

LABOR IPSE VOLUPTAS

POCTA PROF. JUDR. HELENE BARANCOVEJ, DRSC.

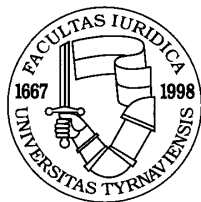
Trnava 2014

LABOR IPSE VOLUPTAS

Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.

Trnava 2014

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2014



Autori

© Pavel Baláž, Milena Barinková, Peter Blaho, Jozef Čentéš, Peter Demek, Gustáv Dianiška, Gabriela Dobrovičová, Marcel Dolobáč, Andrea Frťalová, Milan Galvas, Zdenka Gregorová, Juraj Hamulák, Jana Komendová, Mikuláš Krippeľ, Viktor Križan, Miloš Lacko, Ján Lazar, Ján Matlák, Patrik Matyášek, Jakub Morávek, Peter Mosný, Andrea Olšovská, Jarmila Pavlátová, Jan Pichrt, Eva Šimečková, Ivan Šimovček, Marek Šmid, Věra Štangová, Martin Štefko, Marek Švec, Vojtech Tkáč, Silvia Treľová, Petr Tröster, Jana Žuľová

Recenzenti

© JUDr. Mária Rybárová, PhD.; doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.; JUDr. Veronika Hrušovská

Editor

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

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

ISBN 978-83-7490-????

Vydal

Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce
ul. św. Filipa 7, 31-150 Kraków
tel. 12 634-11-27, 632-66-04, 633-09-41
fax 12 632-20-80
e-mail: zg@tsp.org.pl
www.tsp.org.pl

Profesorka pracovného práva

Pri príležitosti životného jubilea prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc. sme si dovolili pre pani profesorku pripraviť poctu, prostredníctvom ktorej by sme jej radi vyjadrili úctu a uznanie. Pani profesorka Helena Barancová je významnou osobnosťou vedy pracovného práva a je svojou vedeckou činnosťou známa nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí. Prvenstvo jej patrí v tom, že je prvou a jedinou profesorkou pracovného práva na Slovensku. Možno povedať, že veda pracovného práva sa venuje naplno a s radosťou. Okrem toho, že sa zaoberá odbornou problematikou, je aj dekanou Právnickej fakulty, Trnavskej univerzity v Trnave, ktorej jej spoluzakladateľou, ako aj vedúcou Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Pani profesorka venuje teda svoje úsilie nielen vede, ale aj akademickým funkciám, keďže dlhšie obdobie zastávala aj funkciu prodekanu. Popri tejto svojej náročnej práci dokáže svoju energiu a poznatky dávať nielen študentom, ale najmä členom svojej katedry a všetkým, ktorí ju o radu požiadajú. Je však nielen vedkyňou, ale aj starostlivou mamou a oporou všetkým svojim blízkym a známym.

Štúdium práva ukončila na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave v roku 1972. Po jej ukončení pracovala ako podnikový právnik a následne v roku 1976 začala pracovať na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Spočiatku pôsobila ako vysokoškolský učiteľ na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a od roku 1991 sa stala aj vedúcou katedry. V roku 1999 sa stala vedúcou Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, kde pôsobí dodnes. Na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave získala v roku 1982 vedecko-akademickú hodnosť CSc. v odbore pracovné právo a v roku 1995 vedeckú hodnosť DrSc. Za docentku pracovného práva bola vymenovaná v roku 1991 a za profesorku v odbore pracovné právo v roku 1997.

Pani profesorka je činná nielen na pôde slovenských právnických fakúlt, ale vedecké aktivity rozvíja aj na zahraničných pracoviskách, aktívne vystupuje na rôznych vedeckých fórach, je zodpovednou riešiteľkou mnohých vedeckých projektov a získala mnoho ocenení. Takisto je členkou vedeckých, odborných a redakčných rád. Vzhľadom na rozsiahlu vedeckú a odbornú činnosť pani profesorky, uvádzame v závere pocty výber jej profesijných aktivít a publikovaných prác. A súčasne si dovoľujeme jej zapriať veľa úspechov v jej ďalšej práci.

Andrea Olšovská

Obsah

<i>Andrea Olšovská</i> Profesorka pracovného práva	5
<i>Marek Šmid</i> Niekoľko slov pre prof. JUDr. Helenu Barancovú, DrSc.	11
<i>Vojtech Tkáč</i> Pocta Helene Barancovej	13
<i>Pavel Baláž</i> Trestné právo vo vnútroštátnom a európskom právnom prostredí	19
<i>Peter Blaho</i> Cassius / Ulpianus D 17, 2, 29, 2 a societas leonina.	27
<i>Gustáv Dianiška</i> John Braithwaite a restoratívna spravodlivosť	37
<i>Milan Galvas, Zdeňka Gregorová</i> Zmeny súkromného práva a Zákoník práce ČR po 1. lednu 2014	45
<i>Ján Lazar</i> Slovenské súkromné právo včera, dnes a zajtra	57
<i>Peter Mosný</i> Ústavné základy sociálnej doktríny Slovenskej republiky 1939 – 1945	75
<i>Ivan Šimovček</i> Niektoré problémy dokazovania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného	91
<i>Petr Tröster</i> K některým otázkám uzavírání kolektivních smluv	101

<i>Milena Barinková, Gabriela Dobrovičová</i>	
Nadbytočnosť zamestnanca a stratený účel právnej normy pri skončení pracovného pomeru dohodou	109
<i>Jozef Čentěš, Juraj Hamul'ák</i>	
Ochrana súkromia v pracovnoprávných vzťahoch	119
<i>Miloš Lacko</i>	
Životné minimum ako sociálnozabezpečovací právny inštitút.	129
<i>Ján Matlák</i>	
Nezamestnanosť – sociálno-právne dôsledky.	143
<i>Andrea Olšovská</i>	
Flexibilné zamestnávanie v Slovenskej republike – agentúrne zamestnávanie.	155
<i>Jarmila Pavlátová</i>	
Zdánlivosť právneho jednaní v pracovněprávních vzťahoch	165
<i>Věra Štangová</i>	
Ochrana zamestnanců v pracovněprávních vzťahoch v podmíenkách globalizace	183
<i>Martin Štefko</i>	
Rozhodčí řízení o důvodnosti skončení pracovního pomeru	191
<i>Peter Demek</i>	
Aspekt flexibility v regulácii atypických foriem pracovného času.	203
<i>Marcel Dolobáč</i>	
Zmluvná autonómia v pracovnom práve	215
<i>Andrea Frťalová</i>	
Ochrana slabšieho subjektu v pracovnom práve.	223
<i>Jana Komendová</i>	
Ochrana zamestnanců na rodičovské dovolené pohľadom Soudního dvora EU – Nadežda Riežnice v. Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests	233

<i>Mikuláš Krippel</i>	
Spory o dôchodkové dávky.	243
<i>Viktor Krížan</i>	
Spravodlivá mzda v sociálnej náuke Katolíckej cirkvi.	257
<i>Patrik Matyášek</i>	
Je odstupné predmetom povinnosti odvodu poisťného na sociální a zdravotní pojištění?	273
<i>Jakub Morávek</i>	
Když se potká teorie s praxí aneb o dovolené a překážkách v práci.	281
<i>Eva Šimečková</i>	
Pracovní úraz podle českého a francouzského práva	293
<i>Marek Švec</i>	
Kto rozhodne spor o určenie reprezentatívnosti odborových organizácii pri kolektívnom vyjednávaní?	303
<i>Silvia Treľová</i>	
Materská dovolenka a rodičovská dovolenka zamestnanca	319
<i>Jana Žul'ová</i>	
Diverzifikácia rodinných foriem v odraze pracovnoprávných vzťahov	331
Výber vedeckej činnosti a publikovaných prác prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.	343

Niekoľko slov pre prof. JUDr. Helenu Barancovú, DrSc.

Podstatou tohto pozdravu by malo byť najmä moje poďakovanie. Za mnohé rady, príjemné rozhovory a porozumenie, ale aj za poctivé dlhoročné vykonávanie práce profesorky a dekanke Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Bola to pani profesorka, ktorá ma z mojej diplomatickej cesty „zvieďla“ na cestu akademickú v plnom slova zmysle.

Začnem tým, čo rád zdôrazňujem, že byť učiteľom a vedcom nie je jednoduchou voľbou. Byť však dobrým učiteľom a byť dobrým vedcom nie je vôbec samozrejmosťou. To často vyžaduje potrebnú mieru nesebeckého povznesenia sa nad únavu a ľudské prekážky.

Ľudia, ktorí takto smerujú svoj život sú pripomenutím pre nás samých, že nie sme len v bludnom kruhu existenčného boja, ale aj v ušľachtilom ľudskom priestore, kde má svoje miesto bádanie a odovzdávanie poznatkov i ciest vedy. Ubezpečením, že vnímame ľudí, ktorí sú poctivo a nezištne dobrými vedcami a učiteľmi. Povzbudením, že toto všetko je možné a dokonca i na vysokej úrovni i v neľahkých reálnych podmienkach Slovenska a teda i našej univerzity.

Veľmi sa mi páči výklad starých výrazov, najmä gréckych a latinských. Starovekí Gréci boli presvedčení, že najvlastnejšia črta človeka spočíva v tom, že vie myslieť na veci abstraktné, na usporiadanie, hybnú silu a napokon zmysel života, prenášajúc sa vedomo za hranice materiálneho a zmyslového života. Vieme, že túto schopnosť pokladali za tak významnú, že od nej odvodili meno pre človeka. Je známe, že človek sa po grécky povie *anthropos*. Slovo *anthropos* v doslovnom preklade znamená hore hľadiaci. Človek je teda natoľko človekom, nakoľko dokáže hľadiť hore a uvedomovať si, že svoju hodnotu dostáva zhora, z podstaty života nachádzajúcej sa vysoko nad pozemskými predmetmi, z toho, čo zotráva, čo nie je relatívne, čo je nepominuteľné, čo je večné. Ak stratí človek záujem o to, čo je nad ním a obráti všetku pozornosť na veci, ktoré sú pod ním, tak prestáva byť pravým človekom. To bol názor gréckych filozofov, ktorí pozorne sledovali život okolo seba.

Pani profesorka Helena Barancová neobchádza hanblivým mlčaním ten poklad múdrosti, ktorý sa budoval v histórii a na ktorý treba nadviazať vo svetle udalostí nám známych najmä počas ostatných dve tisíc rokov. V tomto zmysle osvetľuje náš osobný interný vesmír, ako aj vesmír okolo nás. Pripomína nám zároveň to, prečo by sme mali byť lepšími, najmä vtedy, ak si na to už nevieme spomenúť alebo nemáme dostatok vlastných síl.

Ďakujem jej za to, že prijala pozvanie k svojmu vznešenému životnému povolaniu vedca a učiteľa a želám jej veľa rokov v plnej sile a ochote slúžiť; veď ide v prvom rade životnú službu.

prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

Pocta Helene Barancovej

Vojtech Tkáč¹

1. Historické hodnotenie vývoja právneho odvetvia, akým je pracovné právo, a to v rozpätí zhruba štyridsiaticich až päťdesiatich rokov jeho pôsobenia je dostatočne dlhé obdobie na komplexný prístup a na komentovanie (s odbornou intuíciou) tak, aby takéto hodnotenie mohlo byť hodnoverným výstupom.

Vo francúzskej literatúre sa uvádza rok 1910 ako rok vzniku pojmu „*pracovné právo*“.

Ak teda tak ustanovený počiatok je objektívny, ako samostatné právne odvetvie s verejným uznaním by malo pracovné právo pôsobiť v európskom priestore najmenej 104 rokov.

Súčasťou nového systému medzinárodného sociálneho práva a vnútroštátneho systému sociálneho práva je popri pracovnom práve aj *právo sociálneho zabezpečenia*.

Vo *Všeobecnej deklarácii ľudských práv* Organizácie Spojených národov z roku 1948 sa právo na sociálne zabezpečenie v Článku 22 uvádza v medzinárodnom sociálnom práve už viac ako šesťdesiat päť rokov od prijatia tohto komplexného medzinárodného dokumentu, ktorý má neskutočne nadčasovú hodnotu.

Sociálne práva i ekonomické práva sú od tohto obdobia neoddeliteľnou súčasťou základných katalógov ľudských práv a iné prístupy k týmto skupinám ľudských práv už nikdy nemôžu ich rovnocenný význam nerešpektovať, môžu ich iba dočasne ponížiť alebo nerešpektovať.

2. V roku 1967 nastupovalo do prvého ročníka Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave podľa štatistík niečo vyše 260 študentov. Uvedený rok bol bizarný z viacerých hľadísk.

Na konci šesťdesiatich rokov minulého storočia dochádza v autoritatívnom politickom režime k uvoľneniu spoločenskej atmosféry, presadzujú sa ekonomické reformy, na Slovensku a v Čechách sa rodia reformné hnutia za demokratizáciu či za posilnenie národnej identity a za rovnoprávne vymedzenie vzťahov národov v spoločnom štáte. Ruší sa cenzúra a opatrne sa uplatňujú slobody prejavu, zhromažďovania, je skrátka rok šesťdesiaty ôsmy...

¹ prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc., Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Začiatok roku 1968 priniesol zmeny v autoritatívnej a vládnucej strane, v študentskom hnutí sa dejú neobvyklé zmeny, ľudia začínajú hovoriť nahlas, čo si myslia, v posluchárňach vysokej školy sa diskutuje voľnejšie, tzv. *červené disciplíny* predmetov marxizmu – leninizmu sú redukované.

V prvom ročníku Právnickej fakulty, v tom čase jedinej na Slovensku, sa prejavujú pedagógovia – osobnosti teórie a praxe štátu a práva.

Dovtedy postrach študentov – predmet *Dejiny medzinárodného robotníckeho hnutia*, tzv. MRH, „prvákom“ prednáša zanietene budúca (a jedna z prvých) signatárka Charty '77 a medzi študentmi obľúbená pani docentka dr. Věra Jarošová, CSc., historička, manželka dr. Oldřicha Jaroša, historika a jedného z najbližších spolupracovníkov najvyššie postaveného politika v socialistickom Československu – prvého tajomníka Ústredného výboru Komunistickej strany Československa Alexandra Dubčeka.

V bratislavskom Parku kultúry a oddychu je študentmi búrlivo privítaný, na dovtedy neobvyklých mítingoch, aj bývalý politický väzeň z päťdesiatych rokov dr. Gustáv Husák.

Výučba práva sa liberalizuje podľa odvahy toho – ktorého pedagóga, študenti – vysokoškooláci sa prejavujú aj z hľadiska náboženstva a vierovyznania.

3. Prvý rok štúdia na Právnickej fakulte Univerzity Komenského sa končí okupáciou Československej socialistickej republiky vojskami armád piatich socialistických štátov na čele so Sovietskym zväzom, zatvárajú sa vysoké školy, letný semester sa predlžuje do neskorej jesene.

Vysokoškooláci, najmä tí najmladší a s najhorúcejšou krvou, organizujú štrajky, demonštrácie, okupujú priestory školy a po mesiacoch drámy a lámania charakterov sa začína obdobie tzv. normalizácie, ktorú pociťujú študenti najmä v postihnutých rodinách, ale i v škole, kde najuznávanejší pedagógovia nemôžu vystupovať pred študentmi. Najprv sa strácajú v náhradných profesiách kdesi v knižniciach, aby krátko potom nútene odišli z vysokej školy, alebo aby boli desiatky rokov postihnutí a diskriminovaní, aby nemohli publikovať a vykonávať doterajšiu prácu.

Časť kolegov, príbuzných a známych emigrovala...

Na začiatku normalizácie nastupujeme po roku 1972 ako absolventi práva i spolužiaci a kolegovia na Katedru pracovného a roľníckodružstevného práva Právnickej fakulty Univerzity Komenského. Autor tohto príspevku prechádza neskôr na novovzniknutú Právnickú fakultu Univerzity Pavla Jozefa Šafárika do Košíc. Na bratislavskú katedru nastupuje doktorka Helena Barancová na jeseň v roku 1976 ako vedecká pracovníčka.

4. Pre mladších kolegov dnes právne odvetvie Roľníckodružstevné právo pravdepodobne znie až exoticky, ale spolu s pozemkovým právom sa toto právne odvetvie niekedy v sedemdesiatych rokoch spája s právom životného prostredia ako s novo sa formujúcim právnym odvetvím.

Aktuálny názov katedier pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Trnave, v Košiciach, v Banskej Bystrici a v Bratislave sa používa až od zmien po roku 1989.

Katedra pracovného práva a roľníckodružstevného práva najskôr v Bratislave, neskôr aj v Košiciach, mala okrem spomínaných predmetov dominantné predmety v pracovnom práve a tiež aj v práve sociálneho zabezpečenia, ktoré zabezpečovali jej členovia pod vedením najvýznamnejšej osobnosti tohto obdobia a vedúceho Katedry pracovného a roľníckodružstevného práva Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave prof. JUDr. Františka Mestitza, CSc. (1904 – 1994).

Profesor František Mestitz bol na začiatku tzv. normalizácie nútené presunutý do Univerzitnej knižnice a po sústavnej diskriminácii odchádza do Spolkovej republiky Nemecko.

Byť jeho žiakom a nasledovníkom sa nám s Helenou Barancovou pošťastilo a do konca života to bude česť a šťastie dostať základy, entuziazmus a rozhl'ad od pána profesora Františka Mestitza, uznávaného ako historicky prvého profesora pracovného práva na Slovensku.

Naše vyznania profesorovi Františkovi Mestitzovi, najmä vďaka profesorky Helene Barancovej, sa skromne prejavili v samostatnom čísle Právneho obzoru v roku 1994, venovaného jeho pamiatke (BARANCOVÁ, H., 1994, TKÁČ, V., 1994).

Počas jeho núteného exilu mal som s profesorom Františkom Mestitzom písomnú komunikáciu. Dovolím si citovať časť z jeho listu, ktorý mi napísal v čase prebiehajúcej transformácie formou tzv. *šokovej ekonomickej terapie* na čele s jej predstaviteľom Václavom Klausom na úrovni Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

Pripomeňme aspoň jeden fakt, že v podmienkach spoločného štátu iba na Slovensku v apríli 1991 sme mali asi 40 tisíc nezamestnaných a v decembri toho istého roku už žilo na Slovensku 300 tisíc nezamestnaných. Za osem mesiacov, „*vďaka šokovej terapii*“ stratilo prácu asi 260 tisíc obyvateľov Slovenska.

V tejto súvislosti aj po rokoch znejú temer prorocky myšlienky profesora Františka Mestitza, ktorý mi dňa 9. júna 1991 vo Frankfurte nad Mohanom v Spolkovej republike Nemecko napísal a poslal list ako v tom čase vedúcemu legislatívneho oddelenia Českej a Slovenskej konfederácie odborových zväzov v Prahe, teda demokratických odborových štruktúr, pôsobiacich od marca 1991:

„...Vaša práca v odboroch musí byť úžasne dôležitá. Nevieam, či Klausova cesta hospodárskej reformy, jeho monetarizmus a thatcherizmus je tá najsprávnejšia, ale jedna vec sa mi zdá byť istá: nemôže ísť o zavedenie kapitalizmu *pur et simple*, lebo ten dokázal, že vie problémy práve tak málo riešiť ako reálny socializmus.

Sú to problémy racionalizácie, ekológie, a to sa dotýka, myslím, práve pracovného práva – diferenciacie a fragmentácie záujmov námezdné pracujúcich.

Ide o to, riešiť problémy vyvolané kolektívnym liberalizmom, t. j. voľnou hrou organizovaných kolektívnych síl, ktoré si podmanili individuum a jeho vôľu. Pravda, odpoveďou a liekom nemôže byť deregulácia, ktorá by znamenala návrat do manchesterliberalizmu. Ale domnievam sa, že riešenie môže poskytnúť iba flexibilizácia – sloboda individua v rámci kogentných či už zákonných alebo tarifných podmienok. Pravda, pre odbory vzniká tu kardinálna otázka: je táto flexibilizácia, ktorá zodpovedá diferenciacii a fragmentácii záujmov pracovníkov, zlučiteľná s princípom solidarity, na ktorej spočíva predsa vôbec sila odborov ?“.

S odstupom dvoch desiatok rokov sa všetky myšlienky profesora Františka Mestitzu z citovaného listu v takomto koncentrovanom duchu naplnili...

V tom istom liste mi uvádzal pán profesor František Mestitz, že zanechal od doby prednášania v Nemecku pozitívne pracovné právo, pričom sa zaoberal už len právnymi dejinami a sociológiou práva, najmä pracovného práva a „...dal som *do poriadku* pozostalosť môjho učiteľa Hugo Sinzheimera“.

Osudy *učiteľa nášho učiteľa* profesora Huga Sinzheimera (1875 – 1945) sú spojené s pôsobením profesora Františka Mestitzu, odovzdávajúceho myšlienkové posolstvá svojich učiteľov (MESTITZ, F., 1980).

Profesor Hugo Sinzheimer je všeobecne uznávaným „*otcom*“ nemeckého pracovného práva, ktorého myšlienky o podstate pracovného práva platia vo väčšom význame práve v období globalizácie. Významné sú jeho úvahy o ústavnoprávnej funkcii pracovného práva v ochrane ľudskej dôstojnosti a emancipácie človeka v rámci ekonomickej sféry (DAVIDOV, G. – LANGILLE, B., 2011).

5. V tomto príspevku nemáme ako cieľ komplexne inventarizovať odbornú erudíciu profesorky Heleny Barancovej. Pri príprave príspevku do zborníka na jej počesť však treba uviesť, že tak, ako sme to dostali do generačnej štafety od svojich predchodcov, plní jubilanťka dôsledne povinnosť odovzdať generované intelektuálne posolstvá svojich predchodcov nastupujúcim generáciám vo vede a praxi pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

Použijeme znovu zásah do ochrany listového tajomstva, a predsa len, verím, že sa jubilanťka neurazí, budem citovať z jej korešpondencie, keď mi v júni v roku 1985 zo Šamorína napísala, okrem iného, že „...mám mnoho povinností voči domácnosti, preto mi je drahá každá hodinka, ktorú mám k dispozícii a ktorú vždy plne využijem. Ja sama neviem, prečo ma iritujú, pri starostiach ktoré mám, aj pracovnoprávne problémy. Čas, ktorý mám k dispozícii, mi je veľmi vzácny a vážim i teším sa na každú hodinu, keď sa môžem odreagovať od každodenného domáceho stereotypu“.

6. Pri príležitosti udelenia ceny Literárneho fondu som vypracoval pre túto inštitúciu posudok na oceňovanú publikáciu profesorky Heleny Barancovej, ktorú vypracovala pod názvom *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre*

21. storočie (BARANCOVÁ, H., Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava : Vydavateľstvo Sprint dva, 2010).

Kvantitatívny údaj vyjadrí prácnosť, perfekcionizmus a pedantnosť vedeckej práce, pretože publikácia obsahuje 800 citácií, s dominanciou súdnych rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva Rady Európy v Štrasburgu a Súdneho dvora Európskej únie v Luxemburgu.

Pri posudzovaní a recenzovaní publikácie som mal pred očami múdre slová nášho spoločného pedagóga profesora Františka Mestitzu.

V posudku na citované dielo jubilatky pre Literárny fond som napísal, okrem iného slová, ktoré jubilatku prezentujú v mojom subjektívnom vnímaní: „posudzovaná práca má významné prvky originality i tvorivej invencie, je inšpirujúcim základom pre ďalšie bádanie v spoločensky a individuálne mimoriadne dôležitej sfére ekonomiky, sociálnej sféry, právnej filozofie.

Z hľadiska rozsahu, systému a kvality nemá na knižnom a odbornom trhu konkurenciu, a to ani na českom trhu a v stredoeurópskom priestore. Publikácia má všetky predpoklady na úspešnosť v uplatnení sa na trhu aj po prípadných prekladoch do relevantných jazykov. Domnievame sa, že posudzovaná publikácia spĺňa predpoklady pre ocenenie Literárneho fondu, navrhujeme jej ocenenie v intenciách kritérií podpory rozvoja slovesnej tvorivosti v odbore vedeckej a odbornej literatúry“.

Uvedené konštatovania, nie ako kompliment, ale ako pravdivý výrok platia na celé odborné dielo profesorky Barancovej.

Trestné právo vo vnútroštátnom a európskom právnom prostredí

Pavel Baláž¹

Koncepcia trestného práva nielen u nás, ale aj v iných trestných kódexoch zahŕňa základy trestnej zodpovednosti, tresty a ochranné opatrenia, teoreticko-metodologické procesné postupy a systematiku trestnoprávných noriem a právnych atribútov.

Trestné právo je vo väčšine štátov súčasťou sociálnej a štátnej kontroly pred kriminalitou. Systém trestného práva v jednotlivých európskych trestných kódexoch tvoria trestnoprávne vzťahy medzi páchatelmi trestných činov a štátom, pojmy a právne inštitúty, vnútorná a vonkajšia štruktúra, zákonné podmienky trestnej zodpovednosti a metodologická koncepcia, ktorá je odvodená od ústavných a medzinárodných aspektov. Z uvedených atribútov vychádzajú aj základné princípy a funkcie trestného práva, zásady trestnej zodpovednosti, zásady pre ukládanie a výkon trestných sankcií a zásady trestného konania.

Do koncepcie trestného práva zaraďujeme aj vzťahy vnútroštátneho trestného práva k medzinárodnému trestnému právu, európskemu trestnému právu a trestnému právu Európskej únie. Značný význam majú aj vzťahy trestného práva k iným právnym odvetviam a príbuzným vedným odborom a disciplinám.

V období, v ktorom sa Slovenská republika integrovala do európskych a svetových štruktúr, musela adekvátne reagovať aj na systémové zmeny spôsobené integráciou a globalizáciou v právnej oblasti. Po vstupe Slovenskej republiky do EÚ sme boli nútení v legislatívnej oblasti a justičnej praxi zapojiť sa do súčinnosti a spolupráce s členskými štátmi v boji so zločinnosťou páchanou na území EÚ.

Rada Európy na zjednotenie síl a prostriedkov v boji proti kriminalite v európskom prostredí predložila návrh na vytvorenie „Európskeho trestného práva“, ktoré by po postupnej aproximácii základných trestnoprávných noriem vnútroštátnych trestných kódexov prispelo k účinnejšiemu a efektívnejšiemu objasňovaniu trestných činov a postihu páchatel'ov. Cieľom takto integrovaného európskeho trestného práva bolo vytvoriť „Európsky modelový trestný zákonník“, ktorý by

¹ prof. JUDr. Pavel Baláž, CSc., Katedra trestného práva a kriminológie, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

umožňoval justičným orgánom členských štátov EÚ operatívnejšie, pružnejšie, účinnejšie predchádzať a zabraňovať trestnej činnosti a postihu jej páchatel'ov.

Problémy, ktoré nastávajú s globalizáciou, aproximáciou a integráciou riešenia trestných vecí, vedú členské štáty k užšej koordinácii a zjednocovaniu názorov, nielen na tvorbu Európskeho trestného kódexu, ale aj na súčinnosť a spoluprácu justičných orgánov pri jeho realizácii v právnom styku s cudzinou.

Pri tvorbe európskeho trestného práva, členské štáty EÚ vychádzajú z doposiaľ implementovaných medzinárodných zmlúv a dohovorov, národných trestnoprávných úprav, aby postupnou aproximáciou základných podmienok trestnej zodpovednosti a zjednocovaním trestno-procesných postupov dospeli k integrácii európskeho trestného kódexu.

Za európske trestné právo, v širšom slova zmysle, možno považovať právo európskych spoločenstiev (komunitárne právo) a únievé európske trestné právo. Trestným právom EÚ je súbor trestnoprávných noriem zakotvených v zmluvách EÚ, pre riešenie trestných vecí, s výnimkou komunitárneho trestného práva. Ide najmä o niektoré medzinárodné zmluvy, rozhodnutia Európskej rady, rámcové rozhodnutia, spoločné postupy a spoločné postoje.

V súvislosti s prebiehajúcou aproximáciou vnútroštátnych a medzinárodných trestnoprávných noriem vznikajú niektoré problémy pri vymedzovaní základov trestnej zodpovednosti. Napríklad – podľa nášho trestného práva individuálnou trestnou zodpovednosťou je trestnoprávny vzťah medzi štátom a páchatel'om trestného činu. Naproti tomu, podľa medzinárodného trestného práva možno hovoriť nielen o individuálnej trestnej zodpovednosti, ale aj o trestnej zodpovednosti právnických osôb, ktorá vyplýva zo spáchaného zločinu podľa medzinárodnej trestnoprávnej normy. Medzinárodné trestné právo poskytuje ochranu pred zločinmi proti ľudskosti a vojnovými zločinmi. Páchatelia týchto zločinov podliehajú trestnému medzinárodnému súdu.

Niektoré problémy aproximácie noriem vnútroštátneho práva pri tvorbe európskeho práva spôsobujú aj odlišnosti trestnoprávných úprav inkvizičných alebo kontradiktórnych trestných procesov kontinentálneho, alebo anglosaského trestného práva.

Trestné právo EÚ vzniká aproximáciou noriem vnútroštátneho trestného práva, prenesením niektorých delegovaných zvrchovaných práv v trestnoprávnej oblasti, za účelom vytvorenia integrálneho bezpečnostného a právneho mechanizmu, zameraného na predchádzanie, zabraňovanie a trestný postih kriminality na území EÚ.

Európska legislatíva a justičná súčinnosť a spolupráca v trestných veciach je upravená medzinárodnými trestnoprávnymi normami, prameňmi EÚ, alebo na ich základe vnútroštátnymi normami. Niektoré trestnoprávne normy EÚ, podstatne zefektívnili procesy v trestnoprávnej oblasti v právnom styku členských štátov EÚ. Napríklad – inštitút „Európsky zatýkací rozkaz“ podstatne urýchlil extradičné trestné konanie a zefektívnil spoluprácu členských štátov EÚ pri objasňovaní medzinárodných zločinov, napríklad obchodovania s ľuďmi, korupcie, terorizmu, extrémizmu a ďalších zločinov.

K rozšíreniu kriminálneho prostredia v rámci EÚ došlo aj uzavretím schengenských dohôd, zrušením hraničných kontrol, rozšírením územia a občianstva, ktorými sa vytvoril pre rôzne organizované zločinecké skupiny široký priestor pre voľný pohyb a páchanie obzvlášť závažných zločinov. Trestné právo EÚ má prispieť ku koordinácii síl a trestnoprávných prostriedkov na účinný boj proti organizovanej kriminalite na území tohto spoločenstva. Európska rada v Tampere v roku 1999 vyzvala všetky európske štáty, aby pokračovali v aproximácii vnútroštátnych trestnoprávných noriem pre vytvorenie európskeho trestného práva, ktoré by efektívnejšie prispelo k riešeniu trestných vecí v európskom prostredí.

Po vstupe Slovenskej republiky do EÚ má europeizácia trestného práva značný dopad nielen na vývoj nášho trestného práva, ale aj na jeho podiel a fungovanie trestných vecí tohto spoločenstva. V rámci tohto procesu prebieha neustála aproximácia a modifikácia vnútroštátnych kódexov s prameňmi medzinárodného trestného práva, dochádza k tvorbe trestnoprávných noriem EÚ a ich aplikácia a interpretácia v právnom prostredí tohto spoločenstva. Pri realizácii kriminality na území EÚ dochádza k prehlbovaniu súčinnosti a spolupráce členských štátov pri objasňovaní zločinov a postihu páchatel'ov.

K europeizácii nášho trestného práva v značnej miere prispela aj rekodifikácia trestných kódexov v roku 2005, rozšírením kriminalizácie na základe medzinárodných zmlúv a dohovorov. Vývoj európskeho trestného práva a trestného práva EÚ sa neustále systematicky rozširuje, ako reakcia na internacionalizáciu kriminality na tomto kontinente. Významným základom pre europeizáciu trestného práva majú nielen vnútroštátne pramene trestného práva, ale aj medzinárodné právo, ktoré stíha zločiny pred vnútroštátnymi súdmi, alebo pred medzinárodnými tribunálmi a pramene trestného práva EÚ.

Medzinárodné trestné právo predstavuje pramene práva, ktoré regulujú alebo vylučujú trestnú zodpovednosť za spáchané zločiny proti ľudskosti, alebo vojnové zločiny. Podľa tohto práva ide o trestnú zodpovednosť fyzických alebo právnických osôb, bez ohľadu na trestnosť podľa vnútroštátneho práva. Medzinárodné trestné právo je upravené rôznymi medzinárodnými zmluvami, ktoré odporúčajú členským štátom EÚ prijať, alebo upraviť vnútroštátnymi normami trestnú zodpovednosť za protispoločenské konanie, ktoré poškodzuje, alebo ohrozuje záujmy tohto spoločenstva. Trestnoprávne normy EÚ sú členské štáty povinné implementovať v justičnej praxi.

Značný význam pre trestné právo EÚ majú nielen samotné pramene európskeho a medzinárodného trestného práva, ale aj trestnoprávna úprava právomoci a trestnoprávných vzťahov jej orgánov pri tvorbe a realizácii tohto práva. Trestné právo EÚ predstavuje určitý bezpečnostný a trestnoprávny systém pre policajnú a justičnú spoluprácu v tomto spoločenstve.

V európskom únijnom trestnom práve majú dôležitý význam aj sekundárne trestnoprávne akty, ktoré majú prednosť pred vnútroštátnymi všeobecne záväznými právnymi predpismi. Komunitárne zmluvy majú tiež vplyv na trestné prá-

vo EÚ. Podľa Lisabonskej reformnej zmluvy, trestné právo EÚ je európskym trestným právom. Podľa ustanovení tejto zmluvy, majú justičné orgány príslušných členských štátov EÚ povinnosť aplikovať a vykladať svoje národné právo v súlade s európskym trestným právom, aby bol splnený účel v prospech tohto spoločenstva v trestnoprávnej oblasti.

Trestné právo EÚ je vytvárané trestnoprávnymi normami rozličnej právnej povahy, ktoré prijali orgány európskych členských štátov na ochranu vnútroštátnych a európskych záujmov, bezpečnosti a trestnoprávnej ochrany pred závažnou kriminalitou. Trestná politika EÚ sa realizuje prostredníctvom trestného práva na ochranu spoločenských vzťahov, ktoré vyhovujú a prospievajú záujmom tohto spoločenstva. Pre spoločenskú kontrolu nad globálnou kriminalitou, stanoví konkrétne ciele, úlohy a prostriedky na ich dosiahnutie. Súčasťou trestnej politiky EÚ je nielen preventívna, ale aj represívna činnosť jej orgánov. Významným prameňom trestnej politiky je „Listina základných práv a slobôd“. Pre pramene trestnej politiky EÚ je príznačný sekundárny princíp, ktorý vychádza z vnútroštátneho trestného práva zvýraznený rámcovým rozhodnutím EÚ a ďalšími všeobecno-záväznými právnymi predpismi. Ako pramene európskeho trestného práva pre justičnú prax majú význam aj koordinačné dohovory, ktoré sú uzatvárané členskými štátmi v trestnoprávnej oblasti.

Prameňmi národného trestného práva, ktoré sa tiež aplikujú v trestnoprávnom styku v prostredí EÚ sú Ústava, zákony, nariadenia, vyhlášky ministerstiev, nálezy a rozhodnutia ústavného súdu. Interpretácia právnych noriem týchto prameňov trestného práva musí byť vždy v súlade s trestnoprávnymi normami EÚ a normami medzinárodného práva.

Aplikácia a interpretácia vnútroštátneho trestného práva v konfrontácii s európskym právom, alebo trestným právom EÚ, naráža na určité problémy. Za účelom odstraňovania týchto problémov, najúčinnnejším prostriedkom je aproximácia vnútroštátnych trestných noriem s prameňmi európskeho a medzinárodného práva, s cieľom zjednocovania procesných postupov pri aplikácii a realizácii trestného práva v právnom styku s členskými štátmi EÚ.

Na efektívne fungovanie európskeho trestného práva v prostredí EÚ sa vyžaduje dôsledná implementácia trestnoprávnych noriem, ktoré vznikli na základe európsko-trestnoprávneho záväzku členstva EÚ.

V ostatnom priebehu vývoja trestného práva, vyskytli sa pokusy o spracovanie projektov pre konštituovanie európskeho kontinentálneho trestného práva, alebo únijskeho práva. Jedným z projektov, ktorý ponúkal integrované komplexné riešenie trestného práva v rámci európskeho kontinentu, bol „Európsky modelový trestný kódex“ z roku 1997, ktorý mal byť základom pre konštituovanie európskeho trestného práva a to aj pre účely EÚ. Potrebné požiadavky na jeho spracovanie poskytli najmä členské štáty EÚ, na základe ktorých vedeckí pracovníci Ústavu Maxa Plancka z Freiburgu vykonali systémovú analýzu a predložili návrh Rade Európy na konštituovanie európskeho trestného práva. Európsky model trestného práva z roku 1997 bol založený na silnej centralizácii trestného

práva, obsahoval prvky federálneho kódexu voči členským štátom, preto nenašiel podporu v Európskej únii.²

Ďalší autori presadzovali systém z USA, ktorý bol kombináciou vnútroštátneho, federálneho a medzinárodného trestného práva, kde sa v integrovanom modeli umožňovala vedľa federálneho trestného kódexu aj existencia vnútroštátnych kódexov, podľa ktorých by bolo možné aplikovať trestné právo nielen federálnymi súdmi, ale aj justičnými orgánmi členských štátov za predpokladu vzájomného uznávania rozsudkov. Príprava Európskeho modelového trestného kódexu bola nielen záležitosťou Rady Európy, EÚ, ale aj orgánov členských štátov a vedeckých inštitúcií trestného práva. Európsky kódex obsahoval základné princípy a inštitúty nielen pre európske orgány, ale aj pre členské štáty EÚ.

K ďalšiemu pokusu na vytvorenie integrovaného trestného práva došlo na európskom kolokviu v Trieri (Nemecko) v roku 1999. Ako základ na vytvorenie európskeho trestného práva bol predložený návrh trestného kódexu „corpus juris“, ktorého cieľom bolo pokúsiť sa o konsenzus v základných princípoch a podmienkach trestnej zodpovednosti a procesných postupov európskych štátov na vytvorenie európskeho práva. Pri snahe dosiahnuť určitých konsenzov, vyskytli sa mnohé odlišné názory pri aproximácii základov trestnej zodpovednosti, trestných sankcií, druhov trestných činov a procesných postupov v trestnom konaní.

Európska únia poskytuje svojim občanom široký priestor slobody a bezpečnosti bez vnútorných hraníc členských štátov. Veľmi náročné a obtiažne, pre rôznorodosť systémov trestného práva, je nájsť optimálnu vyváženosť v trestnoprávnej ochrane pred zločinnosťou páchanou na území EÚ. Na výkon právomoci EÚ v tejto oblasti sa vyžaduje delegovanie niektorých vnútroštátnych kompetencií legislatívnych a justičných orgánov členských štátov na príslušné európske orgány. Rozsah právomoci EÚ v trestných veciach je závislý od prenesenia úloh justičných orgánov členských štátov na orgány tohto spoločenstva.

Európska únia mohla pôvodne v trestných veciach európskymi rámcovými rozhodnutiami prijímať len niektoré opatrenia v oblasti trestnej zodpovednosti. V oblasti trestného práva procesného môže normami európskeho trestného práva, rámcovými rozhodnutiami, nariadeniami a smernicami zjednocovať procesný postup justičných orgánov členských štátov v právnom styku v trestných veciach. Európska únia svojimi právnymi prameňmi zabezpečuje priestor bezpečnosti a trestnoprávnej ochrany, pritom musí rešpektovať zákonnosť, základné práva a slobody a súčinnosť s orgánmi jednotlivých právnych systémov členských štátov. Vzájomný rešpekt, spolupráca v trestnoprávnej oblasti sú nevyhnutné pre koordináciu boja proti kriminalite v prostredí EÚ.

Na základe doposiaľ prijatých trestnoprávných prameňov musia členské štáty EÚ vykonávať na jednej strane potrebné opatrenia v trestnoprávnej oblasti, ktoré sú povinné plniť z uzavretých záväzkov a na druhej strane, povinnosťou EÚ je

² Podrobnejšie pozri: Sieber, U.: *Európsky modelový zákonník. Memorandum Rady Európy. Výbor pre právne záležitosti a ľudské práva – Štrasburg 1997*

poskytnúť členským štátom potrebnú pomoc pri objasňovaní zločinov a postihu ich páchatel'ov.

Významným inštitútom v trestných veciach je aj vzájomné uznávanie súdnych rozhodnutí a procesných postupov pri extradícii azylu, dokazovaní, opravných prostriedkov a výkone rozhodnutí.

Trestné právo EÚ obdobne ako vnútroštátne trestnoprávne systémy, zaraďuje na prvé miesto predchádzanie zločinnosti, prevenciu pokladá za efektívnejšiu než trestnú represiu. EÚ aj v tejto oblasti musí koordinovať činnosť justičných orgánov členských štátov, nakoľko niektoré ich preventívne systémy nie sú produktívne a dostatočne efektívne.

Európska únia v spolupráci s justičnými orgánmi členských štátov aktivizuje aj legislatívne orgány k ďalšej aproximácii vnútroštátnych noriem trestného práva pre zdokonaľovanie a integráciu práva EÚ. Únijné trestné právo procesné by nebolo pri realizácii trestných vecí úspešné, ak by neodôvodneným spôsobom zasahovalo do vnútroštátnej jurisdikcie niektorého členského štátu. K takejto konfrontácii najčastejšie dochádza pri vzájomnom uznávaní rozsudkov, prípustnosti dôkazov, určovaní príslušnosti a právomocí justičných orgánov. Proces a priebeh dokazovania pre rôznorodosť právnej úpravy členských štátov spôsobuje najčastejšie problémy pri riešení trestných vecí v právnom styku s cudzinou. Pri vykonávaní dôkazov sa nerešpektuje v dostatočnej miere zásada zákonnosti práva na obhajobu a zásada na spravodlivý proces, čím sa porušuje Listina základných práv EÚ z roku 2004 a 2007.

Pri tvorbe ďalších právnych prameňov trestného práva EÚ môže byť pre národné zákonodarstvo inšpiračným zdrojom na konštituovanie úijného alebo európskeho trestného práva. Legislatívne procesy a justičná prax v trestných veciach sa postupne aproximujú, napriek tomu harmonizácia vnútroštátnych trestnoprávných úprav bude aj naďalej spôsobovať značné problémy.

V súvislosti s prebiehajúcou aproximáciou sa aj v našej legislatíve a justičnej praxi vyskytujú určité problémy. Oproti iným členským štátom zaostávame so zavedením trestnej zodpovednosti právnických osôb, neplníme niektoré odporúčania Európskych a medzinárodných dohovorov. Na tvorbu európskeho trestného práva, alebo trestného práva EÚ, majú významný vplyv okrem vnútroštátnych noriem aj európske a medzinárodné pramene trestného práva, akými sú: Zmluva o Ústave pre Európu, Listina základných práv Únie, Lisabonská reformná zmluva, Listina základných práv EÚ, a k tomu prístup i potrebná solidarita, vzájomná náklonnosť a spolupráca členských štátov tohto spoločenstva. Pri harmonizácii vnútroštátnych trestnoprávných noriem môže mať vnútroštátna trestnoprávna úprava v niektorých prípadoch vyššiu úroveň než ktorú ponúka európske trestné právo, alebo trestné právo EÚ.

Členstvo Slovenskej republiky v EÚ má bezprostredné dopady nielen na aplikáciu a realizáciu trestného práva na našom území, ale aj v európskom trestnom prostredí. Európske trestné právo spravidla pôsobí v dvoch odlišných trestnoprávných systémoch t.j. v Rade Európy a Európskej únii. Justičné orgány sa mu-

sia v právnom styku s cudzinou riadiť v trestných veciach nielen prameňmi vnútroštátneho trestného práva, ale aj trestnoprávnymi normami európskeho a medzinárodného práva. Novovytvárajúce sa Kontinentálne európske trestné právo sa musí interpretovať v súlade s vnútornými trestnými úpravami a medzinárodnými normami.

Hlavným cieľom tohto integrovaného trestného práva je predchádzať organizovaným zločinom, terorizmu, extrémizmu, „praniu špinavých peňazí“, poškodzovaniu finančných záujmov Európskych spoločností, prejavom rasizmu, obchodovaniu s ľuďmi, omamnými látkami, ohrozovaniu a poškodzovaniu životného prostredia, útokom proti informačným systémom, korupcii a ilegálnymi prechodom štátnych hraníc EÚ.

K úspešnému boju proti tejto kriminalite by mohol prispieť Európsky trestný kódex vytvorený na základe názorovej zhody všetkých členských štátov EÚ o základných princípoch trestnej zodpovednosti a jednotných procesných postupoch pri realizácii trestnej činnosti v právnom styku s cudzinou.

Na vytvorenie európskeho trestného práva je potrebné vykonať dôslednú systémovú analýzu vnútroštátnych a medzinárodných trestnoprávných noriem a porovnať ich, v čom sú zhodné a čím sa navzájom od seba odlišujú, aby ich bolo možné harmonizovať ako trestnoprávne normy, ktoré sú dôležité pre integráciu kontinentálneho trestného práva na trestnoprávnu ochranu pred kriminalitou EÚ.³

³ Por. BALÁŽ, P. : *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť*. VEDA vydavateľstvo SAV, Bratislava 2005;

IVOR, J. a kol. : *Trestné právo hmotné I. Všeobecná časť*. IURA Edition, Bratislava 2006.

KRATOCHVÍL, V. : *České trestní právo hmotné a procesní v evropském právním prostředí*. Masarykova univerzita Brno, 2009;

Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z hľadiska krajín Východnej Európy po ich vstupe do EÚ. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 23.11. a 24.11.2006 na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave

Cassius / Ulpianus D 17, 2, 29, 2 a *societas leonina*

*Peter Blaho*¹

1. Niet pochybností, že problematika tzv. levišej spoločnosti (*societas leonina*) patrí v náuke o spoločenskej zmluve medzi problémy o podieľaní sa na zisku a strate dvoch alebo viacerých spoločníkov. Rovnako nie je pochybné ani to, že spoločenská zmluva, v ktorej jeden *socius* má právo prisvojiť si všetok zisk, zatiaľ čo ďalší spoločník alebo ostatní spoločníci sú povinní znášať všetky straty, sa v časoch klasického práva nazývala *societas leonina*.

Tento názov je istotne neobvyklý v právnom jazyku a nehodí sa striktno do terminológie rímskeho práva. Na druhej strane ale treba pre objektivnosť povedať, že v prameňoch sa priamo nachodí viacej miest, v ktorých sa vyskytujú podobné mimoprávne termíny alebo neprávnické texty recipované z prostredia literárneho,² kultúrneho,³ historického a filozofického⁴ a podobne. Ak nás teda výraz „*societas leonina*“ v tu uvedenom kontexte neprekvapuje, napriek tomu si zasluhuje našu pozornosť jeho pôvod. Dôvod tohto interusu spôsobila romantická literatúra, v ktorej jestvujú menšie nepresnosti o príčine vzniku slovného pomenovania *societas leonina*.

Výraz „*societas leonina*“ sa vyskytuje v Digestách iba jeden jediný raz a to v titule *pro socio* (D 17, 2). Justiniánski kompilátori fragment o *societas leonina* zaradili do druhého paragrafu 29. fragmentu z Ulpianovej 30. knihy K Sabinovi.⁵ Zaujímavé na veci je ďalšej skutočnosť, že autorom tohto výrazu medzi právnikmi

¹ Dr. h. c. prof. JUDr. Peter Blaho, CSc., Katedra rímskeho a cirkevného práva, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² Pozri napríklad Homérovu Ílias a Odyssea v Gai Inst 3,141; Just Inst 3,23,2; 4,3,1; Paul D 18,1,1,1; Marci D 32,65,4. K tomu BLAHO, P.: *Básnik Homéros a pramene rímskeho práva*, [in:] R. Veselá /K. Schelle (eds.): *Římské právo a neprávnické prameny*. Sborník z VI. mezinárodní konference právních romanistů ČR a SR. Acta Univ. Brunensis Iuridica No. 278, Brno (2004), s. 9-20; BLAHO, P.: *Abgrenzung zwischen Kauf und Tausch in der Dichtung Homers*, [in:] E. JAKAB /W. ERNST (eds.): *Kaufen nach Römischen Recht. Antike Erbe in den europäischen Kaufrechtsordnungen*, Berlin-Heidelberg (2008) s. 53-60.

³ Porov. Maecenas a Terentia v Jav D 24,1,64.

⁴ Pozri Xenofón v Just Inst 4,18,5.

⁵ Ulp D 17,2,29,2 lib 30 ad Sabinum.

bol C. Cassius Longinus, referoval o ňom jeho žiak Titius Aristo a túto informáciu registroval Domitius Ulpianus:

ULPIANUS D 17, 2, 29, 2: *Aristo refert Cassium respondisse societatem talem coiri non posse, ut alter lucrum tantum, alter damnum sentiret, et hanc societatem leoninam solitum appellare ...*⁶

Téma o spoločnosti s levom⁷ skrýva v sebe dva problémy, jeden neprávny a druhý právny. Oba je potrebné analyzovať oddelene. Začnime najskôr nepravým problémom.

2. Názov *societas leonina* inštaloval do právnickej terminológie už spomenutý ranoklasický právnik C. Cassius Longinus⁸ (Ulp D 17, 2, 29, 2) na základe jednej ezopskej (aisopovej) bájky.⁹ Aisopos bol grécky otrok, žil v 6. storočí pred Kr. a písal bájky v próze ako krátke príbehy s mravoučným obsahom obyčajne zo sveta zvierat a rastlín myslené alegoricky na ľudskú spoločnosť a jej predstaviteľov. Ale niekedy sa zvieratá v jeho bájke správali odchyľne, než ako sme s ohľadom na ich spôsob života zvyknutí. Dagmar Bartoňková v tejto súvislosti uvádza príklad zrovna z bájky o *societas leonina*.¹⁰ Ako isté môžeme konštatovať, že od 6. storočia pred Kr. existoval korpus bajok, ktorý nemal v celej antike jednotnú

⁶ Slov. prekl. BLAHO, P. /VAŇKOVÁ, J.: *Corpus iuris civilis. Digesta*, Vol. I., Bratislava (2008), s. 337-338; HAUSMANINGER, H. /BLAHO, P.: *Praktické prípady z rímskeho práva*, 3. dopl. a prepr. vyd., Bratislava-Viedeň (2008), s. 208.

⁷ Nie levia spoločnosť, správnejšie „spoločnosť s levom“, pretože nešlo o spoločnosť vytvorenú z levov; uzavretá zmluva o spoločnosti nemala totiž leví charakter. Tak ako nenapíšeme maslový chlieb, ale „chlieb s maslom“, práve tak by sme nemali písať levia spoločnosť. Je niekoľko spôsobov ako transkribovať výraz *societas leonina*. Prvý spôsob predstavuje doslovný prepis: *societas leonina* = levia spoločnosť, pretože slovo *leonina* (*leoninus*, *leonina*, *leonimum*) je adjektívum a znamená v našom prípade „levia“. Už sme uviedli, že doslovný spôsob neodporúčame. Takto REBRO, K.: *Rímske právo*, Bratislava (1980), s. 221. Druhý spôsob je vysvetľujúci: *societas leonina* = spoločnosť s levom. Takto LITEWSKI, W.: *Słownik encyklopedyczny prawa rzymskiego*, Kraków (1998), s. v. *societas*, ale v hesle *societas leonina* autor transkribuje spoločnosť (z lwem), s. 244. Tretí spôsob je deskriptívny: *societas leonina* = spoločnosť, ktorá obstará „leví podiel“. Takto BEHRENDTS, O. /KNÜTEL, R. /KUPISCH, B. /SEILER, H. H.: *Corpus Iuris Civilis. Text und Übersetzung III. Digesten 11-20*, Heidelberg (1999), s. 409. Štvrtý spôsob je koncentrovaný na leva: *societas leonina* = spoločnosť leva. Takto SONDEL, J.: *Słownik łacinsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków (2009), s. v. *societas leonina*, s. 887. Piaty spôsob je latinčinársky, t. j. frazéma *societas leonina* sa jednoducho netranskribuje. Takto staršia česká učebnicová literatúra (L. Heyrovský, J. Vančura, O. Sommer, J. Vážný, M. Boháček), aj ROMAC, A.: *Rječnik rimskog prava*, 2. izd., Zagreb (1983), s.v. *societas*, *societas leonina*, s. 318. My uprednostňujeme druhý a piaty spôsob.

⁸ K nemu bližšie KUNKEL, W.: *Die Römischen Juristen. Herkunft und soziale Stellung*, 2. Aufl. mit einem Vorwort von D. LIEBS, Köln-Weimar-Wien (2001), Nr. 14., s. 130-131; HANSLIK, R. (R.H.): s. v. 13. C. C. Longinus, [in:] K. Ziegler /W. Sontheimer (eds.): *Der Kleine Pauly*, Bd. 1, München (1979), stĺp. 1074-1075.

⁹ Aisopos: *Mýthon synagogé* („Zbierka príbehov“), ktorá sa v pôvodine nezachovala.

¹⁰ BARTOŇKOVÁ, D.: *Bajka v antice*, [in:] Svět ezopských bajek, přel. V. Bahník /R. Kuthan /J. Valeš, Antická knihovna sv. 35, Praha (1976), s. 10.

podobu a pravdepodobne ezopská zbierka zostavená Demetriom Falerským v rokoch 350-280 pred Kr. bola najstarším súborom tohto literárneho žánru.¹¹

Pred nami v popredí teraz stojí úloha identifikovať osobu autora ezopských bájak. Bol tou osobou Ezop, Phaedrus, Valerius Babrios alebo Avianus? Bol Ezop skutočnou postavou, pretože okolo jeho existencie sa vytvorili legendy? Údajne písal bájky, ktoré sa považujú za hlavný druh didactickej literatúry a predstavujú jednoduchý inotajný príbeh cielený k všeobecne platnému mravnému alebo praktickému poučeniu vysloveného na začiatku či v závere, eventuálne môže z príbehu vyplývať.¹²

V čase rímskeho cisárstva pokračovali dvaja spisovatelia vo veršovaných ezopských bájkach ďalej, Phaedrus (prvá polovica 1. storočia po Kr. ako Grék, ktorý písal po latinsky) a Valerius Babrios (2. storočie po Kr. ako Riman, ktorý písal po grécky).¹³ Phaedrus napísal *Fabulae Aesopiae* („Ezopské bájky“) v piatich knihách, z ktorých sa zachoval iba krátky výťah, Babrios napísal zas *Mythíamboi Aisópeioi* („Ezopské bájky v jamboch“), ktoré nadväzovali na Ezopovu „Zbierku príbehov“.¹⁴ Z Phaedrovho diela, ktoré nevyvolalo v rímskej literatúre priaznivú odozvu, vychádzal neskoršie v štvrtom storočí Flavius Avianus, posledný rímsky autor bájak. Aj on napísal, ako inak, *Mythíamboi Aisópeioi*.¹⁵

Takže problém autorstva ezopských bájak podaním stručného prehľadu histórie starovekého bájkarstva sme, pravdepodobne, objasnili; neskromne sa domnievame, že áno.

Je najvyšší čas predstaviť pôvodný text, ktorý vyšiel v Paríži v staršej edícii A. Brenstovej. Podľa tejto edície Phaedrus vylíčil takpovediac skutkovú podstatu spoločenskej zmluvy s levom takto: krava, koza a ovca sa dohodli, zrejme z iniciatívy týchto troch, s levom (*socii fuere cum leone*), že spoločne pôjdu do lesa na lov. Ulovili obrovského jeleňa (*cervum vasti*) a keď začal lev mŕtveho jeleňa rozdeľovať (*partibus*) na štyri časti, každý vymeraný podiel si prisvojil s nasledovným odôvodnením: „Ja prvú časť si vezmem pretože som kráľ / tú druhú pririeknite mi (*tribuetis mihi*), že som spoločník (*socius*), / a tretia pripadne mi (*me sequetur*), že mám viac síl (*plus valeo*); / kto siahne po štvrtej (*quartam teligerit*), ten zle dopadne“. To je celý príbeh. Jemu predchádzala Phaedrova mravoučná

¹¹ NICKEL, R.: *Lexikon der antiken Literatur*, Düsseldorf-Zürich (1999), s. 573. Ďalšia literatúra k Ezopovi HAUSRATH, A.: s. v. Fabel, RE 6,2, Stuttgart (1906), stĺp. 1704-1736; BARTOŇKOVÁ, D.: op. cit. v pozn. 9, s. 9-20.

¹² Pozri TÁBORSKÁ, J.: s. v. *Bajka*, [in:] Š. Vlašín (eds.): *Slovník literární teorie*, Praha (1984), s. 39.

¹³ BARTOŇKOVÁ, D.: op. cit. v pozn. 9, s. 13.

¹⁴ NICKEL, R.: op. cit. v pozn. 10, s. 374 a tam uv. lit. o Phaedrovi (s. 375): s. 572 a tam uv. lit. o Babriovi.

¹⁵ Pozri KÜPPERS, H.: *Die Fabeln Avians. Studien zu Darstellung und Erzählweise spätantiker Fabeldichtung*, Bonn (1977); JONES, E. C.: s. v. Avianus, [in:] C. Andresen /H. Erbse /O. Gigon /K. Schefold /K. F. Stroheker /E. Zinn (eds.): *Lexikon der Alten Welt*, Bd. 1, Tübingen-Zürich (1965), stĺp. 420-421 a tam uv. lit.

sentencia: „spojenie so silným poskytuje málo istoty“ a napokon moralizujúci záver: „a tak naničhodnosť (*improbitas*) si celú korisť (*praeda*) odniesla“.

Phaedrova historka o *societas leonina* vyústila doslovne takto:

VACCA ET CAPELLA, OVIS ET LEO

I, 5.

Numquam est fidelis cum potenti societas;
testatur haec fabella propositum meum.
Vacca et capella et patiens ouis iniuriae
socii fuere cum leone in faltibus.
Hi cum cepissent ceruum uasti corporis,
sic est locutus partibus factis leo;
„Ego primam tollo; nominor quia rex meast;
secundam, quia sum socius, tribuetis mihi;
tum, quia plus ualeo, me sequetur tertia:
malo adficietur si quis quartam tetigerit“.
Sic totam praedam sola improbitas abstulit.¹⁶

Takto Phaedrus vyjadril v jambickom trimetri¹⁷ skutkový stav, v ktorom lev vzal celú ulovenú korisť a ostatným zvieratám nezvýšilo nič; vynaložili námahu, ale z úlovku sa netešili; navzdory uzavretej dohode vyšli naprázdno. Môžeme polemizovať z akého dôvodu Phaedrus „prijal“ spolčenie uvedených zvierat. Od začiatku mu malo byť jasné ako spolok štyroch dopadne. Krava, koza a ovca skutočne nemali ako tri skrotené zvieratá (*tre animalia domestici*) žiadnu šancu proti levovi ako šelme (*la fiera*).¹⁸ Dalo by sa povedať, vzhľadom na dosiahnutý výsledok, že spojenie štyroch zvierat bolo úplne zbytočné.

Vynikajúci taliansky romanista svetového mena, Antonio Guarino, podrobil Phaedrovu bájkou zdrvivúcej kritike.¹⁹ Vyčítal Phaedrovi, že „s neobyčajným nedostatkom súdnosti“ (*con singolare mancanza di criterio*, s. 75) spojil leva s tromi slabými a zmierlivými cicavcami. Ba čo viac, uvedená bajka „patrí medzi najzjavnejšie dôkazy Phaedrovej duševnej a básnickej obmedzenosti“ (s. 74 *in fine*). A. Guarino pokračoval v kritike Phaedra ďalej keď o ňom tvrdil, že „preobliecť kravu, kozu a ovcu za zbojníkov je takmer podfuk“ (*travestire da briganti la vacca, la capretta e la pecora è poco meno che barare*, s. 75) a zároveň odsú-

¹⁶ Phèdre: Fables. Texte établi et traduit par A. BRENST, Les Belles Lettres, Paris (1924), s. 5. Novšie krtické vydanie Corpus fabularum Aesopicarum, Vol. I, Fasc. 1, 4. ed., edidit A. HAUSRATH, B. G. Teubner, Lipsiae (1970) mi zostalo, bohužiaľ, nedostupné. Český preklad podľa vydania A. Hausratha V. BAHNÍK, [in:] V. Bahník /R. Kuthan /J. Valeš: *Svět ezopských bajek*, Antická knihovna sv. 35, Praha (1976), s. 269-270.

¹⁷ Ezopské bajky, preložila E. ŠIMOVIČOVÁ, Tatran, Bratislava (1966), s. 124. Ide o výber z ezopských bajok, fabula o *societas leonina* sa nenachádza vo výbere.

¹⁸ DALLA, D. /LAMBERTINI, R.: *Istituzioni di diritto romano*, 2. ed., G. Giappichelli, Torino (2001), s. 362.

¹⁹ Pozri GUARINO, A.: *La società col leone*, Labeo, Napoli 18 (1972), s. 72-78.

dil správanie leva ako „nepochybne odporné“. A. Guarino v kritickom posúdení Phaedrovej osoby si zobral na pomoc zlomyseľníka Martiala a dovoľával sa jedného Martialovho epigramu, v ktorom nazval Phaedra výrazom „*improbus*“,²⁰ ale Martialis zrejme nemal na mysli, podľa vyjadrenia A. Guarinu, Phaedra-naničhodníka, lež Phaedrovu „nestálosť mysle“ (*scarsa consistenza mentale*, s. 77).

Nevedno z akých dôvodov sa A. Guarino zameril na Phaedra. Ved' Phaedrus neniesol žiadnu zodpovednosť za to, že slovné spojenie „*societas leonina*“ preniklo do prameňov práva. Aké-také zavinenie Phaedrovi možno pričítať, že bol autorom bájky o levovi. Phaedrus nemohol za to, že právnik Cassius bol sčítaný človek; Cassius poznal rímsku neprávnickú literatúru a Phaedrovu bájku iba využil na právnickú argumentáciu. Phaedrus to koncipovaním bájky prehnal, v tom mal A. Guarino pravdu, ale Phaedrus nemohol tušiť, že právnici budú jeho bájky čítať a prenesú ich literárny obsah do jurisprudencie. Navyše Phaedrus zamýšľal svoje bájky metaforicky, ak chcel dosiahnuť želaný účinok, musel niekedy preháňať. Nadsázka patrí v krásnej literatúre k *licentia poetica*, alebo sa mýlime? Umelecké dielo pripúšťa do istej miery odklon od normy všeobecne záväznej pre neumelecký jazykový prejav.

A ešte treba čosi povedať. Phaedrus nemal právnické vzdelanie, nebol právnik a preto nemožno od neho dobre očakávať, aby k nerovnej spoločnosti, ktorú fabuloval, zaujal právnické stanovisko. Vcelku ale náležite vystihol spoločnosť s levom ako spoločnosť s mocným, ktorá „dáva málo istoty“ a preto sa naničhodnosť a zloba zmocnila celého úlovku. Ale aj keby sa bol lev správal k spoločníkom ohľaduplne, ako by si krava, koza a ovca poradili s pridelenými podielmi?²¹ Teda hocijako by sme pochybovali o Phaedrovej mentalite, literárne splnil tematický zámer: dosiahol želaný morálny efekt.

Špekulatívne pripusťme iné zoskupenie zvierat s levom, napríklad spoločnosť mäsožravých *quadrupes pecudes* žijúcich voľne v prírode ako vlk, líška a divý pes, alebo pre leva ešte nevýhodnejšie: jaguár, tiger a rys. V takom prípade by boli fyzické sily každého jedného zvierat'a približne vyrovnané a lev by sám bol nútený čeliť presile ostatných. Nadto, Phaedrovi by sa nepodarilo týmto dosiahnuť, na čom mu najviac záležalo; stratil by pointu.

Okrem toho vo viacerých Phaedrových bájkach stál lev vis-à-vis ostatným zúčastneným zvieratám²² ako kráľ voči svojim poddaným. Bola tým zvýraznená superdominantná pozícia najväčšej mačkovitej šelmy (*fera bestia*), ktorej jednotlivo nemohol nikto odporovať. Aj v antickej bájke lev symbolizoval najmocnejšie zviera a v našom príbehu s tromi bylinožravými štvornožcami túto prevahu dal

²⁰ Išlo o zbierku epigramov: Marcus Valerius Martialis, Epigrammata 3, 20. K osobe Martiala bližšie LISOVÝ, I.: *Významné osobnosti antického staroveku*, Filozofická fak. Ostravské univ., Ostrava (2007), s. v. Martialis, s. 258-259.

²¹ Pôvodcom delenia zvierat na domestikované a divé bol napríklad Gaius Plinius Secundus, *Naturalis historiae libri XXXVII*, 8, 213.

²² Pozri M.A.CARON (ed.): *Phaedri Augusti liberti fabularum libri quinque 1, 11* (osol a lev na love); 1,20 (starý lev, diviak, býk a osol); 2,1 (býček, lev a lupič).

dostatočne najavo. Keďže predmetom stíhania a chytania bol statný jeleň, disponoval lev aj postačujúcou rýchlosťou v behu; veď jeleň zahynul pri love, ako zo skutku vysvitá. Phaedrus pritom, samozrejme, mal na mysli mladého a zdravého leva, plného fyzických síl a nie zostarnutého a chorého leva ako v bájke „Starý lev, diviak, býk a osol“ (1, 20). A vôbec si nevieme predstaviť, veď išlo o mocného jeleňa, ako mohli reálne participovať krava, koza a ovca pri love, najmä krava, ak sme pri koze a ovci boli prepriato benevolentní. Predstava bežiacej, ba možno šprintujúcej kravy, je predstava nepredstaviteľná a aby koza či ovca sa mohli merať v behu s jeleňom, je vidina prinajmenšom smiešna. Situáciu dokážeme iba takto interpretovať: lev sa pravdepodobne dohodol s tromi zvieratami tak, že na záver uštvaného jeleňa dobijú všetci štyria na určitom mieste. Ale to by znamenalo, že lev by približne určil, kde sa bude vysilený jeleň na konci prenasledovania nachádzať, aby na ono miesto krava, koza a ovca „prikvitli“. Veľkú dávku fantázie treba mať, keď chceme urobiť skutkom dej Phaedrovej bájky. Takže na prenasledovanie jeleňa zostal lev celkom sám a pritom nám nejde o úsilie vyviesť autora bájky na posmech.

Po rímskom bájkarovi Phaedrovi²³ vynikli v 17. – 19. storočí vo Francúzsku Jean de La Fontaine, v Nemecku Gotthold Ephraim Lessing a v Rusku Ivan Andrejevič Krylov.²⁴ Phaedrus bol ale svedectvom ako písať, čo by inak autor nikdy otvorene nenapísal.

3. Prestaňme sa zaoberať bájkarskou literatúrou a spoločenskou zmluvou z ríše zvierat a prejdime k právnemu hodnoteniu daného problému. Základný prameň právneho posúdenia veci samej tvorí druhá polovica Ulpianovho fragmentu, o ktorej sme napokon písali na začiatku. Znie doslovne takto:

ULPIANUS D 17, 2, 29, 2 *in fine* (lib 30 ad Sab): [...] *et nos consentimus talem societatem nullam esse, ut alter lucrum, sed damnum sentiret: iniquissimum enim genus societatis est, ex qua quis damnum, non etiam lucrum spectet.*²⁵

²³ O ňom SCHANZ, M. /HOSIUS, C.: *Geschichte der römischen Literatur bis zum Gesetzgebungswerk des Kaisers Justinian II*, München (1914), s. 447 a nasl.; HAUSRATH, A.: *s.v. Phaedrus*, [in:] RE 19,2, Stuttgart (1938), stĺp. 1475-1505; SCHMIDT, P. L. (P.L.Sch.): *s. v. Phaedrus*, [in:] K. Ziegler / W. Sontheimer (eds.): *Der Kleine Pauly IV*, München (1979), stĺp. 686-688; ALBRECHT, M. V.: *Geschichte der römischen Literatur*, 2. Aufl., München (1994); DALY, L. W. (L.W.D.): *s.v. Phaedrus*, [in:] C. Andresen et alii (eds.): *Lexikon der Alten Welt II*, Zürich-München (1995), stĺp 2279; KOSTER, S.: *s.v. Phaedrus*, [in:] O Schütze (ed.): *Metzler Lexikon antiker Autoren*, Stuttgart-Weimar (1997), s. 522-524; CONTE, G. B.: *Letteratura latina. Manuale storico dalle origini alla fine dell'impero romano*, Firenze (1996). Cit. podľa čes. prekl. D.Bartoňková et alii: *Dějiny římské literatury*, Praha (2003), s. 390-392; FUHRMANN, M.: *Geschichte der römischen Literatur*, Stuttgart (2005), s. 407-408; ŠUBRT, J.: *Římská literatura*, Praha (2005), s. 292-295.

²⁴ La Fontaine uverejnil 12 kníh *Fables* (1688-1694), Krylov publikoval dovedna 9 kníh (slov. výber 1959).

²⁵ Slov. prekl. ako v pozn. 5.

Popravde tvorila posledná časť Ulpianovho fragmentu právnú podstatu spoločnosti s levom: my súhlasíme (Ulpianus), že *societas leonina* je ničotná (*nullam esse*), pretože takýto druh spoločenskej zmluvy je obyčajne z argumentačného náhľadu „vrcholne neslušný“ (*iniquissimum*)²⁶ a tým i značne nespravodlivý.²⁷ Z tohto Ulpianovho vyjadrenia je zrejmä zhoda v názoroch oboch právnikov, staršieho Cassia a mladšieho Ulpiana. Prvý uisťoval o nemožnosti uzavrieť takýto druh kontraktu, druhý sa nazdával, že takto uzavretá spoločenská zmluva by sa mala považovať za najneslušnejšiu (najnespravodlivejšiu) zmluvu. Obidvaja boli vzdialení myšlienke uznať *societas leonina* za právne účinnú. A keďže referoval o Cassiovom odmietavom názore jeho údajný²⁸ žiak Aristo, pravdepodobne ani Aristo nezastával reverzný postoj ako Cassius a Ulpianus.

a) V čase klasického práva, keď sa napokon, čo do vonkajšej právnej podoby, ukončil právny vývoj *societas*, považovali sa v právnej vede nerovnaké podiely spoločníkov a diferencovaná účasť spoločníkov na strate a zisku za platne uzavretú spoločenskú zmluvu (ak nebola z iného dôvodu neplatná). Z tohto hľadiska Ulpian rozlišoval štyri prípady,²⁹ prvý prípad, v pochybnosti boli podiely všetkých spoločníkov rovnako veľké;³⁰ druhý prípad, spoločenská zmluva je vtedy platne uzavretá, hoci jednému spoločníkovi patria dva alebo tri podiely a druhému jeden podiel, ak druhý priniesol do spoločnosti viac peňazí alebo práce či viac akejkolvek inej veci;³¹ tretí prípad, Cassius sa domnieval, že možno platne uzavrieť *societas* vtedy, ak jednému spoločníkovi nepatrí nijaký podiel na strate, ale zisk by bol pre spoločníkov spoločný.³² Sabinus sa dal počuť, iba vtedy bude *societas* platná v tomto treťom prípade, ak sa vložilo toľko hodnoty práce, koľko činila hodnota straty;³³ štvrtý prípad, sa vzťahoval na *societas leonina* a stanovisko právnikov k tomuto prípadu je nám známe.

Z Ulpianovho názoru o *societas leonina* vyplýva, že argumentoval nespravodlivosťou takejto spoločnosti (Ulp D 17, 2, 29, 2 *in fine*). Na inom mieste analogicky objasnil: „je totiž slušné (*aequum est*), aby ten, kto má podiel na zisku,

²⁶ Ulpianus použil adjektívum v superlatíve pripojením kmeňotvornej prípony *-issim-*.

²⁷ K tomu ARANGIO-RUIZ, V.: *La società in diritto romano*, Napoli (1950), s. 93, 110 a nasl.; ARNÓ, C.: *Il contratto di società*, Torino (1938), s. 228 a nasl.; CHIARO, E.: *Le contrat de société en droit privé romain sous la République et en temps des jurisconsultes classiques*, Paris (1928), s. 134 a nasl.; GUARINO, A.: op. cit. v pozn. 18; GUARNERI CITATI, A.: *Conferimenti e quote sociali in diritto romano*, BIDR 42 (1934), s. 173 a nasl.; HAUSMANINGER, H./BLAHO, P.: **Praktické prípady z rímskeho práva**, 3. vyd., Bratislava-Viedeň (2008), s. 208; HINGST, K.-M.: *Die societas leonina in der europäischen Privatrechtsgeschichte*, Berlin (2003).

²⁸ Pozri KRÜGER, P.: *Geschichte der Quellen und Litteratur des Römischen Rechts*, 2. Aufl., München-Leipzig (1912), s. 179 a Pomp D 4,8,40.

²⁹ Ulp D 17, 2, 29, pr. -2.

³⁰ Aj Gai Inst 3, 150; Just Inst 3,25,1.

³¹ Gai Inst 3, 149. Aj Proc. D 17,2,80.

³² Aj Just Inst 3, 25, 2 šiesta veta.

³³ Ulp D 17,2,29,1.

mal podiel aj na strate³⁴. Aj na jednom mieste (Ulp D 17, 2, 29, 2 *in fine*), aj na druhom mieste (Ulp D 17, 2, 55) sa Ulpián dovoľával „slušnosti“, raz v negatívnom zmysle (*iniquitas*), ak chcel rozhodnúť, z akého dôvodu je *societas leonina* ničotná, druhý raz, keď chcel vyjadriť, že každá *societas* sa opiera o *aequitas*.³⁵

b) Dobová filozofujúca literatúra prostredníctvom Marca Tullia Ciceróna pri-niesla postoj, povedľa iného, ktorý možno nepriamo dať do súvisu so spoločnosťou s levom. Cicero sa spýtal, na akom právnom základe sa môže občianska spoločnosť občanov udržať, keď postavenie občanov voči zákonu je nie rovnaké? Ved' čo je *civitas* iné ako právna spoločnosť občanov (*iuris societas civium*)?³⁶ V rovnosti občanov štátu by sme mohli vidieť nie celkom presne rovnosť spoločníkov v spoločenskej zmluve a nie aby sa im diala krivda. Ved' beztak sýty lev svojim lačným spoločníkom neverí, ak parafrázujeme príslovie „Sýty lačnému neverí“.³⁷ Inými slovami, Cicerónovu myšlienku o rovnosti občanov, čiže o rovnosti spoločníkov, prenesme na sféru súkromného práva a na *societas leonina*.³⁸

c) V spojitosti so *societas* narábala rímska jurisprudencia s princípom slušnosti (*aequitas*) a spravodlivosti (*iustitia*), pretože spoločenská zmluva nevytvárala jednoduchý právny vzťah, ale ešte niečo viacej, kodifikovala ako výsledok bratský právny vzťah (*fraternitatis*),³⁹ ktorý nevyhnutne spočíval na vzájomnej dôvere. Societas musí podľa tohto reprezentovať bratstvo (*fraternitas*), priateľstvo, družnosť, kamarátskosť, prívetivosť, srdečnosť, úprimnosť a podobne. To sú výrazy viac-menej vhodné pre krásnu literatúru, pretože jednoducho vyjadrujú citovú situáciu, na ktorú právo zväčša neprizerá. Slovo *fraternitas* vzletne uviedol Ulpianus a my vieme, či si máme pod týmto slovom myslieť: že *societas* musí predstavovať trvalú dôveru spoločníkov, ved' sa združili v úsilí dosiahnuť spoločný dovolený cieľ, ktorého ekonomickým základom napríklad je spoločná podnikateľská činnosť.

Nadradenosť princípu slušnosti a spravodlivosti pri spoločenskej zmluve zdôrazňoval i Iulianus, ktorý sa vyjadril za to, aby spoločníci znášali stratu spoloč-

³⁴ Ulp D 17,2,55 (lib 30 ad Sabinum): *aequum est enim, ut cuius participavit lucrum participet et damnum*.

³⁵ Bližšie s viacerými jazykovými konotáciami BLAHO, P.: Aequitas ako základná zásada súkromného práva, [in:] J.Lazar/P.Blaho (eds.): Základné zásady súkromného práva v zjednotenej Európe/Fundamentale Grundsätze des Privatrechts in vereinigten Europa. Dies Luby Iurisprudentiae Nr. 9, Bratislava (2007), s. 203-213 a tam uv. lit.

³⁶ M. TVLLT CICERONIS SCRIPTA QVAE MANSERVNT OMNIA, Fasc. 39, DE RE PVBLICA LIBRORVM SEX QVAE MANSERVNT SEPTIMVM RECOGNVIT K. ZIELER ACCEDIT TABVLA, Leipzig (1969), 1,32,49 *in fine* (s. 30). Celý lat. text znie: *si enim pecunias aequari non placet, si ingenia omnium paria esse non possunt, iura certe partia debent esse eorum inter se qui sunt cives in eadem re publica, quid est enim civitas nisi iuris societas civium?*

³⁷ Pozri ZÁTURECKÝ, A. P.. *Slovenské príslovie, porekadlá, úslovie a hádanky*, Bratislava (2005), V./132 (s. 237).

³⁸ Tak Heinrich HONSELL, [in:] H. Honsell /Th. Mayer-Maly /W. Selb: *Römisches Recht*, 4. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York-London-Paris-Tokyo (1987), s. 333²².

³⁹ Ulp D 17, 2, 63 pr.

ne (*commune*), pretože ide o najslušnejšie, najsprávnejšie, najlepšie (*rectissime*) rozhodnutie.⁴⁰ Neprekvapuje Juliánovo stanovisko, veď za slušné a spravodlivé právo sa vyslovili na mnohých miestach ostatní rímski právnici. Za všetkých výstižne zaujal zovšeobecňujúci postoj Aemilius Paulus: „Vo všetkom, ale najviac v práve, treba hľadiť na *aequitas*“.⁴¹

d) Krátky príbeh o spoločnosti s levom je podstatný a nie je podstatný. Niektorí romanisti sa v publikáciách určených spoločenskej zmluve dokonca vôbec nezmieňujú o *societas leonina*.⁴² Ba najmä autori učebnicovej literatúry namiesto pravdivého a detailného výkladu volia radšej síce obratné, ale nejasné objasnenie skutkového problému. Používajú amorfné výrazy ako „krmivo“, „obrok“ (das Futter),⁴³ „potrava“ (élelem),⁴⁴ (pożywienie)⁴⁵ alebo „korisť“ (la prèda) či „úlovok“ (la càccia),⁴⁶ ak chcú vyjadriť skutočnosť, že štyri zvieratá sa dohodli, podľa Phaedrovej bájky, na ulovení jeleňa.

4. Dohodnutá *societas leonina* bol eklatantným príkladom spáchanej nepravosti alebo krivdy na ujmu spoločníkov, ktorú nemožno nijakým spôsobom ospravedlniť. Bolo v Ríme neprípustné, aby jeden *socius* mal prospech a ostatní iba škodu, pretože každá *societas* personifikovala dôveru jednotlivých spoločníkov a zároveň vyjadrovala v sebe princíp spravodlivosti. Aj tak právo v praxi nezabránilo vzniku nepoctivým spoločenským zmluvám navzdory ich neplatnosti. Takže niekde v ústraní vyslovujeme skeptickú poznámku, že na niektorých je ľudská spravodlivosť prikrátka.

Cassius / Ulpianus D 17, 2, 29, 2 und die *societas leonina*

Der Aufsatz schildert den berühmten Fall des römischen Rechts: einen Gesellschaftsvertrag am welchen ein *socius* nur am Gewinn, ein anderer, bzw. anderen, nur am Verlust beteiligt waren. Eine solche Vereinbarung war ungültig, nach der Meinung des Cassius und Ulpianus war sie sogar nichtig (*nullam esse*, D 17, 2, 29, 2). Nach den allgemeinen Ideenäusserungen war die römische *societas* auf die *aequitas* eingestellt und die *societas leonina* stellte einen Gesellschaftsvertrag vor, der *iniquissimum* war. Und für die Lehre von Gesellschaftsrecht überhaupt, ist und war die Billigkeit und die Gerechtigkeit von besonderer Wichtigkeit.

⁴⁰ Iul/Ulp D 17, 2, 52, 4.

⁴¹ Pozri Paul D 50, 17, 90.

⁴² Pozri napríklad DI MARZO, S.: BIDR 45 (1933), s. 261 a nasl.; KASER, M.: *Neue Literatur zur „societas“*, SDHI 41 (1975), s. 314 a nasl.; (ide o súpis, takže na M. Kasera sa nevzťahuje zodpovednosť za absenciu našej témy); MEISSEL, F.-S.: *Societas. Struktur und Typenvielfalt des römischen Gesellschaftsvertrages*. (Wiener Stud. zu Gesch., Recht u. Gesellsch., 3), Frankfurt a.M.-Berlin-Bern-Bruxelles-New York-Oxford-Wien (2004); SOLAZZI, S.: *Iura* 2 (1951), s. 152 a nasl.

⁴³ Pozri MAYER-MALY, Th.: *Römisches Privatrecht*, Wien-New York (1991), s. 124; HONSELL, H.: op. cit. v pozn. 37, s. 333²².

⁴⁴ BRÓSZ, R./PÓLAY, E.: *Római jog*, Budapest (1976), 444⁴⁷.

⁴⁵ KOLAŃCZYK, K./KODRĘBSKI, J.: *Prawo rzymskie*, 5. wyd., Warszawa (2001), s. 402¹³².

⁴⁶ MARRONE, M.: *Lineamenti di diritto privato romano*, Torino (2001), s. 257⁴⁰.

Der Autor hat erst die Herkunft der *societas leonina* dargestellt. Wie man weiss, hat die Löwen-Gesellschaft eine selbständige Geschichte in der schönen griechisch-römischen Literatur gefunden. Die Urquelle für die Benennung bildet die Phaedrus-Fabel über Kuh, Ziege, Schaf und Löwe (1, 5). Der weltberühmter italienischer Romanist Antonio Guarino kritisierte den Phaedrus für die Übertreibung mit welcher er die Fabel konzipierte. Einfach die Verkleidung der Kuh, der Ziege und den Schaf für die Räuber, wie das der Phaedrus gemacht hat, ist ein Bluff, eine nichterlaubte Finte. Der Autor dagegen meint, der einziger Fehler den wir dem Phaedrus zugeschrieben können, ist, dass er die Anwesenheit der drei friedliebende Tiere überspitzt hat. Aber Phaedrus war kein Jurist und wie sollte er ohne Übertreibung darzulegen, dass die Verbindung mit dem Mächtigen „zuwenig Sicherheit bringt“?⁴⁷

⁴⁷ Tento článok je vedeckým výstupom projektu VEGA pod reg. číslom 1/0568/14.

John Braithwaite a restoratívna spravodlivosť

Gustáv Dianiška¹

Autor v článku analyzuje teóriu reintegrovaného zahanbenia Johna Braithwaita. V kontexte jej uplatnenia v restoratívnej spravodlivosti charakterizuje osobnosť autora teórie, profilujúce pojmy (zahanbenie, vina), rozmery viny a ich prepojenosť. Poukazuje na súvislosti s inými kriminologickými teóriami, ako aj stratometrickou teóriou skupín. Rozoberá rodinný model zahanbenia ako aj reintegrované zahanbenie v súvislosti s kriminalitou bielych golierov. Nasleduje hlbší pohľad na obsah teórie reintegrovaného zahanbenia a princípy jej realizácie. V záverečnej časti článku sa jeho autor zaoberá aktuálnosťou a možnosťami uplatnenia tejto teórie v slovenských pomeroch. Zdôrazňuje potrebu jej využitia v prospech rozvoja restoratívnej spravodlivosti v Slovenskej republike.

Úvod

Podľa mnohých autorov (pozri napr. S. Michančová a kol., 2011) filozofický základ restoratívnej spravodlivosti tvoria tri navzájom prepojujúce a podmieňujúce sa teórie:

1. Udeľovanie trestu odňatia slobody je posledná možnosť v prípade, ak nie je možné nájsť iné riešenie trestnej veci,
2. Restoratívna spravodlivosť vyžaduje aktívnu pomoc pri resocializácii páchatel'a a jeho bezproblémovom návrate do spoločnosti po spáchaní trestného činu,
3. Restoratívna spravodlivosť sa neobíde bez posilnenia práv poškodených (obetí) trestných činov.²

V súvislosti s restoratívnou spravodlivosťou je mimoriadne dôležité, okrem objasnenia jej filozofického a etického rozmeru, aj hlbšie poznanie kriminologických teórií. Pri tomto tvrdení vychádzame, napriek riziku postojov skeptických praktikov a časti verejnej mienky, zo známej myšlienky, že najlepšou praxou je dobrá teória. Ku kriminologickým teóriám, ktoré majú zreteľný význam pre teóriu restoratívnej spravodlivosti nepochybne patrí aj teoretická koncepcia reintegrovaného zahanbenia Johna Braithwaita.

¹ prof. PhDr. Gustáv Dianiška, CSc., Katedra propedeutiky právnických predmetov, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² MICHANOVIČOVÁ, S.: *Etické problémy probácie a mediácie*. In. Restoratívna spravodlivosť ako výzva. Prešov, Prešovská univerzita v Prešove 2011, s. 7.

1. John Braithwaite a koncepcia reintegrovaného zahanbenia

John Braithwaite je austrálsky kriminológ, ktorý v súčasnosti pracuje na Austrálskej národnej univerzite. Jeho vedecká činnosť je zameraná najmä na restauratívnu justíciu („restore“ angl. – obnoviť, navrátiť do pôvodného stavu). Intenzívne sa v tejto súvislosti zaujímal a spracovával pojmy ako „vina“ a „zahanbenie“. Jeho príspevky profilujú poznatky spoločenských vied, osobitne tých, ktoré vstupujú do obsahu kriminológie a prispievajú k originalite jej predmetu. Významným príspevkom v tomto smere bolo publikovanie knihy v roku 1989 s názvom „Trestný čin, zahanbenie a reintegrácia“, ktorú vydalo Cambridge University Press. Informácie o tejto teórii obsahujú niektoré české a slovenské učebnice, monografie, preklady zaoberajúce sa obsahom kriminológie.³ Zaujímavý názor na názov teórie Johna Braithwaite uvádza G. Lubelcová. V kontexte odborného obsahu jej monografie (pozri odkaz 3) sa priklonila k názvu „obvinenie“ a teda hovorí o koncepcii reintegrovaného obvinenia. Zdôrazňuje to nasledovne: uznáva, že pôvodný názov anglického termínu „shame“ je spojený s hanbou, zahanbením. Ide však o spôsob obvinenia, ktorý súvisí s morálnou reflexiou samotného páchatel'a. Teda tento rozmer pokánia, ktorý má výrazný psychologický podtext, je predpokladom reintegrácie.

Je zrejmé, že autorka akcentuje skôr morálne, neformálne obvinenie ako výsledok psychického procesu zahanbenia. Toto ponímanie umožňuje dialektický, vzájomne sa podmieňajúci vzťah medzi zahanbením (t.j. psychickým procesom) a vinou (stavom vedomia či presnejšie psychiky páchatel'a). Preto rozdielny názov nám nebráni prikloniť sa ku konštatovaniu G. Lubelcovej, že teória Johna Braithwaite predstavuje jeden z najvplyvnejších pokusov špecifikovať kriminogénny účinok spoločenskej reakcie a to vo formálnej (napr. právnej) ako aj neformálnej (psychologickej či sociálno – psychologickej) rovine.

Zahanbenie, ako sme dávnejšie uviedli spolu s T. Strémym⁴, z pohľadu psychických javov (psychické procesy, stavy a vlastnosti osobnosti) je psychický proces odvíjajúci sa od pocitu viny. Nie je však vylúčené, že u niektorých páchatel'ov neúmyselných trestných činov môže rezonovať dlhodobejšie v podobe psychického stavu. *Vina* v teórii reintegrovaného zahanbenia predstavuje *stav* vedomia (či psychiky), vyjadrený intrapsychickým pocitom, že tento porušil právnú, morálnu či inú normu, narušil medziľudské vzťahy, či poškodil zdravie,

³ KAISER, G.: *Kriminológia*. Praha, C.H.Beck 1994, s. 64.

KUCHTA, J. VÁLKOVÁ, H.: *Základy kriminologie a trestní politiky*, Praha, C.H.Beck 2005, s. 95.

Kolektív autorov: *Kriminológia* 1. Diel, Bratislava, Akadémia PZ 2006, s. 22.

DIANIŠKA, G. a kol.: *Kriminológia*. 2. Rozšírené a doplnené vydanie, Plzeň, Aleš Čeňek 2011, s. 533.

LUBELCOVÁ, G.: *Kriminalita ako spoločenský fenomén*. Úvod do sociologicky orientovanej kriminológie, Bratislava, VEDA 2009, s. 85.

⁴ DIANIŠKA, G., STRÉMY, T.: *Teória reintegrovaného zahanbenia*. Justičná revue, 1, 2009, s. 76.

alebo zbavil obeť života. Inak povedané, páchatel' vykonal čin, ktorý niečo spoločensky dôležité a uznávané porušil, poškodil, zničil a preto by mal niesť nielen formálnu, ale aj neformálnu (subjektívnu) zodpovednosť.

Vina pre páchatel'a má dvojaký rozmer. Môže byť v jeho vedomí chápaná ako formálna, vyslovená súdom a tiež ako neformálna, vyslovená napr. rodinou či priateľmi, ku ktorým má páchatel' silný vzťah. Teda vina v podobe trestu je na jednej strane objektívna realita, ktorá spôsobí, že páchatel' za ňu konkrétne pyká. Vina je však aj subjektívny postih, ktorý páchatel' prežíva nie jednorázovo, ale procesne, pri protirečivom posudzovaní uznania (spravodlivosti), či neuznania (nespravodlivosti) viny. Ak formálna vina vyvolá morálnu reflexiu v osobnosti páchatel'a, ktorá je podporovaná napr. primárnou skupinou (rodina) ako aj okolitou verejnou mienkou, môže proces zahanbenia vyvolať pozitívne resocializačné následky. Dôležité je však, aby proces zahanbenia nebol devastujúci, ale zároveň v sebe obsahoval postupne rozvíjajúce sa prvky sociálnej komunity, obklopujúcej páchatel'a.

Reintegrácia páchatel'a môže využiť proces zahanbenia i subjektívny pocit viny. Napriek ich prepojenosti, treba tiež vidieť relatívnu samostatnosť týchto dvoch javov. Niektorí psychológovia preto poukazujú na rozdiel medzi resocializáciu, ktorá sa vykonáva prostredníctvom zahanbenia alebo dôsledkom pôsobenia viny. Zahanbením sa rozumie jav s nižšou mierou vážnosti, naproti tomu vine sa prikladá vyššia miera vážnosti. V správaní páchatel'a však nedochádza k akejsi oddelenej reakcii, ale k tomu, že vina ako stav jeho vedomia, vždy zahŕňa zahanbenie. Treba však povedať, že zahanbenie nemusí však vrcholiť pocitom viny. T.j. nejedná sa o paralelný, ale celostný psychický proces, výrazne ovplyvňujúci kvalitu vedomia páchatel'a.

Teória reintegrovaného zahanbenia má určitú súvislosť aj s teóriou sociálnych väzieb (*social control theory*). Jej podstatu môžeme objaviť pri existencii vysokej miery integrácie jedinca do spoločnosti (napr. vysokohodnotné spoločenské ciele), kedy preukázateľne klesá riziko, že tento bude páchať trestné činy. Braithwaitova teória si všíma nielen makroprostredie, ale zároveň sa hlbšie vnára do mezoprostredia. Vytvára tak priestor pre hlbšiu analýzu sociálno-psychologických javov (napr. sociálna interakcia, malé sociálne skupiny a pod.), ako aj poznanie ich vplyvu na prežívanie a správanie osobnosti páchatel'a. Sociálno-psychologické javy sú zdrojom druhej psychickej interiorizácie, modifikujúcej individuálnu, osobnostnú interiorizáciu. Teória reintegrovaného zahanbenia tak vytvára značný priestor, ktorý získala sociálna psychológia napríklad pri analýze vplyvu malých skupín na prežívanie a správanie jedinca. Pozoruhodné sú v tomto smere poznatky, ktoré sústredila stratometrická koncepcia skupín A. V. Petrovského.⁵ Táto teória akcentuje členenie skupín podľa miery sprostredkovanosti medziosobných vzťahov skupinovou činnosťou, ako aj takú skupinovú činnosť,

⁵ Pozri podrobnejšie: DIANIŠKA, G.: *Sociálna psychológia a právnik*. Bratislava, VEDA 2006, s. 114.

ktorá má spoločensky hodnotný cieľ. Na základe týchto dimenzií, je možné popísať tieto základné typy skupín:

- Skupina I: V prospech spoločnosti rozvinutá skupina. Spoločenské vzťahy sa v maximálnej miere sprostredkovávajú spoločensky významnou činnosťou skupiny (napr. dobre fungujúca rodina, kolektív vedcov produkujúcich významné zistenia napomáhajúce liečeniu zhubných chorôb).
- Skupina II: predmetná činnosť skupiny je spoločensky žiaduca, ale zatiaľ nevystupuje ako sprostredkujúci faktor medziosobných vzťahov (napr. začínajúca podnikateľská činnosť malej skupiny).
- Skupina III: Ide o vysokorozvinutú, organizovanú a fungujúcu protispoločenskú skupinu (napr. organizovaná skupina, bandy, mafia).
- Skupina IV: Ide o skupinu, ktorej činnosť je protispoločenská, ale doteraz nevystupuje ako sprostredkujúci faktor medziosobných vzťahov (napr. začínajúca triáda bytových zlodejov, vreckárov).
- Skupina V: Tzv. difúzna skupina, v ktorej skupinové ciele a hodnoty sú spoločensky indiferentné a bezprostredné vzťahy majú individuálny, dočasný charakter (napr. cestujúci vo vlakovom kupé, ľudia čakajúci na zastávke mestskej hromadnej dopravy).

Skupina, ako vyplýva z vyššie uvedenej typológie, môže zohrať v procese reintegrácie rôznorodú úlohu – od pozitívnej po negatívnu, dokonca žiadnu. Najlepším miestom, kde môže spoľahlivo fungovať proces reintegrovaného zahanbenia je dobe fungujúca rodina. Táto primárna spoločenská skupina má medzi výchovnými činiteľmi veľmi významné a nezastupiteľné postavenie. V dobre fungujúcej rodine, t.j. takej kde fungujú hranice rešpektu, vzájomnej úcty a súdržnosti v rodinných vzťahoch, sú zahanbenie a trest možné, vyvolávajúce pozitívnu sebareflexiu vinníka. Braithwaite v tejto súvislosti upozorňuje na dve hypotézy: Po prvé, rodiny sú najefektívnejším nástrojom na sociálnu kontrolu vo väčšine spoločnosti. Po druhé, rodiny ktoré sú rozdrobené, nesúdržné, dezintegrované, tolerovaním negatívnych spoločenských javov, sú rodiny, ktoré neuspeli vo výchove ich detí. Aj mnohé trestné kauzy na Slovensku sú dôkazom, že rodina môže byť aj kriminogénnym činiteľom. Kriminologické výskumy, zaoberajúce sa napr. detskou delikvenciou, prinášajú hrozivé fakty o tom, že sa na nej podieľajú deti s funkčne narušených rodín, trpiace nedostatkom citového vzťahu a akútnym deficitom empatie (vcítienia).

Okrem rodinného zahanbenia Braithwaite uvažuje o reintegrovanom zahanbení v súvislosti s kriminalitou „bielych golierov“. Pri porovnávaní tradičnej kriminality (napr. majetkovej, násilnej) a dynamicky sa rozvíjajúcej ekonomickej kriminality, sa posilnila predstava, že páchatelia tejto kriminality sú viac inteligentnejší, šikovnejší, intrigánskejší, než ostatní páchatelia. Upozorňuje, v nadväznosti na výskumy ďalších kriminológov, že v západnej spoločnosti sa vytvori-

li nebezpečné ilúzie o tomto druhu kriminality. Naše výskumy⁶ potvrdili tieto zistenia. Hlasy kriminológov o mimoriadnej nebezpečnosti tohto druhu kriminality sú často hlasom zúfalcov volajúcich na púšti.⁷ Verejnosť i médiá k ekonomickej kriminalite zaujímajú ľahostajný postoj. Ak by teória reintegrovaného zahanbenia mala u nás reálne fungovať, bolo by nutné, aby celá spoločnosť chápala vysokú nebezpečnosť tejto trestnej činnosti. V tejto súvislosti poukazuje Braithwaite na problematiku korupcie. Mnohí verejní činitelia sú podľa neho naklonení ku korupcii viac ako úradnej objektívnosti, ktorá má byť ich základným pravidlom pri obstarávaní vecí verejného záujmu. Chápe to nielen ako materiálny prospech, ale aj zlyhanie voči ľuďom, ktorí im dopomohli k získaniu úradníckej pozície.

2. John Braithwaite a restoratívna spravodlivosť

J. Braithwaite odvodzuje dôsledky stigmujúcej a reintegratívnej reakcie komunity, či spoločnosti ako celku od stavu kriminality. Zisťuje, že niektoré spoločnosti majú vyššiu a niektoré zase nižšiu mieru kriminality. Tieto rozdiely vysvetľuje nasledovne: Spoločenská reakcia na kriminalitu, označenie človeka za devianta, môže byť pravdivé, ale aj nepravdivé. Veľmi záleží na vyvážení tejto reakcie. Tvrdí, že stigmujúce obvinenie, v zmysle teórie nálepkovania, zvyšuje kriminalitu. S nálepkou delikventa sa páchatel' vyčleňuje zo spoločnosti a narušia sa, či pretrhajú jeho bežné sociálne väzby. Potrestanie tak doslova plní úlohu odplaty, pretože komunita k potrestaniu mlčí a nemá záujem o jeho návrat. Vytvárajú sa tak vhodné podmienky pre recidívu páchatel'a.

Teória reintegrovaného zahanbenia, v protirečení s klasickými teóriami nálepkovania, zdôrazňuje inú spoločenskú formu reakcie na kriminalitu. Jej jadro tkvie v úsilí zapojiť páchatel'a (delikventa) späť do komunity občanov, ktorí uznávajú právo, sú komunitou rešpektovaní. Je to nielen aktivovanie primeranej miery zahanbenia, ale aj pomoc v procese resocializácie. Takýto prístup môže zbaviť páchatel'a nálepky devianta a pomôcť sa mu opäť začleniť do komunity a užitočnej spoločenskej činnosti. Takéto správanie posilňuje prosociálnu dimenziu jeho správania a zabraňuje recidíve.

Podľa Braithwaita je spoločenská reakcia a obvinenie nevyhnutné na to, aby došlo k posilneniu sociálnej kontroly kriminality a posilnila by sa tak oblasť sociálnej prevencie kriminality. Nezostáva len u výzvy, ale uvádza taký alternatívny model trestania, ktorý zdôrazňuje reintegráciu. Tento proces je posilňovaný zapojením obete trestného činu (poškodeného) a užšej komunity do procesu potrestania (neformálneho). Ide pritom nielen o odčinenie viny, ale aj náhradu ujmy spôsobenou trestnou činnosťou páchatel'a. Princípy teórie reintegrovaného zahanbenia prispeli k vývinu *modelu restoratívnej spravodlivosti*. Pre tento model

⁶ Kolektív autorov: *Hospodárska kriminalita*. Trnava, Trnavská univerzita v Trnave – Právnická fakulta 2010.

⁷ *Kdo slyší hlas volajúciho na poušti?* Ed. KAZIMÍR VEČERKA, Praha, Masarykova česká sociologická spoločnosť 2010.

je typickou formou priamy proces vyrovnávania sa medzi obeťou a páchatelom, za pomoci mediátora a za aktívnej spolupráce členov blízkej komunity.

Teória reintegrovaného zahanbenia je podnetná aj pre slovenské pomery. Napriek tomu, že je vo svete známa zhruba od roku 1989, nemožno jej uprieť určitú nadčasovosť, t.j. aktuálnosť pre súčasnú dobu. Z hľadiska normotvorby a uplatňovania trestného práva sa stále na Slovensku presadzuje v trestnom práve viac represívny než restoratívny model. Alternatívne tresty existujú, ale realizácia ich uplatňovania značne pokulháva. Ak si slovenskí právnikovia a kriminológovia začínajú viac všímať túto teóriu, je to treba hodnotiť ako pozitívny posun. Postupné vytváranie pre širšie a efektívnejšie uplatňovanie restoratívnej spravodlivosti môže byť významným príspevkom k eliminácii kriminality, delikvencie a negatívnych spoločenských javov.

Braithwaite pripisuje, ako sme už rozobrali vyššie, veľký význam zahanbeniu v dôsledku verejného morálneho odsúdenia trestného činu komunitou a prípade celou spoločnosťou. Na tomto základe sa môže aj u devianta formovať vnútorný kontrolný mechanizmus správania, vytvárajúci intrapsychickú psychickú prekážku pre jeho návrat k protiprávnym amorálnym formám správania. Intenzita a dôležitosť takéhoto správania záleží na kvalite slovenskej spoločnosti, ako aj osobnosti devianta. Je samozrejmé, že tieto faktory sa môžu meniť a vyvíjať. V tejto súvislosti je zaujímavý pohľad Braithwaita na rôzne kultúry komunít a rozdielnosť v tom, ako sa rôzne kultúry (národy) hanbia za spáchanie niečoho zlého. Tak napríklad ak spácha niekto niečo nemorálne a trestné podľa slovenského trestného poriadku a tradícií, nemusí to byť trestné a nemorálne podľa právneho poriadku iného štátu. Pripomíname tiež, že z hľadiska neformálneho rozmeru viny, zohrávajú dôležitú úlohu tradície, zvyky, obyčaje a sociálne stereotypy príslušnej komunity či spoločnosti.

V súvislosti s uplatňovaním princípov restoratívnej spravodlivosti je potrebné zamyslieť sa nad tým, aký je vzťah slovenskej spoločnosti k takým hodnotám ako je disciplína, sebadisciplína, pracovitosť, dodržiavanie zákonov, etických a morálnych noriem. Braithwaite uvádza, že národy, ktoré majú dobrý vzťah k týmto tradičným hodnotám, sa vyznačujú nižšou mierou kriminality. Je jasné aj to, že cudzie tradície, zvyky, obyčaje, maniere, či vzťah ku tradičným slovenským hodnotám, nemožno robiť bezhlavo a prenášať priamočiaro. Je skôr potrebné naše tradičné hodnoty (napr. rodina) kultivovať, rozvíjať a dokázať ich využívať k úspešnejšej resocializácii páchatel'a pre jeho pozitívny návrat do komunity.

Zástancovia teórie reintegrovaného zahanbenia dôverujú komunitám a ich reintegratívnej pôsobeniu v prospech jej uplatnenia. Zdôrazňujú však aj predpoklady úspešného procesu tejto teórie. K týmto predpokladom patrí: komunitne štruktúrovaná občianska spoločnosť, prítomnosť skupinovej lojality v komunitách, vzájomná dôvera, ústretovosť v prípade potreby aj schopnosť všestranne si pomáhať.

Napĺňajú slovenskú spoločnosť tieto predpoklady? Braithwaite upozorňuje na varujúcu skutočnosť, že tieto črty sa v západnej postindustriálnej spoločnosti vytrácajú. Stále viac sa presadzuje tendencia k individualizácii všetkých stránok života, s dôrazom na jej spotrebný charakter. Niektorí slovenskí kriminológovia zachytili vo výskumoch tieto javy, a hovoria o nebezpečenstve sociálnej anómie.⁸ Ak spomíname, že u nás tieto predpoklady absentujú, mnohým čitateľom sa môže právom zdať iluzórne, či sa vôbec teóriou reintegrovaného zahanbenia zapodievať. Avšak sám Braithwaite nielen poukazuje na možné úskalia, ale zároveň odporúča vytrvalo pôsobiť na obnovenie dobrých vzťahov v neformálnych sociálnych komunitách.

V súvislosti s rozvojom úsilia a širšieho etablovania princípov restoratívnej spravodlivosti, je potrebné rozpracovať aj problém recidívy násilnej trestnej činnosti. Je známe, že trest nie vždy odstraší páchatel'a od ďalšieho násilného trestného činu. Kľúčovou otázkou, podľa Braithwaita je, či si páchatel' uvedomí skutočné dopady svojho činu na obeť a prípadne aj spoločnosť. Autor teórie zdôrazňuje, že uvedomenie si dopadov mu slúži k tomu, aby zároveň prijal z toho vyplývajúce dôsledky (t.j. akceptoval odsúdenie a potrestanie a nehral rolu obeť spoločnosti). To však je len jedna stránka problému. Druhú stránku Braithwaite vidí v tom, aby komunita či spoločnosť navzdory formálnemu odsúdeniu a potrestaniu po návrate z výkonu trestu bývalého kriminálnika a priori nezavrhla, ale pokúsila sa mu podať pomocnú ruku.

Dôležité je taktiež poznamenať, že teória reintegrovaného zahanbenia môže priniesť pre uplatnenie jej princípov značný úžitok pre inováciu trestnej politiky štátu. Je predpoklad, že v budúcnosti bude narastať záujem o tento typ trestnej politiky, podnecujúcej cieľavedomé spracovávanie nových projektov korekcie a prevencie kriminality. Teória reintegrovaného zahanbenia vytvára aj široký priestor pre rozvoj kriminologického výskumu, ako aj pre multidisciplinárny vstup ďalších vedeckých disciplín (napr. foreznej psychológie). Ak spomíname priaznivý vietor pre plachetnicu vedy, treba zdôrazniť, že spomínaná teória ráta s aktívnym zapojením občanov pre elimináciu kriminality.

Záver

Kriminologické teórie všeobecne napomáhajú najmä v sociálnej, sociálno-psychologickej a trestnoprávnej rovine pri riešení reálnych javov v kriminalite. Kriminologická teória „reintegrovaného zahanbenia“ môže zohrať významnú úlohu pri riešení problematiky restoratívnej spravodlivosti a pri úvahách o účinnosti alternatívnych trestov. Umožňuje lepšie formulovať úlohy empirického výskumu nepoznaných javov, cieľavedome ich interpretovať a hľadať praktické riešenia.

K napísaniu článku nás motivovala nielen vedecká úloha, zameraná na restoratívnu justíciu a alternatívne tresty v Slovenskej republike, ale aj možnosť pri-

⁸ SCHENK, J.: *K trom aspektom sebareflexie slovenskej sociológie*. In. Sociológia, roč. 23. Bratislava, SAV 2000, s. 190.

spieť do Pocty významnej predstaviteľke pracovného práva prof. JUDr. Hele-
ne Barancovej, DrSc. Asociácia je veľmi vzácný a často neobvyklý psychický
jav. Napadlo nás, ako je dôležité, keď na svojej vedeckej a pedagogickej drá-
he stretnete človeka, spolupracovníka, ktorý je mimoriadnym zjavom vo vede,
skvelým a starostlivým rodičom a zároveň prajným profesorom. Pozoruhodnú
vedeckú a pedagogickú kariéru pani profesorky Barancovej profiluje pracovné
právo. Práca je jeden z troch druhov ľudskej činnosti. Je to činnosť, pri ktorej
vznikajú hodnoty pre život a rozvoj človeka. Práca nielen motivuje, ale i uspo-
kokuje ľudské potreby, pozdvihuje ľudskú spoločnosť. Právnikovia zaujíma práca
ako činnosť, ktorá pre svoju dôležitosť a náročnosť nevyhnutne potrebuje regulá-
ciu právnymi normami. Pani profesorka Barancová robí takúto právnickú prácu
skvele.

Ak by sa čitateľovi zdalo, že záver článku nesúvisí z jeho obsahom, tak pri-
dávam ešte jednu asociáciu. Keby som mal doplniť Braithwaitove predpoklady
úspešnej realizácie princípov teórie reintegrovaného zahanbenia, tak by som tam
zaradil prácu. Mať prácu, pracovať, tešiť sa z jej výsledkov určite patrí nielen
k významným zdrojom rozvoja osobnosti každého z nás, ale aj účinným zdrojom
resocializácie páchatel'a.

Abstract

Author of this contribution analyses John Braithwaite's theory of reintegrative shaming. He characterizes the John Braithwaite's personality, profiling conceptions (shame, guilt), the dimensions of guilt and their interconnection. He mentions coherence with other criminological theories as well as coherence with stratometric theory of groups. He describes the family model of shaming and reintegrated shaming in the context of white collar criminality. He gives the deep view into the theory of reintegrative shaming and principles of its realization. In the concluding part of this contribution author reflects recency and possibilities of application of this theory in slovak circumstances. He accents the need of its utilization in improvement of restorative justice in the Slovak republic.⁹

⁹ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja s názvom Restoratívna justícia a systém alternatívnych trestov v podmienkach Slovenskej republiky, projekt číslo APVV – 0179-12, zodpovedný riešiteľ projektu doc. JUDr. Tomáš Strémy, PhD.

Změny soukromého práva a Zákoník práce ČR po 1. lednu 2014

Milan Galvas, Zdeňka Gregorová¹

1. Úvod

Počínaje 1. 1. 2014 nabyl v České republice účinnosti zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník, spolu s ním pak zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikovaného soukromého práva. Reforma soukromého práva se dotkla i práva pracovního a to dosti významně. V rámci diskusí o rekodifikaci soukromého práva se znovu se otevřelo téma vztahu občanského a pracovního práva. Někteří představitelé civilního práva prosazovali názor, že by určitá oblast pracovního práva měla být začleněna do občanského zákoníku (zejména část „civilněprávní“) a mimo občanský zákoník by měla být jen úprava veřejnoprávní (zejména oblast BOZP). Pracovněprávní fronta byla zásadně proti. Zdůrazňovala, že v občanském právu a v pracovním právu se jedná o úpravu rozdílných společenských vztahů, že vztahy námezdní práce nemohou být (s ohledem na charakter pracovní síly) předmětem úpravy občanského práva, jako kterékoli jiné zboží. Výsledkem diskusí je (jako vždy v podobných případech) určitý kompromis. Původní striktní oddělení občanského zákoníku a zákoníku práce bylo změněno tak, že podle § 4 zákoníku práce² se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, nelze-li zákoník práce použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

2. Omezení subsidiárního použití občanského zákoníku

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou uvedeny v ustanovení § 1a zákoníku práce. Výčet však není vyčerpávající, základní zásady jsou uvedeny jen příkladem. Z toho plyne, že základních zásad je více, než je uvedeno v § 1a. Které další základní zásady pracovního práva se uplatňují, je věcí poznání vědy pracovního práva a názory na tento problém se různí. Při aplikaci ustanovení § 4 zákoníku práce to může v praxi způsobovat problémy. Navíc je třeba si uvědomit,

¹ doc. JUDr. Milan Galvas, CSc., prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta MU

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

že novela zákoníku práce zákonem č. 303/2013 Sb. stanovila, že některé z uvedených zásad [zásady obsažené v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a), b) a e)] jsou chráněny veřejným pořádkem. Toto ustanovení nově konstruuje úzkou vazbu na ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku, z něhož vyplývá zákaz odchýlení se od zákona a rovněž na ustanovení § 588 občanského zákoníku, podle něhož rozpor s veřejným pořádkem je důvodem absolutní neplatnosti právního jednání.

Omezení aplikace občanského zákoníku uplatňováním výkladu pomocí základních zásad pracovněprávních vztahů není jediným omezením. Další omezení aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je vysloveno formou zákazu tak, že některá ustanovení občanského zákoníku nelze na pracovněprávní vztahy použít. Uvedený zákaz je vysloven v ustanoveních § 346b až 346e zákoníku práce, dále také v ustanovení § 144a a ve vztahu ke kolektivní smlouvě pak v ustanovení § 23 odst. 4 a § 28 zákoníku práce.

