 – 66. ISSN 1339-4401.

¹¹ BARANCOVÁ, H. Rodina a profesijný život. In: BARANCOVÁ, H. et al. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 342

je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

Hmotné zabezpečenie zamestnanca počas rodičovskej dovolenky predstavuje štátna sociálna dávka rodičovský príspevok. Podmienky vzniku nároku na výplatu a ďalšie podmienky upravuje zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.¹²

3. Osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny

V prípade osobného a celodenného ošetrovania člena rodiny odkazuje Zákonník práce na osobitný predpis, ktorým je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“). Ide o situáciu, keď zamestnanec potrebuje venovať svoj čas chorému dieťaťu či inému chorému členovi rodiny. Vznik potreby osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny potvrdzuje ošetrojúci lekár, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť posudzovanej osobe. Ošetrojúci lekár na základe vyšetrenia zdravotného stavu pacienta v rámci liečby, ak je to odôvodnené, naordinuje aj potrebu ošetrovania inou osobou. Ošetrovanie z hľadiska odboru posudkového lekárstva sa hodnotí ako starostlivosť poskytovaná spravidla v domácom prostredí v súvislosti s liečbou (napr. podávanie liekov, aplikácia obkladov alebo prevázov), s obsluhou (napr. pomoc pri bežných úkonoch alebo zabezpečenie stravovania) a dohľadom (kvôli nízkemu veku a pod.).

V aplikačnej praxi je sporným prípadom posudzovanie potreby ošetrovania dieťaťa v prípade pobytu sprievodcu v ústavnej starostlivosti.

¹² K tomu pozri aj LACKO, M. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha: Leges, 2016, s. 108 a nasl.

V čase ústavnej starostlivosti poskytovanie zdravotnej starostlivosti, a tým aj ošetrovateľskej starostlivosti, zabezpečujú zdravotnícki pracovníci, ošetrovanie inou fyzickou osobou nie je spravidla nevyhnutné. V týchto prípadoch aplikačná prax ukázala potrebu individuálneho prístupu so zohľadnením všetkých okolností daného prípadu (napr. závažnosti ochorenia, vek a duševný stav osoby, ktorej sa poskytuje starostlivosť). Opodstatnenosť nevyhnutného ošetrovania sprievodcom zvyčajne podľa objektívne zistených dôvodov ošetrovania (opatery) individuálne posúdi ošetrojúci lekár, ktorý je príslušný potvrdzovať, že zdravotný stav dieťaťa nevyhnutne vyžadoval ošetrovanie sprievodcom počas pobytu dieťaťa v ústavnej starostlivosti.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na ošetrovanie člena rodiny bez náhrady mzdy. Ak si zdravotný stav blízkeho príbuzného podľa potvrdenia jeho ošetrojúceho lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou osobou, oprávnená osoba môže poberať dávku nemocenského poistenia ošetrovné. Podmienky nároku na ošetrovné upravuje § 39 zákona o sociálnom poistení. V zmysle uvedeného ustanovenia možno za blízkeho príbuzného s účinnosťou od 1. januára 2021 považovať chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa, ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky. Aj keď podľa § 39 Zákonníka práce sa za rodinného príslušníka považuje aj iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti, zákon o sociálnom poistení, hovorí výslovne len o manželovi a manželke, a preto ošetrovné nie je možné poberať pri ošetrovaní chorého druhu alebo družky (prípadne inej osoby žijúcej v spoločnej domácnosti) a ich rodičov. V takom prípade je zamestnanec oprávnený čerpať pracovné voľno, avšak bez nároku na hmotné zabezpečenia.

Výška dávky ošetrovné sa určuje z denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu a od prvého dňa to je 55 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného vymeriavacieho základu. Nárok na ošetrovné vzniká od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej

a celodennej starostlivosti o dieťa a zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa (najviac 10 kalendárnych dní) alebo dňom smrti poistenca.

4. Celodenná starostlivosť o fyzickú osobu

Podobne ako v prípade osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny Zákonník práce odkazuje na zákon o sociálnom poistení. V tomto prípade ide o poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku (alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom), a zároveň i) dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, ii) predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie alebo iii) fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na tento účel bez náhrady mzdy. Zamestnanec, ktorému sa poskytlo pracovné voľno kvôli celodennej starostlivosti o dieťa môže poberať dávku nemocenského poistenia ošetrovné. Podmienky nároku na ošetrovné upravuje § 39 a nasl. zákona o sociálnom poistení.¹³

¹³ K tomu pozri napr. LACKO, M. *Sociálnopoistovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, s. 104. a LACKO, M. – BARANCOVÁ, H. In: BARANCOVÁ, H. et. al. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1112 a nasl.

5. Starostlivosť o dieťa mladšie ako desať rokov

Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci počas obdobia, keď sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Na rozdiel od celodennej starostlivosti o dieťa, v tomto prípade pôjde o krátkodobé zastupovanie osoby, ktorá sa o dieťa stará v čase, keď si zamestnanec zvyčajne plní pracovné úlohy. Pracovné voľno sa zamestnancovi poskytne bez náhrady mzdy, pričom mu nepatrí ani hmotné zabezpečenie v zmysle predpisov sociálneho zabezpečenia.

6. Narodenie dieťaťa zamestnancovi

Zamestnanec má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade narodenia dieťaťa. Keďže žena má v súvislosti s pôrodom nárok na materskú dovolenku, uvedené pracovné voľno sa poskytuje len mužovi, ktorým môže byť nielen manžel, ale i druh matky dieťaťa, ktorý je otcom dieťaťa. Pracovné voľno sa poskytuje len na nevyhnutne potrebný čas, čo znamená na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.

Poskytovanie pracovného voľna na účasť pri pôrode alebo pracovné voľno na účely poskytovania starostlivosti pri príležitosti narodenia dieťaťa (otcovská dovolenka) Zákonník práce zatiaľ neupravuje, avšak v súlade s § 141 ods. 3 Zákonníka práce je možné pracovné voľno poskytnúť aj z uvedených dôvodov.

7. Sprevádzanie rodinného príslušníka

Obdobne ako v prípade vlastného vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení, Zákonník práce umožňuje čerpať pracovné voľno aj na účely sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zaria-

denia kvôli vyšetreniu alebo ošetrovaniu. Pri sprevádzaní rodinného príslušníka na vyšetrenie sa vyžaduje kumulatívne splnenie podmienok, že sprevádzanie bolo nevyhnutné, a že uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zákonník práce obmedzuje maximálny rozsah pracovného voľna, pri ktorom je zamestnávateľ povinný poskytnúť náhradu mzdy v sume priemerného zárobku, keď zamestnávateľ má túto povinnosť len za maximálne sedem dní v kalendárnom roku. Náhrada mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov. Zamestnávateľ môže v súlade s § 141 ods. 3 Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno aj nad ustanovený zákonný rozsah bez náhrady mzdy, ale aj s náhradou mzdy.

Okrem sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie do zdravotníckeho zariadenia, Zákonník práce rieši aj otázku sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. V prípade tohto sprevádzania nemusí ísť o typ internátnej školy, ale aj o iný druh zariadenia. Zamestnanec má v súvislosti s tým nárok na pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy, ktorá sa poskytuje najviac desať dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ môže v súlade s § 141 ods. 3 poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno aj nad ustanovený zákonný rozsah bez náhrady mzdy, ale aj s náhradou mzdy.

Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Záver

Právna úprava prekážok v práci kvôli starostlivosti o deti je v Slovenskej republike priaznivejšia než vo väčšine krajín Európskej únie. Popri štedrom rozsahu materskej a rodičovskej dovolenky slovenská pracovnoprávna úprava nepodmieňuje nárok na rodičovskú dovolenku požiadavkou na určité odpracované obdobie alebo určitú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu, a tiež zamestnávateľovi neumožňuje odložiť schválenie rodičovskej dovolenky preto, že jej čerpanie by v požadovanom čase vážnym spôsobom narušilo riadne fungovanie zamestnávateľa. Takto štedro nastavená rodičovská dovolenka však môže byť zamestnancom paradoxne aj na škodu, keďže zamestnancom, ktorí dlhodobo prerušia zamestnanie, hrozí strata ľudského a vzdelanostného kapitálu, ako aj obmedzenie príležitosti pracovného postupu. Dlhé materské a rodičovské dovolenky sú spojené aj s dlhodobo nižšími príjmami a v konečnom dôsledku tiež znamenajú nižší dôchodok.

Slovenského zákonodarcu v dohľadnom čase čaká úloha implementovať Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami¹⁴ (ďalej len „Smernica“), ktorú majú členské štáty povinnosť implementovať do svojich právnych úprav v lehote troch rokov. Smernica totiž zavádza v slovenskej úprave doteraz neupravené právo na otcovskú dovolenku, ktorá by sa mala čerpať v čase okolo narodenia dieťaťa, a ktorá by mala byť jasne spojená s narodením na účely poskytovania starostlivosti. Zákonník práce už teraz v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa otcovi umožňuje čerpať rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce v rovnakom rozsahu ako matke. Avšak materské, dávku pokrývajúcu príjem počas tohto obdobia, môže otec poberať až po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a to za predpokladu, že matka na rovnaké dieťa nepoberá materské alebo rodičovský príspevok.

¹⁴ Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79 – 93

Rovnako bude zaujímavé sledovať, ako zákonodarca vyrieši otázku výšky príjmu zamestnanca počas trvania otcovskej dovolenky. V zmysle Smernice musí výška príjmu počas trvania otcovskej dovolenky zodpovedať minimálne príjmu, na ktorý by mal zamestnanec nárok v prípade prerušenia pracovnej činnosti z dôvodov súvisiacich s jeho zdravotným stavom. V podmienkach Slovenskej republiky to evokuje, že zamestnanec by počas trvania otcovskej dovolenky mal mať nárok na príjem zodpovedajúci náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v platnom znení,¹⁵ resp. nemocenskému podľa § 33 a nasl. zákona o sociálnom poistení v platnom znení.¹⁶ Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti a 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, pričom výška nemocenského je 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Bod 30 recitálu Smernice však členské štáty vyzývajú, aby stanovili platbu alebo príspevok na otcovskú dovolenku na úrovni, ktorá by v ich podmienkach zodpovedala úrovni platby alebo príspevku poskytovaného počas materskej dovolenky. Výška materského podľa zákona o sociálnom poistení pritom predstavuje až 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, čo je viac ako náhrada príjmu a nemocenské, ktoré sa poskytujú pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

¹⁵ K tomu pozri aj LACKO, M. *Dočasná práceneschopnosť zamestnanca*. Praha: Leges, 2019, s. 47 a nasl.

¹⁶ K tomu pozri aj Tamže, s. 37 a nasl.

LITERATÚRA

- BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1520 s. ISBN 978-80-89603-78-7.
- BARANCOVÁ, H. et al. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN 978-80-422-0.
- BARANCOVÁ, H. OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, 400 s. ISBN 978-80-7502-177-9.
- BARANCOVÁ, H. (ed.). *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. Praha: Leges, 2019, 141 s. ISBN 978-80-7502-367-4.
- BARINKOVÁ, M. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, 180 s. ISBN 978-80-7079-677-7.
- DILONGOVÁ, L. *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. Praha: Leges, 2014, 224 s. ISBN 978-80-7502-054-3.
- HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2.
- HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2015*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 256 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- LACKO, M. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, 191 s. ISBN 978-80-7502-107-6.
- LACKO, M. *Materská a rodičovská dovolenka*. Praha: Leges, 2016, 160 s. ISBN 978-80-7502-191-5.
- LACKO, M. *Dočasná práceneschopnosť zamestnanca*. Praha: Leges, 2019, 110 s. ISBN 978-80-7502-366-7.
- LACKO, M. *Materská dovolenka a materské*. In: *Forum Iuris Europaeum*, roč. 5, č. 1 (2017), s. 41 – 66. ISSN 1339-4401.
- OLŠOVSKÁ, A. *Pracovní poměr*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 200 s. ISBN 978-80-7552-946-6.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

doc. JUDr. Viktor Krízan, PhD.

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

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

email: viktor.krizan@truni.sk

KOORDINACE RODINNÝCH DÁVEK V RÁMCI EU

COORDINATION OF FAMILY ALLOWANCES IN THE EU

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Abstrakt: Příspěvek pojednává o koordinaci rodinných dávek v rámci EU. Zaměřuje se zejména na účel koordinace dávek sociálního zabezpečení v důsledku využití práva na volný pohyb osob a na volný pohyb pracovníků. Zvláštní pozornost je věnována definici rodinných dávek pro účely koordinace v právu EU a výkladu pojetí rodinných dávek v judikatuře Soudního dvora EU. Příspěvek zahrnuje rovněž zhodnocení, které dávky poskytované ze systému sociálního zabezpečení ČR podléhají koordinacím pravidlům jako rodinné dávky.

Klíčová slova: Sociální zabezpečení, koordinace, volný pohyb osob, zaměstnání, rodinné dávky, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě, sociální výhody, daňové výhody, vyloučení.

Abstract: The paper deals with the coordination of family allowances within the framework of the EU. It focuses, in particular, on the purpose of coordination of social security benefits as a result of the right to free movement of persons and free movement of workers. Particular attention is paid to the notion of family allowances for the purpose of coordination in the EU law and the interpretation of the meaning of family allowances in the case-law of the Court of Justice of the EU. In addition, the paper includes evaluation which particular family allowances stated by the national law of the Czech Republic are subjected to coordination of social security systems as family allowances.

Key words: Social security, coordination, free movement of persons, employment, family allowances, parental allowance, child allowance, social advantages, tax advantages, exclusion.

Úvod

Volný pohyb pracovní síly tvořil součást úpravy vnitřního trhu v rámci EU již v době založení původních Společenství. Nedílnou součástí volného pohybu pracovníků je zajištění práv vyplývajících ze systémů soci-

álního zabezpečení jednotlivých členských států. Za tímto účelem byla přijata nařízení upravující koordinaci systémů sociálního zabezpečení pro osoby využívající práva na volný pohyb v rámci EU. Původní úprava se, až na výjimky, vztahovala pouze na osoby využívající práva na volný pohyb za účelem výkonu výdělečné činnosti. Současná úprava již od podmínky výkonu hospodářské aktivity na území jiného členského státu upustila.¹ Jednou z oblastí podléhající koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení jsou rodinné dávky. Účelem koordinačních pravidel přijatých na nadnárodní úrovni je především zabránit tzv. negativnímu konfliktu právních řádů, který zjednodušeně řečeno, má za cíl předejít situacím, ve kterých by osoba využívající práva na volný pohyb osob nebo její rodinný příslušník pozbyli nároku na rodinnou dávku pouze z důvodu využití práva na volný pohyb. Neméně důležitá je rovněž snaha předejít tzv. pozitivnímu konfliktu právních řádů tedy, zjednodušeně řečeno situacím, ve kterých by osobě využívající práva na volný pohyb osob nebo jejím rodinným příslušníkům vznikal nárok na rodinné dávky poskytované z téhož důvodu ze systému sociálního zabezpečení více členských států. Tento příspěvek rozebírá koordinaci rodinných dávek v rámci EU. Vzhledem k rozdílné úpravě rodinné politiky v jednotlivých členských státech se zaměřuje především na pojetí rodinných dávek pro koordinační účely. V této souvislosti rozebírá vymezení rodinných dávek v unijním právu i výklad pojmu rodinná dávka v judikatuře Soudního dvora EI (dále jen SDEU). Zamýšlí se rovněž nad otázkou, které dávky poskytované ze systému sociálního zabezpečení ČR za účelem podpory rodiny podléhají koordinačním pravidlům v rámci EU.

¹ Blíže k této problematice srov. např. GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., KOMENDOVÁ, J., STRÁNSKÝ, J. a ČERNÁ, J. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské Unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018, 3. část.

1. Účel a úprava koordinace rodinných dávek v právním řádu EU

Jak již bylo zmíněno v úvodu tohoto příspěvku, účelem koordinace rodinných dávek v rámci EU je usnadnit fungování volného pohybu osob a volného pohybu pracovní síly. Vzhledem ke skutečnosti, že právní řád EU (předchozích ES) upravoval původně téměř výhradně pouze volný pohyb osob za účelem výkonu výdělečné činnosti, je právní základ pro přijetí sekundární legislativy upravující koordinační pravidla pro národní systémy sociálního zabezpečení obsažen v čl. 48 Smlouvy o fungování EU jakožto součást úpravy volného pohybu pracovní síly.² K přijetí sekundární legislativy za účelem zajištění migrujícím pracovníkům a osobám samostatně výdělečně činným, jakožto i osobám na nich závislým, započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky i pro výpočet výše dávek a vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států došlo již na počátku 70. let minulého století.³ V současné době jsou koordinační pravidla obsažena v nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen nařízení 883/2004), nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004, a nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení 883/2004 a 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí migrujících v rámci EU, na které se tato nařízení dosud nevztahovala pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.

Koordinace rodinných dávek je v současné době upravena v kapitole 8 nařízení 883/2004. V souvislosti s koordinací rodinných dávek je

² Původně se jednalo o čl. 42 Smlouvy o založení ES.

³ Jednalo se zejména o nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

nicméně třeba připomenout, že stejně jako v případě jiných dávek podléhajících koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení dochází, s výjimkou několika modifikací, k uplatňování základních principů koordinace, kterými jsou zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o státní příslušnost členských států EU, princip aplikace právních předpisů pouze jednoho členského státu, princip sčítání dob pojištění nebo dob zaměstnání a princip výplaty dávek do jiného členského státu. Je třeba rovněž připomenout, že právním řádem, kterým se bude řídit vznik nároku na peněžité rodinné dávky, je v případě osob, jež mají postavení zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných, právní řád státu výkonu zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti. Pokud osoba výdělečnou činnost nevykonává a je poživatelem důchodových dávek (v praxi zejména invalidního důchodu nebo některého z pozůstalostních důchodů), je příslušným státem stát, ze kterého jsou důchodové dávky vypláceny. V případě ostatních osob se nárok na rodinné dávky řídí právním řádem státu, ve kterém mají bydliště. V případě rodinných dávek je nicméně třeba vzít v potaz skutečnost, že tyto dávky jsou určeny k vyrovnání rodinných výdajů, což znamená, že z nich má mít prospěch několik osob tvořících rodinu jako celek. V této souvislosti nelze opomenout skutečnost, že členové rodiny mohou vykonávat zaměstnání nebo výdělečnou činnost v jiném státě než mají bydliště ostatní členové rodiny, na což právní úprava koordinace systémů sociálního zabezpečení reaguje zvláštními pravidly, pokud jde o určení pořadí příslušnosti k právním předpisům pro poskytnutí rodinných dávek a řešení souběhu nároků na rodinné dávky z více členských států.⁴ Za rodinné příslušníky jsou pro účely koordinace systémů sociálního zabezpečení považovány osoby stanovené nebo uznané za rodinné příslušníky nebo označené za členy domácnosti právními předpisy, podle kterých se dávky poskytují.⁵ V případě, že právní předpisy příslušného členského státu

⁴ Srov. blíže např. OBERMANNOVÁ, G. Koordinace sociálního zabezpečení v oblasti rodinných dávek. *Národní pojištění 6/2017*, str. 13–17.

⁵ Srov. čl. 1 písm. i) 1 i) nařízení 883/2004.

nerozlišují mezi rodinnými příslušníky a jinými osobami, na které s použitím, jsou za rodinné příslušníky považováni manžel, manželka, nezletilé děti a nezaopatřené děti, které dosáhly dospělosti.⁶

2. Význam pojmu rodinná dávka pro účely koordinace

Vymezení pojmu rodinná dávka pro účely koordinace národních systémů sociálního zabezpečení není zcela jednoduché zejména s ohledem na skutečnost, že systémy sociálního zabezpečení jednotlivých členských států zaměřené na podporu rodiny se značně liší. Některé z nich se zaměřují na podporu rodin s nezaopatřenými dětmi obecně, jiné preferují vyšší podporu rodin s nízkými příjmy a některé cílí na zvýšenou podporu početnějších rodin.⁷ Při tom je třeba vzít v potaz skutečnost, že koncepce rodinné politiky včetně formy podpory rodiny prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení mohou podléhat poměrně častým změnám. Samozřejmostí je pak odlišný okruh dávek, které jsou členskými státy poskytovány za účelem podpory rodiny, rozdílný okruh oprávněných osob a odlišná výše jednotlivých dávek v různých členských státech. Za účelem dosažení koordinace rodinných dávek je nicméně třeba okruh dávek, které podléhají koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení v rámci EU, chápat jednotně. Pro účely koordinace jsou za rodinné dávky považovány všechny věcné nebo peněžité dávky určené k vyrovnání rodinných výdajů s výjimkou záloh na výživné a zvláštních dávek při narození dítěte a při osvojení dítěte.⁸

Z uvedené definice je zřejmé, že koordinaci nepodléhají pouze peněžité dávky poskytované rodinám z důvodu pokrytí zvýšených výdajů, jakými jsou například přírůvek na dítě nebo rodičovský příspěvek, ný-

⁶ Srov. čl. 1 písm. i) 2 nařízení 883/2004.

⁷ Jako příklad lze uvést Francii, která již několik desetiletí zaujímá tzv. politiku třetího dítěte vyznačující se poměrně štědrým systémem sociálního a daňového zvýhodnění rodičů pečujících o tři a více dětí.

⁸ Srov. čl. 1 písm. z) nařízení 883/2004.

brž i věcné dávky poskytované za uvedeným účelem. Jako příklad věcné dávky lze uvést poskytnutí školních pomůcek dětem plnícím povinnou školní docházku nebo výhody poskytované rodinám s nižšími příjmy, popřípadě s větším počtem dětí. Z rozsahu koordinace jsou nicméně vyloučeny zvláštní dávky poskytované v souvislosti s porodem a zálohy na výživné, pokud jsou členským státem poskytovány. Důvodem, který vedl evropského zákonodárce k vyloučení záloh na výživné z věcného rozsahu koordinace systémů sociálního zabezpečení, je jejich charakter a účel, za kterým jsou dle vnitrostátních právních řádů poskytovány. V této souvislosti bod 36 odůvodnění nařízení 883/2004 uvádí mimo jiné, že *„zálohy na výživné jsou vymahatelnými zálohami určenými k vyrovnání skutečnosti, že rodič neplní svou zákonnou vyživovací povinnost k dítěti vyplývající z rodinného práva. Tyto dávky by proto neměly být považovány za přímé dávky kolektivní podpory poskytované rodinám“*.

Při koordinaci rodinných dávek je třeba v praxi především zachovávat rozlišení mezi rodinnými dávkami a dávkami v mateřství, popřípadě rovnocennými otcovskými dávkami, které jsou poskytovány jednomu z rodičů na základě narození dítěte, přičemž podmínky vzniku nároku na tyto dávky a jejich výše se zpravidla odvíjejí od předchozí účasti oprávněné osoby na pojištění, popřípadě výkonu výdělečné činnosti.⁹ Naproti tomu pro rodinné dávky je charakteristické, že vznik nároku na jednotlivé dávky nebývá podmíněn předchozí účastí oprávněné osoby na pojištění ve formě odvodu pojistného. Rozhodující je zpravidla zákonem uznaná situace oprávněné osoby nebo společně posuzovaných osob. Rodinné dávky bývají zpravidla vypláceny přímo prostřednictvím státního rozpočtu.¹⁰

⁹ Blíže srov. KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMĚŠ, I. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*, 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 121.

¹⁰ To ostatně platí i pro systém státní sociální podpory ČR, který je zaměřen především na podporu rodin s nezaopatřenými dětmi.

2.1 Výklad pojmu rodinná dávka pro účely koordinace v judikatuře SDEU

Jak již bylo zmíněno, nařízení 883/2004 považuje za rodinné dávky všechny věcné nebo peněžité dávky určené k vyrovnání rodinných výdajů s výjimkou záloh na výživné a zvláštních dávek při narození dítěte a při osvojení dítěte. Vzhledem k odlišnostem v systémech sociálního zabezpečení jednotlivých členských států zejména, pokud jde druhy a výši dávek poskytovaných v souvislosti s podporou rodiny, se význam pojmu „rodinná dávka“ pro účely koordinace stává poměrně častým předmětem výkladu v judikatuře SDEU, který opakovaně vyslovil názor, že *„kvalifikace určité dávky ve vnitrostátní právní úpravě není rozhodná pro posouzení, zda tato dávka spadá do věcné působnosti nařízení 883/2004 (dříve nařízení 1408/71), či nikoli“*.¹¹ Pro posouzení, zda je dávka poskytovaná ze systému sociálního zabezpečení členského státu předmětem koordinace v rámci EU, je dle ustálené rozhodovací praxe, rozhodující zejména účel poskytování dávky, nikoli její pojetí či způsob úpravy ve vnitrostátním právu. Tímto účelem je dle názoru SDEU *„sociální pomoc zaměstnancům pečujícím o rodinu, na jejímž financování se podílí celá společnost“*.¹²

2.1.1 Náhrada příjmu zaměstnance po dobu čerpání rodičovské dovolené

Koncepce rodinné politiky naprosté většiny členských států EU zahrnuje dávky, jejichž účelem je částečná náhrada příjmu z výdělečné čin-

¹¹ Srov. naoř. rozsudek SDEU ze dne 16. července 1992 ve věci Rose Hughes proti Chief Adjudication Officer, Belfast (C-78/91), bod 14, rozsudek SDEU ze dne 10. října 1996 ve věci Ingrid Hoever a Iris Zachow proti Land Nordrhein-Westfalen. (C-245/1994), bod 17 nebo rozsudek SDEU ze dne 19. září 2013 ve věci Caisse nationale des prestations familiales proti Fjola Hliddal (C-216/12) a Pierre Lois Bornand (C-217/12), bod 47.