Ve vztahu ke kolektivní smlouvě nelze použít ustanovení občanského zákoníku, která upravují proces uzavírání smlouvy, protože z ustanovení § 23 odst. 3 jednoznačně vyplývá, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. V důsledku ustanovení § 28 zákoníku práce pak od kolektivní smlouvy nemůže odstoupit jedna ze smluvních stran. Pokud by takové ujednání bylo v kolektivní smlouvě obsaženo, jde o ujednání zdánlivé a nepřihlíží se k němu. Rovněž ve smyslu citovaného ustanovení se nelze domáhat relativní neplatnosti a není možné kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou.

Z ustanovení § 346d zákoníku práce vyplývá obecně zákaz použití zástavního a zadržovacího práva k zajištění dluhu ze základního pracovněprávního vztahu, zákaz zavázat zaměstnance nebo zaměstnavatele k uzavření smlouvy se třetí osobou, zákaz postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu. V ustanovení § 346d odst. 4 věta druhá je vysloven zákaz postoupit pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – uvedený zákaz je podle našeho názoru duplicitní nebo toto omezení vyplývá již ze samotné povahy základního pracovněprávního vztahu, jehož obsahem je osobní závazek zaměstnance konat práci pro zaměstnavatele. Dále je v ustanovení § 346d vysloven i zákaz převzetí dluhu ze základního pracovněprávního vztahu a zákaz, aby se zaměstnanci zavázali k plnění povinnosti společně a nerozdílně. Konečně ustanovením § 346d odst. 7 zákoníku práce je omezeno použití smluvní pokuty jen na případy, kdy to zákoník práce samotný stanoví (tato situace nastává jen v souvislosti s konkurenční doložkou podle ustanovení § 310 odst. 3). Některé vyslovené zákazy jsou i zdvojeny – např. zákaz smluvní pokuty by bylo možno podřadit pod ustanovení § 346b odst. 1, v němž je vysloven zákaz zaměstnavatele ukládat zaměstnanci za porušení povinnosti ze základního pracovněprávního vztahu peněžní postihy (s výjimkou náhrady škody).

Pro aplikaci občanského zákoníku je důležité i ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce, z něhož vyplývá zákaz pro zaměstnavatele požadovat od zaměstnance peněžitou záruku v souvislosti s výkonem práce.

Konečně ustanovením omezujícím aplikaci občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je i ustanovení § 144a, kterým je chráněno právo zaměstnance na mzdu, plat nebo odměnu ze základního pracovněprávního vztahu. Z uvedeného ustanovení vyplývá zákaz postoupení práva na mzdu, plat nebo odměnu či na jejich náhrady, zákaz použití těchto práv k zajištění dluhu (výjimku tvoří dohoda o srážkách ze mzdy). Omezeno je rovněž použití institutu započtení proti právu na mzdu, plat či odměnu (jejich náhrady) – podle ustanovení § 144a odst. 4 zákoníku práce může být započtení proti těmto právům realizováno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Nutno však v této souvislosti poukázat ještě i na ustanovení § 2045 odst. 1 občanského zákoníku, podle něhož dluh lze zajistit srážkou ze mzdy, platu nebo odměny (jejich náhrady) ve výši nepřesahující jejich polovinu. Která limitace se tak uplatní?³

Je tedy stanovena subsidiární působnost občanského zákoníku a zákoníku práce. Došlo k přesunu ve prospěch občanského zákoníku; dalo by se říci, že úprava zákoníku práce je ve vztahu k občanskému zákoníku *lex specialis*.

3. Vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru

Opět se nastoluje i otázka vztahu pracovní smlouvy (smlouvy vůbec) a pracovního poměru. Zdůrazňuje se smluvní princip, který byl v předchozím období v pracovním právu potlačován. Řada práv a povinností může být upravena smlouvou (individuální, kolektivní) nebo i vnitřním předpisem (§ 4 zákoníku práce). I dnes je ovšem smluvní princip omezen. Děje se tak řadou ustanovení (většinou veřejnoprávních), chránících především zaměstnance (jeho život a zdraví). Je ale velmi sporné, zda se posilování ochrany zaměstnance, v podobě prosazované EU, srovnává s tržní ekonomikou.⁴

Pracovní poměr je založen pracovní smlouvou, popř. jinou právní skutečností. Podmínkou platnosti jeho vzniku je však vždy souhlas obou jeho stran – zaměstnance i zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud není v tomto zákoně stanoveno jinak. Jinou právní skutečností, zakládající pracovní poměr je jmenování (ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce). Jmenování je jednostranný právní úkon zaměstnavatele, i zde je však podmínkou jeho platnosti souhlas zaměstnance.

Uvedená koncepce se nutně musí odrazit i v obsahu pracovního poměru – nejdůležitější části pracovního poměru jsou konkretizovány právě pracovní smlou-

³ Blíže k této otázce viz STRÁNSKÝ, J. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Disertační práce. s. 151 a násl. [citováno 19. 2. 2014], dostupné z https://is.muni.cz/auth/th/61012/pravf_d/Vyvoj_a_postaveni_pracovniho_prava_jako_soukromopravniho_odvetvi.pdf

⁴ Někdy se tato opatření jeví jako návrat ke státem řízené ekonomice.

vou (druhem práce, dnem nástupu do práce, místem výkonu práce). Tyto tři náležitosti tvoří základ pracovního závazku (tj. závazku konat práci určitého druhu, na určitém místě od určité doby). Pracovní smlouva vytváří základ pracovního poměru a určuje jeho hlavní rysy.

Na věci nic nemění ani skutečnost, že obsah pracovního poměru může být dán i blíže neurčeným množstvím dalších smluv (viz § 4a zákoníku práce). **Bez pracovní smlouvy však tyto jiné smlouvy nemohou na pracovní poměr působit – pracovní smlouva zastřešuje všechny smluvní projevy týkající se pracovního poměru.**

Pracovní smlouva je prostředkem dosažení hlavního sociálního cíle pracovního poměru, kterým je výkon určité pracovní činnosti. Cíl to ale není jednorázový. Jde o dlouhodobý, opakující se výkon práce. Úloha pracovní smlouvy proto nemůže skončit založením pracovního poměru.

Zákoník práce, přes všechny změny, ke kterým došlo a přes deklarovanou smluvní volnost v novém zákoníku práce, stále není důsledný, pokud jde o řešení vztahu „smlouva – právní vztah“ (pracovní smlouva – pracovní poměr). Tak jako dříve se sice pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, v dalších ustanoveních se však hovoří jen o pracovním poměru – mění pracovní poměr (§ 40), rozvazuje se pracovní poměr (§ 48 a další) atd. Co se děje v uvedených případech s pracovní smlouvou zákoník práce neřeší, jako by pracovní smlouva a vlastně ani jiné smlouvy určující obsah pracovního poměru, neexistovaly. V civilním právu však obecně platí, že se uzavírá smlouva, která zakládá právní vztah, rozvazuje se smlouva a tím zaniká jí založený právní vztah atd. – dualismus pracovní smlouvy a pracovního poměru je tedy zachován.⁵

Pracovní poměr není totožný s právní skutečností, na jejímž základě vznikl. Pracovní smlouva je právní skutečností (právním jednáním), které zakládá konkrétní pracovní poměr. Strany pracovní smlouvy při jejím uzavírání sledují zcela konkrétní cíl – výkon určitého druhu práce na určitém místě a v určitém čase. Pracovní smlouva je prostředkem dosažení tohoto cíle. Protože však společenským cílem zde není jednorázový, ale opakující se výkon práce, nemůže úloha pracovní smlouvy skončit pouhým založením pracovního poměru.

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti jeho účastníků, obsahem pracovní smlouvy je určení, jaký pracovní poměr vznikne.

Pracovní poměr, který je smlouvou založen, je velmi složitý synallagmatický právní vztah, jehož obsahem je celá řada práv a povinností. Ty jsou určeny jak pracovní smlouvou, tak jinými smlouvami, či souborem norem (obvyčejně kogentních), které se právě působením pracovní smlouvy uvádějí do právního života. To znamená, že pracovní poměr neobsahuje jen ty právní následky, které si strany výslovně sjednaly. Obsahuje i jiné, které stanoví kogentní právní normy

⁵ Jedná se o starý problém pracovního práva, který byl předmětem úvah již v 70. letech. Blíže k tomuto problému viz KALENSKÁ, M. *Některé charakteristické rysy pracovního poměru*, AUCI. Praha No. 3/1969, str. 17 a násl.; KOSTEČKA, J.: *Několik úvah o předmětu pracovního práva*, Stát a právo č. 14/1971, str. 131 a násl.

a na které strany vůbec nepomýšlely, když sjednávaly smlouvu (např. náhradu případné škody). Strany se přitom projevem vůle takovým následkům nemohou vyhnout – následky nastanou za určitých okolností ex lege.

Zatímco obsahem pracovní smlouvy je určení, jaký pracovní poměr vznikne, obsahem pracovního poměru jsou konkrétní práva a povinnosti jeho účastníků. Pracovní smlouva aktivizuje nezávisle na vůli stran (mocí práva) právní normy kogentní, relativně kogentní i dispozitivní, které doplňují do obsahu pracovního poměru další práva a povinnosti. Jakmile pracovní smlouva nabude účinnosti (u některých práv již okamžikem nabytí platnosti), začínají působit normy pracovního práva, které sice z vůle stran, ale pak již nezávisle na ní, formují pracovní poměr touto smlouvou založený.

Pracovní smlouva převádí obecná pravidla, vyjádřená v pracovněprávních normách, do konkrétního pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní normy působí na konkrétní pracovní poměr jen proto, že byla uzavřena pracovní smlouva, a jen potud, pokud je tato smlouva platná a účinná. Pracovní smlouva tedy ovlivňuje pracovní poměr po celou dobu jeho existence tím, že

- transformuje obecná pravidla právních norem na konkrétní pracovní poměr,
- na tento pracovní poměr přenáší vůli stran, což se děje jednak využitím relativně kogentní a dispozitivní právní úpravy, a jednak tím, že strany sjednávají řadu náležitostí výkonu práce přímo v pracovní smlouvě.
- Oproti předcházející právní úpravě obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., kdy pracovní smlouva dominovala v tom smyslu, že strany mohly svá práva upravit pouze v rámci právních předpisů v pracovní smlouvě, dnes zákoník práce umožňuje, aby práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích byla smluvně upravena odchylně od zákona. Pokud jde o založení pracovního poměru, je však pracovní smlouva nezastupitelná.
- Obsahem pracovního poměru jsou tak
- práva a povinnosti stanové výslovně v pracovní nebo jiné smlouvě,
- práva a povinnosti stanovené kogentními či relativně kogentními normami pracovního práva. Normy a ostatní smlouvy pracovního práva však mohou na konkrétní pracovní poměr působit jen proto, že je pracovní smlouva „odstartovala“.

4. Subjekty základních pracovněprávních vztahů – fyzické osoby

Jinak řešena je v zákoníku práce i právní subjektivita účastníků pracovněprávních vztahů. Obecným poznatkem je, že žádný subjekt práva se nemůže stát subjektem všech myslitelných práv a povinností či svou vůlí zakládat všechny právní vztahy. Způsobilst každého subjektu se vztahuje jen na určitý vybraný, i když případně velmi obecný a široký okruh práv a povinností.⁶

⁶ Každé právní odvětví musí vyřešit základní otázku, která jsou základní právní jednání upravující právní vztahy tohoto odvětví, na základě jakých právních jednání vzniká způsobilst každého subjektu těchto vztahů apod.

Každé právní odvětví stanoví pro své účely požadavky na subjekty, které v jeho rámci mohou být nositeli subjektivních práv a povinností a stanoví, za jakých podmínek může být jejich vůle základem právního jednání. Okruh práv, povinností a právních jednání, ke kterým je určitý subjekt způsobilý, je vymezen ve vztahu k jeho společenské funkci, a proto lze říci, že způsobilost k právům a povinnostem je jen relativní.

Právo může aprobovat chování fyzické osoby jen tehdy, jestliže je schopna utvářet příslušný psychický vztah k vlastnímu chování a jeho výsledku. Osoba musí být intelektuálně natolik vyspělá, aby rozeznala, co smí a co nesmí a musí mít schopnost ovládat své chování vůlí. Jen takové fyzické osobě je možné nějaké chování přikazovat a za chování, které neodpovídá těmto schopnostem, ji sankcionovat.

Je také známo, že zmíněné schopnosti se nevyvíjejí u jednotlivců stejně, nejsou stejné u lidí stejného věku, protože nezávisí jen na samotném věku, ale i na tělesné a duševní vyspělosti, na jejichž utváření má vliv sociální prostředí a množství dalších faktorů.

Způsobilost vytvořená tímto způsobem nemusí vždy odpovídat skutečné psychické způsobilosti: např. zjištění, že člověk dosáhl věku 18 let, nemusí nevyhnutelně znamenat, že je z hlediska svých rozumových a volních schopností psychický způsobilý do důsledků posoudit své jednání. Proto právo nevylučuje, aby se při zjištění existence právem stanoveného kritéria způsobilosti zkoumalo, zda byly dány i psychické předpoklady způsobilosti, tedy např. aby se zjišťovalo, že někdo, přesto že je více než osmnáctiletý, je přece nezpůsobilý pro určité právní jednání pro přechodnou nebo i trvalou duševní poruchu.

Ideální by tedy bylo zkoumat v každém jednotlivém případě, zda při konkrétním právním jednání byla dána příslušná psychická úroveň jednajícího. To z celkem pochopitelných důvodů nelze, a proto právo nahrazuje tyto skutečnosti zpravidla věkem, jako jejich objektivizovaným průměrem. Tím se samozřejmě nahrazuje skutečný psychický stav rozhodující pro posouzení právních následků jednání právní normou předpokládaným typickým stavem (vyvratitelná domněnka), přičemž se oba mohou, ale nemusí překrývat. Přesto právo stanoví způsobilost a nezpůsobilost takovým formálním způsobem, protože tím dosáhne toho, že se existence způsobilosti nemusí zkoumat v každém jednotlivém případě.

Věková hranice může mít absolutní a relativní význam. Absolutní význam je zřejmě potřebný pro pracovněprávní vztahy, kdy nedostatek věku způsobuje vždy nezpůsobilost, relativní význam má v právu občanském, kdy způsobilost k právnímu jednání se posuzuje ve vztahu ke konkrétní rozumové vyspělosti.

Právní způsobilost v pracovním právu je navíc třeba posuzovat s ohledem na sociální roli, kterou člověk v těchto vztazích hraje, totiž podle toho, zda je zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Zákoník práce až doposud řešil tyto otázky s ohledem na charakter upravovaných společenských vztahů a programové oddělení od občanského práva samostatně. Úprava byla vcelku dostačující a nezpů-

sobovala v praxi žádné problémy. Nyní se prosadila jednotná úprava provedená občanským zákoníkem.

4.1. Fyzická osoba jako zaměstnanec

Předmětem úpravy pracovního práva jsou (zjednodušeně řečeno) vztahy závislé (námezdní) práce. Pracovní právo se považuje za součást civilního práva. A to i přesto, že ve společenských vztazích, které upravuje, se objevuje poměrně velké množství veřejnoprávních zásahů státu, které se zdůvodňují potřebou ochrany sociálně slabšího subjektu – zaměstnance.

Otázku způsobilosti člověka k právům a povinnostem i k právnímu jednání pracovní právo doposud řešilo především s ohledem na mezinárodní závazky ČR [tj. Úmluvy MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, dále pak Evropskou sociální chartu (1961), či Směrnici rady č. 94/33/ES (1994)], s vazbou na délku povinné školní docházky.

V souladu s dokumenty mezinárodního pracovního práva byl věk vzniku způsobilosti k právům a povinnostem i způsobilosti k právním úkonům původně stanoven na 15 let. Zvolený věk korespondoval i s věkem počátku trestní odpovědnosti a s délkou povinné školní docházky.

Dnes tuto otázku řeší občanský zákoník. Podle § 6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Na to navazuje § 34 občanského zákoníku, podle kterého závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána.⁷

Vznik právní způsobilosti fyzické osoby (svéprávnosti) v pracovním právu je upraven v § 35 občanského zákoníku, podle kterého nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (zřejmě zákoníku práce).

Vývoj povinné školní docházky na našem území prošel složitým vývojem, kdy se měnila její délka i organizace. Na českém území školní docházku dětí od 6 do 12 let zavedl roku 1774 Všeobecný školní řád Marie Terezie. Panovnice v něm použila větu: „Rádi bychom viděli, kdyby rodičové svých dětí ve věku 6 – 12 let do škol posílali.“ V r. 1869 byla povinná školní docházka prodloužena na 8 let, od šesti do čtrnácti let věku dítěte. Prvních pět let se žáci učili v obecné škole, zbývající tři roky mohli absolvovat buď rovněž na obecné škole (na venkově), nebo v měšťánské škole (ta musela být v každém školním okrese aspoň jedna a sloužila žákům, kteří neměli možnost studovat na gymnáziu), nebo na různých typech gymnázia.

Tzv. malý školský zákon z r. 1922 zlepšil materiální podmínky pro výuku stanovením maximálního počtu žáků ve třídě na 80, postupně pak na 60 a 50. Nábo-

⁷ Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

ženství přestalo být povinným předmětem, byla však zavedena povinná občanská nauka a ruční práce.

Zákon o základní úpravě jednotného školství z dubna 1948 prodloužil povinnou školní docházku na 9 let a skoncoval se školským dualismem: vzdělávání pro celou věkovou skupinu 6 až 15 let bylo společné a uskutečňovalo se na pětileté národní škole a čtyřleté střední škole.

V roce 1953 byla povinná školní docházka zkrácena na osm let. Zákon z roku 1960 ji ale opět prodloužil na 9 let a zakotvil současnou strukturu škol i její terminologii: základní škola (v letech 1960-1978 základní devítiletá škola) se člení na 1. a 2. stupeň. Délka stupňů se v průběhu doby měnila z 5 + 4 (v čase devítileté školy) na 4 + 4 (v době osmileté základní školy v letech 1979-1989), pak na 4 + 5 (v letech 1990-1995, kdy poslední rok povinné, tehdy desetileté, školní docházky bylo možno absolvovat na střední škole, což prakticky znamenalo 4 + 4 + 2) a počínaje školním rokem 1995/96 zpět na 5 + 4.

Od roku 1990 lze povinnou školní docházku plnit nejen na základní škole, ale znovu i na gymnáziu.

Od roku 2001 se pro děti ze socio-kulturně znevýhodňujícího prostředí v posledním roce před započítím povinné školní docházky zřizují tzv. přípravné třídy v mateřských nebo základních školách (od r. 2005 pouze na základních školách).⁸ Povinnou školní docházku, v současné době upravuje v České republice zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Podle něj školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku (§ 36 odst. 1 školského zákona). Školní rok začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku (§ 24 odst. 1 školského zákona). Školní rok se člení na období školního vyučování a období školních prázdnin (§ 24 odst. 1 školského zákona). Školní vyučování končí 30. června (vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku). Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky (§ 43 školského zákona). V krajním případě tedy splní žák povinnou školní docházku 30. června toho roku, v němž dosáhne sedmnácti roku věku, pokud sedmnácti let nedosáhl dříve.

Ke vzniku pracovněprávní subjektivity fyzické osoby je tedy třeba kumulativní splnění dvou zákonem stanovených hmotněprávních podmínek (věk 15 let + ukončení povinné školní docházky).

Z toho vyplývá, že způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právnímu jednání v pracovním právu (které vznikají současně) je vázána především na den ukončení povinné školní docházky. Pokud zákoník práce pro uzavření některých smluv vyžaduje dosažení 18 let věku [při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti (§ 252 odst. 2 zákoníku práce) a při uzavření dohody o odpověd-

⁸ Zdroj: Informační databáze EU o vzdělávání Eurydice (<http://www.eurydice.org>) – Eurybase. Autor: Lucie Julinová.

nosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 zákoníku práce)], jedná se o omezení způsobilosti k takovému právnímu jednání (zákonné omezení svéprávnosti).

Vztah věku, školní docházky a pracovní právní subjektivitu zaměstnance prošel zajímavým vývojem.

- *Původně v roce 1965 stanovil § 11 zákoníku práce odst. 1, že „způsobilost občana mít v pracovní právních vztazích práva a povinnosti vzniká v kalendářním roce, v němž občan dovrší 15 let věku, nejdříve však skončením povinné školní docházky. Totéž platí o vzniku jeho způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe právní povinnosti (způsobilost k právním úkonům), pokud není dále stanoveno jinak“.*
- *V roce 1975 bylo § 11 odst. 1 zákoníku práce stanoveno, že „způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce nebo učebního poměru den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku“.*
- *Počínaje 31. 1. 1991 stanovil § 11 odst. 1 zákoníku práce, že „způsobilost občana mít v pracovní právních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (pracovní právní způsobilost) vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy občan dosáhne 15 let věku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku. Pracovní právní způsobilost občana, který ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku, vzniká dnem ukončení povinné školní docházky, nejdříve však dosažením 14 let věku“.*
- *Stejně řešil zákoník práce tuto otázku ke dni 30. 9. 2004, s tím rozdílem, že marginální rubrika byla nadepsána „Zaměstnanci“ a o pomocné škole se zákon nezmiňoval.*
- *Poslední stav úpravy v zákoně č. 65/1965 Sb. byl takový, že § 11 odst. 1 stanovil, že „způsobilost fyzické osoby mít v pracovní právních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práva a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku“.*

Dnes se vracíme svým způsobem k původnímu právnímu stavu zákona č. 65/1965 Sb., kdy subjektivita zaměstnance vznikala v den ukončení povinné školní docházky, avšak s ohledem na skutečný věk fyzické osoby.

Podle současného právního stavu je situace taková, že v okamžiku ukončení povinné školní docházky

- má fyzická osoba omezenou způsobilost k právním jednáním v občanském právu (není dosud podle § 30 odst. 1 občanského zákoníku zletilá),

- pokud dosáhla 15. roku věku, má úplnou pracovněprávní způsobilost (§ 35 občanského zákoníku), ale smlouvy o hmotné odpovědnosti a o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, uzavřít nemůže.⁹

Nová právní úprava však navozuje dojem, jako by způsobilost zaměstnance k právnímu jednání byla po určitou dobu omezena. Máme na mysli především ust. § 35 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek (zřejmě dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce), pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.¹⁰

Na to navazuje § 56a odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu.

Podle § 77 odst. 5 zákoníku práce může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti takového okamžitého zrušení je třeba přivolení soudu.

V uvedených případech je na soudu aby posoudil, zda výkon práce v základním pracovněprávním vztahu se přičí vzdělávání, vývoji nebo zdraví nezletilého. Protože posouzení bude možné jen na základě odborného posudku psychologa, potrvá řízení zřejmě delší dobu, takže rozhodnutí soudu bude zřejmě vydáno v době, kdy nezletilý dosáhne věku 16 let a bude jen platonické.

Co je však daleko horší, je to, že je tu dána pravomoc někoho, kdo není účastníkem pracovněprávního vztahu, vztah ukončit, přičemž důvody, kdy tak může učinit, jsou velmi neurčité. Jedná se o zastoupení ex lege?

V této souvislosti je třeba (zejména pokud jde o zdraví nezletilého zaměstnance) poukázat na ust. § 243 a další zákoníku práce, které stanoví povinnost zaměstnavatele věnovat zvýšenou péči zdraví mladistvých, pravidelné lékařské prohlídky atd.

⁹ V důsledku platné právní úpravy lze říci, že když patnáctileté dítě, které dokončilo povinnou školní docházku, rozbije při hraní sousedovi okno, nese odpovědnost za vzniklou škodu, kterou však uhradí rodiče. Rozbije-li dítě toto okno při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s tím (tedy jako zaměstnanec), je povinno uhradit škodu samo zaměstnavateli podle zákoníku práce, který ji pak uhradí poškozenému.

¹⁰ Tímto jiným právním předpisem bude zákoník práce.

4.2. Fyzická osoba jako zaměstnavatel

Pracovní právo v počátcích zákoníku práce z ideologických důvodů nepočítalo s tím, že by člověk – fyzická osoba – mohl zaměstnávat jiného člověka v pracovněprávním vztahu, leda výjimečně.

Např. v učebnici pracovního práva z roku 1957 se uvádělo, že „... lidově demokratický stát nemůže připustit, aby fyzické osoby volně sjednávaly bez jakéhokoli obmezení pracovní smlouvy a aby se stávaly zaměstnavateli, nýbrž musí mít na sjednávání takových smluv rozhodující vliv. To je nutné proto, že rozmístění pracovních sil je plánováno, a také proto, aby se u nás nerozmáhal vykořisťovatelský zaměstnanecký pracovní poměr. Toto obmezování se však neděje obmezováním právní subjektivity zaměstnavatelské, nýbrž předchozím administrativním schvalováním pracovních smluv“.¹¹

Tento přístup přetrval dlouho. Ještě v roce 1981 se v učebnici pracovního práva uvádělo, že „občania ... vo výnimočných prípadoch môžu byť zamestnávajúcim subjektom v pracovnoprávných vzťahoch“.¹²

Bylo to plně v souladu s filosofií, podle které bylo pracovní právo koncipováno především pro velké státní, pokud možno průmyslové podniky.

Tlak změněných společenských podmínek si až po roce 1990 vynutil, že byla právní úprava pracovních vztahů velkých podniků vztažena i na fyzické osoby. V souvislosti s tím bylo nutné nově vyřešit i otázku právní způsobilosti zaměstnavatele. Úprava vzniku pracovněprávní způsobilosti zaměstnavatele – fyzické osoby – byla proto začleněna přímo do zákoníku práce.

V návaznosti na rekodifikaci soukromého práva však v současné úpravě podle § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba (právnícká i fyzická), pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Kdy kdo může zaměstnávat fyzickou osobu, řeší zejména občanský zákoník i jiné právní předpisy.

Budeme-li vycházet z obecné úpravy § 30 odst. 1 občanského zákoníku, musíme konstatovat, že fyzická osoba je způsobilá právně jednat jako zaměstnavatel dosažením zletilosti, tj. dovršením 18. roku věku. Podle ustanovení § 30 odst. 2 se před nabytím zletilosti plné svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Není-li zde stanovena žádná výjimka, pak musíme dospět k závěru, že oba případy se budou vztahovat na fyzickou osobu – zaměstnavatele. V souvislosti s přiznáním svéprávnosti je potom třeba poukázat na ustanovení § 33 občanského zákoníku, podle kterého udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena (tedy bezesporu i k pracovněprávním jednáním). K platnosti se vyžaduje přivolení soudu. Přivolení soudu nahra-

¹¹ Viz HROMADA, J., CHYSKÝ, J.: *Československé pracovní právo*, Orbis. Praha 1957, str. 78

¹² FILO, J. A KOL.: *Československé pracovní právo, Obzor. Bratislava 1981, str. 138.*

zuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výtěžné činnosti jiným právním předpisem.

Do budoucna bude na judikatuře, aby sjednotila přístup soudů k povolování uvedených činností.

5. Závěr

V našem příspěvku jsme se pokusili ukázat některé problémy, které vznikají v souvislosti s novou kodifikací soukromého práva a výrazně ovlivňují i pracovní právo. Na řadu dalších otázek jsme nepoukázali, protože řešení všech problémů by přesahovalo možnosti našeho příspěvku. Takovou otázkou je třeba neplatnost a nicotnost právních jednání, absolutní a relativní neplatnost ve vztahu k některým pracovněprávním jednáním. Zdá se, že i řešení problematiky člověka jako subjektu pracovního práva bude v budoucnu závislé do značné míry na tom, zda převáží konzervativní postoje (v podstatě názor, že pracovní síla je tak výlučným zbožím, že je třeba ji chránit mimořádným způsobem) nebo zda převáží liberálnější přístup, podle kterého svéprávný člověk musí nést následky svého jednání, i kdyby si je přesně do detailu neuvědomoval. Je zcela zřejmé, že před teoretickou frontou stojí řada nevídaných úkolů, ale také je nutno brát v úvahu, že celá řada nevídaných úkolů stojí i před soudy, na nichž leží úkol řadu konkrétních ustanovení judikovat a sladovat tak možné, v úvahu připadající výklady.

Slovenské súkromné právo včera, dnes a zajtra

*Ján Lazar*¹

I.

Súkromné právo na území dnešnej Slovenskej republiky zaznamenalo počas takmer storočnej histórie početné zmeny, ktorých povaha, podstata a následky v zásade záviseli vždy od typu daných spoločenskopolitických predpokladov v jednotlivých úsekoch historického vývoja. Toto možno zreteľne demonštrovať na vývoji súkromného práva v bývalom Česko-Slovensku: O plnohodnotnom systéme súkromného práva bolo možné hovoriť iba dovtedy, dokedy existovalo Česko-Slovensko ako štát s trhovým ekonomickým systémom a pluralitnou demokraciou. Akonáhle sa po prevzatí moci komunistami v roku 1948 etabloval dirigistický štát s centrálnou riadeným hospodárstvom, znamenalo to odklon od súkromnoprávneho systému. Táto vývojová etapa trvala viac ako štyridsať rokov a vyznačovala sa na jednej strane masovým „zospoločenšením“ výrobných prostriedkov a obmedzovaním a postupnou likvidáciou súkromného vlastníctva na strane druhej. Návrat k právnemu dualizmu súkromného a verejného práva a tým tiež k plnohodnotnému súkromnému právu vyvolala až zásadná spoločenskopolitická „zmena“ v roku 1989. Tým sa vytvorili aj žiaduce a priaznivé predpoklady pre reformu celého systému súkromného práva. Vznikom Slovenskej republiky (1.1. 1993) dostala reforma súkromného práva osobitný impulz.

Nový demokratický štát sa stal v krátkom čase spoľahlivým členom Európskej únie a eurozóny. Pri reforme súkromného práva na Slovensku sa od samého začiatku nastúpila cesta europeizácie a novej kodifikácie. Na pozadí naznačeného vývoja možno celkom zreteľne ukázať komplikovanú minulosť, napínavú prítomnosť a perspektívnu budúcnosť slovenského súkromného práva.

II.

Po rozpade a zániku Rakúsko-Uhorskej monarchie sa Slovensko stalo súčasťou Česko-slovenska. Nový štát zachoval v oblasti súkromného práva vo veľkej miere kontinuitu s doterajším vývojom. Na základe tzv. recepčného zákona² bolo

¹ prof. JUDr. Ján Lazar, DrSc., Katedra občianskeho a obchodného práva, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² Zákon č.11/ 1918, Sb.z. a n. (Sbíрка zákonů a nařizení státu československého).

zásadne prevzaté doteraz platné právo v Čechách a na Slovensku. To znamená, že v Česku platili naďalej rakúsky Všeobecný občiansky zákonník (ABGB) a ostatné súkromnoprávne zákony a na Slovensku uhorské obyčajové právo spolu s jednotlivými súkromnoprávnymi zákonmi³. Medzi inými recipovanými zákonmi zasluhujú zmienku rakúsky Obchodný zákonník (1863) a uhorský Obchodný zákonník (1875). Tento právny dualizmus v dvoch častiach jednotného štátu trval až do roku 1950, keď bol vydaný prvý československý Občiansky zákonník. Počas trvania I. Česko-slovenskej republiky (1918-1939) prebiehali kodifikačné práce na novom jednotnom občianskom zákonníku, ktorého vládny návrh bol predložený aj do parlamentu. Legislatívny proces však nemohol byť ukončený v dôsledku rozbitia republiky hitlerovským Nemeckom. Samotný vládny návrh predstavoval vlastne revidovaný a uspôsobený rakúsky ABGB.⁴ Pravda, v medzivojnovom období boli v oblasti súkromného práva vydané početné osobitné zákony. K takýmto napr. patria zákon o manželskom práve (1919), zákon o autorskom práve (1927), katastrálny zákon (1927), zákon o osvojení (1928), zákon o nekalej súťaži (1927), zákon o karteloch (1933), zmenkový zákon (1927), zákon o konkurznom, vyrovnávacom a odporovacom poriadku (1931), zákon o poisťovní (1934) a ďalšie.

Po druhej svetovej vojne bol síce základ právneho dualizmu zachovaný, ale fakticky sa v spoločnosti podľa programu „národnej a demokratickej revolúcie“ podstatne zmenili majetkové vzťahy, najprv v dôsledku a prostredníctvom konfiškačných a retribučných opatrení⁵ a potom následne prostredníctvom rozsiahlej nacionalizácie. Na jeseň v roku 1945 začala už prvá vlna nacionalizácie podľa dekrétov prezidenta republiky č. 100 až 103/1945 Sb. Potom boli poštátnené veľké podniky, banky a poisťovne.⁶ Po prevzatí moci komunistickou stranou vo februári 1948 sa proces nacionalizácie urýchlil. Teraz prišli na rad aj stredné i malé podniky. V tejto etape boli medzi tým pripravované tiež základné legislatívne projekty smerujúce k zmene celého právneho systému vrátane súkromného práva. Medzi nimi zohrávala rozhodujúcu úlohu nová ústava, ktorú parlament prijal v máji 1948. Výsledky „socialistickej revolúcie“, ktoré boli zakotvené v ústave

³ Uhorské obyčajové právo v knižnej podobe zostavil v roku 1514 uhorský právnik Štefan z Vrbovca (Verböczy) pod názvom: „Opus tripartitum iuris consuetudinarii incliti Regni Hungariae partimque adnexarum“. Ide o súkromnú zbierku právnych pravidiel a rozhodnutí kráľovskej kúrie najvyššieho súdu.

⁴ DVOŘÁK, J.: *Zur Entwicklung des bürgerlichen Rechts von 1945 bis zur Gegenwart*, in: Heinz Mohnhaupt/Hans Andreas Schönfeld (Hg.), Normdurchsetzung in osteuropäischen Nachkriegsgesellschaften (1944-1989), Band IV.: Tschechoslowakei (1944-1989), 1998, 179.

⁵ Právnym základom konfiškácie a trestnoprávneho prepadnutia majetku v prospech štátu (retribúcie) boli dekréty prezidenta republiky č.12/1945 Zb., č.108/1945 Sb., č.16/1945 Sb., č. 17/1945 Sb. a ďalšie predpisy. Konfiškácie postihovali „nepriateľský“ majetok; pri retribúcii išlo o potrestanie nacistických zločincov a kolaborantov. Porovnaj: JANČO, A.: *Die Veränderungen im System der Eigentumsverhältnisse in der ehemaligen Tschechoslowakei von Ende des zweiten Weltkrieges bis zum Februar 1948*, in: Heinz Mohnhaupt/ Hans Andreas Schönfeld (Pozn.4.), 607 an.

⁶ Pozri k tomu: LAZAR, J.: *Občianske právo hmotné*. zv.1, Bratislava 2010, 46 an.

našli potom svoje vyjadrenie tiež v súkromnom práve. Princípy novej ústavy našli osobitne zreteľne svoj odraz v novom československom Občianskom zákonníku.⁷

III.

Nový československý Občiansky zákonník plnil dve hlavné úlohy:

a) Vydaním tohto zákonníka vznikol po 30 rokoch existencie československého štátu prvý unifikovaný kódex súkromného práva, ktorého pôsobnosť sa vzťahovala na celé územie Česko- Slovenska. Tým sa skončila historická etapa dualizmu rakúskeho súkromného práva v Čechách a uhorského obyčajového práva na Slovensku.

b) Po obsahovej stránke spočívala úloha OZ v tom, aby občianskoprávna úprava priamo či nepriamo umožňovala ďalšie zmeny v oblasti majetkových vzťahov v súlade s cieľmi politickej moci. Najzreteľnejšie boli tieto zmeny vo vecnom práve. Ich ustanovenia týkajúce sa osobitne vlastníctva sa opierali očividne o sovietsky vzor a o skúsenosti nadobudnuté v Sovietskom zväze.⁸ Primerane tomu sa OZ vzdal všeobecného a jednotného pojmu vlastníckeho práva a diferencoval vlastnícke vzťahy podľa konkrétnych foriem a druhov. Tým sa kopírovala podoba vlastníctva akú upravovala ústava. Rozlišovali sa dve formy socialistického vlastníctva a síce štátne a družstevné vlastníctvo. Popri tom sa rozoznávalo aj osobné vlastníctvo ako neproduktívne vlastníctvo a tiež súkromné vlastníctvo k výrobným prostriedkom.

Pre vzájomné vzťahy medzi jednotlivými formami a druhmi vlastníctva bola charakteristická nerovnosť a nerovnocennosť.⁹ Socialistické vlastníctvo osobitne vo forme štátneho vlastníctva bolo ďalekosiahlym spôsobom privilegované. Naproti tom súkromné vlastníctvo k výrobným prostriedkom bolo považované za menejhodnotné. Beztak sa predpokladalo, že neskôr bude zrušené. To platilo osobitne pre takzvané vykorisťovateľské vlastníctvo, čím sa mienilo vlastníctvo k výrobným prostriedkom, ktoré „vykorisťovalo“ cudziu pracovnú silu. Ustanovenia týkajúce sa súkromného vlastníctva boli preto tak formované a formulované, aby nemohli predstavovať nijaké prekážky pre jeho odstránenie.

Ďalšie zásadné zmeny sa udiali v úprave právneho režimu nehnuteľností. OZ opustil rímskoprávnu zásadu „superficies solo cedit“. Ustanovenie § 25 zrušilo tradičnú súnalezitosť stavby a pozemku. O stavbe platilo, že už viac nie je podstatnou súčasťou pozemku. Vlastníctvo stavby a pozemku mohlo byť oddelené

⁷ Zákon č.141/1950 Sb..Občianský zákonník nadobudol účinnosť 1.1.1951.

⁸ V dôvodovej správe k Občianskemu zákonníku sa doslova hovorí „Nášim vzorom pri tejto kodifikácii je sovietske občianske právo“ Pozri:Autorský kolektív: *Občiansky zákonník*, Povereníctvo spravodlivosti,Bratislava 1951,33.

⁹ Porovnaj: LAZAR, J.: *Die Veränderungen der Eigentumsordnung in der ehemaligen Tschechoslowakei während der Jahre 1948 bis1989*, in: Gerd Bender/Ulrich Falk (Hg),*Recht im Sozialismus.Analysen zur Normdurchsetzung in osteuropäischen Nachkriegsgesellschaften (1944-1989)*, Band I.Enteignung,1999,111 a n.

(§ 155 OZ). Za touto úpravou sa skrýval ďalekosiahly cieľ, ktorým bolo zmierenie a riešenie problémov vyskytujúcich sa v rámci kolektivizácie poľnohospodárstva. Totiž poľnohospodárske družstvá a iné „socialistické“ subjekty, ktorým prislúchalo právo pôdy využívať neboli spravídla aj jej vlastními. Uplatnenie zásady „superficies solo cedit“ by v tejto právnej situácii malo za následok, že stavba na tomto pozemku, ktorý bol formálne vo vlastníctve roľníka – člena družstva ako oprávnenej osoby by prešla do vlastníctva vlastníka pozemku. A práve takémuto výsledku sa za každú cenu chcelo zabrániť, pretože politicky želaný bol pravý opak.¹⁰ Význam a dosah tejto úpravy bol ešte oveľa širší a väčší. Nezávisle od účelového určenia pozemkov bolo možné vo všeobecnosti pozorovať úplne novú tendenciu spočívajúcu v tom, že faktická držba a užívanie pozemkov sa konzekventne oddeľovalo od vlastníckeho práva. Tento trend postupom času stále narastal až (niekedy v polovici 60 rokov) dosiahol také rozmery, že sa z neho stalo generálne pravidlo. Na tom základe vznikol kompletný systém užívacích práv, prostredníctvom ktorého bolo vlastnícke právo k pozemkom čoraz viac zatlačované do pozadia.¹¹

Na základe OZ z roku 1950 zmenilo sa zásadne aj pozemkoknižné právo.¹²
Občiansky

zákoník opustiť zásadu, že zápis do pozemkovej knihy má mať aj materiálno-právne účinky.¹³

Zmeny právnych pomerov vo vzťahu k nehnuteľnostiam sa síce aj naďalej zapisovali do pozemkových kníh, avšak tieto mali iba deklaratórny význam. Bývalý intabulačný princíp a prísne pozemkoknižné úpravy boli v rozpore s politickými záujmami na rýchlym a často nelegitímnom usporiadaní vecných práv k nehnuteľnostiam. Osobitne predstavovali prekážku rýchlej kolektivizácii poľnohospodárstva. Totiž v dôsledku kolektivizácie stratilo vlastníctvo k pôde prakticky svoj význam. Roľník so vstupom do jednotného roľníckeho družstva prevádzal na družstvo držbu a časove neobmedzené užívacie právo k svojej pôde. Formálne mu síce zostalo vlastnícke práva, ale ako „nudum ius“ Takže družstvo mohlo vykonávať všetky oprávnenia ako vlastník, vrátane práva stavby. Roľník-člen družstva mohol svoj pozemok previesť na iného len výnimočne a to so súhlasom družstva, čo sa fakticky rovnalo zákazu scudzovania.¹⁴

Napokon vo všeobecnosti súkromný obchod a primerane tomu aj občiansko-právny obrat s nehnuteľnosťami bol v tomto období už veľmi obmedzený.

¹⁰ Tamže, 112.

¹¹ Porovnaj: ŠTEFANOVIČ, M.: *Pozemkové právo*, Bratislava Príroda, 1971, 121 an.; FÁBRY, V. / DROBNÍK, J.: *Vlastníctví a užívání půdy, a pozemková správa*. Praha, ČSAV, 1983, 191 an.

¹² Konkretizáciu zmien v pozemkoknižnom práve obsahuje vyhláška Ministerstva spravodlivosti č. 16/1950 Sb.

¹³ Porovnaj: Kolektív: *Učebnica občianskeho a rodinného práva*, I. zväzok. Bratislava Slovenské vydavateľstvo politickej literatúry 1956, 379

¹⁴ Porovnaj: ustanovenie § 23 ods. 2 zákona č. 49/1959 Zb. o poľnohospodárskych výrobných družstvách.

Pokiaľ aj existoval, tak bol vystavený prísnej verejnoprávnej kontrole; na účinnosť každej zmluvy o prevode nehnuteľností sa vyžadoval ešte súhlas príslušného okresného národného výboru.¹⁵

Tento právna stav týkajúci sa občiansko-právneho režimu nehnuteľností skončil 31.3.1964, keď nadobudol účinnosť nový Občiansky zákonník, ktorý celkom opustil zápisy do pozemkových kníh a namiesto nich zaviedol takzvanú jednotnú evidenciu nehnuteľností. Túto úlohu viesť evidenciu vykonávali v súlade so zákonom orgány geodézie a kartografie ako špecializované administratívne orgány.¹⁶ Ich zápisy mali však len deklaratívny, organizačný, resp. technický charakter. Pozemkové knihy boli uložené do úschovy príslušného štátneho notárstva. Štátnym notárstvami prislúchalo udeľovanie súhlasu s prevodom nehnuteľností. Takýto súhlas sa udeľoval ako výsledok osobitného registračného konania a pozitívne rozhodnutie štátneho notárstva malo vo vzťahu k posudzovanej zmluve konštitutívne účinky. Tento právny stav trval až do 1.1.1993, kedy bol zavedený kataster nehnuteľností, ktorý zahrnul do jedného registra ako kataster samotný, tak aj pozemkovú knihu.

V záväzkovom práve bola vzhľadom na potreby hospodárskeho plánu obmedzená zmluvná sloboda.¹⁷

IV.

Prvý česko-slovenský Občiansky zákonník však neplatil dlho. Už začiatkom 60. rokov bolo možné zaznamenať obrat vo vývoji celého právneho systému, vrátane súkromného práva. Dosiahol sa vysoký stupeň „zospoločenšenia“ výrobných prostriedkov a koncentrácie majetku v rukách štátu, resp. ďalších socialistických organizácií. V roku 1960 sa nachádzali takmer všetky výrobné prostriedky v priemysle, doprave, obchode a vo finančníctve v socialistickom, a to predovšetkým v štátnom vlastníctve. To platilo približne rovnako aj pre viac ako 86% výrobných prostriedkov v sektore poľnohospodárstva. Zo súkromného vlastníctva zostali už len zbytky.

Tieto politické a ekonomické danosti našli svoj výraz v Ústave z roku 1960.¹⁸ Česko-slovenská republika dostala prívlastok, či prezývku „socialistická“. Primerane tomu Ústava upravila obsahove len socialistické vlastníctvo v jeho oboch základných formách: štátne a družstevné vlastníctvo. V Ústave bolo zakotvené aj osobné vlastníctvo ako jediná individuálna vlastnícka forma.¹⁹ Súkromné vlastníctvo nebolo v Ústave výslovne spomenuté. Z toho sa dalo vyvodiť, že súkromné vlastníctvo by nemalo požívať ústavnoprávnu ochranu. V krajnom prípade mohla

¹⁵ Zákon č.65/1951 Zb. o prevode nehnuteľností a o nájme poľnohospodárskej a lesnej pôdy.

¹⁶ Zákon č.22/1964 Zb.o evidencii nehnuteľností.

¹⁷ Porovnaj: Dvořák, J.: dielo v pozn.č. 4, 191.

¹⁸ Zákon č.100/1960 Zb.

¹⁹ Porovnaj: LAZAR, J./ŠVESTKA, J. a kolektív: *Československé občianske právo – učebnica*. Bratislava, Obzor, 1986, 1.zv., 335n.

sa jeho obmedzená ústavnoprávna ochrana nepriamo odvodiť z článku 9 Ústavy, ktorý hovoril o tom, že sa pripúšťa „malé súkromné hospodárstvo založené na osobnej práci a vylučujúce vykorisťovanie cudzej pracovnej sily“.

Na rozdiel od iných takzvaných socialistických krajín zašiel v Česko-slovensku najďalej vývojový proces, ktorým sa úprava súkromného práva vzdialila od pôvodného stavu. Podľa vtedy prevládajúcej koncepcie bola úprava súkromného práva rozptýlená podľa odvetvového princípu do viacerých samostatných zákoníkov. Tak vznikli v oblasti súkromného práva tri, resp. päť rozličných, samostatných a od seba oddelených kódexov: Občiansky zákonník,²⁰ Hospodársky zákonník,²¹ Zákonník medzinárodného obchodu,²² Zákon o rodine²³ a Zákonník práce.²⁴ Zákonníky s výnimkou zákona o rodine neboli obsahovo vôbec vzájomne prepojené. Nijaký z nich nemal všeobecný charakter a tým samým každý jednotlivito predstavoval „komplexnú“ úpravu. V Občianskom zákonníku boli upravené len také osobné a majetkové vzťahy, ktoré vznikali v oblasti uspokojovania osobných potrieb občanov. Subjektmi týchto vzťahov mohli byť na jednej strane tzv. socialistické organizácie a na druhej strane občania ako aj občania navzájom.²⁵ Hospodársky zákonník fungoval ako nástroj hospodárskeho riadenia a upravoval socialistické vlastníctvo a hospodárske zmluvy, t.j. zmluvy, ktoré vznikli medzi socialistickými organizáciami navzájom.²⁶ Zákonník medzinárodného obchodu upravoval vzťahy týkajúce sa tzv. kapitalistických krajín. V hospodárskych stykoch medzi socialistickými štátmi platili „Všeobecné podmienky pre dodávky tovarov medzi členskými štátmi RVHP“. Rodinné právo bolo už od roku 1949 upravené samostatne a oddelene od občianskeho práva a táto separácia trvá až doposiaľ.

Naproti tomu vývoj pracovného práva a jeho cesta ku kodifikácii bola zdĺhavajšia. Za celé toto obdobie t.j. od februára 1948 po prijatie kódexu pracovného práva v roku 1965 politická moc presadzovala svoje ciele v tejto oblasti prostredníctvom celého radu osobitných právnych predpisov zameraných na maximálnu redukciu súkromnoprávných elementov v pracovnoprávných vzťahoch. V konkrétnosti išlo najmä o eliminovanie princípov slobody pri voľbe a výkone povolania ako aj rovnosti občanov pred zákonom v závislosti od ich triednej príslušnosti a politickej orientácie.²⁷ Odhliadnuc od obsahu tohto pracovného kódexu, ktorý plneniu uvedených cieľov napomáhal, predmetom svojej úpravy legislatívou

²⁰ Zákon č.40/1964 Zb.

²¹ Zákon č.109/1963 Zb.

²² Zákon č.101/1963 Zb.

²³ Zákon č.94/1963 Zb.

²⁴ Zákon č.65/1965 Zb.

²⁵ Pozri: Lazar, J./Švestka, J.: v diele cit.v pozn.19,17 a n.

²⁶ Pozri bližšie: ŠKŘEJPKOVÁ, P.: *Entwicklung des Handels- und Wirtschaftsrechts nach 1945*, in: Heinz Mohnhaupt/ Hans-Andreas Schönfeldt Hg. (poznámka 4).211 n.

²⁷ V podrobnostiach pozri: BARANCOVÁ, H.: *Verletzungen der Prinzipien der Freiheit und der Gleichheit in der tschechoslowakischen Arbeitsgesetzgebung nach 1945*, in: Heinz Mohnhaupt/ Hans Andreas Schönfeldt (Hg). Poznámka č.4.,667n.

podobou a štruktúrou prispieval k atomizácii právnej úpravy súkromného práva, pretože mu chýbalo prepojenie najmä na Občiansky zákonník. Obdobie úplnej samostatnosti a oddelenosti pracovnoprávnej kodifikácie skončilo až v roku 2001 prijatím nového slovenského Zákonníku práce.

V súlade s koncepciou a predmetom úpravy bola v OZ zavedená celkom nová systematika a terminológia. OZ nepoznal viac také termíny a pojmy ako vecné právo, záväzkové právo, nájomná zmluva, zmluva o dielo atď. Tieto doposiaľ bežné a zaužívané pojmy boli nahradené sociálnoekonomickými kategóriami ako napr. nájomná zmluva bola nahradená pojmom „osobné užívanie bytov“ alebo „osobné užívanie pozemkov“ alebo zmluva o dielo pojmom „zhotovenie veci na zákazku“. Ďalej v OZ vôbec neboli upravené mnohé obvyklé inštitúty súkromného práva ako napr. držba, vydržanie, susedské práva, zmluvné záložné právo a pod. Okrem toho Občiansky zákonník sa vo svojich ustanoveniach §§ 123 ad podrobne zaoberal iba jednou formou individuálneho vlastníctva a to osobným vlastníctvom, kým súkromné vlastníctvo bolo okrajovo spomenuté len v záverečných ustanoveniach (§§ 489 a n) ako odumierajúce a k likvidácii určené právo. To napokon plne zodpovedalo politickej doktríne o menejcennosti súkromného vlastníctva.²⁸ Niektoré chýbajúce inštitúty síce boli neskôr pod tlakom teórie a najmä praxe v rámci novelizácií opätovne do OZ v obmedzenej podobe zavedené, ale základ súkromného práva napriek tomu zostal až do roku 1989 v podstate nezmenený.²⁹

V.

1. Nové spoločenskoekonomické a politické predpoklady a zmeny po novembri 1989 vyžadovali v Česko-slovensku zásadné reformy celého právneho poriadku, vrátane súkromného práva. Totiž vtedajšie právne úpravy v oblasti súkromného práva boli nielen obsahovo ale tiež koncepčne ako aj zo systematického a legislatívneho hľadiska vonkoncom neupotrebitelné.³⁰ V tejto situácii zákonodarca zvolil pre prvú fázu reforiem metódu parciálnych zmien v podobe osobitných zákonov, aby sa vôbec vytvorili najelementárnejšie právne predpoklady pre návrat k trhovému hospodárstvu a pluralitnej demokracii. Primerane tomu sa sústredila pozornosť na novú úpravu vlastníckeho práva a obnovenie zmluvnej slobody. V tomto smere má zásadný význam novela ústavy č.100/1990 Zb., ktorá

²⁸ Lazar, J.: v diele cit v pozn. 9,11,4.

²⁹ Zo štyroch noviel OZ, ktoré boli do roku 1989 prijaté priniesla osobitne novela č.131/1982 Zb. niektoré zlepšenia reagujúce na najkriklavejšie nedostatky platnej úpravy. Tieto nové ustanovenia však riešili iba parciálne otázky a preto boli ich pozitívne účinky veľmi obmedzené..Naopak:táto novela priniesla jedno ustanovenie,ktoré – odhliadnuc od jeho neprijateľného obsahu- už svojou povahou nemá čo v Občianskom zákonníku hľadať. Išlo o ustanovenie § 453a, ktoré obsahuje trestnoprávne a tým represívne majetkové sankcie. Ustanovenie smerovalo voči osobám, ktoré sa bez úradného povolenia zdržiavali v zahraničí.

³⁰ Dvořák, J.:v diele cit.v pozn.č.4,199; porovnaj tiež LAZAR, J.: *Otázky kodifikácie súkromného práva*, Bratislava IURA EDITION 2006,122.

opustila členenie vlastníckych vzťahov podľa druhov a foriem a súčasne vychádzala z jednotného pojmu vlastníckeho práva a z jeho rovnocenného obsahu bez ohľadu na subjekty. Táto novela garantovala tiež rovnakú ochranu vlastníckeho práva, bez akejkoľvek výnimky. Zákon č.105/1990 Zb. zaviedol široké možnosti pre podnikateľskú činnosť občanov, okrem iného aj možnosť nadobúdať majetok do vlastníctva bez akéhokoľvek kvalitatívneho alebo kvantitatívneho obmedzenia. Tento zákon zrušil povestné ustanovenie § 490 ods.2 OZ a tým umožnil občanom voľné disponovanie so stavebnými pozemkami. Osobitný zákon č.116/1990 Zb. upravil nájom a podnájom nebytových priestorov.

V prvej polovici roku 1990 boli prijaté mnohé osobitné zákony, ktoré menili, resp. dopĺňali viaceré stránky súkromnoprávnej úpravy bez toho, aby sa formálne v širokom meradle rušila, menila alebo dopĺňala základná právna úprava obsiahnutá v uvedených súkromnoprávných kódexoch, s výnimkou Hospodárskeho zákonníka, ktorý bolo nevyhnutné, aj keď len na krátky čas pred jeho zrušením, rozsiahlejším spôsobom novelizovať, a to zákonom č.103/1990 Zb. Tento zákon doplnil HZ takmer o 80 nových ustanovení, ktoré priniesli zmeny umožňujúce prechod od centrálného riadenia hospodárstva k hospodárstvu trhovému. Napr. bolo zavedené záložné právo v rámci právnych úkonov medzi podnikateľmi.

Rozvoj súkromného práva výrazne ovplyvnili začiatkom 90 rokov reštitučné a privatizačné zákony. K najdôležitejším reštitučným zákonom patria: zákon č. 403/1990 Zb. o zmiernení následkov niektorých majetkových krívd v znení neskorších predpisov, zákon č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov, zákon č.87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov, zákon č.229/1991 Zb. o úprave vlastníckych vzťahov k pôde a inému poľnohospodárskemu majetku, V tejto súvislosti treba poznamenať, že na Slovensku následne boli prijaté ešte ďalšie reštitučné zákony. Zmienku zasluhujú najmä zákon 282/1992 Z.z. o zmiernení niektorých majetkových krívd spôsobených cirkvám a náboženským spoločnostiam, zákon č. 503/2003 Z.z. o navrátení vlastníctva k pozemkom v znení neskorších predpisov a zákon č.161/2005 Z.z. o navrátení vlastníctva k nehnuteľným veciam cirkvám a náboženským spoločnostiam a o prechode vlastníctva k niektorým nehnuteľnostiam.

Právny základ rozsiahleho procesu privatizácie položili najmä zákon č.427/1990 Zb. o prevodoch vlastníctva štátu k niektorým veciam na iné právnické a fyzické osoby v znení neskorších predpisov (zákon o tzv. malej privatizácii) a zákon č. 92/1991 Zb. o podmienkach prevodu majetku štátu na iné osoby v znení neskorších právnych predpisov (zákon o tzv. veľkej privatizácii). Na tieto zákony potom nadväzovali početné vykonávacie a súvisiace predpisy.

Celkom zásadné zmeny v súkromnom práve zaznamenali rozsiahla novelizácia OZ³¹ a prijatie nového Obchodného zákonníka,³² ako aj s tým spojené

³¹ Zákon č.509/1991 Zb.

³² Zákon č.513/1991 Zb.

zrušenie Hospodárskeho zákonníka a Zákonníka medzinárodného obchodu. Oba zákony nadobudli účinnosť 1.1.1992.

Novela predovšetkým rozšírila vecnú pôsobnosť OZ všeobecne na osobné a majetkové vzťahy bez ohľadu na to, v ktorej sfére spoločenského života a medzi akými subjektmi vznikajú. Tým sa urobil podstatný krok smerom k stavu, v ktorom občianske právo vytvára všeobecný základ súkromného práva. Novela vychádza už z takých zásad akými sú súkromná autonómia osôb, ich právna rovnosť, zmluvná sloboda, dobré mravy atď. V súlade s ústavou sa zavádza do občianskeho práva jednotný a všeobecný pojem vlastníckeho práva. V oblasti záväzkového práva bola posilnená funkcia zmlúv. Primerane tomu bol zavedený rozsiahly katalóg zmluvných typov a to ako v OZ tak aj v ObZ.

Hoci uvedené legislatívne riešenie bolo v danej situácii nepochybne nevyhnutnosťou, s existenciou dvoch súkromnoprávných kódexov, najmä v súvislosti so široko koncipovaným ObZ vnikli aj určité negatívne dôsledky umocnené ešte tým, že legislatívny proces ich prípravy prebiehal v časovej tiesni a bez náležitej koordinácie. Ako sa ukázalo, uvedená základná úprava súkromného práva nebolo optimálnym riešením a to ako z koncepcného a systémového, tak aj obsahového hľadiska. Preto bolo zo strany právnej vedy i praxe kritizované a od začiatku označované ako provizórne a dočasné riešenie.³³ Mnohé právne inštitúty i a tiež konkrétne ustanovenia nového ObZ sa dostali do rozporu s obdobnými inštitútmi i ustanoveniami v novelizovanom OZ. Viaceré inštitúty i ustanovenia najmä v záväzkovom práve sú upravené dvojmo, raz v OZ a druhý raz v ObZ. Takými sú napr. kúpna zmluva, zmluva o dielo, mandátová zmluva, ručenie, premlčanie, prekluzia, náhrada škody a iné. Odhliadnuc od toho, že takáto úprava je v nesytemová a neprehľadná a že chýba konzistentný zmluvný systém, vyvstávajú v aplikačnej praxi početné interpretačné a aplikačné problémy. V dôsledku toho, ako ukázala viac ako 20 ročná prax s použitím týchto kódexov, vznikajú v tejto súvislosti ťažkosti s predlžovaním súdnych konaní a s vymožitelnosťou súdnych rozhodnutí. Preto v teórii i praxi prevážila mienka, že naznačené nedostatky môže odstrániť iba rekodifikácia súkromného práva.

2. Po vzniku samostatnej slovenskej republiky 1. januára 1993 v súlade s čl. 152 Ústavy SR Občiansky zákonník ako aj Obchodný zákonník, Zákonník práce a Zákon o rodine sa stali súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky.

S účinnosťou od 1.1.1993 bola do právneho poriadku SR zavedená nová úprava evidencie nehnuteľností federálnym zákonom č. 265/1992 Zb. o zápise vlastníckych a iných vecných práv k nehnuteľnostiam a zákonom SNR č. 266/1992 Z.z. o katastre nehnuteľností v SR (katastrálny zákon). Táto úprava bola zjednotená a doposiaľ je obsiahnutá v jednom zákone.³⁴ Nová evidencia nehnuteľností má základný význam ohľadom istoty, stability a prehľadnosti právnych vzťahov

³³ LAZAR, J.: dielo cit. v poznámke č.30,6,5 n.

³⁴ Zákon č.162/1995 Z.z.

k nehnuteľnostiach. Pozemková kniha ako súčasť katastra nehnuteľností pozná tri druhy zápisov: vklad, záznam a poznámka. Evidencia je vedená špeciálnymi správnymi orgánmi.

Pre transformáciu právneho režimu bytov a nebytových priestorov mala zásadný význam osobitná, od Občianskeho zákonníka oddelená právna úprava obsiahnutá v zákone č.182/1993 Z.z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov v znení neskorších predpisov. Zákon vytvoril jednak právny rámec pre privatizáciu bytového fondu a jednak podrobne upravil všetky stránky komplexu a mnohorozmerných zložitých vzťahov vznikajúcich pri užívaní a dispozícii bytmi a nebytovým priestormi so zameraním postupne vytvoriť fungujúci trh s týmito predmetmi občianskoprávných vzťahov. V porovnaní s ostatnými právnymi úpravami (napr. v Česku, Maďarsku, Poľsku, bývalej Nemeckej demokratickej republiky) slovenský zákon umožňuje, aby nájomcovia bytov nadobudli užívané byty do vlastníctva za veľmi výhodných (cenových) podmienok.

V nadväznosti na osobitosti predchádzajúceho historického vývoja na Slovensku vznikla potreba v podmienkach opätovného návratu k trhovému hospodárstvu osobitne upraviť aj niektoré stránky pozemkového vlastníctva. Bolí to predovšetkým zákony č.180/1995 Z.z. o niektorých opatreniach na usporiadanie vlastníctva k pozemkom v znení neskorších predpisov a zákon č.181/1995 Z.z. o pozemkových spoločenstvách, ktoré obsahovo nadväzovali na skoršiu zákonnú úpravu prijatú ešte v období existencie česko-slovenského štátu (zákon č.330/1991 Zb. o pozemkových úpravách, usporiadaní pozemkového vlastníctva, pozemkových úradoch, pozemkovom fonde a o pozemkových spoločenstvách a zákon č.293/1992 Zb. o úprave niektorých vlastníckych vzťahoch k nehnuteľnostiach). Pozemkového vlastníctva sa týkal aj zákon č.64/1997 Z.z. o užívaní pozemkov v zriadených záhradkových osadách a vyporiadaní vlastníctva k nim, ktorý umožňuje aby občania- záhradkári hospodáriaci na pozemkoch v legálne zriadených záhradkových osadách nadobudli individuálne užívanú pôdu do vlastníctva.

Významnú zmenu OZ predstavoval zákon č. 526/2002 Z.z., ktorým sa realizovala reforma záložného práva. Je zaujímavé, že pre slovenskú reformu záložného práva poslúžili odporúčania Európskej banky pre obnovu a rozvoj (EBOR) z roku 1992 ako vzor. K základnému cieľu reformy patrilo zavedenie neposesorneho záložného práva t.j. právnej možnosti, aby si záložca ponechal aj naďalej vo svojej držbe a užívaní založené hnuťné veci. Prevažne za týmto účelom bol aj zriadený inštitút notárskej registrácie záložných práv. S tým sú spojené pozitívne dôsledky pre zabezpečenie potrebných úverov najmä malým a stredným podnikateľom, ktorí nevladnia nehnuteľnosti vhodné ak záloh na zriadenie zmluvného záložného práva.³⁵ Týmto spôsobom môžu byť založené hnuťné veci ako stroje, zariadenia, nákladné autá a pod. bez toho, aby sa prerušilo účelové určenie,

³⁵ Porovnaj: LAZAR, J.: *Die Neuregelung des Pfandrechts in der Slowakei*, Zeitschrift für Rechtsvergleichung, Internationales Privatrecht und Europarecht (ZfRV), Nr.4/2003, 133 n.

ktorému podľa dispozícií záložcu ďalej slúžia. Týmto zákonom bol novelizovaný nielen OZ ale aj ďalšie zákony (ObZ, notársky poriadok a zákon o správe daní). Súčasne s týmto zákonom bol prijatý aj zákon č.527/2002 Z.z. o dobrovoľných dražbách, ktorý o.i. procesnoprávne zabezpečuje aj výkon záložného práva.

Doposiaľ bol Občiansky zákonník novelizovaný viac ako 50 ráz. Podstatnejšia časť noviel bola venovaná europeizácii súkromného práva (pozri nižšie stať VI.)

VI.

1. Proces europeizácie slovenského súkromného práva začal už pred vstupom Slovenska do Európskej únie. Pre jeho zdarný priebeh sa samozrejme vytvorili náležité všeobecné právne predpoklady. Všeobecne záväzným právnym rámcom pre priblíženie sa slovenského súkromného práva k európskemu súkromnému právu bola asociačná dohoda medzi Európskym spoločenstvom a jeho členskými štátmi na jednej strane a Slovenskou republikou na starine druhej. Európska asociačná dohoda so Slovenskom s účinnosťou od 1.1.1995 bola vyhláškou ministerstva zahraničných vecí SR č.158/1997 Z.z. zaradená do právneho poriadku SR. Dohoda zaväzuje Slovensko, aby svoje predpisy priblížilo európskemu právu. V oblasti súkromného práva sa to týka osobitne práva na ochranu spotrebiteľa, práva duševného vlastníctva, práva obchodných spoločností a súťažného práva.

2. V prvej etape, počas ktorej Slovensko bolo ešte asociovaným členom EÚ sa veľa urobilo v oblasti ochrany práv spotrebiteľov. Prevažná väčšina európskych smerníc o ochrane spotrebiteľských práv bola transponovaná do slovenského súkromného práva práve v tejto prvej etape. Samozrejme so vstupom Slovenska do EÚ, ktorý sa konal 1.5.1994, sa proces transpozície európskych smerníc o ochrane spotrebiteľa ešte urýchlil a prehĺbil. Ďalším pozitívnym javom s ohľadom na priblíženie sa európskemu štandardu v oblasti finančných služieb je skutočnosť, že Slovensko od 1.1.2009 patrí k eurozóne.

V tejto súvislosti je dôležitou otázkou, aký vývojový stupeň ochrany spotrebiteľa Slovensko dosiahlo a aké je východisko pri riešení legislatívnych problémov pri tvorbe nového Občianskeho zákonníka.

Doterajšie prístupy slovenského zákonodarcu k transpozícii smerníc EÚ do právneho poriadku SR boli podobné ako v iných členských štátoch EÚ, s výnimkou Holandska, Nemecka, Maďarska a teraz aj ČR, ktoré celkom alebo sčasti integrovali do nových občianskych zákonníkov smernice EÚ. To znamená, že úprava ochrany spotrebiteľa na Slovensku je rozptýlená. Smernice EÚ boli upravené čiastočne v osobitných zákonoch, čiastočne v OZ a čiastočne vo všeobecnom zákone o ochrane spotrebiteľa. Napriek tomu v porovnaní s inými štátmi bola predsa len zrejماً orientácia na platný OZ. Táto orientácia slovenského zákonodarcu bola zrejماً už v prípade harmonizácie Smernice 85/374 /EHS o zblížení zákonov, nariadení a administratívnych predpisov členských štátov týkajúcich

sa zodpovednosti za vadné výrobky. Na základe skutočnosti, že prípravné legislatívne práce na novom OZ vtedy už začali prevážila mienka, že úpravu zodpovednosti za škodu spôsobenú vadným výrobkom je účelné a vhodné zaradiť do nového kódexu. Pretože legislatívne práce na novom OZ sa oneskorovali, pristúpilo sa urýchlene k prijatiu osobitného zákona (zákon č.294/1999 Z.z.). Toto legislatívny postup sa nepovažoval za konečné ale iba za provizórne riešenie. Tak ako predtým prevažuje aj naďalej mienka, že zodpovednosť za škodu spôsobená vadným výrobkom je imanentnou súčasťou právneho systému zodpovednosti za škodu a má byť spolu s ďalšími prípadmi zodpovednosti za škodu bez zavinenia zaradená do OZ.³⁶

Do osobitného zákona č.634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa, ktorý sa považuje, za verejnoprávny rámcový predpis, boli implementované čiastočne Smernica 92/59/EHS o všeobecnej bezpečnosti výrobkov a dočasne aj Smernica 93/13/EHS o nekalých podmienkach v spotrebiteľských zmluvách. Úprava naposledy menovanej Smernice bola neskôr zo zákona o ochrane spotrebiteľa vyňatá a spolu s ďalšími smernicami bola zaradená do platného OZ. Osobitný zákon č.634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa bol zrušený a nahradený zákonom č.250/2007 Z.z. o ochrane spotrebiteľa; tým sa vyriešila aj implementácia Smernice 2005/29/ES o nekalých obchodných praktikách.³⁷

Smernica 85/577/EHS o ochrane spotrebiteľa o zmluvách uzavieraných mimo prevádzkových priestorov a Smernica 97/7/ES o ochrane spotrebiteľa pri zmluvách uzavretých na diaľku boli implementované (mimo OZ) v osobitnom zákone č.108/2000 Z.z. o ochrane spotrebiteľa pri podomovom predaji a zásielkovom predaji. Ďalej Smernica 87/102/EHS o spotrebiteľských úveroch v znení Smernice 90/88/EHS a Smernica 98/7/ES boli implementované osobitným zákonom č. 258/2001 Z.z. o spotrebiteľských úveroch. Po zrušení Smernice 87/102/EHS Smernicou 2008/48/EG o spotrebiteľských úveroch bol osobitný zákon č. 258/2001 Z.z. o spotrebiteľských úveroch nahradený zákonom č. 129/2010 Z.z. o spotrebiteľských úveroch, úveroch a pôžičkách pre spotrebiteľov.³⁸

Smernica 90/314/EHS o organizovanom cestovaní, dovolenkových pobytoch a zájazdoch bola implementovaná na jednej strane do osobitného zákona č. 281/2001 Z.z. o zájazdoch, podmienkach podnikania cestovných kancelárií

³⁶ LAZAR, J: *Produkthaftung im Zivilrecht der Slowakischen republik*,in:Festschrift Rudolf Welser,Wien 2004,611 an Pozri aj:DULAK, A.:*Zodpovednosť za škodu spôsobenú vadným výrobkom*.Bratislava. 2002, 20 n..

³⁷ DOBROVODSKÝ, R.: *Aktuálne otázky občianskoprávnej ochrany spotrebiteľa v právnom styku s podnikateľmi*..in:Slovenská advokátska komora, 16.dni slovenského obchodného práva. Bratislava 2010, 25 an.

³⁸ MESZÁROS, P.: *Poskytovanie pôžičky spotrebiteľovi v minulosti a súčasnosti*, In: Novotná,M./Jurčová,M/(ed.) *Súkromné právo v európskej perspektíve*,PFTU 20011,95 an.

a cestovných agentúr (verejnoprávny predpis) a na strane druhej do platného OZ a síce v podobe zmluvy o obstaraní zájazdu ako osobitný prípad príkaznej zmluvy.³⁹

Základný význam mala jednorazová implementácia naraz troch smerníc do OZ v roku 2004. Išlo o nasledujúce smernice: Smernicu 93/13/EHS o nekalých podmienkach v spotrebiteľských zmluvách, Smernicu 94/47/ES o kúpe práva na sezónne užívanie nehnuteľností a Smernicu 1999/44/ES o určitých aspektoch predaja spotrebného tovaru a súvisiacich zárukách. Po prijatí novej Timesharing-smernice (Smernica 2008/122/ES o ochrane spotrebiteľa so zreteľom na určité aspekty zmlúv o časovom užívaní ubytovacích zariadení, o dlhodobom dovolenkovom produkte, o ďalšom predaji a o výmene), sa slovenský zákonodarca rozhodol pre úpravu Timesharingu v osobitnom zákone.⁴⁰

Pred slovenským zákonodarcom stojí bezprostredne ešte závažná úloha a síce ako transponovať novú Smernicu 2011/83/ES o práve spotrebiteľov, ktorá má zjednotiť a nahradiť doterajšie štyri smernice. Pokiaľ ide o otázku možnej integrácie tejto smernice do pripravovaného OZ jeho tvorcovia sa nechajú inšpirovať nemeckým príkladom. Predpokladá sa, že do všeobecnej časti záväzkového práva by bola zaradená úprava všeobecných otázok spotrebiteľského práva ako je informačná povinnosť, možnosť spotrebiteľa odstúpiť od zmluvy, zodpovednosť za vady dodaného tovaru alebo služby a pod. Podrobnosti týkajúce sa napr. poučovacej povinnosti zo strany podnikateľa, úprava formulárov a ďalšie detailné otázky by mohli byť upravené buď vo vykonávacom nariadení vlády SR alebo v osobitnom zákone.

3. Bolo neobyčajne ťažké priblížiť slovenské obchodné právo európskym predpisom a pritom nenarušiť stabilitu Obchodného zákonníka. V prvom rade išlo o implementáciu smerníc týkajúcich sa obchodných spoločností.⁴¹ Šesť európskych smerníc o práve obchodných spoločností (prvá, druhá, tretia, šiesta, jedenásta a dvanásta) bolo implementovaných do ObZ prostredníctvom zákona č. 500/2001 Z.z. Táto novela rozšírila vecnú pôsobnosť nielen na kapitálové spoločnosti ale aj na osobné spoločnosti a družstvá a zaviedla do obchodného práva princíp zverejňovania. O rok neskôr bola v súvislosti so zákonom č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve implementovaná štvrtá a siedma a pri prijatí zákona o hospodárskych audítoroch aj ôsma európska smernica. Harmonizácia Smernice 2005/56/ES o fúzii kapitálových spoločností s rôznych členských štátov sa uskutočnila

³⁹ DOBROVODSKÝ, R.: *Der Reisevertrag im neuen slowakischen ZGB*. in: R: Welser (Hg), *Konsumentenschutz in Zentral- und Osteuropa*, Wien 2010, 31 a n.

⁴⁰ Zákon č. 161/2011 Z.z. o ochrane spotrebiteľa pri poskytovaní niektorých služieb cestovného ruchu a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pozri k tomu: DULAK, A.: *Komentár k ustanoveniam o timesharingovej zmluve*, In: Dulaková/Fekete/Dulak a kolektív: *Zmluvy o prenechaní veci na užívanie*, Praha Beck, 2012, 662 a n.

⁴¹ Pozri DUBOVÁ, I/PALA, R.: *Harmonizácia obchodného práva Slovenskej republiky s európskym právom obchodných spoločností*, In: *Europeana*, Bratislava Kaligram, 2004, 100 a n.

prostredníctvom zákona č.657/2007 Z.z. Táto novela ObZ bola v literatúre kritizovaná ako nekonzistentná a neprehľadná.⁴²

VII.

1. S europeizáciou slovenského súkromného práva prebiehal a doposiaľ prebieha aj proces prípravy jeho novej kodifikácie. S legislatívnymi prácami na novom Občianskom zákonníku sa začalo ešte v podmienkach existencie československého štátu v roku 1990. Po vzniku Slovenskej republiky a Českej republiky rekodifikačné práce sprevádzané odbornými i vedeckými diskusiami pokračovali rôznou intenzitou v oboch republikách samostatne. V Slovenskej republike boli tieto práce v rokoch 1996 až 1998 veľmi intenzívne a vyústili do vypracovania a predloženia vládneho návrhu Občianskeho zákonníka č. 1046 z roku 1998. Po parlamentných voľbách a zmene vlády však už legislatívny proces na základe tohto návrhu nepokračoval, rekodifikačné úsilie stratilo na intenzite a legislatívne práce sa po určitom časovom odstupe v podstate vrátili na začiatok. V dôsledku toho až v závere ďalšieho legislatívneho obdobia bol v roku 2002 predložený „Legislatívny zámer Občianskeho zákonníka“ (publikovaný v prílohe časopisu *Justičná revue* č.8-9/2002). Ani k realizácii tohto zámeru sa však neprišlo. Vzhľadom na pretrvávajúcu spoločenskú potrebu rekodifikovať slovenské súkromné právo bola táto úloha v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR zaradená do rámcového plánu legislatívnych úloh na roky 2006 až 2010. S týmto cieľom bola v januári 2007 pri Ministerstve spravodlivosti SR zriadená rekodifikačná komisia pre vypracovanie nového Občianskeho zákonníka. Po intenzívnych legislatívnych prípravných prácach komisia vypracovala legislatívny zámer, ktorý bol ešte prv než sa postúpil do legislatívneho procesu, predmetom celoštátnej diskusie na odbornej konferencii.⁴³ Po medzirezortnom pripomienkovom konaní vláda SR schválila dňa 14.januára 2009 uznesením č. 13 legislatívny zámer, na základe ktorého sa aj prišlo k vypracovaniu paragrafovaného znenia Občianskeho zákonníka. V rokoch 2010 až 2012 však nastal útlom v legislatívnych prácach, pretože nová vláda nezaradila rekodifikáciu súkromného práva ani do svojho programu ani do rámcového plánu legislatívnych úloh. Po predčasných voľbách v roku 2012 a nástupe novej vlády sa úloha dokončiť Občiansky zákonník dostala opäť do rámcového plánu legislatívnych úloh na roky 2012 až 2016.

V Českej republike prebiehal proces prípravných legislatívnych prác na rekodifikácii súkromného práva tak, že po dvoch neúspešných pokusoch bol vypracovaný legislatívny zámer rekodifikácie, ktorý bol vládou ČR schválený dňa 18.marca 2001. Na základe tohto zámeru bol vypracovaný a parlamentom schválený nový Občiansky zákonník. Kódex je od 22.3.2012 platný a 1.1.2014.nado-

⁴² PALA, R /PALOVÁ, I/LEONTIEV, A.: *Cezhraničné fúzie*.,Bratislava C.H. Beck, 2010,10 n.

⁴³ Pozri k tomu: LAZAR, J.(Ed.): *Návrh legislatívneho zámeru kodifikácie súkromného práva*, Materiály z odbornej konferencie. Bratislava MS SR, 2008.

budol účinnosť.⁴⁴ Spolu s OZ boli m.i. v Českej republike prijaté aj nový zákon o obchodných spoločnostiach⁴⁵ a zákon o medzinárodnom práve súkromnom.⁴⁶

2. Pokiaľ ide o koncepčné riešenie, nový slovenský Občiansky zákonník bude mať v súlade s legislatívnym zámerom podobu integrovaného kódexu všeobecného súkromného práva zahŕňajúceho záväzkovoprávne vzťahy bez ohľadu na to či ide o záväzky obchodné alebo neobchodné, vrátane všeobecných otázok spotrebiteľských zmlúv ako aj rodinné právo. Kódex nebude upravovať obchodné spoločnosti, obchodný register, súťažné právo, individuálne pracovné právo a medzinárodné právo súkromné. Primerane tomu spolu s novým OZ budú prijaté tiež nový zákon o obchodných spoločnostiach a družstvách a prijatá rozsiahla novela zákona o medzinárodnom práve súkromnom. Nová úprava v Občianskom zákonníku sa nedotkne Zákonníka práce a výraznejšie ani osobitných zákonov upravujúcich právo duševného vlastníctva, voči ktorým Občiansky zákonník zostane ako *lex generalis*.

Koncepcia slovenského Občianskeho zákonníka je teda osnovaná na modifikovanom a značne zúženom monistickom modeli, ktorý bude celkom iste aj v našich podmienkach vhodnejší a aj funkčnejší než dualistický model. Ide najmä o nahradenie dvoch paralelných, často zdvojených a nezriedka rozporuplných zmluvných sústav, jedinou a jednotnou zmluvnou sústavou. Táto jednota je z vedeckého hľadiska predznačená rovnakou ekonomickou kvalitou, fungovaním a previazanosťou výmennohodnotových vzťahov a v zásade rovnakou logickou štruktúrou noriem a inštitútov, ktoré ich právne upravujú.⁴⁷ V občianskoprávných a obchodnoprávných zmluvných vzťahoch sa bez výraznejších modifikácií uplatňujú základné zásady súkromného práva. Naproti tomu, to isté nemožno povedať o sfére individuálneho pracovného práva, kde je odklon od všeobecných základných zásad súkromného práva neporovnateľne väčší.

Aj ďalšie dôvody hovoria v prospech integrovaného súkromnoprávneho kódexu s monistickým konceptom zmluvnej sústavy. Nie je náhoda, že v 20.a 21. storočí pri nových súkromnoprávných kodifikáciách vznikali už spravidla len občianske zákonníky s monistickou koncepciou (švajčiarsky, taliansky, holandsky, quebecký). Rovnako aj súkromnoprávne kodifikácie v transformujúcich sa štátov strednej a východnej Európy, či už prijali alebo len pripravujú nové občianske zákonníky vychádzajú z integrovanej koncepcie (napr. Rusko, Litva, Lotyšsko, Rumunsko, Česko, Maďarsko, Poľsko, Slovensko). Dokonca aj tie štáty, ktoré v 19. storočí prijali dualistický koncept záväzkového práva v podobe oddelenej úpravy v občianskom a obchodnom zákonníku (Nemecko, Francúzsko, Rakúsko)

⁴⁴ Zákon č.89/2012 Sb.občiansky zákoník.

⁴⁵ Zákon č.90/2012 Sb.o obchodných spoločnostech a družstvách (zákon o obchodných korporáciách)

⁴⁶ Zákon č.91/2012 Sb.o mezinárodním právu soukromém

⁴⁷ LAZAR, J.:*Kodifikácia a europeizácia slovenského súkromného práva*, In:Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie ,UK Právnická fakulta Bratislava 2011, 59 n.

sa pridržiavajú tohto modelu len silou zotrvačnosti a s ohľadom na historickú tradíciu. Je totiž čoraz zreteľnejšie, že dualizmus v súkromnom práve je historicky podmienený.⁴⁸ Preto sa pod tlakom integračných procesov hľadajú cesty k zjednoteniu súkromného práva. Ako najnovší príklad možno uviesť Rakúsko. Prijatie nového Podnikového zákonníka namiesto Obchodného zákonníka s účinnosťou od 1.1.2007 znamená krok k integrácii súkromného práva.⁴⁹

3. Pripravovaný Občiansky zákonník sa vyznačuje aj novou štruktúrou. Člení sa na šesť častí: I. Všeobecná časť, II. Rodinné právo, III. Vecné právo, IV. Dedičské právo, V. Závazkové právo, VI. Prechodné, záverečné a zrušovacie ustanovenia. Do systému Občianskeho zákonníka bude zaradené aj rodinné právo, čo je odôvodnené nielen potrebou konvergencie s právnymi poriadkami štátov kontinentálneho právneho systému, ale aj so zreteľom na povahu a podstatu rodinnoprávnych vzťahov. Tieto vzťahy majú súkromnoprávnu povahu a prelínajú sa s ostatnými osobnými a majetkovými právami. Preto patria do komplexnej úpravy spolu s ostatnými právami a povinnosťami, ktorou je Občiansky zákonník. Zásadná zmena nastáva aj v zaradení dedičského práva tak, že úprava dedičského práva má nasledovať hneď za vecným právom. Odôvodňuje sa to tým, že spomedzi práv prechádzajúcich po zomrelom na jeho právnych nástupcov majú najrozhodujúcejší význam vecné práva. Z toho vyplýva ich vzájomné úzke prepojenie, pokiaľ ide o ich funkciu i povahu. Pretože obe patria do skupiny absolútnych práv, je z teoretického hľadiska odôvodnené, aby boli v OZ upravené najprv absolútne práva a až potom aby nasledovala úprava všetkých relatívnych práv. Navyiac ešte naznačeným systematickým riešením sa má zdôrazniť tiež úzke prepojenie dedičského práva s právom rodinným, ktoré predchádza vecnému právu. Navrhuje sa tiež zdokonalenie štruktúry záväzkového práva v piatej časti OZ, ktorá má zahŕňať všeobecnú časť, záväzky zo zmlúv a z iných právnych úkonov ako aj záväzky z náhrady škody a z bezdôvodného obohatenia.

VIII.

Záverom prichodí konštatovať, že predložený článok podáva stručný náčrt takmer 100 ročného vývoja slovenského súkromného práva, charakterizujúceho jeho minulosť, prítomnosť i budúcnosť. Z náčrtu sa dá rozpoznať komplikovaná a rozporuplná cesta, počnúc uhorským obyčajovým právom, cez „socialistickú“ vývojovú etapu až po súčasný právny stav, ktorú muselo súkromné právo prekonať. Medzitým vstúpilo slovenské súkromné právo v podmienkach samostatnej a demokratickej Slovenskej republiky ako spoľahlivého člena EÚ do ďalšej vývojovej etapy s výhľadom do budúcnosti a tou je jeho europeizácia a rekodifikácia. V tomto procese tvorby nového kódexu súkromného práva a ďalších s tým

⁴⁸ VÉKÁS, L.: *Einige Grundzüge der ungarischen Privatrechtsreform*, in: Fischer-Czermak/Hopf/Schauer (Hg), *Das ABGB auf dem Weg in das 3. Jahrtausend*, Wien, MANZ, 2003, 216 n.

⁴⁹ SCHAUER, M.: *Handelsrechtsreform: die Erneuerungen in Vierten und Fünften Buch*, Österreichische Juristen Zeitung, 2006, 64 an.

súvisiacich predpisov sa zhodnotia všetky pozitívne poznatky a skúsenosti z doterajšieho vývoja súkromného práva a to ako na národnej tak aj medzinárodnej úrovni. Z vnútroštátneho hľadiska pôjde o to, aby sa v nevyhnutnej miere zachovala kontinuita najmä s právnym stavom, ktorý vznikol po roku 1989. Na medzinárodnej úrovni je žiaduce, aby sa na jednej strane vzal zreteľ na prebiehajúcu konvergenciu s modernými súkromnoprávnymi poriadkami iných európskych (osobitne susedných) štátov, a na strane druhej, aby sa pritom zachytil najnovší vývojový trend európskeho súkromného práva.

Zusammenfassung

Im vorliegenden Aufsatz wird das Bild der fast 100jährigen Entwicklung des slowakischen Privatrechts nachgezeichnet. Auf diesem Bild lässt sich erkennen, welcher komplizierter widersprüchlicher Weg, angefangen vom ungarischen Gewohnheitsrecht über die „sozialistische“ Etappe bis zur heutigen Rechtslage, zurückgelegt wurde. Inzwischen ist das slowakische Privatrecht in eine weitere Entwicklungsetappe mit dem Ausblick in die Zukunft eingetreten und zwar in den Prozess der Europäisierung und der Neukodifikation. In diesem Prozess werden alle positiven Erkenntnisse und Erfahrungen aus der bisherigen Entwicklung des Privatrechts, sowohl im Inland als auch im Ausland, verwertet. Aus der inländischen Sicht wird die Kontinuität besonders mit der Rechtslage, die nach dem Jahr 1989 entstand, im notwendigen Maße bewahrt. Die ausländische Ebene der weiteren Entwicklung wird einerseits durch die Konvergenz mit anderen Privatrechtsordnungen gekennzeichnet und andererseits wird dabei der neueste Entwicklungstrend des europäischen Privatrechts erfasst.

Ústavné základy sociálnej doktríny Slovenskej republiky 1939 – 1945

Peter Mosný¹

Vyhlásenie štátnej samostatnosti Slovenska 14. marca 1939 vo svojej podstate evokuje širokospektrálne hodnotiace dimenzie. To však nič nemení na skutočnosti, že vznik samostatného slovenského štátu vo svojich aspektoch bol legitímnym aktom prvkov tvoriacich seaurčovacie právo slovenského národa.² Bol to jeho podstatný znak, ktorý sa v nijakom jeho rámci nevymyká v žiadnom ohľade príznačným prisudzovaným, uznávaným i uznávajúcim procesom u každého národného spoločenstva. Jeho legalita sa navyše posilnila nielen faktom prijatia prvého zákona vzniknutého samostatného slovenského štátu.³ Ale nezastupiteľnou skutočnosťou jeho prijatia konštitučným aktom Snemu Slovenskej krajiny ako legitímne existujúceho orgánu v rámci štátoprávneho zoskupenia Česko – Slovenskej republiky. Teda nestalo sa tak orgánom majúcim mimoriadne právomoci v mimoriadnej situácii, ale orgánom vytvoreným na základe volieb obyvateľstva⁴. Legalita i legitimita vyhlasovacieho aktu bola prepojená tým, že Snem Slovenskej krajiny sa pretvoril na zákonodarný snem slovenského štátu bez toho, že by bolo došlo ku akýmkoľvek jeho organizačným či personálnym zmenám.⁵

Eminentným prostriedkom pôsobenia štátu v smere koncipovania a realizovania sociálneho postavenia obyvateľstva v každom štáte sa stáva uplatňovaná sociálna doktrína.⁶ Nie inak to bolo aj v prípade Slovenskej republiky vojnového ob-

¹ prof. JUDr. Dr. h. c. Peter Mosný, CSc., Katedra dejín práva, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² Pozri bližšie tiež MOSNÝ, P.: Legitimita vyhlasovacieho aktu na Slovensku zo dňa 14. marca 1939, In: Aktuální otázky českého a československého konstitucionalizmu, Brno: Masarykova Univerzita, 1993, s.273-281.

³ Pozri bližšie Zákon o samostatnom slovenskom štáte (zák.č.1/1939 Sl.z.).

⁴ Voľby sa uskutočnili 18.decembra 1939 a zúčastnilo sa ich 91% všetkých obyvateľov Slovenska.

⁵ Pozri tiež MOSNÝ, P.: Sedemdesiat rokov po vyhlásení slovenského štátu/predovšetkým niektoré východiská a paralely/, In: *Ius romanum schola sapientiae*, PrF TU, Trnava, 2009, s.317-327.

⁶ Pozri tiež LACLÁVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia, In: MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20.storočia*. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2013. ŠVECOVÁ, A.: Starostlivosť o sociálne slabé minority na Slovensku, In: MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita*

dobia, ktorý sa aj formálnymi vonkajšími prejavmi jeho čelných predstaviteľov hlásil ku kresťanskému vierovyznaniu, ku kresťanskému dedičstvu slovenského národa ako celku. Sociálna doktrína slovenského štátu, tak ako aj iných štátnych útvarov, reprezentuje východisko straníckej ideológie rozhodujúcich politických strán podieľajúcich sa na mocenskom vládnutí v štáte. V prípade vojnového slovenského štátu počas jeho existencie mocensky najsilnejšou, a po pravde aj rozhodujúcou, politickou stranou bola Hlinkova slovenská ľudová strana /HLSĽS/. Treba však dopovedať, že vtedajší stranícko – politický systém okrem HLSĽS tvorili aj dve strany národnostných menšín – maďarskej a nemeckej.

Štyri mesiace po vyhlásení štátnej samostatnosti Slovenska dňa 21. júla 1939 bola jej najvyšším zákonodarným orgánom prijatá Ústava Slovenskej republiky ako vo svojej podstate piaty už nielen ideový prameň sociálnej doktríny vojnovkej Slovenskej republiky. Veľmi krátka doba medzi oboma významnými udalosťami, neporovnateľná s obdobnými prípadmi v dejinách,⁷ má vysokú vypovedateľnú hodnotu spočívajúcu vo svedectve nespochybniteľného faktu pozostávajúceho prinajmenšom z dvoch skutočností. Tou prvou bola slobodná, ničím a nikým nepodmieňovaná, vôľa politických reprezentantov slovenského národa prejavená už v období konštituovania sa autonómneho zriadenia na Slovensku na jeseň 1938. A evokujúca minimálne v politickom podvedomí určite nie bezdôvodný výklad o začiatku evolučnej cesty k úplnej slovenskej štátnej samostatnosti hlinkovcov ako väčšinových politických reprezentantov vôle širokých vrstiev slovenského národa.⁸ Druhou bola intelektuálna pripravenosť slovenskej politiky nielen koncipovať štátnu doktrínu nového štátneho útvaru v nesmierne zložitých podmienkach medzinárodnej situácie. Ale ju aj pretaviť do ústavnoprávnej podoby ako značne kvalifikovane – homogénny výsledok. Navyše s cieľom nového, odlišného chápania postavenia a riadenia štátu i spoločnosti.⁹

Už pri letmom pohľade na jednotlivé ustanovenia ústavného zákona č. 185/1939 Sl. z. je preukázateľné, že svedectvom tohto trendu je vyjadrený princíp zachovania demokratických prvkov pri konštituovaní vzájomných vzťahov

sociálnej doktríny 20.storočia. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2013. VYŠNÝ, P.: Sociálne zákonodarstvo Nemeckej ríše v Bismarckovej ére, In: MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20.storočia*. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2013. DRGO, J.: Sociálno-právna pozícia zamestnancov v totalitnom štáte na príklade Nemeckej ríše po roku 1933, In: MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20.storočia*. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2013. SISKOVIČ, Š.: Dva prístupy k formovaniu sociálnej doktríny, In: MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20.storočia*. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2013.

⁷ Tak napríklad v prípade vzniku československého štátu v októbri 1918 po provizórnej dočasnej ústave až vo februári 1920 bola prijatá ucelená riadna ústava.

⁸ Pozri bližšie: MOSNÝ, P.: *Sedemdesiat rokov po vyhlásení slovenského štátu*. In: *Ius romanum schola sapientiae*, Trnava, 2009, s. 318 – 319.

⁹ Nové štátne útvary obyčajne vznikajú ako výsledok povojnového nového územného usporiadania, častokrát na hrebeni následnej sociálnej revolučno – prevratovej vlny. Evolučný faktor vzniku nových štátov sa v dejinnom vývoji vyskytuje v zanedbateľnom, výnimočnom prípade.

medzi najvyššími štátnymi orgánmi nie málo podobný obdobným fundamentálnym prvkom nachádzajúcich sa v ústave predmníchovskej republiky z roku 1920.¹⁰ Tiež aj nedostatok implementácie zásad výstavby najvyšších orgánov štátu založených na vodcovskom princípe a vyjadrených v ideách slovenského národného socializmu.¹¹

Nebolo preto náhodou, že existujúci politický radikalizmus v časti vládnucej Hlinkovej slovenskej ľudovej strany tesne rok na to sa vehementne dožadoval zmien najvyššieho ústavného zákona, v zmysle nevyhnutnej vnútornej ústavnej akceptácie, ako aj navonok prejavovania sa zmien, s akcentáciou rozhodujúceho faktu jeho charakteru v podobe vodcovského ľudového štátu slovenského národa. Teda aj s absenciou jeho označovania ako dovtedy ústavne zakotveného označovania Slovenská republika, nakoľko „pojmem republika málo sa hodí na štátnu skutočnosť vodcovského štátu“¹². Ostáva však historickou pravdou a faktom, že až do konca existencie vojnovkej Slovenskej republiky sa v daných reláciách neuskutočnila novelizácia ústavy aj keď vodcovský princíp sa uplatnil v línii vnútornej organizácie vládnucej HSĽS zákonom č. 215/1942 Sl. z.

Ústava Slovenskej republiky z roku 1939, z nášho prioritného zamerania, vyjadrovala ideové východiská jej sociálnej doktríny v rovine právnej vyjadrené v najvyššom zákone štátu. Teda ústavnoprávne záväznom, ktorému nemohli odporovať právne normy nižšej právnej sily. Napriek autoritatívnemu charakteru slovenského štátu je možné už úvodným zovšeobecnením konštatovať, že právne normy, ktoré následne rozpracovávali jej ustanovenia dotýkajúce sa sociálnej problematiky ich neporušovali ani neboli s nimi v rozpore.

Silný sociálny princíp v štátnej doktríne slovenského štátu sa prejavil už v procese tvorby návrhu ústavy, ktorý bol poznamenaný snahou o rešpektovanie i vyjadrenie zásad vychádzajúcich z uvádzaných prvých štyroch ideových prameňov sociálnej doktríny. Je potrebné však povedať, že nie s rovnakou mierou sa do konečnej ústavnej podoby zapracovali ich stanoviská a predstavy. A to napriek faktu, že všetky štyri základné pramene vo svojom základe, tak ako to bolo v predchádzajúcom texte uvádzané, vytvárali navzájom synergicky nerušený efekt. Najväčšiu absenciu v ústavnoprávnej recepcii možno zaznamenať pri preberaní prvkov programu slovenského národného socializmu. Zákonodarca v rozhodujúcej miere presadil do ústavnoprávneho vyjadrenia recepciu kresťan-

¹⁰ Pozri bližšie príslušné ustanovenia úst. zák. č. 121/1920 Zb. z. a n.

¹¹ Pozri bližšie: POLAKOVIČ, Š.: *Slovenský národný socializmus*, Bratislava, 1941, s. 30 – 37.

¹² POLAKOVIČ, Š.: *Slovenský národný socializmus*, Bratislava, 1940, s. 34. Táto fundamentálna zmena sa mala náležite premietnuť do nových vzájomných vzťahov medzi najvyššími orgánmi štátnej moci a správy v náрте nasledovne: Hlavou štátu mal byť vodca pri súčasnej kumulácii funkcie vodcu vládnej strany a predsedu vlády, namiesto zákonodarného slovenského snemu mal byť konštituovaný nový orgán v podobe Najvyššej komory záujmových organizácií bez kompetencií v zákonodarnej oblasti (len s právom zákonodarnej iniciatívy) za to však s právom voliť hlavu štátu – Vodcu, ako aj s kompetenciou (ťažko realizovateľnou – pozn. P. M.) kontrolného orgánu vo vzťahu ku vláde ako aj ku hlave štátu. Vodcovská terminológia sa mala adekvátne uplatňovať aj v stránickej línii organizácie HSĽS. Tamtiež, s. 34 – 35

ských zásad predovšetkým z oboch pápežských encyklík, lebo „Slováci už pred tisíc rokmi tvorili svoje kryštalizačné centrum v kresťanstve. Vtedy, keď národy, ktoré sa dnes vyvyšujú, ešte ako kočovné kmene túlili sa po Európe a obetovali bielych žrebčov pohanským bohom Preto ani ústava Slovenského štátu nemôže stranou nechať večne platné a cenné hodnoty kresťanstva“¹³.

Silný sociálny aspekt v spojení s prvkami autoritatívneho systému zakotvený v ústave Slovenskej republiky bol zdôvodňovaný aj neschopnosťou dovtedajšieho väčšinovo zaužívaného systému demokracie v európskych štátoch, lebo, tak ako to bolo formulované „liberalizmus ... nevystihol, alebo nechcel vystihnúť, že je dvojaká sloboda, a to politická a sociálna“, pričom politická sloboda „nestačila riešiť všetky otázky ľudskej spoločnosti ... tým menej sociálne otázky“ a tak je nutné „sociálny poriadok uviesť do života ... to sa politicky odhlasovať nedá, to musí rásť, to sa musí prirodzene vyvíjať použitím všetkých pozitívnych síl v harmonickej spolupráci. Tejto spolupráci má slúžiť solidarizmus“¹⁴.

Týmto spôsobom odôvodnená opodstatnenosť silného sociálneho štátu s autoritatívnym spôsobom jeho vedenia a riadenia mala svoje dimenzie v danej historickej dobe. Nebola to však jediná a najmä nikdy nemenná možnosť riešenia nevyhovujúceho sociálneho postavenia väčšinových vrstiev spoločnosti v zmysle ľudskosti a zásad kresťanstva. Je však nesporné, že jej optimalizácia bola výsostne závislá od pozícií Slovenskej republiky vo vzťahu k svojmu protektorovi.¹⁵ V tejto rovine je teda možné pripustiť nielen jej vhodnosť či prípustnosť, ale aj časnosť jej konjunkturálnosti. Inou však ostáva otázka pomeru rozsahu, dosahu i spôsobov autoritatívnosti v procese konkrétnej realizácie zavedených prvkov sociálnej doktríny. A to predovšetkým v pomere ku kresťanskej spravodlivosti, rovnosti i láske v ich ľudskej všeobšiahlosti.

Transformované idey kresťanského svetonázoru boli jednoznačne vyjadrené už v základnej časti preambuly Ústavy Slovenskej republiky tým, že dejinne prvá štátnosť slovenského národa v celej svojej podstate spadala pod ochranu Božej prozreteľnosti ako výraz bezprostredného uznania Božej autority.¹⁶ Následné ústavnoprávne vyjadrenie najvšeobecnejšej podstaty sociálnej doktríny nového

¹³ Správa ústavno – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012 / Dostupné z : <http://www.Nrsr.sk/dl/Browser/Document?DocumentId=28>. Vzhľadom na nepredloženie dôvodovej správy pri prerokovávaní návrhu ústavného zákona v slovenskom sneme použijeme tento dokument ako jej substitúciu.

¹⁴ Tamtiež.

¹⁵ Najmarkantnejším rozhraničujúcim dvojpolím bolo známe do-salzburské a po-salzburské obdobie činnosti slovenského štátu.

¹⁶ Poslanec dr. K. Mederly ako spravodajca ústavno – právneho výboru na margo uzmierenia sa obyvateľstva s budovaním autoritatívneho riadenia štátu k tomu povedal: „ Človeka učinil Boh, aby žil v spoločnosti, ale aj spoločnosť je od Boha, t. j. všetka moc a vláda má svoj pôvod v Bohu....Preto, ak chceme tvoriť autoritu, musíme sa odpútať od falošnej pýchy a uznať v prvom rade autoritu Božiu...My potrebujeme autoritu, aby sme sceliť mohli našu národnú pospolitosť v jeden mohutný a pevný celok. Ale opríme si ju o túto večnú autoritu. Boh iste vždy nájde spôsob a prostriedok, ako ju stvorí a uplatniť. Ľud mu môže byť v tomto nástrojom“.

štátu je obsiahnuté v druhej časti preambuly Ústavy vo svojej podstate dešifrujúce predstavu nového štátneho modelu odlišujúceho sa tak od liberálne – demokratického kapitalizmu s jeho absenciou sociálneho spoločenstva. Ako aj od zvrhnutého sociálne – revolučného poprvovojnového komunistického dynamizmu, ktorý dával práva len spoločnosti a nedával ich aj jednotlivcovi. Zároveň s predostretím východiska majúceho podobu zoskupenia, v ktorom budú spojené „podľa prirodzeného práva všetky mravné a hospodárske sily národa v kresťanskú a národnú pospolitost“¹⁷.

Na prvý pohľad by sa mohlo zdať uvedené „roztrhnutie“ celej časti preambuly ako výsostne nepodstatné. Ono nám však umožňuje dokladovať na jednej strane už uvádzanú skutočnosť preferovania kresťanských východísk sociálneho uzmierňovania v spoločnosti vyjadrených v oboch vieroučných encyklikách, pred v istej miere doplnene modifikačnou slovenskou národno – sociálnou pospolitostou. Zároveň vypichnúť jej synchronizačnú osobitosť spočívajúcu vo vytvorení celkom nového spoločenského organizmu v podobe národnej pospolitosti ako jediného činiteľa, v rámci ktorého sa môže, a keďže je to v ústave aj zakotvené aj musí, v plnej miere uplatniť osobitý, dosiaľ nepodobný fenomén sociálneho ducha.¹⁸

Celý komplex formovania základov sociálnej doktríny slovenského štátu je následne dopovedaný druhou časťou druhého odseku preambuly Ústavy. A to stanovením zakotveného cieľa spočívajúceho v eliminácii príčin i samotného triedneho boja faktom prejednaného inštitúcie sociálna pospolitost' v rámci toho „aby v nej usmernil sociálne protivy a vzájomne sa križujúce záujmy stavovských a záujmových skupín“¹⁹.

Celkový rámec stanoveného cieľa mal však oveľa širšiu dimenziu v stupňujúcom sa ústavnom vyjadrení „aby ako vykonávateľ sociálnej spravodlivosti a strážca všeobecného dobra v súladnej jednotnosti dosiahol mravným a politickým vývojom najvyšší stupeň blaha spoločnosti i jednotlivcov“²⁰. Z pohľadu oboch pápežských sociálnych encyklik išlo tak jednoznačne o pokračujúcu i prekračujúcu ich vlastnú dimenziu v nasmerovaní vyjadrenia i zabezpečenia sociálnej politiky v štáte aj cestou eliminácie existencie straníckeho parlamentarizmu. To všetko v súlade s konštatovaním, že je nutné „ku kormidlu štátu postaviť večné zákony mravnosti, umožniť a uctiť mravné inštitúcie kresťanstva, aby sme

¹⁷ Prvá časť druhého odseku preambuly Ústavy doslovne znela : „Slovenský štát združuje podľa prirodzeného práva všetky mravné a hospodárske sily národa v kresťanskú a národnú pospolitost'...“. Pozri bližšie: úst. zák. č. 185/1939 Sl. z.

¹⁸ „lebo národ je niečím vyšším ako púhym súčtom jednotlivcov...Lud nie je celok, ale len väčšina...všetci ľudia, tvoriaci etnický celok národa, budú vedení jedným smerom jednotne...“. In: Správa ústavného – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/dl/Browser/Document?DocumentId=28>.

¹⁹ Pozri bližšie preambulu úst. zák. č. 185/1939 Sl. z.

²⁰ Pozri bližšie: Tamtiež.

boli schopní sociálne tvoriť. Viera, pravda a mravnosť – podmienky to sociálneho života, ktoré sa nerodia na papieri, ale v živote samom²¹.

Zárukou realizácie sociálnej doktríny slovenského štátu malo byť nastolenie hospodárskeho a sociálneho poriadku so svojim nezastupiteľným garantom v podobe konštituovania sa stavovského usporiadania slovenskej spoločnosti. Tomuto aspektu bola osobitne vyhradená siedma hlava Ústavy pod názvom Stavovské zriadenie so svojimi dokopy štyrmi paragrafovými zneniami (§§ 60 až 63). Aj keď na prvý pohľad bol tak významnej problematike vymedzený rozsahovo obmedzujúci priestor, v skutočnosti opak je pravdou. A to tým, že dosah daných ustanovení sa následne prejavoval nielen sekundárne v iných častiach Ústavy.

Podstatou myšlienky stavovskej organizácie spoločnosti bola snaha a prostriedok o vygenerovanie nových vzťahov založených na nastolení a udržaní triedneho zmiernosti diferencovaním sa tak od dovtedajšieho vykorisťovateľského kapitalistického usporiadania ako aj existujúceho utopistického, rovnostárskeho komunisticko – socialistického. Teda od tvrdého súkromno – ziskového individualizmu i od krajného kolektivismu neúprosne potierajúceho prirodzený fenomén individuality ľudskej osobnosti v zmysle idey ústavodarcu, že „medzi týmito dvoma extrémami je stavovstvo ako jediná zdravá forma spoločnosti“²².

Nezastupiteľná potrebnosť, inovatívny dosah zavedenia stavovskej organizácie ústavodarcu vychádzali v ustanovení piedestálu stavovstva ako prirodzeného združenia fyzických a právnických osôb, ktoré nielenže vo vzájomnej spolupráci mali vykonávať totožnú funkciu v danej spoločnosti. Ale ich jednoliatou úlohou malo byť aj zaistenie a podriadenie výkonu tejto funkcie záujmom národného celku. Inak tiež povedané, stavovstvo malo tiež znamenať „odpolitizovanie hospodárstva, ale jeho podriadenie záujmom celku a blaha spoločnosti. Tak namiesto umelých útvarov politických strán nastupuje prirodzený útvar stavovského zriadenia“²³.

Predstavená ideová platforma stavovského zriadenia mala svoje úskalia známe aj ústavodarcovi.²⁴ Minimálne vo dvoch svojich rovinách. Tou prvou bol fakt jej praktickej úspešnej aplikácie za rozhodujúceho predpokladu náhleho a neodvratného opustenia dovtedajšej podstaty morálky kapitalistického egoizmu zisku vo všetkých vrstvách spoločnosti. Úloha v spôsobe myslenia tak radikálna, že bola zákonite realisticky nepredstaviteľná. A to aj v situácii uplatňovania zásad kresťansko-katolíckej morálky v prevažne kresťansko-katolíckom spoločenstve slovenského štátu tak, ako to reflektovali ustanovenia encykliky *Quadragesimo Anno* dotýkajúce sa problematiky stavovského usporiadania spoločnosti.

Druhou rovinou bola nevyhnutnosť vybudovania takého autoritatívneho systému, ktorý by nepotlačal osobitosť a slobodu ľudskeho jedinca vo všetkých jeho

²¹ Správa ústavno – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z: //www. nrsr. sk /dl/Browser / Document? document Id=28.

²² Tamtiež.

²³ Tamtiež.

²⁴ Tamtiež.

prejavoch. Teda aj v politickej i náboženskej orientácii. Jej zjavná neprekonalnosť bola však daná predovšetkým odporovateľnosťou podstaty ideologizmu slovenského národného socializmu, navyše budovaná v podmienkach vojnového konfliktu s výrazne skrátenou časovou dimenziou pre jej nevyhnutný vývin s prípadnou modifikáciou.

Napriek obom uvádzaným skutočnostiam ale nie je na mieste konštatovať, že možnosť usporiadania spoločnosti spôsobom jej stavovskej organizácie nepoznamenala sociálnu doktrínu vojnovnej Slovenskej republiky v tom najpozitívnejšom slova zmysle. Výrazne nezanedbateľná stopa sa prejavila v rozsiahlom sociálnom zákonodarstve.

Ústavné ustanovenia systému stavovského zriadenia už v procese jeho koncipovania poznamenala nejednotnosť názorov v konečnom dôsledku vyúsťujúca do prepotrebného kompromisu v prospech nositeľa moci v štáte. A to aj napriek všeobecne oprávnené existujúcim podporným stanoviskám jeho zavedenia v súdobej slovenskej spoločnosti.²⁵

Dotýkalo sa to už ustanovení § 60 Ústavy v oboch jeho tvoriacich odsekoch. Prvotné nezrovnalosti však zasahovali už do samotného kritériálneho vyčlenenia. Predmetný § 60 ods. 1 totiž zaradil občanov podľa ich povolania do šiestich stavov²⁶, pričom otáznou zostávala použitá metodika ich zoskupovania tak ako to formuloval, so znalosťou a vecne, hlavný jej odporca predseda kresťanských odborov R. Čavojský na vybranom príklade slovami: „Podľa našej ústavy bude priemysel tvoriť osobitný stav a obchod a živnosti zase osobitný. Podľa môjho presvedčenia je v praktickom živote veľmi ťažko určovať, kde prestáva výrobca byť živnostníkom a kedy začína byť priemyselníkom“²⁷. A hoci opodstatnené riešenie odstránenia preukázaných nezrovnalostí spočívalo v rozšírení počtu stavov nestalo sa tak. Dôvodom, tak ako pri všetkých autoritatívnych režimoch, bola vhodnejšia ich početne užšia koncentrácia ako prostriedok účinnejšieho ovládania zo strany režimových síl.

Prielomom v podstate sociálnej doktríny slovenského štátu formujúcej jeho nesporný sociálny charakter bolo zakotvenie existencie osobitných skupín za-

²⁵ Tak napríklad poslanec dr. Vančo v rámci rozpravy k návrhu ústavy uviedol: „Zásada kresťanskosti a národovectva je tu doplnená zásadou: uzmiernovať sociálne protivy a vzájomne sa križujúce záujmy všetkých stavovských a záujmových skupín v spôsobe sociálnej spravodlivosti a národnej pospolitosti“. In: Tamtiež.

²⁶ Stavovské rozčlenenie bolo nasledovné: a) poľnohospodárstvo, b) priemysel, c) obchod a živnosti, d) peňažníctvo a poisťovníctvo, e) slobodné povolania, f) verejní zamestnanci a osvetoví pracovníci.