¹² Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 4. července 1985 ve věci J. W. M. Kromhout proti Raad van Arbeid. (C-104/84), bod 14 nebo rozsudek SDEU ze dne 15. března 2001 ve věci Vincent Offermanns a Esther Offermanns (C-85/99), bod 38.

nosti, kterou jeden z rodičů přerušil nebo omezil z důvodu péče o dítě v raném věku. Tyto dávky mohou být poskytovány rovněž rodičům pečujícím o dítě, kteří výdělečnou činnosti nevyvíjeli. Otázkou, zda je třeba za rodinné dávky podléhající koordinací systémů sociálního zabezpečení členských států EU, členských států EHP a Švýcarska považovat úplnou nebo částečnou náhradu příjmu po dobu čerpání rodičovské dovolené, se SDEU ve své rozhodovací praxi zabýval několikrát. Například ve věci Hliddal (C-216/12) a Bornand (C-217/12) se zabýval situací švýcarských státních příslušníků bydlících s rodinami ve Švýcarsku, kteří vykonávali zaměstnání jako kapitáni letadla pro lucemburskou leteckou společnost a požádali o výplatu příspěvku na rodičovskou dovolenou podle lucemburského právního řádu. Podle této úpravy byl příspěvek na rodičovskou dovolenou poskytován jako paušální peněžní příspěvek, jehož účelem byla náhrada odměny za práci po dobu plné rodičovské dovolené nebo po dobu rodičovské dovolené s částečným úvazkem.¹³ Lucemburské orgány sociálního zabezpečení odmítly dávku poskytnout s odůvodněním, že žadatelé neměli bydliště v Lucembursku a že předmětná dávka nemá charakter rodinné dávky podléhající koordinaci v rámci EU. Podle názoru lucemburských orgánů sociálního zabezpečení nemohl být příspěvek na rodičovské dovolené považován za rodinnou dávku ve smyslu koordinačního nařízení (v projednávané věci se jednalo o původní nařízení 1408/71), neboť nebyl určen k pokrytí rodinných výdajů ani jako doplněk k příjmu po dobu čerpání rodičovské dovolené. Podle jejich názoru se jednalo o odměnu plynoucí z pracovní smlouvy,

¹³ Za zmínku stojí, že vnitrostátní úprava rodičovské dovolené implementovala právo pracujícího rodiče na rodičovskou dovolenou dle směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, kterou se provádí Rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi CEEP, UNICE a ETUC (v současné době směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010 o Revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC) nejen jako úplné přerušování výkonu výdělečné činnosti (ve smyslu české právní úpravy důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance poskytovanou za účelem prohloubení péče o dítě), nýbrž rovněž jako možnost pouze částečného přerušování výkonu výdělečné činnosti pracujícího rodiče.

resp. minimální odměnou závisující na její existenci, a musí být kvalifikován jako náhrada příjmu, nejedná se tedy o doplněk k příjmu, ale přímo příjem osoby, která jej pobírá, který po skončení rodičovské dovolené zaniká, ačkoli výdaje na dítě zůstávají neměnné.

S argumentací, že posuzovaná dávka, jejíž neposkytnutí bylo předmětem sporu v původním řízení, má charakter odměny za práci po dobu úplného nebo částečného přerušení výkonu výdělečné činnosti po dobu čerpání rodičovské dovolené, se SDEU neztotožnil. Ve svém rozsudku vyšel zejména z pojetí odměny za práci pro účely unijního práva obsaženého v čl. 157 odst. 2 Smlouvy o fungování EU, kterou se rozumí „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“.¹⁴ Následně odkázal na ustálenou rozhodovací praxi, podle které „odměna zahrnuje zejména všechny stávající či budoucí odměny, za podmínky, že je zaměstnavatel vyplácí – byť nepřímo – zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání, ať již na základě pracovní smlouvy, legislativních ustanovení či dobrovolně“.¹⁵ Svůj názor zdůvodnil zejména skutečností, že předmětná dávka nebyla přímo ani nepřímo vyplácena zaměstnavatelem, nýbrž orgánem sociálního zabezpečení členského státu.¹⁶

¹⁴ Uvedená definice pojmu „odměna,“ je v právním řádu EU součástí práva na stejnou mzdu pro muže a ženy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Rozhodovací praxe SDEU na něj odkazuje rovněž v jiných případech týkajících se mimo jiné volného pohybu pracovní síly nebo sociální politiky jako celku.

¹⁵ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 17. května 1990 ve věci Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group (C-262/1988), bod. 12, rozsudek SDEU ze dne 19. listopadu 1998 ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, jednající za Berit Høj Pedersen proti Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger a Dansk Tandlægeforening a Kristelig Funktionær-Organisation proti Dansk Handel & Service. (C-66/96), bod. 32 nebo rozsudek SDEU ze dne 30. března 2004 ve věci Michelle K. Alabaster proti Woolwich plc a Secretary of State for Social Security (C-147/02), bod 42.

¹⁶ Srov. rozsudek SDEU ze dne 19. září 2013 ve věci Caisse nationale des prestations familiales proti Fjola Hliddal (C-216/12) a Pierre Lois Bornand (C-217/12), bod 43 a 44.

2.1.2 Daňové zvýhodnění poskytované rodičům pečujícím o děti

Kromě dávek poskytovaných rodinám ze systému sociálního zabezpečení, zejména ze systému státní sociální podpory, se lze v právních řádech členských států běžně setkat s nejrůznějšími formami daňových zvýhodnění rodin, které pečují o nezaopatřené děti. Touto formou se státy snaží podpořit zejména rodiny, v nichž alespoň jeden z rodičů vyvíjí výdělečnou činnost. V právním řádu ČR se jedná například o slevu na dani z příjmu nebo o tzv. školkovné, o němž bude pojednáno níže. Ačkoli tato zvýhodnění nebývají zpravidla předmětem právní úpravy sociálního zabezpečení, nýbrž daňových předpisů, je třeba je považovat za významný nástroj podpory rodiny. Otázkou, zda takováto daňová zvýhodnění mají charakter rodinné dávky a podléhají tak koordinaci systémů sociálního zabezpečení v rámci EU, se SDEU zabýval ve věci Lachheb (C-177/12). V projednávaném případě se jednalo o rodinu s bydlištěm ve Francii, přičemž jeden z rodičů vykonával výdělečnou činnost v Lucembursku, jehož právní řád upravoval systém daňových slev na děti ve formě bonusů na každé vyživované dítě.

Při posuzování charakteru daňových bonusů na vyživované dítě z hlediska možného předmětu koordinace systémů sociálního zabezpečení se SDEU nijak neodchýlil od své ustálené rozhodovací praxe podle, které *„může být dávka považována za dávku sociálního zabezpečení tehdy, je-li příjemci poskytnuta na základě právními předpisy vymezené situace, aniž by došlo k individuálnímu a diskrečnímu posouzení osobních potřeb, a vztahuje-li se k některému z rizik výslovně uvedených v textu nařízení 883/2004 (dříve nařízení 1408/71)“*.¹⁷ Při posouzení charakteru daňového bonusu na vyživované děti z hlediska jeho podřazení pod pojem „rodinná dávka“ podléhající koordinaci systémů sociálního zabezpečení v rámci EU vyšel SDEU z účelu jeho poskytování, kterým bylo dle vnitrostátní úpravy poskytnout veřejný příspěvek do rodinného rozpočtu určený ke zmírnění

¹⁷ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 16. července 1992 ve věci Rose Hughes proti Chief Adjudication Officer, Belfast (C-78/91), bod 14.

břemen plynoucích z výživy dětí. Na základě tohoto účelu dospěl k závěru, že: „*takovýto daňový bonus představuje rodinou dávkou ve smyslu nařízení 1408/71 (v současné době 883/2004)*“.¹⁸ Kvalifikaci takové dávky jako rodinné dávky nezpochybňuje podle názoru SDEU ani skutečnost, že veřejný příspěvek do rodinného rozpočtu má podobu peněžitě dávky vyplácené na základě vnitrostátního daňového práva a že se bonus na dítě svým původem váže ke slevě na dani na dítě.¹⁹

3. Rodinné dávky poskytované ze systému sociálního zabezpečení ČR podléhající koordinaci

Podpora rodiny je ve většině členských států EU nedílnou součástí státní sociální podpory jakožto jedné ze systémových součástí sociálního zabezpečení. Zpravidla se jedná o nepojistný systém sociálního zabezpečení, ve kterém převažuje uplatňování zásady sociální solidarity zejména ve vztahu k rodinám s nezaopatřenými (vyživovanými) dětmi, popřípadě rodinám s nízkými příjmy. V právním řádu ČR je podpora rodiny ze strany státu upravena zejména v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon v současné době dělí jednotlivé dávky státní sociální podpory na tzv. testované dávky, které jsou poskytovány na základě testu příjmové situace rodiny ve vztahu k příslušnému koeficientu životního minima rodiny, a netestované dávky, u kterých není příjmová situace rodiny podmínkou vzniku a existence nároku na dávku. Testovanými dávkami státní sociální podpory jsou v současné době porodné, přídavek na dítě a příspěvek na bydlení. Mezi netestované dávky státní sociální podpory patří rodičovský příspěvek a pohřebné. Z hlediska předmětu koordinace národních systémů sociálního zabezpečení jako rodinné dávky má význam zejména rodičovský

¹⁸ Srov. rozsudek SDEU ze dne 24. října 2013 ve věci Caisse nationale des prestations familiales proti Salimu Lachhebovi a Nadie Lachheb (C-177/12), bod 36.

¹⁹ Op. Cit, bod 37.

příspěvek poskytovaný z důvodu řádné celodenní a osobní péče o dítě, které je nemladším dítětem v rodině, nejvýše do dosažení věku čtyř let. Účelem rodičovského příspěvku byla původně náhrada příjmu z výdělečné činnosti, kterou jeden z rodičů přerušil z důvodu péče o dítě, což se projevovalo mimo jiné omezením výše příjmu z případné výdělečné činnosti poživatele rodičovského příspěvku a poměrně striktním omezením možnosti umístit dítě do zařízení péče o děti, aniž by došlo ke ztrátě nároku na rodičovský příspěvek. Postupem doby docházelo ke změnám právní úpravy rodičovského příspěvku až do současné podoby, kdy lze účel této dávky spatřovat zejména ve snaze státu přispět rodičům pečujícím o děti v raném věku na zvýšené náklady spojené s touto péčí, což lze dovodit zejména ze skutečnosti, že zákonodárce již nijak neomezuje výši příjmu z výdělečné činnosti poživatele rodičovského příspěvku a postupně upouští od striktního omezování doby docházky dítěte do zařízení péče o děti.²⁰

Další dávkou státní sociální podpory podléhající koordinaci systémů sociálního zabezpečení jako rodinná dávka je přírůstek na dítě. Na rozdíl od rodičovského příspěvku se v současné době nejedná o plošně poskytovanou dávku, nýbrž o dávku, která je určena rodinám s nižšími příjmy. Účelem této opakující se peněžité dávky je částečně přispět rodinám s nižšími příjmy na úhradu nákladů spojených s výchovou dětí. Na rozdíl od rodičovského příspěvku není oprávněnou osobou rodič, který o dítě pečuje, nýbrž nezaopatřené dítě. Ostatní dávky státní sociální podpory nepodléhají koordinacním pravidlům jakožto rodinné dávky. Pro koordinaci pohřebního platí odlišná pravidla upravená v samostatné kapitole nařízení 883/2004. Porodné, které je jednorázovou peněžitou dávkou poskytovanou rodinám s nižšími příjmy v souvislosti s narozením dítěte, je jakožto zvláštní dávka poskytovaná při narození nebo osvojení dítěte z věcného rozsahu koordinace vyloučeno.

²⁰ Blíže k účelu rodičovského příspěvku srov. např. KOMENDOVÁ, J. Rodičovský příspěvek ve světle aktuálního legislativního vývoje. *Právní rozhledy* 4/2020, str. 126 – 131.

V souvislosti s výkladovým přístupem SDEU ve výše uvedeném rozsudku Lacheb (C-177/12) zastává autorka tohoto příspěvku názor, že koordinačním pravidlům jakožto rodinné dávky podléhají daňová zvýhodnění v případě daně z příjmu fyzických osob, z jejichž povahy lze dovodit, že jsou poskytovány za účelem vyrovnání rodinných výdajů. O tomto účelu lze uvažovat zejména v případě slevy na dani na dítě, kterou může jeden z rodičů uplatnit a jejíž výše se odvíjí od počtu nezaopatřených dětí. Charakter rodinné dávky je možné spatřovat rovněž ve slevě na dani, kterou může jeden z rodičů uplatnit při umístění dítěte v předškolním zařízení až do výše minimální mzdy (tzv. školkovném). Cílem uvedené slevy na dani je bezesporu uhradit nebo alespoň přispět rodičům vykonávajícím výdělečnou činnost na zvýšené náklady spojené se zajištěním péče o děti v předškolním zařízení.

Závěr

Koordinace rodinných dávek v rámci EU může v aplikační praxi představovat poměrně problematickou oblast, neboť systém rodinných dávek se v jednotlivých členských státech značně liší. Jak bylo rozebráno v textu tohoto příspěvku, možné nejasnosti mohou vznikat při samotném určení, zda konkrétní dávka poskytovaná ze systému sociálního zabezpečení členského státu představuje rodinou dávku a podléhá tak koordinačním pravidlům. Z rozhodovací praxe SDEU vyplývá, že určujícím kritériem pro podřazení konkrétní dávky pod rozsah koordinace není její hodnocení ani posouzení ze strany členského státu jako rodinná dávka, nýbrž účel, za kterým je poskytována. Pokud je tímto účelem vyrovnání rodinných výdajů, je třeba na příslušnou dávku pohlížet jako na rodinnou dávku a podřadit ji pod věcný rozsah koordinace systémů sociálního zabezpečení v rámci EU. V souladu s rozhodovací praxí SDEU je třeba za rodinnou dávku považovat mimo jiné příspěvek na výchovu, který má jednomu z rodičů umožnit, aby se věnoval péči o malé dítě, příspěvek poskytovaný za účelem náhrady příjmu pro přerušování kariéry

pracujících rodiče i příspěvky poskytované za účelem částečného pokrytí nákladů spojených s péčí o nezaopatřené děti. Kromě samotných dávek sociálního zabezpečení určeným rodinám s nezaopatřenými dětmi, kterými jsou zpravidla vybrané dávky systému státní sociální podpory, mohou koordinačním pravidlům podléhat příspěvky poskytované rodinám s nezaopatřenými dětmi mimo systém sociálního zabezpečení, zejména výhody plynoucí z daňových předpisů členských států, pokud je jejich účelem přispět rodičům na úhradu zvýšených nákladů spojených s výživou a výchovou dětí.

LITERATÚRA

- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., KOMENDOVÁ, J., STRÁNSKÝ, J. A ČERNÁ, J. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské Unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018.
- KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. *Právo sociálního zabezpečení*, 7. podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2018.
- KOLDINSKÁ, K., PIKOROVÁ, G., ŠVEC, L., TOMEŠ, I. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012.
- KOMENDOVÁ, J. Rodičovský příspěvek ve světle aktuálního legislativního vývoje. *Právní rozhledy* 4/2020.
- OBERMANNOVÁ, G. Koordinace sociálního zabezpečení v oblasti rodinných dávek. *Národní pojištění* 6/2017.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení 883/2004 a 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí migrujících v rámci EU, na které se tato nařízení dosud nevztahovala pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.
- Rozsudek SDEU ze dne 24. října 2013 ve věci Caisse nationale des prestations familiales proti Salimu Lachhebovi a Nadie Lachheb (C-177/12),
- Rozsudek SDEU ze dne 19. září 2013 ve věci Caisse nationale des prestations familiales proti Fjola Hliddal (C-216/12) a Pierre Lois Bornand (C-217/12),
- Rozsudek SDEU ze dne 30. března 2004 ve věci Michelle K. Alabaster proti Woolwich plc a Secretary of State for Social Security (C-147/02),
- Rozsudek SDEU ze dne 15. března 2001 ve věci Vincent Offermanns a Esther Offermanns (C-85/99),

Rozsudek SDEU ze dne 19. listopadu 1998 ve věci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, jednající za Berit Høj Pedersen proti Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger a Dansk Tandlægeforening a Kristelig Funktionær-Organisation proti Dansk Handel & Service (C-66/96),

Rozsudek SDEU ze dne 10. října 1996 ve věci Ingrid Hoever a Iris Zachow proti Land Nordrhein-Westfalen (C-245/1994),

Rozsudek SDEU ze dne 16. července 1992 ve věci Rose Hughes proti Chief Adjudication Officer, Belfast (C-78/91),

Rozsudek SDEU ze dne 17. května 1990 ve věci Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group (C-262/1988),

Rozsudek SDEU ze dne 4. července 1985 ve věci J. W. M. Kromhout proti Raad van Arbeid (C-104/84),

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

KONTAKTNÍ ÚDAJE AUTORKY:

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Právnická fakulta, Masarykova univerzita

email: Jana.Komendova@law.muni.cz

SOCIÁLNY ROZMER DOMÁCKEJ PRÁCE, TELEPRÁCE VO SVETLE OCHORENIA COVID-19

THE SOCIAL DIMENSION OF DOMESTIC WORK, TELEWORKING IN THE LIGHT OF PANDEMIC COVID-19

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M.

Abstrakt: V súvislosti s aktuálnou mimoriadnou situáciou v dôsledku pandémie COVID-19 a potrebou zamestnávateľov prijať podmienky na ochranu života a zdravia zamestnancov došlo k nepomerne nárastu domáckej práce a telepráce. V jej kontexte sa menia pracovné návyky zamestnancov a prehodnocujú potreby trvalej prítomnosti zamestnancov na pracovisku, čo v konečnom dôsledku má vplyv na sociálny rozmer uplatňovania si dôležitých osobných prekážok v práci bez náhrady mzdy, neposkytovania nepretržitých prestávok medzi dvoma zmenami, či nepretržitého odpočinku v týždni. Aplikácia prax poukazuje, že zamestnávatelia vedome obchádzajú aplikáciu predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čo znamená, že vykonávanie domáckej práce prebieha v podmienkach, ktoré žiadnym spôsobom nereflektujú na právnu úpravu v tejto oblasti. K tomuto fenoménu sa pridružuje fakt, že zvýšené náklady na prevádzkovanie domáckej práce financuje samotný zamestnanec, aj napriek právnej úprave § 145 ods. 2 Zákonníka práce.

Kľúčové slová: domácka práca, telepráca, pracovný čas, prekážky v práci počas výkonu domáckej práce, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, úhrada nákladov spojených s výkonom domáckej práce, telepráce

Abstract: Related the current emergency situation due to the pandemic COVID-19 and the need for employers to adopt conditions for the protection of employees' lives and health, there has been a disproportionate increase in domestic work and teleworking. In its context, there is a change in the work habits of employees and a reassessment of the need for permanent presence of employees in the workplace, which ultimately has implications for the social dimension of important personal barriers at work without compensation, non-provision of breaks between two changes weeks. Application practice shows that employers consciously neglect the application of regulations to ensure safety and health at work, which results in the performance of domestic work in conditions that do not in any way reflect the legislation in this area. This phenomenon is adhered to by the

fact that the increased costs of housework are financed by the employee himself, despite the legal regulation of § 145 article 2 of the Labor Code.

Key words: domestic work, teleworking, working time, obstacles at work during the performance of domestic work, safety and health protection at work, reimbursement of costs associated with the performance of domestic work, teleworking

Úvod

Súčasná právna úprava s prihliadnutím na novelu Zákonníka práce účinnú od 04.04.2020¹ umožňuje zamestnávateľovi domácku prácu nariadiť alebo dohodnúť v pracovnej zmluve zamestnanca. Je častým javom, že zamestnávateľa aktuálnu mimoriadnu situáciu subsumujú pod § 52 ods. 4 Zákonníka práce, vyhlásia, že ide o prácu z domácnosti zamestnanca za mimoriadnych okolností, a teda na ňu neaplikujú ustanovenie § 52 Zákonníka práce, keďže nejde o domácku prácu ani teleprácu, ale podľa názoru väčšiny zamestnávateľov o „home office“ promovanej ako súčasť ich benefitnej politiky, obvykle poskytovanej len tým zamestnancom, ktorí majú doma softwarové a hardwarové vybavenie a realizujú ho výlučne na svoje náklady.

Ustanovenie § 52 ods. 5 Zákonníka práce negatívne vymedzuje, čo sa za domácku prácu/teleprácu nepovažuje a práve toto ustanovenie sa systematicky využíva na obchádzanie inštitútu domácej práce, telepráce a jej právnej úpravy. Práve slovné spojenie „mimoriadne okolnosti“ sa priam chronicky zamieňajú za „mimoriadnu situáciu“², ktorá je na Sloven-

¹ Novela č. 66/2020 Z. z. z 2. apríla 2020, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony.

² Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 111/2020 z 11.03.2020 vláda schválila návrh na vyhlásenie mimoriadnej situácie podľa § 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o civilnej ochrane obyvateľstva“) z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným koronou vírusom SARS-CoV-2 na území Slovenskej republiky. Vláda ďalej podľa § 8 zákona o civilnej ochrane obyvateľstva vyhlásila od 12. marca 2020 od 06:00 hod. mimoriadnu situáciu pre územie Slovenskej republiky.

sku vyhlásená od 12.03.2020 a doposiaľ nebola odvolaná, a na právnom základe tohto ustanovenia sú aktuálne tisícky zamestnancov na domácej práci a telepráci bez rešpektovania príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov v režime pravidiel zavedených zamestnávateľmi.

1. Podmienky zavedenia uplatnenia domácej práce a telepráce

Právnym rámcom domácej práce a telepráce je Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177/1996 o práci doma, ktorý Slovenská republika neratifikovala, ako aj odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 184/1996 a v neposlednom rade Rámcová dohoda sociálnych partnerov na úrovni EÚ o telepráci. Treba uviesť, že na úrovni EÚ nie je právne upravený výkon domácej práce. Podmienky uplatňovania inštitútu domácej práce a telepráce, ktorý je integrálnou súčasťou Zákonníka práce od nadobudnutia jeho účinnosti, sú definované v § 52 ods. 1 Zákonníka práce, pričom právna úprava vyžaduje kumulatívne splnenie nasledujúcich podmienok:

a) **ide o výkon práce zamestnanca pracujúceho u zamestnávateľa v pracovnom pomere**, a to bez ohľadu na rozsah pracovného úväzku, z čoho je zrejmé, že je prípustný pracovný pomer na kratší pracovný čas.

„Nevylučuje sa, aby sa v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru určilo miesto vykonávania práce ‚doma‘ (najmä dohody o vykonaní práce), ale tieto dohody by sa automaticky neposudzovali podľa § 52 Zákonníka práce.“³

Ide prácu, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, avšak vykonáva sa doma alebo na inom dohodnutom mieste výkonu práce, alebo sa vykonáva doma alebo na inom dohodnutom mieste výkonu práce s použitím informačných technológií, t. j. prenáša sa do domácnosti zamestnanca.

³ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní Komentár, zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR. s.r.o., 2019, s. 486.

„Zákonník práce bližšie nešpecifikuje miesto výkonu práce ‚doma‘. V tejto súvislosti môže ísť o akékoľvek miesto, kde zamestnanec býva (dom, byt, ubytovňa a pod.).“⁴

b) **vykonáva sa v pracovnom čase pravidelne** (nie príležitostne) v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti.

c) **podmienky domácej práce, telepráce sú dohodnuté v pracovnej zmluve zamestnanca.**

Uvedené neplatí od účinnosti novely č. 66/2020 Zákonníka práce, na základe ktorej je zamestnávateľ oprávnený nariadiť domácku prácu a teleprácu aj v prípade, ak dohoda o jej podmienkach nie je súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca.⁵

Táto právna úprava je platná počas celej mimoriadnej situácie a dva mesiace po jej odvolaní, pričom touto novelou sa výrazne neobmedzil princíp dobrovoľnosti výkonu domácej práce a telepráce a tá sa v súčasnosti realizuje aj napriek nesúhlasu zamestnanca.

d) **pracovný čas si zamestnanec rozvrhuje sám.**⁶

Aplikačná prax viac ako inokedy poukazuje, aj napriek splneniu týchto podmienok, na obchádzanie právnej úpravy Zákonníka práce, čo má priame či nepriame dôsledky na práva zamestnancov, sociálne práva nevyvímajúc.