²⁷ Tento základný argumentačný rámec podoprel ďalej konštatovaním: „Keby sa to určovalo podľa počtu zamestnancov, vtedy pripomínam, že sa nezamestnáva vždy rovnaký počet robotníkov. K vôli zjednodušeniu mohli teda živnosti tvoriť jeden stav s priemyslom. Podobne je to aj s obchodom. Napríklad priemysel zamestnáva obchodných cestujúcich. Zamestnanci sú teda v priemysle a vykonávajú aj obchod. Do ktorého stavu majú byť títo občania zadelení? Nebude od veci poznamenať, že priemysel, obchod a živnosti už aj dosiaľ tvoria spolu verejnoprávnu korporáciu, ako sú obchodné a priemyselné komory“. In: Tamtiež.

mestnávateľov a zamestnancov v rámci každého Ústavou vymedzeného stavu.²⁸ Vo svojej podstate sa tak mal zabezpečovať akýsi „zákaz majorizácie“ väčšinovej ekonomickej sily kapitálovotvornej vrstvy spoločnosti voči existenčne závislej početnejšej väčšine spoločnosti za súčasného presadzovania rešpektovania aplikujúcich zásad kresťansko – katolíckej morálky. Teda inštitucionalizovanie optimálneho stavu pre vytváranie a udržiavanie sociálneho zmiernosti cestou presadzovania rokovaním takého sociálneho statusu zamestnancov, ktorý bude zabezpečovať ich slušný spokojný život spolu s ich rodinami.²⁹

Legislatívne nezrovnalosti uvádzané zámery do značnej miery vyblokovali v prepojení s inými ústavnými ustanoveniami. Markantným príkladom bol zakotvený spôsob konštituovania sa Štátnej rady.³⁰ Nie tým, že jednoznačne konštitučným nariadením bolo zabezpečené členstvo zástupcu stavov. Ale skutočnosťou vyplývajúcou z ustanovení § 60 ods. 2 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. v zmysle vnútornej dvojzložkovej konštrukcie každého zo šiestich stavov pozostávajúcej tak z osobitnej skupiny zamestnávateľov ako aj z osobitnej skupiny zamestnancov. Vzhľadom k tomu, že každý stav v zmysle ustanovení § 51 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. vysielal len jedného zástupcu nastala nezrovnalosť v tom, na ktorú zo skupín toho – ktorého stavu sa toto ustanovenie vzťahovalo. Vznikala tak možnosť, že v rámci praktického uplatňovania sa zastupovania v prípadoch troch najdôležitejších stavov – poľnohospodárstva, priemyslu, obchodu a živnosti – sa mohla uplatňovať pozícia vyslanca silnejšieho elementu, ku ktorému nesporne mala bližšie skupina zamestnávateľov.³¹

V uvádzaných súvislostiach však nemožno obísť ani negativizmus dopadu uvádzaných legislatívnych nezrovnalostí v spojení s príslušnosťou Štátnej rady vyjadrenej pre nami sledované zámery v § 52 písm. f.) úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. v oblasti zákonodarnej iniciatívy.³² V konečnom dôsledku tak mohlo reálne dochádzať prinajmenšom k zneisťovaniu možnosti skupiny zamestnancov podieľať sa na podobách sociálnych zákonov cestou aj vlastnej zákonodarnej iniciatívy. Pričom rovnako nie zanedbateľná skutočnosť na ovplyvnenie rozhodnutí Štátnej rady v širšom kontexte presadzovania sociálneho postavenia zamestnancov sa

²⁸ § 60 ods. 2 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Každý stav sa skladá z osobitnej skupiny zamestnávateľov a zamestnancov“.

²⁹ Pozri bližšie: Polakovič, Š.: Slovenský národný socializmus, Bratislava, 1941, s. 98 – 100.

³⁰ Štátna rada ako súčasť najvyšších orgánov štátnej moci a správy Slovenskej republiky sa v zmysle § 51 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. konštituovala nasledovne: „Štátna rada sa skladá takto: šesť členov menuje prezident republiky, desať členov vysielajú Hlinkova slovenská ľudová strana, po jednom členovi (podč. P. M.) vysielajú registrované strana a stavy (podč. P. M.), ďalšími členmi sú: predseda vlády a predseda snemu“.

³¹ Podporne k tomu bola absencia osobitného vyjadrenia v Ústave o rovnoprávnom postavení oboch skupín tvoriacich každý zo šiestich stavov.

³² § 52 písm. f. úst. zák. č. 185/1939 znel: „Štátnej rade prislúcha: ...f) podávať snemu návrhy zákonov...“.

spájala aj s ustanoveniami jej príslušnosti v zmysle ustanovení § 52 písm. d.) aj g.) úst. zák. č. 185/1939 Sl. z.³³

Napriek rešpektovaniu zacielenosti myšlienky zavedenia stavovského usporiadania ústavodarca ako reprezentant vtedajšej politiky danou formuláciou do značnej miere už v legislatívnom zárodku istým stupňom otupil účinnosť sledovaného. A to tým, že nedospel ku konzekventnejšiemu vyjadreniu existujúcich paralelných pomerov v záujmovom združovaní sa tak na strane zamestnávateľov ako aj zamestnancov. Podkladom pre organizovanie stavov sa teda mali stať na jednej strane záujmové organizácie zamestnávateľov a na strane druhej odborové organizácie robotníkov a zamestnancov.³⁴ V opačnom prípade s funkčnou dôraznosťou sa nedala v dostatočnom meradle posúdiť účinnosť opatrení vyplývajúcich z úloh stavovských organizácií v zmysle § 62 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z.

Do značnej miery uvádzaná kontraproduktívnosť prezentovaných formálno – ústavnoprávnych nedostatkov však nemohla prekryť osobitosti ústavných poistiek silnej sociálnej politiky slovenského štátu markantne prezentovaných opäť v prepojenosti nasledujúcich ustanovení siedmej a piatej hlavy Ústavy Slovenskej republiky. Tým, ako už bolo uvádzané, že v zmysle § 51 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. v personálnom zložení Štátnej rady bolo zabezpečené zastúpenie každého zo šiestich stavov jedným mandátom v pomere k ústavnej povinnosti³⁵ stavovského organizovania sa u každého občana patriaceho do skupiny zamestnancov sa vytvárala silná motivácia pre formulovanie a presadzovanie sociálnych podmienok svojej práce, svojho aj celorodinného sociálneho postavenia. Pre každého občana patriaceho do skupiny zamestnávateľov rovnako záujem na zachovávaní sociálneho zmiernosti spoluúčasťou na procese tvorby predstáv a príhodných možností zamestnancov aj cestou garancie spoločne vyjednaných ich sociálnych pozícií. Nielen v rovine konkrétnych podôb a prejavov sociálnej politiky ale aj jej vyjadrením v rovine stimulujúceho sociálneho zákonodarstva.

V predposlednom ustanovení siedmej hlavy (§ 62) Ústavy sú zhrnuté taxatívnym výpočtom, ale aj príkladom, úlohy kladené do kompetencií stavovských organizácií. Už letný pohľad naznačuje úmysel ústavodarcu vyjadriť a zachovať proporcionálnu konvertibilitu medzi obidvoma osobitnými skupinami tvoriacimi inštitucionálny základ každého zo šiestich stavov. Zo všeobecnejšieho, taxatívneho i príkladom vymenovaného zamerania pôsobnosti stavov sa nezvratne a bezpochyby prezentuje ideová dikcia cieľov i významu opodstatnenia

³³ § 52 písm. d) úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Štátnej rade prislúcha...zostavovať kandidátnu listinu pre voľby do snemu.“; § 52 písm. g) úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Štátnej rade prislúcha...podávať prezidentovi republiky a vláde dobrozdania vo veciach politických, kultúrnych a hospodárskych“.

³⁴ Pozri tiež vystúpenie poslanca R. Čavoja. In: Správa ústavno – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z: <http://nrsk.sk/dl/Browser/Document?documentId=28>.

³⁵ § 61 ods. 1 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: Každý občan musí byť organizovaný v niektorom stave, ale funkciu môže mať len organizovaný príslušník politickej strany.

zavedenia stavovského zriadenia v súdobej slovenskej spoločnosti. Nemožno pritom hovoriť o úzko či užšie vyhranenom zábere jej širokospektrálnej dimenzie. Naopak, pertraktovaný ústavný záber § 62 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. postihuje vo svojej jednote prinajmenšom všetky rozhodujúce i s nimi pridružené celospoločenské spektrum záujmov, prejavov a činností (hospodárske, sociálne a kultúrne).³⁶ Napriek tomu však tento ústavný záber predstavuje skôr ich všeobecnejší rámec čiastočne rozpracovávaný v iných ustanoveniach Ústavy, predovšetkým v časti upravujúcej povinnosti a práva občanov (Hlava desiatá). Následne, tak ako aj ony, v predpokladanom celom systéme sociálneho zákonodarstva tvoreného právnymi normami nižšej právnej sily.

Nezastupiteľne jedinečne však ustanovenia § 62 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. vyjadrujú rámec prípadných tzv. vnútrostavovských i medzistavovských kolízií. Či už v rovine „vyrovnaní a usmerňovania záujmov medzi stavmi, medzi výrobcami a spotrebiteľmi a o riešenie prípadných sporov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.“. Aj tento okruh v celom uvedenom ústavnom komplexe vymedzených úloh stavov pôsobí ako nevyhnutná prezumpcia obrany nenarušenia a naplnenia obsahu sociálnej dikcie zmyslu zavedenia stavovského zriadenia v slovenskom štátnom usporiadaní s jeho zámerom neaplikovať dovtedajšie používanie klasickej vykorisťovateľskej kapitalistickej podoby.³⁷

Napriek deklarovanému autoritatívnemu systému výstavby slovenského štátu majúce prvky aj v systéme stavovskej organizácie v § 61 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. v oboch jeho častiach (povinnosť organizovania sa občanov v niektorom stave i obmedzenosť v prístupe k funkcii v ňom naviazaná na organizovanú stranícku príslušnosť), záverečný § 63 siedmej hlavy úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. do značnej miery navonok k nim protirečivo vo svojom prvom odseku sformuloval princíp samosprávneho organizovania stavov.³⁸ Tento navonok vo svojom vzájomnom prepojení nesúrodý významový konglomerát vyjadroval vo svojej

³⁶ § 62 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Stavy sa starajú o hospodárske, sociálne a kultúrne záujmy svojich zložiek, najmä o zvýšenie ich výkonnosti a životnej úrovne, o úpravu pracovných pomerov, o vyrovnanie a usmerňovanie záujmov medzi stavmi, medzi výrobcami a spotrebiteľmi a o riešenie prípadných sporov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“.

³⁷ Časť zákonodarcov vytýkala v rozprave k predloženému návrhu Ústavy ako nedostatočné dištancovanie sa od kapitalistického chápania spravovania spoločnosti pasáž § 62 zahrňujúcu do úloh stavov aj zvýšenie výkonnosti oboch štruktúrálnych zložiek každého stavu, a to argumentáciou proti jeho nevhodnosti zavedenia u zamestnancov slovami poslanca R. Čavoja: „Zvyšovanie výkonnosti podľa môjho názoru nemá byť cieľom. Robotníci vedia, čo znamená slovo výkonnosť. Pocitili to pri prevádzaní racionalizácie. V posledných rokoch v mnohých továrňach dosahuje sa väčšieho výkonu robotníctva pri jeho menšom počte...Snaha o dosiahnutie stále väčšej výkonnosti je kapitalistické chápanie vecí. To isté sa deje aj v komunistickom Rusku, kde svojou stachanovčinou pretrumfli všetkých kapitalistov sveta“. In: Správa ústavno – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z://www.nrsr.sk /dl/ Browser/ Document? document Id=28.

³⁸ § 63 ods. 1 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Stavy sa organizujú na princípe samosprávnom“. Následný ods. 2 znel: „Otázky organizácie, činnosti, právomocí stavov a štátneho dozoru nad nimi určuje osobitný zákon“.

podstate *a priori* prekvapujúcu demokratickú dimenziu sociálnej doktríny slovenského štátu stupňujúcu do viacvrstvovej reálnosocializačnej podoby keďže „Takto by bolo možné, aby tieto organizácie prevzali viaceré také úlohy, ktoré dnes vykonáva štát, ako je napríklad sprostredkovanie práce, podporovanie členov atď.“³⁹

Prezentovaný systém stavovskej organizácie bezpochyby prinášal poctivú snahu o hlboko nový a podstatou prevratný reformný pokus vytvorenia, možno povedať, tzv. tretej cesty spoločensko – štátneho usporiadania mimo okrajov krajne mantinelizovaného priestoru (kapitalizmus versus socialistický komunizmus). Nemožno tiež zamlčať historický fakt jeho dôsledne nenaplnenej realizácie. Nie pre nedostatok odhodlania vtedajšej politiky či absenciu solídnej ideovo – teoretickej prepracovanosti. Ale ako stav objektívnej nemožnosti determinovaný kontextom medzinárodných súvislostí rozbiehajúceho sa aj prebiehajúceho vojnového konfliktu s vyúsťujúcimi záverečnými konzekvenciami.

Myšlienkové dimenzie nového sociálneho spoločenského usporiadania, vrátane jeho stavovského zriadenia, našli koncentrované ústavnoprávne vyjadrenie v desiatej hlave Ústavy (predovšetkým v §§ 76, 78, 79, 82, 86 a 87). Názov tejto hlavy Ústavy – Povinnosti a práva občanov – pochopiteľne zahŕňal širší ich záber než nami sledovaný prioritne sociálny. Ale aj tento širší záber v súvzťažnostiach jeho obsahu implementoval časti pregnantných prvkov z vymedzených paragrafových ustanovení tejto hlavy Ústavy.

Ústavnoprávne vyjadrené predstavy sociálnej doktríny v tejto kapitole Ústavy nemali podobu nihilizácie prirodzených prvkov daných a vlastných jedincovi, od vekov ľudského pokolenia, spočívajúce v nevyhnutnosti uspokojovania potrieb na svoje bytostné fyzické prežitie podmienené pudom sebazáchovy. Oprostený od akýchkoľvek prvkov výsostnej absolutizácie zavádzajúceho komunistického utopistického nazerania § 76 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. jednoznačne ustanovil výkon občianskej povinnosti, či už v podobe uplatňovanej duševnej alebo telesnej práce, bez prioritizácie ktorejkoľvek z nich.⁴⁰

Nóvum v porovnaní s dovtedajším spoločenským vývojom spočívalo v tom, že v zmysle ideových zásad prijatej sociálnej doktríny opierajúcej sa o kresťansko – sociálnu náuku neopomentelným subjektom výkonu oboch podôb práce nemali byť len príslušníci sociálne slabých vrstiev spoločnosti. Bezvýnimočne s nimi aj ekonomicky silní jednotlivci. A to aj v zmysle ústavnej povinnosti každého občana plniť si úlohy vyplývajúce zo svojho zamestnania.⁴¹ Nešlo teda o sociálnu rovnosť ich postavenia, či odstránenie prirodzenej sociálnej nerovnosti,

³⁹ Správa ústavno – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z: <http://nrsr.sk/dl/Browser/Document?documentId=28>.

⁴⁰ § 76 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Práca duševná alebo telesná je občianskou povinnosťou“.

⁴¹ § 78 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Občania sú povinní plniť úlohy svojho povolania, pomáhať verejným orgánom v ich činnosti, plniť funkcie, ktoré majú na základe zákona alebo z príkazu úradov“.

ale o jednotu rovnosti práv a povinností rovnoprávných občanov štátu, zo strany ktorého im bola zaručená rovnaká ochrana života, slobody a majetku.⁴²

Rozhodujúcim východiskovým základom k novému nazeraniu na sociálnu doktrínu, na jej obsah i dosah v širokom zábere jej celospoločenského pôsobenia, logicky mohol byť, a aj bol, prístup k podstate, postaveniu i poslaniu vlastníckeho práva. Keďže vlastníctvo vo svojej súkromnej podobe, na rozdiel od socialistic-ko – komunistického prístupu, zostávalo naďalej nenarušované uznávaním faktu jeho prirodzene opodstatnenej nevyhnutnosti i ako výraz božskej spravodlivosti, muselo dôjsť ku preformulovaniu jeho základnej funkcie. Hlboko prepracovaná podstata sociálnej doktríny pápežskými encyklikami priniesla vyselektované závery dotýkajúce sa postoja k inštitútu vlastníctva, ktoré bezozbytku našli svoje vyjadrenie v ustanoveniach Ústavy Slovenskej republiky.

Zodpovedajúcou novokonštrukciou sa stala v zmysle § 79 ods. 1 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. sociálna funkcia vlastníctva v nerozlučiteľnom prepojení na jeho morálnu aplikáciu majúcu podobu všeobecného dobra.⁴³ Neznamenalo to oslabenie rímskoprávnej kategorizácie súkromného vlastníctva ako absolútneho panstva nad vecou. Tá bola nenarušene naďalej zachovávaná vo všetkých jej zložkách. Podmieňovala však dialektickú jednotu morálno – sociálneho terminologického komplexu sociálne dobro. A to nevynechaním či neoslabením žiadneho adresáta sociálneho dobra vrátane každého majiteľa súkromného vlastníctva. Zodpovedajúce stanovisko k tomu našlo svoje vyjadrenie v ustanovení § 79 ods. 2 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. konštatovaním, že „súkromné vlastníctvo možno obmedziť len zákonom“.

Význam ustanovení obsiahnutých v oboch odsekoch tvoriacich 79 paragraf ústavnej listiny presiahol dobu svojho legislatívneho vyjadrenia. Bezpochyby, tak ako to už bolo naznačené, v dvojedinosti ich obsahu i dosahu. Ako kolaterál vyvierajúci z lona kresťanskej morálky i ako determinant najvýraznejšie prezentujúci odmietnutie výstavby režimu Slovenskej republiky vojnového obdobia byť kapitalistickým štátom.

Osobitný komplex postojov i prvkov sociálnej doktríny je riešený v § 87 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. Vychádzajú zo spoločného menovateľa, ktorým je výhradne sociálne postavenie nižších vrstiev spoločnosti a to spôsobom vytvorenia legislatívnych zábran zabezpečujúcich v jednote tak uchránenie zhoršovania ich prípadného ďalšieho sociálneho prepadu ako aj ustabilizovanie pre nich primeraných životných podmienok. Základná podmienka naplnenia týchto úloh vychádzala z ústavnoprávneho zámeru hneď prvého odseku daného paragrafu.⁴⁴ Krátke lakonické konštatovanie ustanovenia však zahŕňa v sebe obsahovú bohatosť riešenia spoločenských vzťahov. Od samotnej podstaty práce cez rôznorodosť prvkov viažucich sa ku všetkým aspektom

⁴² Pozri bližšie ustanovenia § 81 ods. 1 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z.

⁴³ § 79 ods. 1 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Vlastníctvo má sociálnu funkciu a zaväzuje majiteľa narábať s ním v záujme všeobecného dobra“.

⁴⁴ § 87 ods. 1 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Práca je chránená“.

jej výkonu v zmysle zabezpečenia jej zachovania ako rozhodujúceho objektu priradujúceho k sebe jednotlivé prvky stabilizujúce sociálny status subjektov na nej sa podieľajúcich. Ich vymedzenie obsiahnuté v druhom odseku tohto paragrafu je jednoznačné tým, že „Vykorišťovanie sociálne slabých občanov sa zakazuje“⁴⁵.

Zmienaná formulácia jednoznačne nešpecifikuje rozhraničenie pojmu „sociálne slabý občan“, vytvára však jedinečný základ pre následnú legislatívnu jeho tvorbu v nespočetných normách sociálneho zákonodarstva. Navyše aj takáto nekompromisná podoba druhého odseku svojou bezvýhradnosťou kumuluje nezmeriteľnú vôľu oficiálnej slovenskej politiky odlíšiť sa od dovtedy uplatňovaných názorov v sociálnej oblasti aj v rovine záruk v najvyššom zákone štátu. Pohľadom výsostne iným než kapitalistickým na tvorbu súkromného vlastníctva a postavenia kapitálu.

Nie menej prelomový charakter pre hospodársky i sociálny život mali aj ustanovenia dotýkajúce sa citlivej mzdovej problematiky.⁴⁶ Z celkového pohľadu na dané ustanovenie je nesporné, že ono zasahovalo predovšetkým do jej tvorby. Táto mala rešpektovať dve hľadiská: pracovnú výkonnosť zamestnanca a jeho rodinné pomery. Oba tieto momenty však nemali rovnocenné postavenie. Prejudikovaným bol pracovný výkon zamestnanca s následným akceptovaním rodinných potrieb a pomerov. Navyše uvádzaná následnosť z aplikačného výkladu ustanovenia obsahovala v sebe nevyhnutný atribút jej výsostnej podmienenosti v ústavne vyjadrenom spojení „so zreteľom“, a nie konzekventnej nevyhnutnosti. Teda skôr hodnotovo klasický kapitalistický ako socializačný prístup.⁴⁷ Nemožno však povedať, že dané dimenzie výšky mzdy znemožňovali jej sociálny charakter substituovať systémom osobitného sociálneho vykompenzovania, ku ktorému dochádzalo v množstvách jeho podôb v rámci následného sociálneho zákonodarstva. A to všetko v záujme priorizovania sociálneho pokoja a zmiery.

Kontinuálnu jednotu konštrukcie uvádzaných prvých troch ustanovení § 87 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. zachoval zákonodarca aj v jeho štvrtom.⁴⁸ Celoplošne zakotvený zákaz z hľadiska jeho výkladu nesporne prezentovalo nadŕžanie, zo strany štátnej moci, zamestnávateľom a kapitálu pred chránením početnejšej vrstvy zamestnancov. Vyjadrená tým neochota k dialógu medzi zamestnancami

⁴⁵ Pozri § 87 ods. 2 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z.

⁴⁶ Problematika bola vyjadrená v § 87 ods. 3 nasledovne: „Výška mzdy má byť primeraná pracovnému výkonu so zreteľom na rodinné pomery“.

⁴⁷ Pôvodný návrh tohto ustanovenia v znení: „Výška mzdy má byť primeraná rodinným pomerom a potrebám.“ nesporne viac konvenovala s vyhraným socialistickým utilitaristickým sociálnym nazeraním, ale aj so závermi v oboch encyklikách, In: Správa ústavno – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/dl/Browser/Document?documentId=28>.

⁴⁸ § 86 ods. 4 úst. zák. č. 185/1939 Sl. z. znel: „Rušenie a organizovanie rušenia práce sa zakazuje.“

a zamestnávateľmi akoby mala byť nespochybniteľným, legitimizujúcim prvkom všetkých Ústavou vyjadrených opatrení sociálnej doktríny. Bezvýnimočná, jednosmerná absolutizácia zákazu bola bez subsumpcie rozhodujúceho objektu následku vyplývajúceho z neprípustenia konania predpokladaného v samotnom ustanovení § 87 ods. 4 Ústavy. Týmto objektom nemohlo byť nič iné ako narušenie či skôr ohrozenie verejného záujmu, absentovanie ktorého v danom ustanovení potvrdzovalo možnosť odsúvania deklarovaných silných sociálnych aspektov štátu v prospech jeho riadenia autoritárskymi prostriedkami v neprospech robotníctva.⁴⁹

Hodnotenie Slovenskej republiky rokov 1939 – 1945 nemožno obísť bez priblíženia podstaty jej sociálnej doktríny, ktorej bola dosiaľ venovaná zanedbateľná pozornosť. Ona sama predstavuje zdroj nezameniteľnej hodnoty. Prínáša so sebou nezanedbateľný výpovedný zdroj poznania ideovo – teoretickej aj reálno – praktickej stránky priblíženia javov formovania sa i priebehu nielen slovenskej vojnovnej štátnosti ale aj akejkolvek štátnosti v plynutí vekov. Pri pojmomologickom zovšeobecnení štát totižto predstavuje vždy organizáciu pre obyvateľstvo, no nie organizáciu obyvateľstva pre štát. Ak teda nedochádza ku riešeniu najpálčivejších problémov z hľadiska samotných jeho ľudských bytostí, nedochádza ku riešeniu ničoho rozhodujúceho. Uvádzanie akýchkoľvek pozitívnych prívlastkov k forme štátneho zriadenia nemôže mať schopnosť to najpodstatnejšie nahradiť.

Sociálna doktrína teda v mnohom približuje charakter štátu ako takého, slovenského nevynímajúc. Napriek iným negatívnym javovým jeho stránkam nedá sa uprieť snaha vtedajšej slovenskej politiky vytvárať nový sociálny rozmer v nie celkom priaznivých medzinárodno – politických podmienkach poznamenaných aj tútorstvom nacistického Nemecka. Program slovenského národného nacionalizmu prezentoval samostatnú, osobitú predstavu sociálneho charakteru štátu. Aj tú s prívlastkom národný čoby nevyhnutnosť národného dokonštituovania sa a uvedomenia si toho, či ako reakcia na dovtedajšie preň nepriaznivé podmienky v oboch štátnych útvaroch dovtedy začleňujúcich Slovákov. Teda od maximálne absolútne znemožňujúceho postoja k národným sebaurčovacím právam po minimálne vágny prístup k národnej slovenskej samobytnosti.

Originalita nezameniteľnosti sociálnej doktríny prvej slovenskej štátnosti vychádzala z ideových prameňov majúcich svoj prazáklad v kresťanských hodnotách Božích zákonov. Teda v morálnych normách, ku ktorým sa nehlásil tak bezprostredne v súdobosti vtedajšieho času žiadny relevantný štátny útvar vrátane protektorského Nemecka. Aj to predstavuje jeden z ďalších argumentov k zme-

⁴⁹ Nespokojnosť s danou formuláciou sa prejavila aj v pripomienkovom konaní predložením nového návrhu v znení, ktorý podľa predkladateľa R. Čavojského bol v súlade s pápežskými encyklikami majúcimi predovšetkým na zreteli verejný záujem: „Rušenie a organizovanie rušenia práce, ktoré by mohlo ohroziť verejný záujem sa zakazuje.“ In: Správa ústavného – právneho výboru o vládnom návrhu ústavy Slovenskej republiky /cit. 1. 8. 2012/ Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/dl/Browser/Document?documentId=28>.

nenému postoju hodnotenia charakteru Slovenskej republiky vojnového obdobia ako dosiaľ z veľkej časti bezduchého jej zaradovania do rovnakej kategórie s nacistickým Nemeckom.⁵⁰

⁵⁰ Štúdia napísaná v rámci grantového projektu KEGA č. 003TTU-4/2012 „Formácia podnikateľských schopností študentov spojená s reformnou optimalizáciou výučby dejín štátu, prameňov práva a právnych inštitútov“.

Niektoré problémy dokazovania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného

Ivan Šimovček¹

Úvod

Trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného je zaradený medzi majetkové trestné činy vo štvrtej hlave osobitnej časti Trestného zákona.² Trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného bol na Slovensku zavedený ako nová skutková podstata zákonom č. 183/1999 Z. z., ktorý novelizoval pridaním § 248a vtedy platný Trestný zákon s účinnosťou od 1. 9. 1999.³

Skutková podstata trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného spočívala v nekonaní štatutárneho orgánu alebo prokuristu právnickej osoby, alebo fyzickej osoby – podnikateľa, spočívajúcom v tom, že, právnická osoba, resp. fyzická osoba – podnikateľ nevyplatili svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie mal zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň právnická osoba, resp. fyzická osoba – podnikateľ mali finančné prostriedky na ich výplatu. Trestom tu bolo odňatie slobody až na tri roky.

Uvedenie znenie skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného neznamenal až do rekodifikácie Trestného zákona v roku 2005 žiadne zmeny, hoci v právnej teórii a justičnej praxi bolo poukázané na viaceré problémy súvisiace s dokazovaním tohto trestného činu.⁴

Ako uvádza dôvodová správa k návrhu rekodifikovaného trestného zákona z roku 2005 bol trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného prevzatý bez zmeny, v rozsahu v akom bol do Trestného zákona zavedený novelou č. 183/1999 Z. z.

V základnej skutkovej podstate bola rozhodujúca skutočnosť, že páchatel' mal v deň splatnosti mzdy, platu finančné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevy-

¹ prof. JUDr. Ivan Šimovček, CSc., Katedra trestného práva a kriminológie, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² § 214 Trestného zákona (Zák. č. 300/2005 Z.z. v znení noviel.)

³ Zák. č. 140/1961 Zb. Trestný zákon.

⁴ Pozri napríklad SCHWEIZER, L.: *Niekoľko úvah k trestnému činu nevyplatenia mzdy a odstupného*. Justičná revue, 57, 2005, č. 5, s. 612 – 622, ŠAMKO, P.: *Aplikačné problémy pri výklade znakov skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy*. Justičná revue, 6-7, 2008, s. 982-989.

hnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti fyzickej osoby – podnikateľa.

Kvalifikované skutkové podstaty daného trestného činu prísnejšie postihovali nevyplatenie mzdy a odstupného voči viac ako 10 zamestnancom, alebo ak bol čin spáchaný z osobitného motívu, resp. sprísnil postih podľa výšky spôsobenej škody, prípadne získaného prospechu. Treba však konštatovať, že dôvodová správa k návrhu neuviedla viaceré zmeny v ustanovení tohto paragrafu Trestného zákona. Zmeny odstránili aspoň časť problémov spojených s touto skutkovou podstatou, pričom konanie subjektu tohto trestného činu bolo rozšírené o vykonanie opatrení, ktoré smerujú k zmareniu vyplatenia mzdy, platu alebo odstupného a doplnenie skutočnosti, že finančné prostriedky zamestnávateľ nemôže bezprostredne potrebovať na zabezpečenie činnosti svojej organizácie. Dôvodová správa k tomuto rozšíreniu neuvádza žiadny komentár a tak je možné, že za také opatrenia môžu byť v začiatkoch pokladané akékoľvek úkony jednotlivých podnikateľov, ktorými nakladajú s finančnými prostriedkami v priebehu výplat, pričom až následne sa bude preukazovať subjektívna stránka.

Problémy dokazovania

Súčasná platná skutková podstata trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného spočíva v nekonaní štatutárneho orgánu a prokuristu právnickej osoby alebo fyzickej osoby – zamestnávateľa spočívajúcemu v nevyplatení svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa – fyzickej osoby. Trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného môžu uvedené osoby spáchať aj aktívnym vykonaním opatrení smerujúcich k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov.

Kvalifikovaná skutková podstata trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného je podmienená spôsobením väčšej škody, zistením osobitného motívu páchatel'a, nevyplatením mzdy a odstupného viacerým ako desiatim zamestnancom, resp. spôsobením značnej škody a škody veľkého rozsahu.⁵

Trestné činy nevyplatenia mzdy a odstupného sú na Slovenskú stíhané len v minimálnom množstve, rovnako len málo páchatel'ov je za daný trestný čin aj potrestaných. Ako vyplýva zo štatistických údajov Generálnej prokuratúry SR za rok 2012 bolo za trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného súdených len 56 osôb a odsúdených 46. Nebol uložený ani jeden trest nepodmienečného odňatia slobody a prípady končili buď oslobodením, upustením od potrestania, podmieňeným odňatím slobody, resp. trestom zákazu činnosti a peňažným trestom.⁶

⁵ § 214 Trestného zákona. Pozri aj BURDA, E., ČENTĚŠ, J., KOLESÁR, J., ZÁHORA, J. a kol. : *Trestný zákon. Osobitná časť*. Komentár. II. Diel. 1. Vydanie. Praha, C.H. Beck 2011, s. 497

⁶ <http://www.genpro.gov.sk/statistiky-12c1.html>, stiahnuté dňa 31.1.2014

Uvedené je spôsobené aj zložitou a obťažnou dokazovaním trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného.

Dokazovanie trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného je v praxi považované za veľmi obťažné. Vyplýva to z viacerých determinujúcich faktorov obťažnosti dokazovania danej trestnej činnosti. Za tie rozhodujúce možno považovať nasledovné:

- Zložitá konštrukcia skutkovej podstaty daného trestného činu.
- Potreba dokazovania veľkého množstva skutočností upravených rôznorodými právnymi predpismi mimo odvetvie trestného práva (pracovné, občianske a obchodné právo).
- Nízka úroveň znalosti o špecifikách tejto trestnej činnosti u orgánov činných v trestnom konaní a súdov v porovnaní s vysokou mierou špecializácie znalostí jej páchatel'ov.

Po prvé sú to pomerne zložité konštrukcie jednotlivých skutkových podstát hospodárskej trestnej činnosti, nejednotnosť vo výklade ich znakov, resp. požiadavka kumulácie aktivít a pasív páchatel'a na naplnenie objektívnej stránky skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného.

Zastavil by som sa pri rozbere jednotlivých znakov skutkovej podstaty daného trestného činu z hľadiska rozsahu a možnosti ich dokazovanie v trestnom konaní.

Subjektívna stránka skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného je založená na úmyselnom zavinení. Subjekt skutkovej podstaty je špeciálny a teda tento trestný čin môže spáchať iba fyzická osoba, ktorá spĺňa zákonom vyžadovanú spôsobilosť a postavenie. V prípade trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného páchatel' musí byť nositeľom osobitnej vlastnosti, spôsobilosti alebo postavenia alebo postačuje, ak dané atribúty má právnická osoba, v ktorej mene páchatel' koná. Páchatel'om takto môže byť len štatutárny orgán a prokurista právnickej osoby, resp. fyzická osoba – podnikateľ, ktorý je zamestnávateľom.

Pod pojmom štatutárny orgán zaradíme osoby, ktoré jednotlivé právne predpisy považujú za štatutárne orgány. Tak v Občianskom zákonníku sú za štatutárne orgány právnickej osoby považovaní tí, ktorí sú oprávnení na všetky právne úkony zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladajúcou listinou alebo zákonom.⁷

V prípade obchodných spoločností upravených Obchodným zákonníkom⁸ by bolo možné konštatovať, že určenie štatutárneho orgánu vychádza z informácií obchodného registra, v ktorom je štatutárny orgán uvedený zreteľne. Problém pri dokazovaní kto je štatutárnym orgánom môže nastať pri verejnej obchodnej spoločnosti, kde štatutárny orgán nie je výslovne uvedený. Týmto je dokazovanie značne sťažené, nakoľko je najskôr potrebné skúmať, ktorý zo spoločníkov fak-

⁷ § 20 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb., Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

⁸ Zákon č. 513/1991 Zb., Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

ticky vykonáva pôsobnosť štatutárneho orgánu a následne či táto osoba naplnila znaky skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy alebo odstupného.

Činnosti, ktoré sú obvykle náplňou činnosti štatutárneho orgánu vykonávajú všetci spoločníci v rámci zásad medzi nimi dohodnutých, pričom tieto zásady by mali byť obsahom spoločenskej zmluvy. Dôkazným problémom pri viacerých spoločníkoch – štatutárov jednej právnickej osoby je určenie konkrétneho štatutárneho orgánu, ktorý je zodpovedný za spáchanie trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného. V prípade nezistenia konkrétnej osoby pôjde zrejme o spolupáchateľstvo všetkých spoločníkov v postavení štatutárov právnickej osoby.

Podobný problém môže nastať aj v prípade komplementárov u komanditnej spoločnosti, príp. komanditistov poverených výkonom činností, ktoré môžu spadať do právomocí štatutárnych orgánov. V prípadoch spoločnosti s ručením obmedzeným a akciovkej spoločnosti je zafinovanie štatutárneho orgánu pomerne jednoduché, avšak aj v týchto prípadoch musia zákonite nastať aplikačné problémy, ktoré súvisia s ďalšími znakmi skutkovej podstaty tohto trestného činu. Štatutárnymi orgánmi môžu byť aj iné osoby definované príslušným právnym predpisom, ktorý upravuje právny rámec ďalších právnických osôb; príkladom môže byť správca nadácie v prípade nadácie alebo starosta obce, ktorý je v pracovnoprávných vzťahoch zákonom definovaný ako štatutárny orgán, atď.

Konanie za jednotlivé právnické osoby je upravené vo viacerých rôznorodých právnych predpisoch. Z hľadiska trestného práva je potrebné dokázať, či štatutárny orgán je priamo definovaný zákonom alebo ide o iný orgán, ktorý vykonáva úkony v mene právnickej osoby. Z hľadiska reštriktívneho vymedzenia špeciálneho subjektu v danom prípade nemôže byť za trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného zodpovedný napríklad správca konkurznej podstaty, likvidátor právnickej osoby, ak ním nebol ustanovený štatutárny orgán tejto osoby, alebo osobitný správca, ak dáva súhlas na používanie finančných prostriedkov úpadcu v prípadoch obmedzení v rámci reštrukturalizácie právnickej osoby.⁹

Druhým špeciálnym subjektom trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného je prokurista právnickej osoby. Prokuristom je osoba, ktorú splnomocnil podnikateľ na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku, aj keď sa na ne inak vyžaduje osobitné splnomocnenie.¹⁰ Jediným obmedzením prokúry zo zákona je, že prokurista nie je oprávnený zaťažovať a scudzovať nehnuteľnosti, ak na to nebol výslovne prokúrou splnomocnený. Prokuristu teda možno splnomocniť na spracovávanie mzdovej a účtovnej agendy bez akýchkoľvek problémov a tým, že prokúra sa udeľuje v písomnej forme, je aj dokazovanie takéhoto oprávnenia viac-menej bezproblémové.

Treťou kategóriou je fyzická osoba – podnikateľ. Ani tu by nemusel byť veľký problém pri dokazovaní subjektu zodpovedného z konania, ktoré naplňuje jed-

⁹ SCHWEIZER, L.: *Niekoľko úvah k trestnému činu nevyplatenia mzdy a odstupného*. Justičná revue, 57, 2005, č. 5, s. 614

¹⁰ § 14 zákona č. 513/1991 Zb.

notlivé znaky skutkovej podstaty trestného činu nezaplatenia mzdy a odstúpného. Fyzické osoby – podnikatelia sú spravidla žiadateľmi o povolenie na výkon určitých činností a ako také sú následne zapísané v príslušnom registri alebo zozname, ktorý je bežne dostupný a verejne prístupný.¹¹

V prípadoch prokuristu a fyzickej osoby – podnikateľa dokazovanie sa sústreďuje na samotnú fyzickú osobu. Pri právnickej osobe zamestnávateľa sa dokazuje najskôr zodpovedná právnická osoba a až potom fyzické osoby, ktoré tvoria jej štatutárny orgán.¹²

Páchateľom trestného činu nevyplatenia mzdy a odstúpného môže byť fyzická osoba, ktorá je v zmysle znenia skutkovej podstaty štatutárnym orgánom alebo prokuristom právnickej osoby alebo fyzická osoba – podnikateľ vtedy keď koná prípade ako zamestnávateľ v zmysle pracovnoprávných predpisov. Pracovnoprávne postavenie zamestnávateľa – páchatel'a tohto trestného činu je dané tým, že sa daného trestného činu dopúšťa voči svojim zamestnancom.

V zmysle ustanovení pracovnoprávných predpisov¹³ môže byť zamestnávateľom právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. V prípade zamestnávateľa – právnickej osoby robí právne úkony za zamestnávateľa štatutárny orgán. Pracovnoprávne, ale aj obchodno-právne a občianskoprávne predpisy však umožňujú aj zastúpenie zamestnávateľa inými pracovníkmi v zmysle interných organizačných predpisov. Takto často poverený zamestnanec podnikateľa popr. poverený externý spolupracovník vykonáva mzdovú agendu vrátane platenia miezd, odvodov a iných platieb. Úkony takto poverených zamestnancov zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti okrem úkonov prekročenia ich poverenia, ktoré zamestnávateľa nezaväzujú.¹⁴ Tzv. excesy pri prekročení oprávnení pre právnické osoby alebo fyzické osoby – podnikateľov sú obdobne upravené aj v obchodnom a občianskom práve.

Z hľadiska dokazovania je menej náročné dokázanie pracovnoprávneho postavenie zamestnávateľa vrátane jeho zodpovednosti a viazanosti rozhodnutiami voči zamestnancom príp. tretím osobám. Zložitejšie sa javí dokazovanie osoby zamestnávateľa v prípadoch občianskoprávnej a obchodno-právnej roviny, kde treba zvažovať jednotlivé špecifiká každého prípadu.

¹¹ § 60 zák. č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (Živnostenský zákon) v znení noviel.

¹² Otázka dokazovania fyzickej osoby – štatutára a pod. bude zrejme bezpredmetná, ak sa na Slovensku prijme navrhovaný Zákon o trestnej zodpovednosti právnických osôb a ktorý medzi trestné činy právnických osôb zahrňuje aj trestné činy proti majetku uvedené v 4. Hlave osobitnej časti Trestného zákona. <https://lt.justice.gov.sk/Public/AllMaterialsList.aspx?instEID=-1&ICategories=1048574&langEID=1>. Stiahnuté dňa 6.2.2014.

¹³ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*, komentár, 4. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. SPRINT vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2005.

¹⁴ § 10 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v znení noviel.

Páchateľom trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného môže byť ten, kto trestný čin spáchal sám, môže tu byť aj páchatel' nepriamy. Z toho vyplýva, že špeciálny subjekt daného trestného činu môže byť zodpovedný aj v prípade, že sám osobne nevyplatil mzdu, plat, odstupné alebo inú odmenu za prácu, avšak dal príkaz osobe, ktorá je poverená vyplácať tieto odmeny za prácu na ich nevyplatenie alebo iným spôsobom úmyselne zapríčinil, že táto poverená osoba takúto odmenu nevyplatila oprávnenému. Poverený pracovník v danom prípade nie je trestne zodpovedný za nevyplatenie mzdy a odstupného.

Opačná situácia nastáva vtedy, ak štatutárny orgán, prokurista alebo fyzická osoba – podnikateľ nevyplatil odmenu za prácu v dôsledku úmyselného konania povereného pracovníka, ktorý odmenu za prácu nevyplatil. V tomto prípade nie je zamestnávateľ trestne zodpovedný za trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného. Nie je však zodpovedný ani takto konajúci poverený zamestnanec, nakoľko nespĺňa podmienku špeciálneho subjektu.

Dokazovanie objektu skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného vychádza aj z pracovno-právnych predpisov. Objektom je tu zákonný nárok zamestnanca na mzdu, resp. iné plnenie voči zamestnávateľovi, ktorý vyplýva z pracovného alebo obdobného pomeru. Zamestnanec na právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľ má zmluvný záväzok vyplatiť mzdu.¹⁵

V právnej diskusii sa vyskytli názory, ktoré spochybňujú trestno-právne zasahovanie do zmluvných záväzkov a ich nedodržanie sankcionovať najprísnejším postihom – trestom odňatia slobody až na 12 rokov.¹⁶

Objektívna stránka skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného spočíva alternatívne buď v nevyplatení mzdy, platu alebo inej odmenu za prácu, náhrady mzdy alebo odstupného alebo vo vykonaní opatrení smerujúcich k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov.¹⁷

Dokazovať treba ďalšie povinné znaky objektívnej stránky skutkovej podstaty a to čas spáchania trestného činu, ktorým je deň splatnosti týchto finančných prostriedkov, Rovnako je povinná ďalšia podmienka, že páchatel' v deň splatnosti mal finančné prostriedky na ich výplatu. Ak páchatel' nemal v deň splatnosti finančné prostriedky na výplatu nie je trestne zodpovedný a to aj v tom prípade, ak mal tieto finančné prostriedky deň pred alebo deň po termínu splatnosti.

Pod opatreniami smerujúcimi k zmareniu vyplatenia mzdy, platu alebo inej odmenu za prácu, náhrady mzdy alebo odstupného rozumieme činnosť zodpovedných osôb, ktorá smeruje k tomu, aby sa uvedené finančné prostriedky zamestnancovi nevyplátili. Opatrenia môžu byť rôznorodé, majú však spoločný

¹⁵ Čl. 3 a § 43 zák. č. 311/2001 Z.z.. Tiež BURDA, E., ČENTĚŠ, J., KOLESÁR, J., ZÁHORA, J. a kol. : *Trestný zákon. Osobitná časť*. Komentár. II. Diel. 1. Vydanie. Praha, C.H. Beck 2011, s. 495

¹⁶ SCHWEIZER, L.: *Niekoľko úvah k trestnému činu nevyplatenia mzdy a odstupného*. Justičná revue, 57, 2005, č. 5, s. 616

¹⁷ BURDA, E., ČENTĚŠ, J., KOLESÁR, J., ZÁHORA, J. a kol. : *Trestný zákon. Osobitná časť*. Komentár. II. Diel. 1. Vydanie. Praha, C.H. Beck 2011, s. 495

cieľ – dosiahnuť, aby zamestnávateľ nemal v deň splatnosti finančné prostriedky k dispozícii. Pre naplnenie objektívnej stránky v tom prípade nie je dôležité, či opatrenia boli vykonané pred dňom splatnosti. Medzi tieto opatrenia môžu patriť účelové bankové prevody na iné subjekty, predčasné splatenie iných faktúr apod.¹⁸

Dokazovanie sa musí sústrediť aj na dokázanie výšky spôsobenej škody, počtu poškodených zamestnancov¹⁹ ako aj osobitného motívu²⁰ páchatel'a ako znakov kvalifikovaných skutkových podstat' trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného.

Výška škody je závislá na výške mzdy, platu, inej odmeny, náhrady mzdy alebo na výške odstupného, ktoré finančné prostriedky neboli vyplatené v deň ich splatnosti zamestnancovi. Mzda ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty je poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním, ide najmä o náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.²¹

Platom je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za prácu.²² Inou odmenou môže byť akékoľvek plnenie, ktoré zamestnanec dostáva za vykonanú prácu, napr. v prípade dohody o vykonaní práce, resp. vyplatenia provízie.²³ Náhrada mzdy (napríklad počas čerpania dovolenky, počas sviatkov a pod.) a odstupné ako peňažné plnenie uvoľňovanému zamestnancovi je upravená ustanoveniami Zákonníka práce.²⁴

¹⁸ BURDA, E., ČENTÉŠ, J., KOLESÁR, J., ZÁHORA, J. a kol. : *Trestný zákon. Osobitná časť. Komentár. II. Diel. 1. Vydanie. Praha, C.H. Beck 2011, s. 495-497*

¹⁹ Kvalifikačným znakom je spáchanie trestného činu trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného voči viac ako desiatim zamestnancom. § 214 ods. 2 písm. c) Trestného zákona

²⁰ § 140 Trestného zákona hovorí že osobitným motívom sa rozumie spáchanie trestného činu na objednávku, z pomsty, v úmysle zakryť alebo uľahčiť iný trestný čin, z národnostnej, etnickej alebo rasovej nenávisťi alebo nenávisťi z dôvodu farby pleti, alebo so sexuálnym motívom.

²¹ § 118 Zákonníka práce

²² Pozri napr. § 78 zák. č. 213/2001 Z.z., o štátnej službe, § 4 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pod.

²³ BURDA, E., ČENTÉŠ, J., KOLESÁR, J., ZÁHORA, J. a kol. : *Trestný zákon. Osobitná časť. Komentár. II. Diel. 1. Vydanie. Praha, C.H. Beck 2011, s. 497*

²⁴ § 76 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) v znení noviel.

V pracovnom práve je upravený aj tzv. inštitút dočasného zamestnávania prostredníctvom zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.²⁵ Tento inštitút je založený na báze písomnej dohody so zamestnancom, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe. V tomto prípade počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideli, alebo agentúra dočasného zamestnávania. V zmluve o dočasnom pridelení je vzťah medzi zamestnávateľmi upravený tak, že dočasný zamestnávateľ mesačne vyhotovuje výkazy nárokov na odmenu za prácu, príp. ich náhrad, spolu s tým zasiela finančné prostriedky dohodnuté za pridelenie zamestnancov s prideliujúcim zamestnávateľom, resp. s agentúrou a tieto potom prideliujúci zamestnávateľ, resp. agentúra vypláca jednotlivým dočasne prideleným zamestnancom.²⁶

Pri tom to inštitúte dočasného zamestnania nastáva v praxi problém dokázania neexistencie finančných prostriedkov v deň splatnosti na účte zamestnávateľa a ktorého zamestnávateľa, či pôvodného, zamestnávateľskej agentúry resp. dočasného zamestnávateľa.

Nie je zriedkavé, že sa v praxi objavujú prípady, keď má zamestnávateľ finančné prostriedky v daný deň na účte, ale súčasne je napríklad viazaný leasingovými splátkami na stroj, ktorý je bezprostredne nevyhnutný pre ďalšiu existenciu trvania a fungovania spoločnosti, a tým aj zamestnaní jednotlivých zamestnancov. V danom prípade využitie finančných prostriedkov na uhradenie leasingových splátok umožní ďalšie zamestnávanie nevyplatením mzdy poškodených zamestnancov, na druhej strane prináša trestnú zodpovednosť zamestnávateľa za trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného.

Rozborom jednotlivých znakov skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného sme poukázali na tú skutočnosť, že faktorom nepriaznivo ovplyvňujúcim dokazovanie je potreba preukázania skutočností, ktoré upravujú normy iných odvetví práva, ako je najmä práva finančného, obchodného, správneho, pracovného, sociálneho zabezpečenia ako aj iného.

Štvrtým a často rozhodujúcim faktorom nízkej úspešnosti dokazovania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného sú subjektívne nedostatky profesionálnej úrovne orgánov činných v trestnom konaní a súdov zabezpečujúcich trestného konanie vo veciach majetkovej trestnej činnosti.²⁷ Väčšinou pôjde o nízku znalosť špecifických zákonných úprav iných než trestno-právnych odvetví, v ktorých dochádza k pravidelným veľmi častým zmenám často nezrozumiteľným aj

²⁵ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tiež: BARANCOVÁ, H.: *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva*. Justičná revue, 2008, č. 8-9, s. 1104.

²⁶ SCHWEIZER, L.: *Niekoľko úvah k trestnému činu nevyplatenia mzdy a odstupného*. Justičná revue, 57, 2005, č. 5, s. 617

²⁷ ŠAMKO, P.: *Aplikačné problémy pri výklade znakov skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy*. Justičná revue, 6-7, 2008, s. 982

špecializujúcim sa odborníkom, nie to laickej verejnosti. Nízka úroveň špecifických znalostí subjektov dokazovania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného ešte viac vyniká v porovnaní s vysoko špecializovanými odbornými znalosťami páchatel'ov- zamestnávateľov, ktorí využívajú dobre zaplatených expertov z oblasti ekonomiky, účtovníctva, pracovného, občianskeho a obchodného práva a hospodárskeho auditu s cieľom vyhnúť sa trestnej zodpovednosti.

Dokazovanie trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného vyžaduje nielen na odbornú teoretickú pripravenosť subjektov dokazovania ale najmä aj ich praktické skúsenosti. Na dokázanie daného trestného činu je väčšinou potrebný dlhší čas, nakoľko ide temer vždy o komplikované aj znalecké dokazovanie.

Podnety na začatie trestného stíhania pochádzajú temer výlučne od poškodených zamestnancov. Pre dokazovanie je typické včasné odhalenie spáchania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného, Rýchla a včasná reakcia vyšetrovujúcich orgánov umožňuje zistenie a zaistenie všetkých možných listinných dôkazov, nosičov elektronických informácií a výpočtovej techniky predstavujúcich základné dôkazy pri usvedčovaní páchatel'ov danej trestnej činnosti.

V trestnej praxi sa vyskytli viaceré aplikačné problémy nastoľujúce otázku trestnej zodpovednosti zamestnávateľov za spáchanie trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného.²⁸

V praxi najčastejším spôsobom obhajoby páchatel'ov trestného činu trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného je tvrdenie, že sa dostal o druhotnej platobnej neschopnosti. V takomto prípade bude potrebné dokazovať úmyselné konanie páchatel'a, ktorý nevyplatil mzdu a odstupné v čase ich splatnosti. Páchatel' ak zistil, že nemôže plniť zmluvné povinnosti, mal prispôbiť svoju hospodársku činnosť tak, aby tieto zmluvné povinnosti plnil, inak musí takéto podnikanie ukončiť.²⁹ V praxi sa vyskytli názory, že V prípade ak je páchatel' insolventný za dlhšie obdobie, mal by prehodnotiť aj vyplácanie miezd a aspoň čiastočne uspokojiť aj pohľadávky na daň a poisťné, ak by uprednostňoval len pohľadávky na mzdy, resp. iné platby mohol by sa však dopustiť aj v prípade preukázaného nepriameho úmyslu aj trestného činu zvýhodňovania veriteľ'a.³⁰ Na záver príspevku by som chcel konštatovať, že zložitost' a prácnosť dokazovania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného trestného činu neodvedenia dane a poisťného nemusí vždy vyústiť v efektívne potrestanie jeho páchatel'a. Trestný zákon zaviedol špeciálne ustanovenia pre zánik trestnosti trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného, ak trestný čin nemal trvalo nepriaznivé následky a páchatel' svoju povinnosť dodatočne splnil najneskôr do 60 dní od dokonania trestného činu, t.j. odo dňa splatnosti týchto finančných prostriedkov.³¹

Treba konštatovať, že uplatnenie účinnej ľútosti pri trestnom čine činu

²⁸ ŠAMKO, P.: *Aplikačné problémy pri výklade znakov skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy*. Justičná revue, 6-7, 2008, s. 982

²⁹ NS 12/2002 – T-297, Súbor rozhodnutí Najvyššieho súdu.

³⁰ § 240 Zák. č. 300/2005 Z.z.

³¹ § 86 písm. c) Trestného zákona.

nevyplatenia mzdy a odstúpného až pod tlakom pravdepodobného stíhania za trestný čin je v rozpore so všeobecným princípom účinnej ľútosti, kde základom je dobrovoľnosť páchatel'a.

Záver

V závere by som sa stotožnil s názormi tých právnikov, ktorí uvádzajú, že znenie skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstúpného vykazuje viaceré nedostatky, ktoré v dokazovaní spôsobujú problémy. Súčasne si myslím, že nie je dôvod na to, aby porušovanie zmluvných pracovnoprávných vzťah boli tak prísne sankcionované v zmysle trestného práva. Porušenie zmluvných záväzkov by malo byť sankcionované inými právnymi inštitútmi a má byť postihované normami správneho práva. Navyše záväzok zamestnávateľa voči zamestnancovi možno vymáhať v zmysle občianskoprávneho konania. V súčasnosti nepovažujem za dôstojné v právnom štáte trvať na trestnoprávnej ochrane zmluvných záväzkov, medzi ktoré nárok na mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu jednoznačne patrí.³²

Summary

Evidencing of property crimes is a very complicated process which effectiveness fully determined by various factors. In the article the author demonstrated the difficulty of evidencing the special property crime named Non-payment of wages and severance pay based on the novelty and complexity of the facts of the crime in the Slovak criminal law.

Construction of the criminal offense of non-payment of wages and severance exhibits several shortcomings that cause problems in proving. At the same time, there is no reasons to violations of contractual employment relationship have been so severely punished under criminal law breach. Contractual obligations should be sanctioned by other legal institutions and should be punished by administrative law standards. Moreover, the employer's liability may be enforced against an employee for the purposes of civil proceedings. Currently, there not consider worthy of the rule of law insist on criminal-law protection of contractual obligations, which are entitled to wages, salary or other remuneration for work clearly belongs.³³

³² SCHWEIZER, L.: *Niekoľko úvah k trestnému činu nevyplatenia mzdy a odstúpného*. Justičná revue, 57, 2005, č. 5, s. 618, ŠAMKO, P.: *Aplikačné problémy pri výklade znakov skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy*. Justičná revue, 6-7, 2008, s. 982- 989.

³³ Tento text bol vyhotovený v rámci projektu VEGA (č. 1/0043/14) „Revízia rozhodnutí v trestnom konaní”.

K některým otázkám uzavírání kolektivních smluv

Petr Tröster¹

I.

V České republice jsou hmotněprávní předpoklady pro **kolektivní vyjednávání** mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (jejich organizacemi) za případné ingerence státních orgánů a rámcový obsah kolektivních smluv obsaženy v zákoníku práce. Ten umožňuje v kolektivních smlouvách upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran těchto smluv. Kolektivní smlouvy jsou tedy vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů důležitým pramenem práva. Procesně technické otázky kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou vedle dalších otázek (řešení kolektivních pracovních sporů a použití krajních prostředků, jimiž jsou stávky a výluky) upraveny zákonem o kolektivním vyjednávání, tj. zákonem č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto zákona rozeznáváme v ČR dva druhy kolektivních smluv. Jsou to jednak kolektivní smlouvy vyššího stupně, které pro více než dva zaměstnavatele uzavírají odborové organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Dalším druhem kolektivních smluv jsou podnikové kolektivní smlouvy uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli.

Kolektivní vyjednávání je tedy dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru. V obecném pojetí jde o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu. Hlavním cílem kolektivního vyjednávání je sjednávání kolektivních smluv. Tak např. ve Spolkové republice Německo bylo od roku 1949 uzavřeno více než 400.000 kolektivních

¹ Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc., Právnická fakulta, Karlova univerzita v Praze

smluv (Tarifverträge), které byly zaneseny do tarifního registru (§ 6 TVG – Tarifvertragsgesetz), vedeného u Spolkového ministerstva práce.²

„Úsilí Evropské komise směřuje k finalizaci přípravy oficiálního právního rámce pro některé typy nadnárodního kolektivního vyjednávání a do určité míry by tak mohlo dojít k naplnění starších legislativních záměrů (viz např. výzvu Evropského parlamentu z podzimu 2008 směřovanou k Evropské komisi k předložení dlouho očekávaného sdělení o nadnárodním kolektivním vyjednávání).“³

II.

Právní vztahy kolektivní povahy, resp. kolektivní pracovněprávní vztahy, patří do „širší množiny pracovněprávních vztahů“.⁴ Teorie pracovního práva pojímá **kolektivní smlouvu** jako dvoustranné pracovněprávní jednání sui generis, uzavírané mezi **odborovou organizací**, vyšším odborovým orgánem či odborovým svazem na jedné straně a **zaměstnavatelem** (sdružením zaměstnavatelů) na straně druhé, jehož obsahem jsou mzdová nebo platová práva a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu. V kolektivní smlouvě je možné také upravit práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy /§ 23 odst. 1 zákoníku práce (dále jen „ZP“)/.

„Pokud je využívána možnost uzavírat tzv. „skupinové“ kolektivní smlouvy, děje se tak zejména tam, kde skupina zaměstnavatelů tvořících uskupení holdingového typu bude mít o uzavření takové smlouvy zájem mj. za účelem zpřehlednění a sjednocení některých práv a povinností v pracovněprávních vztazích uvnitř skupiny.“⁵

Z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům a není proto třeba tyto nároky shodně upravovat v podnikových kolektivních smlouvách.⁶ Mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti. Pokud by však podniková smlouva upravovala práva zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně (viz § 27 odst. 1 ZP), popř. pokud by přiznávala zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je nejvýše přípustný rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně, znamenalo by to, že v této části je podniková kolektivní smlouva právně

² Viz HROMADKA, WOLFGANG, MASCHMANN, FRANK: *Arbeitsrecht*, Band 2, 6. vydání, Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2014, s. 48.

³ Srov. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, (autor textu *Pichrt, Jan*), s. 174.

⁴ Tamtéž, s. 173.

⁵ Tamtéž, s. 180.

⁶ V německé odborné literatuře se na tomto místě také uvádí, že má-li tarifní (kolektivní) smlouva platit jen pro jeden podnik, pak se hovoří o „unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag“ (srov. op. cit. sub 1, s. 50).

neúčinná. Vždy však platí, že práva, která vzniknou jednotlivým zaměstnancům z kolektivní smlouvy (z tzv. normativních závazků), se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 25 odst. 4 ZP).

Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou (§ 28 odst. 1 ZP) a též není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy (§ 28 odst. 2 ZP). Tato právní úprava /per anal. § 589 a násl. zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“)/ by proces kolektivního vyjednávání znesnadňovala. Kolektivní smlouvu také není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran (§ 28 odst. 3 ZP). Podle důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, „právní úpravu odstoupení od smlouvy (§ 2001 až 2005 NOZ) je ve vztahu ke kolektivní smlouvě potřebné vyloučit. Je tomu tak proto, že kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem je kolektivní smlouva, trvá zpravidla delší dobu. Umožnit odstoupení od kolektivní smlouvy by znamenalo znehodnocení celého tohoto procesu. Dojde-li k takové situaci, bude to mít za následek, že ujednané odstoupení od kolektivní smlouvy bude právně bezvýznamné.“⁷

Podle § 24 odst. 1 ZP odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.⁸

Za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě jsou odborové organizace oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce (§ 286 odst. 1 ZP); kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může jen odborová organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy (viz § 286 odst. 3 ZP).

V procesu kolektivního vyjednávání dochází k realizaci řady základních práv a svobod. Primární podmínkou kolektivního vyjednávání je uznání a *zaručení* svobody koaliční, tedy svobody sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů (čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod). Na základě koaliční svobody vznikají subjekty kolektivního vyjednávání, odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů. Ze svobody koaliční⁹ se vyvozuje zejména též právo na svobodné kolektivní vyjednávání sociálních partnerů a právo na použití prostředků pracovního boje, jimiž jsou právo na stávkou a právo na vyluku. Koaliční svoboda však v sobě nezahrnuje pouze kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv, ale i další formy, například tripartitní jednání sociálních partnerů se státními orgány.

⁷ Srov. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, VI. volební období, sněmovní tisk 930/0, s.317.

⁸ Blíže viz op. cit. sub 3, s. 182.

⁹ O koaliční svobodě (pozitivní, případně negativní) se pojednává též v zahraniční literatuře (blíže viz kupř. LÖBLICH, N.: *Transformation des kollektiven Arbeitsrechts in der Tschechischen Republik*, Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH, 2004, S. 164ff.

Na tomto místě lze poukázat např. na německou literaturu, kde s poukazem na čl. 9 odst. 3 základního zákona (Ústavy SRN) se otázkou tarifní autonomie¹⁰ v návaznosti na koaliční svobodu (individuální a kolektivní) zabývají též Wolfgang Hromadka a Frank Maschmann¹¹.

Tarifní autonomie je zaručena také podle evropského práva. Podle článku 28 Listiny základních práv Evropské unie pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s právem Unie a vnitrostátními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy.¹² Právo na kolektivní vyjednávání bylo uznáno také Evropským soudem pro lidská práva jako jeden z prvků práva zakládat odbory, stanoveného článkem 11 Evropské úmluvy o lidských právech.

III.

Svoboda sdružování je tedy v ČR zaručena Listinou základních práv a svobod, dále zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů,¹³ a mezinárodními úmluvami.

Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., tvoří podle článků 3 a 112 Ústavy součást ústavního pořádku České republiky.

Listina vyhlašuje koaliční svobodu v hlavě čtvrté v článku 27 odst. 1 a zařazuje ji tak mezi *práva* hospodářská, sociální a kulturní. Právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů přiznává každé fyzické osobě bez ohledu na státní občanství. Obecně zakotvená koaliční svoboda je pak podrobněji upravena v dalších odstavcích článku 27 Listiny. Tím, že Listina poskytla ochranu svobodného vzniku a záruku nezávislosti na státu jen odborovým organizacím, vznikl na ústavněprávní úrovni určitý nesoulad s mezinárodním právem. V prováděcím zákonodárství, jmenovitě v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, byla úprava uvedena do souladu a je tedy totožná jak pro odborové organizace, tak pro organizace zaměstnavatelů.

Úpravou obsaženou v Listině provádí Česká republika své závazky vyplývající pro ni z mezinárodních smluv. Jde o vyhlášené mezinárodní smlouvy, k je-

¹⁰ Tarifní autonomie je ve SRN zajištěna čl. 9 odst. 3 základního zákona; podle tohoto ustanovení je každé straně tarifní (kolektivní)smlouvy zaručeno svobodné rozhodnutí, zda, kdy a s kým se tarifní smlouva uzavře – viz op. cit. sub 1, s. 60.

¹¹ Srov. tamtéž, s. 52.

¹² Blíže viz tamtéž, s. 54.

¹³ Tento zákon byl zrušen s účinností k 1.1.2014 zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále též „NOZ“). Podle § 3046 NOZ „odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za..... organizace podle tohoto zákona.“

jichž ratifikaci dal Parlament souhlas, a jimiž je ČR vázána; tyto smlouvy jsou na základě článku 10 Ústavy České republiky součástí jejího právního řádu a mají přednost před zákonem. Zde máme na mysli především Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948, která byla ratifikována a vyhlášena pod č. 489/1990 Sb. , a Úmluvu MOP č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat z roku 1949, kterou naše republika ratifikovala a vyhlásila pod č. 470/1990 Sb. Podle mezinárodní klasifikace provedené Mezinárodní organizací práce jsou úmluvy o svobodě sdružování zařazeny mezi základní lidská práva (anglické názvy obou zmíněných úmluv jsou: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) a Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)).

Česká republika se zavázala zaručit svobodu koaliční jednak svým členstvím v Mezinárodní organizaci práce, podle jejíž Ústavy „svoboda slova a sdružování je nezbytnou podmínkou stálého pokroku“, jednak ratifikací shora uvedených mezinárodních dokumentů.

IV.

Ucelené vymezení základních odborových práv obsahuje Úmluva MOP č. 87. Podle této Úmluvy mají zaměstnanci a zaměstnavatelé bez jakéhokoli rozdílu právo bez předchozího schválení ustavovat podle vlastní volby organizace, podporující a hájící jejich zájmy, stát se jejich členy, a to za jediné podmínky, že se podřídí jejich stanovám (čl. 2 a 10). Tyto organizace mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program. Veřejné orgány se přitom musí zdržet jakéhokoli zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému provádění (čl. 3). Uvedené organizace nepodléhají ani rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou (článek 4). Dále Úmluva zakotvuje právo organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů ustavovat federace a konfederace a stát se jejich členy, jakož i právo na mezinárodní sdružování všech těchto subjektů (čl. 5). Ani ustavení a činnost federací a konfederací nepodléhá zásahům státních orgánů, uvedeným v člancích 2 až 4 konvence (čl. 6). Podle článku 7 Úmluvy nemůže nabytí statutu právnické osoby organizacemi zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, jejich federací a konfederací být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly výše uvedená práva. Při vykonávání práv daných Úmluvou jsou všichni zúčastnění povinni dbát zákonnosti (čl. 8). Z toho vyplývá, že se záruky přiznané konvencí nevztahují na zneužívání odborových organizací k činnostem, které jsou podle *zákona* v demokratické společnosti považovány za protiprávní. Úmluva dovoluje státům, které k ní přistoupily, stanovit vnitrostátním zákonodárstvím, do jaké míry budou uplatněna práva v ní zakotvená pro příslušníky ozbrojených sil a policie (čl. 9 odst.1). Umožňuje tedy tato práva omezit nebo vyloučit. Jakákoli jiná omezení přípustná nejsou.

Právo na svobodné kolektivní vyjednávání a podpora jeho rozvoje jsou ob- sazeny dále v Úmluvě MOP č. 98. Tato úmluva mimo jiné stanoví zákaz jaké- koliv diskriminace za členství a činnost v odborech (čl. 1) a požadavek ochrany odborových organizací i organizací zaměstnavatelů proti zasahování jedněch do záležitostí druhých (čl. 2). Podle této úmluvy (čl. 4) se státy zavazují přijímat opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporu co nej- širšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi zaměstnanců na straně druhé tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.

Podle později přijaté Úmluvy č. 154 o podpoře kolektivního vyjednává- ní (1981), kterou však Česká republika dosud neratifikovala (ve Slovenské re- publice byla ratifikována v roce 2010¹⁴), se kolektivní vyjednávání vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jed- nou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé. Jejich účelem je stanovit pracovní podmínky, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a vztahy mezi sociálními partnery. Úmluva předpokládá, že vnitrostátní předpisy zajistí její provádění.

V.

Z ústavního principu přednosti ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách před zákonem nutno dále do- vodit, že dojde-li k rozporu mezi úpravou ve vnitrostátním zákonodárství, byť by tato byla v souladu s Listinou, a úpravou v některé z těchto úmluv, je nutné aplikovat přímo příslušnou mezinárodní úmluvu.

Svoboda odborového sdružování se vztahuje *také* na *organizace* zaměstnava- telů, jejich vznik se proto řídí stejným právním režimem jako vznik odborových organizací. Také organizace zaměstnavatelů se stávají právními osobami pou- hou evidencí u ministerstva vnitra ČR¹⁵ a nepodléhají rozpuštění administrativní cestou (čl. 4 Úmluvy MOP č. 87). Zaměstnavatelem rozumí zákoník práce práv- nické nebo fyzické osoby, pro které se fyzické osoby zavázaly k výkonu závislé práce v základních pracovněprávních vztazích (§ 7 ZP).

Pouze organizace zaměstnavatelů mohou sjednávat kolektivní smlouvy vyš- šího stupně. Proto se nepočítá s uzavíráním těchto smluv pro pracovníky stát- ních orgánů, popřípadě dalších rozpočtových organizací, kde zaměstnavatelem

¹⁴ Zde viz op. cit. sub 4, s. 174.

¹⁵ Do 31.12.2013 podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

jsou orgány státu a jejich instituce a kde existence zaměstnavatelských svazů je pojmově vyloučena¹⁶.

Zaměstnavatelské organizace, označované jako sdružení, asociace apod., jsou zakládány nejčastěji na odvětvovém principu. Tyto organizace, zastupující své členy v zaměstnaneckých otázkách a při kolektivním vyjednávání, je třeba odlišovat od odvětvových a obchodních asociací, spolků a komor, které hájí ekonomické a finanční zájmy zaměstnavatelů. Stejně tak jako odborové organizace se organizace zaměstnavatelů mohou dále sdružovat do konfederací.

VI.

Klíčovým ustanovením, které reguluje postup při uzavírání kolektivních smluv, je § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. To stanoví, že „kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.“ Podle Bořivoje Šubrt¹⁷ „tím není míněn pouhý písemný projev (např. dopis), jímž by jedna strana sdělovala druhé, že chce kolektivní vyjednávání zahájit, ale její zpracovaný návrh na obsah této smlouvy, vyjadřující její představu. Adresát návrhu je povinen na něj písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů (není-li dohodnuta jiná doba) a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijal. Je třeba upozornit, že eventuální porušení zákona nerespektováním předepsané doby pro odpověď nemůže být postiženo sankcí ze strany orgánů inspekce práce, protože v příslušném zákoně (tj. v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce) není za tím účelem obsažena skutková podstata správního deliktu.

Odpověď adresáta návrhu se tak musí vyjadřovat k těm jeho bodům, které adresát (akceptant) neakceptuje. Aby tato odpověď byla podkladem pro další vyjednávání, musí uvést též důvody, pro které s určitými dílčími návrhy nesouhlasí (což implicitně vyjadřují slova „vyjádřit se“) a eventuálně předložit vlastní protinávrhy.“

VII.

Z teoretického hlediska je zajímavá rovněž otázka přechodu závazků z kolektivní smlouvy a s tím související otázka závaznosti kolektivní smlouvy. Konkrétně se jedná o závaznost kolektivní smlouvy, která přechází od jednoho zaměstnavatele k druhému zaměstnavateli, který přebírá touto kolektivní smlouvou kryté zaměstnance.¹⁸

¹⁶ Shodně též ŠUBRT, B: *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávků*, Praha: Práce, 1991, s. 26.

¹⁷ Srov. ŠUBRT, B: *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*, Práce a mzda č. 10/2013, Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 17.

¹⁸ K této otázce blíže viz ŠVEC, M.a kol. (autor kapitoly Horecký, Jan): *Kolektivně pracovní právo v evropských súvislostiach*, Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, s. 195 a násl.

V praxi tak „může dojít k situaci, kdy budou u zaměstnavatele platné a účinné dvě různé kolektivní smlouvy. Jedna, která bude pokrývat původní zaměstnavatelovy zaměstnance, a druhá, pod jejíž úpravu spadá okruh přejímaných zaměstnanců.“¹⁹

Zde přichází v úvahu řešení podle ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem zákoníku práce, podle něhož „práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.“

¹⁹ Tamtéž, s. 195.

Nadbytočnosť zamestnanca a stratený účel právnej normy pri skončení pracovného pomeru dohodou

Milena Barinková, Gabriela Dobrovičová¹

1. Úvod

Skončenie pracovného pomeru dohodou predstavuje najjednoduchší spôsob dojednávania sa zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu na tom, že hodlajú tento vzťah skončiť. Vyjadriac svoju vôľu s vymedzením časového okamihu, ku ktorému pracovný pomer skončí, nepotrebujú ju z hľadiska dodržania formy pre platnosť právneho úkonu nevyhnutne ani prezentovať v písomnej podobe. Zákoník práce však upravuje jeden prípad dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý vo svojej podstate však nie je vždy (a spravidla nie je) presvedčivo založený na ochote zamestnanca dobrovoľne skončiť pracovný pomer. Ide o dohodu, ktorá je zákonným prípustným následkom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, dôsledkom ktorej by kvôli nadbytočnosti zamestnanca bežne spravidla nasledovala výpoveď zo strany zamestnávateľa. Takáto dohoda o skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca „sa správa“ ako štandardný dvojstranný právny úkon, ale sú naňho zákonom kladené osobitné požiadavky a podmienky platnosti, a tiež sa naňho viažu niektoré ďalšie pracovnoprávne nároky, ktoré sa v inom, štandardnom prípade na dohodu o skončení pracovného pomeru neviažu.

Oprávnenia a právne povinnosti zamestnávateľa súvisiace tak s výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti, ako aj s dohodou o skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti sú rozdielne a vyvolávajú odlišné právne následky v oboch prípadoch. Zmyslom tohto príspevku je vymedziť a objasniť ich podstatu, potrebu a podať právny výklad a zdôvodnenie správnosti (?) postupu zákonodarcu pri diferencovaní právnych následkov oboch foriem skončenia pracovného pomeru z toho istého dôvodu (nadbytočnosti). Na modeli dohody o skončení pracovného pomeru v prípade, keď by inak bol daný dôvod výpovede podľa ustanovenia §

¹ doc. JUDr. Milena Barinková, CSc., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, doc. JUDr. Gabriela Dobrovičová, CSc., Katedra teórie štátu a práva; Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

63 ods. 1 písm. b) ZP prezentujeme aj názory ustálenej judikatúry na charakter a právnu povahu jednotlivých krokov zamestnávateľa pri prijímaní organizačných zmien majúcich dopad na zamestnanosť v príslušnom podniku.

2. Nie je dohoda ako dohoda

Možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou je vyjadrením dominujúcej zásady pracovného práva – zásady zmluvnej slobody ako formy vyjadrenia ústavného princípu autonómie vôle pretaveného do pracovnoprávných vzťahov. Oproti iným odvetviám súkromného práva sa však zásade zmluvnej slobody v pracovnom práve nedostáva plného, neobmedzeného rozvinutia, a to z dôvodu ochrany sociálnych práv a základných slobôd zamestnancov a ich „slabšieho“ postavenia oproti statusu zamestnávateľov. Osobitne je ochranná funkcia pracovného práva aktuálna pri jednostrannom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktoré zakaždým zasahuje do existenčnej situácie zamestnanca. Teória pracovného práva už tradične prezentuje ochranu zamestnanca ako hlavný dôvod potreby verejnoprávnych zásahov do súkromnoprávnej úpravy pracovnoprávných vzťahov. Aktuálne vývojové tendencie preferujú vyššiu mieru slobody partnerov pri dojednávaní zmluvného vzťahu za súčasnej ochrany pracovných podmienok a zachovania ich štandardov. Zmluvná autonómia v pracovnom práve naráža predovšetkým na limity zakotvené v ustanovení § 18 Zákonníka práce (ďalej aj ZP). Podľa prevažujúcich názorov, s ohľadom na výklad príslušnej dikcie právnej normy pracovné právo pracuje iba s pomenovanými zmluvnými typmi, a teda nie je prípustné uzatvoriť zmluvu, ktorá nemá svoj právny základ v normách pracovného práva. V súlade s ustanovením § 18 ZP *„zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“*²

Dohoda o skončení pracovného pomeru v realizačnej praxi pôsobí v jedinom prípade ako akýsi „zástupný“ model pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou, ku ktorému by inak došlo z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP (z tzv. organizačných a zdravotných dôvodov). Dohoda v tomto prípade je „náhradníkom“ výpovede zo strany zamestnávateľa, ak v konkrétnej situácii zmluvným stranám vzťahu dohoda viac vyhovuje, napríklad preto, že deň skončenia pracovného pomeru nadíde skôr ako by uplynul posledný deň vý-

² Hodno uviesť, že v ostatnom období pribúdajú hlasy, prihovárajúce sa za rozšírenie zmluvných typov v pracovnom práve o nepomenované zmluvy, a to v záujme posilnenia princípu autonómie vôle. Napr. DOLOBÁČ, M.: *Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve*. In: Hamulák, (ed.) O.: *Principy a zásady v právu. Teorie a praxe. Olomoucké debaty mladých právnikov*. Sborník příspěvků, Leges, Olomouc, 2010, č. 1, str. 212 – 225. Taktiež OLŠOVSKÁ, A.: *Flexiistota a možnosti pracovného práva Slovenskej republiky – návrhy de lege ferenda*. In: Kolektív: *Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty*. Prieběžná výskumná správa. VÚ č. 2134, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2008, s. 34. Dostupné na internete:

<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Repkova/Flexiistota.pdf>

povednej doby. Aby táto dohoda na seba viazala zákonom aprobované právne následky, okrem dohodnutia dňa skončenia pracovného pomeru v nej musí byť uvedený a konkretizovaný dôvod skončenia a z formálnoprávneho hľadiska pre jej platnosť zákon predpisuje požiadavku dodržania písomnej formy. Pri absencii písomnej formy by pôsobila iba ako klasická dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 60 ods. 1 ZP, v dôsledku čoho by zamestnanec nezískal právo na poskytnutie odstupného v súvislosti so skončením pracovného pomeru z organizačných dôvodov.

Nadbytočnosť zamestnanca ako výpovedný dôvod (§ 63 ods. 1 písm. b ZP)) je najčastejšie sa vyskytujúcim dôvodom jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podmienkou výpovede je organizačná zmena, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenou úloh, technického vybavenia u zamestnávateľa alebo so znížením stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce. O týchto zmenách rozhoduje zamestnávateľ písomne a písomné rozhodnutie predstavuje hmotnoprávnu podmienku platnosti danej výpovede. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu (NS) ČR 21 Cdo 1770/2001 je zamestnanec nadbytočný vtedy, keď zamestnávateľ nemá na základe prijatého rozhodnutia o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, teda ďalej už preňho nie je potrebný výkon práce nadbytočného zamestnanca.

V situácii, keď je namiesto výpovede z dôvodu nadbytočnosti uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru, musí byť rovnako splnená podmienka vydania písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, dôsledkom ktorej je nadbytočnosť zamestnanca. Zákonník práce vyžaduje *písomnú formu rozhodnutia* o organizačnej zmene, avšak k jej nedodržaniu sa zákon nevyjadruje.

Domnievame sa, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré je spúšťačom procesu skončenia pracovného pomeru výpovedňou alebo dohodou (z dôvodu nadbytočnosti) je tak závažnou právnou skutočnosťou, že jeho písomná forma by mala byť vyžadovaná pod sankciou neplatnosti. *O to viac, že práve z rozhodnutia by sa mal zamestnanec dozvedieť, o ktorý druh organizačnej zmeny ide, teda či sa stáva nadbytočným kvôli zmene úloh zamestnávateľa alebo technického vybavenia, zníženiu efektívnosti práce, alebo či dôvodom je iná organizačná zmena.* V prípade, že nebolo urobené písomne a zamestnancovi je doručená výpoveď, nemá tento právnú istotu v tom, že jeho nadbytočnosť je spôsobená práve organizačnou zmenou, a nie svojvoľným rozhodnutím zamestnávateľa prijať na jeho miesto inú osobu. Jeho istota je ešte menšia v prípade, keď je nabádaný skončiť pracovný pomer dohodou z dôvodu nadbytočnosti.

Tieto a podobné úvahy a konštrukcie pohnútok a použitia dôvodu nadbytočnosti vychádzajú z toho, že výpovedné dôvody sú v pracovnom zákonodarstve zakotvené taxatívne (*tzv. pozitívne zakotvenie výpovedných dôvodov*) a ak sa má použiť výpoveď, zamestnávateľ sa musí „vtesnať“ do niektorého z výpovedných dôvodov. Správa sa preto pragmaticky a usiluje sa hľadať preňho najvhodnejšie

z možných riešení i za cenu zneužitia práva prostredníctvom fingovanej nadbytočnosti. Zaostávajúcim aspektom ochrany sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch je riešenie pracovných sporov. Dĺžka ich trvania často odrádza zamestnancov dožadovať sa ich práv. Pokiaľ by pracovné právo uvoľnilo zviazanosť zamestnávateľských subjektov pri výpovediach z organizačných dôvodov (resp. pri výpovediach vôbec) a vydalo by sa cestou skončenia pracovného pomeru výpoveďou bez udania dôvodu (*tzv. negatívne zakotvenie výpovedných dôvodov*), vyžadovalo by to podľa názoru Z. Gregorovej zásahy do štruktúry súdnictva, s čím sa možno plne stotožniť.³

2. Rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom – alebo áno?

V odbornej literatúre nepanuje celkom jednotný názor na právnu povahu tohto rozhodnutia. Judikatúra súdov v prejednávaných prípadoch dospela k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom. Napr. Najvyšší súd Českej republiky (ČR) v konaní rozhodol (sp. zn. 21 Cdo 1105/2001), že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nemožno preskúmať z hľadiska platnosti, pretože ono nie je právnym úkonom.⁴ Ďalej konštatoval, že v prípade vzniku pochybností, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách sa súd môže zaoberať iba tým, či takého rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil ten, kto bol naňho oprávnený.

Totožné úvahy súdu sú evidentné aj v prípade 21 Cdo 513/2012. Podľa názoru súdu *je rozhodnutie o organizačnej zmene iba „skutočnosť, tzv. faktický úkon“, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre právne úkony tam, kde to právne predpisy stanovia, ale ktoré samo osebe nie je spôsobilé privodiť následky v právnych vzťahoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.*

Prevažujúcim názorom, podporeným aj judikatúrou súdov o tom, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, konkuruje prezentované výkladové stanovisko A. Olšovskej, ktorá ho, naopak, považuje za prejav vôle zamestnávateľa, a teda za právny úkon spôsobujúci právne následky. Autorka konštatuje, že ak by rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté, nedošlo by ani ku skončeniu pracovného pomeru. Je toho názoru, že rozhodnutie je právnym úkonom spôsobujúcim záväznú právne následky.⁵

H. Barancová konštatuje, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách majúce za následok nadbytočnosť zamestnanca nemôže prijať ktokoľvek. Za zamestnávateľa ho prijíma ten, “kto je oprávnený za zamestnávateľa

³ GREGOROVÁ, Z.: *Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava*. In: Právník, č. 2, r. 2007, s. 173 a nasl.

⁴ Rozhodnutie publikované in: Právní rozhledy, č. 10, r. 2002, s. 512

⁵ OLŠOVSKÁ, A.: *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Veda, Bratislava, 2010, s. 66 a nasl.

uskutočňovať právne úkony.“ Súčasne ale dodáva, že toto rozhodnutie v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu.⁶

Predchádzajúca úvaha o charaktere rozhodnutia o organizačnej zmene sa upriamila na to, či ho možno považovať za právny úkon, alebo je iba faktickou skutočnosťou, ktorá nemá právne následky. Rozličný význam, ktorý je prisudzovaný rozhodnutiu o organizačnej zmene v právnej teórii a právnej praxi nás nábada skúmať jeho jednotlivé aspekty a pokúsiť sa dokázať, že napĺňa náležitosti právneho úkonu ako právnej skutočnosti. Teória práva, ale aj legálna definícia obsiahnutá v § 34 Občianskeho zákonníka *právny úkon definuje ako prejav vôle smerujúci hlavne k vzniku, zmene alebo zániku práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.*

*Právny úkon vzniká neformálnym, alebo ak tak stanoví zákon, formálnym, napr. písomným prejavom vôle, ktorý má **náležitosti vôle a náležitosti prejavu.** Základnými náležitosťami vôle sú **sloboda a vážnosť** a podstatnou náležitosťou prejavu vôle je jej **zrozumiteľnosť**. Tam, kde nie je prejav vôle, nie je ani právny úkon. Vždy však musí ísť o taký prejav vôle, s ktorým platné právo spája zamýšľané právne následky.*

Skutočnosť, že právny úkon je výkonom práva, viedla k právnofilozofickej otázke, či každé konanie podľa práva, resp. či každé dovolené konanie je právnym úkonom. Odpoveďou je vyššie vymedzená definícia, z ktorej môžeme odvodiť záver, že právnym úkonom nie je každé správanie podľa práva, ale iba také, ktoré sa uskutočňuje s vôľou spôsobiť právne následky, t.j. určitú zmenu právneho stavu, alebo ktoré prinajmenšom k spôsobeniu právnych následkov objektívne smeruje.⁷

Aj z teórie pracovného práva vyplýva, že pracovnoprávny úkon pojmovo je vyjadrením jednoty vôle a prejavu vôle. Ak má mať vôľa zamestnanca, zamestnávateľa alebo iného subjektu pracovnoprávných vzťahov význam v pracovnoprávných vzťahoch, musí obsahovať aspoň v základných obrysoch právne následky, ktoré s jej prejavom pracovnoprávne predpisy spájajú, t.j. hlavne vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch.⁸ Opačne potom platí, že ak prejav vôle nevyvolá právne následky, nemôžeme ho zaradiť medzi právne úkony, ale pôjde o faktické konanie, ktoré nie je právne relevantné.

Právna a súdna prax považuje rozhodnutie o nadbytočnosti za hmotnoprávny predpoklad výpovede, ktorý sám o sebe nie je spôsobilý privodiť právne následky. Je tomu skutočne tak? Mohlo by dôjsť k vzniku subjektívneho práva zamestnávateľa na danie výpovede zamestnancovi pre nadbytočnosť, ak by nebolo vydané rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktorá tkvie v zmene jeho

⁶ Pozri bližšie: BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 447 – 448

⁷ KNAPP, V.: *Teorie práva*. 1. vydání. Praha, C.H. Beck 1995, s. 143

⁸ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 110

úloh, technického vybavenia, zníženi stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo iných organizačných zmenách? Aká je väzba medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a vznikom subjektívneho práva zamestnávateľa na danie výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca ako výpovedného dôvodu? Domnievame sa, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je právnou skutočnosťou, teda jednostranným právnym úkonom, ktorý je predpokladom pre vznik subjektívneho práva zamestnávateľa na danie výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca ako výpovedného dôvodu. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene objektívne smeruje ku spôsobeniu právnych následkov, a to ku vzniku subjektívneho práva konkrétneho zamestnávateľa na danie výpovede pre nadbytočnosť.

Právnym dôvodom vzniku, zmeny alebo zániku právnych vzťahov môže byť aj kombinácia viacerých právnych skutočností. Na to, aby v danom prípade mohol zaniknúť pracovnoprávny vzťah, teda aby došlo k skončeniu pracovného pomeru, museli nastať dve právne skutočnosti, a to rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a výpoveď zamestnávateľa, ako jednostranne adresované prejavy vôle zamestnávateľa skončiť pracovný pomer.

Pre úplnosť sa žiada uviesť, že pod subjektívnym právom rozumieme právnou, t.j. právnou normou vymedzenú mieru možnosti správania subjektov. Právna možnosť správania neznamená možnosť pre všetkých a každého, ale len pre tých, ktorým je súčasne vymedzená (právnou normou) aj možnosť byť subjektom práva, teda byť nositeľom subjektívnych práv, vymedzená možnosť subjektívne práva realizovať.⁹ Z teórie práva vyplýva, že ide o subjekt, ktorý prejavuje vôľu a musí mať právom stanovenú a požadovanú spôsobilosť mať práva a povinnosti, ako aj spôsobilosť na právne úkony. Aj z vyššie uvedeného konštatovania H. Barancovej vyplýva, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijíma ten, kto je spôsobilý u zamestnávateľa konať právne úkony.

Pri určení, kto je spôsobilý uskutočňovať právne úkony za alebo v mene zamestnávateľa, právo vychádza z povahy a typu právnych úkonov. Zamestnávateľia robia právne úkony, ktoré vyvolávajú právne následky v rôznych právnych vzťahoch, upravovaných normami viacerých právnych odvetví. Je na mieste, aby sa v konkrétnom prípade určilo, o aký druh právneho vzťahu ide (pracovnoprávny vzťah, obchodnoprávny vzťah, a pod.). Spôsobilosť konať za zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu upravuje ustanovenie § 9 Zákonníka práce. V súlade s ustanovením 9 ods. 1 ZP štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu zamestnávateľa – právnickej osoby, prípadne nimi poverení zamestnanci robia právne úkony za zamestnávateľa. Spravidla v obmedzenom rozsahu, vyplývajúcom buď z organizačných predpisov alebo z písomného poverenia uskutočňujú v mene zamestnávateľa právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch ďalšie dve

⁹ Pozri bližšie: HUNGR, P., PRUSÁK, J.: *Objektívni a subjektívni právo (vybrané problémy)*. Univerzita J. E. Purkyně v Brne, 1983, s. 103

garnitúry (skupiny) zamestnancov. Sú to vedúci organizačných útvarov a písomne poverení ďalší zamestnanci.

Koniec koncov, aj oprávnenie vydať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách nemá ktokoľvek, ako by to inak bolo pri faktickom úkone, ale iba ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa právne úkony realizovať.

3. Nadbytočnosť zamestnanca a právne následky pre zamestnávateľa

Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene v prípade výpovedného dôvodu podľa ust. § 61 ods. 1 písm. b) ZP sa zamestnanec stáva nadbytočným. V praxi občas dochádza k zrušeniu pôvodného a vytvoreniu nového pracovného miesta s totožnou pracovnou náplňou so súčasným prepustením zamestnanca a prijatím nového. Toto jednoduché premenovanie pracovného miesta nezadáva dôvod pre danie výpovede, pokiaľ súčasný zamestnanec prácu môže vykonávať s ohľadom na dojednaný druh práce v pracovnej zmluve. Za uvedenou umelou organizačnou zmenou bývajú skryté spravidla osobné pohnútky a zámery prijať do práce iného konkrétneho nového zamestnanca. Rozhodnutie o organizačnej zmene v danom prípade iba predstiera zákonnú požiadavku potreby zabezpečenia efektívnosti práce a dostáva sa do stretu zo zásadou dobrých mravov. Takto motivované rozhodnutie vyúsťuje do formulovania výpovede z dôvodu nadbytočnosti, ktorej platnosť je ohrozená a spochybniteľná z rovnakého dôvodu.¹⁰

Zásadu súladu právnych úkonov s dobrými mravmi pre oblasť realizácie pracovnoprávnych vzťahov vyjadruje článok 2 Základných zásad Zákonníka práce: „*Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.*“ Nie je prípustné, aby výpoveď z dôvodu nadbytočnosti bola urobená v rozpore s dobrými mravmi. Ak sa výpoveďou, ktorej predchádza písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zastiera skutočný dôvod skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, je urobená v rozpore s dobrými mravmi. Rozhodnutie o organizačnej zmene považujeme za právny úkon, preto požiadavka súladu s dobrými mravmi sa naňho a priori vzťahuje. Ak by nemalo byť právnym úkonom (ale iba „faktickým“ úkonom, ako to skonštatovali sudy), pripustí zákonodarca, aby bolo s plnou vážnosťou urobené v rozpore s dobrými mravmi a aby po takomto „nemravnom“ rozhodnutí nasledovala výpoveď urobená tak isto v rozpore s dobrými mravmi?

Či už bol zámer zamestnávateľa čestný alebo nie, v súvislosti s výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP **zamestnávateľ nesmie počas dvoch mesiacov utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného po-**

¹⁰ Podobne konštatuje aj: BARANCOVÁ, H.: *Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň. Aleš Čeněk, 2013, s. 22

meru na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3 ZP). Pokiaľ však pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca končí medzi účastníkmi dohodou, žiadne zákonné obmedzenie pre zamestnávateľa nie je dané.

Právna povinnosť zdržať sa znovu vytvorenia zrušeného miesta bola do slovenského pracovného zákonodarstva zavedená Zákonníkom práce – zák. č. 311/2001 Z. z. pôvodne na dobu šiestich mesiacov. Novelami Zákonníka práce sa šesť-mesačná doba aj v dôsledku požiadaviek zástupcov zamestnávateľov postupne skracovala. Prvá zmena uskutočnená zákonom č. 165/2002 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2002 zmenila šesť mesiacov na tri a druhá zmena, ktorá zasiahla do dikcie ustanovenia § 61 ods. 3 ZP zákonom č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2011 skrátila tri mesiace na dva. Zamestnávatelia odôvodňovali potrebu kratšieho obdobia, počas ktorého by opäť nevytvárali zrušené pracovné miesta po skončení pracovného pomeru nadbytočných zamestnancov možným zvratom v hospodárskych podmienkach podniku, ktoré ich, naopak, nútia obnoviť zrušené pracovné miesta. Považovali sa byť oklieštení vo svojich podnikateľských plánoch a aktivitách a priveľmi zviazaní povinnosťou dodržať dlhšiu, resp. akúkoľvek lehotu.

Súčasťou právnej analýzy, ktorej sme podrobili ustanovenie § 61 ods. 3 ZP je aj **zistenie účelu zakotvenia zákazu obnovy zrušeného pracovného miesta** po vymedzení doby, ale aj skúmanie, prečo rovnaká zákonná povinnosť nebola zakotvená aj pri dohode o skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Aký je účel tejto odlišnej právnej úpravy?

P. Holländer poznamenáva, že je významný rozdiel v tom, kto uvažuje o vzťahu účelu a právnej normy. Pre zákonodarcu je účel motívom, dôvodom prijatia právnej normy, pre sudcu je účel normatívnym momentom spoluurčujúcim interpretáciu práva, ktorý zohráva kľúčovú rolu pri objasňovaní obsahu a zmyslu práva.¹¹

V právnej argumentácii sa pravidelne používa pojem **účel právnej normy** v spojení s pojmom **zmysel právnej normy**. V tejto súvislosti sú výstižné slova Petra Häberleho, ktorý hovorí: “Neexistujú žiadne právne normy, existujú iba interpretované právne normy.”¹²

Ak účel právnej normy nie je explicitne vyjadrený, jeho poznávanie je späté s radom neistôt. Zmysel a účel zákona možno odvodiť predovšetkým z autentických dokumentov, vypovedajúcich o vôli a zámeroch zákonodarcu, medzi ktoré patrí aj dôvodová správa k návrhu zákona. Dôvodová správa k návrhu Zákonníka práce z roku 2001 ku zavedeniu zákazu obnovy zrušeného pracovného miesta mlčí. Jediné zdôvodnenie, objavujúce sa až v súvislosti s novelizáciou Zákonníka práce zákonom č. 257/2011 Z. z. vysvetľuje skrátenie trojmesačnej doby na dva mesiace *potrebou zvýšenia flexibility*. Tu sa možno iba domnievať, že vzhľadom

¹¹ HOLLÄNDER, P.: *Filosofie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, s.84

¹² HÄBERLE, P.: *Verfassung als öffentlicher Preze?*. Berlin, 1978, s.79

na súvislosti medzi organizačnou zmenou a výpoveďou pre nadbytočnosť je účelom právnej normy obsahujúcej zákonnú povinnosť nevytvoriť po vymedzený čas zrušené miesto *zabránenie umelým a simulovaným organizačným zmenám*.

Možno zákonodarca vychádzal z premisy, že dohoda (o skončení pracovného pomeru) je výsledkom súhlasného prejavu vôle oboch strán a každý z nich zodpovedá právnym požiadavkám na právne úkony. Zákonodarca dôveroval zmluvným stranám v tom, že náležitosti ich vôle zodpovedajú právnym požiadavkám na platnosť právneho úkonu.

Vzhľadom na to, že účel právnej normy, teda absencia zákazu pre zamestnávateľa vytvoriť v priebehu dvojmesačnej lehoty nové pracovné miesto (po skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu nadbytočnosti) nie je v nej explicitne vyjadrený a nemožno ho zistiť ani z dôvodovej správy k Zákonníku práce, ostáva na interpretovi, aby si ho sám aktívne vyvodil.

4. Záver

Bol to zámer zákonodarcu? Ak áno, tak ho vnímame ako v rozpore s dobrými mravmi, pretože bola zneužitá dohoda, pri ktorej je podstatná zmluvná autonómia a rovnosť strán. Je možné, že súčasný stav je následkom nedôslednosti zákonodarcu, a tak ***dochádza k narúšaniu jedného zo základných účelov v práve, a to právnej istoty***. Obsah právnej normy musí byť určitý a jej aplikácia konštantná vo význame rovnakého rozhodovania v rovnakých prípadoch. Ak je dôvodom skončenia pracovného pomeru nadbytočnosť zamestnanca, tak bez ohľadu na to, či ku skončeniu pracovného pomeru dôjde na základe dohody strán alebo jednostranného právneho úkonu, t.j. výpovede zamestnávateľa, zákaz obnovenia zrušeného pracovného miesta po určitý čas by mal byť rovnaký.

Na záver sa žiada zvýrazniť, že účel právnej normy, teda zákonodarcom chcený stav, nemôže byť správny, ak nesmeruje k jednému zo základných účelov v práve, a to k dosiahnutiu právnej istoty.

Resume

In the case, when the employer terminates an employment relationship due to redundancy by agreement and no by notice of termination, there is not applicable to him the prohibition to create the cancelled work place within two months. From the relevant documents it is not possible to detect the intention of the legislator to establish this prohibition after he gave the notice of termination to the employee. We can this only assume. When the legislator had the idea to enact the prohibition of the creating the once cancelled work place after the notice of termination, there is the question why did he not express this statement at the same reason of the termination of the employment relationship? According to the conclusions of authors of the article, the legislator disrupted the principle of legal certainty.

Ochrana súkromia v pracovnoprávných vzťahoch

Jozef Čentěš, Juraj Hamulák¹

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. je v akademickej obci menom, ktoré pre právnikov predstavuje to, čomu sa v spoločnosti hovorí „par excellence“. Je autorkou nespočetného množstva vedeckých a odborných publikácií, ktoré formovali a neustále formujú právnu vedu. Pani profesorka predstavuje vzor usilovnosti a obetavosti pre svoje povolanie. Počas svojej bohatej profesijnej kariéry vychovala veľké množstvo úspešných a odborne zdatných právnikov, ktorí pôsobia nie len v akademickej oblasti, ale mnohí z nich pretavujú poznatky, ktoré im odovzdala aj v odbornej praxi v rádzi ich spoločenského postavenia. K rozvoju právnického vzdelávania prispieva pani profesorka nie len ako profesorka v odbore pracovné právo, ale výrazná je aj jej pozícia dlhoročného akademickeho funkcionára.

Autori týmto vedeckým príspevkom vyslovujú veľký obdiv jej práci a prajú jej k životnému jubileu veľa zdravia a ešte mnoho síl a inšpirácií do ďalšieho profesijného a osobného života.

Úvod

Ochrana súkromia v pracovnoprávných vzťahoch je v súčasnosti v pracovnoprávnej teórii veľmi diskutovanou témou. Tieto odborné diskusie sú vyvolávané najmä otázkami, ktoré vyvstávajú v praktickom živote pri realizácii práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov. Zamestnávateľia v snahe maximalizovať zisk a minimalizovať straty často krátko neváhajú zasahovať do základných práv zamestnancov s odôvodnením potreby ochrany ich majetku a záujmov na ochrane pred neblahými konkurenčnými praktikami ich konkurentov na hospodárskom trhu. Právny rámec ochrany súkromia je daný v prvom rade v čl. 8

¹ doc. JUDr. Jozef Čentěš, PhD., Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Katedra trestného práva, kriminológie a kriminalistiky, Univerzita Warmínsko- Mazúrska, Fakulta práva a verejnej správy Olsztyn, Generálna prokuratúra Slovenskej republiky; JUDr. Juraj Hamulák, PhD., Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv² a následne nachádza svoje ústavné zákotvenie v čl. 19 ods. 2 zákona č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných ústavnými zákonmi (ďalej len „Ústava SR“).³ Z hľadiska systematiky Ústavy SR patrí toto právo medzi Základné ľudské práv a slobody. Samotná Ústava SR v čl. 13 ustanovuje možnosť obmedzenia základných práv a slobôd a to tak, že „*medze základných práv a slobôd možno upraviť za podmienok ustanovených touto ústavou len zákonom*“ a, že „*zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.*“ Takto definované právo na ochranu súkromia platí teda aj na úrovni pracovnoprávných vzťahov. Táto ochrana je definovaná ako ochrana súkromia zamestnanca, pričom je zákonne limitovaná právom zamestnávateľa a jeho oprávnenými záujmami súvisiacimi s pracovnoprávnymi vzťahmi. Oprávnené záujmy zamestnávateľa zasahovať do súkromia zamestnanca sa v zmysle platnej právnej úpravy vzťahujú nielen na pracoviska zamestnávateľa a spoločné priestory zamestnávateľa, ale súvisia aj s právom zamestnávateľa na kontrolu dodržiavania liečebného režimu zamestnancov. V zásade však platí, že zásahy zamestnávateľa do súkromia zamestnanca musia byť v súlade so zásadou legality, legitimity a proporcionality.⁴ V prípade zamestnávateľa sa možno stretnúť s jeho právom na ochranu majetku, ktorý zveruje svojmu zamestnancovi. Zamestnávateľ má právo kontrolovať, akým spôsobom a v akom rozsahu zamestnanec používa zverenú prostriedky. V praxi sa však objavujú prípady, že sa v rámci monitorovania činnosti zamestnanca dostáva právo zamestnávateľa na ochranu jeho majetku, ako aj jeho právo na kontrolu vykonávania práce do kolízie s právom na ochranu súkromia zamestnanca.

Zákonná úprava ochrany súkromia

Zákonný rámec ochrany súkromia zamestnancov a možných zásahov do ich súkromia zo strany zamestnávateľa je stanovený v základnom pracovnoprávnom predpise, v zákone č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. apríla 2002, okrem § 5 ods. 2 až 5 a § 241 až 245, ktoré nadobudli účinnosť vstupom Sloven-

² „Každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie.“

³ „Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.“

⁴ Podrobnejšie pozri MUSIL, J.-ŠVESTKA, J.-HOLLÄNDER, P.: *Bezpečnostní výzvy a omezení základních práv v postmoderní realitě*. Právní aspekty situace po 11. září 2001, Brno: Masarykova univerzita v Brně, Mezinárodní politologický ústav, 2002, 94 – 106 s. ČENTĚŠ, J.–LAZAREVA, N.: *Legalita, legitimita a proporcionalita odpočívania a zaznamenávania telekomunikačnej prevádzky*. Zborník príspevkov z celoštátnej konferencie s medzinárodnou účasťou „Aktuálne otázky trestného zákonodarstva“ – pocta akademikovi, Dr. H. c. prof. JUDr. Milanovi Čičovi, DrSc. k 80. narodeninám, konanej dňa 19. januára 2012, Bratislava: Fakulta práva Paneurópskej vysokej školy, 183 – 198 s.

skej republiky do Európskej únie. Vychádzajúc z pôvodnej právnej úpravy bol pre túto problematiku podstatný článok 11 Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého *„Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Ak je u zamestnávateľa zavedený kontrolný mechanizmus, je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.“* Pre vymožitelnosť a aplikovateľnosť práva na ochranu súkromia zo strany zamestnancov však táto právna úprava nebola postačujúca. Z hľadiska systematiky sa nenachádzala v normatívnej časti Zákonníka práce, ale jej právny rámec bol iba deklaratórnym vyjadrením jej podstaty. V tejto súvislosti je nevyhnutné uviesť, že novelizácia Zákonníka práce zákonom č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „novela Zákonníka práce“), ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2013, vypustila druhú a tretiu vetu v článku 11 Základných zásad Zákonníka práce a obsah tohto článku ustanovila v normatívnej časti Zákonníka práce v § 13 ods. 4.

Podľa § 13 ods. 4 novely Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje a vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočnených technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“*

Porovnaním článku 11 Základných zásad Zákonníka práce (druhá a tretia veta) a § 13 ods. 4 novely Zákonníka práce možno konštatovať, že zo znenia článku 11 Základných zásad Zákonníka práce novela Zákonníka práce vypúšťa kontrolu listových zásielok adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe. Zároveň novela Zákonníka práce upresňuje niektoré spôsoby narušenia súkromia zamestnanca a kontrolný mechanizmus.⁵ Novela Zákonníka práce tiež ustanovuje právo

⁵ HAMULÁK, J.: *Zmeny v právnej úprave Zákonníka práce – analýza a úvaha o platných a pripravovaných zmenách*. Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou. „Míľniky práva v stredoeurópskom priestore“ Bratislava: PrafUK, 2011, 724 s.

zamestnanca, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním § 13 ods. 4, obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. V ďalšom texte venujeme pozornosť ustanoveniu § 13 ods. 4 novely Zákonníka práce, ktoré legalizuje nielen možnosť narušenia súkromia zamestnanca zamestnávateľom na pracovisku a spoločných priestoroch zamestnávateľa, ale aj podmienky a spôsoby zásahov do súkromia zamestnanca. V tomto ustanovení je ochrana súkromia vymedzená negatívne „*zamestnávateľ nesmie*.“ V tejto súvislosti vzniká otázka, v ktorých prípadoch a za akých podmienok zamestnávateľ smie (je oprávnený) narušiť súkromie zamestnanca na pracovisku. Zamestnávateľ je oprávnený disponovať týmto oprávnením vtedy, ak

- má na to vážne dôvody,
- vážny dôvod spočíva v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa,
- ide o narušenie súkromia na pracovisku alebo v spoločných priestoroch zamestnávateľa,
- spôsob narušenia súkromia zamestnanca spočíva v jeho monitorovaní, vyhotovení záznamu telefonických hovorov alebo kontrole elektronickej pošty, a to po predchádzajúcom upozornení zamestnanca.

Takáto úprava sa podľa odbornej literatúry javí ako vágna a nedostatočná. Polemika vzniká nad vymedzením uvedených pojmov, ktoré sú zákonnými predpokladmi akéhokoľvek monitoringu zamestnanca. Odhliadnuc od neurčitosti uvedených pojmov, zúženie monitoringu zamestnanca len na osobitné prípady je považované za príliš prísne a nezodpovedá rozumnému usporiadaniu a rovnováhe oprávnených záujmov zamestnávateľa a zamestnanca. Dôvod spočívajúci v „*osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa*“ je fakticky len jednou z podmienok, ktorá musí byť pre možnosť zásahu do súkromia zamestnanca naplnená. Druhou a nemenej významnou podmienkou je, že narušením súkromia zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa možno dosiahnuť sledovaný účel (napr. ochrana majetku zamestnávateľa). Zákon limituje možnosť narušenia súkromia zamestnanca, a to **pracoviskom a spoločnými priestormi zamestnávateľa**. Zamestnanec musí byť o možnosti a rozsahu kontroly vopred upozornený zamestnávateľom, pričom zákon neustanovuje spôsob tohto upozornenia. Zamestnávateľ túto okolnosť môže upraviť v jeho internom predpise, prípade v pracovnej zmluve. Novela Zákonníka práce ustanovuje niektoré spôsoby zásahu do súkromia zamestnanca. Na druhej strane možno konštatovať nedostatok právnej úpravy, ktorá neobsahuje striktné kritériá na použitie monitorovania, vykonávanie záznamu telefonických hovorov a kontrolu elektronickej pošty. Treba si uvedomiť, že záujmy zamestnávateľa ani pri existencii „*vážneho dôvodu*“ nemôžu v žiadnom prípade byť nadradené právu zamestnanca na súkromie.

Novela Zákonníka práce v otázke zásahov do súkromia zamestnancov upravila aj účasť zástupcov zamestnancov, pričom Zákonník práce v § 11a ustanovuje účasť týchto zástupcov nasledovne – príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, ako aj osobitný orgán družstva volený

členskou schôdzou, v prípade ak v družstve je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu. V danom prípade je zamestnávateľ oprávnený kontrolovať zamestnancov po tom, ako prerokuje so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informuje zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Zástupcovia zamestnancov zohrávajú spravidla v otázkach zásahu do súkromia, resp. osobnej sféry zamestnancov zo strany zamestnávateľa významnú rolu. Ich prítomnosť vyvažuje existujúci faktický nepomer medzi subjektmi pracovného pomeru. Z uvedeneého možno vyvodit', že zamestnávateľ môže primeraným spôsobom kontrolovať svojich zamestnancov, ako nakladajú s hodnotami zverenými na výkon práce s tým, že kontrolou nesmie dochádzať k zásahom do osobnosti jednotlivca (§ 11 zákon č. 40/1964 Zb., Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov), ibaže je daný vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. V takomto prípade je zamestnávateľ oprávnený zasiahnuť do súkromia zamestnanca. V prípade, ak pri kontrole zamestnávateľ zistí, že zamestnanec nevyužíva pracovný čas na prácu a riadne nehospodári s prostriedkami, ktoré mu boli zverené na výkon práce, je oprávnený postihnúť zamestnanca v zmysle pracovnoprávnych predpisov.

K povinnostiam, ktoré sú zamestnanci povinní dodržiavať a ktoré legalizujú oprávnený záujem zamestnávateľa na isté zásahy do súkromia zamestnancov (súvisiace najmä s riadnym a osobným výkonom práce, ochranou majetku zamestnávateľa a riadneho nakladania a používania zverených prostriedkov zamestnávateľa), patria aj ďalšie povinnosti, ktoré ustanovuje Zákonník práce v § 81. V danom prípade je pre otázku ochrany súkromia podstatná najmä povinnosť v období, v ktorom má zamestnanec podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom. Týmto osobitným predpisom je zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý v § 9 ods. 4 dáva právo zamestnávateľovi vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti, pričom zamestnávateľ má právo vykonať túto kontrolu v obydli zamestnanca s jeho súhlasom alebo na mieste kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava. Vychádzajúc z premisy, že zamestnanec má právo na ochranu tak súkromného, ako aj rodinného života, je oprávnenie zamestnávateľa takto kontrolovať zamestnanca podmienené rešpektovaním zásady proporcionality, v zmysle ktorej je zásah zamestnávateľa do práva zamestnanca na ochranu jeho súkromia obmedzené dodržiavaním miery, ktorá je nevyhnutná na dosiahnutie uvedeného cieľa a musí mať oporu v zákone. V danom prípade je právny základ takéhoto zásahu upravený práve v citovanom ustanovení zákona.

Diskutovanou témou je možnosť zamestnávateľa **zaznamenať telefonické hovory svojich zamestnancov**,⁶ ktorá sa realizuje na jeho telekomunikačnom

⁶ K odpočúvaniu podrobnejšie pozri ČENTÉŠ, J.: *Odpočúvanie – procesnoprávne a hmotnoprávne aspekty*. Bratislava: C. H. Beck, 2012, 272 s.

zariadení. Obsah takejto komunikácie požíva ochranu podľa článku 8 ods. 1 Dohovoru,⁷ ako aj ústavnú ochranu.⁸ Zamestnávateľ nie je oprávnený zaznamenať telefonické hovory zamestnancov bez toho, aby ich na to vopred neupozornil, a to ani v prípade, že údaje v týchto hovoroch oznamované sa týkajú jeho záujmov. Tento záver možno podporiť aj rozhodnutiami Európskeho súdu pre ľudské práva, z ktorej vyplýva, že telefonické hovory uskutočnené z pracoviska môžu byť zahrnuté v pojmach „súkromný život“ a „korešpondencia“ podľa článku 8 ods. 1 Dohovoru⁹ a že odpočúvanie telefonických hovorov zamestnanca zamestnávateľom je neprípustné, ak nebol zamestnanec upozornený, že hovory vedené v internom komunikačnom systéme zamestnávateľa podliehajú odpočúvaniu, a rozumne – oprávnene očakával pri týchto hovoroch súkromie (reasonable expectation of privacy).¹⁰ Ďalej Európsky súd pre ľudské práva zaujal stanovisko, že „*telefonický hovor nestráca svoj súkromný charakter tým, že sa jeho obsah týka alebo môže týkať verejného záujmu.*“¹¹ Ak platí uvedený záver pre telefonické hovory týkajúce sa svojím obsahom verejného záujmu, potom obdobne platí aj pre telefonické hovory, ktorých obsah sa týka alebo môže týkať súkromia záujmu inej osoby (napr. zamestnávateľa).¹²

K uvedenému problému možno uviesť názor Heleny Barancovej podľa ktorej odpočúvanie telefonických hovorov zamestnanca by bolo možné len so súhlasom; a to nielen zamestnanca, ale aj so súhlasom tretej osoby, s ktorou zamestnanec telefonuje.¹³ Z uvedeného možno vyvodiť právny záver, že odpočúvanie telefonických hovorov zamestnanca bez splnenia týchto podmienok zamestnávateľom je neprípustné a v rozpore s článkom 8 ods. 1 Dohovoru, a to bez ohľadu na charakter hovoru (súkromný alebo služobný).