⁴ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní Komentár, zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR, s.r.o., 2019, s. 486.

⁵ V osobitnej časti dôvodovej správy k zákonu č. 66/2020 Z. z. z 2. apríla 2020, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony sa táto zmena odôvodňuje možnosťou zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).

⁶ Za domácku prácu a teleprácu sa budú považovať aj prípady, kedy si zamestnanec nebude rozvrhovať pracovný čas sám, ale bude mu ho, v zmysle § 90 ods. 4 a ods. 9 Zákonníka práce, rozvrhovať zamestnávateľ. Uvedené má vplyv len na to, či budú v danom konkrétnom prípade aplikované výnimky z pracovného času, prekážok v práci na strane zamestnanca, či poskytovania mzdových zvýhodnení.

1.1 Rozdiel medzi domácou prácou a telepracou

V úvode treba zdôrazniť, že telepráca je len druhom domácej práce, pričom podmienky zavedenia domácej práce a telepráce sú identické a na obe treba aplikovať podmienky definované v bode 1.

Dikcia § 52 ods. 1 Zákonníka práce hovorí v prípade telepráce o „použití informačných technológií“, pričom Zákonník práce nedefinuje, čo je za ne možné považovať. Z aplikačnej praxe možno povedať, že to bude počítač, tablet alebo iné zariadenie, ktoré môže byť vybavené zariadením na prenos dát. V tomto kontexte treba prihliadať aj na to, či táto technológia sa pravidelne prepája na diaľku so zamestnávateľom, resp. sa prepája s klientmi, zákazníkmi zamestnávateľa a dochádza k toku údajov a informácií. Na uvedené je naviazaná povinnosť zamestnávateľa upravená v ustanovení § 52 ods. 2 Zákonníka práce.⁷

V súvislosti s výkonom telepráce vystupuje do popredia problematika úhrady dodatočných nákladov zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom telepráce, upravená v ustanovení § 145 ods. 2 Zákonníka práce, avšak v aplikačnej praxi uplatňovaná v minimálnom rozsahu, čo v konečnom dôsledku spôsobuje, že zvýšené náklady na energie, pripojenie na internet, v niektorých prípadoch aj na zadováženie počítača či kancelárskej stoličky, stola a iného kancelárskeho vybavenia znáša v plnom rozsahu výlučne zamestnanec pod rúškom „využívania benefitu“, ktorý mu poskytuje zamestnávateľ kvôli lepšiemu zladeniu osobného a pracovného života.

⁷ Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

- a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci telepracu používa svoje vlastné vybavenie,
- b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
- c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

V kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ,⁸ vzhľadom na vysokú mieru samostatnosti zamestnanca pri výkone telepráce, ktorá nemusí vykazovať znaky závislej práce, je možné ju vykonávať aj ako samostatnú zárobkovú činnosť, t. j. v aplikačnej praxi môže zamestnávateľ pod tlakom zachovania si príjmu požadovať od zamestnanca zmenu jeho statusu na samostatne zárobkovo činnú osobu, čím sa prenesú všetky odvodové povinnosti a náklady spojené s výkonom činnosti na zamestnanca a v konečnom dôsledku sa zhorší sociálny statusu, ako aj sociálna bezpečnosť zamestnanca.

1.2 Rozdiel medzi domáckou prácou a „home office“

V praxi sa odlišujú pojmy domácka práca/telepráca ako pravidelná práca z domácnosti zamestnanca a „home office“ ako príležitostná práca z domácnosti. Právna úprava Zákonníka práce ani iného právneho predpisu nepozná a neupravuje pojem „home office“. Spomenutý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177/1996 o práci doma upravuje tzv. home work, ktorý sa prekladá ako „domácka práca“, „práca z domu“, slovenský preklad dohovoru používa slovné spojenie „práca doma“. Možno skonštatovať, že domácka práca/telepráca a „home office“ sú vlastne synonymami a vyššie uvedené rozdiely v aplikačnej praxi nemajú žiadnu právnu oporu.

S poukazom na aktuálnu právnu úpravu sa za domácku prácu a teleprácu nepovažuje práca, ktorá sa **vykonáva príležitostne**, napr. zamestnanec pracuje doma, lebo zamestnávateľ má problémy s dodávkou energií alebo za mimoriadnych podmienok, napr. zamestnanec sa necíti dobre, prípadne sa musí postarať o dieťa, pričom zamestnávateľ mu umožní pracovať z domu, teda nie každý mesiac opakovane niekoľkokrát. Ako už bolo uvedené vyššie, aktuálna mimoriadna situácia sa zneužíva a domácka práca, telepráca je zamestnancom nariadovaná na pravidelnej

⁸ Napríklad právna vec C-256/01 – Rozsudok Súdneho dvora z 13. januára 2004. Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment.

báze, s tým, že je nazývaná ako „home office“ bez aplikácie nielen § 52, § 145 ods. 2 Zákonníka práce, ale aj predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Treba uviesť, že pravidelnosť neznamená, že práca z domácnosti sa musí vykonávať v rozsahu celého ustanoveného alebo určeného týždenného pracovného času, práca z domácnosti (domácka práca/telepráca) sa môže vykonávať aj v dohodnutom rozsahu, ktorý je časťou ustanoveného (určeného) týždenného pracovného času, napr. jeden, dva dni v týždni, pravidelnosť znamená, že jej výkon má stály a dlhodobý charakter.

Ďalším identifikátorom príležitostnej domáckej práce a telepráce je skutočnosť, že zamestnanec si nerozvrhuje pracovný čas sám, keďže ide o mimoriadnu situáciu, ktorá nastala príležitostne, teda „*ide o taký krátky časový úsek, kde je jasné, že aplikovanie výnimiek podľa § 52 ods. 1 ZP by bolo v rozpore so ZP*“.⁹

2. Pracovný čas pri domáckej práci a telepráci

Právna úprava § 52 ods. 1 Zákonníka práce upravuje možnosti úpravy pracovného času samotným zamestnancom, t. j. ide o výnimku z § 90 ods. 4 a 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je určenie začiatku, konca pracovnej zmeny či jeho rozvrhovanie právom zamestnávateľa, pri uplatňovaní kompetencie spolurozhodovania zástupcov zamestnancov, čím je zabezpečená maximálna voľnosť zamestnanca pri organizovaní vlastného pracovného času, avšak § 85 Zákonníka práce nie je touto voľnosťou zamestnanca „konzumovaný“ a zamestnanec je povinný dodržať maximálnu dĺžku týždenného pracovného času, čo je zohľadnené v pracovnej zmluve zamestnanca.

V prípade „samorozvrhovania“ týždenného pracovného času zamestnancom sa uplatňujú výnimky definované týmto odsekom, čím sú

⁹ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní Komentár, zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s.r.o., 2019, s. 487.

právomoci zamestnávateľa aj v oblasti pracovného času obmedzenejšie. Súčasne sa na domáckych zamestnancov, ktorí si rozvrhujú pracovný čas, neuplatňujú ustanovenia Zákonníka práce upravujúce nepretržitý denný odpočinok,¹⁰ nepretržitý odpočinok v týždni,¹¹ prestoj,¹² pričom platí, že

¹⁰ Podľa § 92 ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.“

¹¹ Podľa § 93 Zákonníka práce:

„(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

(4) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

(5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.“

¹² Podľa § 142 ods. 1 Zákonníka práce: „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín

zamestnanec si určuje aj prestávku v práci na odpočinok a jedenie. „*Vlastný rozvrh pracovného času znamená, že zamestnanec sa rozhoduje, v ktoré dni a v aký čas bude pracovať.*“¹³

Druhou právnou možnosťou je rozvrhovanie pracovného času zamestnanca pri výkone domácej práce, telepráce samotným zamestnancom, a to spôsobom a v rozsahu, v akom ho organizuje pri výkone práce zamestnanca na inom mieste ako v domácnosti zamestnanca (v sídle zamestnávateľa, v jeho prevádzkach). V prípade rozvrhovania pracovného času zamestnávateľom, resp. určením kedy sa má domácka práca, telepráca vykonávať (kedy má začať, kedy skončiť, ktoré dni sa má vykonávať), sa neuplatňujú výnimky definované v § 52 ods. 1 Zákonníka práce, a zamestnávateľ je povinný ich rešpektovať a aplikovať aj u domáceho zamestnanca.

3. Výnimky z právnej úpravy Zákonníka práce pri domácej práci a telepráci

Domácka práca, telepráca svojim charakterom vylučuje použitie niektorých obligatórnych inštitútov, avšak len v prípade „samorozvrhovania“ pracovného času samotným zamestnancom. Možno povedať, že je to „cena“, či „daň“ za maximálnu mieru samostatnosti a osobnej slobody zamestnanca v tejto oblasti. Na druhej strane je pri rozvrhovaní pracovného času samotným zamestnancom nepomerne ťažšie, ak vôbec objektívne možné, viesť evidenciu pracovného času v takom rozsahu, v akom mu ju ukladá § 99 Zákonníka práce aj v kontexte existencie prekážok v práci na strane zamestnanca, z logiky veci teda vyplýva vylúčenie aplikácie určitých inštitútov Zákonníka práce, čo do istej miery znižuje sociálnu istotu zamestnanca neposkytnutím ochrany v plnom rozsahu.

alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.“

¹³ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní Komentár, zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, s.r.o., 2019, s. 490.

3.1 Výnimky z právnej úpravy pri pracovnom čase

Opakovane uvádzame, že pri rozvrhovaní pracovného času domácym zamestnancom sa v plnom rozsahu aplikuje § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, t.j. neaplikujú sa ustanovenia Zákonníka práce upravujúce nepretržitý denný odpočinok, čo v praxi znamená, že zamestnanec nemusí mať 12, resp. ani 8-hodinový odpočinok medzi začiatkom a koncom pracovnej zmeny. Súčasne sa vylučuje aplikácia ustanovení Zákonníka práce upravujúcich nepretržitý odpočinok v týždni, t. j. zamestnanec si môže pracovný čas rozvrhnúť aj tak, že môže pracovať 7 dní v týždni, a to aj opakovane a nie je potrebné, aby mu zamestnávateľ poskytol náhradný nepretržitý odpočinok v týždni.

Identický postup sa aplikuje pri prestoji, kde v prípade poruchy zariadení, ktoré zamestnanec používa na výkon domácej práce, telepráce, či pri chybných podkladoch alebo pri iných prevádzkových príčinách, nemá zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške 100 % priemerného zárobku. Súčasne platí, že zamestnanec si určuje aj prestávku v práci na odpočinok a jedenie, t. j. v akých časových úsekoch a kedy ju bude čerpať, čo v konečnom dôsledku vyplýva z toho, že si určuje pracovný čas sám.

3.2 Výnimky pri uplatňovaní prekážok v práci na strane zamestnanca

Možno povedať, že pri rozvrhovaní pracovného času domácym zamestnancom sa v plnom rozsahu aplikuje aj § 52 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. na domáceho zamestnanca sa neaplikujú ustanovenia Zákonníka práce pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca upravené §141 Zákonníka práce,¹⁴ a počas ich existencie

¹⁴ Medzi dôležité osobné prekážky zamestnanca patria dočasná práceneschopnosť, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, karanténa, ošetrovanie člena rodiny, vyšetrovanie/ ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrovanie/vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, narodenie dieťaťa, úmrtie rodinného príslušníka, svadba, znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných vplyvov, ne-

zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy. Uvedené sa netýka v prípade, ak zamestnanec čerpá pracovné voľno pri úmrtí rodinného príslušníka, tam mu patrí pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.

Výnimka § 141 Zákonníka práce sa aplikuje, avšak len pri poskytovaní náhrady mzdy, čo v aplikačnej praxi znamená, že ak sa u zamestnanca vyskytne niektorá z dôležitých osobných prekážok v práci a tá zasiahne do zamestnancom určeného pracovného času, zamestnávateľ je povinný neprítomnosť zamestnanca ospravedlniť, t. j. nevzniká mu „absencia“, ale nie je povinný za tento časový úsek dôležitej osobnej prekážky uhradiť mu mzdu. Výnimka z aplikácie ustanovenia § 141 Zákonníka práce však nezbavuje zamestnanca povinnosti o existencii dôležitej osobnej prekážky v práci zamestnávateľa vopred (bezodkladne) informovať¹⁵ a jej trvanie aj preukázať.¹⁶

Domácky zamestnanec môže aj v prípade, ak je u neho aplikovaný inštitút domáckej práce, telepráce zostať na základe príslušného lekára dočasne práceneschopný. Počas prvých desiatich dní má domácky zamestnanec, rovnako ako bežný zamestnanec, v zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej práceneschopnosti, nárok na náhradu príjmu, a od 11. dňa dočasnej práceneschopnosti má zamestnanec nárok na nemocenské poskytovaného sociálnou poisťovňou.

Aktuálna právna úprava, umožňujúc zamestnávateľovi nariadiť zamestnancovi domácku prácu, teleprácu aj počas celej, už niekoľko me-

predvídané prerušenie premávky, resp. meškanie pravidelnej verejnej dopravy, presťahovanie zamestnanca, vyhľadanie nového pracovného miesta, v neposlednom rade aj pracovné voľno, ktoré si zamestnanec odpracuje, či iné typy plateného, neplateného voľna, ktoré zamestnávateľ zamestnancovi poskytne.

¹⁵ Podľa ustanovenia § 144 ods. 1 Zákonníka práce: „Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.“

¹⁶ Podľa ustanovenia § 144 ods. 2 Zákonníka práce: „Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.“

siacov trvajúcej mimoriadnej situácie, pripúšťa, že zamestnanci si svoje dôležité prekážky v práci môžu realizovať, avšak obvykle objektívna nemožnosť výkonu pracovných úloh z tohto dôvodu spôsobuje, že si zamestnanci pracovné úlohy musia splniť, a tak ich realizujú nad rámec ustanoveného týždenného/mesačného fondu pracovného času, pričom tento čas nie je klasifikovaný ako nadčas, ale vykonáva sa v čase osobného voľna zamestnanca bez nároku na akúkoľvek mzdu či inú formu satisfakcie, čím je sociálna ochrana zamestnanca značne znížená a osobná sloboda, ktorú inštitút domácej práce má zamestnancovi garantovať, je „vyvažovaná“ pravidelným výkonom práce v čase osobného voľna zamestnanca, čo má v konečnom dôsledku negatívne dôsledky na súkromný život zamestnanca.

3.3 Výnimky pri vyplácaní mzdy za nadčas a mzdových zvýhodnení

Ustanovenie § 52 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce stanovuje, že domáckemu zamestnanci nepatrí mzda za nadčas, mzdové zvýhodnenie za sviatok, mzdové zvýhodnenie za sobotu, mzdové zvýhodnenie za nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu či kompenzácia za sťažený výkon práce, samozrejme za predpokladu, že sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak, t. j. Zákonník práce aj napriek proklamovaným výnimkám umožňuje takéto odmeňovanie dohodnúť.

V situácii poklesu príjmov kvôli pandemickým opatreniam, ktorej aktuálne čelí väčšina zamestnávateľov, je dohoda na vyplácaní mzdy za nadčas a vyššie uvedených mzdových zvýhodnení skôr raritou ako pravidlom. Prax poukazuje aj na to, že popri nariadení domácej práce, telepráce sa zamestnanci so zamestnávateľom „dohodnú“ na znížení pracovného úväzku, hoci reálny výkon práce zostáva v nezmenenom rozsahu, čo v konečnom dôsledku aj v tomto prípade stiera sociálny aspekt tohto inštitútu. Treba pripustiť, že aplikácia domácej práce, telepráce je silne, viac ako kedykoľvek predtým, determinovaná dobou, ktorú žijeme, a tak v dohľadnom čase nemožno očakávať zmenu postoja zamestnávateľov.

3.4 Úhrada nákladov a výdavkov zamestnanca v súvislosti s výkonom práce v domácnosti

Zamestnávateľ v rámci aplikácie inštitútu domácej práce, resp. telepráce nemá právnu povinnosť v rámci jeho uplatňovania zabezpečiť prístroje, predmety, zariadenie na výkon práce, dokonca z ustanovenia § 52 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce možno dovodiť, že nie je právne vylúčené ani používanie vlastného vybavenia zamestnanca. To, čo možno považovať za vybavenie potrebné, nevyhnutné na výkon domácej práce nie je nikde špecifikované a ani upravené, ale okrem technologického zariadenia (hardware, software, zariadenie na prenos dát) to môže byť aj vhodné zariadenie na zabezpečenie ergonomie pracovného miesta, napr. vhodný pracovný stôl, kancelárska stolička, lampa, ktoré bude zamestnanec využívať počas výkonu práce z domácnosti.

Okrem nákladov na zabezpečenie si vhodného vybavenia na výkon domácej práce, telepráce nemožno zabúdať ani na zvýšené náklady, ktoré domáckemu zamestnancovi vznikajú v súvislosti s jej výkonom, napr. na pripojenie na internet, elektrickú energiu či vykurovanie domácnosti.

Z dikcie ustanovenia § 52 Zákonníka práce nevyplýva zamestnávateľovi povinnosť úhrady nákladov, ktoré zamestnancovi vznikli v súvislosti so získaním vybavenia na výkon domácej práce, a rovnako ani zvýšené náklady na výkon práce z jeho domácnosti. Jedinou právnou úpravou, z ktorej by bolo možné dovodzovať právnu povinnosť zamestnávateľa na úhradu nákladov za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia či vlastných predmetov, je úprava v § 145 ods. 2 Zákonníka práce. Znenie tohto ustanovenia však vyžaduje, aby podmienky úhrady nákladov boli dohodnuté buď priamo so zamestnancom v jeho pracovnej zmluve, alebo s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve.

Aplikácia tohto ustanovenia je aktuálne minimálna, ba až žiadna, negatívne na ňu vplýva skutočnosť, že domácka práca, telepráca je jednostranne nariaďovaná a nie je dohodnutá so zamestnancom v pracovnej zmluve, čím objektívne ani nevzniká šanca zamestnanca dohodnúť si so zamestnávateľom podmienky náhrady nákladov za používanie vlastných

predmetov. Dikcia § 145 ods. 2 Zákonníka práce uvádza: „*Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.*“ Na základe jazykového a logického výkladu možno dovodiť, že predmetom dohody v pracovnej zmluve či v kolektívnej zmluve nemá byť samotná povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady za používanie vlastného náradia, ale dohoda o podmienkach tejto úhrady, t. j. o výške náhrady, termíne jej splatnosti, úprave výšky v prípade zmeny podmienok, za akých bola stanovená.¹⁷

Možno skonštatovať, že aj napriek tejto dikcii § 145 ods. 2 Zákonníka práce možno v praxi identifikovať prevažujúcu množinu zamestnávateľov, ktorí plnenie tejto povinnosti vedome či nevedome obchádzajú, čo v konečnom dôsledku znamená, že samotní zamestnanci „suplujú“ povinnosti zamestnávateľov a prevádzku domácej práce, telepráce financujú z vlastných prostriedkov s negatívnymi vplyvmi na ich rodinný rozpočet.

4. Domácka práca a telepráca v kontexte pravidiel dodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Už samotná dohoda sociálnych partnerov na úrovni EÚ o telepráci zakotvila základné pracovné podmienky výkonu telepráce. Zamestnáva-

¹⁷ V pracovnej alebo v kolektívnej zmluve sa musí okrem iného stanoviť presná špecifikácia predmetov, ktoré zamestnanec používa pri domácej práci, telepráci, ako aj výška náhrady za ne, keďže Zákonník práce žiadnym spôsobom jej výšku nestanovuje. V zmysle § 5 ods. 5 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov platí, že peňažná náhrada vyplatená zamestnancovi nie je predmetom dane z príjmu len v okamihu, ak jej výška je určená na základe kalkulácie reálnych (skutočných) nákladov. Medzi skutočné výdavky na výkon práce patria nielen výdavky spojené s používaním týchto predmetov (spotreba elektrickej energie, náklady na internetové pripojenie), ale aj výdavky, za ktoré zamestnanec tieto predmety obstaral (náhrada v rámci pracovnoprávneho vzťahu). Výdavky je možné paušalizovať, ak sa paušálna náhrada vypočíta na základe kalkulácie skutočných výdavkov, nie je táto náhrada rovnako predmetom dane z príjmu.

tel' je aj v tomto prípade zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci, pričom domácka práca, telepráca aplikáciu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len ako „zákon o BOZP“) nesuspenduje, rovnako sa nesuspenduje ani aplikácia zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.¹⁸ Zamestnávateľ je povinný, okrem zákona o BOZP, rešpektovať aj ďalšie predpisy o oblasti ochrany života a zdravia tak, aby ani pri takejto atypickej forme zamestnávania nebol ohrozený život a zdravie zamestnancov.¹⁹

Paradoxne práve v aktuálnej situácii zamestnávateľom slúži inštitút domáckej práce ako jedno z opatrení na ochranu života a zdravia zamestnancov pred šírením ochorenia COVID-19, avšak pravdou je, že dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa odsúva na vedľajšiu koľaj a prevažná väčšina zamestnancov vykonáva domácku prácu v absolútne nevyhovujúcich pracovných podmienkach s potenciálnym rizikom vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania nevynímajúc. Pri zabezpečovaní pracovných podmienok domáckych zamestnancov nemožno zabúdať aj na povinnosť zamestnávateľa, podľa § 52 ods. 3 Zákonníka práce, na zabezpečenie opatrení na ochranu psychickej pohody

¹⁸ Podľa § 30e zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon dohodnutej práce formou vstupných, preventívnych a výstupných lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci.

¹⁹ Napríklad podľa ustanovenia § 6 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami v platnom znení (§ 6 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami v platnom znení.

Podľa časti A. čl. I. Prílohy č. 1 tohoto Nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z. z. je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby klávesnica bola od zobrazovacej jednotky oddelená, a aby zodpovedala ergonomickým zásadám (výška, sklon, tvarovanie).

Podľa bodu 1 časť C čl. I. Prílohy č. 1 Nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z. z. je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby používanie ktoréhokoľvek zariadenia, ktoré je súčasťou pracoviska so zobrazovacou jednotkou neohrozovalo bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

a zdravia zamestnancov so snahou predísť ich izolácii od ostatných zamestnancov a poskytovať im možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

Táto povinnosť zamestnávateľov je v aktuálnej situácii značne determinovaná prijímaním vyhlášok Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ktorými sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia, čo v konečnom dôsledku zamedzuje stretávaniu osôb a izoluje nielen zamestnancov, ale aj občanov od vzájomného stretávania. Zamestnanci sa tak ocitajú v niekoľkýchmesačných izoláciách od ostatných kolegov a jediným nástrojom komunikácie je forma využitia technologických nástrojov, ktoré však osobný kontakt nemôžu v plnom rozsahu nahradiť. Až s odstupom času budeme vedieť vyhodnotiť dôsledky domácej práce, telepráce na psychické a fyzické zdravie zamestnancov.

Záver

Možno konštatovať, že v súčasnej podobe má inštitút domácej práce z hľadiska sociálnej ochrany zamestnanca viac negatív ako pozitív. Poukazujeme na to aj s prihliadnutím na súčasnú spoločenskú situáciu determinovanú okolnosťami pandémie COVID-19 a neustále sa meniacimi opatreniami, ktoré značným spôsobom zasahujú nielen do zamestnanckých, ale aj do ľudských práv.

Zamestnanec sa tak chtiac-nechtiac stáva „rukojemníkom“ opatrení príslušných štátnych orgánov, ktoré sa premietajú do interných predpisov zamestnávateľov a v konečnom dôsledku obmedzujú a v určitých oblastiach aj zhoršujú sociálne istoty zamestnancov.

Zostáva veriť, že súčasná situácia nespôsobí deformácie inštitútu domácej práce, telepráce a ten bude aj naďalej jednou z foriem zamestnávania, „*ktoré na jednej strane nepoškodzuje sociálnoprávne postavenie ani zamestnanca, ani zamestnávateľa*“²⁰ a zostane optimálnym právnym ná-

²⁰ BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti*

strojom na zladenie záujmov osobného alebo rodinného života zamestnanca.

LITERATÚRA

ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 1480 s. ISBN 978-80-571-0105-5.

BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, 197 s. ISBN 978-80-176-2

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORKY:

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M.

Katedra občianske a pracovného práva

Právnická fakulta

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

email: schusztekova@akdusek.sk

PANDEMICKÁ SITUÁCIA A UPLATŇOVANIE PRINCÍPU ROVNOSTI PRI ZAMESTNÁVANÍ ŽIEN V PODMIENKACH SAMOSPRÁVY

PANDEMIC SITUATION AND THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY IN THE EMPLOYMENT OF WOMEN IN TERMS OF SELF-GOVERNMENT

Mgr. Andrea Košíková – doc. JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.¹

Abstrakt: Pandemická situácia súvisiaca s ochorením COVID-19 zasiahla neočakávane. Celá spoločnosť čelí jej dôsledkom, čo výrazne ovplyvňuje spoločenskú situáciu v krajine. Aký bude mať pandémia vplyv na zamestnanosť v rámci samosprávy Slovenskej republiky? Autorky v príspevku poukazujú na právne aspekty súvisiace s pandémiou a jej vplyvu na zamestnanosť žien v kontexte prameňov práva sociálneho zabezpečenia. V tejto súvislosti je dôvod na zamyslenie, ako sa prehľbujú rozdiely v zamestnanosti medzi jednotlivými krajinami Slovenska, ako trh práce reaguje na pandemickú situáciu a ako štát prostredníctvom prijatých opatrení garantuje ochranu osôb.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, územná samospráva, sociálne zabezpečenie, pandémia, COVID-19

Abstract: The pandemic situation associated with COVID-19 affected us unexpectedly. The whole society faces its consequences, which significantly affects the social situation in the country. What will be the impact of the pandemic on employment within the territorial self-government of the Slovak Republic? In the article, the authors point out the legal aspects related to the pandemic and its impact on women's employment in the context of the sources of social security law. In this context, it is reasonable to think about how the differences in employment between individual regions of Slovakia are deepening, how the labor market depends on the pandemic situation and how the state guarantees the protection of persons through the adopted measures.

Keywords: unemployment, territorial self-government, social security, pandemic, COVID-19

¹ Príspevok je spracovaný za podpory grantovej agentúry ako výstup z riešenia výskumného projektu VEGA č.1/0367/19 „Kompetencie obecnej samosprávy a podiel štátu na ich uskutočňovaní“.

Úvod

Otázkam rovnosti príležitostí, šancí, rodovej rovnosti medzi ženami a mužmi na trhu v kontexte slobodného rozvíjania svojich schopností a využívania príležitostí bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia, sa venuje zvýšená pozornosť vo všetkých vyspelých krajinách sveta v podobe bohatej legislatívnej činnosti orgánov Európskej únie. Ženská pracovná sila získala kvalitatívne novú podobu. Ženy tvoria výrazný segment pracovných síl a je evidentný vysoký stupeň participácie žien na trhu práce. To súvisí pravdepodobne s viacerými faktormi, ovplyvňujúcimi rozhodovanie žien o zapojení sa do pracovného procesu. Relevantnými sú vysoká hodnota práce v hodnotovom systéme žien, ekonomická nevyhnutnosť, vyplývajúca z existencie dvojpríjmového modelu rodiny, prístup k práci ako k sfére sociálnych kontaktov, ako aj sebarealizácia.

Pandémia súvisiaca s ochorením COVID-19 zasiahla všetky segmenty trhu práce. Len vo výnimočnom prípade sú subjekty, ktorých sa pandémia z hľadiska stability a prosperity na trhu práce nedotkla. Aj napriek skutočnosti, že ide o neočakávanú situáciou vis maior, pracovné právo bolo, je a bude právnym odvetvím s najsilnejším sociálnym významom s dôrazom na ochrannú funkciu.²

Účinok pandémie COVID-19 na život jednotlivcov a spoločností, ako aj na trh práce, je bezprecedentný.³ V súčasnosti nielen Slovenská republika, ale väčšina krajín, čelí pandemickej realite, ktorá ovplyvňuje prijímanie „záchranných postupov“ cez prizmu politickej vôle predstaviteľov štátov. S dôrazom na hmotné zabezpečenie ľudí jednotlivých krajín prijímajú opatrenia s cieľom zabezpečiť sociálne istoty verejnosti.⁴ Otáz-

² BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, P. *Pracovné právo*. Bratislava 2012, s. 43. ISBN 978-80-89393-82-4.

³ KRIŽAN, V. Social rights and COVID-19. In: *Forum Iuris Europaeum*, 8/2020/Nr. 2, p. 51, ISSN 2644-4364.

⁴ Pozri bližšie: Pandemické ošetrenie, 2020. [online]. [cit. 2020-11-8]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/pandemicke-osetrovne/68337s#11>

ne však zostáva, či politická vôľa, predstava vládnej garnitúry a realita sociálnych istôt občanov krajiny sú spojené nádoby, alebo ide o predstavu o spojených nádobách.

Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky je priemerná mesačná mzda u mužov približne 1 399,- eur, kým u žien je priemerná mesačná mzda 1 116,- eur. Pandémia ochorenia COVID-19 bude s najväčšou pravdepodobnosťou tieto rozdiely len prehľbovať. Treba poznamenať, že už „prvá vlna“ pandémie výraznejšie ovplyvnila ženy, ktoré kvôli starostlivosti o deti ostali doma, absentovali v pracovnom procese a ich hmotné zabezpečenie bolo realizované prostredníctvom dávok zo systému sociálneho zabezpečenia, tzv. pandemické ošetrovné, alebo v niektorých prípadoch boli oprávnené poberať tzv. pandemické nemocenské. Treba prihliadať aj na skutočnosť, že tieto dávky sa neposkytujú výlučne len ženám, nárok majú aj muži, za splnenia podmienok (rovnako pre ženy a mužov).⁵

Zámerom nášho príspevku je upriamiť pozornosť na problematiku zamestnanosti žien v rámci samosprávy Slovenskej republiky v súvislosti s odmeňovaním žien za rovnako vykonanú prácu v porovnaní s mužmi. Zároveň je našou snahou poukázať na problémy a prekážky, ktoré priniesla pandémia ochorenia COVID-19 v oblasti zamestnanosti, a aké možné riziká predstavuje pandémia pre ženy do budúcnosti, a to hlavne z hľadiska uplatnenia sa na trhu práce. Rovnako pozornosť upriamime aj na prijímané opatrenia optikou práva sociálneho zabezpečenia.

1. Zamestnanosť v tieni pandémie

Pandemická situácia v súvislosti s ochorením COVID-19 negatívne ovplyvnila vývoj nezamestnanosti v krajinách Európskej únie a rovnako

⁵ Deň rovnosti v odmeňovaní žien a mužov tento rok pripadol na 22. októbra 2020. Inštitút pre výskum práce a rodiny sa zaoberal otázkou odmeňovania a rovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. Pozri bližšie: 22. október – Deň rovnosti v odmeňovaní žien a mužov (tlačová správa), 2020. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/22-oktober-den-rovnosti-v-odmenovaní-zien-a-muzov-tlacova-sprava/>

výrazne ovplyvnila vývoj nezamestnanosti aj na Slovensku. Na základe údajov zo Štatistického úradu Slovenskej republiky, medziročný nárast nezamestnanosti v druhom štvrťroku 2020 bol 14,7 %, teda 22,8-tisíc osôb. Takýto prudký medziročný nárast bol na Slovensku naposledy zaznamenaný pred 10 rokmi, v roku 2010. Ide o veľmi nepriaznivý stav, keďže v prvom štvrťroku 2020 zaznamenal štatistický úrad pokles nezamestnanosti. Kým na konci druhého štvrťroku 2019 bolo na Slovensku nezamestnaných 155 000 osôb, v druhom štvrťroku 2020 je nezamestnaných osôb približne 177 800. Dôsledok pandemickej situácie na nezamestnanosť sa v jednotlivých krajoch najviac prejavil v Prešovskom kraji, nezamestnaných osôb pribudlo až 10 100 (miera nezamestnanosti je na úrovni 12 %). Na druhej strane najnižšia miera nezamestnanosti bola v Bratislavskom kraji – úroveň 3,1 %. Predmetné zistenie nemôžeme považovať za pozitívum, keďže v minulom roku bola miera nezamestnanosti na úrovni 2,4 %. Pre porovnanie v Košickom kraji dosiahla miera nezamestnanosti v tomto období 8,7 % a v Banskobystrickom kraji 8,5 %.⁶

Tabuľka č. 1: Miera evidovanej nezamestnanosti v jednotlivých krajoch SR

	September 2020	December 2019
Bratislavský kraj	4,66 %	2,83 %
Trnavský kraj	5,09 %	2,63 %
Trenčiansky kraj	5,38 %	3,20 %
Nitriansky kraj	5,55 %	2,93 %
Žilinský kraj	6,35 %	3,96 %
Banskobystrický kraj	9,57 %	6,69 %
Prešovský kraj	11,08 %	8,19 %
Košický kraj	10,35 %	7,57 %

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny – obdobie 2019 a 2020.

⁶ Pozri bližšie údaje Štatistického úradu Slovenskej republiky. Nezamestnanosť v 2 štvrťroku 2020, 2020. [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/

Na základe údajov (tabuľka č. 1) získaných z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, môžeme vidieť, že miera evidovanej nezamestnanosti sa vyvíja negatívne v každom kraji Slovenskej republiky. Údaje z roku 2019 ukazujú pozitívny vývoj a znižovanie miery evidovanej nezamestnanosti v jednotlivých krajoch SR, pričom to isté nemožno deklarovať o údajoch zo septembra 2020. Nárast miery evidovanej nezamestnanosti je v niektorých krajoch skoro dvojnásobná, napríklad v Trnavskom kraji, Nitrianskom kraji, Žilinskom kraji.

Kvôli sledovaniu vplyvu pandémie na mieru evidovanej nezamestnanosti v jednotlivých krajoch sme sledovali dve obdobia, rok 2019, keď bol zaznamenaný pokles miery nezamestnanosti vo všetkých krajoch Slovenskej republiky, a obdobie do septembra 2020. Ide o obdobie po prvej vlne pandémie, obáv z príchodu druhej vlny, s dôrazom prioritného záujmu o pomer nezamestnaných mužov a žien. Zo získaných údajov sme identifikovali, že pandémie má negatívny vplyv na nezamestnanosť vo všetkých krajoch Slovenskej republiky. Nezamestnanosť sa však v čase pandémie zvýšila nielen u žien, ale aj u mužov. Ide o nárast u niekoľko tisícok žien a mužov v jednotlivých krajoch SR. U žien je nárast nezamestnanosti v čase pandémie, výraznejším.

Tabuľka č. 2: Počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie, žien a mužov v jednotlivých krajoch SR

	September 2020		December 2019	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Bratislavský kraj	9 405	8 062	6 224	4 911
Trnavský kraj	8 417	7 384	5 209	4 009
Trenčiansky kraj	9 058	8 584	6 389	5 343
Nitriansky kraj	11 881	9 358	8 033	5 460
Žilinský kraj	12 275	11 710	8 718	7 767
Banskobystrický kraj	18 974	16 620	16 156	12 140
Prešovský kraj	25 301	23 541	21 840	18 371
Košický kraj	22 665	21 158	19 229	15 656

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, 2019 a 2020

Z počtu uchádzačov o zamestnanie (s dôrazom na evidovaných mužov a žien) v sledovacom období september 2020 a december 2019 (tabuľka č. 2) môžeme s primeranou mierou zjednodušenia konštatovať, že zaznamenávame väčší počet nezamestnaných žien ako nezamestnaných mužov, a to v každom kraji na Slovensku.

Graf č. 1: Počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie, žien a mužov, v septembri 2020 v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, 2020.

Celkové zvýšenie evidovanej miery nezamestnanosti môžeme vnímať v súvislosti s nástupom pandémie, pričom na druhej strane rozdiel medzi nezamestnanými ženami a mužmi bol výraznejší už v roku 2019, teda predtým, ako vývoj zamestnanosti ovplyvnila pandémia ochorenia COVID-19 (graf č. 1). Na sprehľadnenie uvádzame, že nezamestnaných žien je viac v každom kraji Slovenska. Rovnako obdobné zistenia zaznamenávame v každom kraji Slovenska aj v roku 2019 (graf č. 2). V tejto súvislosti nemôžeme jednoznačne potvrdiť, že nástup pandémie je jediným ukazovateľom, ktorý ovplyvnil tento stav a úrovne nezamestnanosti.

Slovensko patrí medzi krajiny Európskej únie, kde je rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami jeden z najväčších (šieste miesto v poradí).⁷

⁷ Slovensko sa v rozdieloch v odmeňovaní medzi mužmi a ženami nachádza spomedzi

Graf č. 2: Počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie, žien a mužov v decembri 2019 v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, 2020

Priblížiť túto nerovnosť môžeme porovnaním práce rovnakej hodnoty a jej odmeňovania. Povedzme, že muži za vykonanú prácu dostanú presne jedno euro. Ženy vykonajú prácu rovnakej hodnoty ako muži, ale nedostanú jedno celé euro, iba 80,6 centa za tú istú prácu.⁸

Výskum, ktorý uskutočnil Inštitút pre výskum práce a rodiny sa zamerával na životnú situáciu počas pandémie ochorenia COVID-19.⁹ Z hla-

štátov EÚ na 6. mieste, na prvom mieste je Estónsko, druhé je Nemecko, tretia je Česká republika, štvrté Spojené Kráľovstvo, piate Rakúsko a šieste miesto patrí Slovenskej republike. Pozri bližšie údaje z Eurostat. Gender pay gab statistics, 2020. [online]. [cit. 2020-11-01]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁸ Inštitút pre výskum práce a rodiny sa zaoberal hodnotou ženského eura. V roku 2020 ide o 80,6 centov a pandémie COVID-19 situáciu žien na pracovnom trhu ešte zhoršuje. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020_final.pdf

⁹ Zúčastnilo sa 408 respondentov, pričom 17,6 % z respondentov tvorili muži a 81,9 % respondentov tvorili ženy. Z regionálneho hľadiska bola vzorka respondentov zložená hlavne z obyvateľov Bratislavského kraja – 46,1 %, druhým najväčším krajom v počte respondentov bol Košický kraj – 10,3 %. Výskum sa zaoberal oblasťami: Ako pandémie zmenila ich život? Ako pandémie zmenila ich život v pracovnej oblasti? Ako pandémie zmenila ich život v rodinnej oblasti? Ako pandémie zmenila ich život v iných oblastiach? Ďalej sa výskum zamerával na to, či pandémie mala vplyv na zníženie mzdy, na obavy z nerovností, ktorý aspekt krízy mal na život najväčší vplyv a podobne.

diska nášho skúmania boli interesantné výsledky prieskumu v oblasti pracovného života v súvislosti s otázkou: Ako pandémie ovplyvnila život respondentov. Zo 408 respondentov výskumu, ktorí kvôli pandémie museli ostať doma, bolo až 77,5 % a tí, ktorí zostali pracovať z domu (home-office) bolo 69,5 %. Na prácu sa kvôli starostlivosti o rodinu, nedokázalo sústrediť až 37 % respondentiek a na druhej strane tento problém malo len 13,5 % respondentov. Je vhodné podotknúť, že až 26,6 % mužov kvôli pandémie vykonávali prácu nadčas, kým výsledok u žien bol 23,6 %. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou sa dotklo až 14,9 % respondentov, kým u respondentiek to bolo 8,8 %. Z výsledkov v oblasti zníženia mzdy až 58,7 % respondentov a 60 % respondentiek, ktorí pracovali, zaznamenali zníženie mzdy kvôli tzv. lockdownu.¹⁰ Pritom mzda sa o 100 % znížila až u 11,5 % žien a 7,8 % mužov (graf č. 3). Obmedzenia, ktoré slúžia na ochranu obyvateľov Slovenska a na zabránenie šírenia koronavírusu, zasahujú nielen ženy, ale aj mužov. Výsledky výskumu Inštitútu však poukazujú na negatívny vplyv prioritne na ženské pohlavie, na ich zníženie mzdy až do 100 % a na horšie sústredenie na prácu kvôli starostlivosti o rodinu. Treba však podotknúť, že ani u mužov nemôžeme hovoriť o pozitívnom vývoji či vplyve obmedzení na ich pracovný život, práve naopak. Ako ukázal spomínaný výskum Inštitútu pre výskum práce a rodiny, väčšie percento mužov dostalo v práci výpoveď alebo museli pracovať viac nadčasov, ako to bolo u žien.¹¹

Súhrne môžeme vyvodiť záver, že celková miera evidovanej nezamestnanosti narástla oproti roku 2019 so zreteľom na pohlavie. Naďalej ostáva na území Slovenska viac nezamestnaných žien ako mužov. Rovnako je to aj v oblasti odmeňovania za prácu. Rodový rozdiel v priemernom hodinovom zárobku, v neupravenej forme, bol v roku 2019 až na úrovni

¹⁰ Online prieskum Inštitútu pre výskum práce a rodiny. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/10/12/skumali-sme-zivotnu-situaciu-na-slovensku-pocas-prvej-vlny-pandemie-covid-19/>

¹¹ Tlačová správa Inštitútu pre výskum práce a rodiny. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020_final.pdf

Graf č. 3: Porovnanie zhoršovania situácie, medzi ženami a mužmi, počas šírenia ochorenia COVID-19



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Inštitútu pre výskum práce a rodiny, 2020

20,2 %. Zjednodušene môžeme uviesť, že kým muži zarobia 1 euro, ženy zarobia za rovnaký čas len 80 centov.¹² Ostáva naďalej otáznou, aký veľký bude tento rozdiel za rok 2020. Predikcie vývoja sú však v podmienkach pandémie naďalej negatívne.

2. COVID-19 a podpora štátu v sociálnoprávnej oblasti

Priliehavosť právnej úpravy a skutkový stav je do značnej miery závislý od schopnosti zákonodarcu predikovať pri formulovaní možné scenáre, t. j. skutkové okolnosti, ktoré môžu nastať a ktoré majú byť vzhľadom na zmysel a účel právnej úpravy regulované, napr. ochrana hodnotového spektra dotknutých osôb.¹³

¹² Inštitút pre výskum práce a rodiny (2020) sa zaoberal hodnotou ženského eura. V roku 2020 je to 80,6 centa a pandémie COVID-19 situáciu žien na pracovnom trhu ešte zhoršuje. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020_final.pdf

¹³ MORÁVEK, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru. *Societas et iurisprudentia* [online]. 2020, roč. 8, č. 3, s. 93 – 117 [cit. 2020-11-19]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/3/93-117>.

Či v súvislosti s „prvou alebo druhou vlnou“ pandémie vláda SR prijala viacero opatrení na zmiernenie negatívnych následkov vyvolaných koronakrízou. Niektoré opatrenia už boli aplikované v iných krajinách, pričom vláda SR sa nimi inšpirovala a snažila sa ich aplikovať na vnútroštátne pomery. Boli prijaté viaceré opatrenia orgánov verejnej moci na zmiernenie nezamestnanosti, napr. paušálny príspevok pre zamestnávateľa na mzdu zamestnanca, tzv. Kurzarbeit,¹⁴ práca z domu (home office)¹⁵ a pod. Európska komisia schválila slovenskú schému pomoci vo výške dvoch miliárd eur na zachovanie pracovných miest a podporu samostatne zárobkovo činných osôb postihnutých pandemiou koronavírusu, ako aj núdzovými opatreniami prijatými štátom. Schéma bola schválená podľa dočasného rámca štátnej pomoci prijatého Komisiou 19. marca 2020 a zmeneného 3. apríla 2020.¹⁶

Boli uzavreté školy (základné, stredné, vysoké), obmedzená migrácia osôb, obmedzené poskytovanie služieb (cestovný ruch, reštauračné služby a pod.), obmedzené zhromažďovanie osôb, zakázané verejné podujatia, zavreli sa kiná, divadlá a tak ďalej. Prikazujúce a zakazujúce opatrenia orgánov verejnej moci vytvárali a vytvárajú zmätočnosť a neprehľadnosť.

V sociálnoprávnej oblasti zákonodarca podľa zákona č. 63/2020 Z. z.¹⁷ prijal opatrenie, t. j. vyplácanie pandemického ošetrovného. Ide o ošetrovné vyplácané počas trvania krízovej situácie v dôsledku pandémie SARS-CoV-2, čím sa odlišuje od „bežnej“ dávky ošetrovnej, ktorá sa vypláca maximálne 10 dní. Nárok na pandemické ošetrovné majú všet-

¹⁴ Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony bol do slovenského právneho systému od 04.04.2020 zavedený tzv. kurzarbeit.

¹⁵ Ustanovenie § 250b Zákonníka práce.

¹⁶ Európska Komisia. Štátna pomoc: Komisia schválila slovenskú schému pomoci na podporu zamestnanosti vo výške 2 miliardy eur určenú na zachovanie pracovných miest a podporu samostatne zárobkovo činných osôb v čase koronavírusu, 2020. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/ip_20_707

¹⁷ Zákonom č. 63/2020 Z. z., ktorým sa novelizoval zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení s účinnosťou od 27.3.2020.

ky nemocensky poistené osoby (rodičia, náhradní rodičia, osvojitelia, vybrané dospelé osoby), ktoré sa od 12.3.2020 v súvislosti so šírením ochorenia COVID-19 starajú o choré dieťa, o zdravé dieťa a o určenú kategóriu dospelých osôb. Výška vyplácaného pandemického ošetrovného je približne 70 % čistej mzdy, za jeden deň je to približne 55 % denného vymeriavacieho základu, ktorý je určený najviac z dvojnásobku priemernej mzdy z predchádzajúcich dvoch rokov.¹⁸

Národná rada Slovenskej republiky prijala 17.9.2020 v skrátanom legislatívnom konaní novelu zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Novela¹⁹ priniesla zmeny v poskytovaní pandemického ošetrovného. V prípade poskytovania pandemického ošetrovného rodičom, ktorí majú deti vo veku predškolskej dochádzky, nárok na dávku rodičom dieťaťa, ktoré navštevuje predškolské zariadenie (jasle, materská škola), nevznikne, ak je takéto zariadenie otvorené, ale rodič má obavu o zdravie svojho dieťaťa, a preto sa rozhodne ho do zariadenia nedať. Kým pred novelou zákona o sociálnom poistení by rodičom nárok na takúto dávku v obdobnej situácii vznikol. Práve v tejto súvislosti sa vytvára priestor na posúdenie, či takéto konanie nemá prvky diskriminácie pre rodičov, ktorí majú obavu o zdravie svojho dieťaťa a svoje vlastné zdravie a prejavia vôľu nechať dieťa doma. Počas prvej vlny takúto možnosť mali bez ohľadu na to, či školské zariadenia ostalo otvorené, alebo nie.

V čom je z hľadiska sociálnych istôt druhá vlna iná ako prvá? Hovoríme stále o tej istej pandémie ochorenia COVID-19, ktorá ohrozovala rodičov a ich deti rovnako v prvej vlne a rovnako ich ohrozuje aj v druhej vlne? Zmenilo sa právne/sociálne nazeranie zákonodarcu z hľadiska uplatnenia nároku na pandemické ošetrovné počas trvania druhej vlny pandémie, pretože vylučuje z nároku o pandemické ošetrovné tých rodi-

¹⁸ Pozri Pandemické ošetrovné [online]. 2020, [cit. 2020-11-8]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/pandemicke-oseetrovne/68337s#11>

¹⁹ Zákon č. 258/2020 Z. z. ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Nadobudnutie účinnosti 23.9.2020.

čov, ktorých zámerom je chrániť zdravie svojej rodiny. V platnosti ostáva vznik nároku na pandemické ošetrovné rodičom, ak je predškolské zariadenie v rámci trvania krízovej situácie kvôli pandémie zatvorené. Rovnako v platnosti ostáva nárok na pandemické ošetrovné rodičom, ktorých dieťa do 12.3.2020 nedovršilo vek tri roky, teda nenastúpilo a ani nenastúpi do žiadneho predškolského zariadenia, a tento nárok budú mať až dovtedy, kým dieťa takéto predškolské zariadenie nezačne navštevovať alebo sa neskončí krízová situácia.²⁰

Zmeny v poskytovaní pandemického ošetrovného sa týkajú tých rodičov, ktorých dieťa navštevuje školské zariadenie. Od 1.9.2020 nemajú nárok na pandemické ošetrovné v prípade, ak školské zariadenie ostáva naďalej otvorené a rodičia sa rozhodnú nechať svoje dieťa doma z obavy pred ochorením. Takýmto konaním síce chránia svoje dieťa pred ochorením COVID-19, zároveň takýmto konaním porušujú právnu normu.²¹

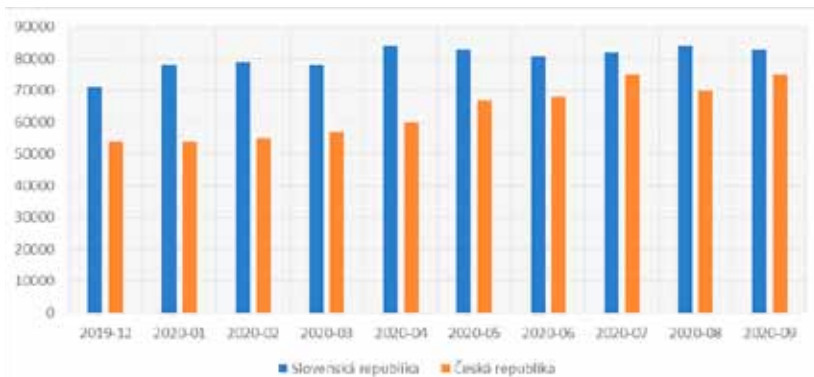
Nárok na pandemické ošetrovné od 1.9. 2020 majú na Slovensku rodičia, ktorých dieťa muselo ostať doma kvôli uzaveretiu školského zariadenia (dôvod pandémie ochorenia COVID-19). Výška pandemického ošetrovného je približne 55 % denného vymeriavacieho základu, ktorý je určený najviac z dvojnásobku priemernej mzdy z predchádzajúcich dvoch rokov.²² Pre porovnanie v Českej republike zaviedli obdobnú dávku, ako je u nás pandemické ošetrovné, pod názvom „krízové ošetrovné“. Nárok na krízové ošetrovné v ČR budú mať osoby od 14.10.2020, ktoré sa starajú o dieťa, ktoré nemôže navštevovať školské zariadenie kvôli zatvoreniu školského zariadenia pre šírenie ochorenia. Nárok na dávku majú až do opätovného otvorenia škôl, takže obdobne ako na Slovensku, avšak výška ošetrovného predstavuje až 70 % re-

²⁰ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Časová verzia predpisu účinná od 31.10.2002 do 31.12.2020.

²¹ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Časová verzia predpisu účinná od 01.07.2020 do 31.12.2020.

²² Sociálna poisťovňa. Aká je výška pandemického ošetrovného? 2020. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/pandemicke-osetrovne/68337s#11>

Graf č. 4: Porovnanie zhoršovania situácie nezamestnanosti, medzi ženami v Slovenskej a Českej republike



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu, 2020

dukovaného denného vymeriavacieho základu podľa platnej právnej úpravy.²³

Na konci roku 2019 bolo v Českej republike nezamestnaných 54 000 žien. Po tzv. „prvej vlně“ pandémie narástol počet nezamestnaných žien do mája 2020 na 67 000 žien a na konci septembra je toto číslo už na hodnote 75 000 nezamestnaných žien. Ako môžeme vidieť z grafu č. 4, nezamestnanosť žien sa zvyšuje v podmienkach pandémie rovnako na Slovensku, ako aj v Českej republike. Počet nezamestnaných žien sa na Slovensku zvýšil od decembra 2019 zo 71 000 nezamestnaných žien, do septembra 2020 na 83 000 nezamestnaných žien. V oboch štátoch vlády prijímajú opatrenia na zmiernenie dôsledkov koronakrízy a pomoci svojim občanom. Dôsledky reštriktívnych opatrení, ktorými sa snažia vlády zabrániť šíreniu koronavírusu, sú z hľadiska dlhodobého vývoja nezamestnanosti nepriaznivým faktorom.

²³ Česká správa sociálního zabezpečení. Aktuální informace k ošetřovnému z důvodu uzavření škol od 14. 10. 2020, 2020. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/web/cz/aktualni-informace-k-osetrovnemu>

Pandemické nemocenské sa vypláca, ak nárok vznikol počas trvania krízovej situácie, od 12.3.2020 až do odvolania. Ide o dočasnú práceneschopnosť, ktorá vznikne v súvislosti so šírením ochorenia COVID-19, a to v prípade nariadenej karantény a izolácie. Výška pandemického nemocenského je vyplácaná od prvého dňa, keď je zamestnanec práceneschopný pre nariadenú karanténu alebo izoláciu, s tým, že tento stav musí neodkladne oznámiť svoju zamestnávateľovi. Sociálna poisťovňa vypláca pandemické nemocenské vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. Je to rozdiel oproti „bežnej“ dávke nemocenské.²⁴ Povinnosťou zamestnanca je neodkladne o vzniknutej prekážke v práci (prekážkou je práceneschopnosť kvôli ochoreniu COVID-19) informovať zamestnávateľa a zároveň splniť povinnosť doručenia.

Ďalším z opatrení zo strany vlády Slovenskej republiky je odklad platenia sociálnych odvodov pre zamestnávateľov, samostatne zárobkovo činné osoby a pre živnostníkov. Odklad sociálnych odvodov môžu využiť zamestnávateľia, samostatne zárobkovo činné osoby a živnostníci za mesiace marec, máj, jún a júl, teda poistné budú musieť splatiť do 31.12.2020 avšak za mesiac apríl majú odvody odpustené úplne. Úplné odpustenie sociálneho odvodu sa vzťahuje na situáciu, ak sa zamestnávateľ alebo SZČO preukáže čestným vyhlásením, že mali počas apríla zatvorenú aspoň jednu prevádzku, a to najmenej 15 dní.²⁵

Národná rada Slovenskej republiky v súvislosti s odkladom sociálnych odvodov prijala podmienky, za ktorých môžu zamestnávateľia, živnostníci a SZČO požiadať o odklad odvodov. Treba však podotknúť, že

²⁴ „Sociálna poisťovňa bude vyplácať dávku vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu (cca 70 % hrubej mzdy). Pred účinnosťou aktuálnej právnej úpravy počas prvých troch dní dočasnej pracovnej neschopnosti patrila poistencovi v týchto prípadoch dávka (zamestnancovi náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe nemocenské) vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu.“

²⁵ Sociálna poisťovňa prijíma čestné vyhlásenia na odpustenie poistného za apríl 2020, 2020. [online]. [cit. 2020-11-17]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/aktualita-socialna-poisťovna-zacina-prijimat-ziadosti-o-odpustenie-poistneho-za-april-2020/48411s68626c>

ide o odvody, ktoré je povinný platiť sám zamestnávateľ, to znamená, že odklad sa netýka odvodov za zamestnanca, ktoré mu zráža každý mesiac zo mzdy a odvádza za neho zamestnávateľ. Podmienkou na odklad sociálnych odvodov je pokles čistého obratu alebo pokles príjmu z podnikania a inej samostatne zárobkovej činnosti za mesiac marec, minimálne o 40 % a viac v dôsledku mimoriadnej situácie súvisiacej s pandemiou ochorenia COVID-19. Odklad odvodov je účinný na základe Nariadenia vlády 76/2020 Z. z.²⁶ Lehota na splatenie sociálnych odvodov je stanovená na 31.12.2020.²⁷ Posun splatnosti sociálnych odvodov za máj, jún a júl je možný iba za podmienky, že pokles čistého obratu za tieto mesiace klesol o 40 % a viac.²⁸ Mesiacov august a september sa odklad sociálnych odvodov netýka.

Týmto prehľadom niektorých z legislatívnych opatrení sme načrtli, že síce zákonodarca javí snahu v prijímaní „ochranných“ opatrení, otázne však ostáva, či tieto opatrenia sú postačujúce. Nie je vylúčené, že pri dostatočnom (i časovom) odstupe bude možné aj pri nesúrodých podporných nástrojoch nájsť zjednocujúcu logiku. Je otázne, do akej miery sú tieto opatrenia efektívne a do akej miery vytvárajú pocit sociálnej istoty zo strany štátu.

Záver

Koronakríza zasiahla do všetkých oblastí spoločenského, ekonomického, rodinného a pracovného života. Až budúcnosť bude zrkadlom tejto doby. Súčasnosť je odrazom vytrvalosti zamestnávateľov, ako aj

²⁶ Nariadenie vlády Slovenskej republiky 76/2020 Z. z. o spôsobe určenia poklesu čistého obratu a príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti.

²⁷ Nariadenie vlády Slovenskej republiky 131/2020 Z. z. o splatnosti poisťného na sociálne poistenie v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19.

²⁸ Zákon č. 68/2020 Z. z. ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

zamestnancov. Zákonodarca prijíma opatrenia, ktoré majú byť „záchranou“ tých najzraniteľnejších. Pracovné právo je v kontexte svojho historického vývoja vnímané ako prostriedok „ultima ratio“ na zachovanie sociálnych práv pracujúcich osôb. Miera zohľadňovania ochrannej funkcie v jednotlivých pracovnoprávných inštitútoch je súčasne závislá i od orientácie národnej politickej reprezentácie, participujúcej na zmenách pracovnoprávnej úpravy aj v súvislosti s participáciou žien na trhu práce. Sme svedkami doby, v ktorej sa diskusie o otázke zastúpenia žien na trhu práce premietajú do matematicko-štatistických výpočtov, tabuliek, do suchých čísiel bez zaváhania. Úlohou pracovného práva je okrem iného ich chrániť a efektívne presadzovať prirodzenú ľudskú dôstojnosť, garantovať ich ochranu ako slabšej zraniteľnejšej zmluvne strane, ktorá by mohla (a domnievame sa, že aj v súčasnosti je) byť „nútená“ na prijatie aj takých pracovných podmienok, ktoré by mohli odporovať všeobecne spoločensky uznaným predstavám o slušných a rozumných okolnostiach výkonu práce, alebo dokonca hraničiť s porušovaním ľudskej dôstojnosti. Aký bude život po koronakríze? Menia sa právne, ekonomické a sociálne vzorce. Miera vnímania a akceptovania mantinelov ľudskej dôstojnosti je subjektívnou kategóriou, ktorá aj napriek legislatívnym snahám je v súčasnosti citlivou a politicko-ekonomicky využívanou témou pod pokryvkou riešenia sociálnych istôt žien, ktoré majú snahu dôstojnou prácou participovať na zabezpečení seba a svojej rodiny. Otázne ostáva, či „prispôsobovanie sa pandemickej situácii“ je v súlade s vnímaním sociálnoprávnej kvality postavenia zamestnaných žien.

V príspevku sme poukázali na vplyv šíriacej sa pandémie na mieru nezamestnanosti v krajoch SR, ale hlavnú pozornosť sme upriamili na rozdielnu mieru nezamestnanosti mužov a žien v krajoch Slovenska. Pandemická situácia ženy zasiahla výraznejšie, najmä v miere nezamestnanosti oproti mužom. Ženy, ktoré majú v prirodzenom portfóliu starostlivosť o deti a rodinu, sú v čase, keď sú školské zariadenia pre pandémiu zatvorené, ľahšie zraniteľné na trhu práce. Niektorí zamestnávateľia umožňujú ženám tzv. prácu z domu, čo však prináša iné úskalía (napr. reálne uplatnenie „práva na odpojenie“ a pod.). COVID-19 zmenil svet,

zmenil vzorce, zmenil postoje a trh. Aj napriek tomu je dôležité nezabúdať na zvýšenú pozornosť o ženy na trhu práce.²⁹

LITERATÚRA

- Česká správa sociálního zabezpečení, 2020. *Aktuální informace k ošetřovnému z důvodu uzavření škol od 14. 10. 2020*. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/web/cz/aktualni-informace-k-oseetrovnemu>
- European Commission, 2020. *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS: Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>
- European Commission, 2020. *Employment and labour market mobility*. [online]. [cit. 2020-10-08]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/employment/
- European Parliament, 2020. *Social and employment policy: general principles*. [online]. [cit. 2020-10-12]. Dostupné na: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/52/social-and-employment-policy-general-principles>
- Európska Komisia, 2020. *Štátna pomoc: Komisia schválila slovenskú schému pomoci na podporu zamestnanosti vo výške 2 miliardy eur určenú na zachovanie pracovných miest a podporu samostatne zárobkovo činných osôb v čase koronavírusu*. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/ip_20_707
- Eur-lex, 2010. *Oznámenie komisie EURÓPA 2020. Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*. [online]. [cit. 2020-10-12]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>
- Eurostat, 2020. *Harmonised unemployment by sex*. [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm010/default/table?lang=en>
- Eurostat, 2020. *Gender pay gap statistics*. [online]. [cit. 2020-11-01]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

²⁹ Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky v sektore zdravotníctva a v sektore sociálnej pomoci pracuje na Slovensku až 78 % žien. Práve v čase pandémie sú to z väčšej časti práve ony, ktoré stroja v prvej línii boja s ochorením COVID-19, či už ako lekárnky, zdravotné sestry, podporný personál v rámci nemocníc, ako sociálne pracovníčky. Okrem tejto skutočnosti treba spomenúť, že v dôsledku zatvárania školských zariadení, takmer 854 000 žiakov (materských škôl, základných škôl, stredných škôl) nemá vyučovanie.

- Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020. *Deň rovnosti v odmeňovaní žien a mužov (tlačová správa)*. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/22-oktober-den-rovnosti-v-odmenovani-zien-a-muzov-tlacova-sprava/>
- Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020. *Poznáte hodnotu ženského eura? V roku 2020 je to 80,6 centa a pandémie COVID-19 situáciu žien na pracovnom trhu ešte zhoršuje*. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020_final.pdf
- Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020. *Skúmali sme životnú situáciu na Slovensku počas prvej vlny pandémie COVID-19*. [online]. [cit. 2020-10-24]. Dostupné na: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/2020/10/12/skumali-sme-zivotnu-situaciu-na-slovensku-pocas-prvej-vlny-pandemie-covid-19/>
- KRIŽAN V., 2020. Social rights and Covid-19. In: *Forum Iuris Europaeum*, 8/2020/Nr. 2, p. 51. ISSN 2644-4364
- Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, 2020. *Pre koronavírus je od štvrtka 12. marca vyhlásená mimoriadna situácia na celom území Slovenska*. [online]. [cit. 2020-10-08]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy&sprava=pre-koronavirus-je-od-stvrtka-12-marca-vyhlasena-mimoriadna-situacia-na-celom-uzemi-slovenska>
- Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, 2020. *Za nedodržovanie protipandemických opatrení počas mimoriadnej situácie hrozia vysoké pokuty*. [online]. [cit. 2020-11-17]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy&sprava=za-nedodrzivanie-protipandemickych-opatreni-pocas-mimoriadnej-situacie-hrozia-vysoke-pokuty>
- MIRRI, 2020. *Stratégia Európa 2020*. [online]. [cit. 2020-10-08]. Dostupné na: <https://www.mirri.gov.sk/sekcie/cko/strategia-europa-2020/strategia-europa-2020/index.html>
- MORÁVEK J., 2020. *Povídaní o českém pracovním právu v době koronaviru*. *Societas et iurisprudentia* [online]. roč. 8, č. 3, s. 93-117 [cit. 2020-11-19]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/3/93-117>.
- PÁLENÍK Michal a kol., 2014. *Politika zamestnanosti budúcnosť pre Slovensko*. Inštitút zamestnanosti. ISBN 978-80-970204-6-0. 8-14s.
- Sociálna poisťovňa, 2020. *Aká je výška pandemického ošetrovného?* [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/pandemicke-osetrovne/68337s#11>
- Sociálna poisťovňa, 2020. *Pandemické ošetrovné*. [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/pandemicke-osetrovne/68337s#11>
- Sociálna poisťovňa, 2020. *Sociálna poisťovňa prijíma čestné vyhlásenia na odpustenie poistného za apríl 2020*. [online]. [cit. 2020-11-17]. Dostupné na: <https://www.socpoist.sk/aktuality-socialna-poistovna-zacina-prijimat-ziadosti-o-odpustenie-poistneho-za-april-2020/48411s68626c>
- Sociálna poisťovňa, 2020. *Žiadosť o pandemické nemocenské*. [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné na: <https://eformulare.socpoist.sk/sluzby/ziadost-o-nemocenske-bezoid>
- Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2020. *Nezamestnanosť v 2. štvrti roku 2020*. [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/>

products/informationmessages/inf_sprava_detail/3dced392-566b-44c4-ab91-b36c-30f86d24/!ut/p/z1/tVJNU4MwFPwtPXAMeSV8eks72g-pM7VTW3JxAoSCLYR-CBPvVTR0vzlitB3N5ybzdFZtsMMNbzCreFTuuClnxgz5HzH1eejN_NBpSgFFIY-Da_Xz1Mx3fWZO3gJ8wwSypVqxxHMm55jto9KqoM8b0yQG9kU2q1rhKorRvenQzoWqH2upI0ESkJLOS4boxes07ERj4MhiombEMh8N7Xss3ydFCmOrkJvfvPLdB-suLAqazz4g4wmd2l4l4lCTB2Z0un4MloQAjZ-AHzQi7cG76GHo4U1XiB6vq_PL-HPDqj1ecAp5jVsSl2SelCabne0A8z7ctO3AdQs6ZWc1ivNhpWa7ycxgSb6_S1tTi-5XhkVGCqKyXeFN7-R6h6Dq1i4muLjchEIxrztdG_LVeqbm8MMKDve3Mn5e-4gzESWBnxHyWWr_X1F4rosfXJC-2xxS2wWn8ihCykdDN4B9yGqfg!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Toto je rovnosť, 2020. *Dopady pandémie koronavírusu na životy žien*. [online]. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: <https://totojerovnost.blog.sme.sk/c/531172/dopady-pandemie-koronavirusu-na-zivoty-zien.html>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2020. *Nezamestnanosť- mesačné štatistiky, 2020*. [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2020.html?page_id=971502

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2019. *Nezamestnanosť- mesačné štatistiky, 2019*. [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=855042

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTOROV

Mgr. Andrea Košíková, interný doktorand

Katedra verejnoprávnych disciplín, Fakulta verejnej správy

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

e-mail: andrea.kosikova@student.upjs.sk

doc. JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Katedra verejnoprávnych disciplín, Fakulta verejnej správy

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

e-mail: vladimira.zofcinova@upjs.sk

OCHRANA SLOBODY V KONTEXTE OCHRANY MALOLETÝCH A MLADISTVÝCH

PROTECTION OF LIBERTY IN THE CONTEXT OF THE PROTECTION OF MINORS AND ADOLESCENTS

prof. JUDr. Ing. Adrián Jalč, PhD.¹

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá ochranou maloletých a mladistvých vo vzťahu k fyzickému trestaniu zo strany blízkych osôb, prípadne orgánov verejnej moci. V rámci komparovania s inými právnymi úpravami v závere navrhujeme konkrétne zlepšenia v oblasti sociálnoprávnej ochrany maloletých a mladistvých.

Kľúčové slová: Trestné právo, socialnoprávna ochrana maloletých a mladistvých, kazuistika vo vybraných štátoch EÚ a sveta

Abstract: The paper deals with the protection of minors and juveniles in relation to physical punishment by close persons or public authorities. In comparison with other legal regulations, we finally propose specific improvements in the area of social and legal protection of minors and adolescents

Key words: Criminal law, social and legal protection of minors and adolescents, case studies in selected EU countries and the world

*Nikoho nemožno mučiť alebo podrobovať neludskému
alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu.*

Čl. 3 Európskeho dohovoru o základných ľudských právach a slobodách

¹ Táto práca bola podporovaná Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-19-0050 s názvom Trestnoprávna ochrana slobody. This work was supported by Slovak Research and Development Agency under the Contract No. APVV-19-0050.

Úvod

V súčasnosti je v našich podmienkach trošku zaznávaným problémom otázka prípustnosti/nepřípustnosti fyzického trestania maloletých ich blízkymi príbuznými, poprípade použitie fyzického trestu v školskom systéme. Trestné zákonodarstvo sa skôr zameriava na mladistvého, na spôsoby trestania a vplyv trestu na túto skupinu obyvateľstva. Cieľom príspevku tak je priblížiť právne úpravy, ktoré riešia túto problematiku, niektoré rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva, ktoré limitujú právo rodiča na použitie násilia voči svojmu dieťaťu, ako aj rozdielne právne názory, ktoré sa vyskytujú na tento problém v kontinentálnom a v anglosaskom práve. V súčasnom období tridsať krajín vo svete zakázalo akékoľvek formy násilia páchaného na deťoch, niektoré krajiny iba zakázali používať telesné tresty v školách, ústavoch, väzniciach alebo v podobných zariadeniach, ale nie v súkromí – blízkou osobou, rodičom.

Charta základných práv EÚ definuje:

- v článku 3 (1) právo na rešpektovanie svojej telesnej a duševnej nedotknuteľnosti,
- v článku 4 zákaz mučenia a neľudského alebo ponižujúceho zaobchádzania alebo trestu,
- v článku 6 právo na slobodu a bezpečnosť.

Tieto záväzky opätovne potvrdzujú práva vyplývajúce najmä z ústavných tradícií a medzinárodných záväzkov spoločných pre členské štáty, Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, sociálnych chárt prijatých Úniou a Radou Európy, ako aj judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a Európskeho súdu pre ľudské práva. Eúropska unia a jej orgány tak zabezpečujú práva dieťaťa, ktoré vyplývajú z jej primárneho práva.

Dohovor o právach dieťaťa (UNCROC), ako dokument podpísaný na pôde OSN, podrobne nerieši otázku fyzických trestov blízkymi osobami, ale článok 19. vo všeobecnosti poskytuje ochranu dieťaťu pred násilím, iné články, napr.: 3/1/, 6/2/, 24/3/, 28/2/, 37/a/ a 40 posilňujú práva dieťaťa, týkajúce sa fyzickej integrity a ochrany pred fyzickými

trestami (tu sa však majú na mysli hlavne tresty, ktoré bolo možné uložiť podľa platnej legislatívy dieťaťu, ktoré spáchalo trestný čin, telesné tresty na školách atď.).²

Od roku 1978 Európsky súd pre ľudské práva v Štrasburgu vydal niekoľko rozhodnutí o predmetnej problematike. Rozhodnutia súdu sa opierali hlavne o článok 3. Európskej dohovoru o základných ľudských právach a slobodách.³

Ústavné a najvyššie súdy v rôznych krajinách majú rôzne názory na problém telesného trestania maloletých, napr. súdy Talianska, Indie, Južnej Afriky došli v svojich rozhodnutiach k názorom, že zákaz telesných trestov sa nemá týkať len trestného systému, školských trestov, ale aj trestov uložených blízkymi osobami. Naproti tomu Najvyšší súd Kanady, odvolací súd vo Veľkej Británii došiel k opačným rozhodnutiam.⁴

Vo viac ako 90 krajinách sveta sú zakázané telesné tresty na školách, ale na druhej strane v 65 štátoch stále existuje táto sankcia pre maloletých odsúdených, v trinástich krajinách sú zakázané všetky druhy telesných trestov voči maloletým (teda aj rodičov voči deťom).⁵ Medzi najprogressívnejšie môžeme v tejto oblasti považovať právne úpravy vo Švédsku, Fínsku, Nórsku, Rakúsku, Dánsku, kde došlo okrem zákazu telesných trestov aj k úprave v trestnom zákonodarstve, a to tak, že sa akýkoľvek „fyzický útok rodičov“ na dieťa považuje za trestný čin. Krajiny ako Nemecko, Litva, Chorvátsko riešia tento problém pomocou civilného práva (občianskeho – rodinného), kde je výslovne zakázané akekoľvek fyzické násilie rodičov voči svojim deťom.

Legislatívna reforma vo Švédsku v tejto oblasti začala v roku 1928, keď zákon o vzdelaní zrušil možnosť ukladať telesné tresty v strednom

² TAYLOR, N. *Physical Punishment of Children: International Legal Developments*. University of Utah, 2005.

³ A. v. United Kingdom (1998) 1999-27 EHRR .611.

⁴ Pozri napr. prípady Smith (1985) Crim. LR 42., prípad Rogers, kde bolo argumentované „disciplinárnymi motívmi“, Scarlett (1994) 98 Cr App R 290, Owino (1996) 2 Cr App R 128.

⁵ TAYLOR, N., tamže, s. 3.

školstve. Švédsky trestný zákon v roku 1957 vypustil možnosť ukladať telesné tresty ako trest, ktorý je možné uložiť podľa trestného zákona. Švédsko sa stalo prvou krajinou na svete, ktorá zakázala všetky druhy telesných trestov na deťoch (1.7.1979), keď bola prijatá novela k rodinnému a poručenskému zákonu. Toto právo bolo v roku 1983 potvrdené vyhlásením tzv. práv dieťaťa.

Základný dôvod na tento zákaz bol verejný postoj, ktorý chápal dieťa ako autonómnou individualitu, ktorá by nemala byť vystavená možnosti telesného trestu ani preto, že ju ukladá rodič. Zákon o rodine, ktorý je súčasťou Švédskeho civilného práva, neposkytuje žiadnu možnosť zákonného uloženia telesného trestu a rodič, ktorý tak urobí, sa vystavuje možnosti trestného stíhania kvôli násiliu na dieťaťu.