⁷ Pozri napr. KMEC, J., KOSÁŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1687 s., SZCZECHOWICZ K., ORŁOWSKA-ZIELIŃSKA B.: *Chosen aspects of the protection of private communication in legal systems and the influence of the European Court of Human Rights jurisdiction on their formation by the application of procedural telephone interception*, Studia Prawnoustrojowe, Wydawnictwo UWM, Olsztyn 2012, 318 s.

⁸ Pozri napr. DRGONEC, J.: *Právo na súkromie podľa Ústavy Slovenskej republiky*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2000, ročník VIII., č. 2, s. 203 – 212. FILIP, J.: *K otázce ústavní ochrany společnosti a státu de lege lata a de lege ferenda*. Časopis pro právní vědu a praxi, II., 1996, č. 4, s. 631 – 634. SVÁK, J.: *Zásady a tendencie práva na súkromie*. Justičná revue, 52, 2000, č. 11, s. 1199 – 1215. HOLLÄNDER, P.: *Základy všeobecné státovědy*, 2. rozšírené vydanie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 364 s.

⁹ Coplandová v. Spojené kráľovstvo z 3. apríla 2007.

¹⁰ Halfordová v. Spojené kráľovstvo z 25. júna 1997.

¹¹ A. v. Francúzsko z 23. novembra 1993. In: ČAPEK, J.: *Z rozhodnutí Evropského soudu a Evropské komise pro lidská práva (Ochrana soukromného a rodinného života, obydlí a korespondence)* – část VII; Právní praxe, r. XLIII., 1995, č. 7, s. 430-432.

¹² Pozri odôvodnenie R ČR 39/1999, s. 334.

¹³ BARANCOVÁ, H.: *Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov*. In: Justičná revue, 63, 2011, č. 3, s. 340.

Ďalej možno uviesť, že rozšírenú ochranu Dohovorom požíva zamestnanec (policajt), ktorého hovory zo služobného telefónu z pracoviska odpočúva zamestnávateľ, ktorým je orgán verejnej moci (polícia). V prípade, ak policajt nie je upozornený o odpočúvaní týchto hovorov zo strany zamestnávateľa môže sa domáhať ochrany podľa článku 8 ods. 1 a 2 Dohovoru. V takomto prípade policajt rozumne – oprávnene očakáva súkromie. Telefónne spojenie prostredníctvom pevnej siete (napr. služobné telefóny) spadajú pod pojmy „súkromný život“ a „korešpondencia“ podľa článku 8 ods. 1 Dohovoru. V prípade, ak orgán verejnej moci odpočúva takéto hovory jedná sa o „zásah verejným orgánom“ podľa článku 8 ods. 2 Dohovoru.¹⁴

Od tohto prípadu treba odlišiť situáciu keď operačný dôstojník polície zavola na domácu telefónnu stanicu príslušníka polície, ktorý mal tzv. dosažiteľnosť, teda vykonával plnohodnotné povinnosti vyplývajúce zo služobného pomeru príslušníka polície, pričom tento hovor bol políciou zaznamenaný na technické zariadenie, bez súhlasu príslušníka polície. Následne nahrávka tohto rozhovoru sa použila v trestnom konaní ako dôkaz. V tejto veci podal ústavnú sťažnosť obvinený (sťažovateľ), ktorého rozhovor bol zaznamenaný, pričom sa domáhal, aby Ústavný súd ČR zakázal okresnému súdu vykonať dôkaz prehratím záznamu telefónneho hovoru a navrhol, aby tento záznam bol vyradený zo spisu a aby bol zničený.

Ústavný súd ČR posúdil sťažnosť ako zjavne neopodstatnenú a dospel k záveru, že prítomnosť zvukového záznamu v spise a jeho vykonanie ako dôkazu nezasahujú do tých základných práv sťažovateľa, ktoré namietal.¹⁵ Ústavný súd ČR svoj záver odôvodnil tým, že *„právo na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromného a rodinného života sa vzťahuje iba na zásahy do súkromnej a rodinnej sféry, v ktorej jednotlivec prejavuje svoju osobnosť slobodne a autonómne. V tejto sfére sa však jednotlivec neocitá za situácie, v ktorej, hoci v rodinnom alebo súkromnom prostredí vystupuje alebo plní funkcie verejného charakteru a obzvlášť povinnosti vyplývajúce zo služobného pomeru príslušníka polície.“* Postavenie jednotlivca v postavení príslušníka polície pri výkone služobného pomeru sa výrazne líši od jeho právneho postavenia ako súkromnej osoby. Z podstaty služobného pomeru vyplýva, že príslušník je pri výkone služby v postavení podriadeného voči nadriadenému, a v takejto pozícii sa musí podriaďovať príkazom nadriadeného, s ktorými má povinnosť sa zoznámiť. Sťažovateľ bol informovaný o tom, že hovor uskutočnený s operačným strediskom polície je zaznamenaný na technické zariadenie. Z uvedeného možno vyvodiť, že sa jednalo o služobný hovor, obligatórne zaznamenaný, čo vylučuje sťažnosť proti zásahom do súkromnej sféry jednotlivca.

Pokiaľ mal sťažovateľ v dobe uskutočnenia rozhovoru tzv. dosažiteľnosť, t. j. vykonával služobné povinnosti mimo úradovňu v súkromí, poskytol svoju súk-

¹⁴ Halfordová v. Spojené kráľovstvo z 25. júna 1997.

¹⁵ I. ÚS ČR 28/04.

romnú telefónnu stanicu k dispozícii k výkonu služobných úkonov. Z uvedeného dôvodu dal súhlas k tomu, aby sa na komunikáciu uskutočňovanú na súkromnej stanici s dispečingom polície vzťahoval režim ako na iné stanice slúžiace na výkonu úloh polície. V takomto rozsahu sám vedome obmedzil rozsah ochrany svojho súkromia. Takúto vedomosť možno vyvodzovať tiež z obsahu komunikácie iných príslušníkov polície, podriadených v služobnom pomere sťažovateľovi, ktoré boli vedľa tejto komunikácie sťažovateľa zaznamenané a z ktorých vyplýva, že si boli vedomí skutočnosti, že obsah komunikácie je zaznamenávaný, a preto odkazovali na súkromné mobilné telefónne spojenie. Pokiaľ títo podriadení boli uzrozumení so záznamami komunikácie, je preto potrebné takúto vedomosť prisudzovať sťažovateľovi.

Pre úplnosť možno uviesť, že odlišne by sa posudzovala situácia v prípade, keby sťažovateľ zo svojho domova nevykonával povinnosti vyplývajúce zo služobného pomeru (napr. nemal by tzv. dosažiteľnosť) a bolo by mu na súkromnú telefónnu stanicu volané z operačného strediska polície, ktoré komunikáciu zaznamenáva. Takýto rozhovor by zrejme nesplňoval charakter služobného rozhovoru, napriek tomu, že by sa obsahovo týkal činnosti príslušníkov polície.

Diskutovanou otázkou je tiež **monitorovanie internetovej elektronickej pošty (e-mailov)** zamestnanca, zo strany zamestnávateľa. Podľa Pavla Matesa zamestnávateľ môže monitorovať počet e-mailov, požadovať, aby zamestnanci minimalizovali vybavovanie súkromných záležitostí na pracovisku a zakázať, aby elektronické prostriedky boli používané na nedovolené ciele. O tom, že tak bude konať, má zamestnanca vopred jasne informovať. V žiadnom prípade však nie je oprávnený čítať obsah odovzdávaných správ. Tento záver platí ako o textoch odoslaných a prijatých, ako aj tých, ktorých kópia zostáva na serveri.¹⁶

V prípade pracovnej e-mailovej korešpondencie zamestnanca je zamestnávateľ oprávnený ju prečítať v tom prípade, ak nie je zamestnanec aktuálne prítomný na pracovisku a omeškanie by mohlo zasiahnuť do majetkovej sféry zamestnávateľa. V prípade, ak zamestnávateľ (vedúci zamestnanec) otvorí e-mail, ktorý nemohol byť identifikovaný ako súkromný, a napriek tomu to tak je, je povinný, ak zistí, že ide o súkromný e-mail, čítanie ukončiť. Akékoľvek ďalšie čítanie alebo otváranie e-mailu, ktorý mohol a mal byť identifikovaný ako súkromný, je porušením listového tajomstva. V súvislosti s neoprávneným zásahom do súkromia zamestnanca zo strany zamestnávateľa možno konštatovať absenciu ustanovení zakotvujúcich zodpovednosť zamestnávateľa v Zákonníku práce. V takomto prípade možno uplatniť občianskoprávne ustanovenie bez akéhokoľvek vzťahu k pracovnému právu.

Pri zásahoch do súkromia zamestnanca zo strany zamestnávateľa dochádza k nakladaniu s informáciami, ktoré môžu mať povahu osobných údajov, týkajúcich sa či už zamestnanca alebo tretej osoby. Zákonník práce neustanovuje, či

¹⁶ MATES, P.: *Ochrana súkromia v správnom právu*. 2. aktualizované a podstatne prepracované vydání, Linde, Praha, s. 149-150.

zamestnávateľ je oprávnený pri narušení súkromia zamestnanca zasiahnuť aj do iných práv, napríklad práva na ochranu osobných údajov. Podľa Barancovej dochádza k zásahu do osobnostných práv zamestnanca z hľadiska jeho oprávnených záujmov ochrany osobných údajov najčastejšie už v rámci predzmluvných vzťahov. Zamestnávateľ nezriedka kedy žiada od budúceho zamestnanca uviesť bližšie osobné údaje nielen o sebe, ale aj o jeho rodine, rodičoch, manželovi a deťoch. Zákonník práce zakazuje vyžadovať od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o zamestnanie informácie, ktorými by sa mohla poškodiť osobnosť uchádzača o zamestnanie.¹⁷ Vzhľadom na okolnosť, že zamestnávateľ sa pri zásahoch do súkromia zamestnancov spravidla stáva správcom osobných údajov, jeho činnosť je okrem pracovnoprávných predpisov regulovaná aj právnymi predpismi na úseku ochrany osobných údajov – konkrétne zákonom o ochrane osobných údajov. Podľa odbornej literatúry najdôležitejšou povinnosťou, ktorú bude potrebné splniť ešte pred začatím vykonávania zásahov do súkromia zamestnanca, je získať súhlas od zamestnanca. Zákonník práce uvedenú povinnosť neustanovuje. Táto povinnosť vyplýva zo zákona o ochrane osobných údajov. Nebolo by ju možné nahradiť ani súhlasom, ktorý zamestnanec dáva, pri uzatváraní pracovnej zmluvy, aby sa mohli jeho údaje spracúvať na personálne účely. Došlo by tak k porušeniu zásady proporcionality, keďže osobné údaje možno spracúvať len na vopred určený účel. Takisto možno zvýrazniť potrebu jasného, jednoznačného a konkrétneho vymedzenia súhlasu so spracovaním osobných údajov zamestnanca.

Záver

Na základe uvedených skutočností možno na tomto mieste zaujať tento čiastkový záver. Zamestnávateľ nie je oprávnený bez vážnych dôvodov narušať súkromie svojho zamestnanca, pri zásahoch do súkromia zamestnanca je zamestnávateľ povinný vopred upozorniť zamestnanca na túto možnosť a oznámiť mu rozsah kontroly. Zároveň je povinný so zástupcami zamestnávateľov prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania. Z týchto dôvodov by narušenie súkromia nemalo obmedzovať zamestnanca, čo do rozsahu a intenzity prijatých opatrení viac, ako je nevyhnutne potrebné. V rámci uvedeného je hodnotenie úlohy pracovnoprávnej legislatívy pri úprave zásahov do súkromia zamestnanca, vychádzajúc z analyzovanej novelizácie Zákonníka práce, účinnnej od 1.1.2013 pozitívna a posilňujúca zákonnú ochranu súkromia zamestnancov.¹⁸

¹⁷ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*, Bratislava 2013, Sprint 2, ISBN: 978-80-89393-97-8, s. 117.

¹⁸ Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0935/12 „Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike“.

Životné minimum ako sociálnozabezpečovací právny inštitút

Miloš Lacko¹

Chudoba v intenciách nepriaznivej sociálnej situácie² vyvolaná hmotnou núdzou je veľmi citlivým celospoločenským problémom, na predchádzanie a potlačovanie ktorého si spoločnosť vytvára viaceré nástroje a opatrenia ukotvené vo viacerých normatívnych oblastiach spoločenských vzťahov (služby zamestnanosti, dôchodkové zabezpečenie, daňový systém). Pred aplikáciou preventívnych či represívnych normatívnych opatrení potláčajúcich túto nepriaznivú sociálnu udalosť je nevyhnutné čo najobjektívnejšie determinovať hmotnú núdzu, ktorá je jednou z dimenzií zapríčiňujúcou vznik chudoby. Jedným zo základných a neopomenuteľných prístupov k definovaniu hmotnej núdze je sledovanie a zohľadňovanie príjmovej úrovne jednotlivca (či zoskupenia osôb previazaného určitým stupňom príbuzenstva a naň nadväzujúcou vyživovacou povinnosťou) v určitom časovom referenčnom rámci v porovnaní so spoločensky uznanou príjmovou úrovňou zabezpečujúcou minimálnu dôstojnú existenciu jednotlivca. Na naplnenie uvedeného prístupu slúži v oblasti sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov právny inštitút životného minima.

Úvod

Sociálnozabezpečovací inštitút životného minima predstavuje základný nástroj uskutočňovania viacerých ústavných sociálnych práv, a to priamo práva na pomoc v hmotnej núdzi (čl. 39 ods. 2 Ústavy SR) a nepriamo práva na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu a pri strate živiteľa

¹ doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² Na chudobu nazeráme ako na patologický sociálny jav (či sociálnu deviáciu), ktorý nemá jasné definičné vyhraničenie a rovnako ju nie je možné ani v ekonomickom rozmere jasne vymedziť prostredníctvom príjmových hraníc. Napriek uvedenému možno v abstraktnejšej teoretickej rovine chudobu označiť ako stav, v ktorom jednotlivcovi chýbajú prostriedky na realizáciu životných podmienok a potrieb. Tento stav jednotlivca zároveň vyjadruje jeho extrémnu nerovnosť voči časti obyvateľstva, ktorá disponuje takými zdrojmi príjmov ktoré značne (či až extrémne) presahujú hranice uspokojovania ich životných potrieb.

čl. 39 ods. 1 Ústavy SR a práva rodičov starajúcich sa o deti na pomoc zo strany štátu (čl. 41 ods. 5 Ústavy SR).

K sociálnym právam uvádzame, že sú v ústavnoprávnej teórii prevažne označované ako práva „druhej generácie“³ a vyhraničené z pohľadu realizácie voči klasickým právam a slobodám ako práva podmienené ekonomickými možnosťami štátu. Z tohto dôvodu sú v literatúre označované aj ako socioekonomické práva a klasické práva zastrešujúce ľudské práva a základné slobody ako liberálne práva presadzujúce slobodu a autonómnosť jednotlivca. Súčasne socioekonomický charakter ústavných sociálnych práv, ako vyjadrenie podmienenosti realizácie sociálnych práv faktickými (aktívnymi) možnosťami štátu, predstavuje osobitný rozmer sociálnych práv v porovnaní s klasickými právami a slobodami, čo sa priama potvrdzuje aj znenie čl. 51 Ústavy SR. Napriek uvedenému sú sociálne práva v ústavnoprávnej teórii klasifikované ako verejné subjektívne práva osoby, ktorá má určitý nárok voči štátu⁴. Pričom v spojení s princípom rovnosti a práva na život a slobodu sú súdne vymáhateľné, pričom ale stále zostáva otázkou v akom rozsahu, kedy a za akých okolností súdy definujú ich ústavne záväzný obsah.⁵ Životné minimum ako sociálnozabezpečovací inštitút je normatívne vyjadrené v osobitnom právnom predpise, a to v zákone č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení zákona č. 554/2008 Z. z. (ďalej len „zákon“).

1. Teoretické a funkčné vymedzenie životného minima

V najvšeobecnejšom zmysle slova sa životným minimom rozumie taký súhrn statkov a služieb, ktorý umožňuje základnej spotrebnej jednotke (*akou je spoločne hospodáriaca domácnosť určitej veľkosti a zloženia*) uspokojovať potreby v miere uznanej spoločnosťou v danom časovom období za minimálne nevyhnutné na udržanie primeranej úrovne spotreby a zapojenia do normálneho života spoločnosti.⁶

Termín životného minima sa taktiež používa na označenie pre tú peňažnú sumu, ktorú musí mať domácnosť k dispozícii, aby mohla získať tú prevládajúcu

³ Klasifikácia ľudských práv a slobôd na jednotlivé generácie nie je v súčasnosti už opodstatnená, ale má svoj informačný a vysvetľovací význam. str. 8-9 WINTR, J. a ANTOŠ, M. (eds.): *Sociálni práva*. Praha: Leges, 2011 s. 160. ISBN 987-80-87576-02-1. Podobne SVÁK, J.: *Ochrana ľudských práv. pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv*. 2 rozšírené vyd. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006. s. 1116. ISBN 80-88931-51-7. s. 21

⁴ KLÍMA, K. a kol.: *Státoveda*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, 415 s. ISBN 80-86898-98-9, s. 171.

⁵ BOUČKOVÁ, P.: *Rovnosť a sociálni práva*. Nakladatelství Auditorium s.r.o., Praha 2009. s. 198. ISBN 978-80-87284-02-5. s. 46.

⁶ SOPIRA, B.: *Magická hranica životného minima*. In.: Weissová, T. (zost.): *Nový model sociálneho zabezpečenia. Materiály z vedeckej konferencie konanej v novembri 2004 v Bratislave v rámci riešenia štátneho programu výskumu a vývoja „Právne vedy a ich prínos k analýze procesu transformácie v podmienkach integrácie do EÚ“*. Bratislava: Slovak academic press, 2004. s. 155. ISBN 80-89104-62-2. s. 93.

časť nevyhnutných životných prostriedkov, ktoré tvoria vecnú náplň životného minima a nie je poskytovaná spoločnosťou bez priamej úhrady.⁷

Životné minimum je priamo alebo nepriamo obsiahnuté v každom základnom sociálnozabezpečovacom právnom vzťahu (*ale aj v právnych vzťahoch zoskupených v ďalších právnych odvetviach ako je napr. daňové právo či občianske právo*), nakoľko jeho aktuálna kvantifikácia v každom období vypovedá o úrovni hmotného zabezpečenia, ktorú poskytuje príslušný základný sociálnozabezpečovací právny vzťah (*či sú to nemocenské alebo dôchodkové dávky v ich výmere obsiahnutý náhradový pomer, jedna zo štátnych sociálnych dávok alebo peňažný kompenzačný príspevok pre osobu s ťažkým zdravotným postihnutím*) za predpokladu, že jeho predmetom je peňažná dávka. V prípade vecných dávok a kvantifikovania ich úrovne hmotného zabezpečenia je potrebné osobitne zohľadniť mieru nákladovosti spojenú s jej zabezpečením (tzv. ekonomicky oprávnené náklady) a miesto poskytovania danej vecnej dávky v sledovanom čase.

Každý dávke sociálneho zabezpečenia merateľnej aktuálnym úrovňou životného minima je tak možné priradiť hodnotu akou prispieva (s ďalšími dávkami účelovo poskrývajúcimi rovnakú sociálnu udalosť) k zaisteniu ochrany pred prepadosť jednotlivca do stavu hmotnej núdze. Osobitne uvedené platí vo vzťahu k sociálnym udalostiam obsiahnutých v čl. 39 ods. 1 Ústavy SR v spojitosti s povinnosťou štátu zakotvenou v čl. 39 ods. 2 Ústavy SR. Dodávame, že tento kvantifikačný prístup dávok vyjadrujúci úroveň hmotné zabezpečenia jednotlivca je vzhľadom na účel životného minima minimalistický a v minimálnej miere aplikovaný. Vzhľadom na ústavnoprávny záväzok zaistenia primeranosti hmotného zabezpečenia sa aplikuje prístup založený na doterajšej životnej (príjmovej) úrovni jednotlivca, ktorého kvantifikátorom je predovšetkým priemerný mesačný príjem jednotlivca, ktorý klesá alebo absentuje počas existencie nepriaznivej sociálnej udalosti. V podmienkach SR je to priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR zistená Štatistickým úradom SR na príslušný kalendárny rok (táto požiadavka je implikovaná vo viacerých dohovorech Medzinárodnej organizácie práce).

Teória práva sociálneho zabezpečenia rozlišuje **dva druhy životného minima**, pričom výnimočne pripája aj tretí druh životného minima kreovaný v teoretickej rovine:

- existenčné minimum – je súhrnom materiálnych hodnôt a služieb, bez ktorých by nastalo ohrozenie života a zdravia jednotlivca. Teda predstavuje najnižšiu prípustnú hranicu životnej úrovne umožňujúcej prežitie. Niekedy je označovaná aj ako hranica biedy.
- sociálne minimum – predstavuje uspokojovanie všetkých spoločensky

⁷ SOPIRA, B.: *Magická hranica životného minima*. In.: Weissová, T. (zost.): *Nový model sociálneho zabezpečenia*. Materiály z vedeckej konferencie konanej v novembri 2004 v Bratislave v rámci riešenia štátneho programu výskumu a vývoja „Právne vedy a ich prínos k analýze procesu transformácie v podmienkach integrácie do EÚ“. Bratislava: Slovak academic press, 2004. s. 155. ISBN 80-89104-62-2. s. 94.

uznaných životných potrieb na minimálnej spoločensky prijateľnej úrovni a s minimálnymi nákladmi. Sociálne minimum vyjadruje dolnú hranicu pásma všeobecne prijatého štandardu, čím súčasne tvorí hornú hranicu chudoby. Tiež je reláciou k už dosiahnutej existujúcej priemernej životnej úrovni. Tento druh minima pozostáva z existenčného minima zvýšeného o náklady spojené so zabezpečením kultúrnych a iných aktivít patriacich k životnému štandardu. Pre porovnanie dodávame, že česká právna úprava (*zákon č. 110/2006 Sb.*) na rozdiel od slovenskej právnej úpravy legálne definuje aj životné a aj existenčné minimum, pričom existenčné minimum rozhraničuje od životného minima práve hranicou príjmu (*zaistujúcej výživy a základné životné potreby*) umožňujúceho prežitie (*v súčasnosti na úrovni 2 200 Kč mesačne*)⁸. Niekedy je tiež označované ako spoločenské minimum, keďže je užšie previazané s určitým dosiahnutím stupňom hospodársko-spoločenského vývoja, ktoré zasa odráža určitý rozsah uspokojovania životných potrieb. Sociálne minimum je tak reláciou k už dosiahnutej existujúcej priemernej životnej úrovni.

- minimálny komfort – vyjadruje teoretickú výšku uspokojovania sociálnych potrieb človeka.⁹

Stanovená úroveň hmotného zabezpečenia prostredníctvom merateľného kritéria životného minima poskytuje odpoveď na mieru uplatňovania ochranej funkcie v danom sociálnozabezpečovacom právnom vzťahu, keďže životné minimum podľa § 1 zákona predstavuje **spoločensky uznanú minimálnu hranicu (vyjadrenú minimálnu sumu) „čistých“ príjmov fyzickej osoby, pod ktorou nastáva stav jej hmotnej núdze**, t. j. v nadväznosti na ústavnoprávny záväzok štátu môžeme hovoriť o stave obmedzenej či až znemožnenej schopnosti uspokojovať základné životné potreby. Uvedené vymedzenie životného minima zakotvovali aj predchádzajúce zákonné úpravy tohto sociálnozabezpečovacieho inštitútu (zákon č. 463/1991 Zb. o životnom minime účinný do 30. júna 1998 a zákon č. 125/1998 Z. z. o životnom minime a o ustanovení súm na účely štátnych sociálnych dávok účinný do 31. decembra 2003).¹⁰

Právny inštitút životného minima, ako uvedieme nižšie v texte, plní dve základné funkcie:

- primárna funkcia vytvára prostredníctvom systému hmotnej a sociálnej núdze ochranu pred dočasnou príjmovou nedostatnosťou na spodnej hranici ešte

⁸ Bližšie pozri TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečení*. 6. podstatne preprac. a aktualizované vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. s. 320. ISBN 987-80-7400-473-5. s. 187-188.

⁹ MATLÁK, J., MACKOVÁ, Z. a HRVOLOVÁ, M.: *Právo sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK. Bratislava 2001. s. 355. ISBN 80 – 7160 – 138 – 1. s. 298.

¹⁰ Bližšie k týmto právnym úpravám pozri GAJDOŠÍKOVÁ, E.: *Životné minimum ako inštitút sociálneho zabezpečenia*. In.: Weisssová, T. (zost.): *Priority sociálneho zabezpečenia*. Materiály z vedeckej konferencie konanej v dňoch 8. a 9. novembra 2012 v Bratislave v rámci riešenia programu výskumu a vývoja APVV-0340-10, „Právo v dynamike spoločenského vývoja a jeho teoretické reflexie“. Bratislava: Slovak academic press, 2012. s. 211. ISBN 978-80-8095-083-5. s. 192-196.

- prijateľnej chudoby (v tomto prípade možno hovoriť všeobecnejšie hovoriť aj o ochrannej funkcii),
- sekundárna funkcia predstavuje kritérium pre adresné poskytovanie dávok v závislosti od pomeru skutočného príjmu občana (spoločne posudzovaných osôb) a výšky životného minima zodpovedajúcej posudzovaným osobám.¹¹

2. Záonné vyjadrenie životného minima

Vyššie uvedené legálne vymedzenie životného minima je založené na kvantitatívnom hodnotení započítateľného príjmu jednotlivca so spoločensky uznanou príjmovou hranicou, ktorého výsledkom je buď určenie stavu príjmového dostatku jednotlivca alebo príjmovej nedostatočnosti jednotlivca označeného ako stav hmotnej núdze.

Zákonodarca pristúpil k vymedzeniu životného minima ako k vyjadreniu minimálneho „čistého“ peňažného príjmu jednotlivca, resp. minimálnych „čistých“ peňažných príjmov fyzických osôb, pričom však účelom nepreviazal tieto príjmy k zaisteniu určitých statkov a potrieb jednotlivca či fyzických osôb. Vzhľadom na to je potrebné použiť ako interpretačnú „barličku“ charakter započítavaných príjmov na účely zistenia reálneho príjmu jednotlivca/fyzických osôb (§ 3 zákona) a valorizačný mechanizmus súm životného minima, ktorý je založený okrem sledovania nárastu čistých peňažných príjmov na osobu sledovaním rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností (§ 5 ods. 2 zákona).

Životné minimum je spoločensky stanovená finančná suma jednak na úhradu nákladov spojených s existenciou „spoločnej“ domácnosti¹² a súčasne jednak pre tých rodinných príslušníkov, ktorí majú zákonom uloženú vyživovaciu povinnosť (*vyživovacia povinnosť medzi manželmi a vyživovacia povinnosť rodičov voči deťom v intenciách zásad zakotvených zákonom č. 36/2005 Z. z. o rodine*), v dôsledku ktorej sú na účely zisťovania (testovania) príjmu¹³ ako jednej z podmienok pre posúdenie nároku na viaceré dávkové plnenia (*dávka v hmotnej núdzi, príspevky poskytované popri dávke v hmotnej núdzi, peňažné príspevky na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia či na účely určenia úhrady za sociálnu službu*) zaraďovaní do okruhu spoločne posudzovaných osôb.

Týmto inštitútom sa dosahuje väčšia miera adresnosti charakteristická predovšetkým pre systém sociálnej pomoci. Napriek skutočnosti, že okruhy spoločne posudzovaných osôb sú zakotvené priamo v zákone, **tak ďalšie právne predpisy obsahujúce testovanie príjmovej úrovne spoločne posudzovaných osôb nie sú legislatívnym odkazom prepojené na takto zadefinované okruhy**

¹¹ STANEK, V. a kol: *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint – vfra, 2002. s. 474. ISBN 80-88848-92-X. s. 61.

¹² Domácnosť pojmovo vymedzujeme v zmysle § 115 Občianskeho zákonníka ako fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhradzujú náklady na svoje potreby.

¹³ Zákonodarca zohľadňujem nielen zdaniteľný príjem zo zárobkovej činnosti, ale aj príjem oslobodený od dane a súčasne určuje v jednotlivých osobitných právnych predpisoch upravujúcich poskytovanie dávok, ktoré druhy platieb, príspevkov sa zohľadňujú ako príjem.

spoločne posudzovaných osôb, a vymedzujú ich osobitné právne predpisy mnohokrát takmer duplicitne/obdobne. Testovanie príjmovej úrovne spoločne posudzovaných osôb je významným prvkom adresného poskytovania dávok na základe objektivizovanej potrebnosti či odkázanosti jednotlivca na pomoc (štátu príp. ďalších sociálnych subjektov), čo vo vzťahu k inštitútu životného minima znamená, že významne prispieva k adresnosti poskytovaných dávok.

Osobitne sú na účely zisťovania príjmu vytvárané okruhy spoločne posudzovaných osôb za účelom posúdenia stavu hmotnej núdze u osôb kvalifikovaných ako člen domácnosti (§ 3 zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi), za účelom poskytovania peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a spoluurčenia ich výšky (§ 18 zákona a príslušné ustanovenia II. časti č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia), za účelom platenia úhrady za poskytovanú sociálnu službu (§ 72a zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách) a napokon aj za účelom priznávania sociálnych štipendií vrátane ich výšky (§ 5 vyhlášky Ministerstva školstva SR č. 102/2006 Z. z. o priznávaní sociálneho štipendia študentom vysokých škôl). Uvedené možno len ťažko nazvať legislatívne akceptovateľným stavom.

Na účely určenia súm životného minima **do prvého okruhu** spoločne posudzovaných osôb je zaraďovaná posudzovaná fyzická osoba (spravidla je aj žiadateľom o príslušnú dávku) spolu s jej manželom. **Do druhého okruhu** spoločne posudzovaných osôb patria rodičia s nezaopatreným dieťaťom, ktoré s nimi žije v domácnosti (t. j. trvalo žije s rodičmi a podieľa sa na úhrade nákladov potrieb členov domácnosti). **Do tretieho okruhu** spoločne posudzovaných osôb sú zaraďovaní rodičia, ktorí sú sami nezaopatrené deti a fyzická osoba, ktorá na nich poberá príjmy v podobe dávok (osoba, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe súdneho rozhodnutia, napr. poručník, keďže nemá vyživovaciu povinnosť voči maloletému dieťaťu). **Štvrtý okruh** spoločne posudzovaných osôb tvorí nezaopatrené dieťa a jeho rodič/rodičia, ak s ním žijú v domácnosti alebo ak s ním žije iná fyzická osoba, ktorá na dieťa poberá príjem. Ak nezaopatrené dieťa žije samo, tak sa rovnako zohľadní rodič alebo iná fyzická osoba, ktorá na dieťa poberá príjem. Posledný okruh tvorí iba zaopatrené ale nepľnoleté dieťa.

Na určenie životného minima ako nedostatočného príjmu boli vytvorené tri základné metódy, a to absolútna metóda, relatívna metóda a empiricko-analytická metóda. Absolútna metóda je založená na vytvorení spotrebného koša konkrétnych tovarov a služieb pri zohľadnení veľkosti domácnosti a jej štruktúry (príp. namáhavosti vykonávanej práce). Pri tvorbe spotrebného koša a jeho exaktnom vyjadrení sa vychádza z expertne posúdených noriem spotreby. Nedostatkom tejto metódy je absencia všeobecného konsenzu čo predstavujú základné životné potreby okrem výdavkov na výživu. Relatívna metóda je založená na poznatku, že v každom období vývoja spoločnosti, jej prevažnej časti, sa formuje predstava o únosnej dolnej hranici ľudskej dôstojnosti zodpovedajúceho životného štan-

dardu. Túto hranicu je možné vyjadriť ako podiel na priemernej hodnote príjmu pripadajúceho celospoločensky na jedného člena domácnosti na osobu. Napokon empiricko-analytická metóda, ktorá má najbližšie reálnym výdavkom na zabezpečovanie základných životných potrieb a podmienok, je založená na zisťovaní reálneho stavu štatisticky zisťovanej štruktúry príjmov a výdavkov osôb alebo domácností, ktoré sa pohybujú na minimálnej príjmovej úrovni.¹⁴ Slovenská právna úprava kombinuje prvky absolútnej a relatívnej metódy určovania úrovne životného minima.

Suma životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu je 198,09.-€ mesačne. Suma životného minima pre spoločne posudzovanú plnoletú fyzickú osobu je 138,19.-€ mesačne. Suma životného minima vo výške 90,42.-€ mesačne je rovnaká pre zaopatrené nepľnoleté dieťa ako aj pre nezaopatrené dieťa. Česká právna úprava odstupňuje sumu životného minima v závislosti od veku nezaopatreného dieťaťa (do 6 rokov; do 15 rokov; do 26 rokov) a zohľadňuje tak aj faktor zvyšujúcich sa nákladov na starostlivosť a výchovu dieťaťa. Tento aspekt je inšpirujúci z pohľadu návrhov de lege ferenda na legislatívnu úpravu inštitútu životného minima.

Uvedené hranice súm životného minima zákonodarca využíva na limitovanie konkrétnej výšky dávky, ako je tomu napríklad u sumy náhradného výživného (najviac vo výške 1,2-násobku sumy životného minima pre nezaopatrené dieťa v intenciách zákona č. 201/2008 Z. z.; max. výška do konca júna 2014 je 108,50.-€) a u sumy predčasného starobného dôchodku (min. suma predčasného starobného dôchodku na vznik nároku na tento druh dôchodku je odvodzovaná od viac ako 1,2-násobku sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu v intenciách zákona č. 461/2003 Z. z.; do konca júna 2014 je min. suma 237,80.-€). V prípade predčasného starobného dôchodku uvedenou podmienkou vzniku nároku eliminuje zákonodarca do značnej miery prepad poberateľa tohto dôchodku do stavu hmotnej núdze.

Ako sme naznačili v súvislosti so sociálnym minimom reagujúcim na potrebu uspokojovania určitého rozsahu životných potrieb reflektujúcich dosiahnutý stupeň hospodársko-spoločenského vývoja spoločnosti, tak nemožno ani na životné minimum nazeráť inak ako na dynamicky sa meniacu kategóriu. Táto skutočnosť je vyjadrená prostredníctvom valorizačného mechanizmu súm životného minima.

Valorizácia súm životného minima pre jednotlivé kategórie fyzických osôb sa uskutočňuje každoročne k 1. júlu násobkom koeficientu odzrkadľujúceho buď rast čistých peňažných príjmov na osobu alebo rast životných nákladov nízkopříjmových domácností. Obe veličiny zisťuje Štatistický úrad SR, pričom rast životných nákladov nízkopříjmových domácností sleduje od apríla predchádzajúceho roka.

¹⁴ SOPIRA, B.: *Magická hranica životného minima*. In.: Weissová, T. (zost.): *Nový model sociálneho zabezpečenia*. Materiály z vedeckej konferencie konanej v novembri 2004 v Bratislave v rámci riešenia štátneho programu výskumu a vývoja „Právne vedy a ich prínos k analýze procesu transformácie v podmienkach integrácie do EÚ“. Bratislava: Slovak academic press, 2004. s. 155. ISBN 80-89104-62-2. s. 95

júceho kalendárneho roka do apríla bežného kalendárneho roka a rast čistých peňažných príjmov na osobu sleduje za obdobie I. štvrťroka bežného kalendárneho roka v porovnaní s I. štvrťrokom predchádzajúceho kalendárneho roka¹⁵. Na účely valorizácie súm životného minima sa aplikuje vždy hodnotovo nižší zistený koeficient. Uplatnená valorizácia súm životného minima je na účely osobitných právnych predpisov dôvodom na prehodnotenie existencie podmienok poskytovania (vyplácania) príslušných dávok.

3. Nedostatky legálneho vyjadrenia životného minima v nadväznosti na vyjadrenie hmotnej núdze

Nakoľko legálne vymedzenie životného minima je bytostne spojené so stavom hmotnej núdze, resp. minimálnou príjmovou hranicou, pod ktorou nastáva, je potrebné venovať pozornosť aj zákonnému vyjadreniu riešenia hmotnej núdze jednotlivca, resp. zabezpečenia pomoci jednotlivcovi, ktorý sa ocitne v stave hmotnej núdze.

Ústavnoprávny pokyn k riešeniu hmotnej núdze jednotlivca prostredníctvom zabezpečenia mu základných životných podmienok je uskutočnený v zákonnej právnej úprave, ktorou je od 1. januára 2014 zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi (*s účinnosťou od 1. januára 2014 nahradil rovnomenný zákon č. 599/2003 Z. z.*) systémovo kreujúci podsystem hmotnej núdze (*v rámci systému sociálnej pomoci ako tretej a poslednej časti systému sociálneho zabezpečenia SR*). Táto zákonná právna úprava zakladá dôvodnosť svojej materiálnej opodstatnenosti na spoločenskej akceptovateľnosti uplatňovania (*a to v určitej miere*) kritéria solidarity a kritéria nevyhnutnej pomoci založenej princípom subsidiarity pri zohľadnení preventívno-výchovnej funkcie sociálneho zabezpečenia (menovateľom oboch uvedených kritérií je snaha o naplnenie ochranej funkcie sociálneho zabezpečenia v oblasti hmotnej a sociálnej núdze ako vyjadrenie úsilia o zamedzovanie vzniku sociálnej exklúzie jednotlivca).

Rozpor resp. nedostatok legálneho vyjadrenia životného minima v prepojení na vymedzenie a riešenie stavu hmotnej núdze jednotlivca (a s ním spoločne posudzovaných členov domácnosti) identifikujeme vo výslednej kvalifikácii životného minima ako právneho inštitútu a hmotnej núdze ako nepriaznivej sociálnej udalosti. Zatiaľ čo uvedený právny inštitút kvalifikuje určitú zistenú príjmovú úroveň jednotlivca ako hmotnú núdzu, tak nepriaznivá sociálna udalosť hmotnej núdze aplikujúca „príjmový“ kvantifikačný mechanizmus životného minima vyžaduje na kvalifikáciu príjmového nedostatku jednotlivca (a s ním spoločne posudzovaných členov domácnosti) na úrovni hmotného nedostatku (*uspokojovania základných životných podmienok*) negatívne vyhodnotenie pracovných aktivít,

¹⁵ Podľa údajov Štatistického úradu SR zistených k 30. 6. 2013 predstavoval koeficient rastu životných nákladov nízkoprijemných domácností 1,018 a koeficient rastu čistých peňažných príjmov na osobu 1,046, a na zvýšenie súm životného minima sa k 1. júlu 2013 aplikoval koeficient 1,018.

nakladania s majetkom (prenájomom alebo predajom) a uplatňovania zákonných sociálnozabezpečovacích dávkových nárokov (spoločne) smerujúcich k zaisteniu príjmovej dostatočnosti. Uvedené zreteľne identifikujeme, okrem legálneho vymedzenia stavu hmotnej núdze, aj v § 8 ods. 1 zákona č. 417/2013 Z. z., podľa ktorého fyzická osoba a (*spoločne posudzovaní*) členovia domácnosti nie sú v hmotnej núdzi, aj keď príjem členov domácnosti nedosahuje sumy životného minima podľa zákona, ak si majetkom alebo uplatnením nárokov môžu zabezpečiť základné životné podmienky a riešiť si hmotnú núdzu. Uvedené testovacie kritériá sú funkčne zamerané na objektivizáciu stavu hmotnej núdze jednotlivca a ich úlohou teda je posúdiť reálnu možnosť/možnosti jednotlivca a s ním spoločne posudzovaných členov domácnosti vymaniť sa vlastnými silami a prostriedkami¹⁶ zo stavu príjmovej nedostatočnosti. Tento prístup vyjadrený v uvedených testovacích kritériách stavu hmotnej núdze jednotlivca pramení v princípe subsidiarity ovládajúcom systémové vzťahy sociálnej pomoci. Princíp subsidiarity vyjadruje, že pomoc štátu sa poskytuje až po vyčerpaní všetkých reálnych a dostupných možností a prostriedkov, ktorými si môže jednotlivec zabezpečiť základné životné podmienky na zachovanie ľudskej dôstojnosti. Možnosťami a prostriedkami zmierňujúcimi stav hmotnej núdze sú nielen materiálne statky, ale predovšetkým pomoc rodinných príslušníkov, ktorí sú navzájom zaviazaní zákonnou vyživovacou povinnosťou. Inými slovami vecná pôsobnosť právnych noriem sociálnej pomoci nastupuje až v prípade, keď nie je k dispozícii plnenie zo žiadneho ďalšieho systému, resp. tieto plnenia boli vyčerpané a trvá potreba zabezpečiť základné životné potreby občana.¹⁷

Uvedené zákonné vyjadrenie riešenia stavu hmotnej núdze značne oslabuje faktickú pevnú väzbu medzi kvalifikáciou hmotnej núdze inštitútom životného minima a legálnym vymedzením hmotnej núdze na účely jej riešenia, pričom práve životné minimum je jedným z hodnotiacich kritérií stavu hmotnej núdze. Tento prístup založil zákonodarca už zákonom č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci (*vo vzťahu k problematike riešenia hmotnej núdze účinným do 31. decembra 2003*), keďže podľa § 9 ods. 1 zákona č. 195/1998 Z. z., ako už bolo vyššie uvedené, sa jednotlivec nepovažoval za občana v hmotnej núdzi, ani keď jeho príjem nedosahoval životné minimum, ak si svojím doterajším príjmom a svojím majetkom mohol riešiť hmotnú núdzu. Uvedený zákon podľa nášho názoru správne rozlišoval stav hmotnej núdze jednotlivca založený subjektívnymi a objektívnymi príčinami (samozrejme nevylučujeme tým možnú zákonodarcom založenú kvalifikačnú spornosť charakteru objektívnych a subjektívnych skutočností spojených so stavom hmotnej núdze obsiahnutú v § 7 ods. 5 až 7 zákona č. 195/1998 Z.

¹⁶ Predchádzajúci zákon č. 599/2003 Z. z. používal „zastrešujúce“ legislatívne označenie „vlastné pričinenie zabezpečenia alebo zvýšenia príjmu“, ktoré definoval ako vlastná práca, užívanie vlastného majetku uplatňovanie taxatívne vymienených sociálnozabezpečovacích dávkových nárokov.

¹⁷ TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečení*. 6. podstatne preprac. a aktualizované vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. s. 320. ISBN 987-80-7400-473-5. s. 206.

z.). Subjektívny a objektívny rozmer vzniku a existencie stavu hmotnej núdze jednotlivca v aktuálnej právnej úprave identifikujeme v nižšej miere vyjadrenia, a to slovami v legálnej definícii hmotnej núdze „... a členovia domácnosti si nevedia alebo nemôžu ... zabezpečiť príjem alebo zvýšiť príjem.“. V súvislosti s posudzovaním majetku jednotlivca ako testovacím kritériom stavu hmotnej núdze a jej riešenia jednotlivcom pripájame aj súdny interpretačný pohľad na toto kritérium. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 6SžoKS 155/2006 zo dňa 21. februára 2008; s. 4) „...musí orgán štátnej správy skúmať skutočné majetkové pomery občana v hmotnej núdzi a zaoberať sa nielen aktívami, ale aj pasívami jeho majetku.“¹⁸. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 4Sžo/14/2011 zo dňa 29. februára 2011; s. 2) „Ak ale občan počas poskytovania dávky v hmotnej núdzi nadobudol majetok, ktorým si môže pomôcť v hmotnej núdzi (napr. jeho speňažením alebo prenájmom) zmení sa jeho postavenie podľa zákona o hmotnej núdzi a ďalej už nespadá do štátom sledovanej a poskytovanej sociálnej záchrannej siete, v dôsledku čoho takémuto občanovi nie je možné poskytovať dávku v hmotnej núdzi. Dávky a príspevky, ktoré mu boli poskytnuté od doby nadobudnutia hmotného majetku do doby zistenia zmeny jeho majetkových pomerov, je občan povinný v zmysle zákona vrátiť, lebo ich prijal neprávom.“¹⁹

Oslabené dominantné spojenie legálneho vymedzenia životného minima a vymedzenia stavu hmotnej núdze z pohľadu legálneho vymedzenia životného minima, resp. obsiahnutie „príjmového“ kvantifikačného mechanizmu životného minima v posudzovaní stavu hmotnej núdze jednotlivca, popri vyhodnocovaní pracovných aktivít, nakladania s majetkom (prenájmom alebo predajom) a uplatňovania zákonných sociálnozabezpečovacích dávkových nárokov, sa prejavuje v podmienenosti vzniku nároku na dávky pomoci v hmotnej núdzi²⁰ a následne aj v adeterminancii výšky dávok pomoci v hmotnej núdzi. Nárok na pomoc v hmotnej núdzi (zo strany štátu) vyjadrená vo forme dávky v hmotnej núdzi a príslušných príspevkov podľa § 9 ods. 1 zákona č. 417/2013 Z. z. vzniká, ak jednotlivec v hmotnej núdzi splnil podmienky na poskytovanie príslušných dávok v hmotnej núdzi (*dávka v hmotnej núdzi, ochranný, aktivačný príspevok, príspevok na nezaopatrené dieťa a príspevok na bývanie*) a súčasne úhrn súm týchto dávok je vyšší ako úhrn započítaných príjmov spoločne posudzovaných členov domácnosti. Nadväzne na uvedené ustanovenie je normatívne regulované aj určenie sumy pomoci v hmotnej núdzi. Podľa § 15 ods. 1 zákona č. 417/2013 Z. z. suma pomoci v hmotnej núdzi sa určí ako rozdiel medzi úhrnom súm dávok v hmotnej núdzi a úhrnom započítaného príjmu spoločne posudzovaných čle-

¹⁸ http://www.supcourt.gov.sk/data/att/16766_subor.pdf, dostupné dňa 20. 3. 2014.

¹⁹ http://www.supcourt.gov.sk/data/att/21738_subor.pdf, dostupné dňa 20. 3. 2014.

²⁰ Aktuálna právna úprava zákona o pomoci v hmotnej núdzi zakotvuje (obligatórny) ochranný príspevok, aktivačný príspevok, príspevok na nezaopatrené dieťa, príspevok na bývanie, osobitný príspevok a fakultatívnu jednorazovú dávku poskytovanú obcou (mestom). Osobitný príspevok a jednorazová dávka zákonodarca podľa § 9 ods. 3 v spojitosti s § 15 zákona o pomoci v hmotnej núdzi neklasifikuje ako pomoc v hmotnej núdzi.

nov domácnosti. Tento naznačený prístup o poskytnutí pomoci v hmotnej núdzi len do úhrnu súm dávok v hmotnej núdzi pri zohľadnení započítateľného príjmu jednotlivca s ním spoločne posudzovaných osôb v hmotnej núdzi aplikoval zákonodarca aj v zákone č. 599/2003 Z. z. a obdobne aj v zákone č. 195/1998 Z. z.. Podľa § 48 ods. 3 a 4 zákona č. 195/1998 Z. z. sa občanovi (plnoletá fyzická osoba), ktorý je v hmotnej núdzi z objektívnych dôvodov, dávkou sociálnej pomoci doplnil príjem v kalendárnom mesiaci do sumy 2 900 Sk, do sumy 1 000 Sk (ak bol v postavení zaopatreného neplnoletého dieťaťa) do sumy 1 600 Sk (ak bol v postavení nezaopatreného dieťaťa), pričom ak sa príjmy dopĺňali osobám, ktorých príjmy sa spoločne posudzovali, tak úhrn takto doplneného príjmu u jednotlivých spoločne posudzovaných osôb dávkou sociálnej pomoci bol ohraničený sumou 10 500 Sk mesačne.

Ďalším nedostatkom zákonného vyjadrenia životného minima v prepojení na vymedzenie a riešenie stavu hmotnej núdze jednotlivca je skutočnosť, ktorá nie je dostatočne zvyrazňovaná pri **systemovej diferenciacii podsystemov v rámci systému sociálnej pomoci**, a to podsystemu hmotnej núdze a podsystemu sociálnej núdze (*legálne označeného ako nepriaznivá sociálna situácia*). Posledne menovaný podsystem je normatívne ukotvený zákonom č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách (*účinný od 1. januára 2009*) a do určitého vecnoprávneho rozmeru zákonom č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia (*účinný od 1. januára 2009*).

Podsystemom hmotnej núdze zákonodarca vytvoril inštitucionálny a vecnoprávny rámec pre riešenie nepriaznivej sociálnej situácie, v ktorej je jednotlivec odkázaný na pomoc štátu v rozsahu zaistenia základných životných podmienok zákonne vymedzených ako zabezpečenie jedného teplého jedla denne, nevyhnutného ošatenia a prístrešia (§ 2 ods. 2 zákona č. 417/2013 Z. z.). V tejto súvislosti interpretujeme reláciu hmotnej núdze a zabezpečenia základných životných podmienok ako pomoc pri zaisťovaní základných predpokladov na ľudsky dôstojnú existenciu jednotlivca v spoločnosti, ktoré dosiahnu úrovne umožňujúcej aktívne ovplyvňovať stav životných a sociálnych podmienok akými sú predovšetkým každodenné základné a osobné potreby, podmienky bývania a starostlivosť o deti, a to prostredníctvom aktivít v systéme služieb zamestnanosti, štúdiom (zvyšovaním kvalifikácie) a vstupom do zamestnania dlhodobo nezamestnaným občanom.

Formálno-legislatívnym nedostatkom trpí nezačlenenie zreteľného spojenia hmotnej núdze a základných životných podmienok v legálnom vymedzení hmotnej núdze. Toto prepojenie nezakotvil zákonodarca ani do legálnej definície životného minima, ktoré, ako sme vyššie uviedli, je rozhodujúcim kritériom kvalifikujúcim určitý príjmový status jednotlivca (a s ním spoločne posudzovaných členov domácnosti) ako stav hmotnej núdze. Naznačené spojenie implikujeme iba z valorizačného mechanizmu súm životného minima (§ 5 zákona), ktorý je okrem ukazovateľa rastu čistých peňažných príjmov jednotlivca založený na ukazovateli rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností. Zákon okrem legálneho zakotvenia základných životných podmienok (*t. j. zabezpečenia jed-*

ného teplého jedla denne, nevyhnutného ošatenia a prístrešia) vyššie uvedené spojenie uvádza iba okrajovo, a to v spojení s vymedzením účelu dávky v hmotnej núdzi (§ 10 ods. 1 zákona č. 417/2013 Z. z.) a čiastočne s ochranným príspevkom a príspevkom na bývanie. Rozhodne takúto funkcionalitu neidentifikujeme v účele aktivačného príspevku a príspevku na nezaopatrené dieťa.

Závažnejší nedostatok však predstavuje legálne neprepojenie stavu hmotnej núdze ako jedného z dôvodov zakladajúcich nepriaznivú sociálnu situáciu na účely poskytovania určitých zákonodarcom vymienených sociálnych služieb zmierňujúcich či eliminujúcich riziko sociálnej exklúzie jednotlivca. Zákonodarcu v právnej úprave zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách síce neopomína životnú situáciu absencie zabezpečenia základných životných podmienok (*ktoré vo svojich dôsledkoch môžu viesť aj k stavu hmotnej núdze*), ale súčasne spôsobuje „menší“ právny interpretačný zmätok jednak ich čiastočne iným formálnym označením ako „základných životných potrieb“ a jednak ich čiastočne odlišným vymedzením voči ich zakotveniu v zákone o pomoci v hmotnej núdzi. Podľa § 2 ods. 3 zákona o sociálnych službách sa zabezpečením nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb osoby rozumie zabezpečenie ubytovania, stravy, nevyhnutného ošatenia, obuvi a nevyhnutnej základnej osobnej hygieny. Je zrejmé, že toto vymedzenie základných životných podmienok (*v ústavnoprávnom označení*) je o dva aspekty širšie ako v prípade hmotnej núdze a konkrétne dávky v hmotnej núdzi (a to o kvalitatívny rozmer pojmu ubytovania voči prístrešiu a zabezpečenia základnej osobnej hygieny). Iné formálnoprávne označenie základných životných potrieb na účely poskytovania sociálnych služieb možno interpretovať v intenciách charakteristiky nepriaznivej sociálnej udalosti na účely poskytovania sociálnych služieb, ktorá sa podľa § 2 zákona č. 448/2008 Z. z. sa vyznačuje najvyššou mierou akútnej potreby poskytnutia sociálnej služby/služieb, resp. práve nevyhnutnosti poskytnutia sociálnej služby/služieb, keďže jednotlivec je ohrozený sociálnou exklúziou alebo má obmedzenú schopnosť spoločenskej inklúzie a autonómnosti riešenia svojho sociálneho statusu.

Rovnako sa však natíska možná interpretácia, že základné životné podmienky majú dve rôzne úrovne zákonného vyjadrenia v rámci systému sociálnej pomoci SR, a to užšie na účely stavu hmotnej núdze (čo verifikujeme legálnym vymedzením životného minima a hmotnej núdze) a širšie na účely sociálnej núdze, resp. nepriaznivej sociálnej situácie krytej poskytovaním sociálnej služby/služieb. Tento interpretačný prístup možno o dvoch úrovniach napĺňania základných životných podmienok v ich ústavnoprávnom označení je, že týmto zákonným prístupom vyjadrením základných životných podmienok zákonodarcu „relatívne“ oddelil systém hmotnej núdze a systém sociálnej núdze²¹. A vytvoril tak inštitucionálny a vecno-právny rámec pre riešenie sociálnej situácie, keď jednotlivec nie

²¹ Relatívny rozmer oddelenosti či samostatnosti podsystému hmotnej núdze a podsystému sociálnej núdze vnímame na podklade ich spoločnej funkcie (úlohy) predchádzať sociálnej exklúzii jednotlivca, príp. napomáhať začleňovaniu jednotlivca, ktorý sa už ocitol v hmotnej alebo sociálnej núdzi, späť do spoločnosti.

je v stave hmotnej núdze, ale z dôvodu existencie určitých spoločensky vymienených okolností (*napr. nepriaznivý zdravotný stav spojený s odkázanosťou na pomoc inej osoby, strata obydlija či absencia predchádzajúceho ubytovania*), jeho sociálny stav vyžaduje zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb vrátane eventuality neodkladnosti zabezpečenia základných životných potrieb legálne vyjadrenej prostredníctvom krízovej sociálnej situácie (§ 2 ods. 4 zákona č. 448/2008 Z. z.).

Záver

Právny inštitút životného minima patrí k základným sociálnozabezpečovacím právnym inštitútom uskutočňujúcim primárnu funkciu sociálneho zabezpečenia, a to ochrannú funkciu sociálneho zabezpečenia. Táto funkcia sa primárne prejavuje v charakteristike systému sociálnej pomoci ako tretej systémovej časti sociálneho zabezpečenia SR, ktorá má zaistiť základné životné podmienky jednotlivca a realizovať tak ústavnoprávny záväzok štátu na poskytnutie pomoci jednotlivcovi v hmotnej núdzi minimálne na úrovni zabezpečenia takých životných podmienok, ktoré mu umožnia ľudsky dôstojnú existenciu v spoločnosti. Práve na účely kvantitatívneho vyjadrenia úrovne základných životných podmienok jednotlivca slúži sociálnozabezpečovací inštitút životného minima.

Životné minimum súčasne plní aj ďalšie zákonodarcom definované čiastkové úlohy (najmä napomáha adresnému poskytovaniu dávkových plnení), pričom v teoreticko-právnom rozmere predstavuje aj kvantifikátor pre minimálnu úroveň dávkových plnení pokrývajúcich určitú sociálnu udalosť, ktorá môže potenciálne u jednotlivca (vrátane jeho rodinných príslušníkov voči ktorým má vyživovaciu povinnosť) vyvolať objektivizujúci stav príjmovej nedostatočnosti, t. j. stav hmotnej núdze z ktorého sa nemôže vymaniť vlastnými silami a prostriedkami (vlastnou prácou či vhodnou správou svojho majetku).

Nedostatky v právnom vyjadrení životného minima vnímame predovšetkým v spojitosti s obsahovým vymedzením stavu hmotnej núdze v spojitosti s jeho ústavnoprávnym zakotvením. V rámci *de lege ferenda* návrhov smerujúcich k skvalitneniu právnej úpravy životného minima odporúčame zaviesť sumy životného minima podľa zvolenej vekovej štruktúry nezaopatreného dieťaťa (do 6, do 15, do 25 rokov veku) a v čo najväčšej miere zjednotiť okruhy spoločne posudzovaných osôb, ktoré sú v súčasnosti čiastočne odlišne upravené vo viacerých právnych predpisoch systému sociálnej pomoci vrátane zákona o životnom minime. Napokon aplikovať inštitút životného minima a jeho príjmové vyjadrenie aj do určenia súm dávok štátnej sociálnej podpory, nakoľko súčasná právna úprava aplikuje paušálne sumy dávok štátnej sociálnej nereflektujúce na náklady vynakladané rodičom na starostlivosť a výchovu dieťaťa.²²

²² Príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA označeného 1/2577/12 s názvom „Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky“, zodpovedný riešiteľ JUDr. Viktor Križan, PhD.

Nezamestnanosť – sociálno-právne dôsledky

Ján Matlák¹

Nezamestnanosť u viacerých fyzických osôb spôsobuje vážny ekonomický ako aj sociálny problém. Pokiaľ ide o nezamestnanosť, osobitne nepriaznivá situácia je v Slovenskej republike. Nezamestnanosť spôsobuje absenciu participácie osoby v sociálno-poist'ovacích právnych vzťahoch, čo znamená vylúčenie osoby z osobného ako aj vecného rozsahu sociálneho poistenia. V niektorých prípadoch znamená aj vylúčenie osoby zo systému štátnej sociálnej podpory.

I. Úvod

V demokratickej spoločnosti, ktorá je založená na trhovom hospodárstve nepriaznivým, ale prirodzeným fenoménom je nezamestnanosť. Neexistuje síce jednotná definícia nezamestnanosti, ale vzhľadom na to, že sa jedná o stav, keď fyzická osoba nie je zamestnaná, všeobecne sa nezamestnanosť chápe ako sociálno-ekonomický jav spojený s trhom práce. V nadväznosti na toto konštatovanie tento fenomén možno definovať ako stav, keď fyzická osoba je schopná vykonávať ekonomickú činnosť, ale zo subjektívnych alebo objektívnych dôvodov je z nej vyradená, s touto situáciou sa neuspokojuje a prejavuje snahu o výkon určitej ekonomickej činnosti. Oficiálne sa za nezamestnanú osobu považuje osoba bez ekonomickej činnosti staršia ako 15 rokov veku, aktívne hľadajúca prácu a zároveň táto osoba je schopná a ochotná nastúpiť do práce. Z tohto pohľadu aj zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vymedzuje pracovnoprávnu subjektivitu zamestnanca,² pričom „vznik pracovnoprávnej subjektivity je z tohto hľadiska špecifický predovšetkým v tom, že nevzniká vo vzájomnej nadväznosti jej zložiek (spôsobilosti mať práva a povinnosti a spôsobilosti na právne úkony), ale súčasne.“³

Podľa Zákonníka práce spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká dovŕšením 15 rokov veku tejto osoby. Zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástu-

¹ doc. JUDr. Ján Matlák, CSc., Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

² Pozri § 11 ods.2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

³ KURIL, J.: *Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca*. In: Teoretické otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Bratislava: Merkury, 2013. s. 44

pu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Z uvedeného vyplýva, že osoba, ktorá dovŕši 15 rokov veku môže založiť pracovný pomer aj pred skončením povinnej školskej dochádzky, avšak vznik pracovného pomeru možno dohodnúť najskôr na deň skončenia povinnej školskej dochádzky. „Pritom nejde o obmedzenie právnej subjektivity zamestnanca, ale o obmedzenie zmluvnej voľnosti zamestnávateľa.“⁴

V súlade s odporúčaniami Medzinárodného úradu práce k štatistikám práce a so zreteľom na štandardy Medzinárodnej organizácie práce za stav nezamestnanosti sa považuje stav, v ktorom osoba v produktívnom veku v priebehu vykazovaného (referenčného) obdobia:

a) je „bez práce“, t.j. nie je v platenom zamestnaní alebo samozamestnaní,

b) je „pripravená nastúpiť do práce“, t.j. je k dispozícii pre platené zamestnanie alebo samozamestnanie,

c) „hľadá prácu“, t.j. podniká konkrétne kroky za účelom získania plateného zamestnania alebo vykonávania zamestnania vo vlastnom podniku.

Z uvedeného vyplýva, že nezamestnaným nemôže byť osoba mladšia ako 15 rokov veku, ktorá sa považuje za dieťa a to aj v zmysle dohovoru MOP č. 128 o invalidných starobných a pozostalostných dávkach, ktorý vymedzuje pojem „dieťa“.⁵

II. Charakteristika nezamestnanosti

Nezamestnanosť, ktorá sa považuje za prirodzený fenomén trhového hospodárstva, možno charakterizovať aj ako prejav porúch v rámci trhu práce, ku ktorým dochádza v dôsledku nerovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách.

Vzhľadom na to, že ide o fyzickú osobu a jej subjektívny pohľad na ekonomickú činnosť, nezamestnanosť možno deliť na dobrovoľnú a nedobrovoľnú. V rámci dobrovoľnej nezamestnanosti fyzická osoba nie je zamestnaná z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov. Takýmito dôvodmi môže byť výška mzdy (odmeny), rodinné pomery, sebarealizácia iným spôsobom, uplatnenie nároku na dávky štátnej sociálnej podpory, uplatnenie nároku na niektorú z dávok sociálnej pomoci, štúdiom a v niektorých prípadoch aj výkon nelegálnej práce, nelegálneho zamestnania. Na rozdiel od dobrovoľnej nezamestnanosti, pri nedobrovoľnej nezamestnanosti fyzická osoba má záujem o prácu, prejavuje vôľu pracovať, využíva všetky prostriedky na získanie práce, je evidovaná na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, ale napriek jej snahe ako aj snahe zo strany ostatných fyzických, resp. právnických osôb na trhu práce zamestnanie nenachádza.

⁴ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce*. Komentár. 1. Vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s.102

⁵ MACKOVÁ, Z. „Pojem „dieťa“ v pracovnom práve a v práve sociálneho zabezpečenia. In: Teoretické otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Bratislava: Merkury, 2013. s. 62

Z teoretického hľadiska poznáme niekoľko druhov nezamestnanosti: frikčná nezamestnanosť, štrukturálna nezamestnanosť, cyklická nezamestnanosť, sezónna nezamestnanosť. Pri frikčnej nezamestnanosti ide o krátkodobú nezamestnanosť v časovom priestore medzi skončením jedného zamestnania a nástupom do druhého zamestnania. V tomto prípade možno hovoriť o nezamestnanosti z dôvodu fluktuácie fyzických osôb. Pokiaľ ide o štrukturálnu nezamestnanosť, jej podstata spočíva v štrukturálnych zmenách v ekonomike, ktoré súvisia najmä s technickým pokrokom v dôsledku čoho klesá dopyt po určitých profesiách a na druhej strane zasa dopyt po iných profesiách stúpa. V dôsledku prirodzeného vývoja trhu, táto nezamestnanosť trvá dlhšie ako frikčná nezamestnanosť a dôležité miesto v tejto súvislosti má rekvalifikácia. V dôsledku hospodárskej recesie nastáva ďalšia forma nezamestnanosti a to cyklická nezamestnanosť, pri ktorej výrazne klesá celkový dopyt po práci a pokles zamestnanosti nastáva prakticky vo všetkých odvetviach. So zmenami ročných období nastáva sezónna nezamestnanosť ako dôsledok nemožnosti výkonu určitej činnosti.

Z hľadiska časového rozsahu ide o krátkodobú alebo dlhodobú nezamestnanosť. Koncept dlhodobej nezamestnanosti sa odvíja od univerzálnej kategórie nezamestnanosti a vyjadruje dobu jej trvania. Trvanie nezamestnanosti predstavuje časový úsek, počas ktorého osoba bez práce pretrváva v stave nezamestnanosti. V prípade dlhodobej nezamestnanosti hovoríme o stave nezamestnanosti v nepretržitom trvaní 12 mesiacov (52 týždňov) a dlhšie. Ide o vymedzenie časového priestoru, ktorý platí pre vymedzenie pojmu „dlhodobá“ napr. na účely pracovnoprávne ako aj na účely práva sociálneho zabezpečenia.⁶

Absencia práce, disponibilita a hľadanie zamestnania tvoria nevyhnutné atribúty stavu

nezamestnanosti. Uvedený koncept platí aj v prípade dlhodobej nezamestnanosti. Dôležitým prvkom štandardnej definície dlhodobej nezamestnanosti je nepretržitosť a kontinuálnosť jej trvania po dobu 12 mesiacov a dlhšie. Kritérium nepretržitosti trvania nezamestnanosti v koncepte dlhodobej nezamestnanosti je predmetom odborných polemík, poukazujúcich na limitujúci charakter postulátu kontinuálnosti trvania nezamestnanosti pri vymedzení dlhodobých foriem nezamestnanosti tvorených buď opakovanými vstupmi do nezamestnanosti alebo prerušením trvania nezamestnanosti (napr. z dôvodu choroby).

Pokiaľ ide o Slovenskú republiku treba konštatovať, že aj keď podľa informácie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku v auguste minulého roka oproti júlu klesla o 0,29 percentuálneho bodu na 13,70 %, aj naďalej sa drží blízko dlhodobého maxima. Treba

⁶ Pojem „dlhodobá“ na účely pracovnoprávne ako aj na účely práva sociálneho zabezpečenia znamená dlhšie ako jeden rok, dlhšie ako 12 mesiacov, dlhšie ako 52 týždňov. Jediná výnimka platí na účely zdravotného poistenia a to v zmysle § 3 ods. 2 písm. c) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov. Podľa tohto ustanovenia na účely osobného rozsahu verejného zdravotného poistenia za dlhodobý pobyt v cudzine sa považuje pobyt dlhší ako šesť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

konštatovať, že nezamestnanosť práve na Slovensku je jednou z najvyšších v Európskej únii. V rámci Európskej únie Slovensko má piatu najvyššiu nezamestnanosť. Kým ku koncu januára 2013 bolo v SR vedených v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny 435 438 uchádzačov o zamestnanie, v septembri 2013 evidovali úrady práce 373,4 tisíc nezamestnaných, ktorí mohli okamžite nastúpiť do práce. Do tohto počtu nie sú zahrnutí nezamestnaní, ktorí sú uznaní na dočasne práceneschopných alebo sú účastníkmi absolventskej praxe. Celkový počet nezamestnaných, vrátane osôb uznaných za dočasne práceneschopných alebo na absolventskej praxi, bol v septembri 2013 na úrovni 406,5 tisíc.

Nepriaznivý vývoj trhu práce v SR v poslednom období ovplyvňovali viaceré faktory. Najsilnejším bol ekonomický vývoj SR, ktorý bol v plnej miere dôsledkom ekonomického vývoja v EÚ ako aj vo vyspelých štátoch za jej hranicami. Pokiaľ ide o pracovnoprávnu legislatívu treba konštatovať, že táto sa v ostatnom čase menila zmenou vládnych garnitúr a to aj úplne protichodne. „Úlohou legislatívy ochrany zamestnanosti je prijať také právne predpisy, ktoré budú chrániť zamestnanosť, podporovať sociálnu starostlivosť o zamestnancov a vytvoria podmienky pre stabilnejšie pracovnoprávne vzťahy.“⁷ Analýza vývoja trhu práce a ekonomického rastu v porovnaní s takýmito legislatívnymi zmenami ukazuje, že kľúčovým faktorom vplývajúcim na trh práce je predovšetkým hospodársky vývoj a ten je zasa podmienený globálnymi vplyvmi.

III. Nezamestnanosť a poisťovací systém

Nezamestnanosť, teda absencia ekonomickej činnosti, má negatívny dopad na fyzickú osobu predovšetkým z pohľadu sociálneho zabezpečenia tejto osoby. Nezamestnaná osoba nie je účastníkom sociálno-poisťovacích právnych vzťahov.⁸ Vylúčenie tejto osoby znamená, že v prípade určitých nepriaznivých sociálnych udalostí, z hľadiska vecného rozsahu sociálneho poistenia tejto osobe nevzniká nárok na žiadnu dávku v rámci poisťovacieho systému. Pokiaľ ide napr. o nemocenské poistenie, fyzická osoba nemá nárok na dávky nemocenského poistenia pri sociálnych udalostiach, ktorými sú dočasná pracovná neschopnosť, potreba ošetrovania (starostlivosti) fyzickej osoby, tehotenstvo a materstvo. Platia tu síce výnimky, že nezamestnaná osoba má nárok na dávku nemocenského poistenia, ale iba v prípade, ak splnila podmienky pre vznik nároku na niektorú z týchto dávok počas trvania nemocenského poistenia. To znamená, že ak túto podmienku splnila, napr. aj v posledný deň účasti na nemocenskom poistení, t. j. aj v posledný deň trvania pracovného pomeru, alebo v posledný deň keď bola nemocensky poistená z titulu výkonu samostatnej zárobkovej činnosti. V týchto prípadoch má

⁷ HAMULÁK, J.: *Význam a podstata legislatívy ochrany zamestnanosti v podmienkach Slovenskej republiky*. In Lösung der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik (Gesetzgebung, Rechtsprechung und Praxis). Wien, 2013, s.23

⁸ Ide o právne vzťahy v rámci nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, poistenia v nezamestnanosti, úrazového poistenia, garančného poistenia

nárok na dávku nemocenského poistenia aj po skončení poistného vzťahu nemocenského poistenia a to po celú dobu zákonom určenej podpornej doby. Pozitívne treba hodnotiť skutočnosť, že absenciu účasti na nemocenskom poistení právna úprava kompenzuje ochrannou lehotou. Aj keď novelou zákona o sociálnom poistení účinnou od 1. januára 2011 sa v tomto smere podstatne oslabil ochranná funkcia poisťovacieho systému,⁹ aj naďalej platí, že fyzická osoba má nárok na nemocenskú dávku, ak splnila podmienky pre vznik nároku na ňu aj po jeho zániku, t. j. v ochrannnej lehote. Ochranná lehota neplynie u fyzickej osoby, ktorej opätovne vzniklo nemocenské poistenie alebo jej vznikol nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

V súvislosti s uvedenými dôchodkami treba spomenúť skutočnosť, že nezamestnanosť môže mať u niektorých fyzických osôb negatívny dopad pre vznik nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. Jedná sa o základné dôchodky, u ktorých pokiaľ ide o podmienky nároku na ne, ako aj o ich výšku, sú ovplyvňované dobou účasti na dôchodkovom poistení ako aj príjmom. „Dávkové plnenie v starobe uskutočňuje sociálno-preventívnu funkciu, ktorej obsahom je vylúčiť situácie smerujúce k sociálnej exklúzii jednotlivca mimo spoločenských procesov a aktivít“.¹⁰ Pre vznik nároku na dávkové plnenie v týchto prípadoch sa totiž vyžaduje splnenie tzv. „čakacej doby“. Čakacia doba je určená časovým rozsahom účasti oprávnenej osoby v poistnom systéme, pričom platná právna úprava podmieňuje vznik nároku na dávkové plnenie v rámci dôchodkového poistenia minimálnym rozsahom poistnej účasti a to bez ohľadu na to, či ide o účasť na poistení z titulu zamestnanca, samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo z titulu povinnej účasti alebo dobrovoľnej účasti na dôchodkovom poistení. Na vznik nároku na starobný dôchodok a predčasný starobný dôchodok sa vyžaduje splnenie čakacej doby najmenej 15 rokov a na účely invalidného dôchodku je ustanovená táto doba od menej ako jedného roka do najmenej 15 rokov a to podľa veku poistenca. A práve nezamestnanosť, t. j. vylúčenie fyzickej osoby z participácie na dôchodkovom poistení môže mať negatívny dopad na vznik nároku na niektorý z dôchodkov. Absencia účasti na dôchodkovom poistení ovplyvní aj výšku dôchodku, nakoľko táto závisí okrem aktuálnej dôchodkovej hodnoty aj na dobe účasti na dôchodkovom poistení ako aj na priemernom osobnom mzdovom bode, ktorého výška je závislá od príjmu fyzickej osoby.

Tento dôsledok nezamestnanosti môže negatívne ovplyvniť aj výšku vdovského dôchodku, vdoveckého dôchodku a sirotského dôchodku. Výška týchto odvodených dôchodkov, resp. dôchodkov pozostalých, je totiž závislá od výšky starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dô-

⁹ Od 1. januára 2011 sa ochranná lehota skrátila zo 42 dní na 7 dní, avšak u poistenkyň, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva sa ochranná lehota predĺžila zo 6 mesiacov na 8 mesiacov.

¹⁰ LACKO, M.: *Hmotné zabezpečenie v starobe*. Sprint dva. Bratislava, 2011. 120 s. ISBN 978-80-89393-65-7

chodku¹¹. Sociálnou udalosťou u dôchodkov pozostalých je úmrtie manžela alebo manželky (vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok) alebo úmrtie rodiča alebo osvojiteľa nezaopatreného dieťaťa (sirotský dôchodok).

Zaujímavé je, že nezamestnanosť ovplyvňuje aj poistenie v nezamestnanosti nakoľko účel poistenia v nezamestnanosti je zameraný na zabezpečenie poistenca pri sociálnej situácii, ktorou je práve nezamestnanosť. V súčasnom období, nielen u nás, ale aj vo vyspelých európskych krajinách, je mimoriadna pozornosť venovaná hmotnému zabezpečeniu v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti patrí do systému dávok sociálneho poistenia ako jeho obsahová súčasť a nezamestnanosť je v poisťovacom systéme jedným z viacerých právne relevantných sociálnych rizík. V tejto súvislosti treba pripomenúť osobitosť zákona o sociálnom poistení, ktorý s účinnosťou od 1. januára 2004 zahŕňa poistenie v nezamestnanosti do sociálneho poistenia a zmenil aj názov podpory v nezamestnanosti na dávku v nezamestnanosti. Podľa nášho názoru išlo o neopodstatnenú zmenu názvu tohto peňažného plnenia, čo potvrdzuje aj aplikačná prax, v rámci ktorej aj naďalej sa v mnohých prípadoch používa pojem podpora v nezamestnanosti a tiež vo všetkých krajinách Európskej únie táto dávka v nezamestnanosti sa nazýva podporou v nezamestnanosti.

Podobne ako pre vznik nároku na niektoré dávky dôchodkového poistenia (starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok) a pri fakultatívnej účasti na nemocenskom poistení aj pre dávky nemocenského poistenia (nemocenské, ošetrovné, materské) aj pre vznik nároku na dávku v nezamestnanosti sa vyžaduje splnenie zákonom ustanoveného časového priestoru participácie poistenca v poisťovacom systéme. Ide o splnenie čakacej podmienky pre vznik nároku na niektorú z dávok sociálneho poistenia, v tomto prípade na dávku v nezamestnanosti. Vzťah čakacej doby ako aj výška odvodovej povinnosti a doby poskytovania príslušnej dávky (podpornej doby) by mal odraziť ochrannú funkciu v príslušnom sociálno-poisťovacom právnom vzťahu.

Zásadná disproporcia medzi čakacou dobou a podpornou dobou pre poskytovanie dávky v nezamestnanosti nastala prijatím zákona o sociálnom poistení, keď v pôvodnom znení pre vznik nároku na dávku v nezamestnanosti sa vyžadovalo splnenie potrebnej doby poistenia v trvaní troch rokov v posledných štyroch rokoch. K určitej náprave došlo novelou zákona o sociálnom poistení, v zmysle ktorej poistencovi vznikne nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky. No aj napriek tejto úprave požiadavka trvania poistenia najmenej dva roky v posledných troch rokoch má v mnohých prípadoch nepriaznivý dopad na určité okruhy subjektov. Napr. u mladých ľudí, t. j. u absolventov stredných škôl, ale aj u absolventov

¹¹ Napr.: Suma vdovského dôchodku je 60% starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, na ktorý mal alebo by mal nárok zomretý manžel ku dňu smrti.

Suma vdovského dôchodku po poistencovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok, je 60% predčasného starobného dôchodku, na ktorý mal nárok zomretý manžel ku dňu smrti

vysokých škôl, ktorí sa v prvých dvoch rokoch stanú bez vlastnej viny nezamestnaní, nevznikne nárok na dávku v nezamestnanosti, ak počas štúdia sa nezaradili medzi dobrovoľne poistené osoby a neplatili si poistné na poistenie v nezamestnanosti sami. Nemožnosť splnenia požadovanej doby poistenia v nezamestnanosti u absolventov škôl má negatívny dopad hlavne v súčasnom období, keď problém nezamestnanosti zasahuje najmä mladých ľudí do veku do 25 rokov. Situácia na trhu práce mladých ľudí v SR je alarmujúca, nakoľko viac ako tretina z nich je evidovaná na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzači o zamestnanie, čo znamená, že približne každý tretí mladý človek si nevie nájsť prácu. Viac ako polovica mladých ľudí je nezamestnaná dlhšie ako jeden rok, čo znamená, že ide o dlhodobú nezamestnanosť, ktorá zhoršuje ich pozíciu na trhu práce. Výsledky viacerých empirických štúdií dokazujú, že pravdepodobnosť nájsť si prácu u dlhodobo nezamestnaných osôb je menšia ako u ostatných nezamestnaných. Dlhodobou nezamestnanosťou v mnohých prípadoch dochádza k strate ľudského kapitálu, k oslabeniu vedomostí a skúseností a v mnohých prípadoch aj k zníženiu motivácie a úsilia hľadať si prácu.

Negatívny dopad na mladých ľudí má aj tzv. „balíček“ u dobrovoľne poistených subjektov, ktorým sa oslabila ochranná funkcia sociálneho poistenia. Ak pri súčasnom raste nezamestnanosti sa mladý človek rozhodne dobrovoľne poistiť v nezamestnanosti, je zároveň povinný sa „dobrovoľne“ poistiť aj nemocensky a dôchodkovo. Ak v danom prípade, vzhľadom na rast nezamestnanosti, je účasť na dobrovoľnom poistení v nezamestnanosti aktuálna, napr. pokiaľ ide o aktuálnosť účasti na starobnom poistení mladého človeka, táto je diskutabilná.

Ďalší okruh subjektov, ktorých sa nepriaznivo dotýka požiadavka účasti na poistení v nezamestnanosti v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie najmenej po dobu dvoch rokov tvoria občania snažiaci sa v maximálnej miere uplatniť na trhu práce, ale v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti nemajú šancu. Aj na ich strane ide o nezavinené sociálne riziko, a napriek tomu im nevznikne nárok na dávku v nezamestnanosti.

V porovnaní s právnymi úpravami členských krajín Európskej únie, v prípade slovenskej právnej úpravy išlo a aj ide o jednu z najtvrdšie formulovaných podmienok vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti.

V tejto súvislosti možno položiť otázku, či by nebolo vhodné opäť zaviesť inštitút „odstránenie tvrdosti zákona“, ktorý u nás platil do roku 2003. Pred niekoľkými rokmi bola legislatívne daná možnosť ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny odstraňovať tvrdosti, ktoré vznikli pri vykonávaní sociálneho zabezpečenia. V praxi bolo viacero prípadov, keď na základe individuálneho preskúmania daného prípadu minister prostredníctvom ním zriadenej tzv. „dávkovej komisie“ odstránil tvrdosti a v odôvodnených prípadoch eliminoval alebo zmiernil dopad nepriaznivej sociálnej situácie na osobu, resp. rodinu. Zároveň si uvedomujeme, že takáto úprava prináša aj niektoré riziká. Takéto riziká priniesla aj novela vtedy platnej právnej úpravy, ktorou minister práce, sociálnych vecí a rodiny bol opráv-

nený poveriť „odstraňovaním tvrdosti zákona“ nižšie orgány. Aplikácia prax ukázala, že niektoré z týchto orgánov za tvrdosť zákona rozumeli aj nesplnenie niektorej zo základných povinností.

Pri legislatívnych úpravách danej problematiky treba sa zaoberať aj problematikou výšky a ďalších podmienok pre poskytovanie dávky v nezamestnanosti. Podobne ako v iných vyspelých krajinách uvažovať nad možnosťou skrátenia doby poistenia v nezamestnanosti.

Pokiaľ ide o dobu účasti na poistení v nezamestnanosti pozitívne treba hodnotiť skutočnosť, že do tohto obdobia poistenia potrebného pre vznik nároku na dávku v nezamestnanosti sa započítava obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. Čerpanie rodičovskej dovolenky je jedným zo siedmich dôvodov prerušenia sociálneho poistenia u zamestnanca, takže absenciou vyššie uvedenej výnimky by u zamestnanca mohol byť v mnohých prípadoch vylúčený nárok na dávku v nezamestnanosti.

V porovnaní s krajinami Európskej únie slovenská právna úprava poskytovania dávky v nezamestnanosti je vo vzťahu k nezamestnaným nie veľmi priaznivá a to nielen pokiaľ ide o požadovanú dĺžku trvania poistenia, ale aj o dobu poskytovania a výšku tejto dávky, ktorá je na hranici Dohovoru MOP č.102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia.

Poistencovi, ktorý splnil podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, nárok vzniká odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných občanov a zaniká po uplynutí šiestich mesiacov, resp. štyroch mesiacov. Výška dávky v nezamestnanosti je 50 % denného vymeriavacieho základu, ktorý predstavuje podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti alebo poistné na výsluhový príspevok dosiahnutých v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Pokiaľ ide o dĺžku poskytovania dávky v nezamestnanosti ako aj jej výšku, táto je určená rovnako pre každú oprávnenú osobu.

Na rozdiel od slovenskej právnej úpravy v niektorých krajinách existuje odstupňovaný systém podpory v nezamestnanosti.¹² Za zváženie stojí aj možnosť poskytovania podpory v nezamestnanosti v závislosti od miery nezamestnanosti v príslušnom regióne. Čím je miera nezamestnanosti vyššia, tým je aj doba poskytovania podpory dlhšia. V niektorých krajinách výška podpory v nezamestnanosti predstavuje vyššie percento vymeriavacieho základu za prvé mesiace jej

¹² V Českej republike nezamestnaní do 50 rokov dostávajú podporu po dobu 5 mesiacov, nezamestnaní od 50 do 55 rokov ju môžu poberať 8 mesiacov a nezamestnaní nad 55 rokov až 11 mesiacov. V prvých dvoch mesiacoch sa podpora rovná 65% priemerného čistého mesačného platu z predchádzajúceho zamestnania. Ďalšie dva mesiace predstavuje podpora v nezamestnanosti 50% a zvyšok podpornej doby dostáva nezamestnaný 45% priemerného čistého mesačného platu z predchádzajúceho zamestnania.

poskytovania, resp. je závislá aj od stavu nezamestnaného.¹³ Doba poskytovania je tiež závislá od doby účasti na poistení ako aj od veku nezamestnaného.

Pokiaľ ide o výšku dávky v nezamestnanosti k zásadnej zmene v našej právnej úprave došlo s účinnosťou od 1. januára 2013, kedy výška maximálneho vymeriavacieho základu pre platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti sa zvýšila na päťnásobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, pričom výška dávky v nezamestnanosti nemôže presiahnuť dvojnásobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že ide o podstatnú disproporciu medzi poistnými a dávkovými vzťahmi. Aj keď v danom prípade by sa mohlo hovoriť o uplatňovaní princípu solidarity, domnievame sa, že takéto nastavenie poistných a dávkových vzťahov je viac ako diskutabilné a hlavne z dôvodu, že sa jedná o poistenie v nezamestnanosti a dávku v nezamestnanosti.¹⁴

IV. Nezamestnanosť a systém štátnej sociálnej podpory

Okrem negatívnych dopadov nezamestnanosti v poisťovacom systéme, tento fenomén sa nepriaznivo prejavuje aj v systéme štátnej sociálnej podpory. Ide o systém, v rámci ktorého štát uznáva sociálne situácie, pri ktorých poskytuje štátne dávky a to bez ohľadu na plnenie odvodových povinností zo strany oprávnených osôb. Pre štátnu podporu na rozdiel od poisťovacieho systému a systému sociálnej pomoci je charakteristické rovnaké zabezpečenie všetkých oprávnených subjektov, pričom v jednotlivých prípadoch je možné poskytovanie štátnej dávky podmieniť príjmom alebo absenciou príjmu. Podľa platnej právnej úpravy nie sú určené limity príjmov pre žiadnu dávku zo systému štátnej sociálnej podpory.

V rámci tohto systému nezamestnanosť má negatívny dopad na poskytovanie príspevku na starostlivosť o dieťa.¹⁵ Zavedenie tejto dávky súviselo s opatreniami prijatými na podporu zamestnanosti a predovšetkým zamestnanosti rodičov starajúcich sa o dieťa do troch rokov veku, resp. o dieťa do šiestich rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom. Cieľom tejto dávky je zlepšiť prístup týchto rodičov na trh práce a spolu s poskytovateľmi starostlivosti o dieťa umožniť zosúladenie ich pracovného, osobného a rodinného života. Z uvedeného vyplýva, že osoby, ktoré sú nezamestnané a to z akéhokoľvek dôvodu, si nárok na túto dávku nemôžu uplatniť, resp., ak im vznikol nárok počas zárobkovej činnosti a v dôsledku jej skončenia sa zaradia do okruhu nezamestnaných subjektov, zaniká im nárok na túto dávku štátnej sociálnej podpory.

¹³ Výška podpory v nezamestnanosti v Nemecku závisí aj od starostlivosti o dieťa. Slobodné a bezdetné osoby majú nárok na podporu v nezamestnanosti cca 60% denného vymeriavacieho základu a v prípade, ak sa starajú o dieťa do 18 rokov verku je výška podpory 67% denného vymeriavacieho základu.

¹⁴ K problematike primeranosti a solidarity v sociálno-poisťovacích právnych vzťahoch pozri LACKO, M. *Poistná participácie v sociálnom zabezpečení*, In: Priority sociálneho zabezpečenia, SAP, Bratislava, 2012

¹⁵ Pozri zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa

Zánik nároku na túto dávku neznamená vylúčenie oprávnenej osoby zo systému štátnej sociálnej podpory a táto osoba si môže uplatniť z titulu starostlivosti o dieťa do troch rokov veku, resp. o dieťa do šiestich rokov veku (dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom) nárok na rodičovský príspevok¹⁶. Vylúčenie nároku na príspevok na starostlivosť o dieťa u nezamestnanej osoby môže mať pre rodinu a to predovšetkým pri starostlivosti o viac detí do troch rokov veku, resp. viacerých detí s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom do šiestich rokov veku nepriaznivé ekonomické dôsledky, nakoľko, kým príspevok na starostlivosť o dieťa patrí na každé dieťa, rodičovský príspevok sa poskytuje iba v jednej sume a to bez ohľadu na počet detí do troch rokov veku, resp. do šiestich rokov veku. Z tohto titulu možno zo strany nezamestnaných vylúčenie z možnosti uplatniť si nárok na príspevok na starostlivosť o dieťa považovať za diskrimináciu.

V. Nezamestnanosť a systém sociálnej pomoci

V dôsledku rastu nezamestnanosti, chudoby, sociálneho vylúčenia v mnohých prípadoch sa do popredia dostáva pomoc k prekonávaniu nepriaznivých sociálnych situácií. S cieľom pomôcť pri riešení týchto situácií je budovaný systém sociálnej pomoci. Základným konštrukčným prvkom v systéme sociálnej pomoci je životné minimum¹⁷, ktoré je definované ako spoločensky uznaná minimálna hranica príjmov fyzickej osoby, pod ktorou nastáva stav jej hmotnej núdze. Stanovenie minimálneho príjmu vo vzťahu k životnému minimu predstavuje európsky štandard garancie minimálnej úrovne prostriedkov na zabezpečenie základných životných podmienok. Ústava Slovenskej republiky ako aj Listina základných práv a slobôd garantuje každému, kto je v hmotnej núdzi právo na pomoc, ktorá je nevyhnutná na zabezpečenie základných životných potrieb.

Hmotná núdza je legislatívne novo definovaná od 1. januára 2014, t. j. odo dňa nadobudnutia účinnosti zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ak doteraz platná právna úprava definovala hmotnú núdzu ako stav, keď príjem občana spolu s príjmom spoločne posudzovaných osôb nedosahuje životné minimum a občan ako aj tieto osoby si príjem nemôžu zabezpečiť alebo zvýšiť vlastným pričinením, od 1. januára 2014 sa hmotná núdza viaže na nedostatok príjmu členov domácnosti, pričom domácnosťou sa rozumie aj jednotlivec. Práve strata zamestnania v mnohých prípadoch privádza občana či už ako jednotlivca alebo celú domácnosť do hmotnej núdze. Je diskutabilné, či vecný rozsah pomoci v hmotnej núdzi je adekvátny stavu, do ktorého sa občan v dôsledku straty zamestnania dostal.

Systém pomoci v hmotnej núdzi okrem zvýšenia príjmu v domácnosti musí obsahovať aj určité motivačné prvky, ktoré vedú osobu k aktivite a predovšetkým k snahe zvýšiť si tieto príjmy vlastnou prácou. Z tohto pohľadu v slovenskej

¹⁶ Pozri zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku

¹⁷ Pozri zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov

právnej úprave sú určité medzery a je diskutabilné, či snahy o ich odstránenie sú vždy adekvátne. Ako príklad možno uviesť ostatnú legislatívnu úpravu, t. j. uvedený zákon o sociálnej pomoci, v zmysle ktorého pre vznik nároku na dávku sociálnej pomoci sa vyžaduje výkon určitej činnosti, ktorou sa rozumie výkon menších obecných služieb alebo dobrovoľníckych činností.

Práve ustanovenie tejto podmienky vyvolalo a domnievame sa, že oprávnene, v teoretickej oblasti ako aj v praktickej činnosti diskusiu o jej opodstatnenosti. Diskutabilné sú niektoré okruhy subjektov, na ktoré sa táto povinnosť nevzťahuje, resp. absencia niektorých okruhov subjektov, ale predovšetkým súlad s Ústavou Slovenskej republiky.

VI. Záver

Nezamestnanosť okrem ekonomických problémov, ktoré spôsobuje jednotlivcom, má aj sociálne, psychologické a možno povedať aj psychiatrické dôsledky a v mnohých prípadoch môže vyústiť do sociálno-patologických javov ako je napr. alkoholizmus, požívanie psychotropných, návykových látok, násilie, bezdomovstvo, samovraždy. Riziko vzniku týchto javov spôsobuje vo veľkej miere sociálne vylúčenie a sociálna deprivácia. Pod sociálnym vylúčením sa rozumie predovšetkým neschopnosť zúčastniť sa na sociálnom, ekonomickom, politickom a kultúrnom živote v dôsledku viacerých faktorov ako napr. nepriaznivý zdravotný stav, nedostatočné vzdelanie, slabý kontakt s majoritnou populáciou, diskriminácia ale aj nízky príjem, resp. strata príjmu. Rovnako v dôsledku nezamestnanosti nastáva aj sociálna deprivácia, t. j. strata sociálnej identity. Predovšetkým ide o dlhodobú nezamestnanosť, v dôsledku ktorej sa osoby vzdávajú príležitosti na zmenu rastúcej negatívnej sociálnej situácie a sociálneho stavu.

Aj keď nezamestnanosť ako takú nemožno absolútne vylúčiť, je nevyhnutné prijímať také legislatívne úpravy, ktorými by sa aspoň zmiernili jej nepriaznivé sociálno-právne dôsledky.

Summary

Unemployment in addition to economic problems it also has social, psychological and can be said psychiatric consequences and in many cases can result in socio-pathological phenomena such as. alcoholism, ingestion of psychotropic, substance abuse, violence, homelessness, suicide. The risk of these events caused largely social exclusion and social deprivation. Although unemployment as such can not be totally ruled out, it is necessary to adopt such legislative changes that would at least mitigate its adverse social and legal implications.

Flexibilné zamestnávanie v Slovenskej republike – agentúrne zamestnávanie

Andrea Olšovská¹

Človek často nevie nájsť vhodné slová, ktorými by vyjadril to, čo cíti. Niekedy síce slová, ktoré by odzrkadlili jeho vnútro aj nájde, stáva sa však, že buď nevie nájsť spôsob alebo čaká na vhodný čas, ako by navonok dal najavo to, čo sa ukrýva v jeho vnútri. Okrem slov sa dá vyjadriť veľa aj tým, ako človek koná, ako sa správa voči iným.

Možnosť uviesť pár slov na tomto mieste je pre mňa príležitosťou poďakovať pani profesorke Barancovej za jej ústretovosť a pomoc, ktorú mi venovala a stále venuje počas môjho pracovného života. Vďaka jej príkladu a priateľskému vzťahu sa pre mňa oblasť pracovného práva stala aj záľubou.

Ako poďakovanie možno uviesť nespočetne veľa slov, viet, dlhých textov. Prijemne a jednoducho úprimne znie slovo "ďakujem". Pani profesorka, ďakujem.

Vzhľadom na to, že nie je vždy možné predpokladať, ako sa bude vyvíjať potreba výroby, prevádzky u zamestnávateľa, zamestnávateľa najmä v prípade výkyvov v ich činnosti okrem možnosti uzatvoriť „klasický“ pracovný pomer na neurčitý čas a na plný úväzok hľadajú alternatívne formy zamestnávania, ktoré by mali byť flexibilné. Flexibilné v tom zmysle, aby umožnili pokryť buď zvýšenú potrebu pracovnej sily na určitý čas, alebo také, ktoré by umožnili aj bezproblémové skončenia pracovných pomerov v prípade, ak nastane situácia, že zamestnávateľ nemá pre zamestnancov prácu.

Agentúrne zamestnávanie je v tomto smere vnímané ako flexibilný spôsob zamestnávania, ktorý by mal byť využívaný najmä v prípade, ak u zamestnávateľa nastane prechodná potreba zvýšenia pracovnej sily. Vzhľadom na to, že pracovnoprávna úprava zakotvuje pre agentúrne zamestnávanie určité špecifiká vo vzťahu ku „klasickým“ pracovným pomerom, a niektoré agentúry dočasného zamestnávania na Slovensku túto osobitnú právnu úpravu zneužívajú, prípadne agentúrnym zamestnancom poskytujú horšie pracovné podmienky ako svojim kmeňovým zamestnancom, je v poslednom období vnímané agentúrne zamestnávanie v negatívnom svetle. Agentúrne zamestnávanie postupom času získava

¹ doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

status nie občasnej formy zamestnávania, ale formy zamestnávania, ktoré „sa vypláca“ zamestnávateľom využívať namiesto štandardných pracovných pomerov, a to najmä z dôvodu menej komplikovaného skončenia tohto pracovného pomeru.

Keďže je agentúrne zamestnávanie už imanentnou súčasťou nášho pracovného trhu a okrem toho, že je flexibilným spôsobom zamestnávania, umožňuje získanie práce, pracovných návykov tým kategóriám zamestnancov, ktoré si ťažšie hľadajú prácu, je snaha, aj zo strany solídnych agentúr dočasného zamestnávania, aby agentúry dočasného zamestnávania postupovali v súlade s účelom právnej úpravy agentúrneho zamestnávania. V príspevku sa budeme venovať niektorým problémom, ktoré sa týkajú agentúrneho zamestnávania.

Agentúrne zamestnávanie je považované za barometer ekonomických zmien a trhu práce, pretože pohotovo reaguje na tieto zmeny. Čo sa týka Európy možno podľa dostupných údajov načrtnúť takéto zloženie agentúrnej práce: agentúrnou prácou sú angažovaní tak muži ako aj ženy (napr. na Slovensku prevážajú muži), a to najmä v oblasti výroby, podstatnú časť agentúrnych zamestnancov tvoria mladí zamestnanci a čo sa týka vzdelania ide o zamestnancov s nižším vzdelaním.² Zamestnanci agentúrnu prácu využívajú preto, že im poskytuje flexibilitu (43%), získať pracovné skúsenosti (42%) a samozrejme ju považujú aj za spôsob získania trvalého zamestnania (45%). Z dostupných informácií je zaujímavé, že až 1/3 agentúrnych zamestnancov získa trvalé zamestnanie po 12 mesiacov po tom, čo spolupracujú a agentúrou dočasného zamestnávania. Zamestnávatelia využívajú agentúrnu prácu na pokrytie výkyvov v ich činnosti (76%) a väčšina zamestnávateľov nepovažuje agentúrnych zamestnancov ako alternatívu zamestnancov na trvalý pracovný pomer (74%).³

Právna úprava agentúrneho zamestnávania je upravená v § 58 – §58b Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov; ďalej len „Zákonník práce“). Zákonník práce však pojem agentúrne zamestnávanie nepozná a vychádza z pojmu dočasné pridelenie. Tento pojem je však širším pojmom, pretože okrem agentúrneho zamestnávania obsahuje aj inštitút dočasného pridelenia zamestnávateľom, ktorý nemá status agentúry dočasného zamestnávania. Dočasne prideliť zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi môže tak zamestnávateľ ako aj agentúra dočasného zamestnávania, ktorej status je upravený v zákone č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, alebo „klasický“ zamestnávateľ. Zmluvné formy dočasného pridelenia, ich obsahové a formálne náležitosti sú zakotvené v § 58 – § 58a Zákonníka práce.

² The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe. Dostupné na: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2012.12.18_-_Executive_Summary.pdf [cit. 28.2.2014]

³ A job for every person, a person for every job. Dostupné na: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_kit/Infographic_Agency_work_as_decent_work.pdf [cit. 28.2.2014]

S prihliadnutím na slovenský trh práce možno vo všeobecnosti uviesť, že agentúrna práca je vnímaná ako „horšia“ práca a niektoré agentúry dočasného zamestnávania fungujú najmä na možnostiach obchádzania účelu dočasného pridelenia. Na Slovensku pôsobí (k 31.3.2014) viac ako 1000 agentúr dočasného zamestnávania,⁴ čo je pre podmienky našej krajiny vysoké číslo.

Dočasné pridelenie zo strany „klasického“ zamestnávateľa

Pre agentúru dočasného zamestnávania Zákonník práce nestanovuje žiadne podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť. Pre „klasického“ zamestnávateľa však Zákonník práce stanovuje určité obmedzenia. Podľa § 58a ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody. V praxi však nastávajú aj také situácie, kedy u zamestnávateľov vznikne potreba dočasne prideliť zamestnanca a vážne prevádzkové dôvody u neho neexistujú. Takáto situácia môže nastať napr. ak v rámci jednotlivých spoločností patriacich do jednej nadnárodnej skupiny, vzniká potreba, aby zamestnanci najmä z dôvodu získania nových praktických zručností či vedomostí určitý čas pracovali u inej spoločnosti. U zamestnávateľa však neexistujú vážne prevádzkové dôvody, v súlade s literou zákona by teda dočasné pridelenie nemalo prichádzať do úvahy.

„Permanentné“ dočasné pridelenie

Špecifikom právnej úpravy, ktoré stavia agentúrnu prácu do negatívneho svetla je výnimka týkajúca sa uzatvárania pracovných pomerov na určitú dobu. Podľa § 48 ods. 9 Zákonníka práce obmedzenia týkajúce sa uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú uvedených v § 48 ods. 2 až 7 Zákonníka práce sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania. V zmysle tohto ustanovenia agentúry dočasného zamestnávania môžu uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú bez akýchkoľvek prekážok. V praxi sa v dôsledku takejto právnej úpravy vyskytujú aj také situácie, že agentúrni zamestnanci sú niekoľko rokov (8-10 rokov) opakovane zamestnávaní na dobu určitú napr. v trvaní jeden rok. Touto výnimkou sa vlastne umožnilo neobmedzené uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu. Aby nedochádzalo k takýmto situáciám, bola prijatá právna úprava. Zaujímavým je, že nová právna úprava bola realizovaná novelou zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), nie zmenou Zákonníka práce. Novela zákona o službách zamestnanosti sprísnila v rámci agentúrneho zamestnávania uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú od 1.5.2013 (zákon č. 96/2013 Z.z.; ďalej len „Novela“).

⁴ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034

Zavedená právna úprava zadefinovala znaky dočasného pridelenia (§ 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti) a nastavila podmienky, kedy pri opätovných dočasných prideleniach zamestnanca vzniká pracovný pomer agentúrneho zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

Podľa § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti o dočasné pridelenie nejde, ak užívateľský zamestnávateľ opätovne dohodol s agentúrou dočasného zamestnávania alebo s agentúrami dočasného zamestnávania dočasné pridelenie toho istého zamestnanca v rámci 24 mesiacov po sebe nasledujúcich viac ako päťkrát s výnimkou dôvodu uvedeného v osobitnom predpise (výnimky stanovené Zákonníkom práce pre opätovné dohodnutie, reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu). V takomto prípade zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Za opätovné dočasné pridelenie sa považuje pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia.

Možno uviesť, že súčasná právna úprava týkajúca sa uzatvárania pracovných pomerov s agentúrou dočasného zamestnávania na dobu určitú bez akýchkoľvek obmedzení nie je v súlade s účelom agentúrneho zamestnania, ktoré je tak svojím charakterom ako aj názvom „dočasné pridelenie“ typické určitou dočasnosťou.

Trvanie dočasného pridelenia

Zákonník práce ani žiadny pracovnoprávny predpis neupravuje minimálnu či maximálnu dĺžku trvania dočasného pridelenia. Z pojmu „dočasné“ pridelenie by však malo byť zrejmé, že má ísť o pridelenie, ktoré nemá trvalejší, dlhodobejší charakter.⁵

Pracovná zmluva sa v rámci agentúrneho zamestnávania obvykle dohaduje na určitú dobu, spravidla na niekoľko mesiacov (napr. 6-8 mesiacov). Pracovné zmluvy, kedy by agentúry uzatvárali so zamestnancami pracovný pomer na neurčitý čas sú v našich podmienkach skôr raritou. Okrem uvedenia konkrétnej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, tento býva často dohodnutý aj na obdobie pridelenia ku konkrétnemu užívateľskému zamestnávateľovi bez uvedenia konkrétneho dátumu, kedy dočasné pridelenie končí, niekedy sa stáva, že nie je konkretizovaný ani užívateľský zamestnávateľ. Pri takýchto pracovných zmluvách sú súčasne dohodnuté podmienky skončenia dočasného pridelenia. Podľa § 58 ods. 8 Zákonníka práce sa dočasné pridelenie končí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo a pred uplynutím tohto času možno skončiť pridelenie doho-

⁵ Por. Pichrt, J.: Dočasnosť charakteru přidělení při agenturním zaměstnávání, s. 142-146. In: PICHRT, J. a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha, C.H.Beck 2013.

dou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok.⁶

Dohodnutie si pracovnej zmluvy na dobu dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi bez stanovenia konkrétneho obdobia skrýva úskalia. Ako bolo uvedené, okrem takto dohodnutej doby trvania sú totiž medzi agentúrou dočasného zamestnávania a jej zamestnancom dohodnuté aj podmienky skončenia dočasného pridelenia. Ak tieto podmienky nastanú, dochádza nielen ku skončeniu dočasného pridelenia, ale súčasne dochádza aj ku skončeniu pracovného pomeru, ktorý bol naviazaný na trvanie tohto dočasného pridelenia.

Podmienky skončenia dočasného pridelenia sú obvykle nastavené tak, že užívateľský zamestnávateľ oznámi agentúre dočasného zamestnávania, že nepotrebuje agentúrnych zamestnancov a na jeho základe oznámi ukončenie dočasného pridelenia agentúra dočasného zamestnávania svojmu zamestnancovi. Často sa stáva, že takéto ukončenie dočasného pridelenia je dohodnuté bez akýchkoľvek lehôt a pracovné pomery agentúrnych zamestnancov sa končia zo dňa na deň. Niektoré agentúry dočasného zamestnávania pre takéto situácie dohadujú určitú lehotu (v trvaní 1-2 týždňov), uplynutím ktorej odo dňa oznámenia o skončení dočasného pridelenia dochádza k jeho skončeniu a následne ku skončeniu pracovného pomeru na určitú dobu.

Keďže je v takomto prípade dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, na obdobie dočasného pridelenia, okamihom ukončenia dočasného pridelenia sa končí pracovný pomer uplynutím času a zamestnanec odchádza bez uplatnenia výpovednej doby, odstúpeného či odchodného.

Problémom je, že rozhodnutie o ukončení dočasného pridelenia a s tým súvisiaceho pracovného pomeru na dobu určitú závisí nie od rozhodnutia zamestnanca ani zamestnávateľa (agentúry dočasného zamestnávania), ale od rozhodnutia tretieho subjektu. Tretí subjekt stojaci mimo pracovného pomeru takýmto spôsobom výrazne ovplyvňuje existenciu pracovného pomeru.

S prihliadnutím na vyššie uvedené problémy sa u mnohých odborníkov objavuje otázka, či s agentúrou dočasného zamestnávania možno dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu – na obdobie dočasného pridelenia bez špecifikácie užívateľského zamestnávateľa s nevýhodne nastavenými podmienky jednostranného ukončenia dočasného pridelenia je v súlade so Zákonníkom práce a neobchádza ho.

Vynára sa aj ďalšia otázka, či takto dohodnutá doba trvania pracovného pomeru je dohodnutá určito, a teda či právny úkon – pracovný pomer na dobu určitú je platný z dôvodu určitosti. Trvanie dočasného pridelenia a následne aj trvanie pracovného pomeru na určitú dobu je totiž závislé od rozhodnutia užívateľského zamestnávateľa. Ak je obvykle dohodnutá doba trvania pracovných pomerov na

⁶ Por. Pichrt, J.: Přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, jeho průběh, podmínky a ukončení, s. 133-136. In: PICHRT, J. a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha, C.H.Beck 2013.

určitú dobu mimo agentúr dočasného zamestnávania, táto závisí od plynutia času, prípadne zastupovania počas materskej, rodičovskej dovolenky, trvania projektu, ktorého podmienky sú vopred známe. Možno vo všeobecnosti uviesť, že trvanie doby určitej závisí od skutočnosti, ktorú neovplyvňuje svojím rozhodnutím tretí subjekt tak, ako je to v prípade pracovných pomerov uzatvorených na dobu trvania dočasného pridelenia.

Pracovné podmienky agentúrnych zamestnancov – odmeňovanie

V poslednom období sa možno stretnúť nielen s informáciou, že mnohí agentúrni zamestnanci pracujú v horších pracovných podmienkach ako „bežní“ zamestnanci, ale že je agentúrnym zamestnancom poskytovaná len minimálna mzda, prípadne minimálny mzdový nárok a ďalšie finančné plnenia im agentúra dočasného zamestnávania vypláca formou cestovných náhrad. Keďže z cestovných náhrad sa neplatia odvody ako zo mzdy, v prípade, kedy sú agentúrnym zamestnancom poskytované cestovné náhrady sa tie agentúry, ktoré odmeňujú touto formou, dostávajú do výhody (v porovnaní so solídnymi agentúrami dočasného zamestnávania) s cenou agentúrneho zamestnávania, pretože vedú ponúknuť nižšiu cenu práce. Možno uviesť, že tvrdý konkurenčný boj agentúr dočasného zamestnávania skĺzol do obchádzania účelu fungovania agentúrneho zamestnávania a oslabenia postavenia zamestnancov. Ak sa zamestnancom s minimálnou mzdou platia odvody z tejto sumy, následne budú zamestnancovi z tohto vymeriavacieho základu vypočítané minimálne dávky sociálneho poistenia. Súčasne takýmto spôsobom dochádza k strate aj na strane štátu.

Poskytovanie cestovných náhrad vyššie uvedeným spôsobom je negatívnym javom aj v tom, že agentúrni zamestnanci fakticky neabsolvujú pracovné cesty na denno-dennej báze, ale pracovné cesty sú vykazované fiktívne. Každodenné pracovné cesty nie sú ani reálne, a to z toho dôvodu, že najčastejšie sa táto forma odmeňovania týka robotníckych profesií.

Služby poskytované agentúrou dočasného zamestnávania

V praxi dochádzalo (a ešte aj dochádza) zo strany agentúr dočasného zamestnávania k poskytovaniu služieb v rámci obchodnoprávných vzťahov. Poskytovanie služieb prostredníctvom agentúrnych zamestnancov sa realizovalo okrem zamestnancov v pracovnom pomere najmä zamestnancami, ktorí boli angažovaní na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (čím sa ušetrili náklady na pracovnú silu a zjednodušili sa možnosti skončenia pracovnoprávného vzťahu v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere). Fakticky však išlo o požičanie agentúrnych zamestnancov, a nie o dodanie služby. Takáto prax bola považovaná za obchádzanie Zákonníka práce, a z dôvodu posilnenia pracovnoprávného inštitútu dočasného pridelenia a ochrany zamestnancov bola prijatá Novela.

Táto zaviedla základné znaky pre určenie právneho vzťahu ako dočasného pridelenia s vyvrátiteľnou domnienkou. Dôsledkom novej právnej úpravy je, že ak agentúra dočasného zamestnávania poskytuje pre inú právnickú alebo fyzickú osobu službu (či už na základe občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu) a sú naplnené Novelou stanovené znaky dočasného pridelenia, ide o dočasné pridelenie (bez ohľadu na to, ako je právny vzťah označený alebo navonok sa javí ako poskytovanie služby a nie nájom zamestnancov). V uvedenom prípade dochádza k automatickému prekvalifikovaniu právneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah dočasného pridelenia. Za nedostatok Novelu možno považovať to, nová právna úprava sa vzťahuje len na agentúry dočasného pridelenia. V prípade, ak by znaky dočasného pridelenia mal právny vzťah, ktorý je medzi poskytovateľom služby, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania, a odberateľom služby, je otázne, ako by sa daný právny vzťah posúdil, pretože s prekvalifikáciou právneho vzťahu na dočasné pridelenie sa týka len situácie, ak by v rámci poskytovania služby išlo o prenájom zamestnancov zo strany agentúr dočasného zamestnávania. Ak by sme vzali do úvahy skutočnosť, že právny vzťah sa posudzuje podľa obsahu, určité riziko možno vnímať aj v prípade obchádzania inštitútu dočasného pridelenia zo strany zamestnávateľských subjektov odlišných od agentúr dočasného zamestnávania. Ďalším problémom by v takomto prípade bolo, že činnosť agentúry dočasného zamestnávania vykonáva dotknutý zamestnávateľský subjekt bez príslušnej licencie, z čoho možno vyvodit' rôzne sankčné vzťahy.

Podľa Novelu sa za dočasné pridelenie považuje činnosť, ktorú vlastnými zamestnancami vykonáva právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá má povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, na základe iného právneho vzťahu ako je vzťah založený podľa osobitného predpisu (Zákonníka práce) pre inú právnickú osobu alebo inú fyzickú osobu, ak

- a) iná právnická osoba alebo iná fyzická osoba ukladá zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje ich prácu a dáva im na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch inej právnickej osoby alebo inej fyzickej osoby a jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach inej právnickej osoby alebo inej fyzickej osoby a
- c) ide o činnosť, ktorú má iná právnická osoba alebo iná fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

Z právnej úpravy vyplýva, že pre účely posúdenia právneho vzťahu ako vzťahu dočasného pridelenia myli byť kumulatívne splnené všetky tri znaky, nemožno však vylúčiť riziko prekvalifikovania právneho vzťahu na dočasné pridelenie v prípade aj čiastočného naplnenia týchto znakov. Určiť, či ide o dočasné pridelenie, je v konečnom dôsledku oprávnený len súd.