Z hľadiska vývoja verejnej mienky môžeme vidieť, že vývoj v tejto oblasti prebiehal skoro tridsať rokov. Vývoj a zmena postoja verejnosti nastala hlavne kombináciou legislatívnych zmien a verejnej diskusie o tomto probléme:

- verejná mienka pre možnosť ukladať telesné tresty bola ešte v roku 1965 za (53 %), v súčasnosti je to už len 11 %, z toho len 6 % populácie mladších ako 35 rokov podporuje možnosť fyzického trestania;
- žiadne dieťa od roku 1980 nezomrelo kvôli fyzickému zneužívaniu. Medzi rokmi 1990 – 1996 zomreli štyria maloletí, ale len jeden preto, že za jeho úmrtie mohol rodič;
- všetky druhy kriminality maloletých, sebevraždy od roku 1983 stagnujú;
- požívanie omamných a psychotropných látok, jedov a prekursorov tiež nerastie.

Fínsky zákon o starostlivosti o maloletých z roku 1983 o. i. deklaroval, že:

„dieťa má byť vychovávané v duchu porozumenia, ochrany a lásky. Nemôže byť telesne trestané alebo iným spôsobom ponižované“.

Zo všetkých krajín, ktoré zakázali telesné tresty, len Fínsko bolo krajinou, kde väčšina občanov (verejná mienka) bola za túto zmenu ešte predtým, ako ju prijal zákonodárny orgán.

Slovenská republika v porovnaní s inými právnymi úpravami

V Slovenskej republike má ochranu dieťaťa, resp. zamedzenie používania neúmerneho fyzického trestania riešiť o. i. aj trestný zákon. Od 1.1.2006 je v Slovenskej republike účinný nový trestný zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný čin týrania blízkej a zverenej osoby podľa § 208 trestného zákona je v nanovo zavádzanej bipartizácii trestov začleňovaný medzi zločiny a prešiel za posledné roky určitými zmenami, ktorých cieľom bolo sprísniť túto skutkovú podstatu.⁶ Najvýznamnejšia bola novela trestného zákona č.183/1999 Z. z., ktorá uvedenú skutkovú podstatu spresnila a upravila. Spresnené boli znaky trestného činu tak, aby eliminovali násilie, ktoré by spočívalo vo fyzickom alebo psychickom utrpení. Pre trestnosť činu sa požaduje určitá trvanlivosť, resp. opakovanosť protiprávneho konania, pretože ako dôvodí zákonodarca, jedine tak sa dá zamedziť zneužitiu tejto skutkovej podstaty pri banálnych konfliktoch. Na druhej strane závažnejší spôsob konania (napr. dlhší čas, surový spôsob), osobitný motív (pomsta, ziskuchtivosť), spáchanie činu na viacerých osobách, recidíva, spôsobenie ťažkej ujmy na zdraví alebo smrti sú postihované kvalifikovanou skutkovou podstatou.

Právnej úprave platnej v Slovenskej republike možno vytýkať, že nerieši túto problematiku privilegovanou skutkovou podstatou, alebo aspoň v skutkovej podstate podľa § 208 trestného zákona nechráni dieťa ako individuálny objekt trestného činu, pretože v súčasnosti tato skutková podstata rieši najmä otázku tzv. domáce násilie a nie tak otázku násilia páchaného na deťoch.

Belgicko na začiatku roku 2000 prijalo dodatok k ústave, ktorý potvrdzuje, že dieťa má absolútne právo na morálnu, psychickú a sexuálnu celistvosť. Zmena bola iniciovaná po výsledkoch výskumu, ktoré uverejnila Belgická národná komisia proti sexuálnemu vykorisťovaniu detí. V novembri 2000 belgický parlament prijal novelu trestného zákona, ktorá

⁶ PRÍBELSKÝ, P. Nové poňatie trestného činu v slovenskom právnom poriadku. *Ročenka Právnickej fakulty Trnavskej univerzity*. Trnava 2005, s. 273 – 282.

postihuje útok a poškodenie dieťaťa (má sa na mysli najmä ublíženie na zdraví), ktoré spôsobili rodičia alebo iné osoby, ktoré sú zodpovedné za výchovu objektu trestného činu. V súčasnosti sa vyhodnocuje efektívnosť týchto zmien v praxi

V nemecku 6. júla 2000 parlament (Bundestag) prijal novelu občianskeho zákonníka (Burgerliches Gesetzbuch), ktorou zakázal akékoľvek fyzické tresty, psychický nátlak alebo iné ponížovanie dieťaťa. V rovnakom čase bol novelizovaný aj sociálny zákonník (Socialgesetzbuch), ktorý riešil otázku ďalšej starostlivosti o dieťa, ktoré bolo vystavené takémuto konaniu.⁷

Austrália uvedenú problematiku neupravuje jednotne, ale každý štát si ju upravuje samostatne. V Novom Južnom Walese v roku 2001 dodatkom k trestnému zákonu došlo k rozdeleniu fyzických trestov (boli vymenované tie, ktoré sa považujú za nerozumné):

„...nie je primerané, ak sila smeruje na:

- a) akúkoľvek časť hlavy alebo krku, alebo
- b) inú časť tela dieťaťa, ak môžu privodiť bolesť dieťaťa na čas nie krátky.“⁸

Tasmánsky trestný zákonník v sekcii 50 stanovuje:

„je zákonné, ak rodič alebo osoba na jeho mieste použije silu pri starostlivosti o maloletého a jeho správania, ak je to okolnosťami dôvodné.“⁹

V roku 1999 bol schválený dodatok k trestnému zákonu, ktorým sa nepriamo novelizoval aj školský zákon, zakazuje sa použitie fyzických trestov voči maloletým a mladistvým na školách, v ústavoch starostlivosti o mládež, v detenčných zariadeniach. V roku 2001 Inštitút pre reformu zákonov začal iniciovať zmenu sekcii 50 trestného zákona, kde navrhoval vypustiť ustanovenie o zákonnom použití sily voči maloletým, pretože toto riešenie je právne nečisté, konanie rodičov, ktorí porušili toto

⁷ Súčasťou prijatia týchto zákonov bola aj verejná kampaň s podporou federálnej vlády, ktorá mala túto reformu bližšie priblížiť verejnosti.

⁸ The Crimes Amendment /Child Protection Physical Mistreatment/ Act, NSW 2001.

⁹ Tasmanian Criminal Code.

ustanovenie je ťažko dokázateľné a často tak dochádza k zneužívaniu maľoletých. Niektorí odborníci v tejto oblasti skôr navrhovali len čiastočnú zmenu, podobnú akú prijal parlament Nového Južného Walesu, kde by sa klasifikovali dovolené/nedovolené tresty. Preto od roku 2003 sú v parlamente dva návrhy na zmenu súčasného právneho stavu, ale doposiaľ ani o jednom z nich nebolo rozhodnuté.

V máji 1996 taliansky Najvyšší súd dospel k rozhodnutiu zakázať všetky rodičovské telesné tresty.¹⁰ Súd v prípade *State v. N. Cambria* konštatoval v odôvodnení rozsudku, že „pokúsiť sa založiť zákonný princíp, ktorý by dovoľoval násilie voči dieťaťu, čo i len z výchovných dôvodov, je neprípustné“. Súd sa pri tvorbe rozsudku opieral o ústavu Talianskej republiky a tiež o medzinárodné právo (hlavne o dohovor o právach dieťaťa – čl. 2, 3, 18 a 19):

„Použitie násilia na výchovné účely nemôže byť viacej považované za zákonné. Sú dva dôvody pre toto rozhodnutie, prvé, že je dôležitejšie, aby právny systém ochraňoval osobnú dôstojnosť. Druhý dôvod je, že ak cieľom vzdelávacieho systému je harmonický rozvoj detskej osobnosti, ktorý zaručuje, že obsahom budú hodnoty mieru, tolerancie a spolupatričnosti, nemôžeme to dosiahnuť násilím, ktoré je opakom tohto cieľa.“

Slovenská judikatúra v tejto oblasti nie je veľmi bohatá a z hľadiska jej vývoja sú dôležité najmä judikáty z čias spoločného štátu. V judikátoch zo šesťdesiatych a sedemdesiatych rokov sa pre naplnenie skutkovej podstaty trestného činu týrania zverenej osoby ešte vyžaduje, aby páchatel nechával dieťa zverené jeho starostlivosti po dlhšiu dobu vystavené zneužívaniu a intenzita útoku voči nemu musí na dieťati zanechať stopy po násilí.¹¹ V neskorších rozhodnutiach z polovice osemdesiatych rokov však už je viditeľná zmena stanoviska súdov na túto oblasť a za týranie sa považuje zlé nakladanie so zverenou osobou, ktoré sa vyznačuje hrubším

¹⁰ Case *State v. Natalino Cambria*, v tomto prípade otec dieťaťa Natalino Cambria svoju desaťročnú dcéru opakovane telesne trestal, odôvodňoval svoje konanie usmerňovaním jej správania.

¹¹ R. č. 18/1963.

stupňom necitlivosti a bezohľadnosti a určitým trvaním. Už sa však nevyžaduje, aby u zverenej osoby vznikali následky na zdraví, ale musí ísť o konanie, ktoré týraná osoba pre jeho hrubosť, bezohľadnosť alebo bolestivosť pociťuje ako ťažké príkorie.¹² Môžeme teda konštatovať, že rozhodnutia našich súdov (vychádzam hlavne z judikátov z čias spoločného štátu, pretože v súčasnom období sa súdy vyššej inštancie touto problematikou nezaoberali) sú v súlade s rozhodnutiami iných justičných orgánov v kotinentálnej Európe, ktoré sa snažia v čo najväčšej miere zamedziť fyzickému násiliu páchaného na maloletých.

Z hľadiska anglosaskej alebo zmiešanej právnej kultúry sa situácia javí trochu inak. V januári 2000 Najvyšší súd štátu Izrael rozhodol, že sú zakázané všetky druhy telesných trestov rodičov voči svojim deťom, okrem tzv. ľahkých trestov.¹³ Súd svoje rozhodnutie odôvodnil takto:

„Rozumný rodičovský trest nemožno chápať ako kriminálny útok a primerané použitie sily ako metódu, ktorá ma vynútiť disciplínu sa pripúšťa, ak nespôsobila ublíženie na zdraví.“¹⁴

¹² R. č. 20/1984, v tomto prípade obvinený neúmerne trestal svoju nepľnoletú dcéru I. N., bil ju rôznymi predmetmi za drobné porušenie svojich príkazov tak, že jej viackrát spôsobil podliatiny po celom tele, vulgárne jej nadával, trestal ju núteným pobytom v byte a neskôr ju zbil elektrickým káblom a spôsobil jej rozsiahle výrony po celom tele s následnou hospitalizáciou počas dvoch dní, vyhrážal sa jej usmrtením pre prípad, že by jeho konanie niekomu oznámila.

¹³ Case State of Israel v. Plonit, v tomto prípade slobodná matka dvoch detí, vo veku päť a sedem rokov, vyžadovala striktnú disciplínu a túto disciplínu si vynucovala opakovaním bitím na rôzne časti tela (ktoré sa opakovalo niekoľkokrát denne), avšak nespôsobila ním žiadne vážnejšie ublíženie na zdraví. Ale učiteľka poskytla dôkaz o stopách, ktoré toto chovanie matky zanecháva na tele detí a tiež upozorňovala na zmenu správania detí (vyhýbali sa osobnému kontaktu s inými osobami, stávali sa uzavretejšími atď.). Prvostupňový súd odsúdil matku za zneužívanie detí na dvanásť mesiacov väzenia a osemnásť mesiacov núteného dohľadu. Obžalovaná sa obrátila na Najvyšší súd. Najvyšší súd prvostupňové rozhodnutie zrušil a svoje rozhodnutie o. i. odôvodnil tiež aj rozumnosťou fyzického trestu zo strany rodičov, ktorého dĺžka nie je právne nikde určená.

¹⁴ Ublíženie na zdraví je trestané podľa čl. 368 izraelského Trestného zákona a dodatok č. 26/1989 obsahuje skutkovú podstatu ublíženie na zdraví maloletému.

Najvyšší súd svoj právny názor ďalej odôvodňoval takto:

- z hľadiska medicínskeho, vzdelávacieho a psychologického sa fyzický trest javí ako málo efektívna metóda vynucovania správania, ktorá pôsobí tvrdo. Z nadčasového hľadiska sú však deti majetkom svojich rodičov; a
- práva dieťaťa sú rešpektované, telesne aj duševne, jeho sloboda, ako aj ochrana pred násilím v zákone o Ľudskej dôstojnosti a slobode z roku 1992 a medzinárodnými dohovormi, ktorými je štát Izrael viazaný.

Oponenti tohto rozhodnutia argumentujú, že v roku 2000 parlament (Knesset) prijal zákon (o právach dieťaťa), ktorý na jednej strane poskytuje ochranu pred úmyselným útokom na rodičov, učiteľov, vychovávateľov zo strany dieťaťa, ale na druhej strane zakazuje akékoľvek fyzické tresty na školách a zabezpečuje práva dieťaťa tak, že disciplinárne postupy využívané v školskom systéme budú rešpektovať ich ľudskú dôstojnosť.

Podľa zákona z polovice 19. storočia vo Veľkej Británii mohol rodič alebo osoba, ktorá prevzala jeho úlohu právo ukladať fyzický trest dieťaťu, ktorého cieľom je vynútiť fyzickú disciplínu. Rozhodnutie súdu z roku 1860 (ktoré sa až do 70. rokov považovalo za precedентné) konštatovalo:

„Podľa práva rodič... môže s cieľom opraviť mravnú chybu dieťaťa, uložiť mierny a rozumný telesný trest – vždy, avšak s tou podmienkou, že musí byť mierny a primeraný.“

V súčasnom období vo Veľkej Británii padlo niekoľko rozhodnutí o predmetnej problematike.¹⁵ V prípade *Smith v. U. K.* odvolací súd vo veci rozhodol tak, že dôvod na rozumné použitie sily existuje, a preto žaloba musí dokázať, že „obžalovaný konal viac ako len primerane a rozumne potrestal dieťa“. Avšak v prípade *A. v. United Kingdom (1998)*¹⁶

¹⁵ Prípád *Smith v. U. K. /1985, Crim LR 42/* – v tomto prípade matka požiadala svojho partnera (v prípade ma postavenie ako obžalovaný), aby udrel dieťa vo veku šiestich rokov kvôli neposlušnosti. Obžalovaný udrel dieťa dvakrát s vlastným opaskom.

¹⁶ (1999) 27 EHRR 611 – v tomto prípade deväťročného žiadateľa opakovane bil záhradnou kanvicou jeho nevlastný otec, zvyšky stôp po bití boli viditeľné aj o niekoľko hodín neskôr. Miestny súd muža spod obžaloby oslobodil.

Európsky súd pre ľudské práva konštatoval, že týmto chorobným definovaním prirodzeného práva na použitie sily štát porušil svoju povinnosť podľa článku 3 dohovoru, ktorý sa týka aj maloletých osôb a ich práva ochrany.¹⁷ Európsky súd v tomto prípade nepožadoval kriminalizáciu všetkých druhov násilia spôsobených maloletým ich rodičmi, prípadne osobami oprávnenými na výchovu, ale skôr zastával stanovisko za sprísnenie zákona, ktorý rieši túto problematiku. Vláda sa po tomto rozsudku stotožnila s týmto stanoviskom a vo vládnom dokumente vydanom v roku 2000 ministerstvom zdravotníctva konštatovala, že je povinnosťou štátu zaručiť, aby trestné zákonodarstvo prevenciu nedegradovalo na trest.¹⁸ Odborníci, ktorí sa venujú práci s maloletými, presadzovali tzv. „švédsku cestu“ úplného zákazu akejkoľvek možnosti potrestania, ale verejnosť zastávala v tomto prípade stanovisko dovoliť rodičom pri výchove použiť aj fyzickú silu. Tieto antagonistické koncepcie, ktoré mali úplne iný názor na práva a povinnosti zákonného zástupcu dieťaťa, pripomínajú aj určité historické reflexie z minulosti, kde štát časť svojej moci práva trestať delegoval na niekoho iného (v tomto prípade rodiča), pretože sa domnieval, že je to v najlepšom záujme objektu.

Vláda nakoniec rozhodla (2001), že nie je nutné navrhnuť legislatívne zmeny,¹⁹ o. i. argumentovala aj tým, že judikatúra vyšších súdov sa prispôsobila novým skutočnostiam a:

„... v súčasnosti nie je dôvera v to, že budúca zmena v súčasnom záko-

¹⁷ Čl. 3 Európskeho dohovoru o základných ľudských právach a slobodách konštatuje, že žiadna osoba nemôže byť subjektom nehumánneho a ponižujúceho zaobchádzania alebo trestu.

¹⁸ Protecting Children, Supporting Parents (Department of Health of United Kingdom, 2000), dokument bol vypracovaný v spolupráci s J. Rogersom, právnikom, ktorý sa venuje trestnému právu a je zodpovedný za túto oblasť aj pred Európskym súdom pre ľudské práva.

¹⁹ Vláda tu aj čiastočne reagovala na prípad V. T. v. U. K. a na nátlak verejnej mienky ponechať možnosť fyzického potrestania. (bližšie k prípadu pozri: VRÁBLOVÁ, M. Podmienky veku trestnej zodpovednosti mladistvých a hranice jej prehodnotenia. *Justičná revue* 56, 2004, č. 8 – 9, s. 937; CVERČKO, T. Trestnoprávna zodpovednosť mladistvých. *Justičná revue* 56, 2004, č. 4, s. 457 – 462).

ne bude mať väčšiu verejnú podporu a aj samotná schopnosť jej dôsledného vynútenia je otázna. Avšak prípady, ktoré sa v budúcnosti udejú sa budú starostlivo sledovať.“

Škótsky parlament naproti tomu v roku 2002 prijal normu, ktorou zakázal akýkoľvek fyzický trest voči maloletému, ktorý nedosiahol tri roky veku:

„Maloletého nemôžeme vzdelávať pod tlakom trestu, dokým nerozumieme príčinnému vzťahu zlé správanie a trest. Dokým nie sú úplne rozvinuté jazykové predpoklady, veľa maloletých nerozumie tomu, prečo boli objektom potrestania. Je preukázateľné, že množstvo odborníkov považuje trestanie maloletých do určitého veku za škodlivé.“²⁰

V prípade H. (na ktorý sa odvolávala aj centrálna vláda) odvolací súd tvrdil, že otázka obrany „rozumného trestu“ zo strany zákonného zástupcu musí byť v tomto prípade predložená porote, ktorá má rozhodnúť. Súd nakoniec v prípade konštatoval, že v takýchto prípadoch sa musí zohľadniť „prirodzené a súvislé správanie obžalovaného, jeho fyzický a psychický stav, blízke príbuzenstvo k dieťaťu, vek a osobná charakteristika dieťaťa a dôvody, ktoré mal obžalovaný na vykonanie trestu“.²¹

Odborníci sa domnievajú, že na základe tohto rozhodnutia porota neposkytla dostatočnú ochranu právam maloletého a nie úplne rešpektovala rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva.²²

Nakoniec v roku 2004 prijal parlament kompromisný návrh, ktorý povoľuje „menšie“ telesné tresty (nie však mentálne poškodzovanie, popr. štipanie tváre, udieranie, škrabanie). Zákon tiež definuje body na detskom tele, ktoré nemôžu byť predmetom telesného trestu.²³

²⁰ Dôvodová správa k novele Trestného zákona (Criminal Justice /Scotland/ Bill, March 2002), ktorá vstúpila do účinnosti 27.10.2003.

²¹ Prípád H. v. U. K (2002, 1 Cr APP R 59) – prípad, v ktorom otec udrel svojho štvorročného syna, ktorý odmietol napísať svoje meno, udrel ho niekoľkokrát s koženým opaskom.

²² ASHWORTH, A. *Principles of Criminal Law*. Oxford – fourth edition, p.150 – 151.

²³ Pozri bližšie: Children Act (passed – 2.11.2004).

Kanadská federálna legislatíva sa aplikuje vo všetkých provinciách a teritóriách. Použitie fyzického trestu voči maloletému upravuje množstvo súdnych rozhodnutí a § 43 Trestného zákona, ktorý stanovuje:

„Každý učiteľ, rodič alebo osoba, ktorá zastupuje jeho postavenie ako rodiča, je oprávnená použiť silu voči maloletému a mladistvému podľa vlastného uváženia, ak použitá sila nebola neprimeraná okolnostiam.“

V novembri 1998 sa Kanadská nadácia pre deti a mládež obrátila na miestny súd s protestom voči § 43 trestného zákona.²⁴ Miestny súd návrh zamietol, ale po odvolaní sa odvolací súd odvolanie prijal a prípadom sa začal zaoberať.

Súd (v januári 2002) prijal rozhodnutie, v ktorom sa uvádza:

„...ak došlo k porušovaniu práv maloletých a mladistvých podľa Kanadskej Charty ľudských práv a slobôd, ide o ospravedlňujúce obmedzenia na tieto práva.“

Navrhovateľ sa obrátil na Najvyšší súd Kanady, aby zmenil rozhodnutie odvolacieho súdu. Šiesti sudcovia Najvyššieho súdu podporili § 43 Trestného zákona, ale čiastočne limitovali jeho použitie. Učitelia už nemôžu použiť telesný trest, ktorý by trval dlhší čas, žiaden rodič nemôže svoje dieťa udrieť o nejaký iný objekt alebo udrieť jeho hlavu. Maloletý do dvoch rokov veku nemôže byť fyzickým trestom vôbec postihnutý, od 2. – 12. roku veku len prechodne a menšou intenzitou.²⁵

Medzinárodné právo poskytuje ochranu maloletým a ochraňuje ich voči nehumánnemu konaniu, zneužívaniu a správaniu, ktoré by ohrozilo ich fyzickú, psychickú integritu. Vo svete sa na napĺňanie tohto cieľa prijíma vnútroštátna legislatíva, ktorá zodpovedá národným požiadavkám, kultúrnym zvyklostiam a viac či menej aj tlaku verejnej mienky.

²⁴ Napadla jeho nesúlad s Kanadskou chartou ľudských práv a slobôd a Dohovorom o právach dieťaťa.

²⁵ Mimovládne organizácie sa ani po tomto rozhodnutí nevzdali názoru, že § 43 kanadského trestného zákona má byť zmenený a neustále lobujú za jeho zrušenie, alebo aspoň za zmenu právneho názoru Najvyššieho súdu.

Záver

V krajinách so systémom common law existuje v súčasnosti množstvo zákonov, rozsudkov, ktoré sa snažia definovať miesta na tele maloletého, vek, alebo na základe iných kritérií stanoviť, kedy je možné použiť násilie voči dieťaťu. Naproti tomu hlavne kontinentálna Európa zastáva úplne iný názor a zakazuje vo svojich zákonodarstvách akékoľvek použitie násilia.

V anglosaských krajinách odôvodňujú svoj názor na určité možnosti fyzického potrestania o. i. veľakrát aj určitou ochranou subjektov, ktoré majú výchovnú zodpovednosť za dieťa, kde gradáciu rastu násilného správania možno znížiť len fyzickým trestom. V súčasnosti dochádza k určitej snahe v týchto krajinách o individualizáciu potrestania, kde voči mladistvému možno použiť prísnejšie potrestanie ako voči maloletému. Mladistvý páchatel' je tu charakterizovaný ako sociálna skupina, ktorá už neplní úlohu dieťaťa, ale spoločnosť mu ešte nepriznáva úlohu dospelého.²⁶ Táto tzv. individualizácia potrestania sa dostáva aj do trestných zákonov a snahou predkladateľov takýchto návrhov je veľakrát vytvoriť účinný systém ochrany a starostlivosti o mladistvých predtým, ako budú zodpovední zo spáchania trestného činu. I keď sa to nám, z pozície našej právnej kultúry, tieto stanoviská veľakrát zdajú príliš liberálne, ľahko zneužiteľné oprávnenými subjektmi, nie je vo väčšine týchto krajinách verejná mienka, a teda ani zákonodarne orgány, prípadne súdna moc naklonené na príliš veľkú zmenu alebo úplný zákaz možnosti použiť telesný trest.

Z hľadiska právnych úprav, zmien, ktoré v súčasnosti v zákonodarstve prebiehajú, (napokon aj v českom zákonodarstve prebiehajú rekodifikačné zmeny) by sa pri akejkoľvek zmene v tejto oblasti mali vždy vychádzať z práv dieťaťa a chrániť ho, aby sa nám raz nestalo, že prevenciu tiež degradujeme na samoučelný trest. V tomto ohľade najmä EÚ môže hrať významnú úlohu, keď svojou sekundárnou legislatívou bude zabezpečo-

²⁶ CVERČKO, T. Trestnoprávna zodpovednosť mladistvých. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 4, s. 457 – 462.

vať a garantovať práva maloletých a mladistvých a prispeje k harmonizácii právnych úprav členských krajín.

LITERATÚRA

- FENYK, J., HÁJEK, R., POLÁK, P. et al. *Trestní zákoník a trestní řád: průvodce trestněprávními předpisy a judikaturou*. Praha: Linde, 2010. 1317 s. ISBN. 80-7184-618-X.
- JELÍNEK, J. a kol. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou: zákon o soudnictví ve věcech mládeže, zákon o výkonu vazby, zákon o výkonu trestu odnětí svobody, advokátní tarif*. Praha: Leges, 2009. 1216 s. ISBN: 978-80-7502-230-1.
- ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník II: § 140 – 421: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. 1289 – 3285 s. ISBN 80 7179 896 7.

Internetové zdroje

- Statistické přehledy kriminality [online]. Praha: Policajné prezídium ČR, vydané 10. 10.2020 [cit. 2020.10-10]. Dostupné z: <<http://www.policie.cz/web-informacni-serwis-statistiky.aspx>>.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

prof. JUDr. Ing. Adrián Jalč, PhD.

Katedra trestného práva a kriminológie

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

e-mail: adrian.jalc@truni.sk

**VÝZNAM VZDELÁVANIA ZAMESTNANCOV
PROSTREDNÍCTVOM KOMUNIKAČNÝCH
NÁSTROJOV S CIEĽOM EFEKTÍVNE PRESADIŤ
EURÓPSKY SOCIÁLNY MODEL
NA PODNIKOVEJ ÚROVNI**

**THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE TRAINING
THROUGH COMMUNICATION TOOLS
IN ORDER TO EFFECTIVELY IMPLEMENT
THE EUROPEAN SOCIAL MODEL AT COMPANY LEVEL**

JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.
PhDr. Adam Madleňák, PhD., MBA¹

Abstrakt: Vedecký článok autorského kolektívu sa zameriava na aplikačné problémy spojené so zabezpečením vzdelávania zamestnancov, ktoré sa považuje za jeden z kľúčových prvkov efektívneho presadenia princípov európskeho sociálneho modelu na podnikovej úrovni. Autori sa zameriavajú predovšetkým na jednotlivé sporné otázky spojené so zabezpečením vzdelávania prostredníctvom komunikačných (on-line) nástrojov, ktoré posudzujú z hľadiska existujúcej právnej úpravy obsiahnutej v § 140 Zákonníka práce ako prekážky v práci zamestnanca. Osobitne akcentujú aj problémové okruhy spojené s hmotnoprávnymi náležitosťami dohody o zvýšení/prehĺbení kvalifikácie a stabilizačného záväzku.

Kľúčové slová: vzdelávanie, komunikácia, zamestnanec, pracovnoprávna ochrana, digitálna platforma

Abstract: The scientific article of the author's team focuses on application problems associated with the providing of employee training, which is considered to be one of the key elements in the effective implementation of the principles of the European social model at company level. The authors focus primarily on individual controversial issues related to the providing of training through communication (online) tools, which they

¹ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA s názvom „Aspekty využívania koncepcie SoLoMo marketingu na zvýšenie povedomia o ekoinováciách“, č. 1/0708/18 2018 – 2020.

analyse in terms of existing legislation contained in § 140 of the Labor Code as obstacles to work on the side of the employee. They also emphasize in particular the problem areas related to the substantive law requirements of the agreement on increasing / deepening of qualifications and the stabilization commitment.

Keywords: training, communication, employee, labor-law protection, digital platform

Úvod

Ak vychádzame z predpokladu, že jedným z pilierov európskeho sociálneho modelu je ochrana zamestnanca v najextenzívnejšej podobe jeho výkladu (bez ohľadu na skutočnosť, či budeme ochranu zamestnanca vnímať ako pracovnoprávnu ochranu zamestnanca v zmysle príslušných pracovnoprávnych predpisov alebo ju budeme posudzovať ako snahu o komplexnú ochranu sociálnych práv zamestnanca), môžeme rovnako podľa autorov predkladaného vedeckého článku vychádzať aj z predpokladu, že základným prvkom efektívnej ochrany práv zamestnancov je inštitút vzdelávania zamestnancov. V tomto okamihu si však možno položiť filozofickú otázku, či samotné vzdelávanie zamestnancov budeme vnímať len v rozsahu účelu jeho existencie v príslušných ustanoveniach zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) (napr. ustanovenie § 140 Zákonníka práce), t. j. vzdelávanie smerujúce k zvýšeniu a prehĺbeniu kvalifikácie zamestnanca v súvislosti s výkonom práce, ktorú vykonáva pre zamestnávateľa. Iný pohľad smeruje k vnímaniu vzdelávania zamestnancov ako komplexného nástroja vlastnej sebarealizácie zamestnanca na zvýšenie právneho povedomia nielen o skutočnostiach súvisiacich s výkonom jeho práce, ale aj o skutočnostiach, ktoré sa dotýkajú realizácie obsahu individuálneho pracovnoprávneho vzťahu v podobe pracovného pomeru, právneho vzťahu založeného dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo obdobnom pracovnom vzťahu. Domnievame sa preto, že aj s ohľadom na dispozitívny a demonštratívny charakter ustanovenia § 140 ods. 2 Zákonníka práce v podobe „*zamestnávateľ môže ...najmä ...*“, že samotný základný právny predpis pre oblasť právnej

regulácie pracovnoprávnych vzťahov smeruje skôr k druhému, širšiemu vnímaniu konceptu vzdelávania zamestnancov a v dôsledku tejto skutočnosti, že ono samo je spôsobilé byť základným pilierom efektívneho presadzovania princípov európskeho sociálneho modelu na podnikovej úrovni. Ak pritom zohľadníme aj skutočnosť, že vlastná právna regulácia vzdelávania zamestnancov obsiahnutá v ustanovení § 140 Zákonníka práce ako prekážky v práci zamestnanca nedefinuje formu a obsah zabezpečenia samotného vzdelávania, t. j. či na účely uplatnenia predmetnej prekážky v práci zamestnanca alebo zamestnávateľa musí ísť o osobnú formu vzdelávania, či sa pripúšťa aj forma vzdelávania prostredníctvom rôznych komunikačných nástrojov (platforiem), resp. aké sú ďalšie parametre takéhoto vzdelávania (napr. dĺžka jeho trvania, rozsah vecného zamerania vzdelávania a pod.), môžeme dospieť k rovnakému záveru, že účelom existencie tohto inštitútu v Zákonníku práce je celková možnosť (hmotnoprávna podmienka) na zvyšovanie povedomia zamestnancov napr. aj o ochrane ich vlastných práv prostredníctvom poznania príslušných pracovnoprávnych predpisov. Pri zohľadnení predmetnej premisy sa preto domnievame, že práve v čase zhoršujúcej sa pandémie koronavírusu, ktorá významne zasiahla do oblasti realizácie obsahu pracovnoprávnych vzťahov, sa forma on-lineového vzdelávania stáva významným prvkom ďalšieho rozvoja pracovnoprávnej ochrany zamestnanca, ale na druhej strane aj manažmentu ľudských zdrojov. To, čo však treba hneď v úvode pripomenúť, je skutočnosť, že vzhľadom na absenciu právnej úpravy niektorých otázok spojených so zabezpečením takéhoto vzdelávania, aplikačná prax rieši niektoré otázky rôznym spôsobom, ktoré budú aj predmetom ďalšieho právneho výkladu.

1. Právna úprava vzdelávania zamestnancov

V zmysle vyššie uvedeného základnú právnu úpravu vzdelávania zamestnancov uvádza ustanovenie § 140 Zákonníka práce. Do určitej miery zmätočne pôsobí už samotné ustanovenie § 140 ods. 1 Zákonníka

práce, ktoré vymedzuje vecné prípady uplatnenia prekážky v práci zamestnanca za predpokladu, že zamestnanec (účastou na ďalšom vzdelávaní) získa predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splní požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Takáto formulácia implikuje právny záver, že vzdelávanie, ktoré nesmeruje k takémuto cieľu a účelu, hoci sa na jeho absolvovaní zamestnanec so zamestnávateľom dohodli, sa nebude považovať za prekážku v práci zamestnanca. Takýto právny záver je však otázný aj s odkazom na ustanovenie § 153 a nasl. Zákonníka práce, keďže napr. dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom na zabezpečení zvýšenia alebo prehĺbení kvalifikácie, ktorá uvádza aj rozsah pracovného voľna pre zamestnanca, bude vytvárať rovnako ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci, ale nebude môcť byť posúdená ako prekážka v práci zamestnanca kvôli rozporu s ustanovením § 140 ods. 1 Zákonníka práce.² Hoci si uvedomujeme, že napr. ustanovenie § 155 Zákonníka práce patrí do časti Zákonníka práce upravujúceho podnikovú sociálnu politiku, ale vo vzťahu k evidencii dochádzky zamestnanca podľa ustanovenia § 99 Zákonníka práce, bude potrebné toto obdobie vzdelávania nejakým spôsobom posúdiť a v zásade veľa možností (žiadnu) okrem prekážky v práci zamestnanca podľa § 140 Zákonníka práce, príslušné pracovno-právne predpisy neposkytujú.³ Napriek zneniu ustanovenia § 140 ods. 1 Zákonníka práce sa preto domnievame, že v uvedenom prípade môže ísť aj per analogiam o „iné typy vzdelávania“ v prípade rovnakého záveru o vzniku prekážky v práci zamestnanca. Druhá možnosť smeruje k použitiu ustanovenia § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, ktoré umožňuje zamestnávateľovi na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu pracovné voľno s náhradou alebo bez náhrady mzdy (na základe uzatvorenej dohody podľa ustanovenia § 155 Zákonníka práce pôjde pravdepodobne o poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy). V uvedenom

² ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 780 a nasl..

³ TOMAN, J. *Prekážky v práci*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 12 a nasl..

prípade však určitý filozofický rozpor uvádza názov príslušného zákonného ustanovenia s označením „dôležité osobné prekážky v práci“, ktoré by mohli do určitej miery obmedzovať využitie iných vecných dôvodov poskytnutia takéhoto pracovného voľna, ktoré by ani teoreticky nespĺňalo charakter dôležitých osobných prekážok v práci zamestnanca.

Vo vzťahu k vzdelávaniu zamestnancov rozlišuje Zákonník práce zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie. Za získanie, zvýšenie kvalifikácie podľa pracovnoprávnej teórie možno považovať takú kvalitatívnu zmenu v obsahu vzdelávania, ktorá sa premieta do zvýšenia kvalifikačného stupňa (zvyšovaním kvalifikácie je napr. štúdium v rámci bakalárskeho, magisterského stupňa vysokoškolského štúdia). Zvyšovanie kvalifikácie je podľa § 140 ods. 1 Zákonníka práce prekážkou v práci zamestnanca. Zamestnávateľ nemôže nariadiť zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu. Ak si zamestnanec chce zvyšovať kvalifikáciu, zamestnávateľ môže, ale nemusí so zvyšovaním kvalifikácie súhlasiť. Je na rozhodnutí zamestnávateľa, či umožní zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu.⁴ Ak zamestnávateľ súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, zamestnanec má nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu určenom podľa § 140 ods. 3 Zákonníka práce. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1013 a nasl..

V aplikačnej praxi sa však opakovane objavuje sporná otázka uplatnenia prekážky v práci podľa § 140 Zákonníka práce. Hoci zamestnávateľ vyjadrí primárne súhlas so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, právne predpisy neobsahujú osobitnú reguláciu uplatňovania tejto prekážky spočívajúcej v povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno vždy, keď o neho požiada (napr. kvôli účasti na vzdelávaní). Častým prípadom je situácia, keď síce zamestnávateľ súhlasil so vzdelávaním zamestnanca, ale počas jeho priebehu mu napr. odmieta poskytnúť pracovné voľno z rôznych objektívnych alebo subjektívnych dôvodov, v dôsledku čoho napr. zamestnanec nemôže splniť podmienky určené vzdelávacou inštitúciou. Osobitne je tento problém pálčivý v okamihu, keď sa uzavrie dohoda o zvyšovaní kvalifikácie a zamestnanec nakoniec nesplní podmienky ukončenia štúdia (neúspešné štúdium).

Chýba mechanizmus, akým spôsobom má zamestnanec toto voľno čerpať. Primárne by sa malo vychádzať z toho, že zamestnanec by mal v dostatočnom časovom predstihu informovať zamestnávateľa, kedy mu vzniká nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy a zamestnávateľ by bol oprávnený pracovné voľno s náhradou mzdy neposkytnúť len v prípade, ak by mal vážny dôvod a zamestnanec by musel pracovať. Ak by pracovné voľno poskytnuté nebolo, samozrejme, by sa malo poskytnúť v náhradnom termíne. V tejto súvislosti sa vynára otázka, čo by bolo možné podradiť pod „vážny problém na strane zamestnávateľa“.

Z § 140 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa predpokladá, že zamestnávateľ „môže“ poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy, dovodzujeme fakultatívnosť poskytovania pracovného voľna zamestnávania, nie obligatórnu povinnosť. Načrtnuté konanie zamestnávateľa je preto v súlade s právnym poriadkom, jeho zlučiteľnosť s dobrými mravmi a samotnou existenciou dohody o zvýšení kvalifikácie zamestnanca je minimálne otázna. Pokladáme preto súčasné znenie i interpretáciu § 140 Zákonníka práce za nevyhovujúcu, v praxi sa stretávame s dvojitým udeľovaním súhlasu zamestnávateľa, kde najskôr generálne súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, neskôr však selektívne rozhoduje o poskytovaní pracovného voľna podľa potrieb organizácie a zabezpečenia

pracovných úloh, kde sa do konfliktu dostáva právo zamestnanca využiť prekážku v práci podľa § 140 Zákonníka práce a právo zamestnávateľa požadovať od zamestnanca výkon práce. Ak už ale zamestnávateľ súhlasil s poskytnutím pracovného voľna zamestnancovi na možnosť zvýšenia jeho kvalifikácie, musí dodržať jeho zákonný rozsah, ktorý predpokladá § 140 ods. 3 Zákonníka práce.

Prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie aj jej udržiavanie a obnovovanie. O prehlbovanie kvalifikácie pôjde vtedy, keď prehlbovanie, udržiavanie, resp. obnovovanie kvalifikácie sa uskutočňuje v rámci toho istého kvalifikačného stupňa, získaného príslušným vzdelaním, t. j. ide o kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej istej horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý predstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni (prehlbovaním kvalifikácie je napr. účasť na školení, krátkodobé vzdelávanie a pod.). Fakticky ide o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Prehlbovanie kvalifikácie sa považuje podľa § 154 ods. 3 Zákonníka práce za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Zamestnanec je dokonca na jednej strane povinný sústavne prehlbovať si kvalifikáciu a zamestnávateľ je na druhej strane oprávnený prehlbovanie kvalifikácie zamestnancovi aj nariadiť.

Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov je vyjadrené v § 153 Zákonníka práce, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Aj vzhľadom na túto skutočnosť sa pravidelným obsahom kolektívnych zmlúv stávajú rôzne vzdelávacie programy zamestnávateľa zamerané na zvyšovanie alebo prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, pričom základným benefitom sa stáva zvýšenie rozsahu pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec priznaný Zákonníkom práce v § 140. Musíme však upozorniť, že negatívnym aspektom záväzku zamestnávateľa starať sa o vzdelávanie svojich zamestnancov je pravidelná vágnosť takýchto dojednaní v kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ sa síce rámcovo zaviazal k určitému plneniu napr.

zabezpečeniu celoživotného vzdelávania zamestnancov, v praxi je však takýto záväzok nevyhnutelný, keďže v dohode úplne absentujú podmienky jeho naplnenia. Hoci sa tak deklaruje formálna „starostlivosť“ zamestnávateľa, jej reálne naplnenie je otáznе.

Zamestnávateľovi, ktorý umožní svojmu zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu, vzniknú určité náklady, spočívajúce najmä v náhrade mzdy za poskytnuté pracovné voľno. Do nákladov môže zamestnávateľ zahrnúť aj iné výdavky súvisiace so zvyšovaním kvalifikácie, napr. školné, preplatenie učebných pomôcok, cestovných náhrad a pod. Zamestnávateľ má preto záujem, aby zamestnanec u neho zostal pracovať po určitý čas a v prípade, že jeho pracovný pomer sa skončí, je zamestnávateľ oprávnený požadovať, aby sa mu náklady, ktoré zamestnancovi uhradil, vrátili.

Dohodou o zvýšení kvalifikácie uzatvorenej podľa § 155 Zákonníka práce sa na jednej strane zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna s náhradou mzdy a úhrady ďalších nákladov a na druhej strane zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.

Dohodu o zvýšení kvalifikácie musí zamestnávateľ so zamestnancom pod sankciou neplatnosti uzatvoriť písomne. Zákonník práce v § 155 ods. 2 kogentným spôsobom určuje obsah dohody o zvýšení kvalifikácie. Dohoda o zvýšení kvalifikácie musí obsahovať:

- druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- študijný odbor a označenie školy,
- dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a
- druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u zamestnávateľa. Ak by zamestnanec splnil svoj záväzok zotrvať v pracovnom pomere iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži. Najvyššiu celkovú sumu, do ktorej možno od zamestnanca požadovať náhradu nákladov vynaložených na získanie alebo zvýšenie

kvalifikácie, možno uviesť v dohode aj iným než číselným vyjadrením určitej sumy. Stačí, ak je uvedená tak určito, že nemôžu vzniknúť pochybnosti o tom, čo chceli účastníci dohodnúť. Súčasťou nákladov, ktoré je zamestnanec povinný uhradiť v prípade nesplnenia záväzku, je aj náhrada mzdy, ktorá tvorí spravidla najväčšiu časť celkovo vynaložených nákladov zamestnávateľa. Povinnosť na úhradu sa vzťahuje aj na študijný príspevok, stravovanie a zľavu na cestovnom.

Zákonník práce však obmedzuje zmluvnú voľnosť účastníkov pracovného pomeru, a to stanovením maximálnej dĺžky stabilizačného záväzku zamestnanca. Celková dohodnutá dĺžka zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Hoci sa zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere po určitý čas, môžu nastať situácie, keď zamestnanec nepracuje a získanú kvalifikáciu nevyužíva v prospech zamestnávateľa. Zákonník práce tieto obdobia nezapočítava do stabilizačného záväzku zamestnanca. Do času zotrvania v pracovnom pomere sa podľa § 155 ods. 4 Zákonníka práce nezapočítava čas výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 Zákonníka práce, neprítomnosti v práci kvôli výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

V súvislosti s dojednanou dobou v dohode o zvýšení kvalifikácie, po ktorú má zamestnanec zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, sa vynára i otázka primeranosti dohodnutej doby a kvality (kvantity) zabezpečeného vzdelávania pre zamestnanca. Zákonník práce totiž neurčuje žiadne kritériá na stanovenie spomínaného obdobia s ohľadom na princíp ich vzájomnej primeranej súvzťažnosti a proporcionality, v § 155 ods. 3 Zákonníka práce sa len stanovuje doba jeho maximálneho trvania (5 rokov). V aplikačnej praxi tak môže vzniknúť, aj vzniká, zjavný nepomer medzi vynaloženými nákladmi zamestnávateľa na vzdelávanie zamestnanca a stabilizačného záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Dohodnutie neprimerane dlhého obdobia v pomere k rozsahu skutočného plnenia poskytnutého zo strany zamestnávateľa zakladá odôvodnený predpoklad možnej rozpornosti

s § 17 Zákonníka práce a dobrými mravmi podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnanec sa takýmto obmedzením totiž vopred vzdáva svojho práva na výber zmluvného partnera (zmenu pracovného miesta, skončenie pracovného pomeru) za neprimeraných podmienok (hrozba sankcie úhrady nákladov zamestnávateľa vynaložených na štúdium v zjavnom nepomere k prínosu zamestnanca pre zamestnávateľa počas trvania stabilizačného záväzku). Takýto stav je aj v rozpore s ochrannou funkciou pracovného práva vyjadrenou v čl. 2 Základných zásad. Podľa nášho názoru ani takto dojednaná doba na 5 rokov napr. pri jednoročnej úhrade nákladov na vzdelávanie zo strany zamestnávateľa nemusí predstavovať definitívny právny stav v rámci obsahu pracovného pomeru a zamestnanec by sa prípadne mohol domáhať na súde posúdenia vzájomnej primeranosti výšky úhrady nákladov a dohodnutej doby trvania stabilizačného záväzku.

Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce,
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
- e) zamestnávateľ porušil ustanovenia Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

2. Problémy vzdelávania zamestnancov prostredníctvom on-line komunikačných nástrojov

Základný filozofický rozpor z pracovnoprávneho hľadiska predstavuje samotná kvalita a charakter zabezpečovaných on-lineových vzdelávaní zamestnanca, ktoré sa často kvalitou a formou realizácie odlišujú od tých, ktoré sú založené na osobnej prítomnosti zamestnanca a lektora. Vychádzame totiž z aktuálnych skúseností ovplyvnených pandemiou koronavírusu, ktorá zapríčinila v zásade trvalý prechod formy zabezpečovania vzdelávania zamestnávateľov na tzv. on-line platformy.⁵ Teoretický rozpor by tak ani nebol v zmene charakteru poskytovania týchto vzdelávaní, ale v skutočnosti, či takto zabezpečené vzdelávania, ktoré sa vyznačujú výrazne nižšou interakciou zamestnanca a školiteľa, spĺňajú (napĺňajú) pôvodne zamýšľané vzdelávanie zamestnanca na úrovni jeho kvality, ale i kvantity. V mnohých ohľadoch totiž majú tieto vzdelávania výrazne formálnejší charakter spôsobený vyšším počtom účastníkov, nemožnosťou zodpovedajúceho zabezpečenia kladenia otázok zo strany účastníkov, prerušovaním kvôli nedostatočnej kvalite internetu a pod.⁶ Vzniká tak oprávnená otázka zamestnancov, či aj takto poskytované vzdelávania zamestnancov zo strany zamestnávateľa sú spôsobilé naplniť podmienky vzdelávania obsiahnuté v ich dohodách uzatvorených podľa ustanovenia § 155 Zákonníka práce. Musíme totiž zohľadniť skutočnosť, že príslušné ustanovenia Zákonníka práce bližšie neupravujú formálne náležitosti takto uzatváraných dohôd vrátane spôsobu ich skončenia. V uvedenom zmysle sa preto domnievame, že by sa mali analogicky použiť príslušné ustanovenia zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“), napr. o odstúpení od zmluvy alebo o vypovedaní zmluvy podľa okolností konkrétneho prí-

⁵ RYAN, D. *Understanding digital marketing – marketing strategies for engaging the digital generation*. London: Kogan Page, 2016, s. 126.

⁶ MURÁR, P. *Marketingové výzvy web stránok*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2017, s. 85.

padu. Samotné dohody o zvýšení alebo prehĺbení kvalifikácie totiž neobsahujú podrobné popisy vecného zamerania a kvality zabezpečovaného vzdelávania zo strany zamestnávateľa alebo tretích subjektov, orientujú sa skôr len na ich označenie, dĺžku trvania a vymedzenie prípadných nákladov, ktoré je povinný zamestnávateľ na základe dohody podľa ustanovenia § 155 Zákonníka práce zaplatiť zamestnancovi. Bližšie určenie parametrov kvality poskytovaného vzdelávania stanovené nie je.

V tomto zmysle preto vzniká rovnako otázka, či možno považovať za konanie v súlade s dobrými mravmi a všeobecným princípom primeranosti konania zamestnávateľa s odkazom na ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce o zákaze zneužitia práva, ak by napr. od zamestnanca vyžadoval dodržanie dohodnutého stabilizačného záväzku napr. v trvaní piatich rokov alebo náhradu pomernej časti nákladov vynaloženej na zabezpečenie vzdelávania, ak by vzdelávanie zabezpečoval sčasti aj formou on-lineových platforiem s nedostatočnou mierou kvality. Z tohto hľadiska by preto bolo pravdepodobne na zvážení súdu, aby prihliadol na obsah dohodnutých záväzkov zamestnanca i zamestnávateľa, t. j. posúdil schopnosť a možnosť zamestnanca osvojiť si vedomosti v potrebnom rozsahu a kvalite poskytnutých takouto neosobnou účasťou na vzdelávaní, a či by sa naplnili dohodnuté záväzky na oboch stranách zmluvného kontraktu.