Zodpovednosť agentúry dočasného zamestnávania a užívateľského zamestnávateľa za pracovné podmienky agentúrnych zamestnancov

Počas dočasného pridelenia trvá pracovný pomer u agentúry dočasného zamestnávania, ktorá je v pozícii zamestnávateľa a je tak zodpovedná za pracovné podmienky agentúrneho zamestnanca (aj v zmysle požiadavky § 58 ods. 5 a 6 Zákonníka práce, podľa ktorej pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa).⁷ Počas dočasného pridelenia zamestnancovi poskytuje mzdu, náhradu mzdy a cestovné náhrady a môže voči nemu robiť právne úkony agentúra dočasného zamestnávania. Užívateľský zamestnávateľ len ukladá dočasne pridelenému zamestnancovi počas doby pridelenia v mene agentúry dočasného zamestnávania pracovné úlohy, pokyny, vytvára mu priaznivé pracovné podmienky, zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci tak ako svojim zamestnancom, právne úkony však voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť nemôže (§ 58 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

V praxi však dochádza k situáciám, kedy agentúrnym zamestnancom nie sú garantované také pracovné podmienky ako porovnateľným zamestnancom užívateľského zamestnávateľa, hoci agentúra dočasného zamestnávania požaduje dodržiavanie tejto zásady, keďže ona je zodpovedná za dodržanie týchto pracovných podmienok a v prípade ich vymáhania by bola agentúra dočasného zamestnávania povinná ich splniť.

Na strane druhej dochádza sa stanú aj prípady, kedy užívateľský zamestnávateľ uhrádza náklady na cenu práce agentúrneho zamestnanca v takom rozsahu, aby mu boli garantované pracovné podmienky ako majú jeho porovnateľní zamestnanci, avšak agentúra dočasného zamestnávania poskytuje svojim zamestnancom pracovné podmienky v menšom rozsahu (a časť ceny, ktorú uhrádza užívateľský zamestnávateľ v prospech agentúrneho zamestnanca, si ponecháva agentúra dočasného zamestnávania).

Aby nedochádzalo k vyššie uvedeným situáciám, môže si agentúra dočasného zamestnávania a užívateľský zamestnávateľ dohodnúť podmienky fungovania nad rámec dohody o dočasnom pridelení podľa § 58a Zákonníka práce⁸ v obchodnoprávnej zmluve. Možno vo všeobecnosti uviesť, že korektné podmienky fungovania nie sú dohodnuté u všetkých dočasných prideleniach a agentúrni zamestnanci pracujú v horších pracovných podmienkach ako porovnateľní zamest-

⁷ Bližšie: BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha, C.H. Beck 2012, s. 415-416.

Por. Pichrt, J.: Pridělení agenturního zaměstnance k uživateli, jeho průběh, podmínky a ukončení, s. 129-133. In: PICHRT, J. a kol.: *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha, C.H.Beck 2013

⁸ Bližšie: BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha, C.H. Beck 2012, s. 418-421.

nanci u užívateľského zamestnávateľa. Z tohto dôvodu by bolo možné uvažovať o zavedení nielen zodpovednosti agentúry dočasného zamestnávania, ale aj užívateľského zamestnávateľa za pracovné podmienky agentúrnych zamestnancov. Pri zavedení tohto mechanizmu by mali obe zmluvné strany záujem na tom, aby si medzi sebou dohodli korektné podmienky fungovania a agentúrni zamestnanci by mali garantované pracovné podmienky v zmysle zákonnej úpravy. Cieľom takejto právnej úpravy by mala byť možnosť, aby si agentúrny zamestnanec mohol uplatniť najmenej rovnako priaznivé pracovné podmienky ako má porovnateľný zamestnanec užívateľského zamestnávateľa tak u agentúry dočasného zamestnávania ako aj u užívateľského zamestnávateľa. Je však potrebné upraviť mechanizmus, akým spôsobom si agentúrny zamestnanec môže uplatniť takéto právo a či zodpovednosť za pracovné podmienky bude medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom založená na delenej alebo spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti, s čím súvisí následne aj otázka súdnej vymožitelnosti.

Často zistenie, či pracovné podmienky agentúrneho zamestnanca sú najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, komplikuje situácia, že u užívateľského zamestnávateľa porovnateľný zamestnanec nie je, a teda nie je možné porovnať výhodnosť či nevýhodnosť pracovných podmienok agentúrneho zamestnanca. Mnohí zamestnávatelia využívajúci agentúrnych zamestnancov vo väčšom rozsahu dokonca zloženie svojich zamestnancov účelovo nastavujú tak, aby porovnateľný zamestnanec nebol ich kmeňovým zamestnancom, a to z dôvodu, aby agentúrni zamestnanci pre nich predstavovali lacnejšiu pracovnú silu. Spoločná zodpovednosť za pracovné podmienky agentúrnych zamestnancov by zlepšila ich postavenie.

Záverom

Keďže agentúrne zamestnávanie má v súčasnosti stále svoje miesto a je schopné pohotovo reagovať na potreby trhu práce, je potrebné túto formu zamestnávania ponechať a zatriktívniť tým, že pri jej využívaní budú dodržiavané pracovnoprávne predpisy a súčasne aj dobré mravy.⁹

⁹ Práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja: „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, projekt číslo – APVV-0068-11, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. H. Barancová, DrSc.

Zdánlivost právního jednání v pracovněprávních vztazích

Jarmila Pavlátová¹

Úvod

Současný vývoj právního řádu v České republice je výrazně poznamenán završením rekodifikace soukromého práva. K 1. 1. 2014 vstoupil v účinnost nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb. – dále NOZ), společně se zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích – dále jen ZOK) a zákonem č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, a není pochybnost o tom, že z hlediska věcného záměru i z hlediska rozsahu právní úpravy představuje nový občanský zákoník zcela mimořádný legislativní počin.²

Nový občanský zákoník byl koncipován jako kodifikace soukromého práva³ a nově upravil nejenom problematiku doposud zahrnutou do stávajícího občanského zákoníku, ale i speciální obory soukromého práva, v prvé řadě rodinné právo a podstatnou část obchodního práva, zejména celé obchodní závazkové právo (s výjimkou problematiky právní úpravy obchodních společností a družstev, která je zahrnuta do výše zmíněného zákona o obchodních korporacích). Zároveň je třeba zdůraznit, že nový občanský zákoník je koncipován jako všeobecná úprava

¹ doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické ZČU v Plzni

² Nový občanský zákoník má 3081 paragrafů, zákon o obchodních korporacích má 786 paragrafů. Derogační klauzule zahrnuje 238 přímých položek, mezi nimi tři dosavadní zákoníky (občanský zákoník 40/1964Sb., obchodní zákoník č. 531/1991 Sb., zákon o rodině č. 94/1963 Sb.). Novým občanským zákoníkem však byla zrušena řada dalších významných zákonů nebo jejich částí, např. zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů; zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech; zákon č. 591/1992 Sb., o cenných papírech; zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě; zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech; zákon č. 72/1994 Sb., o spoluvlastnických vztazích k budovám a vlastnickým vztahům k bytům a nebytovým prostorám a celá řada dalších.

³ Srov. ELIÁŠ, K. – ZUKLÍNOVÁ, M.: *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha, 2001, LINDE a.s. ISBN 80-7201-301-0

občanského práva jako celku, tj. jako *lex generalis* i vůči těm soukromoprávním úpravám, které nejsou jeho přímou součástí.⁴

Součástí nového občanského zákoníku se nestalo pracovní právo, jehož re-kodifikace byla provedena již zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Vzájemný poměr mezi oběma zákoníky je určen vztahem občanský zákoník jako *lex generalis* a zákoník práce jako *lex specialis*, a tedy nový občanský zákoník je subsidiárně použitelný pro úpravu pracovněprávních vztahů⁵. Tento vzájemný vztah je výslovně vyjádřen v obou zákonících:

- v ustanovení § 2401 NOZ se stanoví, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele upravuje jiný zákona (pozn.: tj. zákoník práce). Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce, zakládajících mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem obdobný závazek“
- podobně i v § 4 zákoníku práce v platném znění se říká, že „pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem a to vždy v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů“.

Nový občanský zákoník tedy neobsahuje přímou úpravu vztahů závislé práce, s výjimkou právního vymezení subjektivitu zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, které bylo zahrnuto do NOZ (§ 34, § 35), se zdůvodněním, že statusové otázky osob musí být všechny upraveny v rámci občanského zákoníku. Nutno ovšem poznamenat, že toto stanovisko autorského skupiny NOZ vyvolávalo v průběhu kodifikačních prací kritický přístup ze strany pracovněprávní teorie i praxe a i v současné době vyvolává toto řešení řadu otázek a pochybností.⁶

Deklarovaný vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce jako vztah zákona obecného a speciálního je výrazně vyjasněn i zákonným vymezením vztahu závislé práce v zákoníku práce jako předmětu pracovního práva, odlišují-

⁴ Srov. např. § 1 odst. 3 zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev v platném znění

⁵ Srov. některé příspěvky z mezinárodní konference „Pracovní právo 2013“ 2. – 4. října 2013, zámecký hotel Třešť: BĚLINA, M.: *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*; ŠTEFKO, M.: *Několik poznámek k ustanovení 2401 odst. 1 NOZ a jeho použitelnost v individuálním pracovním právu*; PAVLÁTOVÁ, J.: *Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník*; všechny statě in: *Pracovní právo 2013 – Pracovní právo a nový občanský zákoník* (editor JUDr. Dana Hrabcová Ph.D.) Masarykova univerzita Brno 2013, spisy právnické fakulty MU č. 466. ISBN 978-80-210-60718-9

⁶ Srov. např. BĚLINA, M.: *Vztah nového zákoníku práce k budoucí soukromoprávní re-kodifikaci*. Acta universitates Caroline Juridica, 1-2/2003; DVORÁK, J. – MALÝ, K.: *Dvě stě let všeobecného občanského zákoníku*. Wolters Kluwer, Praha 2011, ISBN 978-80-7357-753-7 (část 4.5.4. Nový občanský zákoník ve vztahu k zákoníku práce, autor M. BĚLINA); GALVAS, M.: *K některým dílčím problémům pracovního práva spojeným s účinností nového občanského zákoníku*. In: *Pracovní právo 2013*. Masarykova univerzita Brno. ISBN 978-80-210-60718-9; LINDOVÁ, J.: *Pracovněprávní subjektivita nezletilých a re-kodifikace soukromého práva*. Acta Juridica Olomoucesia, 2013/vol 8.; ŠIMEČKOVÁ, E.: *Svéprávnost zaměstnavatele a zaměstnance*. Acta Juridica Olomoucesia, 2013/vol 8; aj.

cím ho od ostatních součástí soukromého práva a zcela jasným ustanovením § 3, podle něhož „může být závislá práce vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (které NOZ označuje termínem „smlouvy o výkonu závislé práce“).

Závislá práce⁷ je tedy rozhodujícím faktorem nejenom pro vymezení předmětu pracovního práva a jeho odlišení práva občanského, ale i jedním z kritérií určujících rozsah možnosti subsidiárně použít ustanovení občanského zákoníku upravující závazkové vztahy: vztahy závislé práce nemohou být vykonávány na základě žádné občanskoprávní smlouvy a nelze je vykonávat ani na základě inominátního kontraktu.

Samotná rekodifikace soukromého práva, jakkoli rozsáhlá, nevyčerpala změny soukromého práva a právního řádu jako celku, k nimž v důsledku přijetí nového občanského zákoníku došlo. Pro zachování věcné i terminologické návaznosti v právním řádu bylo nezbytné přistoupit k novelizaci a vydání celé řady doprovodných zákonů, které novým občanským zákoníkem přímo dotčeny nebyly (např. v oblasti daňové, procesní, sociálního zabezpečení, živnostenského podnikání, aj.). Součástí této doprovodné legislativy byl mimo jiné i zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva; účelem tohoto změnového zákona bylo věcné a terminologické sladění s novým občanským zákoníkem novelizací sedmdesát čtyři zákonů, mimo jiné i novelizace zákoníku práce. Novelizace zákoníku v návaznosti na nový občanský zákoník je obsažena jako šedesátá sedmá část zmíněného změnového zákona (dále jen „doprovodná novelizace zákoníku práce“).

Chceme-li tedy charakterizovat dopady nového občanského zákoníku do pracovního práva, musíme tak učinit v současné době⁸ zejména na základě porov-

⁷ Vymezení závislé práce jako základnímu teoretickému problému pracovního práva je v науce pracovního práva věnována mimořádná pozornost, vzhledem k tomu, že je jádrem předmětu pracovního práva a problematiky postavení pracovního práva v systému soukromého práva a právního řádu jako celku. V této souvislosti bych chtěla poukázat výběrově na některé práce z poslední doby viz. zejména BARANCOVÁ, H.: Pojem závislé práce – pojem zaměstnanec a pojem pracovní poměr. in: *Závislá práce a její podoby – Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012*, Masarykova univerzita. Brno. ISBN: 978-80-210-6084-5; STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*; tamtéž; PAVLÁTOVÁ, J.: *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*, tamtéž; MACKOVÁ, Z.: *Závislá práce, její znaky a poistné vztahy*, tamtéž; dále též GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Masarykova univerzita. Brno. ISBN: 978-80-210-6084-5 (autorka Z. GREGOROVÁ); BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, Praha 2012, C.H. Beck, ISBN 978-80-7400-405-6; ŠTEFKO, M.: *Vymezení závislé a nelegální práce*. Univerzita Karlova, Praha 2013, ISBN 978-80-87146-72-9 aj.

⁸ Změnový zákon byl bohužel přijat až v poměrně krátké době před účinností NOZ a nebylo tedy možno bez znalosti novelizace zákoníku práce předvídat, která ustanovení NOZ budou připadat v úvahu pro subsidiární použití v pracovněprávních vztazích a ve kterých mohl mít zákoník práce speciální úpravu.

nání textu zákoníku práce po ve znění doprovodné novely a samotného nového občanského zákoníku.

Změny v dosavadní právní úpravě pracovněprávních vztahů k okamžiku účinnosti NOZ mají tedy původ ve více právních předpisech, zejména:

- v doprovodné novele zákoníku práce, která v návaznosti na NOZ změnila v některých případech dosavadní vlastní pracovněprávní úpravu, a to především za účelem dosažení shody s NOZ v oblasti terminologické, popř. za účelem sladění právní úpravy některých právních institutů pracovního práva s novou úpravou obsaženou v NOZ (např. v otázce právní subjektivity zaměstnance a zaměstnavatele, v obecné úpravě právních úkonů a jejich neplatnosti aj.). Zároveň však novela zákoníku práce v řadě dílčích otázek zakotvila určité odchylky od NOZ a zejména výslovným zákazem omezila nebo vyloučila pro oblast pracovněprávních vztahů použitelnost některých institutů občanského práva závazkové povahy;
- řada dalších změn úpravy pracovněprávních vztahů oproti dosavadní právní praxi v pracovněprávní praxi vyplývá přímo ze změny samotné úpravy obsažené v NOZ ve srovnání se zrušeným občanským zákoníkem, pokud šlo o ta občanskoprávní ustanovení, která byla již před účinností NOZ subsidiárně používána;
- nová občanskoprávní úprava má často přímý dopad na pracovněprávní vztahy, i když se o nich výslovně nezmiňuje. Např. obecná občanskoprávní úprava emancipace nezletilé fyzické osoby (§ 37 NOZ) nebo udělení souhlasu nezletilému k samostatnému provozování obchodního závodu (§33 NOZ) znamená podstatnou změnu právního postavení zaměstnavatele – fyzické osoby; změny právní úpravy NOZ nebo zákona o obchodních korporacích – aniž se výslovně zmiňují o pracovněprávních vztazích –, výrazně mění dosavadní právní stav, pokud se týká např. dohody o srážkách ze mzdy nebo problému souběhu obchodněprávních funkcí a pracovněprávního vztahu aj.;
- konečně na právní situaci v pracovněprávních vztazích má vliv i novelizace některých dalších zákonů, provedená v návaznosti na NOZ, pokud mají dopady do pracovního práva (např. novelizace živnostenského zákona)

I z tohoto stručného přehledu je nepochybné, že doprovodná novela zákoníku práce nezachycuje, ani nemůže zachytit všechny změny, které se v souvislosti s NOZ promítají v právní regulace pracovněprávních vztahů. Současná situace klade před teorii pracovního práva a právní praxi daleko širší a zásadnější okruh otázek a to jak všeobecné právní povahy, tak i týkajících se jednotlivých právních institutů. K těmto otázkám patří mimo jiné i **problematika právního jednání a jeho zdánlivosti**, která je v NOZ spojena s novým přístupem k úpravě subjektivních právních skutečností ve srovnání s úpravou ve zrušeném občanském zákoníku, na níž však reaguje i novela zákoníku práce a to i odchylně od obsahu NOZ.

1. Právní jednání, jeho neplatnost a zdánlivost

1.1. Právní úkony byly v právní úpravě platné do účinnosti NOZ, základními právními skutečnostmi, s nimiž byl spojován vznik, změna i zánik právních vztahů, práv a povinností v soukromém právu, včetně práva pracovního. Zrušený občanský zákoník definoval v § 34 právní úkon jako „projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem vůle spojují“. Právní úkony nejsou jediným typem právních skutečností, které mají uvedené právní následky, avšak je-li pro soukromé právo jedna z rozhodujících zásad zásada autonomie vůle zúčastněných osob, pak je zcela logické projevy vůle smluvních stran považovat za rozhodující skutečnost pro vytváření soukromoprávních vztahů. Zamýšlené právní následky mají ovšem pouze takové projevy vůle, které splňují náležitosti požadované zákonem. Jejich absenci zrušený občanský zákoník stíhal neplatností právního úkonu v závislosti na povaze vady, a to buď neplatností absolutní, nebo neplatností relativní.

Nový občanský zákoník přinesl na tomto úseku významné změny obsahové povahy i změny terminologické. Nový občanský zákoník důsledně používá **termín právní jednání**, o němž v § 545 NOZ říká, že „právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“ V rámci diskuzí k návrhu NOZ se uvažovalo i o problematice stability odborné terminologie a diskutovalo se, zda se jedná o formální záměnu odborného termínu či zda tato změna vyjadřuje hlubší koncepční záměry.⁹ Pokud bychom toto dnes posuzovali z hlediska praxe doprovodné legislativy, např. podle novelizace řady zákonů v zákoně č. 303/2013 Sb., tak bude zcela zřejmé, že jde o čistě formální slovní náhradu. Nicméně porovnáním nové právní úpravy s úpravou ve zrušeném občanském zákoníku nelze přehlédnout podstatné obsahové změny. Občanský zákoník právní jednání sice výslovně nedefinuje, avšak z jeho jednolitých ustanovení lze dospět k závěru, že podstatou právního jednání je projev vůle, vyvolávající právní následky, vyjádřené v § 545 NOZ. Právně jednat lze konáním nebo opomenutím (§ 546 NOZ) a to buď výslovně (ústně nebo písemně) nebo jiným způsobem, nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit (konkludentní čin).

Občanský zákoník ukládá každému povinnost jednat v právním styku poctivě (§ 6 odst. 1 NOZ), zakazuje těžit z nepoctivého jednání nebo protiprávního činu a požaduje, aby právní jednání svým obsahem a účelem odpovídalo dobrým mravům, zákonu a veřejnému pořádku.¹⁰

⁹ Srov. např. GERLOCH, A.: *Několik poznámek k rekodifikaci soukromého práva*. In: Otázky rekodifikace soukromého práva, Praha, Univerzita Carolina Juridica 1-2/2003; ISBN 80-246-0741-7

¹⁰ K problematice právního úkonu a právního jednání v zákoně a právní úpravě NOZ srov. zejména ZUKLÍNOVÁ, M.: *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.*, LINDE Praha 2013, ISBN 978-80-7201-918-2

Jednou ze základních změn v přístupu k obecné právní úpravě právního jednání je rozlišování mezi zdánlivostí a neplatností právního jednání, což dosa-
vadní zákonná úprava neměla. Je ovšem pravda, že právní nauka si byla vědoma
kvalitativního rozdílu mezi jednáním, které se sice navenek tvářilo jako právní
jednání, (tj. tzv. non negotium – nicotnost), avšak nebyla splněna jeho základní
podstata a tedy nevzniklo a právním jednáním, které sice vzniklo, avšak trpělo
vadami majícím za následek neplatnost (nullum negotium).¹¹ Zákoník (občanský
i zákoník práce) však nicotnost neupravovaly a vadám, u nichž by mohla přichá-
zet v úvahu, přiznávalo jako následek neplatnost.

Na rozdíl od toho, současná právní úprava porušení požadavků, kladených
zákonem na právní jednání, podle závažnosti a povahy má rozdílné důsledky
a rozlišuje:

- situace, kdy k právnímu jednání pro vady vůle a jejího projevu ve skutečnosti
nedošlo; právní jednání je pouze **zdánlivé (non negotium)**
- situace, kdy právně jednáno bylo, avšak právní jednání trpí vadami, s nimiž
zákon spojuje **neplatnost právního jednání (nullum negotium)** a to
v závislosti na závažnosti vady právního jednání buď jako neplatnost absolutní
nebo neplatnost relativní
- situace, kdy právní jednání je **relativně neúčinné**, tj. právní jednání je sice
platné, avšak jde o jednání dlužníka, který jím zkracuje uspokojení vykonatelné
pohledávky věřitele (§ 589 NOZ); ve zrušeném občanském zákoníku se
používal termín odporovatelnost

Zásadně rozdílný přístup NOZ k problematice právního jednání tedy spočívá
mimo jiné jednak v tom, že v právní úpravě mezi zdánlivostí právního jedná-
ní a neplatností právního jednání rozlišuje. Zrušený občanský zákoník (shodně
i zákoník práce) tak nečinily a situace, z nichž by bylo možné dnes vyvozovat
zdánlivost právního jednání, posuzovaly jako neplatnost.¹² Zdánlivost právního
jednání je v obecné podobě upravena v § 551-554 NOZ a souvisí s vadami vůle
a jejího projevu. V zákoníku práce v § 19 písmeno a) právní úkon, který nebyl
učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, se považoval za právní úkon
neplatný a to neplatný absolutně, protože soud byl k němu povinen přehlédnout
i bez návrhu. Obdobné ustanovení obsahoval i v § 131 zrušený občanský záko-
ník. Současná právní úprava se však liší:

- nedostatek svobody vůle a jejího projevu má nepochybně významný dopad
na právní jednání, avšak zákon rozlišuje podle závažnosti omezení svobody
jednajícího; pokud jde o takové omezení svobody, že by v podstatě vůbec

¹¹ Srov. LUBY, Š.: *Právne úkony v československom občanskom zákoníku*, Právnické štúdie, 1969, č. 1. S. A. V. Bratislava; BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*, komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 149, ISBN 978-80-7179-251-2

¹² BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce* 1. Vydání. C. H. Beck, 2012; ISBN 978-807179-251-1 (autor L. DRÁPAL s. 149...“Zákoník práce nicotnost pracovněprávních úkonů neupravuje a vadám právních úkonů, které by (obecně vzato) mohly způsobovat jejich nicotnost, přiznává právní následek v podobě neplatnost“

nešlo o vůli jednajícího, bude se jednat o zdánlivost právního jednání; pokud chybí vůle jednajícího, nejde o právní jednání (§551 NOZ). Naopak pouze o neplatné právní jednání ve smyslu § 587 NOZ se bude jednat tehdy, jestliže byl někdo k právnímu jednání přinucen hrozbou tělesného nebo duševního násilí; v těchto případech má dotčená osoba možnost namítnout neplatnost právního jednání (jedná se tedy o neplatnost právního jednání);

- o zdánlivé právní jednání se bude jednat vždy, pokud zřejmě nebylo projevem vážné vůle jednajícího (§ 552 NOZ); půjde např. o projevy vůle pronesené žertem v rámci divadelní hry a v podobných situacích;
- zdánlivé právní jednání bude i v případech, kdy pro neurčitost nebo nesrozumitelnost nelze zjistit jeho obsah ani výkladem. Zákon však umožňuje, aby byl obsah právního jednání stranami dodatečně vyjasněn; v takovém případě se k této vadě nepřihlíží a na právní jednání se hledí jako by existovalo od počátku (§ 553 NOZ).

Ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží; nemůže tedy vyvolat právní následky, typické pro takové jednání, pokud by bylo považováno za existující a bylo platné. Za zdánlivé jednání se považuje však nejen výše uvedený nedostatek vůle, její vážnosti a vad i jejího projevu, ale dále i takové jednání, **které zákon za zdánlivé jednání výslovně prohlásí,¹³ zpravidla dovětkem „se nepřihlíží“.**

1.2. Právní úprava právního jednání v NOZ má rozhodující význam i pro pracovní právo; doprovodná novela zákoníku práce vlastní obecnou úpravu právního jednání, jeho náležitostí a důsledků vad, v podstatě výrazně omezila a předpokládá subsidiární použití ustanovení nového občanského zákoníku. Zákoník práce upravuje především náležitosti jednotlivých právních jednání; z obecných ustanovení zůstala jako speciální ustanovení, vylučující subsidiární působení občanského zákoníku, v zákoníku pouze následující ustanovení:

- zákoník práce má vlastní výkladové pravidlo právního jednání, které vylučuje použití některých ustanovení NOZ, zejména § 557, 558 NOZ. V souladu se základními zásadami pracovního práva zakotvuje pravidlo pro výklad právního jednání v pracovněprávních vztazích, podle něhož se použije výklad pro zaměstnance nejprůzračnější, pokud je možno právní jednání vyložit různým způsobem (§18 ZP);
- z původního znění § 20 ZP ponechává doprovodná novela zákoníku práce pouze ustanovení, které se týká ochrany existence základních pracovněprávních vztahů v případě, že nebyla dodržena při právním jednání, na jehož základě vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, zákonem stanovená písemná forma. Neplatnosti tohoto jednání se nelze dovolat, pokud již bylo započato s plněním. Z původního znění § 20 ZP bylo však vyřazeno ustanovení o možnosti zhojit dodatečně nedostatek písemné formy u dvoustranných

¹³ Srov. např. § 549 odst. 1 NOZ

právních jednání (smluv a dohod): v tomto případě se však nejedná o věcnou změnu, pouze je nutno aplikovat obdobné ustanovení v § 582 NOZ;

- z ustanovení § 20 ZP doprovodné novely zákoníku práce byla rovněž vypuštěna i klauzule, z níž vyplývalo, že jednostranná právní jednání, u nichž nebyla dodržena zákonem stanovená písemná forma, jsou vždy neplatná: toto ustanovení bylo po účinnosti doprovodné novely zákoníku práce nepoužitelné, protože tato novela u jednostranných právních jednání v případě nedodržení písemné formy sice v některých případech zachovala neplatnost právního jednání, v jiných případech však zakotvila zdánlivost právního jednání.
- doprovodná novela konečně vypustila z textu zákoníku práce v podstatě celé původní ustanovení § 19 ZP, které obsahovalo katalog důvodů absolutní neplatnosti pracovněprávních úkonů; zachováno zůstalo pouze ustanovení upravující absolutní neplatnost právního jednání v pracovněprávních vztazích, k němuž nebyl udělen příslušný souhlas příslušného orgánu stanovený zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem.

1.3. V otázkách právního jednání a jeho neplatnosti se tedy musí použít s výše uvedenými odchylkami pro pracovněprávní vztahy ustanovení občanského zákoníku. Nově bude navíc v pracovněprávních vztazích nutno respektovat i ustanovení občanskoprávní úpravy o zdánlivosti právního jednání. Je ovšem třeba mít na paměti, že subsidiárně používaná ustanovení občanského zákoníku mohou být modifikována normami pracovního práva. V této souvislosti je třeba upozornit zejména na následující skutečnosti: ustanovení NOZ o neplatnosti právního jednání jsou subsidiárně použitelná i v oblasti pracovního práva, i zde je tedy nutné vzít v úvahu principiální přednost, kterou dává občanský zákoník relativní neplatnosti před absolutní neplatností, kterou NOZ v podstatě omezuje na následující případy (§ 558 NOZ):

- právní jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům
- právní jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek
- právní jednání od počátku nemožné.

Tyto důvody tedy budou nadále závazné i pro absolutní neplatnost právního jednání v pracovněprávních vztazích, samozřejmě za předpokladu doplnění tohoto katalogu o již výše zmíněný důvod absolutní neplatnosti, uvedený v § 19 ZP. Problematika absolutní neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích se však bude fakticky odlišovat od právní situace v občanském právu, přestože vychází z téže právní úpravy, a to v případě **vymezení neplatnosti pro rozpor se zákonem zjevně narušujícím veřejný pořádek**. Občanský zákoník pojem veřejný pořádek nevymezuje a je zřejmé, že aplikace tohoto ustanovení, (zejména soudní judikaturou) tento pojem učiní obsahově konkrétnějším, což bude mít význam jak pro právo občanské, tak i pro právo pracovní. Pracovní právo však v důsledku zdánlivě drobné změny, vyplývající z doprovodné novely zákoníku práce, však pojem „zjevně narušující veřejný pořádek“ v důsledku doplnění § 1a o druhý odstavec zcela kategoricky rozšiřuje o **některé základní zásady pracovního**

práva, které zákon prohlašuje za hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Důsledkem této změny je skutečnost, že právní jednání v rozporu s uvedenými zásadami, pokud zároveň porušuje zákon, je považováno za jednání absolutně neplatné, k němuž soud přihlíží z úřední povinnosti i bez návrhu. Doprovodná novela neodkazuje na všechny základní zásady pracovního práva, za hodnoty, chránící veřejný pořádek uvádí tyto základní zásady:

- zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance
- zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce
- zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace¹⁴

Druhou oblastí, kterou se speciální úprava odchyluje od NOZ, je aplikace občanskoprávní úpravy o zdánlivosti právního jednání v pracovněprávních vztazích. Pro pracovní právo nepochybně platí ustanovení § 551 – 554 NOZ o zdánlivosti právního jednání. Doprovodná novela zákoníku práce však široce využila možnosti prohlásit za zdánlivá právní jednání, že zakázala k němu přihlížet.

V pracovním právu tedy zdánlivá právní jednání jsou

- zdánlivá právní jednání podle § 551 – 554 NOZ
- právní jednání, k nimž novelizovaný text zákoníku práce zakazuje přihlížet, což v současné době představuje poměrně široký okruh jednání

2. Forma právního jednání v pracovněprávních vztazích

2.4. K poměrně zásadní změně v návaznosti na nový občanský zákoník a doprovodnou novelu zákoníku práce dochází v oblasti právní úpravy formy právního jednání v pracovněprávních vztazích. Novela zákoníku práce omezuje v současné době vlastní právní úpravu formy právního jednání v podstatě na minimum: z předchozí právní úpravy zůstává pouze nově formulované stručné ustanovení § 20 ZP, vztahující se k právnímu jednání, směřujícímu ke vzniku nebo změně základních pracovněprávních vztahů. Zákoník práce tak touto úpravou vytváří široké pole pro subsidiární použití ustanovení NOZ o formě právního jednání, včetně jeho úpravy týkající se písemné formy.

Souběžně s touto změnou však novela zákoníku práce mění dosavadní úpravu formy písemného jednání u **některých projevů vůle tak, že nedodržení písemné formy v důsledku legislativní úpravy zákoníku práce v doplňujícím dovětku „nepřihlíží se“ nemá za následek jako doposud neplatnost právního jednání, ale jeho nicotnost (zdánlivost).** Je třeba poznamenat, že tímto způ-

¹⁴ Tento výčet nezahrnuje základní zásady uvedené v § 1a ZP, sub písm. c) – spravedlivé odměňování zaměstnance a sub písm. d) řádný výkon zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Je ovšem třeba poznamenat, že pokud jde o zásadu sub. písm. c) – spravedlivé odměňování zaměstnance – sice není prohlášena za hodnotu chránící veřejný pořádek, avšak tato oblast práv zaměstnance je chráněna v ustanoveních § 144a a § 346b ve spojení s § 346 e) tak, že ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance se vůbec nepřipouští právní jednání, narušující tuto zásadu, protože zákon stanoví, že se k němu nepřihlíží.

sobem doprovodná novela zákoníku práce nejen mění dosavadní právní úpravu této problematiky, ale zároveň se odchyluje i od úpravy obsažené v NOZ; nový občanský zákoník s nedodržením zákonem stanovené nebo stranami ujednané formy spojuje pouze neplatnost právního jednání (viz § 582 NOZ), nikoliv jeho zdánlivost.

Zákoník práce zachovává i nadále pro pracovněprávní vztahy obecně platný princip bezformálnosti právního jednání uplatňovaný v soukromém právu, vyjádřený všeobecně v § 559 NOZ: „Každý má právo zvolit si pro právní jednání libovolnou formu, není-li ve volbě formy omezen ujednáním nebo zákonem“. Na rozdíl od občanského zákoníku, který písemnou formu vyžaduje spíše výjimečně a ponechává tak poměrně širokou skutečnou bezformálnost právního jednání, popřípadě ponechává toto na ujednání smluvních stran, pracovní právo již dlouhodobě směřuje k faktickému posílení formálnosti projevu vůle, stále širším uplatňováním zákonného požadavku na jeho písemnost. Tento vývoj zároveň vyvolává širší potřebu řešit rozpor mezi požadavkem písemné formy právního jednání jako způsobu ochrany zaměstnance a negativními dopady jeho kategorického uplatňování při nedodržení písemné formy.¹⁵

Všeobecně řečeno, nedostatek vlastní obecné právní úpravy formy právního jednání v zákoníku práce znamená subsidiární použití příslušných ustanovení NOZ, zejména § 559 až 564, upravující požadavky kladené na písemnou formu projevu vůle (podpis jednajících, použití elektronických prostředků; písemný projev osob, které nemohou číst a psát, aj.). Nelze však automaticky použít ustanovení oddílu 6 páté hlavy NOZ, pojednávající o neplatnosti právního jednání, protože v pracovněprávních vztazích je nyní nezbytné **důsledně odlišovat právní jednání, která z důvodu nedodržení zákonem vyžadované písemné formy jsou neplatná a právní jednání, která z téhož důvodu neexistují, protože jsou prohlášena zákonem za zdánlivá**. V tomto směru se situace v pracovněprávních vztazích po doprovodné novele zákoníku práce výrazně liší nejen od stávající pracovněprávní úpravy, ale i od nové úpravy vztahů občanskoprávních.

2.5. Pokud jde o dvoustranná právní jednání – smlouvy a dohody upravené zákoníkem práce – je v jejich podstatné části zákonem sice požadována písemná forma, **avšak s jejich zdánlivostí z důvodu nedodržení písemné formy se setkáváme pouze výjimečně a to jen u kolektivní smlouvy**. Ke kolektivní smlouvě, která není uzavřena písemně a účastníky na téže listině podepsána, se nepřihlíží;¹⁶ jde tedy o zdánlivé právní jednání.

Není to však jediný důvod, který vyvolává **podle doprovodné novely zdánlivost kolektivní smlouvy, respektive některých ujednání v ní obsažených**. Doprovodná novela zákoníku práce stanoví, že se v kolektivní smlouvě nepřihlíží:

¹⁵ Srov. PAVLÁTOVÁ, J.: *Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy*, Práce a mzda 2012, č. 11

¹⁶ Srov. § 27 odst. 2 ZP ve znění po doprovodné novele

- k ujednáním, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce (§ 23 odst. 2 věta druhá ZP)
- k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně (§ 27 odst. 1 ZP).

Obdobné ustanovení bylo vloženo **i do § 305 odst. 1 ZP věta druhá upravující¹⁷ vnitřní předpis zaměstnavatele**: pokud by zaměstnavatel ve vnitřním předpisu ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva, je takové právní jednání zdánlivé, protože se k němu podle zákona nepřihlíží. Na rozdíl od kolektivní smlouvy však není vnitřní předpis jako takový považován za zdánlivé právní jednání zaměstnavatele, pokud nebyla dodržena písemná forma požadovaná zákonem; v tomto případě zákon zachovává původní právní úpravu podle níž je vnitřní předpis neplatný.¹⁸

Zdánlivost právního jednání jako důsledek nedodržení zákonem požadované písemné formy zákon však nevyvozuje v případě smluv, na jejichž základě vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, tj. v případě **pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změn**. Zákon sice bez jakékoli výjimky požaduje pro tyto smlouvy písemnou formu a její nedodržení má za následek neplatnost, avšak zároveň chrání zaměstnance v situaci, kdy na základě smlouvy neplatné z tohoto důvodu bylo započato plnění. Ustanovení § 20 ZP výslovně říká, že „nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“¹⁹

2.6. Zdánlivost právního jednání jako důsledek nedodržení zákonem požadované písemné formy však doprovodná novela zákoníku práce nejvíce využívá u jednostranných právních jednání směřujících k zániku základních pracovněprávních vztahů. Na rozdíl od dřívější právní úpravy, která s nedodržením písemné formy **u výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době** spojovala neplatnost tohoto jednání, a to nezávisle na tom, zda právní úkon činil zaměstnavatel nebo zaměstnanec, současná právní úprava stanoví, že k takovému jednání se nepřihlíží, tj. ve smyslu § 554 NOZ jde o jednání neexistující, zdánlivé. Tato úprava v doprovodné novele zákoníku práce mění dosavadní právní úpravu, a to přímou změnou textu zákoníku práce; zároveň však představuje odchýlení se i od úpravy nového občanského

¹⁷ Srov. § 305 odst. 1 ZP

¹⁸ Srov. § 305 odst. 2 ZP

¹⁹ K tomuto již ovšem nutno poznamenat: individuální pracovněprávní nároky zaměstnanec jsou tímto způsobem chráněny, avšak zároveň je takový vztah z hlediska veřejnoprávního posuzován jako správní delikt stíhaný relativně vysokými pokutami vůči zaměstnavateli podle § 12 odst. 1 písm. b) nebo § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zákonku, který s nedodržením zákonem stanovené písemné formy právního jednání zdánlivost (neexistenci) nespojuje.

Zvolené řešení v novele zákoníku práce přináší tak nejenom otázky teoretické povahy, avšak zároveň přináší řadu zásadních otázek pro právní praxi. Zcela logicky nastoluje otázku, jaká právní situace nastane, jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec ústně prohlásí svou vůli pracovní poměr skončit a v souladu se svým prohlášením jedná. Přímou odpověď v zákoníku práce na tuto situaci v současné podobě nenalezneme; v ustanoveních §§ 69 až 72 ZP jsou řešeny pouze právní důsledky neplatnosti právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, speciální úpravu pro případy zdánlivého právního jednání však zákoník práce neobsahuje.

Porovnejme tedy právní situaci při rozvazování pracovního poměru podle původní právní úpravy a po doprovodné novele zákoníku práce:

- **Zákoník práce ve znění platném do 31. 12. 2013** mezi vadami právních úkonů z hlediska právních důsledků nerozlišoval; zásadně s nimi spojoval neplatnost, a to v podstatě neplatnost relativní. Zaměstnanci i zaměstnavatel měli možnost dovolat se neplatnosti skončení pracovního poměru a v takovém případě pracovní poměr i nadále trval. K dovolání se neplatnosti zákon vyžadoval včasné podání žaloby k soudu, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr neplatným právním úkonem skončit. Stanovená dvouměsíční lhůta je lhůtou propadnou (prekluzivní), její zmeškání (popř. vědomé nevyužití) znamenalo, že neplatnost právního úkonu již nebylo možno použít a pracovní poměr na jeho základě platně skončil, bez ohledu na důvod neplatnosti.²⁰ Právní úprava tedy dávala oběma smluvním stranám možnost bránit se proti protiprávnímu rozvázání pracovního poměru, zároveň však řešila skončení pracovního poměru v případě, že druhá strana o pokračování pracovního poměru za dané situace neměla zájem.

Nová právní úprava v důsledku **změny obsažené v doprovodné novele zákoníku práce** rozlišuje dva základní postupy při protiprávním rozvázání pracovního poměru, a to

- neplatná právní jednání, směřující k rozvázání pracovního poměru, pro která platí i nadále úprava §§ 69 až 72 včetně dvouměsíční propadné lhůty pro podání žaloby soudu; třeba poznamenat, že tato úprava se vztahuje i na ústně sjednanou dohodu o rozvázání pracovního poměru, protože v tomto případě doprovodná novela zákoníku práce porušení zákonem stanovené písemné formy neprohlašuje za zdánlivé právní jednání, ale za jednání neplatné.
- zdánlivá právní jednání, která se podle zákona považují za neexistující a nelze s nimi tedy spojit právní zánik pracovního poměru a to ani v tom případě, že by s tím dotčená smluvní strana souhlasila. Zákoník práce však nedává

²⁰ K podrobnostem zmíněné právní úpravy a judikatuře k této problematice viz zejména BĚLINA, M – DRÁPAL, L a kol.: *Zákoník práce*, komentář, Praha, 2012, C.H.Beck; ISBN 978-80-7179-251-2

odpověď na otázku, jaký postup má být zvolen v případě, že zaměstnavatel či zaměstnanec se následně chová jako při platné výpovědi (okamžitým zrušení pracovního poměru, popř. zrušení pracovního poměru ve zkušební době), bez ohledu na zdánlivost tohoto jednání. Žaloba podle § 72 zřejmě nepřichází v úvahu ²¹ a v úvahu nepřichází ani dvouměsíční prekluzivní lhůta, jejímž marným uplynutím by došlo k určitému uznání platnosti rozvázání pracovního poměru. Hrozí zde v některých případech právní nejistota nejen, pokud jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, ale i o jejich vztah k jiným subjektům, mimo jiné o povinnosti v oblasti sociálního pojištění.

Nejjednodušší situace nastane nepochybně tehdy, jestliže zaměstnavatel i zaměstnanec budou i nadále pokračovat v plnění svých závazků z pracovního poměru, tj. zaměstnavatel bude i nadále přidělovat zaměstnanci práci, odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě a zaměstnanec bude podle pokynů zaměstnavatele tuto práci vykonávat. Tato situace zpravidla nastane tehdy, jestliže skutečně vůle rozvázat pracovní poměr neexistovala, popř. při nedostatku její vážnosti; složitější situace může ovšem vzniknout tehdy, jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec skutečně projevil vůli tohoto obsahu, pouze nebyla nedodržena zákonem stanovená písemná forma. V těchto případech bude další postup záviset do značné míry na tom, jaké konkrétní jednání následovalo a za jakých okolností: v podstatě nastává obdobná situace jako při porušování povinností z pracovního poměru za jeho trvání. Jaké nároky v konkrétní situaci dotčené smluvní straně vzniknou, závisí na konkrétních okolnostech každého jednotlivého případu a v souvislosti s konkrétní situací bude zřejmě třeba volit i odpovídající právní prostředky k ochraně a uplatnění práv z pracovního poměru. V žádném případě však zdánlivé právní jednání samo o sobě nemůže vést ke skončení pracovního poměru.

2.7. V zásadě shodná právní úprava byla doprovodnou novelou zákoníku práce zvolena i pro **skončení pracovněprávních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pro odstoupení od pracovní smlouvy** podle § 34 odst. 3 a odst. 4 ZP.

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poměrně kusá; právní poměry se řídí přiměřeně ustanoveními o pracovním poměru s výjimkou těch ustanovení, jejichž použití je v § 77 odst. 2 ZP výslovně vyloučeno, mezi nimiž je uvedena i právní úprava skončení pracovního poměru. U dohody o pracovní činnosti zákon předpokládá smluvní úpravu skončení tohoto pracovněprávního vztahu. Pokud způsob a podmínky skončení v dohodě o pracovní činnosti nebyly ujednány, pak zákoník práce umožnil její zánik dohodou zaměst-

²¹ Shodně MORÁVEK, J.: *K vybraným aspektům dopadu NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů*, in: Pracovní právo a nový občanský zákoník, Pracovní právo 2013, Masarykova univerzita, ISBN 978-80.210-6718-9

nance a zaměstnavatele nebo výpověď s 15 denní výpovědní dobou, a to z jakéhokoli důvodu, popř. bez uvedení důvodů. Možnost okamžitého zrušení pracovního poměru však byla připuštěná pouze tehdy, jestliže to vyplývalo z ujednání smluvních stran, a to je v případech, stanovených při okamžitém zrušení pracovního poměru. Způsob skončení pracovněprávního vztahu, založeného dohodou o provedení práce zákon neřešil, minimálně lze předpokládat možnost skončení dohodou účastníků, příp. smluvní úpravu způsobu ukončení tohoto vztahu

Doprovodná novela zákoníku práce tuto právní úpravu doplnila výslovnou úpravou výpovědi i okamžitého zrušení obou dohod, v níž stanovila požadavek písemné formy, při jejímž nedodržení se k právnímu jednání nepřihlíží. V těchto případech tedy rozvázání ústní výpovědi nebo ústním okamžitým zrušením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je právním jednáním zdánlivým.

Podobný dopad doprovodné novely zákoníku práce je i v případě odstoupení od pracovní smlouvy podle § 34 odst. 3 a odst. 4 ZP: odstoupí-li zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozvěděl a nedodrží zákonem stanovenou písemnou formu tohoto právního jednání, jde rovněž o jednání zdánlivé, k němuž se nepřihlíží.

3. Zakázaná právní jednání v pracovněprávních vztazích a jejich zdánlivost

3.1. Zdánlivost právního jednání doprovodná novela zákona práce prohlašuje v celé řadě ujednání, která jsou v pracovněprávních vztazích zakázána, přestože obecně v soukromém právu jinak přípustná jsou. Důvodem je především zákonná ochrana postavení zaměstnance, která nepřipouští taková ujednání, která by znamenala znevýhodnění zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli, popř. jsou v rozporu s povahou pracovněprávních vztahů sice závazkových, avšak důsledně vázaných osobním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

K takovým právním jednáním nepochybně patří celá řada jednání výslovně zákoníkem práce zakázaných:

- je zakázáno, aby se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele (§4a odst. 4 ZP); nelze tak učinit ani dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, ani jednostranným právním jednáním zaměstnance. Tento zákaz se vztahuje na celý okruh práv, vyplývajících z pracovněprávního vztahu, navíc speciální úprava platí pro ochranu mzdy a obdobných práv: zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mzdu, plat a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (§ 346 c) ZP). K právnímu jednání, které by mělo výše uvedený zakázaný obsah nelze přihlížet, nemělo by tedy žádný dopad na

vznik a trvání příslušných práv zaměstnance a na povinnost plnění ze strany zaměstnavatele,

- zaměstnavatelé nesmí zaměstnanci ukládat za porušení povinností vyplývajících ze základních pracovněprávních vztahů peněžní postihy ani je od něho vyžadovat (§ 346b odst. 1 ZP). Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance se týká řízení procesu práce při výkonu závislé práce, tj. je soukromoprávním vztahem, v němž nemá zaměstnavatel postavení veřejného orgánu, oprávněného udělovat pokuty a v němž mohou být využívány jen sankce soukromoprávní povahy (náhrada škody, bezdůvodné obohacení, ukončení pracovního vztahu pro porušení povinnosti); zákon nepřipouští ani možnost dohodnout smluvní pokutu, s výjimkou smluvní pokuty za porušení konkurenční doložky ze strany zaměstnance (§ 346d odst. 7 ZP),
- je zakázáno přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (§ 346b odst. 2 ZP), k právním jednáním, která by směřovala k tomuto účelu, nelze přihlížet. Bylo by tedy považováno za jednání zdánlivé, nevyvolávající zamýšlené právní následky,
- zaměstnavatel nesmí ani jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance, který se zákonným způsobem dovolává svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 346b odst. 4 ZP).

3.2. Doprovodná novela zákoníku práce přináší dále ustanovení, jimiž vylučuje nebo omezuje použití některých občanskoprávních institutů. Jejich uvedení v zákoníku práce má zákazovou povahu, nelze je tedy subsidiárně použít příslušná ustanovení NOZ, a to ani v tom případě, že by obě strany souhlasily. Subsidiárních použití těchto taxativně vyjmenovaných občanskoprávních institutů by zřejmě nebylo možné ani v tom případě, že by výslovně nebyly v textu zákoníku práce uvedeny, vzhledem k požadavku, že použít subsidiárně lze pouze ta občanskoprávní ustanovení, pokud neodporují základním zásadám pracovního práva, v prvé řadě zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Zvolený způsob právní úpravy je výhodnější, nevyžaduje dokazování, že jejich použití je v rozporu se základními zásadami pracovního práva. Neznamená to však podle mého názoru, že tím je automaticky předpokládána shoda ostatní občanskoprávní úpravy se základními zásadami pracovního práva; okruh občanskoprávních ustanovení vyloučených ze subsidiárního použití může být významně širší v závislosti na konkrétních podmínkách každého právního případu.

K výslovně zakázaným právním institutům v pracovněprávních vztazích patří především některé právní instituty zajištění nebo utvrzení závazků:

- zcela zakázáno je použití zadržovacího práva, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance. Zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vniklého v základním pracovněprávním vztahu je zakázáno (§ 346d odst. 2 ZP),
- zástavní právo k zajištění dluhu ze základního pracovněprávního vztahu je sice v zásadě možné, nelze však takto zajistit dluh, který má zaměstnanci

vzniknout teprve v budoucnu a zástavou nemůže být věc, k níž vznikne zaměstnanci vlastnické právo teprve v budoucnu (§346d odst. 1 ZP),

- je zakázáno použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jejich část a jejich náhrady k zajištění dluhu. Tato práva tedy nemohou být použita k zajištění, výjimku tvoří pouze dohoda o srážkách ze mzdy (§ 144a odst. 2 ZP).

Zákonný zákaz se vztahuje konečně i na občanskoprávní instituty, které jsou v rozporu s osobní povahou pracovněprávního vztahu a narušují individuální vazbu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Doprovodná novela zákoníku práce zakázala:

- postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec nebo zaměstnavatel vůči druhé smluvní straně, na jinou osobu (§ 346d odst. 4 ZP). Zvláštní zákaz obsahuje § 144a odst. 1 ZP, výslovně vylučující postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu. Postoupit nelze ani pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- převzetí dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli nebo dluhu zaměstnavatele vůči zaměstnanci jinou osobou (§ 346d odst. 5 ZP),
- závazky zaměstnanců ke společnému a nerozdílnému plnění povinností (solidární závazky, § 346d odst. 6 ZP),
- nejsou dovolena ani právní jednání, která by zaměstnance nebo zaměstnavatele zavazovala k uzavření smlouvy se třetí osobou, pokud jejím obsahem mají být práva a povinnosti zaměstnavatele nebo zaměstnavatele (§ 346d odst. 3 ZP).

3.3. Doprovodná novela zákoníku práce ve všech uvedených případech stanovila, že k porušení těchto zákazů se nepřihlíží. Všechna právní jednání jsou tedy považována za zdánlivá, neexistující. Je vhodné si položit otázku, zda by nebylo možné řešit situaci – alespoň v některých případech absolutní neplatností, protože zpravidla právní jednání bylo učiněno, byť i se závažnými vadami; nicméně právní úprava je jednoznačná a bude rozhodující, jaké problémy přinese praxe a jakým způsobem budou soudy tato ustanovení aplikovat.

Závěr

Problematika uvedená v této stati je poměrně úzkým okruhem otázek, které přináší v českém pracovním právu rekodifikace soukromého práva a bude pochopitelně třeba podrobného teoretického rozpracování všech legislativních podnětů a zkušeností, které přinese aplikační praxe. Určité problémy pro praxi vyplynou i z přechodných ustanovení k doprovodné novele zákoníku práce, z níž vyplývá, že novou koncepcí úpravy právního jednání lze použít až na pracovněprávní vztahy, které vznikly nejdříve v den nabytí účinnosti doprovodné novely zákoníku práce. Vezmeme-li v úvahu, že naprostá většina pracovněprávních vztahů vznikla před 1. 1. 2014 a že jejich podstatná část může trvat ještě poměrně řadu let, lze

přepokládat relativně dlouhodobou paralelní účinnost staré a nové právní úpravy, např. v otázkách rozvazování pracovněprávních vztahů.

Resumé

The issue presented in this paper is relatively narrow range of questions posed in the Czech labor law recodification of private law and will of course need detailed theoretical elaboration of legislative initiatives and experiences that bring application in practice. Certain problems arise from the practice of transitional provisions for accompanying amendments to the Labour Code, which suggests that a new concept of legal acting can be applied to the employment relationship that existed in the earliest effective date of the accompanying amendment to the Labour Code. Taking into account that the vast majority of labor relations established before 1.1, 2014, and that a substantial part may still take quite a number of years, can expect relatively long parallel efficiency of old and new legislation on issues such as the termination of employment relationships.

Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v podmínkách globalizace

Věra Štangová¹

Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích vyplývá z ochranné funkce pracovního práva, která je jeho funkcí nejdůležitější. Je to důvod, proč pracovní právo vzniklo a stále existuje. Další důležitou funkcí je funkce organizační, nazývaná též hospodářsko-organizační, směřující k ochraně zájmů zaměstnavatele, k vytváření podmínek pro plnění jeho úkolů. Poskytuje mu zejména nástroje pro organizaci a řízení výkonu práce jeho zaměstnanci za účelem realizace jeho činnosti, a to i s ohledem na měnící se ekonomickou situaci.²

1. Ochranná funkce pracovního práva

Pojetí ochranné funkce pracovního práva na začátku XXI. století je nepochybně odlišné než v jejích počátcích, tj. ve druhé polovině XIX. století, kdy především se rozvíjelo tzv. ochranné zákonodárství, z něhož se postupně vyvinulo pracovní právo.

První obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na území dnešní České republiky umožnil Všeobecný občanský zákoník rakouský (ABGB), který byl přijat v roce 1811. V hlavě XXVI upravil námezdní smlouvu, z níž se později vyvinula smlouva pracovní.

Občanský zákoník jako norma soukromého práva sice stanovil podmínky pro uzavření námezdní smlouvy, nemohl však stanovit podmínky výkonu práce, které v XIX. století – zejména v jeho první polovině – často ohrožovaly nejen zdraví, ale někdy i život pracujících osob. Začaly být vydávány předpisy směřující k ochraně zaměstnaných osob, nejdříve zejména dětí. Celým XIX. stoletím procházela snaha o úpravu pracovních podmínek, především délky pracovní doby, která původně činila až 16 hodin denně a byla postupně zkracována. Její úprava na osm hodin denně byla uskutečněna až v roce 1918 po vzniku samostatné Československé republiky.

¹ Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

² K funkcím pracovního práva podrobněji např.: GALVAS, M.: *Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového zákoníku práce*, Právník č. 9/2007, str. 1002 a násl.

Ochranná funkce pracovního práva byla původně zaměřena hlavně na ochranu pracovníka před nepříznivými vlivy práce a pracovního prostředí, to je její klasické, tradiční pojetí. V souvislosti se společenským a ekonomickým vývojem se postupně začala měnit a rozšiřovat. I v dnešní době je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považována za mimořádně důležitou. Zaměstnanci už sice zpravidla nevykonávají těžkou manuální práci jako v minulosti, ale existují jiné faktory – např. jednostranná dlouhodobá nadměrná zátěž, psychické napětí, stres, vlivy mechanizace, automatizace a robotizace, řízená klimatizace vzduchu atd.

Otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předmětem zvýšené pozornosti práva Evropské unie. Na rámcovou směrnici č. 89/391 EEC, jež bývá označována jako „základní zákon komunitárního práva na ochranu zdraví při práci“ navazuje několik dílčích směrnic zaměřených na specifické bezpečnostní a zdravotní požadavky ve vztahu k pracovnímu prostředí. Byly implementovány do našeho právního řádu a proto i právní úprava ČR vychází z prevence rizik. Jejím cílem je, aby ke škodám na životě a zdraví zaměstnanců pokud možno nedocházelo (ust. § 101 a násl. zákoníku práce).

Kde všude se v současné době nejvíce projevuje ochranná funkce pracovního práva? Jinými slovy kde v právní úpravě dochází k největšímu omezení smluvní svobody? Omezení smluvní svobody ve prospěch ekonomicky slabší strany smluvního vztahu, tj. zaměstnance, je typickým charakteristickým rysem pracovního práva nejen v Evropě, ale na celém světě. Stupeň tohoto omezení je však v různých zemích odlišný. Rozsah omezení smluvní volnosti v pracovním právu je s jakoukoliv smluvní oblastí soukromého práva zcela nesrovnatelný. Dosahuje takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno, prolíná celou úpravou pracovněprávních vztahů. Omezení smluvní svobody se uskutečňuje zákonodárstvím i kolektivní smlouvou.³

V roce 2006 byl v ČR po dlouhých a často velmi živých diskusích přijat nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Jeho hlavním cílem bylo naplnit jeden ze základních principů vyjádřených v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR – „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Zákoník práce přinesl liberalizaci pracovněprávních vztahů, posiluje princip smluvní volnosti jejich účastníků. Ústavní soud vyslovil stanovisko, že účastníkům pracovněprávních vztahů se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec. Zvolená koncepce je sice obecně liberálnější než úprava předchozí, tato volnost však nemůže být neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracov-

³ Pod. též: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář, 1. vydání, C.H.Beck, Praha 2012, str. 9

něprávního vztahu, tj. zaměstnance. Nový zákoník práce tedy posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.

Přesto pracovní právo stále obsahuje řadu kogentních norem. Jde hlavně o úpravu minimálních pracovních podmínek, které musí zaměstnavatel dodržet a u nichž nelze pro zaměstnance sjednat méně výhodnou úpravu, než stanoví zákon (jde např. o rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah, minimální dobu odpočinku atd.). Je možné uvést rovněž ustanovení o ochraně mzdy a již zmíněná ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Dále je to oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, kdy výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti je zákoníkem práce limitována.

Významná je rovněž úprava skončení pracovního poměru, která vychází z mezinárodních dokumentů, zejména z Úmluvy MOP č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Ve snaze o jeho stabilitu může zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Stále se vracejí diskuse o možnosti zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu. Podle mého názoru jde o otázku velmi diskutabilní, a to hlavně proto, že v současné době zejména v regionech s nedostatkem pracovních příležitostí by takovéto zrušení pracovního poměru mohlo být využíváno až příliš často.

Ochranná funkce pracovního práva se velmi silně projevuje i v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Předmětem častých diskusí je zejména právní úprava pracovních podmínek žen, hlavně žen těhotných a matek malých dětí. Jde zde hlavně o to, aby byly respektovány nejen fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání, ale i některé důvody další – např. vyšší nezaměstnanost žen než mužů a skutečnost, že převážná část mladých rodin nemůže žít z jednoho příjmu. Z těchto i dalších důvodů je – dle mého názoru – určitý stupeň ochrany práce žen nutný. Domnívám se, že zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích by měla být i nadále poskytována zejména těhotným ženám a matkám malých dětí. Rovněž legislativa EU vychází z požadavku ochrany žen při práci z důvodu mateřství.

Stanovení stupně míry ochrany těchto žen je však velice obtížným problémem – na straně jedné je třeba chránit oprávněné zájmy žen, na straně druhé však nelze přílišnou ochranou práce těchto žen odrazovat zaměstnavatele od jejich zaměstnávání. V souladu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace je nutno upravovat všude tam, kde je to možné a vhodné, stejným způsobem postavení zaměstnaných mužů a žen.⁴

V dobách ekonomické prosperity nejsou otázky ochranné funkce pracovního práva příliš aktuální, probíhají bez zvláštní pozornosti. Pokud ovšem economic-

⁴ Pod. též: ŠTANGOVÁ, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, str. 184-185

ký vývoj příznivý není, začne se o těchto otázkách více hovořit. Na straně jedné se zdůrazňuje nutnost ochrany, na straně druhé se diskutuje o přílišné ochraně zaměstnanců v některých případech právní úpravy.

2. Ke vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku

Na rozdíl od předchozího zákoníku práce, tj. zákona č. 65/1960 Sb., který byl na občanském zákoníku zcela nezávislý, historické vazby s občanským právem byly zpřetřhány, je nový zákoník práce s občanským zákoníkem propojen. V původním znění účinném od 1. 1. 2007 tomu tak bylo na základě principu delegované působnosti norem občanského práva v pracovněprávních vztazích, který byl zakotven v ust. § 4 zákoníku práce. Občanský zákoník je obecnou normou pro celé soukromé právo. Nálezem Ústavního soudu ČR publikovaným pod č. 116/2008 Sb. bylo ust. § 4 zrušeno, protože ÚS neshledal princip delegace, jak byl v tomto ustanovení zakotven, za souladný s principy právního státu.

Princip delegace byl nahrazen tradičním principem subsidiarity. Určitým problémem bylo, že nebyl v zákoníku práce výslovně deklarován. Až tzv. koncepční novela zákoníku práce, tj. zákon č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 normativně upravila použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v nově koncipovaném ustanovení § 4.

Na začátku roku 2014 došlo v právním řádu ČR k mimořádně významné události – k rekodifikaci soukromého práva. Týká se samozřejmě i práva pracovního, proto je nutno jí věnovat pozornost – alespoň ve stručnosti a do značné míry v obecné rovině – i na tomto místě.

Dnem 1. 1. 2014 nabyl účinnosti nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb.⁵ Tímto dnem nabyl účinnosti též tzv. změnový zákon, tj. zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Jeho část 65. mění zákoník práce. Účelem změnového zákona je promítnout četné změny, které přináší nový občanský zákoník (dále též „NOZ“) do příslušných právních předpisů, včetně zákoníku práce. NOZ přináší změny terminologické i některé nové instituty, příp. dosavadním institutům dává nový obsah.

I po přijetí NOZ zůstává zákoník práce samostatným právním předpisem, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Základní pracovněprávní vztahy, tj. pracovní poměr a právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mají v rámci soukromoprávních vztahů do značné míry specifické postavení. Zpravidla totiž jde o déletrvající osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a respektuje jeho pokyny k výkonu

⁵ V rámci nové soukromoprávní úpravy nabyly dnem 1. 1. 2014 účinnosti i 2 další zákony – zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém.

práce. Jedním z definičních znaků pracovněprávních vztahů je právě osobní povaha vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁶

Tuto skutečnost uznává i NOZ, který základní pracovněprávní vztahy neupravuje, což výslovně vyjadřuje v § 2401. Podle tohoto ustanovení *pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon* (tj. zákoník práce). *Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*

Jak bylo konstatováno výše, vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je založen na principu subsidiarity. Podle ust. § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li tento zákon použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva. Jejich demonstrativní výčet je uveden v § 1a zákoníku práce. Vzhledem k tématu článku chci uvést alespoň zásadu zakotvenou v písm. a), což je *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.*

Podle ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce *zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují jejich hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*

Výčet ustanovení NOZ, která se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí obsahuje ust. § 346d zákoníku práce:

- *Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.*
- *Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.*
- *Zaměstnanec ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.*
- *Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.*
- *Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.*
- *Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.*
- *Smluvní pokuta smí být ujednána jen, stanoví-li to tento zákon.*

⁶ Ke vztahu zákoníku práce a NOZ pod. též: VYSOKAJOVÁ, M.: *Změny v zákoníku práce v souvislosti s NOZ*, Rekodifikace & praxe č. 7/2013, str. 3 a násl.

Jestliže by se smluvní strany od této úpravy odchýlily, nebude se k tomu podle § 346d zákoníku práce přihlížet. Znamená to, že takovéto jednání bude právně bezvýznamné.

Ustanovení § 4a zákoníku práce upravuje možnosti odchýlení se od právní úpravy.

- *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*
- *Podle odst. 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinnosti zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*
- *Od ustanovení uvedených v § 363 (v němž jsou soustředěna ta ustanovení zákoníku práce, v nichž jsou zapracovány předpisy práva EU), je možno se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.*
- *Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*

Není cílem tohoto článku analyzovat všechny změny, které do zákoníku práce přinesla s účinností od 1. 1. 2014 nová soukromoprávní úprava, ani je hodnotit. Již v době přípravy návrhů zákonů nebyly zdaleka všechny změny přijímány pozitivně, byly předmětem velkých diskusí. Hodnotit, jak se projeví v praxi, by bylo zcela předčasné – to ukáže až rozhodovací praxe soudů. Již dnes je však možno konstatovat – a vyplývá to i z ustanovení zákoníku práce a NOZ, která jsem uvedla – že právní úprava ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zůstává zachována.

3. Vliv globalizace světové ekonomiky na ochrannou funkci pracovního práva

Díky globalizaci světové ekonomiky dochází ve společnosti k závažným změnám, jež působí i na pracovní právo a jeho ochrannou funkci. Projevují se například v tom, že v naší zemi přibývají velcí zaměstnavatelé – nadnárodní společnosti, současně je ovšem v ČR poměrně hodně malých a středních zaměstnavatelů, pro které bývá přílišná ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích velmi problematická. Zároveň je třeba říci, že pracovní právo jako základní právní odvětví upravující využívání závislé práce, tj. práce vykonávané ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance, musí reagovat na změněné ekonomické podmínky a celkovou situaci. Zejména vytváření velkého tržního prostoru – hlavně vnitřního trhu Evropské unie – vede k tomu, že řada podniků se musí vypořádat s novou situací, některé z nich musí projít restrukturalizací, podniky se prodávají, převádějí, dochází k hromadnému propouštění, k platební neschopnosti zaměstnavatele atd.

Globalizační procesy v Evropě vyžadují přesuny zaměstnanců z jedné země do druhé podle potřeby zaměstnavatele. Ve snaze dosáhnout co nejnižších nákladů na pracovní sílu přesouvají nadnárodní korporace i velké firmy výrobu do zemí s nejnižší mírou ochrany pracovní síly a tudíž i s nejnižšími náklady. Řada velkých firem přesouvá výrobu do jihovýchodní Asie. Jistě nechceme, aby ochrana pracovních podmínek zaměstnanců v těchto zemích ovlivnila úroveň pracovních podmínek v Evropě.

V souvislosti s probíhajícími změnami se již několik let projevuje snaha o větší flexibilitu v zaměstnání, objevují se stále kritičtější názory na přílišnou ochranu poskytovanou zákoníkem práce zaměstnancům a na nutnost určitých změn. Začínají být preferovány pracovní poměry na dobu určitou, pracovní poměry na částečný úvazek – zde musím podotknout, že pracovní poměry na částečný úvazek jsou v řadě členských států EU právní úpravou chráněny méně než pracovní poměry na úvazek plný, což u nás zatím není. Jsou hledány nové formy zaměstnávání, někdy označované jako prekérní – prekérnost spočívá právě v nižší míře ochrany zaměstnance. Snaha o větší flexibilitu je v rozporu se snahou o stabilitu pracovního poměru, dokonce je možné říci, že jde o jakýsi střet mezi nimi. Jde o závažný problém současného pracovního práva.⁷

Z uvedeného je zřejmé, že pracovní právo se od samého začátku rozvíjelo jako právo ochranné. Takto je zatím do značné míry pojímáno i v současné době na úrovni práva Evropské unie. Pod vlivem globalizace světové ekonomiky a rovněž pod vlivem světové hospodářské krize se však obsah pracovního práva začíná přehodnocovat. I Evropská unie již vzala na vědomí celosvětový trend směřující k nutnosti určité liberalizace pracovního práva, jak vyplývá i ze „Zelené knihy Rady EU z 23. 11. 2006: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu XXI. století“. Vychází z toho, že před evropskými trhy práce stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a současně maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. Zdůrazňuje se tak potřeba upravit pracovníprávní předpisy směrem k podpoře flexibility v kombinaci s jistotou zaměstnání. Zelená kniha svědčí o tom, že EU si uvědomila potřebu zvýšení své konkurenceschopnosti vůči ostatním zemím světa. Vychází ze skutečnosti, že vlivem rychlého technického pokroku, zesílené konkurence vyplývající z globalizace, mění se poptávky spotřebitelů a významného růstu odvětví služeb se ukazuje potřebnost větší flexibility v oblasti pracovního práva.⁸

Flexibilita nutně přináší menší míru právní regulace nebo dokonce spíše potřebu deregulace. Znamená možnost smluvních stran pracovníprávních vztahů

⁷ O tom, že liberalizace pracovního práva a především „flexibilita“ jsou již několik let významným fenoménem pracovního práva svědčí mj. skutečnost, že na XVIII. světovém kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, který se konal v září 2006 v Paříži, bylo jako první do diskuse vybráno téma „liberalizace obchodu a pracovního práva“.

⁸ K otázkám flexibility podrobněji: HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*, Praha, Auditorium 2009

upravit si vzájemná práva a povinnosti co možno nejsvobodněji, pokud možno s minimálním omezením ze strany zákonodárce ať již národního či evropského. Sociální jistota naopak znamená ochranu pracovního trhu, ochranu pracovních podmínek, tj. zásahy zákonodárce jak národního, tak i evropského. Pojmy flexibilita a jistota tak jdou svým způsobem proti sobě.

Flexibilita směřuje zejména k umožnění rychlejších a méně omezených změn základních pracovněprávních vztahů tak, aby hlavně zaměstnavatelům umožnily reagovat na měnící se ekonomické podmínky, na úspěšnost či neúspěšnost jejich podnikání. Představy některých zaměstnavatelů vypadají dokonce tak, že pracovní právo by jim mělo umožnit disponovat se svými zaměstnanci bez jakýchkoli omezení, chtěli by stanovit pracovní a mzdové podmínky podle vlastního uvážení a hlavně by si přáli propouštět zaměstnance bez jakýchkoliv omezení. Je však toto možné? Jaké jsou limity právní regulace v podmínkách regulace v pracovním právu? Lze umožnit flexibilitu pracovního práva bez jakéhokoliv omezení nebo existují nějaké objektivní hranice, v nichž se představy o pružné právní úpravě musí pohybovat?

Potřeba vyšší flexibility pracovního práva je jasná, ale i flexibilita má své limity. Je možné říci, že hranicí, která omezuje flexibilitu právní úpravy v obecném smyslu jsou základní lidská práva, zejména práva sociální, která představují základní míru sociálního postavení jednotlivce i jeho postavení v pracovním procesu. Tato práva jsou garantována nejen vnitrostátním zákonodárstvím, ale i právem Evropské unie a právem mezinárodním.

Především musí být vždy respektováno právo na ochranu lidské důstojnosti, které je garantováno Listinou základních práv a svobod ČR a je zakotveno i v čl. 1 Listiny základních práv EU, podle něhož je lidská důstojnost nedotknutelná, musí být respektována a chráněna. Lidská důstojnost je součástí podstaty práv stanovených touto Listinou. Musí být proto respektována i tam, kde určité právo omezuje.⁹

Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích se vyvíjí, je nutno na ni nazírat a vnímat ji v kontextu společenského a ekonomického vývoje. Míra ochrany zaměstnanců by měla být taková, aby právní úprava ještě chránila oprávněné zájmy zaměstnanců, ale současně i taková, aby nepřispívala k tomu, že zaměstnavatelé právní úpravu nerespektují nebo obcházejí, čímž by ztrácela svůj smysl. Tato úloha je jistě velice složitá, ale je nutno o ni stále znovu a znovu usilovat.

⁹ K otázce práva na ochranu lidské důstojnosti podrobněji: BARANCOVÁ, H.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*, Aleš Čeněk, Plzeň 2012, str. 61 a násled.

Rozhodčí řízení o důvodnosti skončení pracovního poměru

Martin Štefko¹

Tento článek pojednává o rozhodčím řízení podle zákona o závodních výborech s cílem předestřít na dobové úpravě možnosti i předosti rozhodčího řízení ve sporech o skončení pracovního poměru. Právní úprava v zákoně o závodních výborech zajistila dostatečným způsobem ochranu zaměstnanců a je vhodným podkladovým materiálem pro úvahy o reformě rozhodování pracovních sporů v současnosti.

1. Úvod

Citlivou otázkou nejen sociálních práv je jejich vymahatelnost. V oblasti pracovních sporů v České republice to dokládají též uveřejněné statistiky délky soudních řízení. Ač počet pracovních sporů od roku 1983 nepřetržitě klesá (v absolutních číslech z 21.778 v roce 1983 na 5.578 v roce 2011; což je mimochodem pouze 0,7 % z původního počtu),² délka soudních řízení se zásadním způsobem nezkracuje. Právě naopak. Měřeno ode dne nápadu do dne nabytí právní moci trvalo soudní řízení v pracovní věci v roce 2011 v průměru 580 dní, zatímco např. před 12 lety 554 dní. Jistý pokrok zde ovšem patrný je. Čísla z roku 2011 jsou druhá nejnižší od roku 1999 (!) Kratší dobu (byť pouze o jeden den) trvalo v průměru soudní řízení pouze v roce 2000.³ Přeneseme-li si ovšem tato neživá čísla do reálného života, pak stále spokojeni být nemůžeme.⁴ Nejčastěji řeše-

¹ doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

² Ministerstvo spravedlnosti ČR: Statistický přehled soudních agend, první část, rok 2011, str. 192.

³ Ministerstvo spravedlnosti ČR: Statistický přehled soudních agend, druhá část, rok 2011, str. 33 a 40.

⁴ Stejně tak ESLP, který řadí rozhodnutí v pracovněprávních věcech mezi tzv. řízení privilegovaná vzhledem ke svému předmětu, tak rozhodnutí *Jirů*, § 47; *Araguas proti Francii*, rozsudek, 9. 1. 2007, č. 28625/02, § 19; *Ruotolo proti Itálii*, rozsudek, 27. 2. 1992, č. 12460/86, § 17; srov. však *Menshakova proti Ukrajině*, rozsudek, 8. 4. 2010, č. 377/02, § 47; *Penttinen proti Finsku*, rozhodnutí, 5. 1. 2010, č. 9125/07, oddíl A. II. srov. KMEC, J., KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M. *Evropská úmluva o lidských právech*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 716. Jinak ke kritériím aplikovaným ESLP při posuzování přiměřenosti délky soudního řízení

ným typem pracovního sporu v roce 2011, stejně jako v jiných letech, byly spory v souvislosti s odměňováním zaměstnanců, odpovědností za škodu a o vzniku a trvání pracovního poměru. Jestliže v těchto závažných sporech bylo v průměru pravomocně rozhodnuto s tak značným časovým odstupem jako je rok a půl po zahájení pře, pak žádná ze stran sporu nebude považovat takto zpožděné rozhodnutí své pře za spravedlivé.⁵

I když můžeme správnosti oficiálních údajů pochybovat, nutí nás udávaná délka pracovních sporů k dotazu, zda existuje možnost, jak spor mezi smluvními stranami spočívající převážně v řešení právně jednoduchých otázek rozhodnout rychleji a méně nákladně. Platná právní úprava stranám, které nejsou schopny či ochotny se dohodnout na urovnání sporu o skončení pracovního poměru nerozhodčí variantou v podobě mediace či conciliace, moc na výběr nedává.⁶ I když (druhý) zákoník práce již výslovně arbitrabilitu pracovněprávních sporů nevyklučuje⁷ a zdá se, že tomu tak bude i nadále,⁸ relevantní judikatura pro arbitrabilitu nejen majetkových pracovněprávních sporů, ale též sporů spojených se skončením pracovního poměru stále postrádáme.⁹

Tak tomu ovšem nebylo vždy.¹⁰ Historickým příkladem nikoliv zahraniční, ale československé úpravy je prvorepublikový zákon ze dne 12. srpna 1921, č.

srov. Süßmann proti Německu, rozsudek velkého senátu, 16. 9. 1996, č. 20024/92, § 48; Frydlander proti Francii, rozsudek velkého senátu, 27. 6. 2000, č. 30979/96, § 43.

⁵ Srov. PICHRT, J.: *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*, Právní rozhledy 2013, č. 21, str. 725 a násl.

⁶ K faktorům ovlivňujícím výběr metody alternativního urovnání sporu srov. WINTROVÁ, A. a kol.: *Civilní právo procesní*, 4. Aktualizované vydání, Praha, Linde 2006, autor P. Smolík, str. 670.

⁷ Oporu pro tvrzení, že veškeré spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z pracovního poměru anebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (bez ohledu na to, zda se jednalo o majetkové nebo jiné spory) projednávají a rozhodují soudy, nalezla doktrína v ust. § 207 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, v redakci od 1.2.1991 (k formulační změně pak došlo zákonem č. 74/1994 Sb.). K tomu srov. SOUČKOVÁ, M.: *Novela zákoníku práce*, Právní rozhledy 1994, č. 5, str. 145.

⁸ Návrh změny zákoníku práce doplňující do zákona ust. § 3a zůstal do rozpuštění Poslanecké sněmovny PČR ve druhém čtení. Jednalo se o poslaneckou iniciativu, sněmovní tisk 618. Předmětné ust. § 3a mělo mít dvě věty, každou v jednom odstavci: „*Spory z pracovněprávních vztahů projednávají a rozhodují soudy. Od ustanovení tohoto odstavce není možné se odchýlit. Pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které obsahují rozhodčí doložku, jsou v této části neplatné.*“ Účinnost byla navrhována od 1.1.2013. Předmětný návrh výbory buď neprojednaly, nebo vydaly usnesení bez stanoviska. Více srov. zde <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=618> (Cit.: 1.2.2014). K podstatě návrhu skvěle vystihující PICHRT, J.: *Zakazuje se vstup všem vandrováním, protože nevíme, kdo je lump*, Hospodářské noviny ze dne 8.2.2013, str. 8.

⁹ Srov. DRÁPAL, L., BUREŠ, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II* Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 707. V rámci grantového výzkumu byla v roce 2013 provedena analýza judikatury (zatím pouze) krajských soudů, v níž se ukázalo, že krajské soudy v těchto případech rozhodují naprosto ojedinele.

¹⁰ Poslední úprava rozhodčího řízení v pracovních sporech byla obsažena v ust. § 208 až 216 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce a byla zrušena s účinností od 1.2.1991. Předmětná ustanovení

330 Sb., o závodních výborech (dále „zákon o závodních výborech“). Dle této úpravy rozhodovala rozhodčí komise do 7 dnů s konečnou platností. Tato úprava byla přijata v době, kdy Československo stálo v čele doslova revolučních změn v právu,¹¹ v době skutečného rozvoje sociální legislativy. Zákon o závodních výborech nám tak umožňuje na příkladu vlastní, byť historické, právní úpravy analyzovat možnosti rozhodčího řízení v pracovních sporech, včetně nejčastějších námitek, které jsou vůči rozhodčímu řízení ve sporech o skončení pracovního poměru vznášeny.¹² Jde zejména o objektivní arbitrabilitu pracovních sporů, způsob ustavení rozhodčí komise a obavy před využitím rozhodčího řízení k obejití ochrany poskytované pracovním právem. O všech těchto námitkách lze odpovědně diskutovat na základě domácí právní úpravy, s níž nás navíc pojí více než bohaté aplikační zkušenosti.

2. Příprava návrhu zákona

Vytvoření osnovy k zákonu o závodních výborech je spojeno s výjimečnou osobou české sociální školy, ministrem Josefem Gruberem. Ač byl prof. Gruber významným národohospodářem, nebo možná právě proto, byly jeho život a dílo prodchnuty názorem, že „hospodářství není samo o sobě účelem, nýbrž jen prostředkem k dosažení co nejvyššího fyzického, duševního a mravního rozvoje nejen individuí, nýbrž i národa a lidstva“. Prof. Gruber tuto ideu tzv. hospodářské demokracie, která doplní demokracii politickou, vštěpoval nejen svým studentům během své dráhy akademické, ale tyto názory razil též v rámci své záslužné činnosti v Pražské obchodní komoře a během tajemnictví v Národohospodářském ústavě.¹³

upravovala procesní průběh rozhodčího řízení pracovněprávních sporů rozhodčími komisemi, které ustavovaly a řídily odborové orgány. Rozhodčí řízení bylo zrušeno zákonem č. 3/1991 Sb.

¹¹ Přijatých sice pod vlivem revolučních událostí v Rusku nikoliv však vynucených proletariátem. Zákon o závodních výborech byl schválen jako demokratický kompromisu.

¹² Srov. ROZEHNALOVÁ, N.; HAVLÍČEK, J.: *Rozhodčí smlouva a rozhodčí řízení ve světle některých rozhodnutí ...aneb quo vadis ...?* In Právní forum 2010, č. 3, str. 114 či HÝBLOVÁ, K. Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích, Dny práva – 2009 – Days of Law, Sborník z konference, viz také na http://www.law.muni.cz/edicni/dny_prava_2009/files/prispevky/rozhodci_rizeni/Hyblova_Karla_1307_.pdf.

¹³ Vedle své učitelské dráhy zastával prof. Gruber celou řadu významných veřejných funkcí. V prvé řadě je nutno zmínit generální sekretářství Národohospodářského ústavu při České Akademii a editorské práce na celých 30 ročních Obzoru národohospodářského. Výjimečnost osoby prof. Grubera, tentokrát po stránce manažerské, byla zdůrazněna zvláštní hrou osudu, kdy se v nelehké době stal nejen prvním předsedou nově založeného Sociálního ústavu ČSR, ale též ministrem práce a sociálních věcí. Z této pozice jako odborník, dobrý organizátor a politik se podílel na budování systému sociální ochrany obyvatelstva skutečně napříč celými dnes traktovanými obory práva pracovního a práva sociálního zabezpečení. Tak např. J. Gruber předložil parlamentu zákon o tzv. gentském systému, připravil vládní návrh osnovy zákona o nemocenském pojištění státních zaměstnanců, návrh osnovy o úpravě sociálních poměrů žurnalistů z povolání, participoval na organizaci vysoké školy žurnalistické a ustavil komisi pro vypracování vládní osnovy sociálního pojištění. V neposlední řadě se za Gruberova ministrování zaváděl do praxe zákon o osmihodinové

Pokud jde o přípravu vlastní osnovy zákona o závodních výborech nelze nezmínit ostrý kontrast s obvyklým způsobem přípravy dnešní legislativy. Jak vzpomíná Gruberův tehdejší podřízený E. Štern, prof. Gruber si jeho a dr. Picka zavolal a uložil jim ihned odjet do Německa za účelem sebrání praktických zkušeností s touto materií.¹⁴ Když pak z jednání odcházeli, jinak neformální prof. Gruber, jim slavnostně oznámil: „... *Budou to základy k počínající hospodářské demokracii, která nutně vyplyne a doplní demokracii politickou. Pracujte obezřetně a opatrně, ale s klidným vědomím, že plníte úkoly dne.*“

Zákon o závodních výborech vedle přelomové, nikoliv však revoluční instituce – závodního výboru¹⁵ – zřídil též rozhodčí komise, které řešily otázku nároku na mzdu nebo plat za dobu, po kterou musili být členové závodního výboru výjimečně a nevyhnutelně činní v pracovní době pro závodní výbor (ust. § 22 odst. 1 ve spojení s ust. § 26 odst. 1 zákona o závodních výborech). Tyto otázky by ovšem i dnes byla podle některých názorů doktríny¹⁶ považována za objektivně arbitrovatelné.¹⁷ Působnost rozhodčí komise se však vztahovala též na případ statusový, na propuštění (výpověď) dělníka nebo zřízence,¹⁸ který byl alespoň 3 roky nepřetržitě zaměstnán v podniku (ust. § 3 odst. 1 písm. g) zákona o závodních výborech).

pracovní době a pan ministr se zasloužil o důsledné uplatňování této nové ochranné legislativy zintenzivněním spolupráce s kontrolními orgány.

¹⁴ Jednalo se o tzv. Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920. Text zákona včetně historického exkurzu od A. Rehling jsou k dispozici zde http://www.1000dokumente.de/pdf/dok_0133_brg_de.pdf (Cit.: 29.1.2014). K vývoji myšlenky demokratismu v kolektivním pracovním právu na území dnešního Německa srov. RICHARDI, R.: *Betriebsverfassungsgesetz*, Band 1, Kommentar, C.H.Beck München 1981, str. 51 a násl.

Německý vývoj částečně přešlo Rakousko, kde se jednalo o Gesetz über die Errichtung von Betriebsräten vom 15. Mai 1919. K tomu srov. HUPPERT, S.: *Gesetz vom 15. Mai 1919 betr. die Errichtung von Betriebsräten*, Verband 1920.

¹⁵ Závodní výbor se povinně zřizoval pro každý samostatný výdělečně činný závod, v němž bylo trvale (celoročně) zaměstnáno aspoň 30 zaměstnanců a který trval aspoň půl roku od zahájení výroby. Závodem se dle ustanovení § 1 odst. 2 citovaného zákona rozuměla každá hospodářská jednotka, která se lišila správou nebo účtováním od správy nebo účtování jiných hospodářských jednotek téhož podnikatele. K vymezení pojmu hospodářská jednotka viz např. náleží NSS ze dne 29.1.1923, č. 1504. K vyloučení závodů bankovních náleží NSS ze dne 28.6.1923, č. 5252/23, u pojišťoven pak náleží NSS ze dne 15.1.1924, č. 20785/23.

¹⁶ BĚLOHLÁVEK, A.: *Arbitrabilita pracovních sporů*, Bulletin advokacie 9/2007, s. 23 a násl., dále BĚLOHLÁVEK, A. *Zákon o rozhodčím řízení*. Komentář. Praha, C. H. Beck, 2004, str. 32-33. Srov. též BĚLOHLÁVEK, A. *Soudní příslušnost v pracovních věcech s mezinárodním prvkem a arbitrabilita pracovních sporů*. Právo a zaměstnání, Praha, LexisNexis CZ, 2005, č. 7-8, str. 5.

¹⁷ Tj. být způsobilým předmětem rozhodčího řízení.

¹⁸ Zřízencem byla osoba, která podléhala penzijnímu pojištění dle zákona ze dne 5.2.1920, č. 89 Sb. z. a n., anebo mu podléhala, kdyby nebylo osvobození z pojistné povinnosti dle ust. § 2 dle cit. zákona.

3. Rozhodčí komise a její působnost

Rozhodčí komise byla považována za správní úřad.¹⁹ Rozhodčí komise byla 6-ti členná, přičemž předsedou byl povinně soudce z povolání,²⁰ obeznámený dle ust. § 26 odst. 2 zákon o závodních výborech ve věcech živnostenských,²¹ který byl jmenovaný předsedou příslušného sborového soudu. Ten mohl jmenovat předsedou jiného veřejného úředníka, pokud v daném místě nebylo soudu. Mohl být též jmenován náměstek či několik náměstků rozhodčí komise.²² Okresní politická správa jmenovala jednoho přísedícího jako odborného znalce z veřejných úředníků, kteří působili v sociálně-politické nebo národohospodářské oblasti. Dalšími členy komise byli dva zástupci zaměstnavatelů a dva zástupci zaměstnanců dle příslušných odborových organizací. Členství v rozhodčí komisi bylo čestné²³ a funkční období trvalo 4 roky. Složení senátu určoval předseda, mohl dle potřeby vytvořit i více senátů stejně složených. Závod se mohl nacházet též v působnosti více rozhodčích komisí.²⁴

Rozhodčí komise byla schopna usnášení, pokud bylo v senátě přítomno celkem šest osob z členů nebo jejich náhradníků, přičemž členové z řad zaměstnavatelů a zaměstnanců museli být zastoupeni stejně. Rozhodovalo se většinou hlasů. Při rovnosti hlasů rozhodoval názor předsedy, který proto musel být vždy výslovně konstatován.²⁵

Působnost rozhodčí komise byla omezena, a to jednak z hlediska věcné, jednak z hlediska aktivní legitimity pro zahájení tohoto řízení. Úkolem rozhodčí komise bylo pouze rozhodnout nejdůležitější otázky, o důvodnosti propuštění/výpovědi dělníka či zřízení. Ostatní související problémy, jako zejména otázky, do kdy trval pracovní poměr či kdy naopak skončil služební poměr nebo jaké

¹⁹ Nález NSS ze dne 4.11.1922, č. 12223.

²⁰ V části, v níž původně stanovil zákon o závodních výborech, že předseda jmenuje své náměstky, kterými mohou být veřejní úředníci znalí práva, v místech, kde není soudu, bylo ust. § 26 odst. 2 cit. zákona a ust. nařízení vlády ze dne 21. prosince 1921 č. 2 z r. 1922 Sb. z a n. prohlášeno NSS za neplatné v té části, ve které umožňovalo, aby i pro místa, kde byl soud, byl jmenován náměstkem úředník a nikoliv soudce z povolání. Viz nález z 30.9.1923, č.j. 8176/23.

²¹ Slovo živnostenských je nutno číst v dobovém kontextu. Význam obecného občanského zákoníku v rámci pracovního práva postupně klesal, počátkem 20. století obsahoval úplnou úpravu již jen nepatrné části pracovních (služebních) smluv. Kontinuální hospodářský, technický a společenský rozvoj vyústil v potřebu úpravy, jež nebylo možné v roce 1811 předvídat. Nejčetnější a nejvýznamnější pracovní smlouvy tak byly v podstatné části upraveny zvláštními (dobové živnostenskoprávními) veřejnoprávními předpisy.

²² Nález NSS z 10.9.1922, č. 8176.

²³ Předseda rozhodčí komise nebo jeho náměstek, stejně tak člen znalec anebo jeho náhradník měli ale právo na cestovné a stravné podle své hodnostní třídy.

²⁴ Srov. nález NSS z 11.12.1923, č. 21121.

²⁵ Nález NSS ze dne 10.7.1923, č. 5115.

nároky má propuštěný zaměstnanec, byly a zůstaly v působnosti obecných, resp. pracovních soudů.²⁶

Dle ust. § 3 odst. 1 písm. g) zákona o závodních výborech byla správa závodu povinna ihned sdělit propuštění (výpověď) dělníka nebo zřízence, který byl aspoň 3 roky nepřetržitě v podniku zaměstnán, závodnímu výboru, který mohl sledat propuštění (výpověď) zřejmě neodůvodněným a předložit věc do tří dnů se svým dobrozdáním rozhodčí komisi. Podnět pro zahájení řízení musel vyjít ze strany závodního výboru, na druhou stranu bylo nerozhodné, že k výpovědi došlo dříve, než byl závodní výbor zvolen.²⁷ Propuštěný zaměstnanec sám toto rozhodčí řízení zahájit nemohl. Pokud se zaměstnanec cítil propuštěn neprávem, ale závodní výbor neshledal toto propuštění „zřejmě neodůvodněné“, musel zaměstnanec zahájit řádné soudní řízení. Jelikož se jednalo stále o soukromoprávní poměr, nemohl na druhou stranu závodní výbor jednat proti výslovné vůli propuštěného zaměstnance.²⁸ Pokud nebyla třidenní lhůta dodržena, byl úkon závodního výboru vyloučen.²⁹ Lhůtu nebylo možno prodloužit.

Rozhodčí komise kromě rozhodování o propuštění dělníka či zřízence (a to i v případě, že se jednalo právě o funkcionáře závodního výboru)³⁰ udělovala též souhlas dle ust. § 22 odst. 2 zákona o závodních výborech k propuštění členů závodního výboru. Souhlasu však nebylo třeba, pokud byl člen závodního výboru propuštěn z důvodů, které opravňovaly zaměstnavatele k okamžitému propuštění zaměstnance podle ust. § 82 ž. ř. z. z roku 1885 nebo zákona o obchodních pomocnících z roku 1910, nebo obdobných zákonů platných na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Souhlas byl naopak potřeba v případě hromadného propouštění, pokud se nejednalo o zastavení výroby.³¹ Došlo-li k zastavení pouze části závodu, bylo na rozhodnutí rozhodčí komise, zda členům závodního výboru takovou ochranu poskytne.³² Stejná ochrana platila pro náhradníka závodního výboru,³³ nikoliv však pro kandidáta³⁴ či člena volebního výboru.³⁵ Dle judikatury se ovšem udělení souhlasu nepovažovalo za rozhodnutí rozhodčí komise o stížnosti či sporu, ale pouze za projev doplňující prohlášení zaměstnavatele. Proto nebylo

²⁶ Nález NSS ze dne 11.5.1923, č. 8055/23 a HORA, V.: *Československé civilní právo procesní*, III. díl, str. 254, reprint Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

²⁷ Nález NSS ze dne 4.11.1923, č. 12223.

²⁸ Srov. usnesení NSS ze dne 20.11.1922, č. 13921 a dále HORA, V.: *Československé civilní právo procesní*, III. díl, str. 254, reprint Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

²⁹ Srov. rozhodnutí NSS z 10. Zář 1923 č. 9841/23 publikované v příloze Soudc. Listů pod č. 24.

³⁰ Srov. nález z 11.5.1923, č. 8054.

³¹ Nález NSS ze dne 2.10.1923, č. 16282/23. K zastavení činnosti závodu se NSS vyjádřil např. v nálezu z 9.10.1923, č. 15805.

³² Nález NSS ze dne 2.10.1923, č. 16282.

³³ Tak nález NSS ze dne 9.2.1923, č. 1166/23. Rozhodčí komise byla oprávněna v případě náhradníka rozhodnout, zda mu vůbec tato ochrana náleží.

³⁴ Nález NSS ze dne 4.11.1922, č. 12223.

³⁵ Nález NSS ze dne 19.2.1924, č. 2931.

udělení souhlasu ze strany rozhodčí komise přezkoumatelné Nejvyšším správním soudem.³⁶

Jestliže rozhodčí komise souhlas neudělila a zaměstnavatel přesto propustil funkcionáře závodního výboru, či dokonce si souhlas ani nevyžádal, rozhodovaly již spory o soukromoprávních nárocích funkcionářů živnostenské či řádné soudy. V těchto sporech již působnost rozhodčí komise dána nebyla.³⁷ Nemohla tedy ani prohlásit propuštění funkcionáře nebo náhradníka, k němuž došlo bez jejího souhlasu, za neplatné a rozhodnout o nárocích těchto propuštěných zaměstnanců. Na druhou stranu vyslovila-li rozhodčí komise, že propuštění z práce je bez souhlasu rozhodčí komise nezákonné a neplatné, šlo již o správní akt, který bylo možné soudně přezkoumat.³⁸

4. Jednání před rozhodčí komisí

Řízení před rozhodčí řízení bylo upraveno prováděcím nařízením vlády z 29. prosince 1921, č. 2 Sb. z. a n. z r. 1922.³⁹ K líčení byl předseda povinen vždy, pokud to bylo možné povolati ty členy senátu, kteří byli stejného nebo příbuzného povolání nebo ze stejné skupiny, o jejíž spor šlo. Dle ust. § 35 odst. 2 cit. nařízení platila pro veškerá jednání před rozhodčí komisí ustanovení civilního řádu soudního o jednání před soudy okresními, ledaže bylo stanoveno něco jiného. Pro řízení před rozhodčí komisí platila např. přísná zásada projednací, žalobní nárok musel být tedy určitě vyjádřen a rozhodčí komise nesměla straně přiznat něco, co nebylo požadováno.⁴⁰ Rozhodčí komise byla dále po zrušení svého rozhodnutí ze strany Nejvyššího správního soudu konat v souladu s právním názorem, na němž Nejvyšší správní soud svůj náleznal založil.⁴¹

Zákon o závodních výborech i nařízení č. 2/1922 Sb. upravili celou řadu zvláštností od průběhu soudního řízení. Jednání bylo vždy neveřejné. Nařízením vlády č. 2/1922 Sb. z. a n. v ust. § 32 upravovalo důvody vyloučení a odmítnutí člena a náhradníka senátu rozhodčí komise. V této věci platila obecná úprava o odmítnutí a vyloučení soudců v řízení civilním. O námitkách proti členu (náhradníku) však rozhodoval předseda rozhodčí komise s konečnou platností, o námitkách proti předsedovi rozhoduje předseda příslušného sborového soudu. Dle judikatury byla z rozhodovací činnosti v rozhodčí komisi vyloučena osoba, která jménem jedné strany v předmětu sporu jednala, ať soukromě či jako funkcionář.⁴² Dalším specifikem, kterého si všimla též teorie, bylo určení strany ve sporu. Tou byli jak propuštěný zaměstnanec, tak závodní výbor. Nejednalo se ovšem o společenství v rozepři, neboť pánem sporu byl pouze zaměstnanec sám. Závodní

³⁶ Tak např. náleznal NSS ze dne 12.12.1922, č. 18976 či usnesení ze dne 20.12.1922, č. 16111.

³⁷ Náleznal NSS ze dne 5.3.1923, č. 394 a náleznal z 30.6.1923, č. 11686/23.

³⁸ Náleznal NSS z 19.2.1924, č. 2931.

³⁹ Srov. ust. § 26 odst. 7 zákona o závodních výborech.

⁴⁰ Náleznal NSS ze dne 19.2.1924, č. 2927.

⁴¹ Náleznal NSS ze dne 7.3.1923, č. 2949.

⁴² Srov. náleznal ze dne 12.12.1922, č. 18975.

výbor tak sice dával podnět k zahájení řízení, ale o tom, zda bude tento podnět skutečně předmětem nalézací činnosti rozhodčí komise, rozhodoval v poslední řadě sám zaměstnanec. Ten nebyl návrhem, který učinil závodní výbor vázán, mohl jej tedy nejen zúžit, ale i rozšířit.

Zastupování stran před rozhodčí komisí upravovalo ust. § 34 nařízení vlády č. 2/1922 Sb. z. a n. Nutno poznamenat, že strany nesměly být zastoupeny ani advokátem, ani notářem, ledaže se jednalo o funkcionáře odborových sdružení. Rozhodčí komise dále nemohla vydat nález pro zmeškání. Pokud se nedostavili zástupci jedné strany či jejich náhradníci k jednání bez omluvy uznané předsedou za důvodnou, jednání se muselo odročit a předseda byl povinen svolat znovu komisi s upozorněním, že při novém jednání rozhodnou o věci znalec spolu s předsedou bez ohledu zda se některé ze stran k jednání dostaví či nikoliv. V tomto případě se museli zástupci zaměstnavatelů či odborových organizací zdržet hlasování a zástupci strany či jejich náhradníci, jejichž bezdůvodným jednáním bylo jednání zmařeno, nesli společně a nerozdílně náklady zmařené jednání.

O průběhu jednání před rozhodčí komisí a o výsledku hlasování bylo nutno dle ust. § 35 nařízení vlády č. 2/1922 Sb. z. a n. sepsat zápis, který musel obsahovat jména osob, která se jednání zúčastnily, veškeré návrhy předmětu řízení, výsledky výsledků svědeckých i znaleckých a jiných provedených důkazů, výsledky hlasování, vnesená usnesení a rozhodnutí. V zápise muselo být dále uvedeno, zda strany byly přítomny celému jednání, zejména též vnesení nálezu.

Rozhodčí komise pak byla povinna rozhodnout do 7 dnů s platností konečnou.⁴³ Dokud rozhodčí komise nerozhodla, byl dotčený dělník nebo zřízenec považován za zaměstnance čerpajícího dovolenou. Nález vyhlášoval předseda veřejně ihned po tajné poradě. Rozhodnutí muselo být vyhotoveno písemně, podepsáno předsedou a doručeno stranám nejpozději do 8 dnů. Rozhodčí komise mohla též uložit veřejné vyhlášení rozhodnutí v závodu či novinách.

Rozhodčí komise mohla zamezit propuštění dělníka či zřízence, jestliže zjistila, že důvodem propuštění (zákon o závodních výborech zde striktně vymezil, o co mohla být žaloba opřena):

- a) očividně byla příslušnost či nepřislušnost k některé politické nebo odborové, národní nebo náboženské organizaci,
- b) očividně byla politická, odborová, národní či náboženská s činností v závodě nesouvisející činnost a její právní důsledky,
- b) bylo zdráhání konat trvale práce jiného druhu, než pro které byl přijat do zaměstnání,
- c) byla nespravedlivá příkrost, neodůvodněna jeho chováním, nebo poměry závodu, s přihlédnutím zejména ke stáří, k délce jeho zaměstnání v závodě, i k jeho poměrům rodinným a majetkovým.

⁴³ Jednalo se však pouze o lhůtu pořádkovou. Tak HORA, V.: *Československé civilní právo procesní, III. díl*, str. 254, reprint Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 201.

Pokud rozhodčí komise shledala žalobu odůvodněnou, mohla, podle návrhu žalobce, přiznat odstupné v jedno až čtyřtýdenní výši, uložit zajištění zaměstnání v témže oboru (nikoliv však u téhož zaměstnavatele), nebo uložit znovupřijetí k výkonu práce za dřívějších podmínek s náhradou ušlého výdělku. Návrh na znovupřijetí k výkonu práce v sobě implicitně zahrnoval předchozí varianty. Rozhodčí komise mohla neuznat návrh žalobce za odůvodněný a přiznat právo na zajištění zaměstnání v témže oboru, nebo jen právo na odstupné. Žádal-li žalobce něco jiného, byla rozhodčí komise povinna rozhodnutí ve věci odepřít, neboť zde byla dána pravomoc obecných soudů.

Výrok rozhodčí komise o existenci nároku zaměstnance dle ust. § 3 písm. g) zákona o závodních výborech byl považován za rozhodnutí správního úřadu o soukromoprávním nároku.⁴⁴ Proto k přezkoumání nálezu rozhodčí komise o platnosti propuštění (výpovědi) však nebyl příslušný Nejvyšší správní soud,⁴⁵ ale řádné soudy.⁴⁶ Na nález rozhodčí komise opatřený doložkou vykonatelnosti (vyhotovoval politický úřad), byl soudně vykonatelný. Pokud se jednalo o „svévolné vedení sporu“, byla rozhodčí komise oprávněna přiznat zvítězivší straně na její návrh náhradu nákladů, jinak o náhradě nákladů nerozhodovala.

5. Dekret o závodních a podnikových radách a následný vývoj

Po osvobození Československa se ukázaly být nereálné představy o návratu k prvorepublikové úpravě. Přestože došlo ke zrušení pracovních poměrů založených příkázáním,⁴⁷ rozhodla se politická reprezentace nakonec pro radikální celospolečenské ekonomické reformy.⁴⁸ Jejich důležitou součástí byla též intenzivní regulace trhu práce. Po nezbytné reorganizaci státní správy a zřízení okresních úřadů ochrany práce⁴⁹ došlo nejprve ke speciální úpravě na úseku zemědělských prací. V souladu s vládním nařízením ze dne 3. srpna 1945, č. 32 Sb., o mimořádně

⁴⁴ Tak např. usnesení NSS ze dne 4.6.1923, č. 6960.

⁴⁵ Srov. usnesení NSS ze dne 20.11.1922, č. 13921/22, 9974, 10420, 11743, 16965 a 16534/22, dále ze dne 7.12.1922, č. 18117, ze dne 12.12.1922, č. 19065/22 a ze dne 7.3.1923, č. 2224.

⁴⁶ Nález NSS z 25.9.1923, č. 15754 a dále nález z 9.10.1923, č. 15876, nález z 4.12.1923, č. 20783, usnesení z 20.11.1922, č. 13921, usnesení z 4.6.1923, č. 6960, usnesení z 4.6.1923, č. 8169, usnesení z 10.10.1923, č. 16170, usnesení z 10.10.1923, č. 14391, usnesení 5.11.1923, č. 16391, usnesení z 5.11.1923, č. 17711, usnesení z 5.11.1923, č. 17780 a usnesení z 4.6.1923, č. 6991.

⁴⁷ Vládní nařízení ze dne 4. června 1945, č. 14 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé příkázáním (nasazením). Pokud přidělením založený pracovní poměr nezanikl, změnil se v tzv. řádný smluvní poměr. Existovalo-li nebezpečí, že by okamžitým odchodem zaměstnance, k práci přikázaného, utrpěl řádný chod závodu, takže by tím byl ohrožen veřejný zájem, zejména výživa obyvatelstva, mohl zaměstnavatel do osmi dnů od účinnosti tohoto nařízení (tj. do 8 dnu od 27.6.1945) požádat okresní úřad ochrany práce, aby zaměstnanci uložil zůstat na svém místě na dobu přechodné potřeby.

⁴⁸ Srov. KUKLÍK, J: *Mýty a realita tzv. Benešových dekretů*, str. 342.

⁴⁹ Dekret č. 13/1945 Sb.

ných opatřeních k zabezpečení nutných zemědělských prací v roce 1945, došlo k vytvoření právního rámce pro přidělení mužů ve věku od 16 do 55 let a žen ve věku od 16 do 45 let k včasnému provedení nutných zemědělských prací. Dne 19. září 1945 byl publikován dekret presidenta republiky o pracovních povinnostech osob, které pozbyly československého státního občanství.⁵⁰ Počátkem října následoval další dekret, který se dotkl veškeré populace v produktivním věku – dekret presidenta republiky o všeobecné pracovních povinnostech (dále „Dekret č. 88/1945 Sb.“).⁵¹ I když dekretální normotvorba počítala s rozhodčími komisemi i nadále, byla zde přísná veřejnoprávní regulace ukončení pracovního poměru.⁵²

Dekret presidenta republiky ze dne 24. října 1945 o závodních a podnikových radách (dále „Dekret č. 104/1945“) navázal na prvorepublikovou tradici závodních výborů⁵³ a ukládal zřídit závodní a podnikové rady pro každý samostatný závod, který pravidelně zaměstnává alespoň 20 zaměstnanců.⁵⁴ Působnost rozhodčí komise tak sice byla výslovně upravena pouze pro udělování souhlasu ke zrušení pracovního poměru člena závodní rady,⁵⁵ závodní výbor však byl oprávněn spolurozhodovat o propouštění zaměstnanců.⁵⁶ Neprojednání otázky ukončení pracovního poměru se závodním výborem mohlo mít za následek neúčinnost tohoto rozvázání.⁵⁷

Spolu s nástupem detailního direktivního řízení dochází k umlčování závodních a podnikových rad a jejich nahrazením jednotnou odborovou organizací. Ruku v ruce s tímto procesem dochází k posilování kompetencí závodního vý-

⁵⁰ Dekret č. 71/1945 Sb.

⁵¹ V souladu s ust. § 1 Dekretu č. 88/1945 Sb. mohli být přiděleni všichni práce schopní muži ve věku od 16 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let k výkonu prací, jejichž neodkladné provedení vyžadovaly důležité zájmy veřejné. Dosavadní pracovní poměr přidělením nezanikal; přidělená osoba se posuzovala dle ust. § 9 Dekretu č. 88/1945 Sb. po dobu přidělení, jako by byla na dovolené ve svém dosavadním pracovním poměru. Doba přidělení se nicméně považovala za dobu zaměstnání v tomto (původním) poměru. Přidělením došlo dle ust. § 10 Dekretu č. 88/1945 Sb. k založení pracovního poměru.

⁵² K rozvázání pracovního poměru (založeného přidělením) mohlo dojít zásadně jen po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce (ust. § 13 odst. 1 Dekretu č. 88/1945 Sb.). Nebyl-li souhlas dán, pracovní poměr trval, přestože hospodářský zájem zaměstnavatele na jeho existenci zanikl.

⁵³ Tímto zákonem byly též zrušeny zákon ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a předpisy tento zákon provádějící; a zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb., o závodních výborech, ve znění předpisů jej měnících a předpisy tento zákon provádějící.

⁵⁴ V samostatném závodě, který pravidelně zaměstnával méně než 20 osob, alespoň však 3 zaměstnance, se zřizoval závodní důvěrník. Závodní rada, závodní důvěrník, podniková rada a náhradní orgán závodního zastupitelstva byli zástupci zájmů zaměstnanců.

⁵⁵ Srov. ust. § 13 a 33 Dekretu č. 104/1945.

⁵⁶ Srov. ust. § 22 odst. 5 Dekretu č. 104/1945 a Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 21. května 1958, sp. zn. Ec 115/58. Dále např. Stanovisko občanskoprávního kolegia nejvyššího soudu z 12. prosince 1956, sp. zn. 1 Ec 187/56 a rozhodnutí Nejvyššího soudu z 26. června 1959, sp. zn. Cz 138/59.

⁵⁷ Rozhodnutí Krajského soudu v Praze z 22. prosince 1955, sp. zn. 23 Co 913/55

boru. Příkladem je speciální úprava zrušení pracovního poměru zaměstnanců národních podniků a některých jiných hospodářských organizací.⁵⁸ Celý proces vyvrcholil zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, který zrušil též Dekret č. 104/1945 Sb. V podnicích zůstaly působit pouze závodní výbory odborových organizací.⁵⁹ Závodní výbor či jiný jím pověřený orgán byl nejen oprávněn rozhodovat spory o skončení pracovního poměru mezi (všemi) zaměstnanci a vedením závodu,⁶⁰ ale přímo spolurozhodovat o propuštění zaměstnanců.⁶¹ Toto rozhodčí řízení, jakkoliv (z hlediska rozsahu působnosti) obsáhle však bylo zásadním způsobem ovlivněno nedemokratickou povahou vládnoucího režimu, a proto jej nelze z hlediska obsahu považovat za skutečného pokračovatele prvorepublikové úpravy rozhodčího řízení dle zákona o závodních výborech.

Závěr

U sporů souvisejících se skončením pracovního poměru, resp. s určením zdánlivosti či neplatnosti skončení pracovněprávního vztahu je v platné úpravě spatřován nedostatek arbitrovatelnosti.⁶² Odborná veřejnost v souvislosti s rozhodčím řízením projevuje obavy z vynucovaného sjednávání rozhodčích doložek v pracovních smlouvách, dohodách o provedení práce či dohodách o pracovní činnosti a z následného zneužití neznalosti specifik rozhodčího řízení u laické veřejnosti k obejití ochranné funkce pracovního práva (např. nutnost podání námitek coby podmínky k zachování nároku na zrušení rozhodčího nálezu, zásadní jednoinstančnost rozhodčího řízení, problém rozhodnutí věci bez ústního projednání atd.).⁶³

K těmto argumentům je nutno podotknout, že rozbor soudních statistik jednoznačně dokládá razantní pokles počtu pracovních sporů, přitom spory o neplat-

⁵⁸ KALENSKÁ, M.: *Pracovní právo v tržním hospodářství*, Právník, 1992, č. 7-8, str. 705.

⁵⁹ Srov. ust. § 27 zákona č. 51/1955 Sb. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích.

⁶⁰ Srov. odst. 8 a 9 přílohy zákona č. 37/1959 Sb. Podrobnější úpravu obsahovala vyhláška č. 184/1959 Ú.I. kterou se vydávají směrnice pro rozhodování pracovních sporů v závodech. K nedostatku pravomoci soudů srov. rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 10. listopadu 1960, sp. zn. 11 Co 411/60.

⁶¹ Odst. 6 písm. d) přílohy zákona č. 37/1959 Sb. Srov. rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. září 1959, sp. zn. 9 Co 319/59 nebo rozhodnutí Městského soudu v Praze z 2. května 1962, sp. zn. 5 Co 141/62. Dále srov. Plenární usnesení Nejvyššího soudu z 15. března 1958, sp. zn. Pls 2/58.

⁶² BĚLOHLÁVEK, A.: *Arbitrabilita pracovněprávních sporů*, Bulletin advokacie 2007, č. 9, str. 23.

⁶³ ROZEHNALOVÁ, N.; HAVLÍČEK, J.: *Rozhodčí smlouva a rozhodčí řízení ve světle některých rozhodnutí ...aneb quo vadis ...?* In Právní forum 2010, č. 3, str. 114. Dále srov. HÝBLOVÁ, K. Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích, Dny práva – 2009 – Days of Law, Sborník z konference, viz také na http://www.law.muni.cz/edicni/dny_prava_2009/files/prispevky/rozhodci_rizeni/Hyblova_Karla_1307_.pdf. (Cit.: 1.2.2014).

nost skončení pracovního poměru nejsou zpravidla právně komplikované, náročné je zjištění skutkového děje. Z provedené analýzy rozhodčího řízení vedeného dle zákona o závodních výborech vyplývá, že zaměstnavatelé se naopak často chtěli vyhnout rozhodčímu řízení, a tak vznášeli námitky o zaměstnance propuštění dle ust. § 82 ř. ž.⁶⁴ Samotné rozhodčí řízení dle zákona o závodních výborech bylo podrobně upraveno způsobem, který v podstatě reagoval na všechny zmíněné námitky. Úprava rozhodčího řízení, stejně jako je ho průběhu, byla obsažena v obecně závazných právních předpisech. Rozhodčí komisi povinně předsedal soudce z povolání a i na ostatní laické členy se v zásadě hledělo jako na soudce.⁶⁵ Rozhodčí komise rozhodovala vždy po ústním jednání ve věci a nesměla vynést nález pro zmeškání.