Záver

Napriek pretrvávajúcej epidémii koronavírusu sa bude aj naďalej investícia do zamestnancov považovať za jednu z najvýznamnejších konkurenčných výhod zamestnávateľov na hospodárskom trhu. Zmena formy zabezpečovania vzdelávania zamestnancov z prezenčnej na on-line je síce nevyhnutná, súčasne ale predstavuje pre viaceré ustanovenia Zákonníka práce doslova výzvu v tom zmysle, ako riešiť niektoré praktické problémy spojené s realizáciou vzdelávania prostredníctvom komunikačných platforiem. Vychádzajúc z uvádzaného právneho výkladu

sa domnievame, že použitím analógie príslušných občianskoprávných predpisov a prístupu per analogiam vo vzťahu k iným ustanoveniam obsiahnutých v Zákonníku práce, je možné aj takúto zmenu formy vzdelávania v plnom rozsahu zahrnúť a regulovať pracovnoprávnymi normami s cieľom zabezpečiť zodpovedajúcu úroveň pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.

LITERATÚRA

- BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- MURÁR, P. *Marketingové výzvy web stránok*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2017. 166 s. ISBN 978-80-8105-871-4.
- RYAN, D. *Understanding digital marketing – marketing strategies for engaging the digital generation*. London: Kogan Page, 2016. 424 s. ISBN 978-0-7494-7843-8.
- ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. zväzok*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 1480 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
- TOMAN, J. *Prekážky v práci*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. 184 s. ISBN 978-80-8168-868-3.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTOROV

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

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Právnická fakulta
email: zuzana.homer@fes.sk

PhDr. Adam Madleňák, PhD., MBA

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
Fakulta masmediálnej komunikácie
email: adam.madlenak@ucm.sk

**ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE A OCHRANA
TEHOTNÝCH ŽIEN V ZMYSLE
USTANOVENÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE**

**PROHIBITION OF DISCRIMINATION
AND PROTECTION OF PREGNANT WOMEN
WITHIN THE MEANING
OF THE PROVISIONS OF THE LAW CODE**

Mgr. Karina Divékyová¹

Abstrakt: Autorka sa v predkladanom príspevku zaoberá problematikou diskriminácie tehotných žien v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj ochranou, ktorú tehotným ženám poskytujú ustanovenia Zákonníka práce. V prvej časti článku autorka približuje zásadu rovnakého zaobchádzania a vymedzuje základnú terminológiu, ktorú Zákonník práce v súvislosti s tehotnými ženami používa. V ďalších častiach sa autorka zameriava na predzmluvné vzťahy, osobitné pracovné podmienky tehotných žien, ako aj na práce, ktorých výkon je tehotným ženám zakázaný. V poslednej časti tohto článku sa autorka zameriava na skončenie pracovného pomeru s tehotnou ženou – zamestnankyňou. V závere článku autorka formuluje návrhy *de lege ferenda*.

Kľúčové slová: tehotná žena, tehotná zamestnankyňa, zákaz diskriminácie, osobitné pracovné podmienky, zásada rovnakého zaobchádzania

Abstract: In the presented article, the author deals with the issue of discrimination against pregnant women in employment relationships, as well as the protection provided to pregnant women by the provisions of the Labor Code. In the first part of the article, the author introduces to the reader the principle of equal treatment and defines the basic terminology used by the Labor Code in connection with pregnant women. In the following sections, the author focuses on pre-contractual relationships, special working conditions for pregnant women, as well as on work whose performance is prohibited for pregnant women. In the last part of this article, the author focuses on the termination of

¹ 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.

employment with a pregnant woman – an employee. At the end of the article, the author formulates proposals *de lege ferenda*.

Key words: pregnant woman, pregnant worker, non-discrimination, special working conditions, principle of equal treatment

Úvod

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ako aj iné pracovnoprávne predpisy poskytujú zvýšenú ochranu niektorým kategóriám zamestnancov. Medzi takýchto zamestnancov nepochybne patrí aj zvýšená miera ochrany poskytovaná tehotným ženám, ktoré vykonávajú prácu v pracovnom pomere alebo na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zákonník práce už v čl. 6 Základných zásad ustanovuje, že tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa majú zabezpečiť také pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Právo na hmotné zabezpečenie počas tehotenstva garantuje čl. 8 Zákonníka práce, ktorý vymedzuje, že zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie v súvislosti s tehotenstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení.

Ustanovenia Zákonníka práce poskytujú zvýšenú ochranu nielen tehotným ženám – zamestnankyniam, ale aj tehotným ženám, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie. Podľa § 41 ods. 6 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, informácie o tehotenstve. Aj toto ustanovenie Zákonníka práce by malo chrániť tehotnú ženu a poskytnúť jej tak možnosť rovnakého prístupu k zamestnaniu, akú poskytuje ženám, ktoré nie sú tehotné, alebo mužom. V aplikačnej praxi však často zamestnávatelia obchádzajú toto ustanovenie, a tým porušujú zásadu rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie. V nasledujúcich častiach tohto príspevku sa preto za-

meriame na práva a povinnosti tehotných zamestnankýň, ako aj na práva a povinnosti ich zamestnávateľov.

1. Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie tehotných žien v pracovnom práve

Zásada rovnakého zaobchádzania, ako jedna zo základných zásad pracovného práva, poskytuje ochranu mužom a ženám pred rozdielnym zaobchádzaním v pracovnoprávných vzťahoch. Významným prameňom práva v tejto oblasti je Zmluva o fungovaní Európskej únie a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Zásadu rovnakého zaobchádzania upravuje v čl. 6 Základných zásad aj Zákonník práce, podľa ktorého *„ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky“*. Osobitnú ochranu poskytovanú tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám upravuje druhá veta čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorej sa im *„zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení“*.

Právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení upravuje aj v § 14 ods. 2 zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), podľa ktorého platí, že *„občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom“*.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) spočíva v zákaze diskri-

minácie na základe pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu a ďalších dôvodov vymedzených v tomto ustanovení.² Ak dochádza k diskriminácii tehotných žien, v zmysle § 2a ods. 11 písm. a) antidiskriminačného zákona, ide o diskrimináciu na základe pohlavia. Nie však každé konanie zamestnávateľa, ktoré by sa mohlo zdať diskriminačné, diskrimináciou je. Za diskrimináciu nie je možné považovať také konanie zamestnávateľa, ktoré je objektívne odôvodnené. Výnimku zo zákazu diskriminácie na základe pohlavia predstavuje napríklad ustanovenie odlišného dôchodkového veku pre mužov a ženy, ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien, ako aj rozdielne poskytovanie tovarov a služieb výlučne alebo prednostne príslušníkom jedného pohlavia, ak sleduje legitímny cieľ a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.³ Oprávnenosť rozdielneho zaobchádzania upravuje aj čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého oprávneným dôvodom na rozdielne zaobchádzanie je taký dôvod, ktorý je odôvodnený povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

1.1 Predzmluvné vzťahy

Zákonník práce poskytuje ochranu tehotným ženám už v predzmluvných vzťahoch, teda ešte predtým, ako tehotná žena uzavrie so zamestnávateľom pracovnú zmluvu. Zamestnávateľ má podľa ustanovení Zákonníka práce právo na informácie o fyzickej osobe, ktorá sa uchádza o zamestnanie. Zamestnávateľ však môže požadovať iba také informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má fyzická osoba vykonávať. Podľa § 41

² Blížšie pozri § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

³ Blížšie pozri § 8 ods. 7 antidiskriminačného zákona.

ods. 6 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie od fyzickým osôb vyžadovať informácie o tehotenstve alebo rodinných pomeroch.⁴ Zároveň však ustanovenie § 46 ods. 7 Zákonníka práce upravuje povinnosť fyzickej osoby informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu.

Zákonník práce v § 41 ods. 8 formuluje pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania zákaz porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ pri rozhodovaní o tom, s ktorou fyzickou osobou uzavrie pracovný pomer, nesmie uprednostniť muža oproti žene, ktorá sa stará o maloleté dieťa len preto, že sa zamestnávateľ obáva, že táto žena bude musieť častejšie zabezpečiť starostlivosť o maloleté dieťa. Rovnako tak zamestnávateľ nesmie nastaviť podmienky prijatia do pracovného pomeru tak, aby boli výhodné len pre jedno pohlavie, ak je uvedená pracovná pozícia vhodná pre mužov aj pre ženy.⁵

V aplikačnej praxi dochádza spravidla veľmi často k diskriminácii žien práve pri prístupe k zamestnaniu. Ako sme už vyššie uviedli, zamestnávateľ nesmie od uchádzačky o zamestnanie vyžadovať informácie o tehotenstve alebo rodinnom stave. Informácie o rodinnom stave však často uchádzač o zamestnanie uvádza už vo svojom životopise, ktorý zasiela zamestnávateľovi, u ktorého sa uchádza o zamestnanie. Zamestnávateľ tak nepriamo pozná odpoveď na otázku, ktorú od fyzickej osoby – uchádzača o zamestnanie nesmie požadovať. Zamestnávateľia využívajú tiež iné spôsoby, ako zistiť, či je uchádzačka o zamestnanie matkou, či je tehotná alebo si plánuje v budúcnosti založiť rodinu. Spravidla ide o nepriame otázky, ktoré sa zdánlivo javia ako neutrálne otázky súvisiace s prácou,

⁴ Podľa § 41 ods. 6 Zákonníka práce, zamestnávateľ tiež nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informácie o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti, náboženskej príslušnosti, ako aj bezúhonnosti, s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať.

⁵ Napríklad ak zamestnávateľ určí ako podmienku do zamestnania výšku fyzickej osoby, ide o nepriamu diskrimináciu žien, pretože ženy väčšinou dosahujú menší vzrast ako muži.

o ktorú sa žena uchádza. Tehotenstvo ženy ovplyvňuje aj druhy prác, ktoré môže tehotná žena vykonávať. Zamestnávateľ môže zamestnávať len takých zamestnancov, ktorí sú spôsobilí na výkon práce, čo v prípade tehotnej ženy môže byť problematické, najmä ak sa uchádza o prácu, ktorej výkon je tehotným ženám zakázaný. Podobnými otázkami sa zaoberal aj Súdny dvor Európskej únie, ktorý vo svojich rozhodnutiach konštatoval, „že samotné právne predpisy na ochranu tehotných žien nemôžu súčasne spôsobovať priamu diskrimináciu žien v prístupe k zamestnaniu z dôvodu tehotenstva ani v prípadoch, ak by zamestnávateľ bol povinný uskutočniť už od prvého dňa pracovného pomeru dočasnú úpravu pracovných podmienok tehotnej ženy“.⁶

1.2 Vymedzenie pojmov tehotná žena a tehotná zamestnankyňa

Zákonník práce vo svojich ustanoveniach rozlišuje medzi legislatívnymi pojmami tehotná zamestnankyňa a tehotná žena. Tehotnou zamestnankyňou sa v zmysle § 40 ods. 6 Zákonníka práce rozumie zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala a predložila o svojom stave lekárske potvrdenie. Osobitná právna ochrana tehotnej ženy – zamestnankyne je teda podmienená splnením informačnej povinnosti voči zamestnávateľovi. Ak by tehotná žena svojho zamestnávateľa písomne neinformovala o svojom stave, podľa Zákonníka práce by jej nepatrila žiadna ochrana, napr. pred výpoveďou a zamestnávateľ by mal právo ju posudzovať, akoby tehotná nebola.⁷ Zákonník práce a ani iný pracovnoprávny predpis neupravujú obsahové náležitosti takéhoto oznámenia. Platné by teda bolo aj také oznámenie, v ktorom by tehotná žena iba jednou vetou uviedla, že oznamuje zamestnávateľovi, že je tehotná a zároveň by predložila lekárske potvrdenie.

⁶ BARANCOVÁ, H. 2019. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 446.

⁷ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 3. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016, s. 192.

V práve Európskej únie sa namiesto pojmu zamestnankyňa, ktorý je významovo užší, stretávame s pojmom *pracovníčka*. Tento pojem vymedzuje Smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (ďalej len „smernica“). Podľa článku 2 ods. 1 smernice sa tehotnou pracovníčkou rozumie žena, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou. Z uvedeného vyplýva, že tehotná žena je širší pojem ako pojem tehotná zamestnankyňa. Tehotnou zamestnankyňou je každá tehotná žena, avšak nie každá tehotná žena je v zmysle Zákonníka práce aj tehotná zamestnankyňa, pretože takáto tehotná žena si nie vždy v aplikačnej praxi splní svoju informačnú povinnosť upravenú v § 40 ods. 6 Zákonníka práce a o svojom tehotenstve neinformuje svojho zamestnávateľa. Nesplnenie informačnej povinnosti môže prameniť z rôznych subjektívnych, ako aj objektívnych dôvodov tehotnej ženy. V aplikačnej praxi sa vyskytli prípady, keď žena z objektívnych dôvodov nemohla informovať svojho zamestnávateľa o svojom tehotenstve.⁸

1.3 Osobitná úprava pracovných podmienok tehotných žien

Zákonník práce poskytuje tehotným ženám ochranu počas trvania pracovného pomeru, či už je to úpravou pracovného času, zákazom nočnej práce alebo zákazom výkonu niektorých prác, ktoré sú tehotným ženám zakázané.

V zmysle § 55 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať, alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie. Zamestnávateľ je tiež povinný preradiť tehotnú ženu, ktorá vykonáva prácu v noci na dennú prácu, ak o preradenie požiada.

⁸ Napríklad pre nepriaznivý zdravotný stav pri rizikovom tehotenstve.

Povinnosť zamestnávateľa vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok upravuje aj § 162 Zákonníka práce, v zmysle ktorého ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok. Ak nie je možné vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok, zamestnávateľ tehotnú ženu dočasne preradí na vhodnú prácu, pri ktorej bude dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci. Ak takéto preradenie nie je možné, po dohode s tehotnou ženou ju môže preradiť aj na prácu iného druhu, pričom tehotná žena má nárok na vyrovnávaciu dávku z nemocenského poistenia. V prípade, ak zamestnávateľ nemôže tehotnú ženu preradiť, je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.⁹

Podľa nariadenia vlády č. 272/2004 Z. z. (ďalej len „nariadenie“) sú tehotným ženám zakázané práce a pracoviská so škodlivými fyzikálnymi faktormi a vplyvmi, najmä pri ktorých je tehotná žena vystavená zvýšenému alebo zníženému atmosférickému tlaku alebo zvýšenému vnútroplúcnemu tlaku. Zakázané sú taktiež práce a pracoviská s biologickými faktormi a chemickými faktormi, najmä práce s olovom a jeho zlúčeninami. Ďalej sú tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám zakázané práce vo výškach nad 1,5 m, práce spojené s výrobou a spracovaním výbušnín a výbušných predmetov, banské práce pod zemou, práce s nebezpečenstvom vysokého napätia a mnohé iné práce, ktoré by mohli ohroziť život týchto žien. Nariadenie tiež vymedzuje práce a pracoviská spojené so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy, medzi ktoré patria napríklad práce s nárazmi, otrasmi alebo pohybmi, práce s ionizujúcim a neionizujúcim žiarením.

Z nariadenia vyplýva, že zamestnávateľ je povinný pri takýchto prácach posúdiť charakter, stupeň a trvanie vystavenia tehotnej ženy škodlivým faktorom a vplyvom. Podľa § 3 nariadenia platí, že: „zamestnávateľ

⁹ BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1. vyd. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 702 –703.

vyhodnotí všetky riziká pre ich bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojčenie takej ženy príslušným lekárom rozhodne o prijatí potrebných opatrení.“ Zároveň má povinnosť informovať tehotnú ženu, matku do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu o výsledkoch posúdenia rizika a o opatreniach, ktoré budú prijaté.

Podľa § 164 Zákonníka práce je tiež zamestnávateľ povinný pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien prihliadať aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, je zamestnávateľ povinný vyhovieť tehotnej žene, ak požiada o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času. Inou vhodnou úpravou určeného týždenného pracovného času môže byť zdieľané pracovné miesto alebo pružný pracovný čas. Pracovná pohotovosť s tehotnou ženou sa môže len dohodnúť, pričom na výkon práce nadčas je potrebný súhlas tehotnej ženy. Tehotnej žene môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ňou. Tehotná zamestnankyňa je oprávneným subjektom len v prípade, ak o svojom tehotenstve písomne informovala zamestnávateľa.¹⁰

Tehotné ženy môžu rovnako ako ostatní zamestnanci vykonávať aj nočnú prácu. Ak by tehotná žena požiadala o preradenie na dennú prácu, zamestnávateľ je povinný jej vyhovieť.

1.4 Skončenie pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou

Zákonník práce v súvislosti so skončením pracovného pomeru s tehotnou ženou – zamestnankyňou upravuje niekoľko osobitostí.

V zmysle § 72 Zákonníka práce môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe písomne z akéhokoľvek dôvodu, ako aj bez uvedenia dôvodu. V prípade, ak zamestnávateľ chce

¹⁰ MORAVČÍKOVÁ, M., KRIŽAN, V. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 97 – 99.

skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť skončiť pracovný pomer písomne, pričom v skončení musí uviesť dôvod, pre ktorý s tehotnou ženou končí pracovný pomer. Pracovný pomer v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ s tehotnou ženou skončiť len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom, pričom takýto dôvod skončenia musí zamestnávateľ náležite písomne odôvodniť, ak by tak zamestnávateľ neurobil, skončenie v skúšobnej dobe s tehotnou ženou by bolo neplatné.

Osobitným spôsobom Zákonník práce upravuje aj okamžité skončenie pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer iba z taxatívnych dôvodov vymedzených v § 68 Zákonníka práce, ktorými sú právoplatné odsúdenie zamestnanca pre úmyselný trestný čin alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny. V ustanovení § 68 ods. 3 Zákonník práce upravuje zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou zo strany zamestnávateľa. Hoci zamestnávateľ nemôže s tehotnou zamestnankyňou okamžite skončiť pracovný pomer, môže jej dať z dôvodov vymedzených v § 68 ods. 1 Zákonníka práce výpoveď.

Najrozsiahlejšiu úpravu skončenia pracovného pomeru s osobitnými kategóriami zamestnancov upravuje Zákonník práce v súvislosti s výpoveďou. Výpoveďou môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer iba z taxatívne vymedzených dôvodov upravených v § 63 Zákonníka práce. Na platnosť výpovede sa tiež vyžaduje písomná forma, výpoveď musí byť doručená a musí v nej byť vymedzený dôvod výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Pracovný pomer následne skončí uplynutím výpovednej doby.

Zákonník práce však v súvislosti s ochranou poskytovanou tehotným zamestnankyniam upravuje určité výnimky. V ustanovení § 64 Zákonníka práce je zakotvený inštitút ochrannej doby, počas ktorej nemôže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, a to aj napriek tomu, že existuje konkrétny výpovedný dôvod. Podľa § 64 Zákonníka práce pod ochrannou dobou sa rozumie okrem iného aj doba, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, alebo keď je zamest-

nanec na rodičovskej dovolenke. Na tomto mieste treba podotknúť, že inštitút ochranej doby sa vzťahuje na tehotnú ženu, ktorá má na základe splnenia informačnej povinnosti a predloženia dokladu preukazujúceho jej tehotenstvo od príslušného lekára v súlade s § 40 ods. 6 Zákonníka práce status tehotnej zamestnankyne.¹¹ Inštitút ochranej doby chráni tehotnú zamestnankyňu len pred výpoveďou od zamestnávateľa. Zákaz výpovede sa v prípade tehotnej zamestnankyne nevzťahuje na všetky výpovedné dôvody. Zamestnávateľ môže s tehotnou zamestnankyňou skončiť pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode Zákonníka práce, ako aj z dôvodov, pre ktoré by mohol s tehotnou zamestnankyňou okamžite skončiť pracovný pomer, ako aj v prípade, ak zamestnankyňa z vlastnej viny stratí predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

Ak je pred začiatkom plynutia ochranej doby tehotnej zamestnankyni daná výpoveď a výpovedná doba by mala uplynúť v ochranej dobe, pracovný pomer sa skončí až uplynutím posledného dňa ochranej doby, okrem prípadov, keď zamestnankyňa oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Ochranná doba chráni tehotnú zamestnankyňu len pred výpoveďou od zamestnávateľa.¹²

Tehotná zamestnankyňa, na rozdiel od zamestnávateľa, môže pracovný pomer skončiť výpoveďou bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu. Status tehotnej zamestnankyne jej tiež nebráni skončiť pracovný pomer akýmkoľvek spôsobom upraveným v Zákonníku práce.

Záver a návrhy *de lege ferenda*

Zásada rovnakého zaobchádzania je jednou zo základných zásad pra-

¹¹ BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1. vyd. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 416 – 417.

¹² BARANCOVÁ, H. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 341.

covného práva, ktorá zaručuje ženám a mužom právo na rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, pracovnom postupe, odmeňovaní, pracovných podmienkach, ako aj odbornom vzdelávaní. V aplikačnej praxi sa však často porušuje táto zásada, a to najmä v prístupe k zamestnaniu a odmeňovaniu. Pri výbere zamestnancov aj naďalej zamestnávateľa uprednostňujú mužov, a to kvôli „riziku“, že žena – zamestnankyňa bude tehotná alebo má častejšie absenciu v práci kvôli starostlivosti o deti.

Tehotenstvo zamestnankyne môže počas trvania pracovného pomeru predstavovať pre zamestnávateľa viaceré komplikácie, najmä ak žena vykonáva taký druh práce, ktorej výkon je tehotným ženám zakázaný, v takom prípade je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok, a ak to nie je možné, tak preradiť tehotnú zamestnankyňu na inú prácu, v dôsledku toho musí nájsť zamestnávateľ na uvoľnené pracovné miesto za tehotnú zamestnankyňu náhradu. Zamestnávateľ je tiež povinný tehotnej zamestnankyni poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, čím sa zamestnávateľovi zvyšujú náklady. Zákonodarca by sa mal podľa nášho názoru v budúcnosti zaoberať myšlienkou určitej formy kompenzácie zvýšených nákladov zamestnávateľa, ktorý zamestnáva tehotné ženy. Jedno z možných riešení by mohlo byť aj zníženie sadzieb poisťného, ktoré je zamestnávateľ povinný za zamestnancov odvádzať, a to po dobu, počas ktorej je zamestnankyňa tehotná.

Za problematické tiež považujeme, že Zákonník práce obsahuje ustanovenia, v ktorých sa stretávame s pojmami tehotná zamestnankyňa a tehotná žena. Podľa nášho názoru by mal zákonodarca v budúcnosti tieto pojmy zjednotiť, aby sa predišlo ich aplikačným problémom.

Podľa ustanovení Zákonníka práce tehotnej zamestnankyni patrí osobitná právna ochrana, ktorá je založená na informačnej povinnosti tehotnej ženy. Tehotná žena nesmie vykonávať zakázané práce a práce uvedené v lekárskom posudku, ktoré by mohli ohroziť jej tehotenstvo. Zároveň jej ochranu poskytuje aj inštitút ochrannej doby, počas ktorej

nemôže dať zamestnávateľ zamestnancovi, v tomto prípade tehotnej žene výpoveď, a to aj napriek tomu, že existuje konkrétny výpovedný dôvod. Informačná povinnosť tehotnej ženy je podľa súčasnej právnej úpravy založená na slobodnom rozhodnutí tehotnej ženy informovať alebo neinformovať zamestnávateľa o svojom tehotenstve. Podľa nášho názoru by mal zákonodarca v budúcnosti zaviesť povinnú informačnú povinnosť, aby sa predišlo problémom spôsobených vykonávaním práce, ktorá je tehotným ženám zakázaná v prípadoch, ak by sa tehotná žena rozhodla neinformovať zamestnávateľa o svojom tehotenstve. Takáto právna úprava by bola v záujme ochrany tehotnej zamestnankyne a v záujme ochrany života a zdravia jej dieťaťa.

LITERATÚRA

- BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1. vyd. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 991 s. ISBN: 80-88931-32-0.
- BARANCOVÁ, H. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN: 978-80-7380-422-0.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1520 s. ISBN: 978-80-89603-78-7.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 3. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016, 532 s. ISBN: 978-80-89710-26-3.
- DILONGOVÁ, L. *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 224 s. ISBN: 978-80-7502-054-3.
- MORAVČÍKOVÁ, M., KRIŽAN, V. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 191 s. ISBN: 978-80-7502-067-3.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORKY

Mgr. Karina Divékyová, interná doktorandka

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

email: karin.divekyova@gmail.com

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD. (ed.)

**EURÓPSKY SOCIÁLNY MODEL
A JEHO ÚLOHY**

Zodpovedný redaktor: PhDr. Jozef Molitor
Grafická úprava a zalomenie: Jana Janíková
Obálka: Marek Petržalka

Pre Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave
vydalo vydavateľstvo TYP1 UNIVERSITATIS TYRNAVENSIS,
spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave
a VEDY, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, ako 325. publikáciu.

Vydala VEDA, vydavateľstvo SAV.

ISBN 978-80-568-0204-5
ISBN 978-80-568-0218-2 (on-line)