Rozhodčí řízení dle zákona o závodních výborech a zkušenosti s její aplikací tak mohou posloužit jako kvalitní podkladový materiál pro návrh nové právní úpravy. Byť je nutno předeslat, že dnešní doba je jiná. Vyšší míře angažovanosti sociálních partnerů při rozhodování pracovních sporů stále účinně brání nejen nedostatek důvěry veřejnosti, ale především málo rozvinutá otevřená občanská společnost. Bohužel tak stále platí Masarykovo: „Tož demokracii bychom už měli, teď ještě nějaké demokraty.“

Summary

This article deals with compulsory arbitration governed by the Act on Work Councils passed in 1921. Both this unique statute and case law connected with it create a valuable source of experience with arbitration in dismissal trials. They should not be neglected during preparatory works on a reformed system of compulsory arbitration between employers and employees.

⁶⁴ K odmítnutí tohoto argumentu srov. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu Boh. A 8622.

⁶⁵ HORA, V.: *Československé civilní právo procesní, III. díl*, str. 254, reprint Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 202.

Aspekt flexibility v regulácii atypických foriem pracovného času

Peter Demek¹

Dynamizmus vývoja spoločnosti nachádza svoje historické a kauzálnokontextové súvislosti aj v rovine vzniku nových, resp. v úprave už existujúcich právnych inštitútov. Ak by sme tento jav s istou mierou obraznosti nazvali „zrkadlením objektívnej reality“, isto by sme neboli až tak veľmi vzdialení od pravdy. To, či bolo použitie toho- ktorého právneho (legislatívno-technického) nástroja na riešenie príslušnej skupiny spoločenských vzťahov vhodné, pritom vždy odhalí až čas. Právny poriadok v niektorých prípadoch „musí“ predvídať situáciu, v ktorej je potrebné pre riešenie identického, resp. analogického problému, nutne aplikovať diametrálne odlišné právne regulátory- nástroje, ktoré sa síce môžu svojou konštrukciou zdať analogické, avšak pri detailnejšom skúmaní „vysvitne“, že formálno-právnych, ako aj koncepčných rozdielov je predsa len podstatne viac. Takáto situácia nastala aj v prípade aplikácie inštitútu flexikonta a konta pracovného času vo sfére pracovného práva SR, kde z pomyselného súboja týchto dvoch pracovno-právnych inštitútov o ich udržanie sa vo sfére normatívnej regulácie kódexu pracovného práva – Zákonníka práce, ako aj v podmienkach praxe, vzišiel víťazne len jeden. Pred novelou Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. (ďalej aj „ZP“) v podobe zákona č. 361/2012 Z.z. mali zamestnávateľi k dispozícii dva inštitúty: konto pracovného času a flexikonto. Konto pracovného času slúžilo ako spôsob trvalého nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktoré umožňovalo zamestnávateľovi prekonať predvídateľné rozdiely v potrebe práce počas roka. Flexikonto sa malo aplikovať len ako výnimočný a dočasný spôsob riešenia neočakávaného nedostatku práce v dôsledku vážnych prevádzkových dôvodov. Na základe uvedenej novely č. 361/2013 Z. z. sa však možnosť zaviesť flexikonto s účinnosťou od 1.1.2013 zrušila. Na účely komplexného pochopenia oboch legislatívnych nástrojov rozvrhovania pracovného času, t.j. flexikonta a konta pracovného času, ako aj ich pozície v časovom kontinuu vývoja pracovného práva na Slovensku, je preto vhodné poukázať na podstatu oboch uvedených inštitútov a na ich spoločné a rozdielne znaky.

¹ JUDr. Peter Demek, PhD., Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF; Výskumno-vzdelávacie a poradenské centrum v SNV

1. Legálna konštrukcia a zákonné limity regulácie inštitútu konta pracovného času v kontexte vývoja právnej úpravy

Legislatívno-technické ukotvenie konta pracovného času, ako pracovnoprávneho nástroja sui generis, je v koncentrovanej podobe sústredené v ustanovení § 87a ZP.² Ide o hmotnoprávnu reguláciu inštitútu konta pracovného času. K doplneniu tohto ustanovenia do ZP došlo zákonom č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1.9.2011. Zákonodarca tak reagoval aj na zmenu, zavádzanú tou istou novelou do § 252g ods. 3 ZP, z ktorého vyplývalo, že flexikonto (vtedy ešte podľa § 252c ZP- pozn. aut.) sa s účinnosťou od 1.9.2011 nepoužívalo, ale jeho právna úprava sa zo ZP nevypúšťala, len sa upravila novým spôsobom v § 142a. Zavedenie konta pracovného času, s možnosťou akumulácie kladných, ako aj záporných hodín, sa tak stalo jedným z inštitútov, ktoré sa začali využívať v pracovnom práve ako nástroj na adaptáciu voči rýchlo sa meniacim potrebám vo vzťahu k požadovanej práci. Tento novo- zavádzaný legálny inštitút mal a má umožniť zamestnávateľovi lepšie reagovať na potreby odberateľov tovarov a služieb a administratívne zjednodušiť systém kumulácie práce, ktorá by inak bola označená za prácu nadčas.

Ustanovenia o konte pracovného času, ako aj samotný inštitút konta pracovného času, boli v aplikačnej praxi chápané ako vžitý (práve cez analogický nástroj – flexikonto podľa § 252c ZP) a ich zavádzanie do § 87a ZP od počiatku reflektovalo potreby zamestnávateľských subjektov. Zásadnou zmenou, v podobe zavedenia úplne nového znenia ustanovenia § 87a, bolo prijatie novely ZP č. 361/2012 Z.z., ktorá nadobudla účinnosť 1.1.2013 a zmenila filozofiu aplikácie inštitútu konta pracovného času. Na jej základe došlo k zlúčeniu ustanovenia § 87a – konto pracovného času a § 142a – flexikonto do § 87a ZP. Dôsledkom tejto reformnej zmeny konta pracovného času v podobe, že právna úprava tohto pracovnoprávneho inštitútu podľa § 87a a flexikonta podľa § 252c sa zjednotili, bolo, že tým vznikla možnosť využiť konto pracovného času vtedy, ak nastanú vážne prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu. Cieľom tejto legislatívno-technickej zmeny bolo predovšetkým odstránenie duplicity právnej úpravy. Ďalším dôsledkom vyplývajúcim z prijatia tejto novely ZP (č. 361/2012 Z. z.- pozn. aut.) bolo kreovanie právneho stavu, v rámci ktorého je od 1.1.2013 pri využívaní konta pracovného času možné využiť vyrovnávacie obdobie dlhšie ako 12 mesiacov, najviac však 30 mesiacov, a to za podmienky dodržania maximálnej dĺžky priemerného týždenného pracovného

² Zákonník práce pred 1. 9. 2011 neupravoval konto pracovného času ako samostatný inštitút. V praxi sa však pojem konto pracovného času používal, a to práve v kontexte tzv. flexikonta, ktoré bolo možné podľa § 252c Zákonníka práce (v intervale od 1. 9. 2011 do 31.12.2012 to bolo možné na základe § 142a Zákonníka práce), alebo išlo o označenie pravidiel pre nastavenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času u niektorých zamestnávateľov. Konto pracovného času nie je priamo explicitne spomenuté v inom ustanovení, ako je § 87a Zákonníka práce.

času (vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas) v rozsahu 48 hodín v rámci 12 mesiacov.

Konto pracovného času podľa § 87a sa vyznačuje týmito hmotnoprávnymi znakmi:

- Ide o ďalší, osobitný spôsob rozvrhnutia pracovného času.
- Na rozdiel od flexikonta tu pôvodne nebola potrebná existencia prekážky v práci.
- Od 1.1.2013 vznikla možnosť využiť konto pracovného času vtedy, ak nastanú vážne prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu.
- Zamestnávateľ platí zamestnancovi dohodnutú mzdu, no ak je v jeden mesiac práce menej, odpracuje si to v nasledujúcom mesiaci.
- Výška mzdy za daný mesiac, vyplatená zamestnancovi, sa nemusí meniť.
- Je právnym nástrojom vhodným pre tých zamestnávateľov, ktorých výroba či služby závisia od sezóny.
- Zamestnávateľ ho môže zaviesť len po dohode so zamestnancom, t.j. jeho platnosť je podmienená predchádzajúcou dohodou so zamestnancom.
- Už ho nemusí odsúhlasovať príslušný odborový orgán, na jeho schválenie postačuje dohoda so zamestnaneckou radou alebo so zamestnaneckým dôverníkom.

Zavedenie konta pracovného času vychádza zo zmluvného princípu a nepri náleží do výhradnej kompetencie zamestnávateľa, t.j. dohodu o zavedení konta pracovného času nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Týmto spôsobom sa zabezpečil súlad ustanovenia § 87a ZP s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, pretože sa tu môže pracovný čas nerovnomerne rozvrhnúť až na 12 mesiacov. Zamestnávateľ nie je povinný zaviesť konto pracovného času, ak sa ho však rozhodne zaviesť, z hľadiska ZP je nevyhnutné, aby sa na zavedení dohodol, a to buď kolektívnou zmluvou, alebo so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ môže zaviesť konto pracovného času len pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času. Platnosť dohody o zavedení konta pracovného času zákonodarca podmienil písomnou formou, avšak s jej nedodržaním nespája právny následok jej neplatnosti (z dôvodu absencie tzv. doložky neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP).

V poslednej vete § 87a ods. 1 ZP zákonodarca *expressis verbis* (výslovne) stanovil, že na zavedenie konta pracovného času u takej kategórie zamestnancov, ktorá je uvedená v § 87 ods. 3 ZP, sa vyžaduje aj dohoda s týmto konkrétnym zamestnancom. Ide o zamestnancov, ktorí patria medzi tzv. osobitne chránené kategórie zamestnancov. Platí, že na zavedenie konta pracovného času zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa

trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, (u ktorých je možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s nimi), sa vyžaduje aj predchádzajúca dohoda s týmto zamestnancom.

Prostredníctvom nového znenia ods. 2 tohto ustanovenia (§ 87a-pozn. aut.), zavedeného do ZP na základe novely č. 361/2012 Z. z., bolo stanovené, že vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca, sa musí dohodnúť:

- a) v kolektívnej zmluve, t.j. so zástupcami odborov alebo
- b) v dohode so zástupcami zamestnancov, t.j. so zamestnaneckou radou alebo so zamestnaneckým dôverníkom.

Zároveň došlo s účinnosťou od 1.1.2013 aj k ustanoveniu kvantitatívnej podmienky, že vyrovnávacie obdobie, ktoré sa dojednáva podľa § 87a ods. 2 prvej vety, nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov. Normatívne sa tým zakotvila možnosť dohodnutia vyrovnávacieho obdobia najviac 30 mesiacov, v ktorom sa má vyrovnáť konto pracovného času. Pritom platí (podľa ods. 3 tohto ustanovenia), že v období najviac 12 mesiacov nesmie pracovný čas vrátane práce nadčas, ako aj kladného účtu konta pracovného času, presiahnuť v priemere 48 hodín, čím sa zabezpečuje aj súlad so s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Prostredníctvom pôvodnej dikcie § 87a ods.3, v znení zavedenom novelou č. 257/2011 Z. z., boli do ZP zavedené nové pojmy:

- účet pracovného času,
- účet vyplatenej mzdy a
- rozdielový účet.

Zamestnávateľovi bola uložená povinnosť, viesť pri uplatňovaní konta pracovného času účet pracovného času, účet vyplatenej mzdy a rozdielový účet. Ich použitie zákon prostredníctvom pôvodného odseku 3 ustanovoval nasledovným spôsobom:

- účet pracovného času slúžil zamestnávateľovi na evidenciu skutočne odpracovaného času zamestnanca v jednotlivých dňoch a týždňoch;
- prostredníctvom účtu vyplatenej mzdy zamestnávateľ evidoval skutočne vyplatenú mzdu za dobu podľa § 129 ZP;
- na rozdielovom účte zamestnávateľ viedol evidenciu zachytávajúcu:
 - a) rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a
 - b) rozdiel medzi skutočne vyplatenou mzdou a mzdou, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

Aktuálna podoba tohto odseku, ktorá bola od 1.1.2013 zavedená novelou č. 361/2012 Z. z., zachovala filozofiu, že právny inštitút konta pracovného času umožňuje väčšiu flexibilitu pri rozvrhovaní pracovného času, najmä z hľadiska potrieb zamestnávateľa, ale aj s prihliadnutím na ochranu zamestnanca. Zákonnodarca v § 87a ods. 3 prvej vete neurčuje presný začiatok a koniec uplatňovania konta pracovného času, ale iba rámcovo vymedzuje, že pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, aby väčšej miere potreby práce priamo úmerne zodpovedal počet odpracovaných hodín a naopak. Ako generálne pravidlo, platné pre zavádzanie konta pracovného času, je určené, že zavedenie konta pracovného času zamestnávateľ môže realizovať až po dohode so zástupcami zamestnancov (t.j. na základe argumentácie a contrario nemôže bez tejto dohody) tak, že:

- v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a
- v prípade menšej potreby práce zamestnanec:
 - a) odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo
 - b) prácu nebude vykonávať vôbec.

V súvislosti so snahou zákonodarcu o precizovanie odbornej terminológie, aplikovanej v spojitosti s kontom pracovného času, boli od 1.1.2013 do normatívneho textu ZP zapracované dva nové pojmy, viažuce sa na možné situácie, predvídané dikciou ods. 3 tohto ustanovenia. Novela č. 361/2012 Z. z. stanovila, že stav, pri ktorom zamestnanec v prípade väčšej potreby práce odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, sa označuje ako kladný účet konta pracovného času. Naopak, pre situáciu, v rámci ktorej zamestnanec v prípade menšej potreby práce odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec, bolo zavedené označenie záporný účet konta pracovného času.

Zákonník práce v poslednej vete pôvodného ods. 2 zakotvoval legálny limit rozsahu pracovného času, ktorý mohol byť rozvrhovaný v rámci konta pracovného času. Platilo, že priemerný týždenný pracovný čas nesmel v dobe najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. K zmene došlo na základe novely č. 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1.1.2013. Ako spoločný normatív, ktorý z hľadiska kvantity odpracovaného času determinuje aplikáciu konta pracovného času, je v poslednej vete ods. 3 stanovené kritérium, že priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie nikdy presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov, t. j. 1 roka.

Z dikcie § 87a ods. 4 ZP v podobe, ustanovenej zákonom č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1.9.2011 do 31.12.2012 vyplývalo, že pri uplatnení konta pracovného času zamestnávateľ mal povinnosť vyplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá

zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Pôvodným znením odseku 4 bolo taktiež určené, že ak by do skončenia pracovného pomeru bola vyplatená nižšia mzda, ako by zamestnancovi patrila podľa účtu pracovného času, zamestnávateľ bol povinný zamestnancovi zvyšnú časť mzdy doplatiť. Ustanovenie § 129 ods. 3 sa pritom použilo primerane, t.j. pri skončení pracovného pomeru, v rámci ktorého došlo k uplatneniu konta pracovného času, mal zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru. Zmenu tohto odseku, a to tak z formálnej, ako aj z obsahovej stránky, znamenalo prijatie novely ZP č. 361/2012 Z. z., ktorá nadobudla účinnosť 1.1.2013. V prvej vete zostalo zachované pravidlo, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Z dikcie druhej spresnenej vety vyplýva, že poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva (aspoň ako jedna z uvedených alternatív- pozn.):

- a) z tohto zákona, t.j. zo Zákonníka práce;
- b) z osobitných predpisov,
- c) z pracovnej zmluvy alebo
- d) z kolektívnej zmluvy.

Prostredníctvom nového znenia odseku 5 tohto ustanovenia (doplneného zákonom č. 361/2012 Z. z.- pozn.) sa do ZP zaviedla osobitná evidenčná povinnosť, viažuca sa na uplatňovanie inštitútu konta pracovného času. Zamestnávateľovi je uložená povinnosť, viesť pri uplatňovaní konta pracovného času účet konta pracovného času, ktorého použitie je nasledovné:

- účet konta pracovného času slúži zamestnávateľovi na evidenciu, zachytávajúcu:
 - a) rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a
 - b) rozdiel medzi skutočne vyplatenou základnou zložkou mzdy (podľa § 87a ods. 3) a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

Na základe novozavedeného ods. 6 v podobe, taktiež ustanovenej zákonom č. 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1.1.2012, je normatívne určené, že ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ má povinnosť zamestnancovi rozdiel doplatiť. Ustanovenie § 129 ods. 3 sa pritom použije primerane, t.j. pri skončení pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia, v rámci ktorého došlo k uplatneniu konta pracovného času, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi rozdiel mzdy, splatný za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr

však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Podstatou obsahu §87a ods. 7, ktorý vznikol prečíslovaním pôvodného odseku 5, je riešenie situácie, ktorá by mohla nastať vtedy, ak by zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia nestihol odpracovať celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy. Zákonodarca na účely riešenia takejto situácie ustanovil, že:

- zamestnávateľ môže uplatniť na súde právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len v tých prípadoch, ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom podľa § 68 ods. 1 ZP;
- zamestnávateľ môže uplatniť na súde toto právo najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.³

Za výkon práce v príslušnom týždni sa na účely charakteristiky konta pracovného času podľa § 87a ods. 8 ZP považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca.

Zákonodarca v tejto súvislosti zakotvil (v § 87a ods. 9) aj legálnu definíciu pojmu „práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času“. Na účely tohto ustanovenia, a tým aj pracovného práva v SR, sa ňou rozumie práca vykonávaná nad ustanovený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Taktiež je normatívne určené⁴, že v prípade, ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca, ktorý je zamestnaný na kratší pracovný čas, vychádza sa z kratšieho pracovného času. Ide o osobitný adaptačný mechanizmus, v rámci ktorého sa konto pracovného času prispôbuje rozsahu pracovného úväzku, a tým aj pracovného času u každého jednotlivého zamestnanca, u ktorého došlo k jeho použitiu.

2. Podstata a východiská aplikácie inštitútov flexikonta a konta pracovného času v pracovnom práve SR- spoločné a rozdielne

S aplikovateľnosťou inštitútov flexikonta a konta pracovného času sa od momentu ich ukotvenia do ZP „počítalo“ v rôznych situáciách, ktoré v rámci fungovania zamestnávateľa môžu nastať, a keďže **ZP nevylučoval paralelné zavedenie flexikonta a konta pracovného času, takýto postup zamestnávateľa bol v súdovej praxi možný a pokladal sa za oprávnený.** Životnosť oboch inštitú-

³ Pozn.: keďže medzi taxatívnymi prípadmi zániku práva podľa § 36 ZP je od 1.1.2013 zmienka aj o § 87a ods.7 ZP. Na základe novely ZP č. 361/2012 Z. z. došlo k spresneniu, že sa v tomto prípade nejedná o premlčanie, ale o preklúziu.

⁴ Odsekom 10, ktorý vznikol prečíslovaním pôvodného odseku 8- pozn.

tov v právnom poriadku SR, vrátane obdobia ich súbežného výskytu, znázorňuje nasledujúca tabuľka:

Inštitút	Právna úprava	Zavedenie do praxe (moment účinnosti príslušnej novely ZP)
Flexikonto	§ 252c ZP	Od 1.3.2009 (novela ZP č. 49/2009 Z. z.)
Flexikonto a konto pracovného času (paralelný výskyt v právnom poriadku SR)	§ 142a § 87a	Od 1.9.2011 (novela ZP č. 257/2011 Z. z.)
Konto pracovného času (výlučná existencia)	§ 87a	Od 1.1.2013 (novela ZP č. 361/2012 Z. z.)

Zdroj: Vlastné spracovanie (2013)

Na správne pochopenie týchto inštitútov je potrebná analýza ich vzájomných unifikáčnych znakov, ako aj rozdielov.

Hlavnou rozdielnou črtou medzi flexikontom a kontom pracovného času je **predvídateľnosť prekážky v práci, ktorá nastala**. Konto pracovného času je spôsob trvalého nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktoré umožňuje zamestnávateľovi prekonať predvídateľné rozdiely v potrebe práce počas roka. Naopak, flexikonto malo slúžiť len ako výnimočný dočasný spôsob riešenia neočakávaného nedostatku práce v dôsledku vážnych prevádzkových dôvodov.

Miera účasti zástupcov zamestnancov na zavedení jednotlivých foriem časového konta je tiež rozdielna. Konto pracovného času môže byť zavedené výlučne po dohode so zástupcami zamestnancov, zatiaľ čo na zavedenie flexikonta stačí jeho prerokovanie. Ak však u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán, zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník a dohoda sa uzavrie priamo so zamestnancami, nebude podľa Zákonníka práce neplatná.

Zatiaľ čo **dohoda, t.j. 2-stranný právny úkon sa uzatvára len v prípade konta pracovného času**, na zavedenie flexikonta postačoval aj 1-stranný právny úkon. Z obsahu § 87a vyplýva, že dohoda o konte pracovného času musí okrem všeobecných náležitostí každej zmluvy obsahovať aj spôsob rozvrhovania pracovného času zamestnanca v prípade väčšej i menšej potreby práce tak, aby zamestnancov pracovný čas v dobe najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacov nepresiahol ustanovený týždenný pracovný čas, povinnosť zamestnávateľa viesť účet pracovného času, účet vyplatenej mzdy a rozdielový účet, a povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu zodpovedajúcu ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Dohoda musí byť uzavretá písomne. **Zavedenie konta pracovného času je možné len prostredníctvom kolektívnej**

zmluvy alebo dohodou so zástupcami zamestnancov. V nich musí byť povinne určené vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca, ktoré však nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas spolu s kladným kontom pracovného času nebude môcť presiahnuť 48 hodín v období 12 mesiacov.

Flexikonto, ako prostriedok umožňujúci flexibilnú organizáciu pracovného času, sa vyznačoval taktiež aj nasledovnými znakmi:

- a) V prípade, že zamestnávateľ nemohol poskytnúť zamestnancovi prácu (napr. v dôsledku existencie prekážky v práci na strane zamestnávateľa- prestoj, absencia objednávok, atď.), **mohol zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno**, pričom zamestnanec poberal mzdu minimálne vo výške základnej zložky mzdy.
- b) Naopak, v prípade potreby zamestnávateľa bol **zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu.**
- c) Základnými povinnosťami **zamestnávateľa bolo viesť evidenciu (flexikonto):**
 1. pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi a
 2. pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva poskytnuté pracovné voľno tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.
- d) **Výhodami, vyplývajúcimi z flexikonta pre zamestnávateľa boli:**
 1. Možnosť **udržať si kvalifikovaného zamestnanca** v pracovnom pomere aj v prípade nedostatku práce/zákaziek;
 2. **Flexibilná organizácia pracovného času** (zamestnanci boli v práci, keď pre nich bola robotá, t.j. existoval dopyt po práci);
 3. Verifikovateľná úspora **mzdových nákladov** (nadčasy, nepreplácanie stratových hodín, v rámci ktorých nedochádzalo k výkonu práce).
- e) **Výhody pre zamestnancov spočívali v tom, že:**
 1. V prípade nízkeho dopytu po práci- krízy/nedostatku zákaziek, zamestnanec **neprichádzal o prácu a nemusel byť prepustený;**
 2. V prípade kladného flexikonta, si mohol **vybrať pracovné voľno** (a tým dochádzalo k úspore dovolenky).

Ako je z uvedeného zrejmé, koexistencia, resp. paralelný výskyt flexikonta a konta pracovného času nastolil (už historicky prekonaný právny stav-pozn.), v rámci ktorého sa tieto právne nástroje vyznačovali markantmi, konkretizovanými v tabuľke:

	FLEXIKONTO	KONTO PRACOVNÉHO ČASU
Právna povaha	Výnimočný dočasný spôsob riešenia neočakávaného nedostatku práce v dôsledku vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré vznikli nepredvídateľne	Spôsob trvalého nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktoré umožňuje zamestnávateľovi prekonať predvídateľné rozdiely v potrebe práce počas roka
Fakultatívny charakter	Áno, zamestnávateľ ich mohol (v prípade konta pracovného času aj naďalej platí, že môže-pozn.), ale nemusel zaviesť	
Možnosť súbehu-paralelného využívania oboch inštitútov	Áno, bolo možné (v intervale od 1.9.2011 do 31.12.2012)	
Predvídateľnosť prekážky v práci, ktorá nastala	Nie	Áno
Miera ingerencie zástupcov zamestnancov pri aplikovaní inštitútu	- Dohoda so zástupcami zamestnancov - Prerokovanie so zástupcami zamestnancov ⁵	- Dohoda so zástupcami zamestnancov (ktorú nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa).
Zmluvný princíp	Áno, oba inštitúty sú založené na zmluvnom základe – možnosť ich dojednaní ako tzv. essentialia negotii (náhodilé zložky pracovnej zmluvy)	
Suspendácia pracovného záväzku zamestnanca	krátkodobá	dlohodobá
Rozdielne legislatívno-technické ukotvenie	§ 142a ZP (zrušený)	§ 87a ZP
Temporalita	Áno	

Zdroj: Vlastné spracovanie (2013)

Záver

Problematika voľby adekvátnych foriem rozvrhovania pracovného času zamestnanca tak, aby mohlo byť in concreto garantované dodržiavanie príslušných práv a právom chránených záujmov zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov na pracovisku aj v prípade vzniku osobitných krízových situácií, už v minulosti bola, je a bude veľmi aktuálnym problémom, úspešnosť zvládnutia ktorého, permanentne determinuje celkovú kvalitu pracovnoprávného statusu zainteresovaných subjektov pracovnoprávných vzťahov. Neostáva iné, ako veriť, že práve analyzované legislatívne zmeny, týkajúce sa reformy regulácie spôsobov nerovnomerného rozvrhovania pracovného času v podmienkach SR, prispejú

⁵ Pri flexikonte od 1.9.2012 do 31.12.2012 postačovalo prerokovanie so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa nepôsobili, nemuselo sa prerokovať).

k zvýrazneniu efektivity regulácie pracovného režmu. Dôležitosť zmien, ktoré sa v praxi prejavili aj prostredníctvom analyzovaných krokov – zrušením flexikonta a jeho faktickým nahradením kontom pracovného času, sa tak môže v perspektíve dlhodobejšieho časového rámca javiť ako krok správnym smerom, ktorý v priebežnom procese reformy pracovného práva v podmienkach Slovenskej republiky dokáže vniesť tiež niektoré nové idey a prístupy tiež aj do legislatívnej úpravy efektívnejšieho rozvrhovania pracovného času a doby odpočinku.⁶

Abstrakt

Variabilita možností rozvrhovania pracovného času v rámci pracovnoprávných vzťahov je jedným z najprogressívnejších právnych fenoménov súčasného pracovného práva. V predloženom článku sa autor pokúša oboznámiť čitateľa s komplexným pohľadom na inštitúty flexikonta a konta pracovného času vo sfére Slovenského pracovného práva. V tomto kontexte sa autor taktiež pokúša zistiť, či zmeny legálnych pravidiel môžu ovplyvniť vyváženosť spôsobu nerovnomerného, resp. pružného rozvrhovania pracovného času. Prvotný záber je zameraný na analýzu spoločných a rozdielnych znakov inštitútu flexikonta a konta pracovného času v rámci slovenskej právnej úpravy, sústredenej v kódexe pracovného práva. Druhým hlavným cieľom predloženého článku je popísať nový prístup, aplikovaný v slovenskom právnom priestore, zameraný na efektívnejšie formy nepravidelného rozvrhnutia pracovného času.

Abstract

The wide range of labour time set up possibilities within the labour law relationships is one of the most progressive legal phenomenon of the contemporary labour law. In this paper author tries to provide the reader with a comprehensive view on the institutes of flexikonto and the account of working time in the sphere of Slovak labour law. In this context, author also wants to find out, if the changes of the legal rules can influence the stability of the irregular labour time set up or flexible one. Primary focus is placed on analysing of common and different marks of flexikonto and the account of working time within the Slovak legal regulation, which is legally concentrated in the the Labour Code. The second main aim of the submitted article is to describe a new approach, applicable in Slovak legal environment, which is oriented to more efficient forms of irregular labour time set up.

⁶ Por. BARANCOVÁ, H. : *Zákoník práce. Komentár*, 1. vydanie Praha : C.H.Beck, 2010, 693 str.

BARANCOVÁ, H. : *Zákoník práce – Komentár*, 5. vydanie Bratislava : Sprint, 2007, str. 83 – 92

BARANCOVÁ, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina: Poradca podnikateľa. 2004.
HENDRYCH, D. a kol.2003. *Právnický slovník*. Praha: C. H. Beck, 2003.ISBN 80- 7179-740-5.

Zmluvná autonómia v pracovnom práve

Marcel Dolobáč¹

1. Úvod

Limity zmluvnej slobody v pracovnom práve, posilňovanie zmluvnej autonómie, či s ňou spojené nachádzanie optimálneho modelu flexikurity sú staronové výzvy pracovného práva, ktoré boli v ostatných rokoch mnohokrát pertraktované. Napriek širokej diskusii i častým legislatívnym zmenám ideálny bod vyváženosti nie je možné nájsť. Spor medzi úplnou, bezhraničnou liberalizáciou pracovného práva, ktorá žije v predstavách zamestnávateľa, a na druhej strane sociálnou, ochrannou a možno až paternalistickou úlohou pracovného zákonodarstva, ktorá je preferovaná zamestnancami, je logický a prirodzený. Obe skupiny chránia svoje legitímne záujmy. A práve táto skutočnosť poskytuje priestor odbornej verejnosti nielen pre akademické zhodnotenie uskutočneného, ale i na vytýčenie vízií k ďalšiemu posunu hraníc liberalizácie či paternalizmu v pracovnom práve. V tomto momente je na mieste uviesť meno profesorky Barancovej. Autor si netrúfa odhadnúť počet vedeckých publikácii profesorky pojednávajúcich o zmluvnej slobode v pracovnom práve a rozhodne mu neprináleží ich detailne hodnotiť, snád s úctou uvedie len to, že dnes sa žiadna seriózna vedecká práca či štúdia týkajúca sa zmluvnosti v pracovnom práve nemôže obísť bez literárnych prameňov, autorkou ktorých je profesorka Barancová.

Cieľom tohto príspevku je čiastočne nadviazať na vybrané diela profesorky a zamyslieť sa nad zmluvnou slobodou v pracovnom práve, konkrétne nad zákonným ukotvením uzavretého počtu zmluvných typov v pracovnom práve a načrtnúť s tým súvisiace úvahy *de lege ferenda*.

2. Numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve

Ak sme v úvode príspevku naznačili, že hranica liberalizácie pracovného práva neustále osciluje a jej nemenné vytýčenie ani nie je možné, je vhodné poukázať na dlhodobý trend, ktorý je citeľne poznačený dvoma zásadnými míľnikmi, a to jednak spoločenskými zmenami v roku 1989 a následne i prijatím nového kódexu v roku 2001. Profesorka Barancová v tejto súvislosti sumarizuje, že obidve etapy

¹ JUDr. Marcel Dolobáč, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

reformy pracovného práva v Slovenskej republike „*možno charakterizovať ako proces rozširovania dispozitívnosti pracovného práva a s tým spojeného výrazného rozširovania zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru. Proces liberalizácie a deregulácie pracovného práva v Slovenskej republike ako základná charakteristika jeho vývoja v posledných rokoch významnou mierou prispieva k podstatnému zvýšeniu jeho flexibility. Prijatím nového Zákonníka práce výrazne pokročil aj proces harmonizácie pracovného práva Slovenskej republiky s pracovným právom Európskej únie*“.²

Je pozoruhodné, že liberalizačným tendenciám a posilňovaniu flexibility pracovného práva, ktoré napokon pokračujú aj po prijatí nového kódexu v roku 2001³, odoláva ukotvenie „*numerus clausus*“ zmluvných typov. Pritom o oprávnenosti uzavretia zmluvných typov sa polemizuje rádovo už desaťročia a protichodné názorové tendencie najčastejšie narážajú na ústavný princíp autonómie vôle.

Autonómia vôle je základným princípom všetkých odvetví súkromného práva. Jej vyjadrenie v slovách „*čo nie je zakázané je dovolené*“ je typické pre právo súkromné a je prirodzene aplikované najmä v práve občianskom a obchodnom, kde je väčšia variabilita riešenia rôznych situácií⁴. Súkromnoprávne vzťahy sú teda charakteristické veľkým priestorom pre zmluvnú voľnosť subjektov, ktorí na základe konsenzu realizujú v právnych vzťahoch svoju vlastnú vôľu. V pracovnom práve však dochádza ku kvalitatívne najväčšiemu okliešteniu tohto princípu. Autonómia vôle je potlačená inou zásadou typickou pre pracovné právo, a to zásadou ochrany pracovnoprávneho vzťahu. Pre pracovné právo, na rozdiel od občianskeho práva, je charakteristický princíp solidarity, sociálnej bezpečnosti, resp. sociálnej spravodlivosti. Tie sa prejavujú najmä v potrebe ochrany slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, a tou je zamestnanec. Zásada slobody na jednej strane a zásada rovnosti na druhej strane ako základné liberálne hodnoty občianskej spoločnosti veľmi zaujímavým, kvalitatívne odlišným spôsobom pôsobia a ovplyvňujú pracovné právo s jeho primárnou ochrannou funkciou voči zamestnancovi⁵.

Zákonník práce v § 18 umožňuje uzatvorenie zmlúv (dohôd) výlučne „*podľa príslušných ustanovení pracovnoprávnych predpisov*“, a teda nedovoľuje platné

² BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006. str. 65.

³ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1. 2013 (1. Časť)*. In : Justičná revue, roč. 65, 2013, č. 1 a BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1. 1. 2013 (2. časť)*. In : Justičná revue, roč. 65, 2013, č. 2.

⁴ Bližšie pozri napríklad HŮRKA, P.: *Využití zásady „co není zakázáno je dovoleno“ v pracovním právu*. In : Právní rozhledy, č. 24, 2007, s. 884 alebo aj CSACH, K.: *Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť – Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem*. In : Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva, roč. 90, č. 2 (2007), s. 102-121.

⁵ BARANCOVÁ, H.: *Základné európske a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva*. In: BARANCOVÁ, H. a kol. (ed.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2009. str. 24

dojednávania inominálnych zmlúv, tak ako Občiansky zákonník a Obchodný zákonník⁶. Práve v kogentnej povahe pracovnoprávných predpisov, výrazom ktorých je aj „*numerus clausus*“ zmluvných typov, možno badať jeden z podstatných rozdielov medzi pracovnoprávnymi vzťahmi a občianskoprávnymi vzťahmi. V prípade, ak pracovnoprávne predpisy neumožňujú odchylnú úpravu vzájomných práv a povinností, je nutné to, čo týmto predpisom nevyhovuje, považovať za zakázané. Táto kogentnosť je teóriou pracovného práva a príslušnou judikatúrou zdôvodňovaná potrebou ochrany zamestnancov pracovnoprávnymi vzťahov⁷. Súhrnne povedané, v pracovnom práve sa na rozdiel od iných odvetví súkromného práva uplatňuje zásada „*čo nie je dovolené je zakázané*“. Účastníci môžu uzatvoriť len takú dohodu, ktorú im pracovnoprávne predpisy výslovne dovoľujú⁸.

3. Innominátne zmluvy c/a rozšírenie počtu zmluvných typov

Vo všeobecnosti a do istej miery zjednodušenie možno k uzavretosti zmluvných typov v pracovnom práve zaujať tri názorové postoje;

- i) právna úprava *de lege lata* je adekvátna a predovšetkým s ohľadom na právnu a faktickú ochranu zamestnanca je potrebné status quo ponechať,
- ii) zmluvné typy v pracovnom práve je vhodné rozšíriť, najmä (avšak nielen) vo vzťahu k zamestnancom na vrcholových pozíciách, s cieľom prispôbiť právnu úpravu aktuálnym potrebám trhu práce a/alebo
- iii) so zámerom výraznej flexibilizácie trhu práce je nevyhnutné „*numerus clausus*“ zmluvných typov v pracovnom práve legislatívne zrušiť a umožniť uzatváranie inominálnych zmlúv po vzore civilných kódexov.

Každá z označených názorových tendencií má svoj racionálny základ a nemožno žiadnu z nich bez ďalšieho absolútne odmietnuť ako neodôvodnenú.

Ak sa vydáme na cestu liberalizácie pracovného práva, jednou z možností (z vyššie načrtnutých bolo spomínaná ako posledná) je plne legalizovať prípustnosť atypických zmlúv v pracovnom práve zmenou, resp. vypustením § 18 Zákonníka práce a zakotvením ustanovenia obdobnému § 51 Občianskeho zákonníka. Právnu garanciou proti prípadnému zneužitiu voľnosti typov zmlúv v pracovnom práve by mohlo byť rovnako ako v občianskom práve ustanovenie, podľa ktorého by innominátna zmluva nesmela odporovať obsahu a účelu Zákonníka práce, najmä jeho základným zásadám. Ak by takáto atypická (inominátna)

⁶ Porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 14/2010 z 30. marca 2011.

⁷ Rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky 27/1996 k ust. § 244 ods. 1 Zákonníka práce č. 65/1965 Sb. účinného do 31.12.2006. Pozri aj rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky 276/1999. Bližšie BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 138 a nasl. alebo BARANCOVÁ, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. In Bulletin advokacie, 1999, č. 5, s. 17-18.

⁸ Bližšie DOLOBÁČ, M.: *Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve*. In Principy a zásady v právu – teorie a praxe: sborník příspěvků z konference Olomoucké debaty mladých právníků. Praha: Leges, 2010, s. 222-223.

zmluva bola v rozpore s obsahom a účelom Zákonníka práce, bola by, tak ako iné úkony v pracovnom práve, podľa Zákonníka práce absolútne neplatná⁹. Ďalšou možnosťou ochrany zneužitia zmluvnej voľnosti v pracovnoprávných vzťahoch je označenie zákonných ustanovení, na dodržaní ktorých je nutné trvať (bezvýhradná kogentnosť), podobne ako je to ukotvené v Obchodnom zákonníku.

Inšpiratívny príklad môže poskytnúť úprava nového českého Zákonníka práce, ktorý (po viacerých turbulentných zmenách) predsa len opustil rigidné vnímanie uzavretého počtu zmluvných typov a umožnil v pracovnoprávných vzťahoch odchylnú zmluvnú úpravu práv alebo povinností, ktorá však nesmie byť nižšia alebo vyššia, ako je právo alebo povinnosť, ktoré ustanoví samotný Zákonník práce alebo kolektívna zmluva ako najmenej alebo najviac prípustné.

V prospech odstránenia uplatňovania prekážky „*numerus clausus*“ zmluvných typov a zavedenia liberálnej úpravy rezonuje viacero názorov, ktoré predovšetkým zdôrazňujú pre súkromné právo netypické potlačenie autonómie vôle¹⁰. K inominátnym zmluvám v pracovnom práve profesorka Barancová v súvislosti s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním uviedla „... že v dlhšom časovom horizonte takéto riešenie by prinieslo úžitok, pretože aj v rámci pracovného práva by sa rozšírili druhy pracovnoprávných vzťahov, ktorými by mohla byť perspektívne viazaná aj kategória ekonomicky aktívnych osôb, nachádzajúca sa na pomedzí kategórie zamestnancov a osôb samostatne zárobkovo činných“¹¹.

Uzavretý systém zmluvných typov je dlhodobo neudržateľný. Nazdávame sa však, že z krátkodobého hľadiska, najmä optikou dnešného trhu práce a vysokého nepomeru medzi ponukou práce a jej dopytom, úplné upustenie od uzavretého počtu zmluvných typov by nebolo vhodné, a to nielen z dôvodu ochrany zamestnancov pred zneužitím práva (takúto ochranu de iure pochopiteľne požívajú), ale predovšetkým pred faktickým zneužívaním ich ekonomicky nevýhodnejšieho postavenia a prípadne aj nižšieho právneho vedomia¹². Uvedené však nebráni tomu, aby pri vystavajúcich požiadavkách aplikačnej praxe boli do Zákonníka práce zahrnuté nové možnosti zmluvných dojednaní. Predsa Zákonník práce bol v ostatných rokoch poznačený viacerými novelizáciami, ktorých cieľom bolo okrem

⁹ Bližšie BARANCOVÁ, H.: *K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve*. Právny obzor, roč. 81, 1998, č.6, s.537

¹⁰ V širších súvislostiach porovnaj napríklad DEMEK, P.: *Formy kontraktnej autonómie zmluvných strán pri uzatváraní pracovnej zmluvy*. In: *(Ne)rovnosť a rovnoprávnosť*. Bratislava: Slovak Academic Press, 2005. str. 289-298. K staršej českej úprave (obsahovo zhodnej s platnou právnou úpravou Slovenskej republiky) GREGOROVÁ, Z.: *Smluvní princip a inominátní smlouvy v pracovním právu*. In: GALVAS, M. (ed.) *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 48 a nasl.

¹¹ BARANCOVÁ, H.: *Základné európske a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva*. In: BARANCOVÁ, H. a kol. (ed.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2009. str. 28.

¹² Porovnaj aj OLŠOVSKÁ, A.: *Možnosti zvýšenia flexibility slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čenek, s. r. o., 2009. str. 155-165.

iného aj rozšírenie zmluvných typov v pracovnom práve. Do právnej úpravy tak bola včlenená možnosť dojednania zákazu konkurenčnej činnosti po skončení pracovného pomeru (zamestnávateľmi mimoriadne požadovaná konkurenčná doložka, ktorá však v praxi nenachádza uplatnenie) alebo aj konto pracovného času či delené pracovné miesto.

De lege ferenda možno do budúcnosti uvažovať nad ukotvením inštitútu tzv. výkúpenia sa zamestnávateľa z výpovednej doby, ktorý je zaužívaný v niektorých krajinách Únie, samozrejme, bez obmedzenia nároku na odstupné. Taktiež by bolo vhodným zamyslieť sa nad ukotvením osobitného typu manažérskej zmluvy, ktorá by zakladala pracovný pomer s možnosťou flexibilnejšieho dojednania odmeňovania, rozvrhnutia pracovného času, prípadne požívania iných hmotných výhod nepriečiacim sa dobrým mravom. Takýto osobitý pracovný pomer manažérov by viac zodpovedal ich reálnemu postaveniu, najmä s ohľadom na relatívne vysokú úroveň samostatnosti ich práce a podstatne nižšiu mieru podriadenosti, aká sa podľa súčasného právneho stavu vyžaduje pre klasický pracovný pomer rádových zamestnancov. Súčasne by z hľadiska sociálneho poistenia takáto úprava manažérskej zmluvy chránila manažérov ako zamestnancov¹³. Naostatok možno spomenúť aj problém výkonu profesionálnej činnosti športovcov, ku ktorej Zákonník práce zakotvuje subsidiárnu pôsobnosť, čo predpokladá existenciu osobitného právneho predpisu. Ten však doposiaľ nebol prijatý. Momentálna úprava Zákonníka práce je pre výkon profesionálnej športovej činnosti neprijateľná, a preto sa v praxi vykonáva pod režimom súkromnoprávných kódexov¹⁴.

Z nášho pohľadu sa ale nemožno stotožniť s požiadavkami zamestnávateľov na rozšírenie zabezpečovacích prostriedkov o inštitút zmluvnej pokuty¹⁵. Zamestnávateľmi navrhované začlenenie zmluvnej pokuty do zmluvných typov pracovného práva by bezpochyby vytváralo priamu cestu k zastrašovaniu zamestnanca ako slabšej strany vysokými sankčnými (zmluvnými) pokutami, ktorých oprávnenosť by bola často spochybniteľná. Okrem toho, rozšírením zabezpečovacích prostriedkov o zmluvnú pokutu by sa zamestnávateľom jednoducho umožnilo prenášať podnikateľské riziko (alebo aspoň časť rizika) na zamestnancov. Uvedené dôvody sú len stručným náčrtom prečo nemožno uplatňovať zmluvnú pokutu v pracovnom práve. Pracovné právo upravuje pracovný pomer ako vzťah nielen záväzkový, ale najmä osobno-právny vzťah, v ktorom sa komerčné záujmy veriteľa a dlžníka neprejavujú v takej podobe a tak výrazne, ako v občianskom,

¹³ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. In : Bulletin advokácie, č.5, 1999, s.19.

¹⁴ Bližšie GÁBRIŠ, T.: *Športové právo. I. vydanie*. Bratislava : Eurokódex, 2011, s. 203-211.

¹⁵ Za prijatie zmluvnej pokuty ako ďalšieho zabezpečovacieho inštitútu sa vyslovuje aj časť odbornej verejnosti. Pozri MINČÍK, V.: *Zmluvná pokuta v pracovnom práve a niekoľko úvah o potrebe rozšírenia diapazónu zabezpečovacích prostriedkov*. In : Zákon č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce : desať rokov aplikácie praxe (2001-2011). Zborník príspevkov. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2012, s. 63-71.

či obchodnom práve¹⁶. Zavádzanie flexibilných opatrení posilňuje pozície zamestnávateľov na úkor zamestnancov. Flexibilné pracovnoprávne inštitúty svojou intenzitou a liberálnosťou v niektorých prípadoch oslabujú ochrannú funkciu pracovného práva, ktorá toto právne odvetvie sprevádza od počiatkov jeho vývoja¹⁷. Preto je potrebné mať na pamäti vyváženosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca a nepristúpiť k takým inštitútom, ktoré by požadovanú rovnováhu zvrátili. Zavedenie zmluvnej pokuty by bolo priam extrémnym zásahom do tohto žiadúceho balansu.

Obdobne nevidíme dôvod na zakotvenie osobitného inštitútu zmluvy o budúcej pracovnej zmluve do Zákonníka práce¹⁸. Takúto zmluvu dostatočne nahrádza možnosť účastníkov dojednať deň nástupu do práce na termín, ktorý zodpovedá ich potrebám a predstavám. Zákonník práce predsa budúcemu zamestnávateľovi a budúcemu zamestnancovi nebráni, aby deň nástupu do práce dohodli na deň, ktorý je hoc aj 6 mesiacov i viac po uzavretí pracovnej zmluvy.

4. Záver

Jednou z nosných zásad upravených v úvodných článkoch Zákonníka práce je aj zásada zmluvnej slobody. Práve táto zásada, ktorá je pretavením ústavného princípu autonómie vôle, odráža súkromnoprávny charakter pracovného práva. Situácia na trhu práce a na ňu nadväzujúca odborná diskusia mnohokrát volajú po posilnení princípu autonómie vôle, čiže k zvýšeniu dispozitívnosti pracovnoprávných noriem. Nesporne možno konštatovať, že prílišný paternalizmus Zákonníka práce bráni rozumnému usporiadaniu vzájomných vzťahov zamestnávateľa a zamestnanca a je v konečnom dôsledku na škodu oboch strán. Zamestnávateľ stráca ochotu zastrešovať nevyhnutnú pracovnú silu pracovným pomerom, čím naberajú na objeme všetky formy „schwartz systému“.

Na druhej strane nikdy nebude možné a ani správne stavať pracovné právo a jeho zmluvnú reguláciu na roveň občianskeho práva alebo obchodného práva. Ochranná funkcia je elementárnou podstatou pracovného práva ako samostatného odvetvia práva a pochopiteľne je zameraná takmer výlučne na zamestnanca. Veď napokon ochranná funkcia slabšej strany nie je cudzia ani občianskemu právu či obchodnému právu a badať ju predovšetkým v úprave zameranej na ochranu spotrebiteľa.

Vyslovené úvahy by sa mali pretaviť aj do hľadania optimálneho modelu zmluvného systému v pracovnom práve. Odborná diskusia naznačuje, že uzavre-

¹⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006. str. 321.

¹⁷ TKÁČ, V. *Liberalizácia a subsidiarita v pracovnom práve*. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2006. Porovnaj aj BARINKOVÁ, M. *Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch (habilitačná prednáška)*. In.: Právny obzor, roč. 91, č. 2/2008. str. 109-118.

¹⁸ V širších súvislostiach pozri nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 60/06 z 7. júla 2006.

tý systém zmluvných typov je dlhodobu neudržateľný. Na druhej strane, domnievame sa, že momentálne skúsenosti, a to aj s prihliadnutím na veľmi skromnú judikatúru všeobecných súdov Slovenskej republiky, svedčia v skôr prospech postupného zapracovávanía nových zmluvných typov do Zákonníka práce.

Resumé

Autor v úvode príspevku stručne analyzuje zákonom ukotvené pravidlo „*numerus clausus*“ zmluvných typov v pracovnom práve. Uzavretosť zmluvných typov dáva do kontrastu s ústavným princípom autonómie vôle a zamýšľa sa nad možnosťami výkladu zásady zmluvnej slobody v pracovnom práve *de lege lata*. Nosná časť príspevku je zameraná na polemiku nad eventuálnym zakotvením nových zmluvných typov do Zákonníka práce, ktoré by reagovali na problémy aplikačnej praxe.

Summary

In the introduction the author briefly analyzes the legal rule „*numerus clausus*“ of the contracts in labor law. The author describes the regulation of contracts in labour law *de lege lata* in contrary to the constitutional principle of freedom of will. The main part of the contribution deals with the possibility of the incorporation of the new types of contracts into the Labour Act according to some practical issues.

Ochrana slabšieho subjektu v pracovnom práve

Andrea Frťalová¹

Príspevok venujem k jubileu pani profesorky Helene Barancovej, DrSc.

V predmetnom príspevku autorka analyzuje ochrannú funkciu pracovného práva ako jednu zo základných funkcií, ktorá je zároveň cieľom celého pracovného zákonodarstva. Autorka pri analýze ochrany slabšieho subjektu primárne vychádza z ochrannej funkcie, zaoberá sa aj tým, kto sa považuje za slabší subjekt a aké formy ochrany Zákonník práce poskytuje slabšiemu subjektu. Okrem ochrannej funkcie pracovného práva sa príspevok zaoberá aj zásadou rovnosti, ktorá z nej vychádza. V príspevku sa autorka zamýšľa nad prípadným vylepšením ochrany slabšieho subjektu v Zákonníku práce v priebehu budúceho obdobia, ktorého výsledky spracovala v závere príspevku.

I. Ochranná funkcia a slabší subjekt

Jednou zo základných funkcií pracovného práva okrem organizačnej, výchovnej a kontrolnej funkcie je aj funkcia ochranná.² Významom právnej úpravy na jednej strane je poskytnúť zamestnávateľovi nástroje k organizácii a riadeniu zamestnancov za účelom realizácie jeho činnosti a na strane druhej zabezpečiť zamestnancovi zodpovedajúce podmienky pri výkone práce.³

Pracovné právo v období priemyselnej revolúcie vzniklo ako výsledok potreby uľahčiť zamestnancom ťažkú sociálnu situáciu, ktorá by vyrovnala nevýhody, riziká a nebezpečenstvá ich postavenia vo vzťahu k vlastníkovi výrobných prostriedkov.⁴ Pracovné právo už od počiatku svojho vzniku malo slúžiť k riešeniu základného klasického konfliktu medzi prácou a kapitálom s prednosťou práce pred kapitálom. Táto základná ochranná črta pracovného práva zostala od jeho počiatku dodnes základnou črtou pracovného práva s cieľom chrániť slab-

¹ JUDr. Andrea Frťalová, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2012. s. 43.

³ HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. 2009. s. 12.

⁴ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2013. s. 27.

šiu a zraniteľnejšiu stranu.⁵ Na začiatku ochranného pracovného zákonodarstva prevládala snaha o ochranu detí v zákaze detskej práce, v zavedení pracovného voľna a v ochrane zdravia a bezpečnosti zamestnancov. Hoci detská práca bola zakázaná Dohovormi MOP a prácu detí zakazuje tiež článok 32 Charty základných práv Európskej únie, ktorá sa stala právne záväznou vďaka Lisabonskej zmluve, ešte v roku 2013 pracovalo až 11 percent globálne zo všetkých detí, a to najmä v rozvojových krajinách.⁶

Pri vzniku pracovného práva prvotným cieľom bola ochrana zamestnanca, ktorý pri výkone práce predstavoval slabšieho jedinca. Súčasný Zákonník práce pri ochrane zamestnanca ako slabšieho subjektu v pracovnoprávnom vzťahu zašiel oveľa ďalej tým, že poskytuje určité nadštandardné práva nielen všetkým zamestnancom, ale zvýšenú mieru ochrany upriamuje na osobitné kategórie zamestnancov, ktoré si z hľadiska svojho faktického postavenia v pracovnom pomere zasluhujú osobitnú ochranu a voči ktorým sa v pracovnom zákonodarstve uplatňuje pozitívna diskriminácia.⁷ Ide o zraniteľnejšie kategórie zamestnancov, a to o tehotné a dojčiacie ženy, rodičov starajúcich sa o deti, deti a mladistvých a o osoby so zdravotným postihnutím.⁸ Takíto zamestnanci sú chránení v pracovnoprávnych vzťahoch úpravou obsiahnutou v Zákonníku práce, napríklad povinnosťou zamestnávateľa zaistiť im rovnaké pracovné podmienky a zákazom diskriminácie, alebo povinnosťou zamestnávateľa previesť zamestnanca na inú prácu zo zdravotných dôvodov alebo povinnosťou nepripustiť, aby zamestnanec vykonával zakázané práce, ktorých náročnosť nezodpovedá jeho schopnostiam a zdravotnej spôsobilosti na prácu.⁹

Ochrana najmä matiek sa zvýšila, napríklad zakotvením dlhšej výmery materskej a rodičovskej dovolenky, na strane druhej je viditeľné aj zníženie ochrany žien (vo všeobecnosti) v pracovnom práve, najmä postupným odstraňovaním zákazov prác pre ženy.¹⁰ Zníženie ochrany žien v pracovnom práve vo všeobecnosti je ovplyvnené najmä snahou o dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania (napr. zrušený zákaz nočných prác pre ženy) a tak v súčasnosti sa nachádzame v situá-

⁵ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2012. s. 45.

⁶ Viac pozri na: <http://www.hlavnespravy.sk/ilo-detsku-pracu-vo-svete-sa-podarilo-o-tretinu-zredukovat/147250/> [cit. 12.1.2014].

⁷ BARANCOVÁ, H.: *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra a judikatúra európskych súdov*. 1. vydanie. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 88.

⁸ Článok 38 ods. 1 a 2 Ústavy SR upriamuje pozornosť okrem iných aj na osoby so zdravotným postihnutím, ktorým priznáva právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Osoby so zdravotným postihnutím majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie. Uvedené právo možno uplatniť na základe zákonných ustanovení Zákonníka práce, ktoré ho konkretizujú.

⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L.: *Zákonník práce – komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 892.

¹⁰ OLŠOVSKÁ, A., LAČLAVÍKOVÁ, M.: *Ochrana žien, materstva a rodičovstva v pracovnoprávnych vzťahoch – história a súčasnosť*. In: Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia. Trnava: Trnavská univerzita. 2011. s. 91.

cii, kedy by sme pre optimálnu pracovnoprávnu úpravu mali brať na jednej strane ohľad na zásadu rovnakého zaobchádzania a na strane druhej aj na postavenie a poslanie žien v spoločnosti.¹¹

Pri zvýšenej ochrane osobitných kategórií zamestnancov nejde o diskrimináciu voči bežným zamestnancom nespádajúcim do jednotlivých skupín osobitnej ochrany, ale Zákonník práce prostredníctvom osobitnej ochrany pri týchto kategóriách zamestnancov vyrovnáva znevýhodnenia pre jednotlivých zamestnancov z hľadiska ich postavenia. Ku diskriminácii by došlo práve vtedy, keď by Zákonník práce osobitne nevyčlenil a nechránil tieto kategórie zamestnancov. Názorne napríklad osobitne chránený zamestnanec má z dôvodu svojho postavenia viac povinností, môžu to byť matky pri starostlivosti o deti, mladiství pri dochádzke do školy alebo zamestnanci so zdravotným postihnutím v dôsledku svojho znevýhodneného postavenia na trhu práce si ťažšie nájdu prácu než zdraví jedinci. Zákonník práce tak určuje osobitnú ochranu pri výpovedi pre zamestnancov so zdravotným postihnutím, pri ktorej je potrebný súhlas Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Na ďalšom mieste okrem iného Zákonník práce chráni zachovanie rodinného života tehotnej ženy a ženy alebo muža trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov. Ak títo požiadajú o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Novou úlohou pracovného práva je vytvorenie takej štruktúry ochrany práv zamestnancov, ktoré by existenčne neohrozovali zamestnávateľov a tým aj zvyšujúci sa počet nezamestnaných.¹² V dnešnej dobe už pri tvorbe práva treba dbať na to, aby nadmerná ochrana zamestnanca neodradila zamestnávateľa od uzatvárania pracovných zmlúv. Pracovné právo musí byť vyvážené v právach a v povinnostiach na oboch stranách tak, aby poskytovalo ochranu pracovnému pomeru ako celku.¹³ V posledných rokoch sa priveľký dôraz kládol na ochranu zamestnancov na úkor postavenia zamestnávateľov. To spôsobilo nielen existenčné ohrozenie zamestnávateľov, ale aj zníženie konkurenčnej spôsobilosti s inými zamestnávateľmi. Preto za hlavný cieľ považujeme prispôsobiť záujmovú sféru oboch strán, aby zamestnanci nepredstavovali pre svojich zamestnávateľov priveľkú záťaž a aby zamestnávatelia neboli nútení obchádzať Zákonník práce.¹⁴ Výkon závislej práce by mal vytvárať rovnaké predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž, pričom tento výkon musí zodpovedať ľudskej dôstojnosti.¹⁵ Právna úprava pracovného práva by mala byť dostatočne flexibilná, ale aj chrániaca zamestnanca.

¹¹ Tamtiež.

¹² BARACOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2013. s. 30.

¹³ BEZOUŠKA, P.: *Výhľadky do budúcnosti pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2009. s. 20-21.

¹⁴ BARANCOVÁ, – H. SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2012. s. 32-33.

¹⁵ BARANCOVÁ, H.: *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva. 2011. s. 15.

Zabezpečiť dostatočnú zmluvnú voľnosť a autonómiu vôle pri dnešnej právnej úprave nie je jednoduché.¹⁶

Hlavnou úlohou pracovného zákonodarstva je poznať správnu mieru medzi ochranou zamestnanca, flexibilitou a požiadavkami zamestnávateľa. Ako sa hovorí, že všetkého veľa škodí, podobne je to aj s flexibilitou Zákonníka práce. Ochrana zamestnanca môže opatrne pokračovať s dôrazom na rodiny ako základ spoločnosti a na ľudskú dôstojnosť.

Pozornosť pracovnoprávnej teórie sa sústreďí aj na pojem závislej práce. Zamestnávajúce fyzických osôb formou pracovného pomeru je pod tlakom zamestnávateľov, pretože sa spája s osobitnými finančnými nákladmi a s povinnosťami, ktoré im nevznikajú pri iných právnych vzťahoch. Preto zamestnávatelia preferujú iné právne vzťahy zapojenia fyzických osôb do práce najmä podľa noriem občianskeho a obchodného práva, ktoré pre nich nezakladajú bremená odvodov do sociálnych fondov.¹⁷ Tým ukracujú na právach a nárokoch zamestnancov napríklad na nárokoch v oblasti dôchodkového a nemocenského poistenia.

II. Ochrana poskytnutá zákonom

Ochrannou funkciou pracovného práva je cítiť celý Zákonník práce. Nájde ju takmer v každej časti Zákonníka práce vo forme príkazov a zákazov. Taký prvotný prejav ochrannej funkcie je v zákaze diskriminácie a v základných zásadách Zákonníka práce. Prejav ochrany zamestnanca je aj vo vzťahu Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku, ktorý funguje na princípe subsidiarity pre všeobecné ustanovenia. Na práva a povinnosti pracovnoprávneho charakteru sa subsidiárne uplatní Občiansky zákonník v takom rozsahu, aký určuje Zákonník práce. Pri mnohých z ustanovení Zákonníka práce sa vylučuje subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka. Takýto prejav ochrannej funkcie je napríklad v neplatnosti pracovnej zmluvy z dôvodu nedostatku zákonom požadovanej písomnej formy (§17 Zákonníka práce), v neplatnosti atypických zmlúv, ktoré by mohli ohroziť zamestnanca, znížený rozsah zabezpečenia záväzkov (§20 Zákonníka práce), ale aj taxatívny výpočet prekluzívnych dôb.¹⁸ Ochranou zamestnanca je aj príkaz pracovný pomer založiť písomnou pracovnou zmluvou, ale aj to, že ak pracovný pomer nie je založený písomnou pracovnou zmluvou, ide stále o platne dohodnutý pracovný pomer. Uvedené je umocnené tým, zamestnávateľ sa z tohto dôvodu nemôže dovoliavať neplatnosti pracovného pomeru, pretože neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Inšpiráciu uvedeného ustanovenia môžeme vidieť v Občianskom zákonníku

¹⁶ HŮRKA, P. *Ochrana zamestnanca a flexibilita zamestnání: princípflexijistoty v českémpracovním právu*. Praha: Auditorium. 2009. s. 23 s.

¹⁷ BARANCOVÁ, H.: *Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer*. In: Právny obzor č. 4/2013, ročník 96. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV. 2013. s. 355.

¹⁸ CIRÁK, J., FICOVÁ, S., a KOL.: *Občianske právo: všeobecná časť*. Šamorín: Heuréka. 2008. s. 47.

v §40a, ktorý ustanovuje, že neplatnosti sa nemôže dovolávať ten, kto ju sám spôsobil. Zamestnávateľ môže v určitých taxatívne uvedených prípadoch od pracovnej zmluvy odstúpiť. Úprava Zákonníka práce by sa mohla doplniť aj o možnosť zamestnanca odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak pracovný pomer nebol dohodnutý písomne dokým nedošlo k plneniu z pracovného pomeru. Takú úpravu obsahuje § 20 českého Zákonníka práce č. 262/2006 Sb.

Zmluvné strany majú možnosť vybrať si zmluvnú formu a to, či ju uskutočnia v písomnej alebo v ústnej forme. V určitých prípadoch nájdeme povinnosť dodržať písomnú formu zmluvy. Ide predovšetkým o tie prípady, ktoré zakladajú závažné právne dôsledky pre zamestnanca a pri nedodržaní stanovenej formy hrozí zákon sankciou neplatnosti.¹⁹ Neplatnosť právnych úkonov sa neposudzuje z hľadiska ustanovení Občianskeho zákonníka, ale podľa ustanovenia paragrafu 17 ods. 2 Zákonníka práce.

Najvýraznejší znak závislej práce je v podriadenosti zamestnanca, ktorý pretrváva dodnes.²⁰ Uvedené potvrdzuje Súdny dvor Európskej únie v jednom z svojich rozhodnutí, že zamestnancom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne vykonáva závislú prácu za odmenu.²¹ Tento najcharakterickejší princíp subordinácie je istou formou znevýhodnenia zamestnanca. Zamestnanec sa musí podriaďovať rozhodnutiam zamestnávateľa napríklad o nariadení práce nadčas či o zavedení pracovného konta. Práve z tohto dôvodu subordinácie pracovné právo poskytuje vyššiu mieru ochrany zamestnancovi a nie zamestnávateľovi. Vo viacerých prípadoch dokonca Zákonník práce chráni zamestnanca aj proti jeho vôli, napríklad pri jednostrannom preradení zamestnanca z taxatívne určených zákonných dôvodov. A teda pracovný pomer je autonómny zmluvný záväzkovoprávny vzťah, ktorý nie je založený na princípe rovnosti tak ako je to v iných typoch zmlúv podľa osobitných predpisov.²²

Zakladanie pracovného pomeru by sa malo vyznačovať rovnosťou v postavení medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ale ani táto rovnosť nie je absolútna. Hoci pri zakladaní pracovného pomeru sú prítomné určité prvky rovnosti, ide o právnu, nie faktickú rovnosť. Pozícia zamestnávateľa býva pri zakladaní pracovného pomeru silnejšia. Pracovné právo vychádza zo skúseností, že slobodná vôľa fyzickej osoby ako budúceho možného zamestnanca môže byť do istej miery ovplyvnená. Uchádzač o zamestnanie môže práve z dôvodu, že chce získať prácu, ustúpiť od svojich požiadaviek pri uzatváraní pracovného pomeru²³ a vyhovieť tým naliehaniu zamestnávateľa vykonávať prácu podľa iných kódexov než podľa Zákonníka práce, napríklad pracovať na živnosť.

¹⁹ BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2012. s. 111.

²⁰ BARANCOVÁ, H.: „*Zákonník práce – Komentár*“. Praha: C. H. Beck. 2010. s. 49.

²¹ Napr. C – 415/93 (Bosman) zo dňa 15. 12. 1995 a C – 66/85 (Lawrie – Blum) zo dňa 3. 7. 1986.

²² Tamtiež. s. 52.

²³ HŮRKA, P. *Ochrana zamestnanca a flexibilita zamestnání: princípflexijistoty v českémpracovním právu*. Praha: Auditorium. 2009. s. 13.

Premietnutím ochrannej funkcie do Zákonníka práce je aj definícia závislej práce. Problém s vymedzením pojmu zamestnanec a s ním súvisiaceho pojmu závislá práca sa stal ešte viac aktuálnym účinnosťou novely Zákonníka práce od 1. 1. 2013, ktorá novým spôsobom vymedzila pojem závislej práce.²⁴ Zákom č. 348/2007 Z. z. účinným od 1. septembra 2007 bol novelizovaný Zákonník práce tak, že táto novela zaviedla do Zákonníka práce definičný pojem závislej práce s cieľom minimalizovať využívanie iných foriem zamestnávania ako riadny pracovný pomer. Toto vtedy nové zákonné ustanovenie aj naďalej umožňovalo využívať prácu nedobrovoľných živnostníkov, pretože keď chýbal čo len jeden z charakteristických znakov závislej práce, zamestnávateľ mohol zákon obísť a zamestnanca nezamestnať na pracovnú zmluvu. Zamestnanci tým boli nútení zakladať živnosti. Zákon č. 361/2012 Z. z. účinný od 1. januára 2013 spresnil definíciu závislej práce tak, aby nedochádzalo k jej zneužívaniu zo strany zamestnávateľov, pretože pojem závislej práce vychádza zo všeobecnejšieho pojmu práce ako ľudskej činnosti, ktorá musí vykazovať znak užitočnosti, dovolenosti a súladu s dobrými mravmi.²⁵ Definícia závislej práce v § 1 odseku druhom Zákonníka práce má kogentnú povahu. Obsahuje definičné charakteristiky závislej práce, z ktorých nie každý má rovnakú závažnosť.²⁶ Vypustili sa niektoré znaky definície závislej práce s cieľom minimalizovať využívanie iných foriem zamestnávania ako v riadnom pracovnom pomere, vtedy keď práca má byť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu. Vypustili sa definičné znaky o vykonaní na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami, na zodpovednosť zamestnávateľa a o tom, že ide o výkon práce, kde sa určité činnosti opakujú.

Ochranná funkcia je upevnená pozitívnym a negatívnym vymedzením závislej práce. To znamená, že na jednej strane Zákonník práce hovorí, čo sa za závislú prácu považuje, a na strane druhej definuje prípady, ktoré sa za závislú prácu nepovažujú.

Cieľom novej právnej úpravy bolo stanoviť, aká práca sa vykonáva v pracovnoprávnych vzťahoch (závislá práca) a aké sú jej znaky v porovnaní s výkonom podnikania a živnosti. Výslovné vymedzenie znakov v zákone má napomôcť lepšie identifikovať prácu, ktorá sa má vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu (resp. obdobnom pracovnom vzťahu alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu) a znížiť počet obchádzaní Zákonníka práce. Zámerom novely Zákonníka práce bolo tiež obmedziť zmluvnú voľnosť subjektov pri výbere pre nich najvhodnejšej právnej formy ich právneho vzťahu a tým preferovať pracovnoprávny vzťah pred inými pracovnému pomeru podobnými formami právnych vzťahov podľa Občianskeho alebo Obchodného zákonníka.

²⁴ BARANCOVÁ, H.: *Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer*. In: Právny obzor č. 4/2013, ročník 96. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV. 2013. s. 355.

²⁵ BARANCOVÁ, H.: „*Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra a judikatúra európskych súdov*“. 1. vydanie. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. s. 73.

²⁶ BARANCOVÁ, H.: „*Zákonník práce – Komentár*“. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 92.

Podľa negatívneho vymedzenia závislej práce definovaného v § 1 ods. 3 Zákonníka práce, práca závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnoprávnom vzťahu podľa Zákonníka práce, pokiaľ nie je upravená zvláštnymi právnymi predpismi.²⁷

Porovnávanie pracovnej činnosti s charakteristikami závislej práce treba posudzovať individuálne v závislosti od konkrétneho prípadu. Či ide o závislú prácu záleží na druhu vykonávanej práce a spôsobe jej výkonu. Právny vzťah medzi jeho účastníkmi sa posudzuje podľa obsahu a podľa neho vzniká príslušná zmluvná forma.²⁸ Obsahu dohodnutej práce musia účastníci zmluvy prispôbiť zmluvnú formu, ktorá musí svojim účelom a obsahom zodpovedať základným princípom pracovného práva, nesmie zákon obchádzať alebo sa inak priečiť dobrým mravom.²⁹ Podľa znenia § 43 Zákonníka práce jednou zo štyroch podstatných náležitostí, ktoré musia byť dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom v pracovnej zmluve, je druh práce. Samotný pojem druh práce nie je legislatívne vymedzený. Pod týmto pojmom treba vo všeobecnosti chápať pracovnú náplň zamestnanca resp. vymedzenie činností, ktoré bude zamestnanec v rámci pracovného pomeru pre zamestnávateľa vykonávať.³⁰ Ak fyzická osoba vykonáva činnosti samostatne a nie v podriadenosti, nepôjde o závislú prácu, ale môže ísť napríklad o výkon živnosti ako podnikateľskej činnosti.

Z rozhodnutia Bernard³¹ vyplýva, že súdny dvor prisudzuje profesionálnym športovcom právny status zamestnanec. Aj z § 3 ods. 2 Zákonníka práce výslovne vyplýva, že vzťahy profesionálnych športovcov sú pracovnoprávnymi vzťahmi.³² Uvedené by bolo treba dodržiavať aj v praxi. To neplatí v prípade individuálnych športovcov, ktorí nespĺňajú základný obsahový znak pracovného pomeru, ktorým je subordinácia. Sú to napríklad plavci, bežkári, strelci, krasokorčuliari a iní.³³

Základné právo občana na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie ustanovené v prvom článku Zákonníka práce umocňuje povinnosť zamestnávateľa, aby pracovná činnosť, ktorá napĺňa charakteristické znaky závislej práce, bola vykonávaná výlučne v pracovnom pomere,

²⁷ BĚLINA, M. a KOL.: „Zákonník práce – Komentár“. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck. 2010. s. 19.

²⁸ BARANCOVÁ, H.: „Zákonník práce – Komentár“. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 94.

²⁹ GALVAS, M. a KOL.: „Pracovní právo.“ 2. aktualizované a doplnené vydanie. Brno: Masaryková univerzita. 2004. s. 122.

³⁰ MATLÁK, J. 2010. *Pracovní zmluva*. 1.vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. S. 38 – 39.

³¹ C – 325/08 (Bernard) zo dňa 16. 3. 2010, bod 45, 47, 48 a 50.

³² BARANCOVÁ, H.: *Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer*. In: Právny obzor č. 4/2013, ročník 96. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV. 2013. s. 370.

³³ C – 51/96 (Deliège) zo dňa 11. 4. 2000.

v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Tým sa poskytuje ochrana zamestnancovi, aby mu pri výkone závislej práce prináležali všetky zákonom určené práva. Z vyššie uvedeného dôvodu aj nové trendy v celosvetovom, európskom a národnom hospodárskom poriadku by mali zodpovedať elementárnym princípom etiky a univerzálnym ľudským právam.³⁴

Základným princípom pracovného práva, tvoriacim základ jeho súkromnoprávnej časti, a súčasne vyjadrujúcim mieru slobody zmluvných subjektov v podobe zmluvnej autonómie, je princíp zmluvnosti. Zmluvná sloboda účastníkov pracovnoprávnych vzťahov je zákonodarcom konštruovaná tak extenzívne, aký je široký rámec dispozitívnych ustanovení pracovnoprávnych predpisov.³⁵ Princíp zmluvnej voľnosti pracovného práva je však podstatným spôsobom limitovaný verejnoprávnou časťou pracovného práva, ktorá sa premieta do pracovnoprávnych predpisov v podobe kogentných právnych ustanovení.³⁶ Limitácia zmluvnej voľnosti pracovného práva cieľi k ochrane zamestnancov. Aj z dôvodu, že nie vždy je možné ustanovenia Zákonníka práce nahradiť inou právnou úpravou Občianskeho zákonníka sa pracovné právo považuje za samostatné právne odvetvie patriace do súkromného práva.

Prejavom ochrannej funkcie je tiež povinnosť rešpektovať dni pracovného pokoja, ktorá je zosilnená vymedzením konkrétnych dní, v ktorých nemožno zamestnancovi nariadiť, ani s ním dohodnúť výkon prác, ktorým je maloobchodný predaj podľa § 94 ods. 5 Zákonníka práce s výnimkou určených druhov prác, ale tiež taxatívne vymedzenie zabezpečovacích prostriedkov. Význam dní pracovného pokoja treba prehodnotiť, nakoľko zamestnávateľ má možnosť aj v tieto dni zamestnancom nariadiť prácu nadčas.

V nadväznosti na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k všeobecnej časti Zákonníka práce, v ktorej sú všeobecne upravené zabezpečovacie prostriedky, bude potrebné pre oblasť zabezpečovacích prostriedkov použiť právnú úpravu Občianskeho zákonníka.³⁷ Iné inštitúty zabezpečujúce práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov sú neplatné.³⁸ Čiže zmluvné zabezpečovacie prostriedky v Zákonníku práce majú kogentnú povahu. Mohli by sme povedať, že novelou Zákonníka práce č. 257/2011 Z. z. účinnou od 1. 9. 2011 bol do Zákonníka práce pridaný spolu s možnosťou dohodnúť sa na zákaze konkurenčnej činnosti po skončení pracov-

³⁴ BARANCOVÁ, H.: „Európske pracovné právo, flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie.“ Bratislava: Sprint dva. 2010. s. 37.

³⁵ OLŠOVSKÁ, A., ZÁMOŽÍK, J.: *Zabezpečovacie prostriedky v pracovnom práve – úvahy de lege ferenda*. In: Quo vadis, pracovné právo? Trnava: Trnavská univerzita v Trnave. 2009. s. 1.

³⁶ Tamtiež. s. 1.

³⁷ Tamtiež s. 1 a nasl.

³⁸ DEMEK, P.: *Legálne možnosti a limity zabezpečenia práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch*. In: Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo pre 21. storočie. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave. 2011. s. 51.

ného pomeru aj nový inštitút zabezpečenia práv a povinností v pracovnom práve, ktorým je zmluvná pokuta vo forme peňažnej náhrady v prípade nedodržania konkurenčnej doložky po zániku pracovného pomeru.

Užší okruh zmluvných prostriedkov zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve v kombinácii s právnou úpravou občianskeho a obchodného práva má svoje opodstatnenie a vyplýva z povahy celého právneho odvetvia pracovného práva, ako aj z funkcií, ktoré toto právne odvetvie v praxi plní. Pracovné právo upravuje pracovný pomer nielen ako záväzkovo-právny vzťah, v rámci ktorého sa komerčné záujmy veriteľa a dlžníka neprejavujú v takej podobe a tak výrazne ako v občianskom práve či v obchodnom práve. Zamestnanec so zamestnávateľom síce sú v záväzkovoprávnom vzťahu, v ktorom však právne pozície dlžníka a veriteľa nie sú natoľko dominantné ako v prípade občianskeho a obchodného práva.³⁹ Na druhej strane zamestnávateľ v pozícii veriteľa je vzhľadom na malý počet zabezpečovacích prostriedkov spolu s ich obmedzeným vecným a osobným rozsahom obmedzený vo výbere, a tým sa nemôžu naplniť základné funkcie zmluvných zabezpečovacích prostriedkov, t. j. preventívna, zabezpečovacia a uhradzovacia funkcia. Vzhľadom na uvedené skutočnosti pracovnoprávna prax aj napriek platnej ochrannej funkcii v pracovnom práve stále viac žiada rozšírenie okruhu použiteľných inštitútov na zabezpečenie práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch. Ide najmä o uznanie dlhu a zmluvnú zábezpeku.⁴⁰ Problematika zabezpečovacích prostriedkov v rámci pracovnoprávnych vzťahov na pracovisku je problémom, ktorý nemá chrániť záujmy a majetok zamestnávateľa, ale kvalitu pracovnoprávneho vzťahu subjektov zabezpečovacích právnych vzťahov.

Záver

Novela Zákonníka práce ukázala, že slovenského zákonodarcu čakajú ďalšie kroky k optimalizácii pojmu závislá práca a zamestnanec. Nepochybne výhodou pre národné právne úpravy pracovného práva by bolo jednotné vymedzenie pojmu pracovný pomer, ako aj pojmu zamestnanec v rámci práva Európskej únie.⁴¹ Podľa doterajšej právnej praxe každý členský štát si sám určuje rozsah pojmov zamestnanca a závislej práce. Týmto postupom zamestnanci členskej krajiny, ktorá má úzko vymedzený pojem zamestnanca, sú v nevýhodnejšej situácii ako zamestnanci krajiny, ktorá má širšie vymedzený pojem zamestnanca.⁴² Podobne pri závislej práci, čím užšie je vymedzený pojem závislej práce, tým menej zamestnávateľov ustanovenie definujúce závislú prácu obchádza, a tým sú zamestnanci vo výhodnejšej pozícii oproti krajinám, ktoré majú pojem zá-

³⁹ Tamtiež.

⁴⁰ Tamtiež.

⁴¹ BARANCOVÁ, H.: *Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer*. In: Právny obzor č. 4/2013, ročník 96. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV. 2013. s. 371.

⁴² Tamtiež. s 371.

vislej práce koncipovaný širšie. Riešením obchádzania Zákonníka práce pri závislej práci by mohlo byť na základe bodu 11 druhej časti odporúčania MOP č. 198 zakotvenie jednej z možností ako vymedziť existenciu pracovného pomeru. Napríklad zakotvením vyvrátiteľnej právnej domnienky vo forme, že ak fyzická osoba vykonáva prácu dlhšie ako 20 hodín v mesiaci za odmenu, táto osoba sa bude považovať za osobu, ktorá vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy.⁴³ Na posúdení zákonodarcu ostane určiť vhodný počet hodín a časový úsek, za ktorý sa práca vykonáva (týždeň, mesiac alebo rok). Podobne jednotné pojmy zamestnanca a závislej práce vo všetkých štátoch Európskej únie by znížili diskriminačné následky voči zamestnancom a zvýšili ich pracovnoprávnu ochranu.

Summary

In this contribution the author analyzes the protective function of labor law as one of the basic functions, which also is the aim of the whole labor law. The author of the analysis of protecting the weaker entity primarily on the protective function, it also deals with those who are considered to be weaker body and what form of protection provided by the Labour weaker entity. In addition to the protective function of labor law, the contribution deals with the principle of equality based on it. In this paper, the author considers the possible enhancement of protecting the weaker entity in the Labour during the next period, the results of which worked in the end of the article.

⁴³ Pozri § 7 Občianskeho zákonníka Holandska.

Ochrana zaměstnanců na rodičovské dovolené pohledem Soudního dvora EU – Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests

Jana Komendová¹

Úvod

Mezi základní zásady, na kterých je EU založena a které jsou vyjádřeny ve vnitrostátních právních řádech jejich členských států, patří rovnost mezi muži a ženami. Jednou z oblastí, v nichž se nerovné postavení mužů a žen projevuje nejvíce, je zaměstnání a výkon povolání. S otázkou nerovného postavení mužů a žen v zaměstnání úzce souvisí nepřítomnost v práci z důvodu těhotenství, mateřství, péče o děti popřípadě péče o jiné osoby. Ačkoli v poslední době EU i členské státy vyvíjejí činnost zaměřenou na sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců bez ohledu na pohlaví, nepřítomnost v zaměstnání z důvodu péče o děti se v převážné většině členských států stále týká mnohem častěji žen než mužů. Důsledkem déletrvajících nepřítomností v práci bývá zpravidla zpomalení kvalifikačního růstu a odložení postupu v zaměstnání, což má nezanedbatelný dopad na rovné příležitosti, zejména pokud jde o odměňování a dosažení postupu v zaměstnání.

V souvislosti s péčí o děti upravuje právní řád EU mimo jiné ochranu zaměstnanců v podobě minimální délky rodičovské dovolené a práva vrátit se po skončení rodičovské dovolené na stejné nebo, není-li to možné, na podobné nebo rovnocenné pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.² Kromě toho má být pracovníkům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, zajištěna ochrana před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvo-

¹ JUDr. Jana Komendová, Ph.D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta, Masarykova univerzita Brno

² Srov. ustanovení 5 bod 1 Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS, která je přílohou směrnice Rady 2010/18/EU.

du žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené.³ V praxi však nejsou ojedinělé případy, kdy zaměstnanci čerpajícím rodičovskou dovolenou není umožněno vrátit se na původní pracovní místo nebo alespoň na pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě. Nejsou ojedinělé ani případy, kdy dojde k propuštění zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou v jejím průběhu nebo těsně po jejím skončení. V některých případech je takováto situace zapříčiněna objektivními faktory, jakými jsou například změny v činnosti či struktuře zaměstnavatele nebo omezení či ukončení činnosti zaměstnavatele. V mnoha případech však zaměstnavatelé již nemají o zaměstnance po skončení rodičovské dovolené, zejména jednalo-li se o déletrvající nepřítomnost v práci, zájem nebo se jej snaží převést na jinou zpravidla nižší pozici. Při převedení zaměstnance po skončení rodičovské dovolené na jinou pozici, než zastával před nástupem na rodičovskou dovolenou či dokonce jeho propuštění, bývá často předmětem sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které se netýkají pouze samotného návratu do zaměstnání a platnosti rozvázání pracovního pomru, ale také otázky rovného zacházení v zaměstnání. Uvedené problematiky se týká i nedávné rozhodnutí Evropského soudního dvora (dále jen ESD) ve věci *Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests*. Ačkoli se s ohledem na období rozhodné z hlediska skutečností ve sporu v řízení před vnitrostátním soudem tento rozsudek týká předpisů unijního práva, které již byly zrušeny a nahrazeny jinými⁴, lze argumenty ESD v této věci považovat za relevantní i pro výklad současné legislativy EU upravující ochranu zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou a rovné zacházení s muži a ženami, neboť se týká základních pojmů v oblasti diskriminace a obecných přístupů k ochraně zaměstnanců v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené.

1. Skutkový stav v řízení před vnitrostátním soudem

V řízení, které bylo zahájeno před lotyšským soudem, se jednalo o zaměstnankyni N. Riežniece zaměstnanou na Úřadu pro podporu venkova, která byla jmenována hlavní poradkyní v rámci právního oddělení odboru administrativy.

³ Srov. ustanovení 5 bod 4 Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS, která je přílohou směrnice Rady 2010/18/EU.

⁴ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 byla s účinností ode dne 15. srpna 2009 zrušena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS byla s účinností od 8. března 2012 nahrazena směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS.

V průběhu roku 2006 bylo provedeno roční hodnocení této zaměstnankyně, která měla podle vnitrostátního práva postavení státní zaměstnankyně, přičemž cílem hodnocení bylo posoudit kvalitu práce a podpořit profesní rozvoj. V projednávaném případě obsahoval hodnotící formulář pět kritérií, přičemž každé z nich se skládalo z několika podkritérií. Toto hodnocení vedlo k udělení celkové známky. V období od 14. listopadu 2007 do 6. května 2009 čerpala zaměstnankyně N. Riežnice rodičovskou dovolenou. V průběhu roku 2009 bylo v rámci změny organizační struktury Úřadu pro podporu venkova jedno místo hlavního poradce právního oddělení odboru administrativy zrušeno, přičemž zrušení pracovního místa se netýkalo konkrétního zaměstnance. Za účelem určení osoby dotčené zrušením tohoto pracovního místa bylo provedeno hodnocení práce a kvalifikace čtyř zaměstnanců, mezi nimi rovněž zaměstnankyně N. Riežnice. Z osmi kritérií použitých pro toto hodnocení byla tři v porovnání s kritérii použitými při hodnocení v roce 2006 nová, zatímco ostatních pět již existovalo buď ve stejné podobě, nebo jako součást stávajícího kritéria. Kromě toho dvě z kritérií použitých pro hodnocení v roce 2006 nebyla v roce 2009 zohledněna. N. Riežnice a další zaměstnankyně, které čerpaly rodičovskou dovolenou, byly hodnoceny na základě výsledků posledního ročního hodnocení provedeného před nástupem na tuto dovolenou, zatímco dva ze státních zaměstnanců (muž a žena), kteří zůstali v aktivní službě, byli hodnoceni za období od 1. února 2008 do 26. února 2009. Při hodnocení v roce 2009 obdržela N. Riežnice nižší celkovou známku, než při hodnocení v roce 2006 a byla zařazena na poslední místo. Další pracovnice, která čerpala rodičovskou dovolenou, obdržela nejvyšší celkovou známku, stejnou jako pracovnice, která zůstala v aktivní službě. Zaměstnavatel proto dne 7. května 2009 předal zaměstnankyni N. Riežnice oznámení o ukončení zaměstnání z důvodu zrušení jejího pracovního místa. Tímto oznámením jí zároveň nabídl místo hlavní poradkyně v rámci oddělení rozvoje informačních systémů informačního odboru. N. Riežnice s převedením na jiné pracovní místo okamžitě souhlasila.

Dne 18. května 2009 však byla z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží přijata nová opatření vedoucí ke změnám organizační struktury zaměstnavatele a dne 26. května 2009 obdržela zaměstnankyně N. Riežnice oznámení o ukončení zaměstnání ve státní správě z důvodu zrušení jejího pracovního místa v rámci oddělení rozvoje informačních systémů informačního odboru. Služební poměr zaměstnankyně N. Riežnice ve státní správě byl tedy ukončen a rozhodnutím Ministerstva zemědělství, pod které Úřad pro podporu venkova spadal, bylo potvrzeno, že toto opatření je v souladu s právem.

2. Předběžné otázky položené ESD

N. Riežnice se před vnitrostátními soudy žalobou domáhala určení protiprávnosti rozhodnutí Ministerstva zemědělství, kterým bylo potvrzeno oznámení Úřadu pro podporu venkova ze dne 26. května 2009, a přiznání náhrady majetko-

vé a nemajetkové újmy, jakož i náhrady nákladů řízení. V řízení před vnitrostátními soudy argumentovala, že právní řád upravuje právo zaměstnanců po skončení rodičovské dovolené vrátit se na stejné pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo. Dále tvrdila, že došlo k porušení zásady rovného zacházení tím, že zaměstnavatel hodnotil pracovníky v aktivní službě a pracovnice čerpající rodičovskou dovolenou podle odlišných zásad. Vnitrostátní soud se obrátil na ESD se třemi předběžnými otázkami:

1. Je třeba ustanovení směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (dále jen směrnice Rady 76/207/EHS) a Rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen Rámcová dohoda o rodičovské dovolené) vykládat v tom smyslu, že brání tomu, aby zaměstnavatel provedl jakýkoliv úkon (zejména hodnocení pracovníka v jeho nepřítomnosti) vedoucí k tomu, že žena čerpající rodičovskou dovolenou může po návratu do zaměstnání ztratit své pracovní místo?
2. Liší se odpověď na první otázku v případě, že důvodem pro takový úkon zaměstnavatele je skutečnost, že z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží byla provedena optimalizace počtu státních zaměstnanců a zrušena pracovní místa v celé státní správě?
3. Je třeba považovat za nepřímou diskriminaci hodnocení práce a kvalifikace pracovnice provedené s ohledem na poslední roční hodnocení jejího výkonu služby a jejích výsledků před rodičovskou dovolenou v porovnání s hodnocením práce a kvalifikace dalších státních zaměstnanců, kteří nadále aktivně vykonávali službu (což jim mimo jiné umožnilo zvýšit svou kvalifikaci), provedeným na základě nových kritérií?

Znění otázek předložených vnitrostátním soudem ESD poněkud změnil, neboť všechny otázky bylo podle jeho názoru nutné přezkoumat společně. Strukturu těchto otázek, ze které následně vycházel v rozhodnutí a při jeho odůvodnění, přeformuloval tak, že zkoumal, zda směrnice Rady 76/207/EHS a Rámcová dohoda o rodičovské dovolené musí být vykládány v tom smyslu, že brání:

- tomu, aby za účelem hodnocení pracovníků v rámci rušení míst státních zaměstnanců z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží byla pracovnice, která čerpá rodičovskou dovolenou, hodnocena v nepřítomnosti na základě posledního ročního hodnocení provedeného před její rodičovskou dovolenou a za použití nových kritérií, zatímco pracovníci, kteří zůstali v aktivní službě, jsou hodnoceni za nedávnější období, a
- tomu, aby tato pracovnice, která byla po skončení rodičovské dovolené a v návaznosti na toto hodnocení převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa.

3. Rozhodnutí ESD a jeho argumentace

3.1. Možnost hodnocení zaměstnankyně na rodičovské dovolené v době nepřítomnosti v zaměstnání

V případě N. Riežniece ESD nejprve zkoumal, v jakém rozsahu může zaměstnavatel v rámci rušení pracovního místa provést hodnocení pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou. Při zkoumání této problematiky vycházel z textu Rámcové dohody o rodičovské dovolené (ustanovení 2 bod 4), podle kterého pracovníci musí být chráněni před propuštěním „z důvodů“ žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi. Z textu uvedeného ustanovení vyvodil ESD závěr, že zaměstnavateli není zakázáno propustit pracovníka čerpajícího rodičovskou dovolenou, pokud důvodem tohoto propuštění není žádost o rodičovskou dovolenou nebo její čerpání.⁵ ESD následně zkoumal, zda Rámcová dohoda o rodičovské dovolené brání tomu, aby zaměstnavatel, který se rozhodl zrušit pracovní místo, případně kdy zaměstnavatel z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží snižuje počet pracovníků ve státní správě, provedl hodnocení pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou. V této souvislosti vyjádřil ESD názor, že Rámcová dohoda o rodičovské dovolené nebrání tomu, aby zaměstnavatel v rámci rušení pracovního místa provedl hodnocení pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou, za účelem jeho převedení na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jeho pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru. Tento závěr platí i tehdy, když zaměstnavatel chce z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží snížit počet pracovníků v celé státní správě. Zaměstnavatel totiž může za účelem racionálního vedení svého zařízení své útvary reorganizovat, dodrží-li použitelná ustanovení unijního práva.⁶

Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou nepožívají podle unijního práva „absolutní“ ochrany před úkony zaměstnavatele směřujícími ke změnám pracovního zařazení po skončení rodičovské dovolené či dokonce ke skončení zaměstnání. Přesto změny pracovního zařazení nebo propuštění v průběhu rodičovské dovolené či bezprostředně po jejím skončení bývají vnímány značně kontroverzně. Na jedné straně zde vystupuje určitý veřejný zájem spočívající v ochraně zaměstnanců, kteří z důvodu péče o děti přerušili svoje zaměstnání a plně se věnují rodičovským povinnostem, tak aby byla zajištěna řádná péče o děti a aby případné obavy ze ztráty zaměstnání neodrazovaly část populace v produktivním věku od založení rodiny. Na druhé straně nelze opomíjet ani zájmy a potřeby zaměstnavatele, které se v průběhu období, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, mohou měnit. Zvláště v době, kdy mnozí zaměstnavatelé, zaměstnavatele ve veřejném sektoru nevyjímaje, čelí hos-

⁵ Rozsudek ESD ze dne 20. června 2013 ve věci Nadežda Riežniece v. Zemkopitbas ministrija, Lauku atbalsta dienests (C – 7/12) par. 35.

⁶ Tamtéž, par. 36.

podářským potížím a jsou nuceni ve větší či menší míře snižovat počet zaměstnanců, může být reálná ochrana zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou výrazně snížena.

V této souvislosti je třeba poznamenat, že úroveň ochrany zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou se v členských státech EU značně liší. Důvodem je skutečnost, že jak Rámcová dohoda o rodičovské dovolené, která se stala předmětem výkladu ESD ve věci N. Riežniece, tak Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, stanoví pouze minimální úroveň ochrany. Je třeba vzít v potaz rovněž rozdílnou délku rodičovské dovolené v jednotlivých členských státech, například lotyšská právní úprava stanovila nárok zaměstnance na rodičovskou dovolenou při narození nebo osvojení dítěte v délce nejvýše osmnácti měsíců, a to až do osmých narozenin dítěte, Česká právní úprava umožňuje čerpání rodičovské dovolené zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci od narození dítěte až do věku tří let dítěte. Za takto dlouhé období nepřítomnosti v práci může u zaměstnavatele dojít k mnoha organizačním a personálním změnám, které se mohou dotknout i zaměstnance na rodičovské dovolené a ovlivnit tak jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele.

Ačkoli ESD ve věci N. Riežniece konstatoval, že právo EU nebrání tomu, aby zaměstnavatel provedl hodnocení pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou, provází praktické provedení hodnocení takového zaměstnance ve srovnání se zaměstnanci, kteří konají práci, určité pochyby v návaznosti na dodržení práva na rovné zacházení, o němž bude pojednáno níže. Hodnocení zaměstnanců ať už provedené zaměstnavatelem nebo nezávislým subjektem například v rámci externího personálního auditu, lze jen stěží provést bez přítomnosti zaměstnance na pracovišti nebo alespoň bez jeho součinnosti spočívající například v podrobení se hodnocení odborných znalostí a odborné způsobilosti nebo poskytnutí podkladů dokládajících kvalitu a rozsah pracovních úkolů. Pokud by však zaměstnavatel vyžadoval, aby se zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou dostavil na pracoviště za účelem provedení hodnocení nebo od něj požadoval poskytnutí jakýchkoli podkladů pro hodnocení, byť bez fyzické přítomnosti na pracovišti, jednalo by se o plnění pracovních úkolů, které po zaměstnanci čerpajícím rodičovskou dovolenou být vyžadováno nemůže. Pokud by naproti tomu zaměstnavatel provedl hodnocení zaměstnanců, kteří vykonávají práci, na pracovišti a za jejich součinnosti, zatímco hodnocení zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou by bylo provedeno bez jejich účasti a součinnosti či dokonce bez jejich vědomí, lze mít důvodné pochybnosti, pokud jde o dodržení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

3.2. Naplnění nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví

V návaznosti na možnost provést hodnocení pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou se ESD zabýval otázkou, v jakém rozsahu může hodnocení pracovnice, která čerpá rodičovskou dovolenou, provedené v rámci rušení pracovního místa, představovat porušení zásady zákazu diskriminace. Vzhledem ke

skutkovému stavu v daném případě bylo třeba zejména přezkoumat, zda nedošlo k nepřímé diskriminaci zaměstnankyně na základě pohlaví, tedy zda zdánlivě neutrální opatření provedené zaměstnavatelem v podobě hodnocení pracovníků na rodičovské dovolené a pracovníků v činné službě ve svém důsledku pracovníky na rodičovské dovolené neznevýhodňuje oproti pracovníkům v činné službě. ESD se při tom odvolal na svá předchozí rozhodnutí, podle kterých vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci, jestliže i přes své neutrální znění ve skutečnosti znevýhodňuje značně větší počet žen než mužů.⁷ Vyšel při tom z teze, že ženy čerpají rodičovskou dovolenou výrazně častěji než muži a uložil vnitrostátnímu soudu ověřit, zda v daném členském státě (Lotyšsku) čerpá rodičovskou dovolenou značně větší počet žen než mužů.

Z uvedeného je zřejmé, že ESD při zkoumání nepřímé diskriminace založené na pohlaví zvolil statistický přístup, který vyžaduje, aby opatření zaměstnavatele jevící se navenek jako zdánlivě neutrální ve skutečnosti znevýhodňovalo značně větší počet žen než mužů. V této souvislosti však mohou vyvstat nejasnosti ohledně významu sousloví „značně větší počet žen než mužů“, neboť ESD již blíže neupřesnil, jaký počet lze považovat za značně větší. Byla by například naplněna definice nepřímé diskriminace ve smyslu uvedeného výkladu ESD, pokud by v daném členském státě čerpalo rodičovskou dovolenou 70 % žen a 30 % mužů nebo by k nepřímé diskriminaci vůbec nedošlo, pokud by v daném členském státě čerpalo rodičovskou dovolenou 60 % žen a 40 % mužů? Výklad definice nepřímé diskriminace za pomoci statistických údajů považuje autorka tohoto příspěvku za již překonaný s ohledem na skutečnost, že současná legislativa EU v návaznosti právě na rozhodovací činnost ESD považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví rovněž diskriminaci z důvodu rodičovství. Na rozdíl od diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství, která se týká výhradně žen, se diskriminace z důvodu rodičovství může týkat obou pohlaví. V souvislosti s výkladem nepřímé diskriminace v návaznosti na znevýhodnění značně většího počtu příslušníků jednoho pohlaví (žen) oproti příslušníkům druhého pohlaví (mužů) se pak nabízí otázka, jaký postoj by ESD zaujal v případě, že by se v situaci zaměstnankyně N. Riežniece ocitl zaměstnanec mužského pohlaví tedy k situaci, kdy by bylo v době nepřítomnosti v zaměstnání zaměstnanec muže z důvodu čerpání rodičovské dovolené provedeno hodnocení, na základě kterého by byl jeho pracovní poměr ukončen a zaměstnavatel by mu tudíž neumožnil návrat na původní nebo rovnocenné místo. Při zkoumání této hypotetické otázky lze vyjít z teze, ze které vyšel i ESD ve věci Lewen (C – 333/97) a následně ve věci Riežniece, tedy že ženy čerpají rodičovskou dovolenou výrazně častěji než muži, což ve svém důsledku znamená, že muži čerpají rodičovskou dovolenou výrazně méně častěji než muži. Byl by na základě takového přístupu zaměstnanec muž zbaven ochrany před diskriminací na základě pohlaví? Nebyla by naplněna definice dis-

⁷ Rozsudek ze dne 2. října 1997 ve věci Hellen Gerster v. Freistaat Bayerd (C-1/95) a rozsudek ze dne 20. října 2011 ve věci Waltraud Brachner proti Pensionsversicherungsanstalt. (C-123/10)

kriminace ani v případě, že by rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovního poměru souviselo s čerpáním rodičovské dovolené zaměstnanec může například tak, že by zaměstnavatel při hodnocení zaměstnanců vyžadoval přítomnost všech zaměstnanců na pracovišti, což je podmínka, kterou zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou nemohl splnit, nebo by zaměstnanec muž čerpající rodičovskou dovolenou obdržel nižší známku, protože si nezvýšil kvalifikaci, což je opět podmínka, kterou zaměstnanec na rodičovské dovolené nemůže splnit nebo ji může splnit pouze se značnými obtížemi?

Při zkoumání otázky, zda v případě zaměstnankyně N. Riežniece nedošlo k nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví se ESD zabýval problémem, zda hodnocení pracovníků za poslední skutečně odpracované období může představovat nepřímou diskriminaci pracovníků na rodičovské dovolené ve srovnání s pracovníky v činné službě. V této souvislosti sice konstatoval, že i když hodnocení pracovníků za dvě odlišná období představuje nedokonalé řešení, zdá se to být nicméně přiměřená metoda, vzhledem k tomu, že pracovníci čerpající rodičovskou dovolenou jsou během období bezprostředně předcházejícího hodnocení nepřítomni, za předpokladu, že použítá hodnotící kritéria nemohou takové pracovníky znevýhodňovat.⁸ Aby se pracovníci čerpající rodičovskou dovolenou do takové nevýhodné situace nedostali, musí podle názoru ESD hodnocení respektovat určité podmínky. Musí se zejména vztahovat na všechny pracovníky, kteří mohou být zrušením pracovního místa dotčeni. Takové hodnocení musí být rovněž založeno na kritériích, která jsou zcela totožná s kritérii použitými na pracovníky v aktivní službě. Použití těchto kritérií nadto nesmí vyžadovat fyzickou přítomnost pracovníků, což je podmínka, kterou pracovník na rodičovské dovolené nemůže splnit.⁹

Jak již bylo uvedeno výše, účelem hodnocení, které se uskutečnilo v roce 2006, bylo posoudit kvalitu práce zaměstnanců a podpořit jejich profesní rozvoj, zatímco hodnocení z roku 2009 bylo provedeno v souvislosti s rušením pracovního místa. Rovněž kritéria, podle kterých byli zaměstnanci hodnoceni v roce 2006 a v roce 2009, byla poněkud odlišná. Kromě toho bylo třeba vzít v potaz i případné zvýšení kvalifikace zaměstnanců, kteří zůstali v aktivní službě, zatímco zaměstnankyně, které byly nepřítomny v práci z důvodu čerpání rodičovské dovolené, možnost zvyšování kvalifikace neměly. Při zkoumání, zda v případě N. Riežniece došlo k porušení práva na rovné zacházení, dospěl ESD k závěru, že pokud při hodnocení zaměstnanců provedeného v roce 2009 nebyly dodrženy výše uvedené zásady tedy:

1. hodnocení se vztahovalo na všechny pracovníky, kteří mohli být zrušením pracovního místa dotčeni,
2. hodnocení bylo založeno na kritériích, která byla zcela totožná s kritérii použitými na pracovníky v činné službě a

⁸ Rozsudek ESD ze dne 20. června 2013 ve věci Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests (C – 7/12) par. 42.

⁹ Tamtéž, par. 43.

3. použití těchto kritérií nevyžadovalo fyzickou přítomnost pracovníků a N. Riežnice byla znevýhodněna, došlo k naplnění nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS. Přezkoumání dodržení výše uvedených zásad při hodnocení provedeném v roce 2009 ponechal ESD na vnitrostátním soudu.¹⁰

3.3. Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance po skončení rodičovské dovolené na jiné místo

Jako poslední se ESD zabýval otázkou, v jakém rozsahu mohl zaměstnavatel převést zaměstnankyni N. Riežnice v návaznosti na hodnocení, které se uskutečnilo v roce 2009, na jiné pracovní místo. V této souvislosti uložil vnitrostátnímu soudu ověřit, zda zaměstnavatel nemohl zaměstnankyni N. Riežnice umožnit návrat na stejné pracovní místo, popřípadě zda práce, která jí byla přidělena, byla rovnocenná nebo podobná a odpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru. Předkládajícímu soudu uložil zejména ověřit, zda zaměstnavatel N. Riežnice byl v okamžiku, kdy jí nabídl nové pracovní místo, informován o tom, že toto pracovní místo má být zrušeno, což vedlo k jejímu propuštění. Podle názoru ESD taková okolnost, která může dotčenou osobu připravit o ochranu, již jí zaručuje ustanovení 2 body 4 a 5 Rámcové dohody o rodičovské dovolené, je nepřijatelná.¹¹ Zaměstnavatel totiž nemůže právo pracovníka, který čerpal rodičovskou dovolenou, být za podmínek stanovených ustanovením 2 bodem 5 Rámcové dohody o rodičovské dovolené převeden na jiné pracovní místo, zbavit obsahu tím, že tomuto pracovníkovi nabídne místo, které má být zrušeno.¹²

V projednávané věci následně ESD dospěl k rozhodnutí, že unijní právo (konkrétně směrnice Rady 76/207/EHS a Rámcová dohoda o rodičovské dovolené) musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby pracovníce, která byla po skončení rodičovské dovolené a v návaznosti na toto hodnocení převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa, jestliže jí zaměstnavatel mohl umožnit návrat na stejné pracovní místo nebo jestliže práce, která jí byla přidělena, nebyla rovnocenná nebo podobná a neodpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, zejména proto, že zaměstnavatel byl v okamžiku převedení informován o tom, že nové pracovní místo má být zrušeno, což musí ověřit předkládající soud.¹³ Tímto rozhodnutím v podstatě označil za protiprávní praktiky zaměstnavatele, který účelově nabídne zaměstnanci vracejícímu se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, pracovní pozici, která má být zrušena, a následně ukončí pracovní poměr z důvodu zrušení pracovního místa.

¹⁰ Srov. tamtéž, par. 48.

¹¹ Tamtéž, par. 53.

¹² Tamtéž, par. 51.

¹³ Tamtéž, par. 57.

Závěr

V rozhodnutí ve věci Riežniece se ESD zabýval rozsahem ochrany, kterou právo EU poskytuje zaměstnancům v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené. Kromě problematiky rovného zacházení se uvedený případ týkal úkonů, které může zaměstnavatel učinit vůči zaměstnanci v průběhu rodičovské dovolené a těsně po jejím skončení. Ačkoli je podle jeho názoru přípustné, aby zaměstnavatel v rámci rušení pracovního místa provedl hodnocení pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou, za účelem jeho převedení na rovnocenné nebo podobné pracovní místo, je třeba při takovémto hodnocení dodržet tři podmínky, tak aby nedošlo k porušení práva na rovné zacházení se zaměstnanci čerpajícími rodičovskou dovolenou ve srovnání se zaměstnanci, kteří vykonávají práci. Všechny tři podmínky musejí být splněny kumulativně a zahrnují povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se hodnocení vztahovalo na všechny zaměstnance, kterých se zrušení pracovního místa může dotknout, hodnocení musí být založeno na kritériích, která jsou zcela totožná s kritérii použitými na zaměstnance v činné službě, a použití těchto kritérií nesmí vyžadovat fyzickou přítomnost zaměstnanců. Při aplikaci uvedeného výkladu ESD v praxi se nabízí otázka, zde je dodržení těchto podmínek vůbec možné s ohledem na časový úsek, za který má být hodnocení provedeno, a případnou součinnost zaměstnanců při uskutečnění hodnocení. V souvislosti s hodnocením zaměstnanců na rodičovské dovolené ve srovnání se zaměstnanci, kteří vykonávají práci, je třeba brát v potaz rovněž otázku možnosti respektive nemožnosti prohlubování a zvyšování kvalifikace potřebné pro výkon práce.

Summary

The principle of equal treatment is one of the fundamental principles of EU law. This principle plays an important role especially in employment and occupation. Except for prohibition of discrimination based on sex including prohibition of discrimination based on taking care of children, EU law provides minimal standards for length of parental leave and protection of employees on parental leave. These standards concern, in particular, protection of employees against less favourable treatment or dismissal on the grounds of an application for, or the taking of, parental leave and the right to **return to the same job** after taking parental leave. If that is not possible, the employer must offer them an equivalent or similar job consistent with their employment contract or employment relationship. The paper analyses the decision of ECJ in the case *Nadežda Riežniece v Zemkopības ministrija and Lauku atbalsta dienests*. (C – 7/12). This decision interprets EU secondary legislation concerning equal treatment between men and women in employment and occupation and the Framework agreement on parental leave.

Spory o dôchodkové dávky

Mikuláš Krippel¹

*Pani prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. s vďakou za všetku pomoc
a podporu venujem k životnému jubileu*

Sporová agenda opravných prostriedkov v dôchodkových veciach je z hľadiska počtu sporov jednou z najväčších agend vedených súdmi v správnych veciach. Množstvo sporov o dôchodkové dávky priamo súvisí s obrovským počtom vydaných rozhodnutí v týchto veciach. Počet rozhodnutí v týchto veciach zase vo veľkej miery závisí od počtu žiadostí o dôchodkovú dávku, o ktorých treba rozhodovať. Adresátom rozhodnutí je zákonom daná možnosť každé takéto rozhodnutie napadnúť opravným prostriedkom a tak iniciovať súdny spor.

1. Súdne preskúmavanie rozhodnutí Sociálnej poisťovne

Možnosti súdneho preskúmavania podliehajú všetky rozhodnutia organizačných zložiek Sociálnej poisťovne.² Všeobecné súdy preskúmajú jednak právoplatné rozhodnutia organizačných zložiek Sociálnej poisťovne a jednak súdy preskúmajú neprávoplatné rozhodnutia Sociálnej poisťovne, ústredie. Preskúmavanie právoplatných rozhodnutí organizačných zložiek Sociálnej poisťovne súdmi v rámci konania o žalobách proti rozhodnutiam a postupom správnych orgánov podľa druhej hlavy Občianskeho súdneho poriadku sa väčšinou týka rozhodnutí, ktorých vydaniu predchádzalo dvojinstančné konanie pred správnym orgánom, nakoľko o odvolaní proti rozhodnutiu pobočky Sociálnej poisťovne vo veciach, ktoré sú v pôsobnosti pobočky v prvom stupni, rozhoduje v druhom stupni ústredie Sociálnej poisťovne. Pobočka Sociálnej poisťovne rozhoduje v prvom stupni takmer o všetkých veciach sociálneho poistenia³ (napr. o vzniku, prerušení a zániku sociálneho poistenia v sporných prípadoch; o väčšine dávok sociálneho poistenia; o povinnosti poberateľa vrátiť resp. o povinnosti zamestná-

¹ Mgr. Mikuláš Krippel, interný doktorand, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

² pozri § 220 zákona o sociálnom poistení

³ pozri § 178 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

vateľa nahradiť dávku alebo jej časť vyplatenú neprávom alebo vo vyššej sume ako patrila⁴; o poistnom a o príspevku na starobné dôchodkové sporenie; o uložení pokuty a penále, o povolení splátok dlžných súm poistného, príspevku na starobné dôchodkové sporenie, o uložení pokuty a penále). Pobočka rozhoduje takisto o veciach procesného charakteru. Prvostupňové rozhodnutie pobočky Sociálnej poisťovne v prípade podania odvolania v zásade vždy podlieha preskúmaniu odvolacieho orgánu – ústredia Sociálnej poisťovne (okrem prípadov, keď zákon výslovne ustanovuje, že odvolanie nie je prípustné). V rámci konania pred správnym orgánom (orgánmi Sociálnej poisťovne) je rozhodnutie ústredia Sociálnej poisťovne konečné a doručením účastníkovi aj právoplatné. Súdny preskúmvajú v rámci konania podľa druhej hlavy Občianskeho súdneho poriadku aj právoplatné rozhodnutia pobočky v prípadoch neprípustnosti podania odvolania na druhú inštanciu.

Preskúmvanie neprávoplatných rozhodnutí Sociálnej poisťovne súdmi sa týka prvostupňovej rozhodovacej činnosti ústredia Sociálnej poisťovne a to len v taxatívne vymedzených prípadoch (§219 ods. 1, §220 a §179 ods. 1 písm. a) prvý až tretí bod zákona o sociálnom poistení). Konkrétne ide o rozhodnutia Sociálnej poisťovne, ústredie o dôchodkových dávkach, o úrazovej rente a o pozostalostnej úrazovej rente, rozhodnutia o povinnosti poberateľa dávky vrátiť dôchodkovú dávku alebo jej časť, alebo úrazovú rentu, alebo pozostalostnú úrazovú rentu, alebo ich časť vyplatenú neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrili a rozhodnutia o povinnosti zamestnávateľa nahradiť neprávom vyplatené sumy na dôchodkových dávkach, úrazovej rente a o pozostalostnej úrazovej rente. To zodpovedá jednému z princípov správneho súdництва: že súdy sú oprávnené rozhodovať o opravných prostriedkoch proti správnym rozhodnutiam iba v prípadoch, v ktorých osobitný zákon takúto možnosť výslovne pripúšťa (princíp pozitívnej enumerácie).⁵

Zákonodarca zveril rozhodovanie o týchto veciach už v prvom stupni ústrediu Sociálnej poisťovne a následné druhostupňové preskúmvanie neprávoplatného rozhodnutia zveril všeobecným súdom a nie správnym orgánom pravdepodobne z dôvodov, že ide o dávky, ktoré sa vyplácajú dlhé časové obdobie alebo dokonca doživotne ako napríklad starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, v prípade nezlepšenia zdravotného stavu poistenca aj invalidný dôchodok. Podobne až do smrti poistenca sa vypláca vdovský a vdovecký dôchodok v prípade poistenca, ktorý vychoval aspoň tri deti, poistenca, ktorý dovŕšil vek 52 rokov a vychoval

⁴ pobočka rozhoduje o povinnosti vrátiť resp. nahradiť neprávom vyplatenú sumu dávky len pri dávkach, o ktorých je pobočka kompetentná rozhodovať v rámci svojej príslušnosti (t.j. o nemocenských dávkach, dávke garančného poistenia, dávke v nezamestnanosti a niektorých úrazových dávkach)

⁵ Ak zákon len vo všeobecnosti ustanovuje, že správne rozhodnutie podlieha súdnemu preskúmvaniu, správny súd je oprávnený a povinný preskúmať takéto rozhodnutie iba na základe žaloby podľa druhej časti Občianskeho súdneho poriadku, k tomu pozri: MAZÁK, J. a kol: *Základy občianskeho procesného práva*, tretie vydanie, str. 485.

dve deti alebo poistenca, ktorý dovŕšil dôchodkový vek. Nárok na výplatu sirotského dôchodku resp. výplatu vdovského a vdoveckého dôchodku u poistenca starajúceho sa o nezaopatrené dieťa sa viaže na obdobie nezaopatrenosti dieťaťa, ktorá môže v individuálnych prípadoch trvať až do 26 roku veku⁶. Úrazová renta sa môže vyplácať v prípade, že nenastane zmena vo vývoji zdravotného stavu a pracovnej schopnosti poškodeného, až do dovŕšenia dôchodkového veku resp. do priznania predčasného starobného dôchodku. Vyplácanie týchto dávok vo výrazne dlhšom časovom období (oproti relatívne krátkemu podpornému obdobiu v prípade výplaty nemocenských dávok, v prípade výplaty dávky v nezamestnanosti, či dávky garančného poistenia) znamená jednak väčšie množstvo vynaložených prostriedkov zo základných poisťných fondov a tiež vyžaduje väčšiu mieru procesnej ochrany samotných poistencov, ktorí sú na tieto dávky odkázaní veľkú časť svojho života.

2. Rozdelenie sporov o dôchodkové dávky

Súdne preskumávacie konanie týkajúce sa neprávoplatného rozhodnutia ústredia Sociálnej poisťovne sa začína na základe opravného prostriedku podaného účastníkom prvostupňového konania. Účastník konania, ktorý podal opravný prostriedok, je osoba o ktorej nároku, nároku na výplatu alebo o sume dôchodkovej dávky sa rozhodlo. Účastníkom konania o opravnom prostriedku môže byť aj poberateľ dávky resp. jej časti alebo zamestnávateľ, ak bola dôchodková dávka vyplatená neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrila. Podaním opravného prostriedku začína spor medzi navrhovateľom (pôvodne osobou vystupujúcou v konaní pred správnym orgánom – Sociálnou poisťovňou ako účastník konania) a Sociálnou poisťovňou, ústredie, ktorá má v súdnom konaní postavenie odporcu (pasívne legitimovaného). V sporovom súdnom konaní majú navrhovateľ a odporca rovnaké postavenie, na rozdiel od predchádzajúceho konania, v ktorom mala Sociálna poisťovňa, ústredie autoritatívne postavenie správneho orgánu. Podstatou sporu je vecná správnosť napadnutého rozhodnutia, ktoré navrhovateľ namieta.

Dôvody sporov o dôchodkové dávky sú rôzne, všeobecne môžeme rozlišovať nasledovné typy sporov:

Spor o nárok na dávku – sú označované v súdnom konaní napr. spor o starobný dôchodok, spor o invalidný dôchodok, atď. Účastníkom v konaní pred Sociálnou poisťovňou, ústredie je tu fyzická osoba, ktorá si podala žiadosť o priznanie dávky a v opravnom prostriedku namieta zamietavé rozhodnutie o nepriznaní dávky. Účastníkom v konaní pred Sociálnou poisťovňou, ústredie v týchto sporoch môže byť aj fyzická osoba, ktorej bola rozhodnutím odňatá dávka (ktorá bola predtým priznaná iným rozhodnutím). Takýto účastník v opravnom

⁶ pozri § 76 ods. 1, ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a § 74 ods. 3 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

prostriedku namieta, že spĺňa podmienky nároku na dávku alebo že nie je dôvod na odňatie dávky, resp. že mu nárok na dávku nezanikol.

Zo skupiny sporov o nárok na dávku sú najpočetnejšie tzv. medicínske spory o invalidný dôchodok, pri ktorých je rozhodujúce, či poistenec je alebo nie je invalidný – či spĺňa medicínsku podmienku na nárok na invalidný dôchodok. V týchto sporoch sa v praxi opakovane posudzuje zdravotný stav navrhovateľa posudkovým lekárom sociálneho poistenia, a to nielen pred vydaním rozhodnutia, ale i v konaní o opravnom prostriedku, pretože navrhovateľ často namieta zhoršenie zdravotného stavu po vydaní rozhodnutia. Navrhovateľ predkladá ako dôkazy nové lekárske nálezy, ktoré predtým neboli zhodnotené v odbornom posudku o invalidite.

Druhou najčastejšou zložkou zo sporov o nárok na dávku sú spory, ktorých meritum je posudzovanie splnenia podmienky získania potrebného počtu rokov obdobia dôchodkového poistenia (tzv. spory o získanie potrebnej doby). Týka sa to tak priamych dôchodkov, ako aj nepriamych dôchodkov, pri ktorých sa skúma, či toto obdobie získal zomretý manžel alebo zomretý rodič.

Spory o dátum priznania dávky a spory o dátum uvoľnenia výplaty dávky – sú označované v súdnom konaní napr. spor o dátum priznania starobného dôchodku, spor o dátum priznania invalidného dôchodku, spor o dátum výplaty predčasného starobného dôchodku. Účastníkom v konaní pred Sociálnou poisťovňou, ústredie je tu fyzická osoba, ktorá si podala žiadosť o priznanie dávky alebo o uvoľnenie výplaty dávky; dávka jej bola priznaná alebo uvoľnená, ale v opravnom prostriedku namieta, že dávka jej mala byť priznaná/uvoľnená od skoršieho dátumu. V súčasnosti sú z tejto skupiny najpočetnejšie spory o dátum priznania invalidného dôchodku, vzhľadom na sporné medicínske posúdenie dátumu, od ktorého vznikla poistencovi invalidita.

Spory o nárok na výplatu dávky – sú označované v súdnom konaní napr. spor o výplatu predčasného starobného dôchodku, spor o výplatu sirotského dôchodku. Účastníkom v konaní pred Sociálnou poisťovňou, ústredie býva fyzická osoba, ktorá si podala žiadosť o uvoľnenie výplaty dávky po predchádzajúcom zastavení výplaty, a v následnom opravnom prostriedku namieta negatívne rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie o tom, že dôvody na zastavenie dávky naďalej trvajú. Ďalej môže byť meritum týchto sporov samotná zákonnosť zastavenia výplaty dávky. Predovšetkým sú tu zastúpené spory o výplatu sirotského dôchodku resp. o výplatu vdovského/vdoveckého dôchodku z dôvodu správnosti posúdenia trvania podmienky nezaopatrenosti dieťaťa. V prípade, že súčasne prebieha spor o výplatu sirotského dôchodku a spor o výplatu vdovského/vdoveckého dôchodku a spornou je otázka nezaopatrenosti dieťaťa, sudy tieto spory väčšinou preskúmavajú v jednom konaní⁷, nakoľko tieto konania spolu skutkovo súvisia a sú takmer vždy vedené na tom istom súde. Po zmenách na základe zákona č. 543/2010 Z. z. účinných od 1. januára 2011, ktoré priniesli uplatňovanie zásady

⁷ pozri § 112 Občianskeho súdneho poriadku o spojení vecí na spoločné konanie

„výplata predčasného starobného dôchodku alebo zárobok“ sa často vyskytujú spory o výplatu predčasného starobného dôchodku, ktorej zastavenie sa viaže na dátum vzniku povinného dôchodkového poistenia poberateľa predčasného starobného dôchodku⁸. Uvoľnenie výplaty predčasného starobného dôchodku sa zase viaže na dátum zániku povinného dôchodkového poistenia poberateľa predčasného starobného dôchodku⁹, čo býva tiež predmetom sporov.

Spory o sumu dávky sú označované v súdnom konaní napr. spor o sumu starobného dôchodku, spor o sumu invalidného dôchodku. Tieto spory sa týkajú správneho určenia sumy dávky pri jej priznaní, resp. správneho určenia zvýšenej/zníženej sumy dávky po zmene skutočností ovplyvňujúcich jej sumu. Navrhovatelia, ktorí nie sú spokojní so sumou dávky, často len poukazujú na svoju nepriaznivú sociálnu situáciu a nie na nesprávne určenie sumy dávky, pre ktorú sú určujúce hodnota priemerného osobného mzdového bodu a dĺžka obdobia dôchodkového poistenia. Sociálna situácia poistenca však nemá vplyv na sumu dávky - Sociálna poisťovňa musí aplikovať právnym predpisom určený spôsob výpočtu dávky¹⁰.

Ojedinele sa vyskytujú spory o sumu dávky po každoročnom zvýšení dávky¹¹ (tzv. spory proti valorizačnému rozhodnutiu). Poistenci v opravnom prostriedku poukazujú na nízku sumu dôchodkovej dávky. Ich námietky zvyčajne smerujú proti výroku o priznaní dôchodku v určitej sume uvedenom v predchádzajúcich už právoplatných rozhodnutiach o priznaní dôchodku resp. o zvýšení sumy dôchodku po získaní novej poistnej doby. Ich námietky teda zväčša nesmerujú k výroku vydaného napadnutého rozhodnutia týkajúceho sa každoročného zvýšenia. Podľa judikatúry súdov môže byť predmetom konania o opravnom prostriedku len správnosť rozhodnutia napadnutého opravným prostriedkom, o iných nárokoch poistenca súdy rozhodovať nemôžu, preto sú v prípade takejto argumentácie navrhovatelia neúspešní.

Spory o povinnosti vrátiť neprávom vyplatenú dávku, sumu dávky alebo jej časť sa týkajú preukázania splnenia všetkých zodpovednostných predpokladov pre uplatnenie zodpovednosti príjemcu dávky¹². Napadnutým rozhodnutím sa prikazuje povinnosť vrátiť neprávom vyplatenú dávku príjemcovi dávky, ktorý je účastníkom v konaní pred Sociálnou poisťovňou, ústredie. Príjemcom dávky môže byť poberateľ dávky, zákonný zástupca poberateľa dávky, fyzická osoba, ktorej bolo nezaopatrené dieťa zverené do náhradnej rodinnej starostlivosti, štatutárny zástupca zariadenia, v ktorom je nezaopatrené dieťa umiestnené na základe rozhodnutia súdu alebo osobitný príjemca¹³. Osobitným príjemcom je

⁸ pozri § 67 ods. 4 a ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 543/2010 Z. z.

⁹ detto

¹⁰ Dávková formula pre všetky dôchodkové dávky vychádza z priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty

¹¹ pozri § 82 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

¹² pozri §236 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

¹³ pozri 117 ods. 4 zákona o sociálnom poistení

fyzická osoba alebo právnická osoba určená rozhodnutím Sociálnej poisťovne alebo fyzická osoba, ktorej sa vyplácal sirotský dôchodok do dňa nadobudnutia spôsobilosti nezaopatreného dieťaťa na právne úkony, t. j. do jeho 15. roku veku¹⁴. Z uvedeného je zrejmé, že účastníkom konania v týchto sporoch nemusí byť len ten, kto má nárok na dávku a jej výplatu, ale širší okruh osôb patriacich pod pojem príjemca dávky, ktorým Sociálna poisťovňa poukazuje výplatu dávky.

Spory o povinnosti fyzickej osoba alebo právnickej osoby, ktorá plní povinnosti podľa zákona o sociálnom poistení (väčšinou ide o zamestnávateľa¹⁵) nahradiť neprávom vyplatenú dávku, sumu dávky alebo jej časť sa týkajú preukázania splnenia všetkých zodpovednostných predpokladov pre uplatnenie zodpovednosti tejto osoby podľa §237 ods. 1 zákona o sociálnom poistení. Zodpovednosť spočíva v nesprávnom potvrdení skutočností rozhodujúcich na nárok na dávku, nárok na jej výplatu alebo jej sumu (najmä potvrdenia o období dôchodkového poistenia a o vymeriavacích základov zamestnanca). Účastníkom konania v týchto sporoch je opäť subjekt odlišný od osoby, v prospech ktorej bola dávka neprávom vyplatená (subjekt odlišný od osoby o ktorej nároku na dávku, o sume dávky bolo na základe nesprávne potvrdených rozhodujúcich skutočností nesprávne rozhodnuté).

V rámci sporov o nárok na dávku a sporov o sumu dávky ešte rozlišujeme napr.:

- tzv. spory o poistnú dobu – meritum sporu je v posúdení, či navrhovateľ získal potrebnú dobu na dávku resp. v posúdení aká je celková dĺžka poistnej doby získaná poistencom

V rámci sporov o dobu sú najzložitejšie (a tiež s najjednoduchšou judikatúrou) spory o hodnotenie doby získanej v osobitnom systéme policajtov a vojakov podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Komplikovaným je často posúdenie, či určitá doba resp. jej časť bola hodnotená na nárok alebo na sumu výsluhového dôchodku, a tak by už neprichádzalo do úvahy jej duplicitné hodnotenie vo všeobecnom systéme sociálneho poistenia.

- tzv. spory o určenie vymeriavacieho základu – meritum sporu je v určení výšky vymeriavacieho základu (vymeriavacích základov), z ktorého bolo platené poistné na dôchodkové poistenie v príslušnom roku (rokoch)

¹⁴ pozri 117 ods. 5 zákona o sociálnom poistení

¹⁵ § 237 ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. decembra 2007 uvádzal zamestnávateľa ako povinný subjekt pri zodpovednosti nahradiť neprávom vyplatenú dávku, sumu dávky alebo jej časť. Od zmeny na základe zákona č. 555/2007 Z. z. sa uvádza ako povinný subjekt fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá plní povinnosti podľa zákona o sociálnom poistení (okrem zamestnávateľa napr. správca konkurznej podstaty, predbežný správca konkurznej podstaty – pozri 234 ods. 3 zákona o sociálnom poistení). Legislatívnu nedôslednosťou zákonodarca nezmenil súvisiace ustanovenia § 178 ods. 1 písm. a) siedmy bod (vecná pôsobnosť pobočky Sociálnej poisťovne) a § 179 ods. 1 písm. a) tretí bod (vecná pôsobnosť ústredia Sociálnej poisťovne), v tom zmysle, že ponechal len *rozhoduje o povinnosti zamestnávateľa nahradiť neprávom vyplatenú dávku alebo jej časť* čo zodpovedá predošlej úprave určenia zodpovedného subjektu pri zodpovednosti podľa § 237 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

- spory o splnenie iných podmienok na nárok na dávku (napr. či je poistenec nezaopatreným dieťaťom, či je invalidný, či dosiahol dôchodkový vek, či sa stará o nezaopatrené dieťa atď.)

Samozrejme takéto rozdelenie sporov ponúkame ako orientačné a čisto pre účely teórie. Spory by bolo možné klasifikovať napr. aj podľa druhu dôchodkovej dávky: spory o invalidný dôchodok a jeho sumu; spory o starobný dôchodok a jeho sumu atď.

Prípadne by sme mohli rozlišovať spory podľa právnej normy, za účinnosti ktorej bola dávka priznaná resp. za účinnosti ktorej právnej normy nárok na dávku vznikol: rozdelenie na spory o dávky priznané/s nárokom vzniknutým za účinnosti zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení; spory o dávky priznané/s nárokom vzniknutým za účinnosti zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Ďalej by sme mohli osobitne vyčleniť spory týkajúce sa rozhodnutí, pri ktorých sa aplikovali ustanovenia medzinárodných zmlúv a koordinačných nariadení Európskej Únie.

3. Právna úprava sporov o dôchodkové dávky v systéme právneho poriadku Slovenskej republiky

Právna úprava konania vo veciach opravných prostriedkov proti rozhodnutiam o dávkach zo systému sociálneho poistenia sa nachádza v dvoch právnych predpisoch: v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a v Občianskom súdnom poriadku. Ťažisková úprava je v ustanoveniach tretej hlavy Občianskeho súdneho poriadku s názvom *Rozhodovanie o opravných prostriedkoch proti rozhodnutiam správnych orgánov* za primeraného použitia prvej hlavy *Všeobecné ustanovenia o správnom súdnictve* a druhej hlavy *Rozhodovanie o žalobách proti rozhodnutiam a postupom správnych orgánov* Občianskeho súdneho poriadku. Právna úprava týkajúca sa tohto konania obsiahnutá v zákone o sociálnom poistení je strohá (§219 a §220 zákona o sociálnom poistení) a týka sa len vecného vymedzenia okruhu rozhodnutí Sociálnej poisťovne proti ktorým možno podať opravný prostriedok, o ktorom rozhoduje súd; ďalej sa týka možnosti späťvzatia opravného prostriedku účastníkom konania; ďalšieho postupu Sociálnej poisťovne po podaní opravného prostriedku a napokon ustanovuje predĺženie lehoty na podanie opravného prostriedku v prípade, že účastník požiada o oznámenie podkladov, na základe ktorých bolo vydané rozhodnutie.

4. Predmet súdneho preskúmania – napadnuté rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie

Podaniu opravného prostriedku predchádza vydanie rozhodnutia, ktoré navrhovateľ žiada preskúmať. Rozhodnutie v týchto veciach sa vydáva písomne, musí byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a musí vychá-

dzať zo spoľahlivo zisteného skutočného stavu veci¹⁶ (čo predpokladá, že vydaniu rozhodnutiu bude predchádzať potrebné dokazovanie).

Rozhodnutie musí obsahovať výrok, odôvodnenie a poučenie o odvolaní alebo o opravnom prostriedku¹⁷. Opravný prostriedok musí smerovať proti výroku rozhodnutia. Výrokom rozhodnutia sa zakladajú, menia alebo zrušujú práva a povinnosti účastníka konania, vo výroku je uvedené aj ustanovenie právneho predpisu, podľa ktorého sa rozhodlo¹⁸. Ak sa v rozhodnutí ukladá účastníkovi konania povinnosť na plnenie (napr. povinnosť vrátiť neprávom vyplatenú dávku) Sociálna poisťovňa, ústredie určí na splnenie tejto povinnosti lehotu.

V odôvodnení rozhodnutia organizačná zložka Sociálnej poisťovne uvedie, ktoré skutočnosti boli podkladom na rozhodnutie, akými úvahami bola vedená pri hodnotení dôkazov a pri použití právnych predpisov, na ktorých základe rozhodovala¹⁹.

Poučenie o opravnom prostriedku obsahuje údaj, že možno proti nemu podať opravný prostriedok v 30-dňovej lehote od doručenia rozhodnutia a to na miestne príslušnom súde alebo na Sociálnej poisťovni, ústredie.²⁰

V rozhodnutí sa v rámci formálnych náležitostí uvedie označenie Sociálnej poisťovne, ústredie ako organizačnej zložky, ktorá rozhodnutie vydala, dátum vydania rozhodnutia a identifikuje sa ten, komu je rozhodnutie určené – uvedením mena a priezviska účastníka konania. Na rozhodnutí musí byť aj odtlačok úradnej pečiatky a podpis s uvedením mena, priezviska a funkcie oprávnenej osoby.

V prípade, že dôjde k chybe v písaní, v počtoch alebo inej zrejmej nesprávnosti v písomnom vyhotovení rozhodnutia, Sociálna poisťovňa, ústredie rozhodnutie s takouto vadou kedykoľvek aj bez návrhu opraví a upovedomí o tom účastníkov konania²¹. V tomto prípade však nedochádza k vydaniu nového rozhodnutia, ale iba oprave chýb a iných zrejmych nesprávností.

¹⁶ § 209 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹⁷ § 209 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹⁸ § 209 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹⁹ § 209 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

²⁰ z uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, spis. zn. 2 Sž o KS 3/2006, č. judikátu 72/2007: *Pri preskúmaní neprávoplatných rozhodnutí súdom správny orgán neposkytuje iba informáciu o možnosti preskúmať rozhodnutie správneho orgánu súdom. Správny orgán je povinný poučiť účastníka konania o jeho práve v zmysle § 250m ods. 2 OSP. Podľa tohto platného ustanovenia návrh (t.j. opravný prostriedok proti rozhodnutiu správneho orgánu) sa podáva na príslušnom súde v lehote tridsiatich dní od doručenia rozhodnutia, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak. Návrh je podaný včas aj vtedy, ak bol podaný v lehote na orgáne, ktorý rozhodnutie vydal. Treba, aby správny orgán úplne poučil účastníka konania o tom, na ktorý orgán a v akej lehote možno podať opravný prostriedok. Takisto správny orgán vo svojom poučení musí uviesť vecne a miestne príslušný súd podľa § 246 a § 246a OSP.* Dostupné na internete: EPI: Rozhodnutia súdov <<http://www.epi.sk>>

²¹ § 209 ods. 7 zákona o sociálnom poistení

5. Priebeh sporu o dôchodkovej dávke

5.1. Podanie opravného prostriedku

Súdne preskúmvacie konanie týkajúce sa neprávoplatného rozhodnutia ústredia Sociálnej poisťovne sa začína na základe podaného opravného prostriedku účastníka prvostupňového konania. Opravný prostriedok je návrhom na začatie preskúmvacieho konania a je dispozitívnym úkonom účastníka. Lehota na podanie opravného prostriedku je tridsať dní a začína plynúť odo dňa doručenia rozhodnutia, ktoré sa napadá. Opravný prostriedok ako právny úkon je podaním, ktoré by malo byť adresované miestne a vecne príslušnému súdu. Opravný prostriedok je však podaný včas aj vtedy, ak bol podaný v lehote na orgáne, ktorý vydal rozhodnutie²². Týmto orgánom je Sociálna poisťovňa, ústredie.

V tejto súvislosti je obzvlášť dôležité poukázať aj na znenie § 186 ods. 3 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého sa podanie posudzuje podľa obsahu. Nakoľko sa rozhodnutia o dôchodkových dávkach týkajú širokého okruhu osôb, často nie s veľkými právnymi znalosťami a právnym vedomím, účastníci ktorí žiadajú preskúmať vydané rozhodnutie svoje podanie najčastejšie označujú ako *Odvolanie, Žiadosť o dôchodok, Žiadosť o zvýšenie dôchodku, Nesúhlas s rozhodnutím*²³, avšak podľa obsahu ide o opravný prostriedok proti rozhodnutiu. V ideálnom prípade navrhovateľ priloží k opravného prostriedku aj fotokópiu napadnutého rozhodnutia, čím sa predíde pochybnostiam (k takémuto postupu je tiež vyzývaný zo strany Sociálnej poisťovne v poučení rozhodnutia). Naopak môže nastať kuriózna situácia, že podanie označené ako opravný prostriedok je prejavom vôle účastníka konania smerujúci k zastaveniu konania o žiadosti o dôchodok. Je to v prípade, ak je z takéhoto podania jednoznačne zrejmé, že podávateľ, ktorý si predtým podal žiadosť o dôchodok, po vydaní rozhodnutia o priznanie dôchodku nežiada.²⁴

5.2. Vybavovanie opravného prostriedku: preskúmanie opodstatnenosti námietok navrhovateľa

Pri vybavovaní opravného prostriedku sa Sociálna poisťovňa, ústredie zameria na vecnú podstatu námietok navrhovateľa. Ak sú námietky navrhovateľa

²² pozri §250m ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku

²³ pozn. osobné skúsenosti autora článku, ktorý pracoval na odbore opravných prostriedkov na sekcii dôchodkového poistenia Sociálnej poisťovne, ústredie

²⁴ Môže nastať napr. že po vydaní rozhodnutia o priznaní predčasného starobného dôchodku, ktorého sumu ovplyvňuje aj percentuálne zníženie 0,5 % za každých začatých tridsať dní, si účastník konania rozmyslí, že si podá žiadosť o predčasný starobný dôchodok neskôr, keď jeho suma bude vyššia. V takejto situácii je Sociálna poisťovňa, ústredie podľa § 194 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. povinná zastaviť konanie o dôchodok, ak účastník konania vzal žiadosť o dôchodok späť skôr, ako bolo o dôchodku právoplatne rozhodnuté.

Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky obsiahnutého v rozsudku č. 3 So 114/2005 z 10. februára 2006, žiadosť o dôchodok môže účastník konania zobrať späť nielen do oznámenia (doručenia) rozhodnutia Sociálnej poisťovne o nároku na dôchodok, ale až do nadobudnutia jeho právoplatnosti.

opodstatnené, môže ústredie napadnuté rozhodnutie zrušiť a vydať nové rozhodnutie (je to najmä v prípadoch ak dôjde k zmene vo výroku smerom k posúdeniu nároku na dávku). Ďalej môže ústredie napadnuté rozhodnutie zmeniť zmenovým rozhodnutím, ktoré platí v spojení s pôvodným rozhodnutím a v niečom ho nahrádza (je to najmä v prípadoch zmeny resp. doplnení odôvodnenia rozhodnutia). Napokon ústredie môže vydať nové rozhodnutie, ktoré platí popri pôvodnom rozhodnutí (najmä v prípadoch zvýšenia sumy priznanej dávky od dátumu priznania). V prípade, že ústredie Sociálnej poisťovne námietkam navrhovateľa vyhovie, spôsob akým sa môže takto realizovať zmena v obsahu a šírke práv a povinností účastníka rozhodnutím dotknutých, nie je upravená striktné v právnych predpisoch. Ústredie Sociálnej poisťovne zvolí podľa situácie najvhodnejší spôsob (buď napadnuté rozhodnutie zruší a vydá nové rozhodnutie, resp. vydá zmenové alebo nové rozhodnutie).

Zákon o sociálnom poistení teda pripúšťa aj možnosť, že ústredie námietkam navrhovateľa vyhovie v rámci autoremedúry, a práve tu má dôležitú úlohu prípadné vykonanie ďalšieho dokazovania. Navrhovateľ môže napríklad namietať, že mu v napadnutom rozhodnutí nebola zhodnotená niektorá poistná doba, a ako prílohu opravného prostriedku predloží napr. pracovnú zmluvu. Sociálna poisťovňa následne vykoná zisťovanie u príslušného zamestnávateľa: napr. požiada o zaslanie evidenčných listov dôchodkového poistenia resp. vyžiada si dokumenty od archívnej spoločnosti, ak zamestnávateľ zanikol bez právneho nástupcu, prípadne ako svedkov vypočuje spolupracovníkov navrhovateľa. V prípade že navrhovateľ napríklad namieta, že je nezaopatreným dieťaťom, pretože študuje na strednej či vysokej škole, Sociálna poisťovňa si môže v ďalšom konaní vyžiadať príslušné potvrdenie od školy. V prípade, že navrhovateľ namieta nesprávne posúdenie invalidity, Sociálna poisťovňa opätovne posúdi zdravotný stav navrhovateľa najprv posudkovým lekárom pobočky Sociálnej poisťovne a v prípade, že navrhovateľovi nie je vyhovené, je zdravotný stav navrhovateľa posúdený aj posudkovým lekárom ústredia Sociálnej poisťovne²⁵, ktorý si v prípade potreby môže prizvať prísediaceho lekára so špecializáciou v príslušnom špecializačnom odbore medicíny²⁶.

Sociálna poisťovňa môže vzhľadom na námietky navrhovateľa žiadať súčinnosť pri dokazovaní napr. Ministerstvo vnútra, orgány Policajného zboru, obce, Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia, úrady práce, sociálnych vecí

²⁵ Na porovnanie v Českej republike v rámci súdneho preskúmania medicínskej podmienky invalidity a jej stupňa posudzujú zdravotný stav nespokojného poistenca dve organizačne oddelené sústavy orgánov, čím je zachovaná väčšia objektivita posudzovania.

²⁶ Na porovnanie v Českej republike v rámci súdneho preskúmania medicínskej podmienky invalidity je zabezpečená väčšia objektivita posudzovania tým, že v prípade súdneho preskúmania je v rámci posudkovej komisie okrem posudkového lekára obligatórne prítomný aj lekár špecialista privolaný podľa druhu zdravotného postihnutia konkrétneho poistenca.

a rodiny, poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, či úrady vykonávajúce správu živností²⁷.

5.3. Rozhodovanie sporov v dôchodkových veciach v súdnom preskúmvacom konaní

Ak Sociálna poisťovňa, ústredie, vydá nové rozhodnutie, ktorým opravnému prostriedku celkom vyhovie, súd uznesením konanie zastaví.²⁸ V praxi súdov je toto ustanovenie chápané ako procesné a stanovuje čo má súd urobiť, ak je účastníkovi vyhovené celkom, teda dôvod sporu odpadol. Z dôvodu právnej istoty tam, kde z nového rozhodnutia zjavne nevyplýva, či bolo vyhovené celkom, súd pred zastavením konania vyzve navrhovateľa, aby sa k tomu vyjadril. Sporným zostáva ďalší postup, ak totiž nebolo vyhovené novým rozhodnutím celkom. Aj keď je možné zo strany navrhovateľa aj nové rozhodnutie znovu napadnúť opravným prostriedkom, súd v týchto prípadoch pokračuje v pôvodnom konaní.²⁹

V prípade, že Sociálna poisťovňa, ústredie považuje námietky navrhovateľa za neopodstatnené, odstúpi opravný prostriedok navrhovateľa do 60 dní príslušnému krajskému súdu. Ďalší priebeh preskúmvacieho konania závisí od postupu súdu, ktorý pokiaľ nedôjde k odmietnutiu opravného prostriedku alebo k zastaveniu konania, spravídla nariadi vo veci pojednávanie.

Za prospešné z hľadiska garancie procesných práv žiadateľov o dôchodkovú dávku v postavení navrhovateľa považujeme, že súdne konanie v dôchodkových veciach je oslobodené od súdnych poplatkov³⁰.

Keď má krajský súd zistený skutkový stav v dostatočnom rozsahu, aby mohol o veci rozhodnúť, napadnuté rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie ako

²⁷ V § 233 zákona o sociálnom poistení sú uvedené osoby, ktoré musia poskytovať Sociálnu poisťovňu súčinnosť pri vykonávaní sociálneho poistenia.

²⁸ Pozri § 250o Občianskeho súdneho poriadku.

²⁹ K tomu pozri: Občiansky súdny poriadok Uplné znenie s komentárom a judikatúrou, 6. vydanie, str. 530-531. A tiež podľa právneho názoru uvedeného v rozhodnutiach Najvyššieho súdu SR Spis. zn. 7So/121/2007 a Spis. zn. 7So 131/2007): *Ak v priebehu konania o preskúmanie rozhodnutia o dôchodku orgán sociálneho poistenia vydal ďalšie rozhodnutie, týkajúce sa nároku na niektorú z dôchodkových dávok, je povinnosťou súdu posúdiť aj jeho zákonnosť, pokiaľ z neho nie je zrejmé, že sa stalo už len samo predmetom konania a nahradilo v plnom rozsahu predtým vydané rozhodnutie. O takomto novovydanom rozhodnutí je treba rozhodnúť popri predošlom a pokiaľ ho zmeňuje v spojení s ním, lebo sa týka takisto nároku vyplývajúceho zo spoločného základu a ohľadne ktorého bol podaný opravný prostriedok. Obdobne treba postupovať aj v prípade, keď odporkyňa v priebehu konania o nároku na niektorú z dávok vydá viacero rozhodnutí.*

³⁰ Podľa § 4 ods. 1 písm. c) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov je od súdneho poplatku oslobodené súdne konanie vo veciach zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a sociálneho zabezpečenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnych sociálnych dávok, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, preukazu fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, preukazu fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím so sprievodcom, parkovacieho preukazu pre fyzickú osobu so zdravotným postihnutím, sociálnych služieb, aktívnych opatrení na trhu práce a poskytovania zdravotnej starostlivosti.

vecne správne potvrdí alebo zruší. Konečné rozhodnutie o dôchodkovej dávke vykoná teda príslušný súd³¹.

Proti rozhodnutiu krajského súdu, ktorým bolo potvrdené rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie je vždy prípustné odvolanie na Najvyšší súd Slovenskej republiky. Proti rozhodnutiu krajského súdu, ktorým bolo rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie zrušené je odvolanie prípustné len z niektorých dôvodov³². Obnova konania, dovolanie a mimoriadne dovolanie nie sú prípustné³³.

5.4. Postup Sociálnej poisťovne, ústredie v prípade, že dôjde k zrušeniu rozhodnutia v dôchodkovej veci súdom

V prípade, že súd napadnuté rozhodnutie zruší, Sociálna poisťovňa, ústredie je v ďalšom konaní viazaná právnym názorom vyjadreným v rozsudku súdu. Spravidla je povinná vydať nové tzv. *realizačné rozhodnutie*, v ktorom uvedie, že ním realizuje príslušný rozsudok súdu. Ak bolo rozhodnutie zrušené z dôvodu nedostatočne zisteného skutkového stavu, Sociálna poisťovňa, ústredie je v ďalšom konaní povinná v intenciách rozsudku vykonať ďalšie dokazovanie. Ak bolo rozhodnutie zrušené pre nepreskúmateľnosť a nedostatok dôvodov, Sociálna poisťovňa, ústredie je povinná v budúcom rozhodnutí podrobnejšie vysvetliť dôvody, ktoré ju viedli k záverom vysloveným v rozhodnutí, najmä ktoré skutočnosti boli podkladom na rozhodnutie, akými úvahami bola vedená pri hodnotení dôkazov a pri použití právnych predpisov, na základe ktorých rozhodovala.

Ak bolo zrušené rozhodnutie, ktoré bolo vydané v konaní začatom na základe žiadosti o dávku, o výplatu dávky, či zmenu jej sumy podanej navrhovateľom, Sociálna poisťovňa, ústredie o žiadosti navrhovateľa opätovne rozhodne. Doručením zrušujúceho rozsudku súdu sa opätovne začína dávkové konanie a pre Sociálnu poisťovňu, ústredie začína plynúť 60 dňová lehota na vydanie rozhodnutia³⁴.

V prípade že žiadateľ o dôchodkovú dávku nesúhlasí ani s novým realizačným rozhodnutím Sociálnej poisťovne, ústredie, má právo opätovne podať opravný prostriedok, čím sa opätovne začne súdny spor o dôchodkovú dávku.

³¹ V Slovenskej republike vydáva rozhodnutie o dôchodkovej dávke v prvom stupni Sociálna poisťovňa, ústredie a o opravnom prostriedku voči jej neprávoplatnému rozhodnutiu rozhoduje hneď krajský súd. Naproti tomu v Českej republike je konanie o dôchodkovej dávke dvojstupňové, čo považujeme za vhodnejšie riešenie, nakoľko konanie pred správnym orgánom je omnoho rýchlejšie ako konanie pred súdom. Mnohí poistenci v prípade, že podajú „Odvolanie“, adresované Sociálnej poisťovni, ústredie, ktorá vydala rozhodnutie, a toto „Odvolanie“ je podľa svojho obsahu potrebné považovať za opravný prostriedok, ani netušia a nemajú vôľu, aby sa vec rozhodovala na súde. Súdny sú zbytočne zaťažované, konanie sa predlžuje. Model dvojstupňového správneho konania aj v dôchodkových veciach s možnosťou žiadateľa o dôchodok podať správnu žalobu, ako je to v Českej republike, by sme považovali za optimálnejší.

³² pozri § 250s Občianskeho súdneho poriadku

³³ detto

³⁴ podľa § 210 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

6. Záver

Podľa čl. 39 ods. 1 ústavy občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa. Podľa čl. 46 ods. 1 ústavy sa každý môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde. Právny inštitút opravného prostriedku je jedným z nástrojov napĺňania ústavnej zásady vyjadrenej v čl. 46 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorej kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak, pričom z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.

Procesnú ochranu nárokov poistencov v dávkových vzťahoch dôchodkového poistenia v Slovenskej republike proti prípadnému neobjektívnemu rozhodovaniu Sociálnej poisťovne predstavuje koncepcia konania o opravnom prostriedku proti rozhodnutiu o dôchodkovej dávke. V prípade podania opravného prostriedku sa začína spor v dôchodkovej veci. Táto právna úprava je postačujúca nato, aby garantovala poistencom dostatočnú procesnoprávnu ochranu ich základných práv v oblasti dôchodkového zabezpečenia. Napriek tomu by podľa nás bolo efektívnejšie, rýchlejšie a vhodnejšie zaviesť dvojstupňové konanie o dôchodkovej dávke pred organizačnými zložkami Sociálnej poisťovne s možnosťou podať správnu žalobu na súd. Tieto konania by mali naďalej zostať oslobodené od správnych a súdnych poplatkov.³⁵

Resume

Príspevok sa zaoberá problematikou sporov o dôchodkové dávky: najmä preskúmaním rozhodnutí Sociálnej poisťovne vo všeobecnosti a teoretickým rozdelením sporov v dôchodkových veciach. V základných rysoch priebehom sporu v dôchodkových veciach (priebehom konania o opravnom prostriedku) podľa súčasnej právnej úpravy, judikatúry súdov a praxe Sociálnej poisťovne, ústredie, ktorá je v postavení správneho orgánu a odporkyne v súdnom konaní.

Resume

The contribution mainly focuses on the causes of pension benefits: especially reviewing the decision of the Social Insurance Agency in general and itemizing of typical pension causes. The contribution describes basically proceeding of cause of pension benefits (proceeding of remedy means against benefit decision in social insurance system) under the current legislation, practice of the courts and practice of the Social Insurance Agency, who is administrative body but respondent in judicial proceeding.

³⁵ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu APVV označeného APVV-0068-11 s názvom *Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve*, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Spravodlivá mzda v sociálnej náuke Katolíckej cirkvi

Viktor Križan¹

*„Odopriet spravodlivú mzdu je taký ťažký hriech,
že volá po pomste pred Božím pohľadom.“*

(Rerum novarum)

*„Považujeme preto za svoju povinnosť znova vyhlásiť, že odmena za prácu, tak
ako nemôže byť celkom ponechaná trhovým zákonom, nemôže byť ani svojvoľne
stanovená. Musí byť naopak určovaná podľa spravodlivosti a rovnoprávnosti.“*

(Mater et Magistra)

Hlavným cieľom Katolíckej cirkvi smerom k ľudskej spoločnosti ako celku je objasňovanie zjavených právd, ich vyjadrenie a ohlasovanie, a tiež snaha o dosiahnutie čo najväčšej miery súladu sveta s evanjeliovým odkazom. Takýmto spôsobom zasahuje Cirkev nepriamo prostredníctvom činnosti najvyššieho magistéria i do ekonomickej sféry, pokúšajúc sa najmä o dodržiavanie ľudskej dôstojnosti v pracovno-právnych vzťahoch a o dosiahnutie spravodlivejšieho rozdelenia statkov. Sociálno-ekonomické vzťahy ale i spoločenské otázky v širšom rozmere sa stali predmetom dôležitých sociálnych encyklik, prostredníctvom ktorých sa Cirkev snažila promptne reagovať na problémy, ktoré sa objavovali najmä v súvislosti s rozvojom ekonomických vzťahov v ľudskej spoločnosti.²

Sociálna náuka Cirkvi poukazuje na riešenie problémov zo sociálnej a pracovnej oblasti z hľadiska kresťanstva, presnejšie z hľadiska učenia Katolíckej cirkvi a kresťanskej morálky. Možno ju charakterizovať ako normatívnu vedu, súčasť katolíckej náuky, ktorej objektom je ľudská soba, jej dôstojnosť, spoločnosť, charakter, spravodlivosť a riešenie sociálnych otázok v kontexte a v súlade

¹ JUDr. Viktor Križan, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

² VLADÁR, V.: Právo na spravodlivú mzdu v sociálnych encyklikách Katolíckej cirkvi. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 176

s kresťanským učením Cirkvi.³ Počnúc od svojho vzniku až dodnes zaznamenala spoločenská náuka Cirkvi značný vplyv na svet, veriaci i neveriaci, pretože vychádza z určitého prvku, ktorý obstál aj v skúške času, aj v konfrontácii s inými učeniami a umožnil v priebehu vývoja reagovať dynamicky a kreatívne na všetky nové situácie a problémy.⁴ Sociálna náuka sa v Cirkvi rozvíjala od encykliky *Rerum novarum* (1891) Leva XIII. prostredníctvom magistéria pápežov a biskupov a v spoločenstve s nimi.⁵ *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi* zároveň zdôrazňuje, že sociálna náuka nie je výsadou len určitej zložky Cirkvi, ale že ju utvára celé cirkevné spoločenstvo „v súlade so svojimi úlohami, charizmami a službami“.⁶

Sociálna náuka Cirkvi má svoje trvalé zásady poznávané prostredníctvom rozumu a viery, ktoré sa v priebehu dejín rozvíjali a stále presnejšie definovali. Ide o **dôstojnosť ľudskej osoby, spoločné dobro, subsidiaritu a solidaritu**.⁷ „Pre ich trvalosť v čase a pre ich univerzálny význam ich Cirkev označuje za prvú a zásadnú merítko interpretácie a hodnotenia spoločenských javov“⁸ a zároveň zdôrazňuje nevyhnutnosť vnímať ich v jednote, vzájomnej prepojenosti a rozčlenení, aby sa predišlo ich čiastkovému a nesprávnemu používaniu.⁹

Ak by sme sa vo všeobecnosti pozreli na charakter sociálnych encyklik a ďalších dokumentov Katolíckej cirkvi pojednávajúcich o sociálnych otázkach, je celkom zrejmé, že v ich prípade ide skôr o teológiu a nie o právo. Encykliky, či dokumenty pastorálneho charakteru nemôžeme v nijakom prípade označiť ani za pramene kánonického práva, keďže neobsahujú nijaké právne normy. V ich prípade nejde o výsledky zákonodarnej činnosti najvyššej cirkevnej autority ale o vyjadrenie učiteľskej moci pápeža z pozície najvyššieho učiteľa, neobsahujú rozhodnutie, ktoré by sme mohli označiť za neomylné.¹⁰ Tieto dokumenty tak predstavujú určité odporúčania politickým predstaveným jednotlivých štátov akým spôsobom majú upravovať predovšetkým sociálne a pracovné zákonodarstvo, či jeho jednotlivé inštitúty.¹¹ Sociálne učenie Cirkvi tak môže byť námetom

³ ŠAFÁR, M.: *Sociálna náuka Cirkvi a jej vplyv na pracovné právo*. In: BLAHO, P. – ŠVECOVÁ, A. (eds.): *Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi*. II. diel. Trnava: Trnavská univerzita, 2013, s. 1095

⁴ KOŠČ, S.: *Katolícka sociálna náuka*. 2. vydanie, upravené a rozšírené. Ružomberok: PF KU v Ružomberku, 2008.

⁵ Porov. PÁPEŽSKÁ RADA PRE SPRAVODLIVOSŤ A POKOJ: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*. Trnava: Spolok svätého Vojtecha – Vojtech, spol. s r.o., 2008. (ďalej len „Kompendium sociálnej náuky Cirkvi“) 87

⁶ Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 79

⁷ Porov. Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 160

⁸ Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 161

⁹ Porov. Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 162

¹⁰ Porov. VLADÁR, V.: *Právo na spravodlivú mzdu v sociálnych encyklikách Katolíckej cirkvi*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 183

¹¹ VLADÁR, V.: *Právo na spravodlivú mzdu v sociálnych encyklikách Katolíckej cirkvi*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 182

a inšpiráciou pre zákonodarcu pre zakotvenie jej princípov do právnych poriadkov jednotlivých štátov. Z hľadiska pracovného práva tak tieto encykliky predstavujú určité minimálne požiadavky na morálku v pracovných vzťahoch, chránia tak najmä základné práva a slobody človeka a rozvíjajú ich ochranu nielen v národnom ale i v globálnom kontexte.

Dôležitou myšlienkou, ktorú prináša Sociálna náuka Cirkvi a ktorá ju v podstate prestupuje je, že subjektívny rozmer práce musí byť vždy a za každých okolností nadradený objektívnemu. Ak bude táto myšlienka prestupovať celú ľudskú prácu, dosiahne sa ozajstnej dôstojnosti práce a zároveň aj dôstojných pracovných podmienok pre zamestnancov. Ľudská práca pri výrobe a výmene tovaru, ako aj pri vykonávaní hospodárskych služieb má väčšiu hodnotu než ostatné zložky hospodárskeho života, ktoré majú povahu čírych prostriedkov. Táto práca totiž, či sa na ňu niekto podujíma samostatne, alebo je zamestnaný u iného, pochádza bezprostredne od človeka, ktorý akoby vtlačal prírode svoju pečať a podroboval ju svojej vôli. Prácou si človek normálne zaobstaráva živobytie pre seba a pre členov svojej rodiny, komunikuje s druhými a preukazuje im službu ako svojim bratom, čím má možnosť uplatňovať naozajstnú lásku a spolupracovať na završení Božieho diela stvorenia. Z toho vyplýva pre každého človeka povinnosť statočne pracovať, ako aj právo na prácu. Spoločnosť má zase zo svojej strany, podľa podmienok, v ktorých sa nachádza, pomáhať občanom, aby si mohli nájsť primerané zamestnanie. Napokon prácu treba odmeniť tak, aby sa jednotlivcovi a jeho rodinným príslušníkom poskytli prostriedky na dôstojné rozvíjanie materiálneho, spoločenského, kultúrneho a duchovného života, majúci na zreteli službu a produktivitu každého jednotlivca, ako aj situáciu podniku a spoločné dobro.¹² No treba mať na pamäti aj to, že v súčasnom podniku sa musí výrobný činiteľ práce jedného človeka spojiť s výrobnými prostriedkami, pretože jedna časť sa bez druhej nezaobíde. Preto ani kapitál si nemôže osobovať výhradné právo na zásluhy o výsledok spoločného úsilia.

Otázka spravodlivého odmeňovania je morálnym problémom, ktorým sa zaoberá už Biblia.¹³ V tradícii Cirkvi zadržať spravodlivú mzdu je do neba volajúcim hriechom, čiže hriechom, ktorý privoláva trest od Boha, a teda jedným z najväznejších previnení.¹⁴ To sa týka nevyplatenia mzdy, ako aj mzdy vyplatenej neskoro, či v nespravodlivo malej výške. Je celkom prirodzené, že kto pracuje, má dostať za svoju prácu aj spravodlivú odmenu.

V súčasnosti je odmena za prácu najdôležitejším spôsobom realizácie sociálnej spravodlivosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Spravodlivá mzda je hlavnou náplňou sociálnej otázky. Svoju zvláštnu naliehavosť získala v spojení s rozvojom priemyslu. Zamestnávatelia mali sklon zaobchádzať s prácou ako

¹² Porov. DRUHÝ Vatikánsky koncil, past. konšt. *Gaudium et spes*, 67

¹³ Porov. Jak 5,4

¹⁴ TONDRA, F.: *Morálna teológia I*. Spišské Podhradie – Spišská Kapitula: Kňazský seminár biskupa Jána Vojačáka, 2003.

s tovarom, keď jej cena bola určovaná zmluvou podľa zákona ponuky a dopytu. Ak svoje služby ponúka príliš veľa pracujúcich, ale potreba je malá, je cena za prácu nutne nízka. Pretože pracujúci uzatvára pracovnú zmluvu slobodne, nie je nútený na nízku mzdu pristúpiť. Ak však zmluvu uzavrie, je ňou právne viazaný.¹⁵

Proti tejto ekonomickej teórii sa veľmi rázne postavil pápež Lev XIII. v encyklike *Rerum Novarum*¹⁶. Pracujúci, ktorý nemá inú možnosť, ako si obstaráť obživu, môže byť donútený súhlasiť so mzdou, ktorá leží pod hranicou existenčného minima. Stratil by tak skutočnú slobodu voľby, preto ak by bol pracujúci nútený prijať mzdu podpriemernú, táto mzda nie je spravodlivá; iná vec je, ak by zamestnávateľ zamestnanca vôbec nepotreboval, ale prijal by ho iba z milosti a zamestnanec by s tým súhlasil.¹⁷

Je tiež zjavné, že pri určovaní spravodlivej mzdy je potrebné vziať do úvahy ešte ďalší dôležitý faktor – pracovné zmluvy totiž podliehajú požiadavke prirodzenej spravodlivosti, ktorý má vyššiu platnosť a je starší než slobodná vôľa zmluvných strán, že totiž mzda musí stačiť na to, aby sa z nej skromný robotník uživil. Zákon by preto mal podporovať takú výšku príjmov, ktorá pracujúcim dovoľuje šetriť a tak získavať majetok.¹⁸ Otázke spravodlivej odmeny sa venujú aj encykliky *Quadragesimo anno* Pia XI.¹⁹ a *Mater et magistra* Jána XXIII.²⁰, ktoré dopĺňajú náuku Leva XIII. Všetci zdôrazňujú, že spravodlivú mzdu nemožno určiť na základe jedného ukazovateľa, ale zvážením celej rady faktorov, ako aj *Laborem exercens* Jána Pavla II²¹.

Lev XIII. učí, že dať zamestnancom spravodlivú odmenu je najdôležitejšou povinnosťou zamestnávateľa.²² Mzda nemá byť len dostačujúca, ale má predstavovať čo možno najviac to, čo je spravodlivé podľa ľudského a kresťanského chápania pracovných vzťahov. Odmeňovanie je kritériom na posúdenie, či je hospodársky systém spravodlivý.²³ Pápež Ján Pavol II. pokračuje: „*Kľúčovým problémom sociálnej etiky v tomto prípade je otázka spravodlivého platu za vykonanú prácu. V súčasných pomeroch niet iného dôležitejšieho spôsobu, ako uskutočňovať sociálnu spravodlivosť medzi pracujúcim a zamestnávateľom, ako práve odmenou za prácu. Bez ohľadu na to, či sa práca vykonáva v zriadení, v ktorom je vlastníctvo výrobných prostriedkov súkromné, alebo v ktorom podlieha určitému druhu „zospoločnenia“, vzťah medzi zamestnávateľom (predovšetkým priamym) a pracovníkom sa rieši na podklade mzdy, teda primeranou odmenou za vykona-*

¹⁵ PESCHKE, K. H.: *Kresťanská etika*. Praha : Vyšehrad, 2004, s. 563

¹⁶ Pozri čl. 17 a 34 encykliky *Rerum novarum* pápeža Leva XIII. z roku 1891.

¹⁷ Porov. SPESZ, A.: *Katolícka mravouka*. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 1948, s. 178

¹⁸ PESCHKE, K. H.: *Kresťanská etika*. Praha : Vyšehrad, 2004, s. 564

¹⁹ Porov. čl. 63 – 75 encykliky *Quadragesimo Anno* pápeža Pia XI. z roku 1931

²⁰ Porov. čl. 68 – 81 encykliky *Mater et magistra* pápeža Jána XXIII. z roku 1961.

²¹ Porov. čl. 19 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

²² Porov. čl. 17 encykliky *Rerum novarum* pápeža Leva XIII. z roku 1891.

²³ Porov. čl. 19 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

nú prácu.“²⁴ Ďalej Ján Pavol II. uvádza, že spravodlivá odmena za mzdu výrazne pôsobí v zásade sociálno-etického poriadku, ktorou je zásada všeobecného užívania dobier. V tomto prípade je mzda, teda odmena za prácu „*konkrétnym prostriedkom, pomocou ktorého môže mať obrovská väčšina ľudí prístup k dobrám určeným na spoločné užívanie.*“²⁵

Kritériá spravodlivej mzdy

Aby bolo možné hospodársky systém považovať za spravodlivý je potrebné, aby bola spravodlivá aj samotná mzda. Ako sme už uviedli, pre určenie spravodlivosti odmeny nestačí len dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Takáto dohoda by totiž mala len subjektívnu povahu, odmeňovanie by však svojou povahou malo byť objektívne. Preto sociálna náuka uvádza sedem kritérií pre určenie spravodlivej odmeny, pritom tieto kritériá patria čiastočne do oblasti výmennej spravodlivosti a čiastočne do oblasti spravodlivosti sociálnej. Výmenná spravodlivosť požaduje vyváženosť medzi službami a odmenou. Sociálna spravodlivosť naproti tomu vyžaduje, aby mzda zamestnancovi umožňovala rozvoj jeho duchovných a kultúrnych záujmov.

Mzda má uživiť celú rodinu zamestnanca, má zohľadňovať riziko práce a jej podmienky, zohľadňovať produktivitu zamestnanca, hospodársku situáciu v podniku, stav ekonomiky v odvetví, ale aj v spoločnosti, a zároveň zohľadňovať aj medzinárodné ekonomické spoločné dobro. Mzda má umožniť pracovníkovi viesť dôstojný život a plniť si svoje rodinné povinnosti. Sociálna náuka Cirkvi tu zavádza pojem **rodinná mzda**. Vychádza sa z toho, že práca každého človeka z ekonomického hľadiska má takú cenu, ktorá sa rovná hodnote vecí potrebných k slušnému živobytiu rodiny. Odmena musí zodpovedať skutočným potrebám, čo zodpovedá počtu vyživovaných osôb počas celého obdobia, v ktorom nie sú schopné dôstojne prevziať zodpovednosť za vlastný život.²⁶

Prvé tri z týchto kritérií sú základným pravidlom pre stanovenie spravodlivosti mzdy, samy osebe však nestačia. Ďalšie štyri kritériá pridané neskôr sledujú aj spoločné dobro určitého väčšieho celku, ktorého je zamestnanec súčasťou.²⁷ Tieto všetky kritériá sa majú pri určovaní spravodlivej mzdy uplatniť súčasne a naraz. Pre naplnenie cieľa spravodlivej odmeny zamestnancov je potrebné, aby štáty v národnej legislatíve upravili spôsob odmeňovania zamestnancov tak, aby zamestnanci mohli za svoju mzdu, aj keby bola minimálna, žiť slušne a uživiť svoje rodiny, pretože „*spravodlivá odmena dospeljej osoby zodpovednej za rodinu je tá odmena, ktorá stačí na založenie a dôstojné udržanie rodiny a na*

²⁴ čl. 19 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

²⁵ Tamtiež.

²⁶ Porov. tamtiež.

²⁷ Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 69 – 70.

zabezpečenie jej budúcnosti. “²⁸ Mzda musí pracujúcemu umožňovať, aby rozvíjal svoje duchovné a kultúrne záujmy. Práca musí byť odmeňovaná tak, aby sa jednotlivcovi a jeho rodine dala možnosť viesť slušný život po stránke hmotnej, spoločenskej, duchovnej a kultúrnej.²⁹ Vďaka mzde by mal byť človek schopný hrať v spoločnosti takú úlohu, aká mu prislúcha. Ak sú k tomu potrebné určité prostriedky, musí byť príjem tejto potrebe primeraný.

Mzda zamestnanca musí postačovať dôstojnému životu jeho rodiny. To konkrétne znamená, že príjem musí stačiť na nákup zdravých potravín, na nájom alebo získanie bývania, na primerané vzdelanie detí a na dostatočnú lekársku starostlivosť.³⁰ Je zrejmé, že pri rodine s viacerými deťmi rodinná mzda už nie je výsledkom výmennej ale sociálnej spravodlivosti. Práca má v ekonomickom zmysle takú hodnotu, aká je hodnota všetkých vecí, ktoré potrebuje zamestnanec k dôstojnému životu seba a svojej rodiny. Spravodlivá mzda má zamestnancovi umožniť založiť si rodinu a bez obáv ju udržať. Mzda má byť taká vysoká, aby zamestnancovi umožňovala niečo si z nej odložiť pre budúcnosť. Je správne, aby štát prispel na náklady rodiny zamestnanca, lebo rodina vychováva budúcu generáciu, ktorá bude pracovať v budúcnosti pre dobro spoločnosti.³¹ Ak podnik prosperuje, je zamestnávateľ povinný vyplácať zamestnancom minimálne rodinnú mzdu. V žiadnom prípade však nemôže zvyšovať svoj zisk na úkor mzdy svojich zamestnancov.

Kritérium zohľadnenia rizika práce a jej podmienok si vyžaduje, aby práca v rizikovejších podmienkach, práca nadčas a aj viac vyčerpávajúca práca boli lepšie ohodnotené. Medzi riziká, ktoré majú byť zohľadnené v mzde, patrí aj rozmer monotónnosti práce, ďalej sťažené podmienky práce a tiež škodlivé vplyvy na zdravie a následky poškodenia zdravia zamestnanca (choroba, znížená pracovná schopnosť zamestnanca, náklady na liečbu, rehabilitáciu a pod.).³² Pri hodnotení pracovného výkonu je ďalej potrebné zohľadniť aj znalosti a praktickú skúsenosť, dĺžku vzdelania, schopnosti, zverenú zodpovednosť, vynaloženú energiu, pričom nervovú záťaž nemožno oceňovať nižšie než prácu svalov. Zamestnanec musí dostávať mzdu, ktorá je úmerná službám, ktoré vykonáva a energii, ktorú na to vynakladá.³³

Aj keď si výmenná spravodlivosť vyžaduje, aby za rovnakú prácu bola vyplácaná rovnaká mzda, vyšší výkon si zaslúži tiež vyššiu odmenu, preto sa

²⁸ čl. 19 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

²⁹ Porov. DRUHÝ Vatikánsky koncil, past. konšt. *Gaudium et spes*, 67

³⁰ PESCHKE, K. H.: *Kresťanská etika*. Praha: Vyšehrad, 2004, s. 564

³¹ Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 69 – 85; ŠKODA, F.: *Základy katolíckej sociálnej náuky*. Košice: Hnutie kresťanských rodín, 1991

³² Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 87 – 92

³³ Porov. PESCHKE, K. H.: *Kresťanská etika*. Praha: Vyšehrad, 2004, s. 564

by pri odmeňovaní mala popri produktivite zamestnanca v podniku zohľadniť aj kvalifikačná náročnosť práce, ktorú zamestnanec vykonáva a kvalita jeho práce. Pritom je potrebné uplatniť zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu.³⁴

Dnes bežné formy odmeňovania sa neusilujú len o spravodlivé odmeňovanie podľa výkonu, ale aj o dosiahnutie pracovného výkonu, ktorý je v čo najväčšej možnej miere výhodný pre podnik. Okrem časovej mzdy, ktorej výška vyplýva zo zaradenia do rozličných tarifných mzdových skupín, ziskava v súčasnosti čoraz viac na význame mzda za výkon. Aj keď nemožno uviesť zo stanoviska mzdovej spravodlivosti proti rozumným formám mzdy za výkon žiadne zásadné námietky, musia sa zväziť nebezpečenstvá nových metód odmeňovania. Počítanie mzdy, ktorá na základe pracovno-vedeckého úkolu vedie k silnejšiemu zaťaženiu a tendencii k výkonu, môže viesť k preťažovaniu robotníkov, ako aj k sociálnym napätiam aj medzi samotnými zamestnancami, napr. voči „workoholikom“ alebo medzi poberateľmi časovej a úkolovej mzdy.³⁵

Pri určovaní výšky mzdy treba brať ohľad aj na hospodársku situáciu podniku a na podnikateľa. Je totiž nespravodlivé žiadať prehnané mzdy, keď ich podnik nemôže uniesť bez toho, že by skrachoval. Keď sa podniku dlhodobejšie nedarí, a nie je to zapríčinené nezaujmom zamestnávateľa o technický a ekonomický pokrok, je to správne, ak zamestnávateľ nezvyšuje mzdy. Ak však podnik dlhodobo prosperuje, zamestnanci sú oprávnení žiadať vyššie mzdy.³⁶ Hrubý produkt hospodárskeho podniku je však výsledkom súhry mnohých jednotlivých faktorov. Popri práci zamestnancov hrá svoju úlohu aktivita podnikateľa, vedenia podniku, reklama, kapitál (s ktorého investovaním sú často spojené riziká) a pôda. Zamestnanci si preto nemôžu činiť nárok na celý čistý zisk podniku. Prosperita podniku je spoločným dielom zamestnávateľa i zamestnancov, preto by zamestnanci mali mať nárok na tú časť zisku, ktorá je priamym výsledkom ich práce a nie ďalších zmienených faktorov. V situácii dlhodobej prosperity by podnik mal tiež investovať a rozšíriť výrobu, a vytvoriť tak nové pracovné miesta.

Mzda by nemala zohľadňovať len stav konkrétneho podniku, ale aj hospodársko-ekonomický stav celého odvetvia v rámci hospodárstva štátu. Ak je odvetvie v úpadku, prežíva recesiu, je správne, aby mzdy v danom odvetví odrážali túto situáciu. Rovnako, keď sa odvetviu darí, je primerané, aby mzdy v tomto odvetví rástli. Mzdová politika sa musí organizovať takým spôsobom, aby neboli veľmi

³⁴ Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 94 – 98

³⁵ Porov. HÖFFNER, J.: *Kresťanská náuka o spoločnosti*. Trnava: Dobrá kniha, 2007, s. 214

³⁶ Porov. tamtiež. s. 103 – 105; VRAGAŠ, Š.: *Základné otázky sociálneho učenia Cirkvi*. Bratislava: Rímskokatolícka cyrilometodská bohoslovecká fakulta Univerzity Komenského, 1996, s. 95 – 96; ŠKODA, F.: *Základy katolíckej sociálnej náuky*. Košice: Hnutie kresťanských rodín, 1991, s. 130

veľké mzdové rozdiely v odmeňovaní práce v rozličných odvetviach hospodárstva krajiny.³⁷

Kritérium stanovenia spravodlivej mzdy sa vzťahuje na stav ekonomiky v spoločnosti, alebo tiež na stav ekonomiky v istom regióne alebo istej oblasti štátu, a tiež pri nerovnomernom rozložení jednotlivých druhov výroby alebo pri výrazných hospodárskych rozdieloch istých území jedného štátu. Ide o určitú rovnováhu v odmenách za prácu v rozličných oblastiach štátu či rôznych odvetviach hospodárstva, aby sa znížila nezamestnanosť a nevznikali príliš veľké rozdiely vedúce k nespokojnosti. Ak ekonomika štátu prosperuje, je vhodné, ak na to reaguje aj rast miezd v celom hospodárstve a všetkých jeho odvetviach, či už sa to deje zvyšovaním minimálnej mzdy v štáte alebo inými vhodnými opatreniami. Ak však ekonomika štátu neprosperuje ako celok, potom aj v jednom konkrétnom odvetví alebo závode, ktorému sa napriek tomu darí, sa nemusia mzdy výrazne zvyšovať. Podobne ak by sa celá jedna oblasť štátu alebo región, alebo odvetvie nachádzalo v kríze a inému by sa darilo, sociálna spravodlivosť vyžaduje, aby sa v odvetví, oblasti, či regióne, ktorému sa ekonomicky darí, mzdy ďalej nezvyšovali. Ušetrené peniaze sa majú radšej použiť na tvorbu nových pracovných miest.³⁸

Ide o určitú rovnováhu v odmenách za prácu v rozličných oblastiach štátu či rôznych odvetviach hospodárstva, aby sa znížila nezamestnanosť a nevznikali príliš veľké rozdiely vedúce k nespokojnosti. Prednostným cieľom národného hospodárstva je vytvoriť prácu pre všetkých. Mzdy a s nimi spojené sociálne dávky preto nesmú byť tak vysoké, aby bránili tvorbe kapitálu nutného k ďalšiemu rastu priemyslu a zamestnania pracujúcich. Ak by sa nejaký podnik alebo celé priemyselné odvetvie nachádzali v kríze, sociálna spravodlivosť by mohla vyžadovať zmrazenie, alebo dokonca dočasné zníženie miezd. V takom prípade by prehnané trvanie na dovtedajšej výške miezd v konečnom dôsledku ohrozovalo skutočné blaho pracujúcich. Mzdové zvýhodnenia niektorých skupín zamestnancov sa môžu ľahko zmeniť na porušenie sociálnej spravodlivosti. Tieto skupiny totiž často získavajú prechodné výhody na úkor spotrebiteľov, ku ktorým patria i iné skupiny pracujúcich, ktorí za tovar z podnikov s vyššími mzdami musia platiť vyššie ceny. Dokonca ani v prípade vyšších ziskov v niektorých hospodárskych odvetviach nevzniká nutne právny nárok na zvýšenie miezd, ak dôvodom týchto ziskov nie sú vyššie výkony, ale iné faktory, ako zlepšenie výrobných postupov, nižšie ceny surovín, lepšie zahraničné trhy atď. Sociálna spravodlivosť by vyžadovala skôr zníženie cien daného tovaru, z ktorého by mali prospieť všetci

³⁷ Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 107; ŠKODA, F.: *Základy katolíckej sociálnej náuky*. Košice: Hnutie kresťanských rodín, 1991, s. 130 – 131

³⁸ Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 108 – 109

aktéri národného hospodárstva. To je tiež najistejší a najspravodlivejší spôsob ako zabezpečiť, aby sa spoločenského blahobytu zúčastnili tí, ktorí sa v minulosti podieľali na budovaní hospodárstva a teraz už žijú zo svojich dôchodkov.³⁹

Siedme kritérium je dôsledkom globalizácie ekonomiky a má zohľadňovať medzinárodné ekonomické spoločné dobro. Znamená, že ľudskou prácou sa vytvára aj spoločné dobro celého ľudstva a na základe medzinárodnej solidarity sa mzdy vo vyspelejších krajinách nemajú neúmerne zvyšovať, zatiaľ čo v iných krajinách pretrváva bieda a nízka životná úroveň. Takto ušetrené prostriedky sa majú použiť na investovanie v menej rozvinutých krajinách.⁴⁰

Je správne, aby odmena za prácu nebola vyjadrená len mzdou, ale aj iným spôsobom účasti na zisku podniku, podľa možností a príležitostí, ktoré poskytuje momentálny stav podniku. Takýmto spôsobom môže byť umožnenie majetkovej účasti zamestnancov v podniku, účasti na sociálnom vedení podniku, alebo účasti na zisku podniku. Uplatnením niektorého z týchto spôsobov by sa rozvíjal pocit príslušnosti, účasti a spoluzodpovednosti všetkých tých, ktorí prispievajú k výrobe.⁴¹

Právo na spravodlivú odmenu za prácu vo vnútroštátnej právnej úprave SR

Ústava Slovenskej republiky, ako základný zákon štátu, vo svojom čl. 36 zakotvuje, že zamestnanci, bez ohľadu na štátnu príslušnosť, majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, pod ktorými rozumie aj právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Aj keď sa v tomto prípade nepoužíva pojem minimálnej mzdy, v zahraničnej literatúre práve dané kritérium, teda zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne, je používané ako jeden zo základných znakov a úloh minimálnej mzdy.⁴²

Hlavným cieľom zákonnej úpravy výšky minimálnej mzdy je udržať životnú úroveň nízko platených zamestnancov. Z hľadiska zamestnancov minimálna mzda predstavuje základný garantovaný nárok na mzdu pracujúceho zamestnanca, ktorá musí zabezpečiť jeho minimálny životný štandard na určitej, spoločensky ešte únosnej spodnej hranici a udržať jeho životnú úroveň. Minimálna mzda má chrániť zamestnancov pred poskytovaním spoločensky netolerovateľnej nízkej mzdy, pred poklesom mzdy pod hranicu reprodukčných nákladov a pred pá-

³⁹ PESCHKE, K. H.: *Kresťanská etika*. Praha : Vyšehrad, 2004, s. 566

⁴⁰ Porov. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2007, s. 114 – 117.

⁴¹ Porov. SPIAZZI, R.: *Sociálny kódex Cirkvi*. Trnava: Dobrá kniha, 2000, s. 171; ŠKODA, F.: *Základy katolíckej sociálnej náuky*. Košice: Hnutie kresťanských rodín, 1991, s. 134

⁴² KOTIRA, P.: *Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky zachovanie alebo zrušenie?* In. *Justičná revue*. Bratislava, Roč. 64, č. 2 (2012), s. 242

dom do pásma chudoby; to je jej sociálna funkcia. Zároveň by svojou výškou mala motivovať nezamestnanú osobu snažiť sa nájsť si zamestnanie.

Právna úprava odmeňovania zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, t.j. v pracovnom pomere je v Slovenskej republike upravená v štvrtej časti zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Mzda je jednou z foriem odmeny za prácu v pracovnom pomere. Podľa Zákonníka práce treba za mzdu považovať všetky plnenia zamestnávateľa poskytované zamestnancovi za vykonanú prácu. Keďže odmeňovanie podľa Zákonníka práce je založené na princípe zmluvnej voľnosti, zákonodarca nechcel zasahovať do tejto zmluvnej voľnosti účastníkov napr. predurčením štruktúry mzdy.⁴³ Mzdové podmienky sú podľa § 43 Zákonníka práce nevyhnutnou obsahovou súčasťou pracovnej zmluvy v prípade, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Zákonník práce neustanovuje žiadne horné hranice poskytovania mzdy. Zmluvnú voľnosť účastníkov pracovného pomeru však obmedzuje zákonnou minimálnou mzdou.⁴⁴ Znamená to, že minimálna mzda je najnižšia prípustná výška odmeňovania za prácu v pracovnoprávných vzťahoch, ktorými sú odmeňovaní nielen zamestnanci v podnikateľskej oblasti, ale aj zamestnanci, ktorí pracujú pri výkone práce vo verejnom záujme a dostávajú za prácu plat.⁴⁵ Výška priemerného zárobku zamestnanca nesmie byť podľa § 134 ods. 5 Zákonníka práce nižšia ako minimálna mzda; ak by zistený alebo používaný priemerný zárobok zamestnanca bol nižší ako zákonom garantovaná suma, zamestnávateľ je povinný ho zvýšiť na sumu zodpovedajúcu minimálnej mzde. V zmysle ust. § 119 ods. 1 Zákonníka práce mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom. Týmto zákonom je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o minimálnej mzde“).

Hlavným účelom zákona o minimálnej mzde je upraviť poskytovanie minimálnej mzdy, spôsob a postup pri úprave sumy minimálnej mzdy prostredníctvom určenia právneho rámca na poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, spôsob vyjednávania o sume minimálnej mzdy, kritériá na úpravu sumy minimálnej mzdy a mechanizmus jej úpravy. Zákon zakotvuje nový postup na úpravu sumy minimálnej mzdy, ktorý dáva priestor sociálnym partnerom a vláde Slovenskej republiky prostredníctvom vyjednávania dospieť k vzájomnej dohode o sume mesačnej minimálnej mzdy. Pre prípad, že aj napriek viacerým rokovaniam sociálnych partnerov a zástupcov vlády Slovenskej republiky na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky k dohode o úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy nedôjde, obsahuje mechanizmus výpočtu sumy mesačnej minimálnej mzdy.

⁴³ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 678

⁴⁴ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2009, s. 524

⁴⁵ Tamtiež, s. 523

Samotný zákon o minimálnej mzde neustanovuje sumu mesačnej a hodinovej minimálnej mzdy, ale suma minimálnej mzdy je, najmä z legislatívneho a technického dôvodu, stanovená každoročne nariadením vlády Slovenskej republiky, a to na obdobie od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka. Na zabezpečenie rovnakého výpočtu sumy hodinovej minimálnej mzdy jej výška podľa zákona predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, alebo zamestnancovi, ktorý neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí minimálna mzda vyjadrená v eurách za mesiac v sume zodpovedajúcej odpracovanému času.

Aby bolo možné v rámci kolektívneho vyjednávania o mzdách dosiahnuť stav, kedy by sociálni partneri zohľadňovali výkonnosť zamestnancov odmeňovaných nízkymi mzdami, svoje ekonomické možnosti, potrebu udržať zamestnancov s nízkymi mzdami v zamestnaní a zlepšovať aj sociálnu situáciu ich rodín, zákon umožňuje v kolektívnej zmluve dohodnúť sumu minimálnej mzdy nad úroveň ustanovenú nariadením vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy v príslušnom kalendárnom roku. Zamestnávateľ, ktorý pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa Zákonníka práce, tak môže so zástupcami orgánov odborových organizácií dohodnúť vyššiu minimálnu mzdu, ako ustanovuje nariadenie vlády; ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia orgánov odborových organizácií, môže tak ustanoviť svojím rozhodnutím. Pre členov družstiev, u ktorých je podľa stanov podmienkou členstva aj pracovný vzťah, možno vyššiu minimálnu mzdu ustanoviť uznesením členskej schôdze.

Pri úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy na základe rokovania sociálnych partnerov sa prihliada na celkovú ekonomickú a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť sumu minimálnej mzdy, najmä na vývoj spotrebiteľských cien, zamestnanosti, priemerných mesačných miezd v hospodárstve Slovenskej republiky, a životného minima.

Ak sociálni partneri do 15. júla nepredložia dohodu o sume mesačnej minimálnej mzdy Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“), bezodkladne predložia ministerstvu svoje návrhy na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy, aby ministerstvo pri príprave vlastného návrhu na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy poznalo názory sociálnych partnerov a mohlo navrhnúť sumu minimálnej mzdy, ktorá by mohla byť prijateľná pre obidve strany.

Ministerstvo potom predloží návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „rada“) do 31. júla. Ak sa na rokovaní rady dohodne suma mesačnej minimálnej mzdy na základe návrhu predloženého ministerstvom, ministerstvo predloží na rokovanie rady návrh nariadenia vlády, ktorým sa navrhne ustanoviť sumu minimálnej mzdy v dohodnutej výške, do 30. septembra a následne ho predloží na rokovanie vlády.

Ak sa na rokovaní rady nedohodne úprava sumy mesačnej minimálnej mzdy navrhnuť ministerstvom do 31. augusta, ministerstvo do 30. septembra predloží na rokovanie rady návrh nariadenia vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy a následne ho predloží na rokovanie vlády. Výška takto navrhovanej minimálnej mzdy sa určí ako súčin platnej mesačnej minimálnej mzdy a indexu medziročného rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejneného Štatistickým úradom Slovenskej republiky v percentách za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa navrhuje úprava sumy minimálnej mzdy. Vypočítaná minimálna mzda je potom spodnou hranicou pre rozhodovanie vlády o konkrétnej sume minimálnej mzdy. O sume minimálnej mzdy rozhodne vláda najneskôr do 20. októbra s prihliadnutím na stanoviská sociálnych partnerov, vývoj kritérií na úpravu sumy minimálnej mzdy⁴⁶, vývoj podielu čistej minimálnej mzdy z čistej priemernej mzdy najmenej za predchádzajúce dva kalendárne roky a s prihliadnutím na vývoj produktivity práce. Stanovením konkrétnych termínov v jednotlivých krokoch vyjednávania a o minimálnej mzde sa sleduje požiadavka sociálnych partnerov, aby zvýšená suma minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok bola známa pred začiatkom kolektívneho vyjednávania o mzdách na príslušný kalendárny rok, na ktorý sa nariadením vlády ustanovuje nová suma minimálnej mzdy. Takouto úpravou sa sleduje cieľ odvodzovať úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy od vývoja priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky.

Aj vzhľadom na vyššie uvedené pohľady sociálnych partnerov na inštitút minimálnej mzdy, sa však počas trvania aktuálneho zákona sa nepodarilo nájsť zohodu sociálnych partnerov na výške minimálnej mzdy a preto musela byť určená vládou SR.

V súvislosti s minimálnou mzdou nemožno opomenúť ani minimálne mzdové nároky. Odmeňovať rovnakou mzdou za prácu rôznej kvalifikačnej náročnosti je v rozpore so spravodlivosťou i zásadou rovnakého zaobchádzania, ktorá má svoj rub a líce. Tak, ako je v rozpore s touto zásadou poskytovať nerovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnocennú, tak isto je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania poskytovanie rovnakej mzdy za prácu rôznej zložitosti a kvalifikačnej náročnosti. Takáto prax je u mnohých zamestnávateľských subjektov stále častá. Preto minimálne mzdové nároky ustanovené v § 120 Zákonníka práce ustanovujú najnižšiu možnú hranicu mzdy medzi účastníkmi pracovného pomeru v závislosti od jej zložitosti a náročnosti⁴⁷ a v praxi vedú zamestnávateľov, u ktorých nie je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve, k tvorbe vlastných mzdových systémov tak, aby ich zamestnancom neprislúchala nižšia

⁴⁶ Kritériom na úpravu sumy minimálnej mzdy je vývoj spotrebiteľských cien, zamestnanosti, priemerných mesačných miezd v hospodárstve Slovenskej republiky a životného minima.

⁴⁷ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 706

mzda, ako sú tieto minimálne mzdové nároky, resp. obmedzuje zamestnávateľa obdobne ako minimálna mzda pri dojednávaní výšky mzdy s jednotlivcami v pracovnej zmluve.⁴⁸

Minimálne mzdové nároky ustanovené v § 120 Zákonníka práce tak ustanovujú najnižšiu možnú hranicu mzdy medzi účastníkmi pracovného pomeru v závislosti od jej zložitosti a náročnosti. Zákonník práce tak garantuje minimálnu hranicu tarifnej mzdy v závislosti od kvalifikačnej náročnosti vykonávanej práce a neumožňuje zamestnávateľovi poskytovať rovnakú mzdu zamestnancovi vykonávajúcemu najjednoduchšie práce a zamestnancovi vykonávajúcemu kvalifikačne zložité práce.

Uplatňujú sa len vo vzťahu k zamestnancom, ktorých odmeňovanie za prácu sa spravuje Zákonníkom práce a súčasne ktorých odmeňovanie nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve. Minimálny mzdový nárok predstavuje minimálnu hranicu mzdy v závislosti od náročnosti vykonávanej práce a zaručuje zamestnancovi vykonávajúcemu zložité práce vyššiu úroveň minimálnej mzdy ako zamestnancovi vykonávajúcemu najjednoduchšie práce. Pre účastníkov pracovného pomeru sú minimálne nároky záväzné len pokiaľ ide o najnižšie prípustnú hranicu dojednanej mzdy v závislosti od charakteru vykonávanej práce. Nad úrovňou týchto minimálnych mzdových nárokov Zákonník práce nekladie pre účastníkov horné hranice dojednanej mzdy ani ich nezaväzuje povinnosti dojednať konkrétnu mzdu z hľadiska náročnosti vykonávanej práce zaradením do príslušnej tarifnej triedy.

Minimálne mzdové nároky nezaväzujú účastníkov pracovného pomeru povinnosti dojednať v pracovnej zmluve mzdové podmienky v zmysle § 43 Zákonníka práce. Za účelom dodržania hlavného účelu ustanovenia minimálnych mzdových nárokov zamestnávateľ, pokiaľ nemá odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný ohodnotiť každé pracovné miesto a priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré sú uvedené v prílohe č. 1 Zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, aký od zamestnanca vyžaduje v rámci dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve. Špecifikom minimálnych mzdových nárokov tak je, že po priradení stupňa náročnosti práce zamestnávateľom jednotlivým pracovným miestam, sa vytvára samostatná úroveň minimálnej mzdy, pod ktorú minimálna mzda pre dané pracovné miesto nesmie klesnúť. Okrem toho si v praxi značná časť prevádzok v podnikovej kolektívnej zmluve dohodla systém odmeňovania odvodený od minimálnych mzdových nárokov ustanovených v § 120 Zákonníka práce, čo vlastne predstavuje vytvorenie šiestich úrovní minimálnych miezd.⁴⁹

⁴⁸ Porov. SOUČKOVÁ, M. A KOL.: *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 287

⁴⁹ Porov. KOTIRA, P.: *Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky zachovanie alebo zrušenie?* In: *Justičná revue*. Bratislava, Roč. 64, č. 2 (2012), s. 242 a nasl.

Záver

Ak by sme mali stručne zhrnúť požiadavky na základe ktorých by bolo možné určiť spravodlivú mzdu podľa učenia sociálnej náuky Katolíckej Cirkvi, mohli by sme nahliadnuť do pastorálnej konštitúcie *Gaudium et spes*, podľa ktorej „...*prácu treba odmeniť tak, aby sa jednotlivcovi a jeho rodinným príslušníkom poskytli prostriedky na dôstojné rozvíjanie materiálneho, spoločenského, kultúrneho a duchovného života, majúc na zreteli službu a produktivitu každého jednotlivca, ako aj situáciu podniku a spoločné dobro.*“⁵⁰

Naša právna úprava túto požiadavku spĺňa len čiastočne. Zákon o minimálnej mzde v súčinnosti s nariadením vlády č. 321/2013, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2014 ustanovili sumu minimálnej mzdy platnú od 1. januára 2014 na 352 eur pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, resp. 2,023 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Toto ustanovenie odráža finančné možnosti štátu a zamestnávateľov, avšak podľa nášho názoru nie je takáto výška minimálnej mzdy ani zďaleka postačujúca na to, aby bolo možné pomocou tejto mzdy viesť dôstojný život.

Právna úprava sa preto musí zamerať na dodržanie požiadavky spravodlivej mzdy nie však preto, že to chce Cirkev, ale jedným z dôvodov by mohla byť najmä myšlienka, že spokojný zamestnanec je produktívny zamestnanec, ktorý má svoju dôstojnosť.

Resume

If we should briefly summarize the requirements under which it would be possible to determine a fair wage according to the teachings of the Catholic Church's social doctrine, we could look into the pastoral constitution Gaudium et spes, according to which "...remuneration for labour is to be such that man may be furnished the means to cultivate worthily his own material, social, cultural, and spiritual life and that of his dependents, in view of the function and productiveness of each one, the conditions of the factory or workshop, and the common good."

Our legislation meets this requirement only partially. Act on Minimum Wage in collaboration with Government Regulation no. 321/2013 established the minimum wage applicable from January 1st 2014 to € 352 for an employee paid by a monthly salary, respectively 2,023 euro for each hour worked. This provision reflects the financial capabilities of the state and employers, but in our opinion this amount of minimum wage is far from sufficient in order to use this salary for having a dignified live.

⁵⁰ Porov. čl. 67 pastorálnej konštitúcie *Gaudium et Spes*, vyhlásenej pápežom Pavlom VI. v roku 1965 a *Katechizmus Katolíckej Cirkvi* 2434. 2. vydanie. Trnava: Spolok svätého Vojtecha 1999.

Legislation must therefore focus on compliance with the requirements of fair wages but not because it wants the Church, but one reason could be especially the idea that satisfied employee is a productive employee who has its own dignity.⁵¹

⁵¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA označeného 1/2577/12 s názvom „Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky“, zodpovedný riešiteľ JUDr. Viktor Križan, PhD.

Je odstupné předmětem povinnosti odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění?

Patrik Matyášek¹

Soukromoprávní úprava odstupného vč. jejího veřejnoprávního přesahu v českém pracovním právu doznala po 1. 1. 2007, kdy nabyl účinnosti zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, změn, které zůstávaly stranou pozornosti právní teorie, ale jejich aplikace vyžadovala mnohá vyjasnění, jak autor ukazuje i s využitím judikatury Nejvyššího soudu ČR a Nejvyššího správního soudu ČR.

Úvodem

Nejlepším dárkem a nejmilejší pozorností k významnému jubileu akademika je nepochybně soustředění tvůrčích sil jeho spolupracovníků a přátel z široké odborné obce kolem něj nebo pro něj. K výslednému společnému dílu rád přispívám svým skromným příspěvkem a s vděčností přidávám i jednu svou vzpomínku z doby před 15-ti lety, kdy jsme se s paní (tehdy čerstvě) profesorkou Barancovou potkali na jedné mezinárodní konferenci o pracovním právu. Já jsem jako poměrně mladý, začínající odborný asistent vystoupil s příspěvkem o sexuálním obtěžování, všichni se nad těmito novotami výborně bavili a někteří kolegové mne poté pochválili ani ne tak za odbornou úroveň příspěvku (byla-li vůbec nějaká), ale za to, že jsem o takovém choulostivém tématu dokázal přednášet s případy z praxe bez zardění. Já jsem byl vděčný za jakoukoli pochvalu a říkal si, že když nic, tak jako číslo k pobavení publika se mi to velice vydařilo. Když bylo po všem, paní profesorka si mne vyhledala v kuloárech a s pobaveným pohledem na mne povídá: „Pán kolega, a proč ste presvedčený, že by na případy harassmentu nemohol byť aplikovaný § 11 a násl. občianskeho zákoníka? Prečo by ochrana osobnostných práv nemohla zostať univerzálna?“ Řekl jsem si, že si svůj triumf nějakým takovým právním argumentem přece nenechám vzít, a tak jsem začal s horlivostí misionáře hájit svoji tezi o nemožnosti aplikace jakéhokoli ustanovení občanského zákoníku, na který není výslovný odkaz v zákoníku práce. Paní profesorka v klidu opáčila, že by nebyl problém výslovný odkaz do zákoníku práce doplnit, a to už mi vyschlo v krku a musel jsem se jít napít... S vděčností si na tento zážitek vzpomínám zejména tehdy, když razím svou „neomylnou pravdu.“

¹ JUDr. Bc. Patrik Matyášek, Ph.D.; advokát v Brně

Pomáhá mi to zůstat při zemi a pomáhá mi to i v kontaktu s mladšími kolegy, kteří jsou mi tolik podobní – nihil novi sub sole.

I. Úvodem k aktuální problematice odstupného

Ctěné jubilantce, paní prof. Barancové, i ostatní slovenské a české odborné veřejnosti je zajisté velmi dobře známa existence a podstata pojmu odstupného jako nemzdového zpravidla peněžitého nároku, který jednorázově náleží zaměstnanci ke zmírnění materiální a imateriální újmy způsobené ztrátou zaměstnání z důvodů, které nejsou na jeho straně. Tento článek si neklade za cíl podrobně tento pojem rozebrat, vždyť předpokládána čtenářova znalost historických kořenů a geneze tohoto pojmu často předčí znalost moji. Samostatnou pozornost by například zasluhovalo vysvětlení, nakolik odstupné v sobě konzumuje reparaci obou škod, které bývají tolik typické pro ztrátu zaměstnání bez zavinění zaměstnance. To nyní rovněž nebude cílem mého pojednání, neboť v něm chci obrátit pozornost čtenáře ke změnám, které soukromoprávní úprava odstupného zaznamenala v českém pracovním právu po 1. 1. 2007, kdy nabyl účinnosti zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „druhý zákoník práce“). Ve vztahu k odstupnému jde totiž o změny, které zůstávaly poněkud stranou pozornosti právní teorie, ale o to naléhavěji jejich aplikace v praxi vyžadovala některá vyjasnění.

II. Odstupné dle zákona i smluvní

Druhý zákoník práce taxativně vypočítává zákonné důvody vzniku nároku na odstupné. Jde o podmínky (důvody) vzniku nároku na odstupné, které jsou implementací podnětu, který vzešel z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, i když jí Česká republika není vázána, a která předpokládá, že propuštěný zaměstnanec má mít „nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky“ vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů. Tyto důvody, v druhém zákoníku práce upravené v § 67,² jsou důvěrně známy i na Slovensku, vždyť vychází z úpravy „federálního“ zákoníku práce, v české odborné literatuře zhusta nazýva-

² Aktuální znění § 67 druhého zákoníku práce, tzn. ve znění účinném po 1. 1. 2014:

(1) *Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně*

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho prac. poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

ného jako „první zákoník práce“ (z. č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů), který byl na Slovensku používán do 31. 3. 2002 (v ČR do 31. 12. 2006).

Druhý zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007, je vybudován – v souladu s ustanoveními čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – na zásadě „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ a – na rozdíl od prvního zákoníku práce – nemá jako celek kogentní charakter, nýbrž charakter dispozitivní. Účastníci pracovněprávních vztahů proto mohou ve světle ústavní soukromoprávní metody regulace pracovněprávních vztahů vždy upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, se v úpravě pracovněprávních vztahů posadí vždy, kdy tomu nebrání kogentní povaha ustanovení zákona.

U vědomí toho vyvstává otázka, zda je účastníkům dovoleno vybočit z taxativního výčtu důvodů odstupného v § 67 druhého zákoníku práce.

V první řadě je třeba zdůraznit, že ustanovení § 67 druhého zákoníku práce nebývalo vypočteno ani v jeho ustanovení § 363 odst. 2 (ve znění do 1. 1. 2012) jako absolutně kogentní právní úprava, ani v ustanovení § 363 (ve znění od 1. 1. 2012) jako relativně kogentní právní úprava, kterou se zapracovávají předpisy Evropských společenství (Evropské Unie), od nichž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zákon výslovně nezakazuje poskytnutí odstupného zaměstnanci z jiných (dalších) důvodů, než jaké jsou uvedeny v ustanovení § 67 odst. 1 druhého zákoníku práce, a že nejde o úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, o ustanovení, které odkazuje na použití občanského zákoníku, nebo o úpravu náhrady škody, lze mít důvodně za to, že může být odchylná úprava v kolektivní či individuální smlouvě resp. ve vnitřním předpisu o důvodech poskytování odstupného (oproti důvodům uvedeným v druhém

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplátit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

zákoníku práce). Odchylná úprava pak může být vyloučena jen tehdy, jestliže z povahy ustanovení § 67 druhého zákoníku práce vyplývá, že se od něj nelze v tomto směru odchýlit.

Nejvyšší soud ČR v r. 2012 prezentoval³ názor, že „z povahy ustanovení zákona vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, zpravidla tehdy, je-li tu základní právo účastníka pracovněprávního vztahu nebo obecně aprobovaný veřejný zájem, které svou naléhavostí vyžadují, aby bylo ustanovení zákona nařizující (zakazující) určité chování (jednání) respektováno vždy všemi účastníky pracovněprávních vztahů a aby proto byla vyloučena případná autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů. Ve vztahu k ustanovení § 67 odst. 1 (*pozn. druhého*) zák. práce dovolací soud neshledává žádný důvod (argument) pro závěr, že by vylučovalo odchylnou úpravu o důvodech, za kterých by zaměstnavatel mohl – kromě těch, jež jsou v něm uvedeny – rovněž poskytnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru odstupné jakožto plnění (peněžitý příspěvek), které by zaměstnanci pomohlo překonat sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci.“

Z uvedeného judikátu je vhodné zdůraznit, ač je to v něm již nyní kompaktně vyjádřeno, že by bylo nepochybně namíste vyloučit odchylnou úpravu o důvodech, za kterých by zaměstnavatel mohl poskytnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru odstupné, pokud by se jednalo o změnu či dokonce vyloučení těchto zákonem upravených důvodů.

Po takto vyjasněném „právním prostoru dovoleného“ praxi dále zajímá, zda odstupné poskytnuté z jiných než zákonem upravených důvodů (tzn. z důvodů jiných než v zákoně upravených) je stále stejným odstupným, jak bývá v literatuře a v judikatuře definováno, tj. nemzdovým, zpravidla peněžitým nárokem, který jednorázově náleží zaměstnanci ke zmírnění materiální a imateriální újmy způsobené ztrátou zaměstnání, když tentokrát není poskytováno z důvodů, které nejsou na straně zaměstnance (které zaměstnanec nezavinil), ale z jiných stanovených (sjednaných) důvodů. Druhou otázkou dále zůstává, zda odstupné poskytované zaměstnanci v souvislosti se ztrátou zaměstnání z jiných než zákonných důvodů (tj. z důvodů jiných než těch, které zaměstnanec nezavinil), podléhá odvodové povinnosti zaměstnavatele ohledně pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Na prvou otázku se pokusím odpovědět poukazem na již zmiňovanou Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, podle které mají členské státy MOP zajistit, aby měl propuštěný zaměstnanec „nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky“ vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů. Česká republika (a její právní předchůdce) k této problematice přistupovala do r. 2006

³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 732/2011, ze dne 18. 9. 2012; dále rovněž rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 853/2011, ze dne 18. 9. 2012 [Výběr NS 2443/2012]. Judikáty jsou dostupné na www.nsoud.cz.

poměrně restriktivně. Od 1. 1. 2007 z důvodů výše naznačených restriktivní přístup opustila akcentem na smluvní volnost stran, která není v daném případě zaměstnanci v neprospěch, ale spíše naopak. Odstupné poskytované zaměstnanci na základě zákona (druhého zákoníku práce) v souvislosti se ztrátou zaměstnání z důvodů, které zaměstnanec nezavinil, stejně jako (nově) v souvislosti se ztrátou zaměstnání i z jiných důvodů, jest stále stejným nemzdovým zpravidla peněžitým nárokem zaměstnance. Lze však vyslovit předpoklad, že materiální a imateriální újma způsobená ztrátou zaměstnání bude nejspíš menší v případech, kdy ztrátu „nezavinil“ zaměstnanec oproti případům kdy tak učinil. To pak bude mít vliv na míru, do jaké odstupné reparuje oba druhy škod.

Druhou právní otázkou se zabýval Krajský soud v Plzni⁴ v r. 2011, který ve vztahu k ní dovodil: „Ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení⁵ musí být podle názoru zdejšího soudu vykládáno tak, že za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, nýbrž pouze takové peněžitě plnění, které splňuje pojmové znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez

⁴ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 31. 8. 2011, č. j. 57 A 80/2010-36, publ. in Sbíрка rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. 2580/2012 Sb. NSS.

⁵ Aktuální znění ust. § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve zn. do 31. 12. 2014:

(1) Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců⁷⁴), které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů³) a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

(2) Do vyměřovacího základu zaměstnance se z příjmů uvedených v odstavci 1 nezahrnují tyto příjmy:

- a) náhrada škody podle zákoníku práce,*
- b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů⁴) a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů^{4a}),*
- c) věrnostní přídavek horníků⁵),*
- etc.*

Výbrané zákonné odkazy pod čarou:

4) Například zákoník práce, zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

4a) Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

jeho zavinění. Má-li se dále jednat slovy zákona o „odstupné poskytované na základě zvláštních právních předpisů“, pak v případě zákoníku práce je jím nutno rozumět pouze odstupné z titulů výslovně vyjmenovaných v § 67 odst. 1 (pozn. druhého) zákoníku práce z roku 2006, tj. kdy dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, případně zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů. Jen takové odstupné požívá výhody § 5 odst. 2 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení, tj. nezahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance ani do vyměřovacího základu organizace. S žalobkyní (pozn. zaměstnavatelkou) lze souhlasit potud, že je oprávněna poskytnout peněžité plnění obdobné odstupnému zaměstnancům i při jiném způsobu skončení pracovního poměru, než uvádí § 67 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006. V takových případech však zaměstnancům nárok na odstupné podle tohoto zákona nevzniká, nemůže se tudíž jednat o odstupné poskytované na základě (pozn. druhého) zákoníku práce jako zvláštního právního předpisu a takové „odstupné“ nemůže požívat výhody § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Naproti tomu zdejší soud zastává názor, že stanoví-li zákoník práce z roku 2006, že přísluší odstupné v zákonem stanovených případech „ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku“, pak výhodu § 5 odst. 2 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení za současného splnění podmínek § 67 odst. 1 zákoníku práce musí požívat i vyšší násobek poskytnutého odstupného. To proto, že zákoník práce z roku 2006 (na rozdíl od předchozí právní úpravy § 60a odst. 1 zákoníku práce z roku 1965) stanovuje jen minimální a nikoliv též maximální výši násobků (*sic!*) a limit násobků zákonodárce nestanovil ani v § 5 odst. 2 písm. a) zákona o pojistném na sociální zabezpečení.“

Odhlédněme nyní od toho, že se Krajský soud v Plzni zjevně mýlil, když viděl v úpravě prvního zákoníku práce omezení rovněž maximálního počtu násobků průměrného měsíčního výdělku ke stanovení výše odstupného (ignoroval, že jde o relativně kogentní normu). Podstatný v citovaném judikátu je názor, který stál i Nejvyššímu správnímu soudu ČR za zveřejnění judikátu ve své sbírce v r. 2012 a který *de facto* zabraňuje obcházení účelu zákona ke škodě fisku tím, aby mzdové peněžité nároky (zejm. mzda a náhrada mzdy), které podléhají nemalé odvodové zátěži, byly účastníky do jisté míry nahrazovány odstupným pro tento účel sjednaným v naději ve vyhnutí se odvodové povinnosti.

K uvedenému judikatornímu řešení se sluší připomenout ustanovení § 346c druhého zákoníku práce, podle kterého „zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“ Toto ustanovení dopadá na případy, kdy zaměstnanci právo na určité plnění již vzniklo, a zakazuje pod sankcí absolutní neplatnosti jednostranná vzdání se nároku či dvoustranná ujednání v tomto

smyslu, narovnání apod. Případy, kdy právo na určité plnění má zaměstnanci teprve vzniknout, je řešeno v ustanovení § 4a odst. 4 druhého zákoníku práce ve zn. po 1. 1. 2014, podle kterého platí, že „*vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*“ V tomto případě je potřeba vyložit, že právní jednání sice není neplatné, ale nemá právní následky (nepřihlíží se k němu). Oproti předchozí právní úpravě (§ 19 písm. f druhého zákoníku práce ve zn. do 31. 12. 2013) není takové právní jednání stíženo absolutní neplatností a orgán inspekce práce je již nesmí pokutovat.

III. Shrnutí

Shrneme-li uvedené, můžeme konstatovat, že s přijetím druhého zákoníku práce se právní institut odstupného obohatil o možnost stanovení dalších, v zákoně neupravených důvodů ztráty zaměstnání. Takto stanovené (sjednané) odstupné však nepoživá výhody nezahrnutí do vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na důchodové (potažmo sociální a zdravotní) pojištění, na rozdíl od odstupného poskytovaného ze zákonem stanovených důvodů ztráty zaměstnání, a to v zákonném rozsahu nebo i nad zákonný rozsah.

Summary

With the adoption of the Czech Second Labour Code, the legal concept of severance pay got extended with the new possibility of establishing further reasons of loss of employment, different from those set by the law. Thus established severance pay, however, do not enjoy the advantage of non-enrolment in the assessment base for contributions to the employee pension insurance as well as the social and the health insurance, unlike severance pay provided on the statutory grounds of loss of employment within the limits set by the law or even over the legal limits.

Když se potká teorie s praxí aneb o dovolené a překážkách v práci

Jakub Morávek¹

K tématu tohoto příspěvku mne přivedla kauza, kterou jsem v nedávné době konzultoval. Její podstatou byl primárně spor zaměstnance a zaměstnavatele o neplatnost skončení pracovního poměru. Vedle toho se však předmětem řešení stala i otázka, která z hlediska stávající praxe, zejména v podnikatelské sféře, působí téměř nepřipadně, když se dotýká postupu, který je obecně (v aplikační praxi) vnímán jako možný a správný.

Konkrétně jde o to, zda má zaměstnavatel právo, dochází-li ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí z důvodů organizačních změn (typicky pro nadbytečnost – § 52 písm. c) ZPr), přičemž zaměstnavatel již během výpovědní doby nemá pro zaměstnance v důsledku rozhodnutí o organizační změně práci, kterou by mu mohl podle pracovní smlouvy přidělovat, a tedy vůči zaměstnanci nastávají tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,² po dobu jejichž trvání mu náleží náhrada mzdy, nebo platu ve výši průměrného výdělku, zaměstnanci nařídít čerpání dovolené s cílem předejít povinnosti za nevyčerpanou dovolenou poskytnout při skončení pracovního poměru náhradu mzdy, nebo platu (§ 222 odst. 2 ZPr).

V rámci diskuse se objevilo několik názorů a směrů možného řešení, z nichž každý má v jistém smyslu určitou (větší či menší) relevanci.

Pokud bychom je měli shrnout, lze je charakterizovat zhruba takto:

- a) Je legitimním právem zaměstnavatele zaměstnanci nařídít čerpání dovolené namísto překážek v práci, aby tak šetřil náklady;
- b) Pokud dojde k nařizení dovolené na dobu překážek v práci, resp. opačně, nastanou-li překážky v práci v době, kdy má být čerpána dovolená, dochází

¹ JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako odborný asistent a v pražské advokátní kanceláři..

² Dále jen „ZPr“.

k souběhu obou institutů a zaměstnanci náleží náhrada jak za dovolenou, tak za překážky v práci;

- c) Zaměstnavateli v takovém případě *ad hoc* právo nařídít dovolenou nenáleží a musí zaměstnanci nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru proplatit.

Na následujících řádcích budou nepřímo diskutovány jednotlivé pohledy, jak byly právě naznačeny, a bude předložen návrh ohledně rozřešení celé věci.

1. O účelu a smyslu

Možná by bylo vhodné osvětlit, proč zrovna „*Když se potká teorie s praxí*“.

Účastníkem sporu, který vedl ke shora vzpomenuté debatě a formulaci zmíněných závěrů, byl zaměstnanc státní správy, jenž po řadu let působil v oblasti pracovněprávní legislativy a podílel se tak na její stávající podobě. Bylo pro něj bezmála šokem, že je v aplikační praxi běžné, končí-li se se zaměstnancem pracovní poměr pro nadbytečnost, v rámci běhu výpovědní doby mu nařídít vyčerpání veškeré dovolené s cílem předejít jejímu proplacení při skončení pracovního poměru. Dle jeho slov právní úprava nebyla takto míněna a takový postup neodpovídá účelu, k němuž byla (i za jeho přispění) vytvořena.

Celá tato situace je zajímavá hned z několika hledisek a navozuje řadu otázek.

V prvé řadě jde o smysl a účel právní úpravy a o jeho původce.

Otázce účelu v právu, zejména v kontextu Jheringovi teze „*Stvořitelem celého práva je účel*“³, jsem věnoval pozornost v jedné ze svých prací, na kterou lze v podrobnostech odkázat.⁴

Na tomto místě postačí ve stručnosti shrnout, že účel je jakousi pomyslnou červenou nití propojující všechny normativní právní akty, která umožní (za přispění právních principů) z jejich vzájemné souvztažnosti vyčíst právní normu, kterou zákonodárce vytvořil (chtěl vytvořit). Jde totiž právě o cílový stav z hlediska společenských vztahů a ochrany společenských hodnot (společenských dober), kterého zákonodárce chtěl dosáhnout.

Prvotní účel (cíl) a smysl právní normy obsažené v právním předpisu je třeba vždy opětovně rekonstruovat.⁵ Teprve s přihlédnutím k němu je pak možné

³ Srov. HOLLÄNDER, P. *Filozofie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, s. 85. Nabízí se připomenout Jheringovu tezi i v rozvíte podobě „*Možnost užítu tvoří konečný účel a zároveň kritérium každého práva. Právo bez možnosti užítu s ním spojeného je ničím*“ JHERING, R. *Geist des römischen Rechts auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung*. 3. díl 5. vydání. Leipzig: 1906, s. 350.

⁴ Srov. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*, Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 35 a násl.

⁵ To se ovšem při hlubším pohledu může ukázat jako poměrně složitý úkol. K následující úvaze mne jednou ze svých přednášek, v níž hovořil mj. o hermeneutice, inspiroval Pavel Holländer (konkrétně šlo o přednášku o lidských právech v březnu roku 2013, která se uskutečnila na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze).

poznat její skutečný obsah.⁶ Pro možnost správného výkladu příslušných předpisů, nalezení relevantní právní normy v otevřené textura zákona (normativního právního aktu), je nezbytné se zaobírat smyslem a účelem úpravy – je nutné se zaobírat stránkou *e ratione legis*.⁷ Tento závěr vychází v zásadě z toho, že „*rozsah argumentačního prostoru pro interpretaci při aplikaci lege artis stanoví tvůrce právních pravidel (v kontinentálním typu právní kultury v zásadě zákonodárce)*“, a to zpravidla nikoli explicitně v textu předpisu.

Otázka, která se nabízí, je, který zákonodárce se má právě uvedeným na mysli. Zda je to zákonodárce skutečný, či zákonodárce fiktivní, se kterým pracujeme v rámci tzv. *interpretačního předpokladu racionálního zákonodárce*.

S tím samozřejmě souvisí, který zákonodárce je ten racionální, když je zákonodárný sbor tvořen houfem sice zástupců lidu, nicméně zpravidla neodborníků ve vztahu k té problematice, kterou se snaží normovat, resp. přesněji řečeno kterou prostřednictvím výstupu své účasti v legislativním procesu (v řadě případů bez ohledu na skutečnou vůli, zda si takový výsledek přejí a mají na něm zájem, tedy zda představuje jejich skutečnou a pravou vůli – projev jejich nejlepšího vědomí a svědomí) vytvořeným normativním aktem (zákonem) normují.

Dle všeho je racionálním zákonodárcem ten, který právě v kontextu a s respektem ke společenské smlouvě, jíž je legislativnímu sboru propůjčena pravomoc k vydávání normativních právních aktů,⁸ a při zohlednění a s respektem k pravidlům objektivní, resp. pozitivní morálky,⁹ přijímá právní normu. Jde tedy o fikci a ideál, který je značně abstraktní, když stojí v konečném důsledku na poměrování hodnot, principů, zájmů a společenských dober, které v konkrétním případě ověřuje/rekonstruuje soudce při hledání spravedlnosti v konkrétním případě a dává tak odpověď na otázku, jakou podobu v danou chvíli a ve vztahu k řešenému případu právo má (co je pravým právem). Tento závěr nás pak vede

Při rekonstrukci cílů zákonodárce se nelze omezit jen na pátrání v rámci pramenů vztahujících se k přijímání daného předpisu. Nejde totiž jen o slova, která byla pronesena, nýbrž i o situaci (socioekonomickou, kulturní, politickou situaci a související aspekty a konsekvence), v níž se tak stalo. Právě a jen jejich sejetí může vést k poznání skutečně sledovaného cíle, resp. alespoň k přiblížení se k němu.

⁶ Srov. MELZER, F. *Metodologie nalézání práva*. Úvod do právní argumentace. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, s. 237

⁷ K tomuto srov. např. BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 186.

⁸ Z hlediska České republiky viz čl. 1 odst. 1 a zejména čl. 2 odst. 1 Ústavy České republiky, který uvádí „*Lid je zdrojem veškeré státní moci; vykonává ji prostřednictvím orgánů moci zákonodárné, výkonné a soudní.*“

⁹ K těmto pojmům srov. MORÁVEK, J. *Model práva – vztah práva a morálky*, Praha: Linde, 2013.

k tezi O.W. Holmese: „*Predikce toho, co soudy ve skutečnosti udělají a nic více, to je podle mne právo.*“¹⁰

Je fakt, že se nejen např. z hlediska principu právní jistoty jedná o částečně nedokonalý koncept. Pro případy státního zřízení v podobě demokratického právního státu však nic lepšího prozatím vymyšleno nebylo a pravděpodobně asi ani vymyšleno nebude. Popravdě, v případě kvalitního obsazení justice, která respektuje jednotu rozhodování a dodržuje zásady přesvědčivosti rozhodnutí a při rozumné podobě legislativy, která se vyznačuje relativní stálostí, ani nic jiného být vymyšleno asi nemusí.¹¹

Použití institutu racionálního zákonodárce přichází v úvahu tehdy, nejsou-li k dispozici dostatečná vodítka stran toho, co skutečný zákonodárce zamýšlel. S ohledem na to, že při zjišťování vůle skutečného zákonodárce v zásadě nezbývá než vycházet z důvodové zprávy a projevů na plénu zákonodárního sboru (to vše s přihlédnutím k společenské situaci, při níž byly učiněny atp.), lze říci, že vůlí skutečného zákonodárce se zde míní cíl předkladatele předpisu s přihlédnutím k případným projevům v rámci zákonodárního sboru, jež mají ke konečné podobě předpisu alespoň částečnou relevanci.

Koncept racionálního zákonodárce, jenž ve své podstatě prezentuje základní principy demokratického právního státu, jeho hodnoty a společenská dobra, základní zásady právní v jejich nečistější podobě, přičemž vychází ve všech směrech z poměřování mezi nimi, tak má vlastně doplňkovou povahu a to nikoli jen ve chvíli, kdy schází podklady, z nichž lze usuzovat na vůli skutečného zákonodárce zcela, nýbrž i tehdy, nejsou-li plně vypovídající z hlediska konečné podoby normativního právního aktu ve všech směrech – nedávají-li odpovědi na všechny otázky.

Vedle právě naznačeného případu přichází racionální zákonodárce v úvahu dále i tehdy, ukáže-li se, že předmětná legislativa (zejména z historického hlediska co do prvotního účelu) trpí nedostatkem legality,¹² nicméně lze z ní (při částečné změně účelu) rekonstruovat s ohledem na stávající sociálně ekonomickou a politickou situaci jakož i společenské zřízení (a jeho ustavující akt a v něm zakomponovaný hodnotový podklad) legitimní právní normu; obdobně platí i ohledně nedostatku legitimacy, tedy ukáže-li se, že skutečný zákonodárce ve skutečnosti nebyl zrovna racionální.

Podobně tomu je tak také tehdy, pokud skutečný zákonodárce sice relativně správně vystihuje účel a směr, nicméně je nedůsledný či nepřesný ve formulaci právního předpisu. Zde jde o deficit efektivity.¹³

¹⁰ Srov. HOLMES, O.W. *The Path of Law*, Harvard Law Review, 10, 1897, str. 457 a násl.

¹¹ K této problematice z hlediska metod výkladu srov. rovněž Melzer, F., Tégl, P. in MELZER, F., TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek 1. § 1 – 117, Praha: Leges, 2013, s. 69 a násl.

¹² K tomuto srov. op. cit. sub. 9.

¹³ Tamtéž

K doposavad řečenému lze v jistém smyslu shrnout a uzavřít odkazem na známé Radbruchovo dictum a na to, co Nejvyšší správní soud uvedl v rozhodnutí sp. zn. 1 As 31/2009: *Vůle zákonodárce není metodou výkladu, nýbrž cílem výkladu a výsledkem výkladu, výrazem pro apriorní nezbytnost systémově-nerozporného výkladu celého právního řádu. Je proto možné konstatovat jako vůli zákonodárce to, co nikdy jako vědomá vůle autora zákona nebylo přítomno. Interpret může zákonu rozumět lépe, než mu rozuměl jeho tvůrce, zákon může být moudřejší než jeho autor – on právě musí být moudřejší jako jeho autor.*“ (Radbruch, G. *Rechtsphilosophie. Studienausgabe. 2. Aufl., Hrsg. R. Dreier, S. Paulson, Heidelberg 2003, s. 107; citováno dle Holländer, P. Filosofie práva. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2006, s. 85).* Touto citací Nejvyšší správní soud v žádném případě nechce relativizovat roli zákonodárce: jeho vůle je při vytváření právního pravidla určující. Pouze tím zdůrazňuje fakt, že ideální zákonodárce, který by upravil jasně, srozumitelně a bezrozporně veškeré právem regulované vztahy, je fikcí. V každodenní realitě jsou soudy (vedeny imperativem zákazu odepření spravedlnosti) nuceny vykládat právní normy vyznačující se vágností a neúplností a hledat rozumná řešení tam, kde právní normy mlčí nebo jsou v ostrém konfliktu.“

Fakt, že objektivní právo nerovná se právní předpis, a že je třeba hledat účel a smysl úpravy a interpretovat předpisy v souladu s ním a se zřetelem k ústavnímu pořádku a hodnotám, které chrání, je dobře znám z rozhodovací praxe jak Ústavního soudu (zmiňme např. nálezy ÚS č. 30/1998 Sb., či nálezy ve věci sp. zn. Pl. ÚS 21/96 a sp. zn. IV. ÚS 275/96), tak obou soudů nejvyšších (zejména pak Nejvyššího správního soudu).

Pravděpodobně i proto, aby tato skutečnost nebyla pochybná ani na nejnižších úrovních soudní soustavy, na straně správních orgánů a v aplikační praxi vůbec, ustanovení § 2 OZ uvádí, že *„Každé ustanovení soukromého práva lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod a ústavním pořádkem vůbec, se zásadami, na nichž spočívá tento zákon, jakož i s trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání. Rozejde-li se výklad jednotlivého ustanovení pouze podle jeho slov s tímto příkazem, musí mu ustoupit.“* odst. 1; *„Zákonnému ustanovení nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti a z jasného úmyslu zákonodárce; nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu.“* odst. 2; *„Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obvyčejné lidské cítění.“* odst. 3.¹⁴

2. O dovolené a překážkách v práci

S vědomím uvedeného v předešlém bodě si nyní položíme otázku, jaký je účel a smysl institutu dovolené a jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce.

¹⁴ K výkladu předmětného ustanovení srov. MELZER, F. TÉGL, P. in sub. cit. 11.

S ohledem na to, že podstata a valná část stávající podoby zákoníku práce vychází v tomto směru z díkce zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, k němuž nejsou v těchto aspektech dostupné shora zmíněné relevantní prameny umožňující historický a objektivně teleologický výklad, nabízí se otázku účelu a smyslu zodpovědět primárně prostřednictvím názorů vyslovených v judikatuře a v nauce; pokusit se na danou úpravu nahlížet prizmatem racionálního zákonodárce.

I přes právě uvedené se lze z hlediska dovolené částečně odkázat na důvodovou zprávu k zákoníku práce,¹⁵ v níž se uvádí „*Úprava obsažená v tomto ustanovení se přejímá z dosavadní úpravy (§ 108 dosavadního zákoníku práce). Plán dovolených se navrhuje nahradit pojmem „rozvrh čerpání dovolené“.* Rozvrh čerpání dovolené může být obsažen v kolektivní smlouvě, popřípadě stanoven vnitřním předpisem. Vzhledem k tomu, že při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet nejen k úkolům zaměstnavatele, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, postavení zaměstnanců by se nemělo změnit. V souladu s **hlavním cílem dovolené – odpočinek po vykonané práci** – návrh rovněž stanoví, že dovolená by měla být určována zpravidla vcelku a do konce toho kalendářního roku, za který vzniklo právo na dovolenou.“

Jako na nejvýznamnější dobu odpočinku je na dovolenou nahlíženo i v odborné literatuře. Kupříkladu Věra Bognárová uvádí: „*dovolená je nejvýznamnější dobou odpočinku, protože se jí realizuje právo zaměstnance na dlouhodobější odpočinek v roce v rámci pracovního poměru. Účelem dovolené je zajistit volnem odpočinek zaměstnance k reprodukci jeho pracovní síly.*“¹⁶

Podstata dovolené tedy spočívá v poskytnutí déleodobějšího nepřetržitého odpočinku zaměstnanci k regeneraci jeho pracovních sil. I z tohoto důvodu zákoník práce ve svém § 217 a § 218 v obecné rovině ukládá zaměstnavateli naříditi zaměstnanci dovolenou (za kalendářní rok) zpravidla vcelku, resp. poskytuje-li jí po částech pak tak, aby alespoň jedna část činila dva týdny vcelku, a až na výjimky v plném rozsahu, v němž mu na ni v daném kalendářním roce vzniklo právo.

Jde-li o konkrétní charakteristiku jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208, lze se v této souvislosti odkázat na ustálenou rozhodovací praxi Nejvyšší soud. Konkrétně jde např. o rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 4690/2009 (shodně taktéž ve věci sp. zn. 21 Cdo 2584/2006, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000 nebo sp. zn. 21 Cdo 353/2002), v němž jmenovaný soud mj. uvedl: „*O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a/ zák. práce), a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen*

¹⁵ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2002-2006, tisk 1153/0

¹⁶ Srov. BOGRNÁROVÁ, V. in Bělina a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 281.

a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).“

Ve své podstatě jde tedy o institut určený k ochraně zaměstnance, jenž staví na tom, že mzda nebo plat náleží zaměstnanci za práci přidělovanou mu zaměstnavatelem, přičemž nemůže-li zaměstnavatel bez ospravedlnitelného důvodu plnit svou povinnost podle § 38 odst. 1 písm. a) ZPr, jedná se o skutečnost jdoucí k tíži zaměstnavatele. Nepříznivý důsledek v podobě toho, že zaměstnanec práci nekoná (konat nemůže a nemusí), nelze v tomto případě (asi s přihlédnutím k principům loajality a solidarity) nijak přenášet na zaměstnance, neboť zde oproti ostatním případům překážek v práci na straně zaměstnavatele schází dostatečný silný důvod (zájem), který by při provedení testu přiměřenosti, v němž budeme poměřovat zájmy zaměstnance a zaměstnavatele, dával možnost fakticky zkrátit zaměstnancova majetková práva a jeho legitimní očekávání.

Po dobu dovolené dochází k suspenzi pracovního závazku,¹⁷ přičemž ve starší odborné literatuře se z hlediska svých důsledků dovolená přirovnává k překážkám v práci.¹⁸ S tím lze co do konečného účinku na obsah pracovního vztahu souhlasit – zaměstnanec práci nekoná. Krom rozdílu v účelech obou institutů je zde nicméně nepominutelný rozdíl i v příčině suspenze. Konkrétně řečeno v případě překážky v práci zaměstnanec práci nekoná, jelikož mu jí zaměstnavatel objektivně přidělovat nemůže (bez ohledu na to, zda tento stav přivodil, či nastal bez jeho přičinění), kdežto v případě dovolené mu jí sice primárně přidělovat může, ale pro konkrétní časové období se pro splnění své zákonné povinnosti rozhodl (až na výjimky plynoucí ze zákoníku práce – § 217 až § 219 ZPr), že mu jí, aby dostal své zákonné povinnosti, přidělovat nebude.

Porovnáme-li pak v konkrétní rovině oba instituty (tedy dovolenou a překážku v práci ve smyslu § 208 zákoníku práce) a rozvedeme-li (částečně) právě uvedené, lze dále říci následující.

Institut dovolené obecně předpokládá, že zaměstnanec může práci vykonávat a je k výkonu práce připraven, zaměstnavatel se však s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a k provozním důvodům rozhodl, že mu práci kvůli regeneraci jeho pracovních sil ve zvoleném časovém rozsahu přidělovat nebude. Oproti tomu institut jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZPr předpokládá, že zaměstnanec je schopen a připraven práci dle pracovní smlouvy konat, zaměstnavatel však svou povinnost plynoucí z § 38 odst. 1 písm.

¹⁷ K tomuto srov. např. PICHRT, J. in ob. sub. cit. 16, s. 339.

¹⁸ Srov. zejména KAHLE, B. STÝBLO, J. *Praktická personalistika*. Praha: Pragoeduca, 1994, s. 109 – citováno z pozn. pod čarou č. 74 Pichrt, J. in ob. sub. cit. 16, s. 339.

a) ZPr v podobě přidělování práce plnit nemůže z jiného důvodu, než z důvodu uvedeného v § 207 nebo § 209 zákoníku práce.

Pro úplnost se nabízí připomenout, že jak po dobu čerpání dovolené, tak po dobu překážek v práci podle § 208 zákoníku práce zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V tomto jsou tedy oba instituty rovný.

3. O souběhu dovolené a překážek v práci

V kontextu uvedeného v předešlém bodě se nyní nabízí otázka, zda je možný souběh překážek v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce a dovolené, ze kterého by plynul nárok na dvojnásobek náhrady ve výši průměrného výdělku.

Shora bylo řečeno, že důsledkem uplatnění obou institutů je fakt, že zaměstnanec práci nekoná a konat nemusí a náleží mu po danou dobu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, přičemž důvod suspenze pracovního závazku je různý. Právě totožnost důsledku se zdá být v tomto směru zčásti rozhodující.

Pokud dojde k určení/oznámení čerpání dovolené, čímž se (relativně najisto) stanoví budoucí časově omezená suspenze pracovního závazku (v dané situaci zaměstnanec konat práci nemusí a zaměstnavatel mu jí nemůže nařídit, vyjma realizace práva odvolání z dovolené), pak z povahy věci, nastane-li během doby čerpání dovolené jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZPr (stejně jako např. v případě § 207 ZPr), suspenze z titulu překážky v práci již fakticky nastat nemůže, neboť obsah závazku, kterého by se měla týkat, již suspendován je.¹⁹ Pro závěr ohledně vyloučení dovolené zde není v kontextu účelu obou institutů a vážení zájmů zúčastněných osob s ohledem na skutečnost, že cíle dovolené (regenerace pracovních sil) bude dosaženo, relativní podklad.

Nezdá se být (i s přihlédnutím k § 3 OZ a § 1a ZPr) rozumný závěr, že pokud by ve smyslu uvedeném v předešlém odstavci byla dovolená nařízena, přičemž by však překážka nastala až po nařízení dovolené avšak dříve než by započalo její čerpání s tím, že by překážka odpadla buďto v rámci čerpání dovolené nebo dokonce po jejím skončení, že by měla mít suspenze závazku z titulu překážky v práci přednost a mělo by tak dojít k popření/vyloučení nároku na dovolenou až do momentu odpadnutí překážky (zde by měla být dovolená, s přihlédnutím k zásadě autonomie vůle a v návaznosti na to, že je určení jejího čerpání volním projevem zaměstnavatele, přednost).

¹⁹ V kontextu účelu dovolené a teze vyjádřené usnesením Evropského soudního dvora ve věci *Concepción Maestre Garcia proti Centros Comerciales Carrefour SA* (sp. zn. C-194/12) však uvedené neplatí ve vztahu k překážkám v práci na straně zaměstnance, které nastanou bez ohledu na jeho vůli, a jejichž průběh účelu dovolené neodpovídá. Tuto otázku ostatně zákoník práce řeší přímo ve svém § 217 odst. 4 a 5 a § 219.

V každém případě je nedůvodný, nesprávný a interpretačnímu předpokladu racionálního zákonodárce neodpovídající závěr, že i kdyby zde byla suspenze pracovního závazku z titulu souběžného působení obou institutů, dochází taktéž k souběhu z hlediska nároku na náhradu. Pro takový přístup schází nezbytný hodnotový podklad z hlediska poměrování zájmů a hodnot (testu přiměřenosti), v němž vážíme mezi zájmy zaměstnance a zaměstnavatele, zejména a právě proto, že účel dovolené a ochrana poskytovaná zaměstnanci bude naplněna. Nárok na dvojí náhradu by představoval (neproporcionální a nedůvodnou) výhodu zaměstnance.

Shrneme-li závěrem uvedené, lze říci, že by nebylo spravedlivé²⁰ a nedávalo by dobrý smysl, pokud by se, bude-li účel dovolené naplněn, uplatnila ve shora popsáných případech absolutní ochrana (zvýhodnění) zaměstnance, tedy aby v důsledku překážky došlo k vyloučení dovolené nebo aby při nastoupení překážky zaměstnanci náležela náhrada ve výši průměrného výdělku jak za překážku v práci tak za dovolenou, resp. měla-li by se náhrada poskytnout z titulu souběhu obou institutů.

4. O významu legitimacy

Na základě závěrů učiněných v předchozím bodě však nelze *a priori* tvrdit, že ve všech případech je nařízení čerpání dovolené na dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele možné, zejména tehdy, bude-li jediným a výlučným účelem zaměstnavatele šetřit náklady, resp. zaměstnanci nepřiznat dvojnásobek náhrady (míněno za překážky a při skončení pracovního poměru za nevyčerpanou dovolenou).

Důvod je následující.

Určení čerpání dovolené je právním jednáním, ohledně jehož náležitostí a důsledků jeho vad (v podobě relativní neplatnosti, absolutní neplatnosti, či zdánlivosti) se uplatní obecná úprava občanského zákoníku (§ 545 a násl. OZ) ve spojení se doplňkovými pravidly v tomto směru plynoucími ze zákoníku práce (zejména § 19 a § 20 ZPr).

Nedílnou komponentu každého právního jednání je poctivost jednajícího. Nejinak tomu je i v případě právního jednání zaměstnavatele v podobě určování čerpání dovolené, tzn. i tento akt zaměstnavatele je třeba poměřit z hlediska kategorie poctivosti a v kontextu § 1 odst. 2 a § 580 OZ dále taktéž z hlediska souladu s dobrými mravy.

Pro úplnost lze v této souvislosti připomenout, že dle § 6 OZ „Každý má povinnost jednat v právním styku poctivě.“ odst. 1; „Nikdo nesmí těžit ze svého

²⁰ Mínění z hlediska majetkových zájmů zaměstnavatele – opačný závěr by nutně znamenal rozpor s čl. 11 Listiny základních práv a svobod.

nepoctivého nebo protiprávního činu. Nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu.“ odst. 2.

Vedle toho se nabízí vzpomenout i princip vyjádřený § 8 OZ, dle kterého „*zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany*“ – pro úplnost je třeba doplnit, že zneužitím práva se míní jak zneužití oprávnění, tak zneužití objektivního práva.

Právě označené principy jsou fakticky odrazem Ulpiánových tří příkazů práva „*honeste vivere, alterum non leadere, suum cuique tribuere*“ (čestně žít, druhému neškodit, každému dát, co mu náleží).

Vydeme-li z úpravy § 217 odst. 1 ZPr, dle kterého mj. „*Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance...*“, zaměstnavatel²¹ má (s přihlédnutím ke svým provozním důvodům a oprávněným zájmům zaměstnance – těmi dle všeho může být i termín jarních prázdnin dětí zaměstnance atp.) vypracovávat pro účely určování čerpání dovolené rozvrh čerpání dovolené (dříve plán dovolených) na kalendářní rok předem.

I když nemá rozvrh čerpání dovolené závaznou povahu, jeho význam je v kontextu § 218 odst. 1 ZPr zásadní z hlediska řádného splnění zaměstnavateli povinnosti nařídit zaměstnanci vyčerpání dovolené v celém rozsahu, na nějž mu v daném kalendářním roce vzniklo právo, ledaže by mu v tom bránily překážky v práci na straně zaměstnance či naléhavé provozní důvody.

Oznámení o určení čerpání dovolené by tak, není-li zde právě naléhavý provozní důvod na straně zaměstnavatele či nebrání-li tomu zákoníkem práce předvídaná překážka v práci na straně zaměstnance, i s přihlédnutím k legitimnímu očekávání (dobré víře) na straně zaměstnance a v kontextu zásady poctivosti měl odpovídat rozvrh čerpání dovolené.

V této souvislosti se nabízí podotknout, že z logického a teleologického výkladu § 218 odst. 1 ZPr plyne, že naléhavý provozní důvod má sloužit jako legitimační prvek z povahy věci primárně a hlavně v případech, kdy zaměstnavatel zaměstnanci v termínu plynoucím z rozvrhu čerpání dovolené nemůže kvůli tomu, že v dané období jeho práci neplánovaně a neočekávaně potřebuje, dovolenou určit. Jiný závěr by nedával dobrý smysl, pokud je naléhavý provozní důvod jediným titulem majícím příčinu na straně zaměstnavatele, na jehož základě je možné dovolenou převést do dalšího kalendářního roku – tento vývod lze pod-

²¹ Věra Bognárová v této souvislosti uvádí „*sestavování rozvrhu čerpání dovolené slouží jako pomůcka zaměstnavatele k tomu, aby s předstihem mohl posoudit v rámci plnění svých úkolů splnění povinnosti určovat zaměstnancům dovolenou ve výměře, na kterou jim v konkrétním kalendářním roce vzniká právo.*“ BOGNÁROVÁ, V. in Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Prah: C. H. Beck, 2012, s. 843 a násl.

pořit mj. i odkazem na § 220 ZPr upravující hromadné čerpání dovolené, který směřuje právě opačným směrem.²²

Vrátíme-li se k posouzení určení čerpání dovolené, je možné říci, že určení čerpání dovolené nemůže jako platné právní jednání obstát, končí-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, přičemž už po dobu běhu výpovědní doby pro něj nemá k dispozici práci, kdy důvodem tohoto stavu je fakt, že zaměstnavatel nesprávně vyhodnotil potřebu zaměstnancovi práce a přikročil ke skončení pracovního poměru pro nadbytečnost příliš pozdě, přičemž jediným důvodem určení čerpání/vyčerpání dovolené po dobu běhu výpovědní doby je snaha zaměstnavatele minimalizovat náklady.²³ Důvod je následující.

Zaměstnavatel, kterému náleží výlučná možnost čerpání dovolené určit, je zde veden pouze cílem získat majetkový prospěch a minimalizovat své pochybení a zkrátit tak fakticky zaměstnance na tom, co by mu jinak náleželo (lze tedy částečně uvažovat o zlém víře) s přihlédnutím k rozvrhu čerpání dovolené, čímž zasahuje zaměstnancovo legitimní očekávání a jeho důvěru, přičemž k tomu využívá objektivním právem nabízeného nástroje.

Takové jednání můžeme označit za zneužití práva (§ 8 OZ), za jednání v rozporu s pravidlem *venire contra factum proprium* (důvěrou – subjektivní dobrou vírou zaměstnance) a dobrými mravy, resp. za jednání odporující zákonu, ohledně něhož smysl a účel zákona vyžaduje, aby bylo neplatné (neplatnost zde nastává i kvůli rozporu s dobrými mravy). Důvody pro tento závěr vychází z poměřování zájmů zúčastněných stran. Na straně zaměstnavatele je zde pouze snaha získat majetkový prospěch, kdežto na straně zaměstnance nelze opomenout zklamání legitimního očekávání plynoucího z rozvrhu čerpání dovolené, narušení důvěry a hlavně zkrácení toho, co by mu jinak náleželo, kdyby zaměstnavatel vedl úvahu o potřebě jeho práce správně – zaměstnanci nelze klást k tíži, že zaměstnavatel, který zde má výlučnou možnost o organizační změně rozhodnout, a který jediný rozhoduje o termínu čerpání dovolené, neuvážil řádně a včas všechny rozhodné skutečnosti a rozhodl o změně pozdě, což mělo za důsledek fakt, že zaměstnanci nemůže po dobu běhu výpovědní doby přidělovat práci.²⁴

Závěr

²² Ustanovení § 220 ZPr výslovně uvádí „Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.“

²³ Situace by se podstatně změnila, pokud by zaměstnavatel organizační změnu naplánoval právě a cíleně tak, aby zaměstnanec před skončením pracovního poměru dovolenou zcela vyčerpал. Obě situace jsou v aplikační praxi poměrně dobře rozpoznatelné.

²⁴ Ve vztahu k rozporu s dobrými mravy a ve vztahu ke zneužití práva lze poukázat na § 2909 OZ, dle něhož *Škůdce, který poškozenému způsobí škodu úmyslným porušením dobrých mravů, je povinen ji nahradit; vykonával-li však své právo, je škůdce povinen škodu nahradit, jen sledoval-li jako hlavní účel poškození jiného.*

Provedeme-li zhodnocení závěrem, lze říci, že účel tohoto článku je v zásadě dvojitý.

V prvé řadě spočívá jeho podstata celkem přirozeně ve snaze předložit určitý pohled na konkrétní problematiku a postup, který není v aplikační praxi výjimečný, resp. dalo by se říci, že se jedná spíše o postup typický a běžný.

Při hledání konkrétních odpovědí na vyřčené otázky se ukázalo, že podstatný a neopomenutelný je zde jednak smysl a účel právní úpravy, přičemž však nikoli menší měrou je rozhodující i posouzení každého konkrétního případu a v jeho rámci učiněných právních jednání z hlediska kategorií jako jsou poctivost a soulad s dobrými mravy, resp. v konečném důsledku pak vlastně spravedlnost.

A právě tento vývod se zdá být druhým stěžejním momentem.

Konkrétně jde o snahu poukázat na to, že při interpretaci právních předpisů, rekonstrukci právních norem a při jejich následné aplikaci nesmí být v žádném případě opomíjen fakt, že právo je toliko prostředkem k dosažení cílů společnosti (není účelem samo o sobě) a k ochraně společenského řádu, a že primárním a stěžejním korektivem potenciálních výsledků interpretace a vlastně konečným cílem z hlediska interpretace a hlavně aplikace práva je dosažení spravedlnosti v rámci společnosti, která si dané (objektivní) právo prostřednictvím svých volebných zástupců dává.

Je fakt, že hledání spravedlnosti a takovýto přístup k právu je mnohdy o dost náročnější a složitější než prostý textualismus. Jedná se však o přístup, který, má-li být právo skutečně právem (nástrojem k dosažení spravedlnosti), je jediný správný. Velice bych se přimlouval, abychom se snažili nedělat z dnešního práva formulový proces a nebrali text předpisu za nákupní seznam (co tam není, to nekoupím – tak nerozhodnu), ale pokoušeli se v maximální možné míře hledět na *ratio legis* a vyváženost mezi v konfliktu stojícími hodnotami. Jsem přesvědčen, že větší zdůraznění právě řečeného by velice prospělo zejména oblasti pracovněprávních sporů o neplatnost skončení pracovního poměru na nejnižších stupních soudní soustavy, v nichž soudce nejednou jako předčítač nákupního seznamu působí.²⁵

Resumé

In this paper the author discusses one of the questions coming out from application practice. In concrete the author deals with the issue of other obstacles to work on an employer's part and leave, all of it in the context of interpretive assumption of rational legislator and the new Civil Code.²⁶

²⁵ K tomuto srov. MORÁVEK, J. *K nabídkové povinnosti podle § 73 odst. 6, resp. § 73a zákoníku práce*, Právní rozhledy, Praha: C.H.Beck, sv. 9

²⁶ Příspěvek vznikl v rámci grantového projektu *Soukromé právo pro XXI. století*, id. PRVOUK P05 a zohledňuje stav ke dni 14. února 2014

Pracovní úraz podle českého a francouzského práva

Eva Šimečková¹

Právní úprava pracovních úrazů v českém právu

Pracovní úraz je definován v § 380 odst. 1 a 2 zákoníku práce jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. K poškození zdraví, kterým rozumíme jak poškození tělesné tak i duševní, musí dojít působením zevních vlivů (označované také jako úrazový děj), které zaměstnanec nemůže odvrátit, přičemž za působení zevních vlivů jako je pád břemene nebo napadení jinou osobou považujeme i situace, kde se jedná o působení vlastní tělesné síly, jako jsou uklouznutí či zakopnutí. Působení zevních vlivů se vyznačuje jednak krátkodobostí a náhlostí a jednak musí být násilné. Za vnější vlivy můžeme považovat kromě mechanických vlivů i vlivy chemické, a dále také vlivy psychické.² To, že se může jednat i o chemické vlivy potvrzuje judikatura, když v jednom ze svých rozhodnutí uvádí, že zevní příčinou může být i působení chemických látek, s nimiž přichází pracovník do styku.³

Co se týče násilnosti působení zevních vlivů, můžeme se setkat s pracovním úrazem, kterým je i výhřez meziobratlové destičky či infarkt myokardu.⁴ To, zda se v konkrétní situaci bude jednat o pracovní úraz či nikoliv, bude vždy třeba posoudit. Poškození meziobratlových destiček může být vyvoláno jak úrazovým dějem, tak se může jednat i o chorobný stav. Chorobné změny jsou způsobeny zejména stárnutím, stálým zatěžkáváním páteře osob, které těžce manuálně pracují, zatímco úrazový děj spočívá v přímém násilí na páteř jako je například prudký

¹ JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D., Katedra občanského práva a pracovního práva, Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

² HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 4. 2012*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 726 – 727.

³ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 7. 1968, sp. zn. 5 Co 415/68.

⁴ NOVOTNÝ, Z.. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1311.

úder či pád na záda, anebo k němu může dojít při přemožení či při náhlém, násilném prudkém pohybu. U úrazového děje pak bude vždy potřebné posouzení lékaře k tomu, zda úrazový děj mohl způsobit poškození zdraví. Může se jednat o situaci, kdy si zaměstnanec při přenášení objemného předmětu způsobil zhmoždění bederní krajiny, které následně vedlo k výhřezu meziobratlové destičky.⁵

Za stejných podmínek může být pracovním úrazem i infarkt myokardu. Například došlo k situaci, kdy pilot letadla byl vystaven velké psychické zátěži, když se snažil odvrátit leteckou katastrofu.⁶ Stejně rozhodl soud i v případě, kdy k porušení zdraví zaměstnance došlo, když náhle zvedal bednu se zbožím, přičemž pocítil nevolnost, bolesti u srdce a následně omdlel. Toto zranění bylo posouzeno jako pracovní úraz, který vznikl v důsledku neobvyklé a nadměrné námahy.⁷ Lze uzavřít, že příčinou infarktu může být jak fyzické, tak i psychické trauma. Naproti tomu nemůže být pracovním úrazem infarkt myokardu pouze z toho důvodu, že ho zaměstnanec utrpěl během výkonu práce, pokud zde chybí násilné působení zevních vlivů (např. oznámení o rozvázání pracovního poměru).

Za další, ne zcela typický, pracovní úraz považujeme úžeh a úpal. Úžeh postihuje zejména tu skupinu zaměstnanců, kteří jsou během letních měsíců vystaveni práci ve venkovním prostředí, a u kterých v důsledku takovýchto podmínek, dojde ke zhroucení tělesné termoregulace. Úpal pak může postihnout i ty zaměstnance, kteří pracují v interiéru a to ze stejného důvodu. V případě, že nebude pochyb o příčinné souvislosti mezi činnostmi zaměstnance a následkem, bude úžeh nebo úpal posouzen jako pracovní úraz.⁸

Ve výčtu netypických pracovních úrazů stojí ještě za zmínku epilepsie. Případem, kdy epilepsie byla posouzena jako pracovní úraz, byla situace, kdy úřednice v důsledku epileptického záchvatu narazila hlavou na roh skříně, přičemž si způsobila úraz, který byl následně posouzen jako pracovní.⁹

Je tedy evidentní, že pracovními úrazy může být různorodá škála úrazů, přičemž u některých bude vznikat pochybnost, zda se vůbec o pracovní úraz jedná. Vždy se bude muset prokázat, že nastala příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví, přičemž bude stačit, když půjde o jednu z příčin, ovšem taková příčina bude muset být důležitá, podstatná a značná, jak to potvrzuje i judikatura.¹⁰

⁵ JOUZA, L. *Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování*. Bulletin advokacie, 2008, č. 10, s. 34 – 37.

⁶ NOVOTNÝ, Z.. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1311-1312.

⁷ DOLEŽÍLEK, J.. *Přehled judikatury ve věcech pracovních právních. Náhrada škody*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 109.

⁸ JOUZA, L. *Netypické pracovní úrazy a jejich odškodňování*. Bulletin advokacie, 2008, č. 10, s. 34 – 37.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ Srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961 sp. zn. 4 Co 172/61.

Z definice pracovního úrazu vyplývá, že se úraz musí stát při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Vymezení těchto pojmů je obsaženo v § 273 a 274 ZP. V § 273 odst. 1 se uvádí, že plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávána na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. Z druhého odstavce je pak zřejmé, že zahrnuje i jinou činnost vykonávanou pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na podnět ostatních zaměstnanců nebo z vlastní iniciativy v případě, že nepotřebuje zvláštní oprávnění zaměstnavatele pro takovou činnost anebo nejedná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a na závěr se může jednat i o dobrovolnou výpomoc organizovanou zaměstnavatelem. Pro objasnění obsahu tohoto pojmu je přínosný rozsudek NS, ve kterém se říká, že „za plnění pracovních úkolů je považována nejen jakákoliv činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele, ale také činnost, kterou zaměstnanec vykonává na základě podnětu těch, kteří ani nemají oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů...je, zda z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.“¹¹ V uvedeném případě byl jako pracovní úraz shledán úraz řidiče, který si přivodil pádem na zledovatělou vozovku po té, co odpojil od automobilu přívěsný vozík, protože s ním nemohl kvůli nepříznivé povětrnostní situaci vyjet do kopce.¹²

Dále existují činnosti, které nejsou přímým výkonem práce, přesto se jedná o činnosti, které jsou obvykle nebo nutně vykonávány vedle výkonu samotné pracovní činnosti. Tyto činnosti jsou pak také základem pro uplatnění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání a nazýváme je úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Z dikce ustanovení § 274 dovodíme, že za takové úkony jsou považovány úkony: potřebné k výkonu práce, během práce obvyklé, nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení, jestliže jsou vykonávány v objektu zaměstnavatele. A dále pak: vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele, vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět, školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, odborovou organizací, orgánem nadřízeným zaměstnavateli, jímž se sleduje zvyšování odborné připravenosti zaměstnanců, cesta na stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení a zpět jsou-li konány v objektu zaměstnavatele.

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.

¹² MIKYSKA, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2010, s. 40 – 41.

Zákon pak výslovně z takovýchto úkonů vylučuje vlastní stravování, a to bez ohledu na to, kde k němu dochází, ošetření a vyšetření ve zdravotnickém zařízení, jestliže k nim dochází mimo objekt zaměstnavatele, a cestu do zaměstnání a zpět.

Pro posouzení zda k určité činnosti došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je i zde rozhodujícím hlediskem místní, časová a věcná souvislost. Pracovní činnosti jsou totiž natolik různorodé, že není možno je všechny taxativně vyjmenovat, a proto se při posuzování jednotlivých činností uplatní toto obecné kritérium.¹³ Tak například můžeme považovat převlečení do pracovního oděvu i s očistou za nutný úkon před samotným započítáním práce, kontrola stroje pak za úkon potřebný k výkonu práce, zatímco obvyklým úkonem pak může být potřeba zajít na sociální zařízení.¹⁴

V ust. § 274 odst. 1 ve druhé větě a stejně i v ust. § 380 odst. 3 zákoníku práce je z úkonů v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů vyloučena cesta do zaměstnání a zpět a úraz, který se stal na této cestě, není pracovním úrazem. Právě takovéto případy řeší judikatura poměrně často, prvními případy jsou situace, kdy se úraz stává ještě ve stavebních součástech budovy, např. na schodech. Jedním z případů byl případ učitelky, která si podvrtila nohu ve vchodových dveřích školy, upadla na zem a utrpěla zlomeninu levé ruky, zaměstnavatel nechtěl úraz odškodnit jako úraz pracovní, protože měl za to, že již nastoupila cestu ze zaměstnání. Zaměstnankyně měla ale povinnost se ještě odepsat v knize docházky v hlavní budově, a pak teprve by nastoupila cestu ze zaměstnání.¹⁵

Otázku, kdy končí cesta do zaměstnání, byla řešena v případě zaměstnance, který byl uvnitř areálu Škody Holding v místě železničního přejezdu u 7. brány sražen a přejet projíždějícím nákladním železničním vozem tlačným lokomotivou a utrpěl těžký úraz. Zásadní otázkou v tomto případě bylo to, zda cesta do zaměstnání skončila již u vchodu do areálu nebo zda končila v budově, která je přímým pracovištěm zaměstnance. Je – li zaměstnanci určen vchod do areálu, končí cesta do zaměstnání u tohoto vchodu, a to bez ohledu na to, kde se vyznačuje příchod. Není – li vchod do areálu takto určen, je pracovištěm budova, ve které má zaměstnanec plnit své pracovní úkoly, popř. je určen zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, a cesta areálem je v tomto případě ještě cestou pracovní. Pro posouzení kde končí cesta do zaměstnání, je však rozhodující to, zda je zaměstnanec povinen se podřídit pokynům, který mu přímo nebo zprostředkovaně udělil jeho zaměstnavatel.¹⁶

V dalším případě zaměstnanec pracoval jako učitel autoškoly a jeho zaměstnavatel mu umožnil, aby jezdil do místa svého bydliště, příp. do bydliště své přítelkyně autem, pokud v průběhu cesty „nabíral žáky“. V inkriminovaný den

¹³ DOLEŽÍLEK, J.. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 115.

¹⁴ NOVOTNÝ, Z.. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 978.

¹⁵ Rozsudek NS ČR ze dne 20. 11. 2001, sp.zn.: 21 Cdo 2507/2000.

¹⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 13. 9. 2005, sp.zn.: 21 Cdo 688/2005.

došlo k nehodě, při níž jeho přítelkyně utrpěla poškození zdraví. V tomto případě jízda zaměstnance do místa nástupu žáka byla úkonem nutným před počátkem práce, přeprava spolujezdkyně však již byla činností nad rámec pracovních úkolů učitele autoškoly a náhrada škody spolujezdkyni se řídí občanským zákoníkem.¹⁷

Také cesta ke stravovacímu zařízení, která není konána v objektu zaměstnavatele, nemůže být pokryta odpovědností za pracovní úraz. Přestože vlastní budova jídelny byla ve vlastnictví zaměstnavatele, a tedy ve sféře jeho dispozice, samotná cesta byla veřejným prostranstvím, a proto podvrtnutý kotník zaměstnankyně, který se jí přihodil na cestě ze školy do jídelny na nerovném chodníku, není pracovním úrazem. Z tohoto hlediska je irelevantní, že tato cesta byla jediným možným přístupem k jídelně.

Jak je výše zmíněno, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci stal na cestě do zaměstnání a zpět a právě tato formulace nám zároveň slouží k vymezení odpovědnostního vztahu z hlediska místního.¹⁸ S tím však mohou vznikat pochybnosti, kdy se jedná o cestu do zaměstnání a kdy nikoliv, a to zejména v souvislosti s velkými areály zaměstnavatelů nebo s jednotlivými částmi pracovní cesty. Činnost, která je předmětem pracovní cesty, se považuje za plnění pracovních úkolů, nicméně ne každá činnost na pracovní cestě může být považována za plnění pracovních úkolů. V judikatuře byl řešen případ zaměstnance, který se účastnil zahraniční konference, přičemž po příletu do místa, kde se konference měla na druhý den konat, zašel do budovy konference, aby zaplatil účastnický poplatek, přičemž k samotnému úrazu došlo až na cestě z budovy do hotelu, když byl během fotografování místních úkazů, napaden útočníkem. Na tomto případě pak Nejvyšší soud vysvětlil režim jednotlivých částí pracovní cesty, přičemž fázemi pracovní cesty, ve kterých se nejedná o pracovníprávní odpovědnost, jsou cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná (posoudí se jako cesta do zaměstnání), pobyt v místě ubytování, cesta z místa ubytování na pracoviště a cesta z pracoviště do místa ubytování, protože jedná se o cesty do a ze zaměstnání, cesta od dopravního prostředku do místa bydliště (obdobně jde o cestu do zaměstnání). Případná odpovědnost za škodu v těchto situacích by mohla být posouzena podle občanskoprávních předpisů. O pracovníprávní odpovědnost se jedná, pokud by se úraz stal na cestě dopravním prostředkem do cíle pracovní cesty, protože se jedná o tzv. nutný úkon před počátkem práce, cesta z místa ubytování dopravním prostředkem zpět do místa bydliště, zde se jedná se o tzv. nutný úkon po skončení práce.¹⁹ Odpovědnost za škodu v těchto popsáných se bude řídit zákoníkem práce, a proto jedine v těchto úsecích pracovní cesty může dojít k pracovnímu úrazu. Úraz zaměstnan-

¹⁷ Rozsudek NS ČR ze dne 25. 9. 2007, sp.zn.: 25 Cdo 2269/2006.

¹⁸ Srov. s § 274 odst. 1 ZP

¹⁹ VRAJÍK, M.. In HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M.I. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 153-157.

ce, který byl napaden útočníkem na cestě do hotelu je tak úrazem, ke kterému došlo při cestě do zaměstnání a nejednalo se tedy o pracovní úraz.²⁰

Mimo výše uvedeného je vztah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech ještě rozšířen § 380 odst. 2, když se za pracovní úraz považuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Bude se jednat o situace, kdy u zaměstnance dojde k poškození zdraví, ovšem ne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Kdyby tedy nedošlo k rozšíření odpovědnosti ve druhém odstavci, nebyly by naplněny podmínky pro to, aby se jednalo o pracovní úraz. Typickým příkladem je situace, kdy byl úředník napaden nespokojeným klientem za to, jak vyřešil jeho úřední záležitost.²¹

Zjistit příčinnou souvislost mezi právní skutečností, za niž vzniká odpovědnost a škodou je nezbytným předpokladem pro vznik odpovědnosti za škodu v pracovním právu. V případě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání je zjišťování příčinné souvislosti ještě o to důležitější, že se jedná o objektivní odpovědnost a poškozený tak nemusí prokazovat zaměstnavateli zaviněné jednání.²²

V případě odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání se o vztah příčinné souvislosti jedná, vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání, přičemž nestačí pouhá vysoká pravděpodobnost vzniku škody, ale příčinná souvislost mezi pracovním úrazem či nemocí z povolání a každým dílčím nárokem na náhradu škody musí být jistá.²³

Právní úprava pracovních úrazů ve francouzském právu

Ve Francii byl systém úrazového pojištění zakotven do zákoníku sociálního zabezpečení už v roce 1946²⁴ a nahradil tak dřívější úpravu odškodňování formou náhrady škody obsaženou v občanském zákoníku (Code civil).²⁵ Francouzská republika má tedy s tímto systémem úrazového pojištění bohaté zkušenosti a právní úprava je velmi inspirující.

Definice pracovního úrazu je podobná českému právu. Jako pracovní úraz se neposuzuje úraz zájemce o zaměstnání, protože aby mohl úraz posouzen jako pracovní, musel být již uzavřen pracovněprávní vztah. Jako pracovní úraz se posuzuje tak jako v českém právu i úraz, který se stal pro plnění pracovních

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn.: 21 Cdo 4834/2010

²¹ NOVOTNÝ, Z.. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1312-1313.

²² HOCHMAN, J.. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. Praha: Linde, 2005, s. 17 -18.

²³ NOVOTNÝ, Z. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1315.

²⁴ Viz la loi n 45-2426 du 30 Octobre 1946.

²⁵ PELLET, R., SKZRYERBACK, A.. *Leçons de droit social et de droit de la santé*. 2. vydání. Paris: Dalloz – Sirey, 2008, s. 476 – 478.

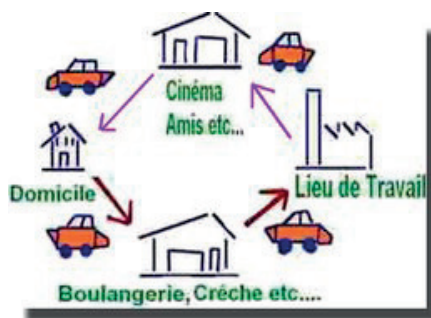
povinností. Pracovním úrazem není úraz, který se stal v době stávky, dovolené, případně po skončení pracovního poměru.

Podstatný rozdíl mezi českou a francouzskou právní úpravou v oblasti odškodnění pracovních úrazů pak spočívá v tom, že se kromě pracovních úrazů tak, jak je známe v našem právním řádu, odškodňují i úrazy, které zaměstnanec utrpěl během cesty do zaměstnání nebo cestou na stravování označované jako tzv. úrazy na cestě.²⁶ Francouzský zákoník sociálního zabezpečení v art. L. 411 – 2 uvádí, že jsou takové úrazy považovány za pracovní úrazy, jestliže je zaměstnanec utrpěl na cestě z místa výkonu práce do místa bydliště nebo opačně z místa bydliště do místa výkonu práce, anebo jestliže se zaměstnanci přihodily na cestě tam či zpátky mezi místem výkonu práce a místem, kde se obvykle stravuje. Podmínkou pro odškodnění takového úrazu je, že zaměstnanec nepřerušil nebo se neodchýlil od své obvyklé trasy z osobních důvodů.

Jako pracovní úraz se posuzuje úraz, který zaměstnanec utrpěl na cestě do zaměstnání a zpět, může to být cesta z bydliště ale i třeba z domu, který pravidelně obývá o víkendu (boulangerie, creche).²⁷ Cesta do zaměstnání a zpět je cestou, kterou zaměstnanec běžně hodí a nemusí to být zároveň i cesta nejkratší. Zde hraje roli i to, jakou pozici zaměstnanec zastává.²⁸ Předpokládá se, že zaměstnanec může po cestě nakoupit, vyzvednout dítě ze školy, výklad umožňuje i společnou jízdu zaměstnanců do zaměstnání. Kasační soud řešil případ zaměstnance, který při cestě z práce se zastavil vyzvednout chleba v pekárně a při přecházení silnice byl zachycen projíždějícím vozidlem. Úraz se stal při běžné cestě ze zaměstnání, zaměstnanec nevybočil z běžné trasy, proto byl ve smyslu článku L 415 zákoníku

²⁶ GRANDGUILLOT, .. *Droit social: droit du travail, droit de la protection sociale*. 12. vydání. Paris: Gualino Editeur, 2011, s. 223.

²⁷ Cesta do zaměstnání a zpět.



Růžové (tenší) šipky: Objížďka neodpovídá potřebám každodenního života. Pokud se stala nehoda, jedná se o nepracovní úraz. **Hnědé (silnější) šipky:** Cesta odpovídající nutnosti každodenního života. Úraz, který se přihodí na této cestě, je pracovním úrazem. (<http://www.association-aide-victimes.fr/accident-trajet-travail-AAF.htm>)

²⁸ <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/l-accident-du-travail-l-accident,1055.html>

sociálního zabezpečení uznán jako pracovní.²⁹ Pokud by se úraz stal na cestě ze zaměstnání, ale zaměstnanec jel např. do kina nebo vybočil z přímé cesty proto, aby navštívil přátele, tak by se o pracovní úraz nešlo. Za takový úraz na cestě bude považován i takový úraz, který zaměstnanec utrpěl, když jako každý jiný den odešel ze zaměstnání ve 12 hod, aby si koupil oběd, přičemž při zpáteční cestě s obědem upadl a zlomil si nohu.³⁰ Po cestě do nebo ze zaměstnání může zaměstnanec obstarat i pracovní záležitosti.

Zaměstnanec je povinen informovat o vzniku úrazu svého zaměstnavatele do 24 hodin, s výjimkou případů absolutní nemožnosti, vyšší moci nebo jiného závažného důvodu, a to buď ústně, nebo doporučeným dopisem s doručenkou. Zaměstnavatel pak musí uvědomit zdravotní pojišťovnu do 48 hodin, tím je zaměstnanec osvobozen od úhrady léčebných výloh. Proběhne šetření, zda se skutečně jednalo o pracovní úraz. Pokud by zaměstnavatel poskytl pojišťovně nepravdivé údaje, vystavuje se postihu zaplatit finanční pokutu.³¹

Druhy dávek, jež mohou být poskytovány, jsou tzv. naturální dávky, které pokrývají náklady spojené s léčením, peněžité dávky po dobu dočasné pracovní neschopnosti, renta pro případ invalidity, renta pro pozůstalé a náhrada nákladů spojených s pohřbem. Vypáčení dávek je opět zajišťováno prostřednictvím státního orgánu, kterým je Caisse primaire d'assurance maladie.³² Na nárok na dávky mají vliv ještě další faktory. Tak v situaci, kdy pracovní úraz, úraz při cestě či nemoc z povolání vznikly úmyslným zaviněním zaměstnance, nevznikne mu nárok na vyplacení dávek ze zákonného úrazového pojištění. Naopak pokud by šlo o úmyslné zavinění na straně zaměstnavatele, jiného zaměstnance téhož zaměstnavatele nebo třetí osoby může zaměstnanec navíc podat žalobu na náhradu škody proti tomu, kdo ji úmyslně zavinil. Pokud nebyl dán na straně zaměstnavatele úmysl, avšak došlo na jeho straně k zaviněnému porušení povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví svých zaměstnanců, má poškozený zaměstnanec nárok na zvýšení renty, stejně jako na podání žaloby na náhradu škody proti svému zaměstnavateli.³³ V případě lehkomyšlného jednání zaměstnance je renta snížena. Tak byl v judikatuře za takové zaviněné porušení povinností uznán případ, kdy zaměstnanec společnosti Renault spáchal sebevraždu tak, že vyskočil z okna budovy společnosti z důvodu vysokého stresu uloženého na zaměstnance v zaměstnání. Zajímavá je i skutečnost, že francouzská judikatura často shledává sebevraždu za pracovní úraz.³⁴

²⁹ Cassation sociale, 27 février 1985, <http://www.association-aide-victimes.fr/accident-trajet-travail-AAF.htm>

³⁰ GRANDGUILLOT, D.. *DCG 3 Droit social*. Paris: Gualino Editeur, 2009, s. 464.

³¹ http://emploi.francetv.fr/droit-du-travail/_accident-du-travail-faites-valoir-vos-droits

³² Tamtéž s. 224 – 227.

³³ Tamtéž s. 227 – 228.

³⁴ BAUVERT, P., SIRET, N.. *DCG 3 Droit social, Manuel et applications*. Paris: Dunod, 2011, s. 430.

Je třeba zdůraznit, že vyjma situací uvedených výše zaměstnanec nemá možnost uplatňovat občanskoprávní odpovědnost za škodu v situaci, kdy je újma na zdraví shledána jako pracovní úraz či nemoc z povolání. Ve Francii se totiž uplatňuje tzv. princip imunity, který znemožňuje zaměstnanci domáhat se před civilními soudy takovéto škody.³⁵

Na francouzské právní úpravě je zajímavé to, že se odškodňují i úrazy, které se přihodily na cestě do zaměstnání a zpět, přičemž se nemusí jednat o naprosto přímočarou cestu. Evidentně ve Francii nedochází ke zneužívání tohoto institutu. Přestože fenomén odškodňovat takový druh úrazu není vlastní pouze Francii³⁶, může se zdát, že je přísný pro zaměstnavatele, kteří prakticky nemají žádnou možnost vzhledem k různorodosti životních situací, které mohou nastat, vzniku takového úrazu, který nastane v místech, jež nejsou nijak v jejich dispozici, předejít. České pracovní právo nepovažuje úrazy, které se přihodily na cestě do zaměstnání a zpět za pracovní úrazy. Mnoho úrazů se stane právě při příchodu nebo odchodu ze zaměstnání a v soudních sporech se zjišťovalo, zda se jednalo o pracovní úrazy. Velmi problematická je v českém právu také situace zaměstnance na pracovní cestě, na které platí stejná pravidla o cestě do zaměstnání a zpět. Právě při zahraničních pracovních cestách mnohdy zaměstnanec ani není schopen vyhodnotit rizika, která mu při pobytu hrozí.

³⁵ PELLET, R., SKZRYERBACK, A.. *Leçons de droit social et de droit de la santé*. 2. vydání. Paris: Dalloz – Sirey, 2008, s. 477.

³⁶ Srov. například s německou právní úpravou.

Kto rozhodne spor o určenie reprezentatívnosti odborových organizácii pri kolektívnom vyjednávaní?

Marek Švec¹

Autor vo vedeckom príspevku upozorňuje na špecifickosť riešenia kolektívneho sporu spočívajúceho v riešení sporu o ručenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu pri kolektívnom vyjednávaní, jeho nedostatočnú právnu úpravu a chýbajúcu previazanosť s ostatnými ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní. Vlastné právne úvahy dopĺňa odkazmi na judikatúru slovenských a európskych súdnych inšancií a v nadväznosti na ne formuluje i budúce teoreticko-právne východiská.

Úvod

Právnu úpravu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov možno označiť s určitou mierou tendenčnosti za nedostatočnú s ohľadom na význam kolektívneho pracovného práva pre zabezpečenie primeranej pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Paradoxne aj to minimálne množstvo zákonných ustanovení obsiahnutých v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, resp. v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej aj ako „zákon o kolektívnom vyjednávaní alebo ZoKV“) vytvára mnohé sporné situácie a aplikačné problémy. Osobitne sa nedôslednosť zákonodarcu prejavuje v oblasti riešenia tzv. kolektívnych sporov. Na základe viacerých praktických skúseností možno konštatovať, že zavedený mechanizmus ich riešenia najmä prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa kolektívneho vyjednávania, resp. rozhodcu v praxi opakovane zlyháva a stáva sa jedným z významných faktorov znemožňujúcich realizáciu efektívneho procesu sociálneho dialógu.² § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní a v ňom obsiahnu-

¹ JUDr. Marek Švec, PhD. pôsobí ako vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania Odborového zväzu KOVO, odborný asistent na Katedre verejnej správy Fakulty sociálnych vied Univerzity sv. Cyrila a Metoda a súčasne ako generálny tajomník Labour Law Association/Asociácia pracovného práva.

² Existujúci systém riešenia kolektívnych sporov v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní trpí viacerými neduhmi od spôsobu výberu jednotlivých fyzických osôb, ktoré neskôr pôsobia ako sprostredkovatelia a rozhodcovia (často redukované len na osoby bezprostredne spojené s jedným

té riešenie plurality odborových organizácií pri kolektívnom vyjednávaní však predstavuje špecifickú situáciu vymykajúcu sa klasickému riešeniu kolektívnych sporov v zmysle ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní, ale i ustanoveniam § 232 Zákonníka práce.

V nasledujúcom texte popisovaný problém plurality odborových organizácií pôsobiacich u jedného zamestnávateľa možno sa s určitou mierou nadhľadu označiť za obeť odborov na oltár relatívne voľného spôsobu vzniku odborových organizácií a ich pôsobenia. Praktický nekontrolovaný (nekontrolovateľný) vznik odborových organizácií u zamestnávateľa pri uplatňovaní len evidenčného princípu a charakter ich činnosti spôsobuje vo výsledku prekážky pre odpovedajúcu realizáciu činnosti zástupcov zamestnancov a má aj zásadný vplyv na možnosť i schopnosť uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

I. Pluralita odborových organizácií

Existencia plurality odborových organizácií (t.j. situácie, keď u zamestnávateľa pôsobí niekoľko odborových organizácií) je výsledkom platného právneho stavu v Slovenskej republike vychádzajúceho z medzinárodnej i národnej garancie slobody združovania, resp. koalíciej slobody i samotného konštituovania odborových organizácií na základe zákona č. 83/1990 Zb. o slobode združovania. Sloboda združovania je obsiahnutá napr. v (európskom) Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Charte základných sociálnych práv pracujúcich Spoločenstva, Charte základných práv Európskej únie, Európskej sociálnej charte, Revidovanej európskej sociálnej charte i v dohovoroch a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce.³ Charakteristickou črtou praktickej aplikácii oboch slobôd je skutočnosť, že sa pri ich ochrane využívajú aj ďalšie medzinárodné ľudskoprávne predpisy.⁴ Ústavný odkaz v slovenskom právnom poriadku na slobodu združovania sa nachádza v čl. 29 a na koalíčnú slobodu v čl. 37 Ústavy Slovenskej republiky.

Sloboda združovania predpokladá, že formálne či menej formálne organizácie (združenia) ustanovené na jej základe, presadzujú určité verejnoprospešné záujmy alebo súkromné záujmy skupiny osôb. V zmysle rozhodnutí štrasburských orgánov ochrany práva sa za združenie pokladá právnická osoba, ktorá disponuje

zo sociálnych partnerov) až po neexistenciu procesných pravidiel pre riešenie kolektívnych sporov, nevyjasnený právny status dualizmu pri uplatnení práva na štrajk a podobne.

³ Dohoda MOP č. 11 o združovacom práve v poľnohospodárstve, Dohovor MOP č. 87 o slobode sa združovať a ochrane práva odborovo sa organizovať, Dohovor MOP č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať, Dohovor MOP č. 135 o zástupcoch zamestnancov, Dohovor MOP č. 141 o organizáciách pracovníkov v poľnohospodárstve, Dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávaní, Deklarácia MOP o základných princípoch a právach v práci a pod..

⁴ Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

dvomi základnými znakmi – **dobrovoľnosťou**⁵ pri rozhodovaní o vstupe a výstupe zo združenia a **existenciou spoločného cieľa**, ktorý musí byť *dovolený*⁶ a mať *súkromnoprávnu povahu*.

Obsah slobody združovania zahŕňa nielen právo nezávisle zakladať rôzne koalície (koaličná sloboda), ale aj právo autonómie kolektívnych zmlúv, právo zakladania nadpodnikových združení, ako aj slobodnú činnosť v takýchto združeníach. V zmysle existujúcej judikatúry ESLP majú členovia takýchto združení právo, aby uvedené združenia chránili ich záujmy. Európsky dohovor opakovane preverený súdnymi rozhodnutiami Európskeho súdu pre ľudské práva⁷ ďalej zaručuje odborom právo zakladať a rušiť vlastné organizácie, vydávať vlastné predpisy, spravovať vlastné záležitosti, združovať sa do federácii a konfederácii na národnej i medzinárodnej úrovni alebo vstupovať do medzinárodných odborových organizácií. Zmluvné štáty majú súčasne povinnosť v zmysle čl. 11 ods. 2 Dohovoru dovoliť v rámci vnútroštátnych právnych predpisov odborom bojovať za záujmy svojich členov a za týmto účelom byť vypočuté a predkladať vlastné návrhy.

Hoci je odborovej organizácii na základe slobody združovania priznaná v oblasti pracovných vzťahov odborová sloboda⁸, medzinárodné dokumenty bližšie neupravujú jej praktický výkon v národných podmienkach konkrétnej krajiny. Zodpovednosť za uplatnenie odborovej slobody je ponechaná v plnom rozsahu na zmluvné strany. Národný zákonodarca je zaviazaný k prijatiu potrebnej právnej úpravy, ktorá zabezpečí výkon odborovej slobody v súlade s požiadavkami medzinárodných právnych dokumentov.

Vznik odborových organizácií výlučne na základe všeobecnej slobody združovania a prípadného ústavného odkazu na koaličnú slobodu bez existencie ďalšej pracovnoprávnej úpravy spôsobuje v praxi zreteľné ťažkosti. Miera zovšeobecnenia oboch slobôd i častá odlišná interpretácia ich obsahu je natoľko rozsiahla, že de facto znemožňuje ďalší rozvoj právnej úpravy zástupcov zamestnancov. Konkrétnejšie určenie činnosti i kontrola prípadných excesov pri výkone činnosti zástupcov zamestnancov zostáva i naďalej nezodpovedanou otázkou. Odborová organizácia musí pôsobiť v zmysle existujúceho právneho stavu podľa zákona o slobode združovania ako občianske združenie a spôsob jeho konštituovania,

⁵ Young a Webster proti Spojenému kráľovstvu (13.8.1981, A 44), Golder (1975, A18), Winterwerp (1979, A33).

⁶ Dovolenosť predpokladá súlad s právnym poriadkom krajiny napr. v zmysle nasledujúcich rozhodnutí: Lavisse proti Francúzsku (podnecovanie k opúšťaniu detí, 5.6.1991, sťažnosť č. 14223/88), X proti Rakúsku (nerekonštituuje zakázanú náboženskú sektu, 15.10.1981, Décisions et rapports, č. 26). Bližšie SVÁK, J. : *Ochrana ľudských práv. Z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburgských orgánov ochrany práva*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2006, str. 836 – 864.

⁷ Johanson proti Švédsku.

⁸ Opakovane potvrdená aj viacerými rozhodnutiami Európskeho súdu pre ľudské práva napr. vo veciach Young, James a Webster príp. Švédsky odborový zväz strojvodcov lokomotív resp. Schmidt a Dahlstrom.

pôsobenia i zániku upravuje príslušný osobitný právny predpis. Nevhodnosť koncipovaného právneho stavu však dotvára skutočnosť, že pracovnoprávna teória nemá žiadny reálny dosah na možné zmeny v danej oblasti podľa požiadaviek pracovného trhu. I napriek tomu, že odborová organizácia realizuje dominantnú časť svojej činnosti odborovej organizácie v podmienkach stanovených normami pracovného práva. Voči odborovým organizáciám sa s ohľadom na zákonné podmienky vzniku občianskych združení upravených v osobitnom právnom predpise uplatňuje nanajvýš tzv. *evidenčný princíp*. Odborová organizácia nadobudne právnu subjektivitu dňom nasledujúcim potom, keď Ministerstvu vnútra bol doručený návrh na jej evidenciu.⁹ Následne v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce je odborová organizácia povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

Vyššie popísaný krátky teoretický exkurz mal popísať právny stav, v ktorom vznikajú odborové organizácie a začínajú pôsobiť u zamestnávateľa. Vychádzajúc z načrtnutého právneho stavu, nie je možné v praxi žiadnym spôsobom obmedziť počet odborových organizácií u zamestnávateľa, resp. vôbec nepovolit' ich pôsobenie, keďže to právny poriadok neumožňuje. Prípadne úvahy v uvedenom smere by bolo možné označiť za v rozpore s načrtnutými medzinárodnými záväzkami SR. Rovnako pri zohľadnení § 229 Zákonníka práce musíme konštatovať, že každý zamestnanec má právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré môže dosiahnuť prostredníctvom slobody združovania a vytvárania zastupcov zamestnancov, teda aj odborových organizácií bez ohľadu na skutočnosť, či už v jeho podniku nejaká odborová organizácia pôsobí. Následne potom musíme akceptovať právny i faktický vzťah, kedy u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie.¹⁰

II. Riešenie plurality odborových organizácií

Napriek uvedenému právnemu popisu plurality odborových organizácií vzniká v praxi problém vôbec samotného zistenia, že u zamestnávateľa pôsobí viacerô odborových organizácií v závislosti od naznačeného účelu vzniku odborových organizácií a samotného prístupu zamestnávateľa. V súčasnosti nie je totiž žiadnou výnimkou, keď u zamestnávateľa pôsobí štandardná odborová organizácia založená zamestnancami v zmysle základného princípu ich existencie vo forme zlepšovania pracovných podmienok zamestnancov a súčasne iná odborová organizácia pravidelne založená na podnet zamestnávateľa, kde medzi členmi nájde-

⁹ Ostatné občianske združenia podliehajú registračnému princípu (§7 a § 8 zákona č. 83/1990 Zb.).

¹⁰ S ohľadom na rozsah predkladaného vedeckého príspevku si nedovolíme otvoriť diskusiu ohľadom posudzovania predmetu činnosti jednotlivých odborových organizácií a vôbec dôvodu ich vzniku na pracovisku (v praxi sa rozmáha vznik tzv. žltých (zamestnávateľských) odborov, aby znemožňovali realizáciu sociálneho dialógu na podniku), ale zameriame sa len na otázku súvisiacu s riešením vzniknutej plurality odborových organizácií u zamestnávateľa.

me vrcholné vedenie samotného podniku (zákon o slobode združovania vyžaduje najmenej 3 osoby na založenie občianskeho združenia, t.j. aj 3 – osobová odborová organizácia dokáže vytvoriť situáciu odborovej plurality). To pochopiteľne nevyklučuje možnosť vzniku plurality odborových organizácií medzi štandardnými odborovými organizáciami a chýbajúca (niekedy zámerne neexistujúca) vzájomná komunikácia je výsledkom trvalého poklesu členskej základne odborových zväzov a odborových organizácií, ktorej výsledkom je prebiehajúci interný boj o jednotlivých členov medzi samotnými zástupcami odborov.

Bez ohľadu na dôvod vzniku jednotlivých odborových organizácií § 230 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje odborovej organizácii zákonnú povinnosť oznámiť začatie svojho pôsobenia len zamestnávateľovi, nie ostatným formám zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Keďže predmetom záujmu niektorých odborových organizácií nie je zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov, ale obmedziť realizáciu práv a výkon kompetencií ostatných zástupcov zamestnancov. Utajené pôsobenie u zamestnávateľa má svoj význam najmä v procese požiadavky spoločného postupu odborových organizácií pri výkone jednotlivých kompetencií alebo kolektívnom vyjednávaní v podniku. Štandardné odborové organizácie sa v praxi často dozvedajú, že u nich pôsobí aj iná odborová organizácia, keď od nich zamestnávateľ začne vyžadovať spoločný postup a konanie vo vzájomnej zhode, pritom však o existencii inej odborovej organizácii v podniku netušia nielen zamestnanci, ale ani pôsobiace odborové organizácie.

Problém chýbajúcej zákonnej regulácie vzájomného vzťahu medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku len dokumentuje nesystematický a neucelený vývoj kolektívneho pracovného práva v právnom poriadku SR. Keď by sme si porovnali legislatívne zásahy za ostatných niekoľko desaťročí, môžeme vypozerovať určitú paralelu ich prijímania sústredujúce sa buď na transpozíciu niektorej z európskych právnych noriem alebo úpravu vybraných kompetencií zástupcov zamestnancov pod vplyvom politickej ideológie. V rámci samotnej štruktúry, systému či vzájomného prepojenia rôznych pracovnoprávných inštitútov v oblasti kolektívneho pracovného práva chýba potrebný esprit skutočného odborného záujmu podloženého poznaním uplatňovania jednotlivých právnych noriem kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v praxi. Omnoho viac však i zohľadnenie vývoja spoločnosti v charaktere i obsahu ustanovení upravujúcich kolektívne pracovné právo. Hoci takmer všetky oblasti práva prešli alebo prechádzajú zásadnými zmenami v logickej štruktúre i redefinovaním ich významu a miesta v právnom poriadku SR, individuálne pracovnoprávne vzťahy nevyvíjajú, pri kolektívnom pracovnom práve sa často tvárime, ako keby sa ho tieto spoločenské zmeny nedotýkali. Neexistujúce zmeny v úprave kolektívnych pracovnoprávných vzťahov tak nie sú prejavom jeho stability a nepotrebných zmien, ale len jeho oddelenosti od skutočnej praxe, ktorá sa s chýbajúcou pozitívnou právnou úpravou vysporiadala často svojším spôsobom. Absentujúce minimál-

ne zákonné ustanovenia o charaktere uskutočnenia kolektívneho vyjednávanía, jeho obsahu, časovej súvzťažnosti, formálnych náležitostiach jednotlivých úkonov realizovaných v jeho priebehu a podmienkach ich platnosti, či neplatnosti sa sekundárne prejavujú na rastúcej právnej neistote a postupujúceho nezájmu subjektov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. So značnou mierou zveličenia možno konštatovať, že pokiaľ nepríde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy potvrdenej signáciou z oboch strán, prebieha celý proces kolektívneho vyjednávanía v právnom vákuu. Akékoľvek problémy a ich riešenie sú predmetom dohody/nedohody zmluvných strán a pokiaľ sa nedostanú do štrajku či výluky, zákon o kolektívnom vyjednávaní im neposkytuje žiadnu formálno-právnu oporu.

III. Praktické problémy riešenia odborovej plurality

Typickým pretraktovaným prípadom, ktorý odzrkadľuje načrtnuté myšlienky, je práve problém riešenia plurality odborových organizácii pri kolektívnom vyjednávaní podľa § 3a ods. 1 resp. ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní. § 3a ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní predpokladá, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov, môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. Analogické ustanovenie obsahuje §3a ods. 2 pre problém riešenia plurality odborových zväzov pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.¹¹

Jednoduchou a povrchnou právnou analýzou predmetného ustanovenia prídem k záveru, že zákonodarca v ustanovení v zásade predostiera dve možnosti riešenia odborovej plurality u zamestnávateľa pri uzatváraní kolektívnej zmluvy:

A, odborové organizácie konajú spoločne a vo vzájomnej zhode,

B, odborové organizácie nekonajú spoločne a vo vzájomnej zhode, následne sa uplatní riešenie reprezentatívnosti odborových organizácii prostredníctvom tzv. väčšinového princípu a kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom uzatvorí tá alebo tie, ktoré majú väčší počet členov ako ostatné.

¹¹ V kontexte sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu musíme pripomenúť, že autor chápe vznik kolektívneho sporu už v okamihu, kedy nepríde k dohode medzi odborovými organizáciami o spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode, ktorej riešenie je možné ešte uplatnením druhej vety § 3a ods. 1 alebo 2 rozhodnutím zamestnávateľa, nie až v okamihu konania pred rozhodcom.

Za predpokladu, že nepríde k dohode o spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode medzi odborovými organizáciami (odborovými zväzmi) a odborové organizácie sa ani nedohodli iným spôsobom (napr. že určia len jednu z po medzi seba, na ktorú prenesú oprávnenie kolektívne vyjednávať v mene všetkých ostatných), prichádzajú v zásade do úvahy dve riešenia. Pokiaľ neexistuje pochybnosť o tom, ktorá odborová organizácia alebo odborové organizácie majú spolu väčší počet členov (sú reprezentatívnejšie), môže zamestnávateľ uzatvoriť kolektívnu zmluvu s touto/týmito oprávnenými subjektmi. V praxi sa vyskytujú rôzne prípady, keď napr. menšie odborové organizácie vyhlásia hodnoverným spôsobom, že sú menšie alebo na základe všetkých skutočností, ktoré sú zamestnávateľovi známe, je on sám presvedčený, že uzatvára kolektívnu zmluvu s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou alebo organizáciami. Musíme upozorniť, že kým prvá veta § 3a ods. 1 i ods. 2 kladie bremeno dohody na odborové organizácie, druhá veta už sekundárne zaťažuje zamestnávateľa, ktorý môže do vzniknutej situácie zasiahnuť a označiť niektorú z odborových organizácií za najreprezentatívnejšiu a uzatvoriť s ňou kolektívnu zmluvu. Takéto rozhodnutie bez existencie rozhodnutia rozhodcu o určení najreprezentatívnejšej odborovej organizácie (s najväčším počtom členov) so sebou prináša riziko, že sa zamestnávateľ (alebo aj ostatné odborové organizácie vystupujúce ako najreprezentatívnejšie) budú myliť a kolektívna zmluva nebude uzatvorená v súlade s požiadavkou § 3a ZoKV, t.j. s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou/organizáciami. Pokiaľ sa neuplatní postup podľa druhej vety § 3a ods. 1 a 2 ZoKV (rozhodnutie zamestnávateľa), vzniká (kolektívny) spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu a následne uplatní sa postup podľa § 3a ods. 3 – 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Spor rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom MPSVaR, na ktorom sa dohodnú zmluvné strany. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán MPSVaR.

Napriek pomerne jednoduchej konštrukcii i jeho predchádzajúcej interpretácii § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní je jeho aplikácia v praxi značne zložitá. Načrtnutý spôsob riešenia je možno z určitého hľadiska vhodný pre uplatnenie na podnikovej úrovni, na odvetvovej úrovni však úplne zlyháva. Odvetvové kolektívne vyjednávanie sa vyznačuje špecifickosťou postupov na rozdiel od podnikového kolektívneho vyjednávania, ktorú zákonodarca nebral do úvahy a mechanicky opísal postup podľa § 3a ods. 1 aj do § 3a ods. 2 určený pre kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Popisovanú špecifickosť odvetvového kolektívneho vyjednávania dotvára i samotná praktická nemožnosť preukazovania väčšieho počtu členov u zamestnávateľa a určenie konkrétneho odborového zväzu oprávneného uzatvoriť so zamestnávateľským zväzom kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Základná otázka preto znie, u ktorých zamestnávateľov má vôbec odborový zväz počítať svojich členov s ohľadom na súčasný spôsob uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho

stupňa. Logickým by sa zdalo posudzovať a zarátavať do celkového súčtu len členov, ktorí sú zamestnancami tých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa a sú uvedení v zozname zamestnávateľov ako formálnej hmotnoprávnej podmienke jej platnosti v zmysle § 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Takýto postup však do určitej miery odporuje zmyslu preukazovania reprezentatívnosti odborového zväzu, pretože nedokazuje skutočné zastúpenie (význam, reprezentatívnosť) odborového zväzu v danom hospodárskom segmente determinovaného prostredníctvom štatistickej klasifikácie odvetví SK NACE, ale len reprezentatívnosť odborového zväzu u niektorých zamestnávateľov, ktorí sa dostali do zoznamu zamestnávateľov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V tomto prípade potom už nejde o klasickú odvetvovú kolektívnu zmluvu a odvetvové kolektívne vyjednávanie založené na úprave pracovných podmienok v určitom hospodárskom odvetví, ale len o selektívnu reprezentatívnosť u vybraných zamestnávateľov. Do mozaiky vzájomných vzťahov je totižto potrebné doplniť informáciu, akým spôsobom prichádza ku kreovaniu zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje KZVS. Teoretický predpoklad zákona o kolektívnom vyjednávaní smeroval k prekryvu členov príslušného zamestnávateľského zväzu v danom hospodárskom odvetví a zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje KZVS. Načrtnutá idea by bola prijateľná v okamihu kreovania zamestnávateľských zväzov na princípe podobnosti vyvíjanej hospodárskej činnosti a teda aj pôsobenia v rovnakom hospodárskom odvetví vyjadrenej označením SK NACE. Súčasný stav takejto premise už nezodpovedá, ale zamestnávateľské zväzy, podobne ako aj odborové zväzy, združujú členov – zamestnávateľov z rôznych hospodárskych sektorov a preto aj KZVS napriek jej možnému názvu nezahŕňa len štatistické klasifikácie z jedného hospodárskeho odvetvia, ale ide naprieč celým hospodárstvom SR, hoci sa formálne i názvoslovím tvári ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená pre dané hospodárske odvetvie. Aká je potom vypovedacia hodnota zistenia reprezentatívnosti jednotlivých odborových zväzov u zamestnávateľov, na ktorých bude platiť uzatváraná KZVS, keď väčšina z nich ani nemusí byť z odvetvia, pre ktorý by sa mala KZVS uzatvoriť a ich prítomnosť môže byť účelová s ohľadom na riešenie plurality odborových orgánov? Formálny výklad § 3a by však pravdepodobne mal smerovať k zisťovaniu reprezentatívnosti odborových zväzov u zamestnávateľov, na ktorých sa bude vzťahovať KZVS aj s ohľadom na konštrukciu § 3a, ktorý predpokladá započítavanie členov u zamestnávateľa, u ktorého sa ide uzatvárať kolektívna zmluva.

Druhú stranu nepoužiteľnosti § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní na riešenie plurality odborových zväzov tvorí samotné praktické uplatnenie predpokladaného postupu pri rešpektovaní naznačeného formálneho výkladu, kde bude musieť odborových zväz jednotlivito sčítavať počty členov u každého zamestnávateľa, ktorých môže byť (spravidla aj je) niekoľko desiatok.

Bez ohľadu, či ide o § 3a ods. 1 alebo § 3a ods. 2 (pluralitu na podnikovej alebo odvetvovej úrovni), kľúčovou prekážkou kolektívneho vyjednávanía sa

stáva dodržanie spoločného postupu a konania vo vzájomnej zhode medzi odborovými orgánmi. Zákonodarca totiž v spomínanom ustanovení § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní nerieši otázku trvania takéhoto spoločného postupu a predmetný okamih sa stáva i základnou ťažiskovou otázkou neskoršej platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Otáznym sa stáva skutočnosť, či a v akom rozsahu sú odborové organizácie povinné dodržiavať režim spoločného postupu, resp. či je v nejakom okamihu kolektívneho vyjednávania spoločný postup prezumovaný s ohľadom na predchádzajúce konanie dotknutých subjektov. Právne nejasnou je situácia v okamihu, keď príde k narušeniu spoločného postupu a či v tomto momente ide o kolektívny spor predpokladaný v § 3a ods. 3 – 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní. V praxi nastáva situácia, keď odborové organizácie síce postupujú na začiatku kolektívneho vyjednávania spoločne a vo vzájomnej zhode, v priebehu kolektívneho vyjednávania sa to zmení. V zásade nastávajú rôzne situácie, keď napr. jedna alebo viaceré odborové organizácie odmietajú a nesúhlasia s postupom v kolektívnom vyjednávaní, odborové organizácie postupujú v spoločnej zhode počas kolektívneho vyjednávania, ale jedna z nich z rôznych dôvodov nakoniec odmietne podpísať kolektívnu zmluvu a podobne. V uvedenom prípade tak nie je jasné, či v každom okamihu až do podpísania kolektívnej zmluvy všetkým i zúčastnenými môže nastať kolektívny spor a je potrebné postupovať v zmysle § 3a ods. 3 – 5 (resp. sa uplatní postup podľa predchádzajúceho odseku § 3 – rozhodnutie zamestnávateľa), alebo postačuje spoločný postup na začiatku a vyjadrenie vôle po spoločnom postupe v úvode kolektívneho vyjednávania a potom sa prezumuje súhlas so spoločným postupom až do ukončenia samotného procesu kolektívneho vyjednávania. Právne relevantné argumenty možno nájsť pre obe navrhované riešenia. Prípadná prezumpcia spoločného postupu až do skončenia kolektívneho vyjednávania bráni v praxi špekulatívnemu a niekedy neodôvodnenému konaniu niektorých odborových organizácií, ktoré z rôznych subjektívnych dôvodov odmietnu napr. podpísať kolektívnej zmluvy, hoci sa zúčastňovali na jej dohadovaní a je základným nástrojom na dosiahnutie efektívneho postupu pri kolektívnom vyjednávaní, ktoré je už aj tak ovplyvnené a zaťažené existujúcou pluralitou odborových organizácií. Na druhej strane by takáto prezumpcia spoločného postupu úplne obmedzila zmysel a charakter kolektívneho vyjednávania, ktoré je založené na neustálej snahe dosiahnutia kompromisu medzi záujmami zamestnancov reprezentovanými ich zástupcami a zamestnávateľom a počas kolektívneho vyjednávania môže prísť k zmene taktiky a priorít zúčastnených subjektov, čo pochopiteľne nemusí vyhovovať všetkým zainteresovaným odborovým organizáciám. Prezumpcia spoločného postupu by následne obmedzila schopnosť (možnosť) odborovej organizácie adekvátne reagovať na zmenenú situáciu, pričom výsledná dohoda by mohla zjavne v rozpore s jej ideovým založením i doterajším pôsobením u zamestnávateľa. V tomto prípade by do úvahy prichádzalo i obmedzenie práva na kolektívne vyjednávanie, čo by bolo možné chápať ako v rozpore s § 229 Zákonníka práce i vyššie spomínaným medzinárodnoprávnym kontextom.

Správnejšou sa v uvedenom kontexte javí právna interpretácia v tom zmysle, že vždy pôjde o kolektívny spor, bez ohľadu na fakt, v akom štádiu sa kolektívne vyjednávanie nachádza. Následne prichádza do úvahy buď rozhodnutie zamestnávateľa o uzatvorení kolektívnej zmluvy s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou (s najväčším počtom členov) a pokiaľ sa táto určiť nedá, potom pristúpiť k rozhodnutiu rozhodcu, ktorý určí najreprezentatívnejšiu odborovú organizáciu. Takýto formalistický výklad de facto predlžuje proces kolektívneho vyjednávania.

Za predpokladu, že sa odborové organizácie nedohodnú na spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode, čo je v praxi pomerne častým javom aj s ohľadom na už naznačené motívy vzniku niektorých zástupcov zamestnancov, zákon o kolektívnom vyjednávaní predpokladá vznik sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu. V tomto okamihu sa právny rámec stáva chaotickým a nejasne definujúcim nielen samotný spor, ale aj jeho riešenie. Vychádzajúc z teoretickoprávnych základov pracovného práva, resp. kolektívneho pracovného práva, máme za to, že by spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu, mal byť charakterizovaný ako tzv. kolektívny spor podobne ako napr. spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy v zmysle § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Argumentačne možno predmetné tvrdenie podporiť ako analogickým postupom pri jeho riešení ako v prípade § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní, kde zákonodarca predpokladá jeho vyriešenie prostredníctvom inštitútu rozhodcu kolektívneho vyjednávania s uplatnením výnimočného postupu vylúčenia konania pred sprostredkovateľom, ako i rešpektovaní základného vymedzenia diferenciácie individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov (sporov), kde v kolektívnom pracovnom práve bude na jednej alebo oboch stranách vystupovať kolektív zamestnancov reprezentovaných určitou formou zastúpenia zamestnancov (v konkrétnom prípade odborovou organizáciou)¹². Súčasne však musíme poukázať na skutočnosť, že § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní ako jediné zákonné ustanovenie, ktoré taxatívne vymenúva jednotlivé druhy kolektívnych sporov, spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu pri pluralite odborových organizácii u zamestnávateľa, takýto druh sporu vo svojom obsahu neuvádza a preto ho nemôžeme považovať za klasický druh kolektívneho sporu. Význam zaradenia sporu o určenie oprávnenej odborovej organizácie v zmysle § 3a ods. 1, resp. ods. 2 medzi zákonom aprobované kolektívne spory spočíva najmä v možnosti využitia zákonom predpokladaných spôsobov ich riešenia. Rovnako však musíme vnímať určitú odlišnosť medzi kolektívnymi spormi obsiahnutými v § 10 ZoKV a sporom o určenie oprávnenej odborovej organizácie, ktorý na rozdiel od ostatných predstavuje skôr prekážku procesného postupu v procese kolektívneho vyjednávania, pričom tie

¹² GALVAS, M.: *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, Právnické sešity č. 22, 1993.

ostatné majú priamy alebo nepriamy vzťah k hmotnoprávnemu základu v podobe určitých práv a povinností zamestnancov alebo kompetenciám jednotlivých foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu síce podľa nášho názoru predstavuje kolektívny spor v zmysle právnej teórie, možno ho však označiť za sui generis aj s ohľadom na osobitnú formu jeho riešenia. V nadväznosti na uvedené by preto stálo za úvahu doplniť ho do ustanovenia § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní a jasne definovať spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu ako kolektívny spor.

Spomínaný osobitný spôsob riešenia sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu reprezentuje úplne opomenutie štandardného postupu riešenia ostatných kolektívnych sporov a vymedzenie priamej kompetencie jeho riešenia osobe rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV. Zákonodarca z riešenia sporu úplne vynecháva možnosť riešenia pred sprostredkovateľom, kde by jednotlivé odborové organizácie dokázali za súčinnosti tretej osoby dospieť k spoločnej dohode, ale priamo „striktne“ predpokladá vyriešenie sporu rozhodnutím rozhodcu dokonca v odlišnej výkladovej interpretácii, aká sa uplatňuje v prípade klasickej aplikácie § 13 ZoKV v prípade riešenia klasických kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. V súčasnosti totiž nie je jasné (existujú viaceré právne výklady), kto môže vystupovať v pozícii osoby sprostredkovateľa a rozhodcu v zmysle § 11 a § 13 ZoKV, t.j. či musí ísť len o osoby zapísané v zozname, ktorý vedie MPSVaR alebo môže ísť o akúkoľvek fyzickú osobu, na ktorej sa dohodnú zmluvné strany. Z dikcie § 13 ZoKV totižto vyplýva, že zmluvné strany požiadajú o vyriešenie sporu rozhodcu (dohodnú sa na osobe rozhodcu), pričom im zákon priamo neukladá povinnosť vybrať si takúto osobu z predmetného zoznamu. Aj podľa odbornej literatúry je možné, aby sa osobou rozhodcu stala akákoľvek osoba, za predpokladu dohody oboch zmluvných strán na jej mene. V prípade § 3a ods. 3 – 5 zákonodarca nesystematicky tento právny spor rieši výlučne pre účel sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu tak, že ak sa zmluvné strany nedohodnú na osobe rozhodcu, určí ho MPSVaR priamo zo svojho zoznamu. Druhá veta § 3a ods. 4 ZoKV vytvára zjavne odlišnú situáciu a zákonodarca koncipuje právny stav lex specialis vo vzťahu k § 3a ZoKV, keď takáto všeobecná kompetencia MPSVaR určiť osobu rozhodcu v prípade, ak sa zmluvné strany na jeho mene nedohodnú, neexistuje ani v samotnom všeobecnom § 13 ZoKV, ktorý uvádza inštitút rozhodcu. Možnosť MPSVaR určiť rozhodcu sa dotýka osobitne len pracovísk, kde je zakázané štrajkovať, nie ostatných miest výkonu práce u zamestnávateľov. Zákonodarca zjavne vytvára právny stav, kde pre účely sporu, ktorý ani nie je označený ako kolektívny spor, pre riešenie ktorého bol inštitút rozhodcu ustanovený, uvádza odlišný model ustanovenia rozhodcu, pričom už v procese kolektívneho vyjednávania zvyšuje ingerenciu štátnej moci do súkromnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom, zástupcami zamestnancov a zamestnancami samotnými.

Zásadnejšie nedostatky, ktoré majú v praxi bezprostredný vplyv na efektívnosť a úspešnosť kolektívneho vyjednávania, sa vyskytujú v procese rozhodovania ustanoveného rozhodcu pre vyriešenie sporu o určenie oprávnenej odborovej organizácie. Zákon o kolektívnom vyjednaní neuvádza pre rozhodovanie rozhodcu žiadne obsahové náležitosti, čo vo výsledku spôsobuje právnu neistotu nielen pre samotného rozhodcu, ale i jednotlivé zainteresované subjekty, o právach ktorých rozhoduje. Neexistujú žiadne procesné pravidlá, ktoré by upravovali povinnosť súčinnosti dotknutých subjektov (jednotlivých odborových organizácií alebo odborových zväzov) v prospech rozhodcu, rovnako ako neexistujú prípadné sankcie, keď odborové organizácie odmietnu spolupracovať či poskytnú neúplné alebo nesprávne informácie. Zákonodarca len ukladá rozhodcovi povinnosť rozhodnúť, nehovorí mu však, ako má túto povinnosť splniť. Podstatou rozhodnutia rozhodcu by malo byť objektívne zistenie počtu členov odborovej organizácie alebo odborového zväzu a následne určenie odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Odborová organizácia nemá zákonnú povinnosť nikomu preukazovať počty členov (ani rozhodcovi), rovnako však rozhodca nevie overiť pravdivosť poskytnutých údajov. Rozhodca sa dostáva do zložitej situácie, keď má vydať rozhodnutie, ale nedokáže prinútiť subjekty k spolupráci. Otáznym sa v uvedenej situácii stáva vôbec vecná pravdivosť rozhodnutia rozhodcu, resp. vôbec skutočnosť, či môže rozhodca vydať nejaké rozhodnutie, keď napr. niektoré z odborových organizácií nespolupracujú a nepreukážu mu početnosť členskej základne u zamestnávateľa. Môže rozhodca vydať rozhodnutie o tom, že je niektorá z odborových organizácií reprezentatívnejšia ako ostatné. V praxi sa v minulosti stalo, že rozhodcovia využívali informácie od zamestnávateľa, ktorý na základe dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom strhával určité percento z čistej mzdy v prospech odborovej organizácie, ktorej bol zamestnanec členom ako členský príspevok a na základe tejto skutočnosti mal prehľad o počte členov odborovej organizácie. Takýto postup je v príkrom rozpore s ustanoveniami právneho poriadku o ochrane osobných údajov, kedy boli informácie o zamestnancovi poskytnuté tretej osobe bez jeho súhlasu a súčasne sa postupne mení aj spôsob výberu členských príspevkov pre odborové organizácie, keď zamestnanci platia osobne alebo prostredníctvom trvalých príkazov z osobných účtov. Relevantnosť údajov zamestnávateľa je potom niekedy otázná.

V uvedenej súvislosti vyvstáva aj otázka, či sa môže odborová organizácia domáhať vyslovenia neplatnosti rozhodcu na súde, pokiaľ sa bude domnievať, že rozhodnutie rozhodcu je vecne nesprávne. § 14 ZoKV predpokladá, že krajský súd zruší rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s kolektívnymi zmluvami alebo právnymi predpismi. Predmetné ustanovenie je pre prípad rozhodnutia rozhodcu podľa § 3a nepoužiteľné, keď zákon priamo predpokladá len možnosť podania návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu v prípade rozhodnutia o plnení záväzkov z kolektívnych zmlúv a súčasne je rozhodnutie rozhodcu v rozpore uvedenými prameňmi práva. Rovnako § 14 ods. 2 ZoKV upravuje len procesnú stránku konania pred krajským súdom pod-

Ľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmaní neprávoplatných správnych rozhodnutí súdom v prípade zrušenia rozhodnutia rozhodcu v spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy v zmysle použitia a nemá žiadny vzťah k § 3a ZoKV. Popísaná situácia v prípade predmetného rozhodnutia nenastáva a ZoKV neposkytuje dotknutým subjektom žiadnu ďalšiu možnosť nápravy rozhodnutia rozhodcu.

Načrtnutý komplex problémov vo výsledku spôsobuje významné pochybnosti o niektorých rozhodnutiach rozhodcov s priamym vplyvom aj na pochybnosti o platnosti/neplatnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Rozhodnutie rozhodcu síce môže označiť jednu z odborových organizácií za najreprezentatívnejšiu (s najväčším počtom členov), objektívne to však nemusí byť pravda, keďže rozhodca vychádzal z neúplných podkladov. Kolektívna zmluva mohla byť potom uzatvorená v priamom rozpore s ustanovením § 3a ZoKV a možno sa tak na súde domáhať jej neplatnosti. Osobitný problém vznikne v okamihu, ak sa napr. už na základe tejto uzatvorenej kolektívnej zmluvy začalo zo strany jednej zo zmluvných strán plniť dohodnuté záväzky. Akým spôsobom sa zmluvné strany prípadne vysporiadajú, ak by súd označil kolektívnu zmluvu za neplatnú a prišlo by napríklad k spotrebovaniu poskytnutej dovolenky nad rámec zákonného rozsahu alebo pracovného voľna pri veľkom počte zamestnancov?

Empiricky možno realnosť načrtnutého problému dokumentovať na praktickom prípade, kedy mal súd posúdiť platnosť uzatvorenej kolektívnej zmluvy, keď sa jedna z odborových organizácií dožadovala vyslovenia neplatnosti z dôvodu porušenia formálneho procesného postupu podľa § 3a ZoKV. Bohužiaľ sa v rozhodnutí súdu ukázal i ďalší veľký praktický problém spočívajúci v zložitosti uvádzanej problematiky i nedostatočnej odbornosti súdov pri rozhodovaní v oblasti pracovného práva, keď právny názor súdu možno označiť za absolútne učebnicový príklad vecne nesprávneho rozhodnutia.¹³ V konkrétnom prípade išlo o pluralitu odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa, ktoré sa nezhodli na spoločnom postupe a nekonali vo vzájomnej zhode v procese kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ následne uzatvoril kolektívnu zmluvu s ostatnými odborovými organizáciami, ktoré predložili návrh kolektívnej zmluvy, s ktorým sa zamestnávateľ stotožnil, pričom zjavne neprišlo k dohode a spoločnému postupu všetkých odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa (2 z 11 nesúhlasili s predloženým návrhom kolektívnej zmluvy a ani ju nepodpísali) a v procese absentovalo aj konanie pred rozhodcom o určení oprávnenej odborovej organizácie pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy v zmysle § 3a ods. 3 – 5 ZoKV. Žalobca mal pritom za to, ako už bolo popísané v predchádzajúcom texte, že nastal kolektívny spor v okamihu nedohody odborových organizácií a že malo obligatórne nasledovať konanie pred rozhodcom, pričom jeho rozhodnutie má predstavovať

¹³ Uznesenie o zastavení konania č. 17C/35/2012 – 115 zo dňa 16. 10. 2012

formálny predpoklad pre možnosť uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Z dostupných informácií pochopiteľne nemuselo ísť o porušenie ustanovenia § 3a ZoKV, keďže zákon predpokladá ešte pred konaním rozhodcu, možnosť zamestnávateľa uzatvoriť kolektívnu zmluvu s najrepresentatívnejšou odborovou organizáciou a z podkladov nevyplýva, že tie odborové organizácie, s ktorými zamestnávateľ nakoniec kolektívnu zmluvu uzatvoril, disponovali menším počtom členov ako odborová organizácia, ktorá napadla na súde platnosť kolektívnej zmluvy. Súd sa však nezaoberal načrtnutým obsahovým východiskom riešenia platnosti kolektívnej zmluvy, ale vyložil len procesnú stránku predmetného sporu, pričom sa dotkol aj spôsobov riešenia sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu. S určitou mierou sklamaní možno konštatovať, že súd premrhal šancu vytvoriť precedens v uvedenej oblasti aj s ohľadom na skutočnosť, že by išlo po dlhých rokoch o nový rozsudok v kolektívnom pracovnom práve.

Okresný súd veľmi nesprávne vyslovil právny záver o svojej nepríslušnosti, keď vychádzal z ustanovenia § 7 Občianskeho súdneho poriadku, v ktorom sa uvádza, že „*súdy prejednávajú a rozhodujú spory a iné právne veci, ktoré vyplývajú z občianskoprávných, pracovných, rodinných, obchodných a hospodárskych vzťahov, pokiaľ ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú o nich iné orgány.*“ Okresný súd síce dospel k názoru, že v uvedenom prípade ide o kolektívny spor, takýto spor absurdne kvalifikoval ako spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a podobne ako v prípade sporov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, odkázal na vyriešenie sporu prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa. Okresný súd následne vychádzajúc z odôvodnenia predpokladal svoju príslušnosť až v okamihu, ak niektorá zo zmluvných strán nebude súhlasiť s rozhodnutím rozhodcu vo veci sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy a súd následne môže zmeniť alebo zrušiť rozhodnutie rozhodcu, ak bude v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami.¹⁴

Pozitívne v rozhodnutí okresného súdu môžeme vnímať nanajvýš skutočnosť, že súd vyhodnotil spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ako kolektívny spor, nesprávne už následne vyznieva jeho subsumpcia pod spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky pre jednotlivých zamestnancov v zmysle § 10 ZoKV. Súd mal v tomto prípade rozoznať, že ide o 3. druh kolektívneho sporu, ktorý nie je obsahovo vymedzený v § 10 ZoKV, ale v § 3a ZoKV, napriek tomu, že tam z teoretickoprávneho hľadiska patrí. V spore podľa § 3a totiž nie je podstatou sporu obsah samotnej kolektívnej zmluvy a jej prípadné nedodržovanie zo strany zamestnávateľa, ale spor procesného charakteru v rámci realizácie kolektívneho vyjednávania o určenie oprávneného subjektu na strane zamestnancov uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

¹⁴ Uznesenie o zastavení konania č. 17C/35/2012 – 115 zo dňa 16. 10. 2012

Z nesprávneho právneho východiska následne vyplynul i nesprávne vyhodnotený neskorší postup okresného súdu, ktorý zastavil konanie a odkázal na vyriešenie sporu prostredníctvom klasického modelu riešenia kolektívnych sporov v zmysle § 10 ZoKV. Z povahy samotného sporu, štádia kolektívneho vyjednávania po uzatvorení kolektívnej zmluvy i znenia § 3a ZoKV totiž nie je možné predmetnú vec riešiť pred sprostredkovateľom s odkazom na vyššie uvedený výklad a vec postúpiť na MPSVaR, pretože už prišlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy a sám spor o určenie oprávnenej odborovej organizácie bol už vyriešený uzatvorením kolektívnej zmluvy aj s možnou úvahou o porušení procesného postupu, ktorý predpokladá § 3a ZoKV. Na druhej strane, ak by súd správne vyhodnotil a identifikoval tento kolektívny spor s odkazom na §3a ZoKV, sám by dospel k právnomu názoru, že ZoKV takúto kompetenciu sprostredkovateľovi nedáva a uplatňuje sa osobitný mechanizmus riešenia prostredníctvom uplatnenia priamo inštitútu rozhodcu, ak sa spor nevyriešil už inak (zamestnávateľ uzatvoril kolektívnu zmluvu s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou). Jediným spôsobom zvrátenia súčasnej situácie bolo len určenie platnosti/neplatnosti kolektívnej zmluvy. Súd tak mal v konaní zistiť, či vôbec prišlo k dodržaniu procesného postupu podľa § 3a ZoKV, t.j. či kolektívna zmluva bola uzatvorená s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou, resp. organizáciami, ktoré majú spolu väčší počet členov ako najväčšia odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa a následne od tohto momentu odvíjať aj posúdenie platnosti alebo neplatnosti kolektívnej zmluvy z dôvodu nedodržania procesných podmienok kolektívneho vyjednávania o novej kolektívnej zmluve podľa § 3a ZoKV. Neprítomnosť rozhodnutia rozhodcu tak nemusí byť predpokladom neplatnosti kolektívnej zmluvy, pretože konanie pred rozhodcom sa uplatní až v okamihu nevyriešenia sporu podľa druhej vety § 3a ods. 1 alebo 2 ZoKV s tým, že súd mal overiť dodržanie práve podmienky reprezentatívnosti odborových organizácii, ktoré nakoniec uzatvorili kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom. Ak by súd dospel k názoru, že odborové organizácie, ktoré uzatvorili kolektívnu zmluvu nespĺňajú vyžadovanú podmienku reprezentatívnosti, mohol konštatovať neplatnosť kolektívnej zmluvy v zmysle § 7 Občianskeho súdneho poriadku bez skúmania potreby existencie rozhodnutia rozhodcu so zreteľom na tvrdenie žalobcu. Takýmto spôsobom okresný súd však nepostupoval a aj preto ja jeho právny názor vyjadrený v uznesení i jeho odôvodnení javí ako vecne nesprávny.

Úvahy na záver

Absentujúca potrebná pracovnoprávna regulácia vzájomných vzťahov medzi subjektmi v oblasti kolektívneho pracovného práva sa významným spôsobom podpisuje aj na kvalite samotného prostredia, v ktorom prichádza k ich vlastnej realizácii. Súčasne však nejasný právny stav, ktorý bol dokumentovaný napr. na praktickej aplikácii § 3a zákona o kolektívnom vyjednaní, obmedzuje možnosť i záujem adresátov právnych noriem vstupovať do zmluvných vzťahov v podobe uzatvárania kolektívnych zmlúv a vplýva i na zlepšenie pracovnoprávnej ochrany

zamestnancov formou dohodnutia výhodnejšej úpravy pracovných podmienok. Právna úprava kolektívnych pracovnoprávných vzťahov preto netrpí výlučne nedostatkom pozitívnej právnej úpravy, ale súčasne aj to malé množstvo zákonných ustanovení si často navzájom odporuje, či chýba ich vzájomná logická a systémová previazanosť (načrtnutý rozpor medzi § 3a a § 13 zákona o kolektívnom vyjednávaní). Množstvo existujúcich problémov v praxi tak dáva zákonodarcovi pomerne jasný signál o potrebe konštituovania novej štruktúry kolektívneho pracovného práva s jasným vymedzením vzniku a pôsobenia jednotlivých foriem zastúpenia zamestnancov, súvzťažnosti s ostatnými subjektmi pracovného práva, redefinovania kolektívnych sporov s úvahou o zavedení iného mechanizmu ich riešenia než prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa a rozhodcu a pod.. Veľkú šancu ponúka pripravovaná novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá by mala nadobudnúť účinnosť v priebehu kalendárneho roka 2014.

Summary

The specificity of collective dispute resolution consisting in the dispute over the representativity of trade union organizations in collective bargaining, insufficient legal regulation on collective dispute and non-compliance with other Act on collective bargaining regulations has been highlighted in this scientific paper. Own legal discretions have been referred to Slovak and European judicial instance cases and future juridical conclusions have been formed with following them.

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka zamestnanca

Silvia Treľová¹

Tehotenstvo, pôrod a materstvo sú sociálnymi udalosťami, pri ktorých zamestnankyňa je z hľadiska pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia zabezpečená ospravedlneným pracovným voľnom a hmotným zabezpečením. Z hľadiska pracovného práva má nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia jej patrí materské a rodičovský príspevok.

I. Úvod

Základnou a najvýznamnejšou jednotkou spoločnosti je bezpochyby rodina ako základná sociálna skupina, tvorená jednotlivcami spätými manželstvom, pokrvným príbuzenstvom alebo adopciou. Rodina je priestorom, v ktorom dochádza k formovaniu osobnosti človeka, k jeho výchove a práve na jej biologicko-reprodukčnej funkcii závisí rozvoj spoločnosti či už z hľadiska kultúrneho, sociálneho ako aj ekonomického rozvoja štátu. Rodina je miestom vzniku života, formovania charakteru človeka, osvojovania hodnôt ako najcennejšieho potenciálu človeka. Aby rodina mohla plniť svoje funkcie voči svojim členom aj voči spoločnosti, potrebuje také prostredie, ktoré podporuje jej stabilitu a sociálnu kvalitu vzťahov.

Vekovú štruktúru obyvateľstva ovplyvňuje vývoj demografických procesov ako je pôrodnosť, úmrtnosť a migrácia. Dlhodobé pôsobenie týchto procesov má za následok v posledných desaťročiach a to nielen v Slovenskej republike, demografické starnutie, ktoré sa prejavuje početným aj relatívnym nárastom vyšších vekových skupín obyvateľstva. Túto skutočnosť si musí uvedomiť celá spoločnosť a štát, ktorý prostredníctvom komplexnej a účinnej politiky podporujúcej rodinu vo všetkých jej základných sociálnych funkciách – prarodinná politika – by mal prijímať sociálno-politické opatrenia zamerané na vytvorenie výrazne priaznivejších ekonomických podmienok pre rodinu, predovšetkým pre rodinu s nezaopatrenými deťmi.

¹ JUDr. Silvia Treľová, PhD., Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu

V rámci Európskej únie je ponechané na jednotlivých národných vládach akú rodinnú politiku príjmu. Napriek tomu, že Európska únia priamo neintervenuje do rodinného chovania jednotlivých krajín, ovplyvňuje národné rodinné politiky na nadnárodnej úrovni, a to napríklad prijatím Charty Rady Európy, ktorá zaväzuje jednotlivé štáty k prispôsobeniu svojich legislatív (doporučenia týkajúce sa rodinnej dovolenky, rovné príležitosti mužov a žien).

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vychádza zo zásady rovnosti, rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v pracovnom procese a zákazu akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v pracovnoprávných vzťahoch. Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovného postupu, odborného vzdelávania a o pracovné podmienky, je zakotvená v č. 6 Základných zásad Zákonníka práce. Táto zásada „predstavuje najširšiu právnu bázu zabezpečenia rovnoprávnosti mužov a žien v celej šírke pracovného života u zamestnávateľa“². Túto zásadu však nemožno uplatňovať absolútne a bezvýhradne. Vyplyva z nej pozitívna diskriminácia ohľadne žien a mužov ako zamestnancov v súvislosti s plnením rodičovských povinností ohľadne starostlivosti a výchovy dieťaťa v prvých rokoch jeho života. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. „Takéto opatrenia však musia byť nevyhnutné a proporcionálne a musia vychádzať z odôvodnených potrieb.“³

Zásada o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami sa uplatnila najmä v súvislosti s úpravou materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

Očakávanie vytúženého potomka a privedenie dieťaťa na svet je nezabudnuteľný okamih v živote ženy. Materská dovolenka slúži na prípravu na narodenie dieťaťa, ako aj starostlivosť oň v prvých mesiacoch jeho života. Keďže je nádherné vidieť ako dieťa pred očami každým dňom rastie, dovoľm si povedať, že každá mamička si vychutnáva materskú dovolenku naplno. U nás môže mamička zostať s dieťaťom doma do troch rokov jeho veku, pretože po materskej dovolenke môže ešte pokračovať v čerpaní rodičovskej dovolenky. Veľa mamičiek si nechce nechať ujsť tieto krásne chvíle strávené s deťmi a preto často zostáva s dieťaťom doma až do jeho troch rokov veku.

Materská a rodičovská dovolenka je podľa môjho názoru najkrajším obdobím v živote rodičov, pretože zahŕňať dieťa láskou a tráviť s ním každú chvíľku je úžasné, a to nielen v očiach matky, ale i otca dieťaťa. Dieťa veľmi rýchlo rastie a čas veľmi rýchlo uteká.

² BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. 1. Vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 30

³ KRÍŽAN, V.: *Ochrana osobitných skupín zamestnancov v pracovnom práve a právo na rovnaké zaobchádzanie*. In *Právo v európskej perspektíve II*. Diel, Blaho, P. – Švecová, A. (eds.), Trnava: Typi Univerzitatís Tyrnaviensis, 2011, s. 1025

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka sú inštitúty pracovného práva, ktoré majú za cieľ poskytnúť zvýšenú ochranu pre ženy – matky a mužov – otcov v pracovnoprávných vzťahoch založených na základe pracovnej zmluvy, ale aj v pracovnoprávných vzťahoch založených na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

Právna úprava týkajúca sa materskej a rodičovskej dovolenky obsiahnutá v ustanovení § 166 až § 169 Zákonníka práce sa vzťahuje aj na niektorých iných zamestnancov, ktorých pracovné vzťahy sú vzhľadom k špecifikám nimi vykonávanej činnosti upravené osobitnými právnymi predpismi, ktoré sú v určitom vzťahu k Zákonníku práce.

V súvislosti s materskou a rodičovskou dovolenkou Zákonník práce ukladá žene a mužovi oznamovaciu povinnosť voči zamestnávateľovi, ktorá spočíva v tom, že povinná osoba musí písomne oznámiť najmenej 1 mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú alebo rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia, ako aj zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej a rodičovskej dovolenky. Táto lehota má len poriadkový charakter, nakoľko jej nedodržanie nie je sankcionované zákonom. Je ustanovená v prospech zamestnávateľa, aby mal dostatok času nájsť si náhradu za zamestnankyňu, resp. zamestnanca, po dobu, keď bude na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Z uvedeného vyplýva, že nástup na materskú a rodičovskú dovolenku stačí len oznámiť a žena ani muž nemusí o poskytnutie materskej alebo rodičovskej dovolenky osobitne žiadať, nakoľko v týchto prípadoch ide o právny nárok. Oznamovacia povinnosť sa uskutočňuje na predpísanom tlačive potvrdenom príslušným lekárom. Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť oprávnenej osoby v práci po celý čas dovolenky, avšak oprávnenej osobe nepatrí mzda ani náhrada mzdy, ale dávka sociálneho zabezpečenia (materské, rodičovský príspevok).

II. Materská dovolenka

Materská dovolenka sa poskytuje zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa. Materská dovolenka je jednou z dôležitých osobných prekážok v práci.⁴

Zákonník práce zakotvuje maximálnu dĺžku materskej dovolenky. Žena (zamestnankyňa) pri narodení jedného dieťaťa má nárok na materskú dovolenku v trvaní 34 týždňov. Táto dĺžka materskej dovolenky je štandardná a osobitne je upravená jej dĺžka v prípade narodenia viacerých detí súčasne, ako aj v prípade osamelej zamestnankyne, teda zamestnankyne, ktorá žije sama a je slobodná, ovdovená, rozvedená alebo osamelá z iných vážnych dôvodov. Osamelosť na

⁴ Podľa § 141 ods.1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť v práci. Za tento čas zamestnankyni nepatrí mzda a ani náhrady mzdy, ale dávka nemocenského poistenia – materské.

tieto účely treba chápať nielen ako osamelosť fyzickú, ale aj ekonomickú. Z hľadiska aplikačnej praxe nie je vždy takto chápaná interpretácia pojmu osamelosť na tieto účely, nakoľko niekedy za osamelú sa považuje aj zamestnankyňa, ktorej manžel vykonáva zárobkovú činnosť v cudzine alebo je na vojenskej operácii alebo mierovej misii v zahraničí. V prípade osamelosti, Zákonník práce priznáva zamestnankyni nárok na materskú dovolenku v rozsahu 37 týždňov. Pokiaľ zamestnankyňa porodila zároveň dve alebo viac detí, materská dovolenka je v trvaní maximálne 43 týždňov. Nakoľko sa jedná o maximálnu dobu trvania materskej dovolenky, zamestnankyňa má možnosť voľby, či vyčerpá alebo nevyčerpá jej celkovú dĺžku.

Uvedené dĺžky materskej dovolenky platia od 1. januára 2011, kedy sa doba čerpania materskej dovolenky upravila z pôvodných 28 týždňov na 34 týždňov, resp. z 37 týždňov na 43 týždňov. Pôvodne sa plánovalo s ďalším predĺžovaním materskej dovolenky, pričom tieto zmeny mali pretrvávať až do roku 2014, kedy dĺžka materskej dovolenky mala dosiahnuť 52 týždňov. Boli to iba plány, ktoré sa žiaľ nezrealizovali.

Zákonná úprava rieši aj situáciu v prípade úmrtia dieťaťa, kedy zamestnankyni samozrejme tiež vzniká nárok na materskú dovolenku. V prípade, ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Ak dieťa zomrie v dobe, keď žena čerpá materskú dovolenku, smrťou dieťaťa sa materská dovolenka nekončí, ale sa poskytuje ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, no najdlhšie do jedného roka veku dieťaťa.

Okrem spomínanej maximálnej doby trvania materskej dovolenky zakotvuje Zákonník práce aj jej minimálnu dĺžku.⁵ Z lekárskeho hľadiska materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím 6 týždňov odo dňa pôrodu. Zámerom zákonnej úpravy je predovšetkým ochrana zdravotného stavu ženy v súvislosti s vysokým stupňom tehotenstva a následným pôrodom. Z uvedeného vyplýva, že žena sa do svojho zamestnania nemôže vrátiť skôr ako po uplynutí šiestich týždňov po pôrode, a to dokonca ani v prípade, že by sa o tom žena a jej zamestnávateľ dohodli.

Žena nastupuje na materskú dovolenku spravidla od začiatku 6. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu⁶, najskôr však od začiatku 8. týždňa pred týmto dňom. V tomto prípade zamestnankyni patrí materská dovolenka po zákonom ustanovenej dobe. Pokiaľ by nastala situácia, že odborný lekár určí žene rizikové tehotenstvo, t.j. musí prestať pracovať ešte skôr ako jej umožňuje zákonná úprava nástup na materskú dovolenku, zamestnankyňa je považovaná za práceneschopnú a patrí jej nemocenské ako dávka nemocenského poistenia.

⁵ Dohovor MOP č. 102 o minimálnych normách sociálneho zabezpečenia ustanovuje minimálnu dĺžku materskej dovolenky v rozsahu 12 týždňov

⁶ Pozn.: očakávaný deň pôrodu vypočíta na začiatku tehotenstva odborný lekár – gynekológ/pôrodník a zapíše tento deň do tehotenskej knižky nastávajúcej matky

Zákonník práce pamätá aj na prípady, keď očakávaný termín pôrodu sa posunie a dieťa sa narodí pred týmto termínom. Pokiaľ žena vyčerpá menej ako 6 týždňov materskej dovolenky pred pôrodom, pretože pôrod nastal skôr ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu na ňu až do uplynutia 34 týždňov, resp. v osobitných prípadoch 37 alebo 43 týždňov. To znamená, že zákonom stanovená maximálna dĺžka materskej dovolenky sa tejto žene z dôvodu skoršieho pôrodu neskracuje. Ak však žena vyčerpá menej ako 6 týždňov materskej dovolenky pred pôrodom z iného dôvodu (napr. stále pracuje, lebo sa cíti dobre a tehotenstvo ju neobmedzuje vo výkone činnosti), poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu, ale len do uplynutia 28 týždňov, resp. v osobitných prípadoch 31 alebo 37 týždňov. Táto právna úprava má zamedziť prípadu, keby si žena napríklad z nejakých osobných dôvodov chcela neskorším nástupom na materskú dovolenku predĺžiť trvanie materskej dovolenky po narodení dieťaťa. Pre úplnosť treba dodať, že existovala právna úprava, v zmysle ktorej zamestnankyni sa nekrátilo čerpanie materskej dovolenky aj pri neskoršom nástupe, ak k tomuto nástupu dal súhlas lekár. Platná právna úprava túto výnimku nepozná.

Pozitívne treba hodnotiť snahu o obdobné právne postavenie osoby, ktorá prevzala dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu s postavením biologického rodiča. Podľa § 169 ods. 1 Zákonníka práce, nárok na materskú dovolenku, resp. na jej roveň postavenú rodičovskú dovolenku muža (ďalej len „rodičovská dovolenka muža“) má aj zamestnankyňa a zamestnanec, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

V týchto prípadoch sa materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka muža poskytuje odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Pozitívne treba hodnotiť možnosť čerpania tejto dovolenky do troch rokov veku dieťaťa, nakoľko v pôvodnom znení Zákonníka práce bola táto doba obmedzená iba na osem mesiacov veku dieťaťa. Aj táto právna úprava je odrazom snahy podporiť náhradnú starostlivosť o dieťa.

Nakoľko pojem materstvo sa viaže priamo na ženu, naša platná právna úprava pojem materská dovolenka u muža nepozná. „V súlade so smernicou 96/34/ES sa zakotvuje rodičovská dovolenka tak, aby nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu starostlivosti o dieťa mohol vzniknúť nielen matke, ale aj otcovi.“⁷ V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi rodičovská dovolenka v zmysle materskej dovolenky ženy, t. j. rodičovská dovolenka muža,

⁷ BARANCOVÁ, H. et al.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s.342

ak sa muž stará o narodené dieťa. Pojem rodičovská dovolenka muža je v tejto súvislosti synonymom materskej dovolenky ženy. V tomto prípade však nemôže ísť o akéhokoľvek muža, ale tento muž musí byť otcom dieťaťa. Nie je rozhodujúce, či ide o manžela alebo iného muža, ktorý je však rodičom dieťaťa. Čerpanie rodičovskej dovolenky muža prichádza do úvahy, ak sa muž stará o narodené dieťa.

Materskú dovolenku, resp. rodičovskú dovolenku u muža, nemôže žena a muž čerpať súčasne, ale môže ju čerpať len jeden z nich. To znamená, že buď žena čerpá materskú dovolenku alebo muž čerpá rodičovskú dovolenku muža.

III. Rodičovská dovolenka

Rodičovská dovolenka je inštitútom pracovného práva, ktorý má slúžiť najmä na prehlbenie starostlivosti o dieťa a ktorý nahradil inštitút ďalšej materskej dovolenky. Tento inštitút je zakotvený v Zákonníku práce v súlade so smernicou Rady 96/34/ES o rodičovskej dovolenke. V zmysle tejto smernice zamestnankyňa a zamestnanec má individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo prevzatia dieťaťa do náhradnej starostlivosti s cieľom zabezpečiť starostlivosť o toto dieťa počas obdobia najmenej troch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov. Smernica chápe toto právo ako právo neprenosné, čím zdôrazňuje rovnosť príležitosti a rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

Keďže rodičovská dovolenka spravidla nasleduje za materskou dovolenkou (rodičovskou dovolenkou u muža), zamestnankyňa (zamestnanec) sa môže rozhodnúť, či po čerpaní materskej dovolenky opätovne nastúpi do práce alebo ešte zotrvá doma so svojim dieťaťom. Rovnako ako materská dovolenka aj rodičovská dovolenka je jednou z dôležitých osobných prekážok v práci, pri ktorej je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť v práci a oprávnenej osobe nepatrí mzda a ani náhrada mzdy, ale dávka štátnej sociálnej podpory – rodičovský príspevok.

Rodičovskú dovolenku možno čerpať do 3 rokov veku dieťaťa. Je to základná výmera rodičovskej dovolenky, ktorá v osobitnom prípade môže byť aj dlhšia. Dlhšiu rodičovskú dovolenku Zákonník práce priznáva v prípade, ak ide o starostlivosť o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim si osobitnú zdravotnú starostlivosť. V tomto prípade je zamestnávateľ povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku žene a mužovi až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši 6 rokov veku.⁸

⁸ Zákonník práce v pôvodnom znení ustanovoval, že nárok na rodičovskú dovolenku má

- žena a muž do troch rokov veku dieťaťa,

- žena alebo muž do šiestich rokov veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.

V danom prípade práve pri starostlivosti o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom bola vylúčená súčasná starostlivosť o dieťa matky a otca. Túto legislatívnu vadu odstránila jedna z noviel Zákonníka práce.

Na rozdiel od materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky muža, v prípade rodičovskej dovolenky, nárok na rodičovskú dovolenku má žena – matka a aj muž – otec. To znamená, že rodičovskú dovolenku do 3 rokov veku dieťaťa, resp. do 6 rokov veku dieťa môžu čerpať aj súčasne, ak o to požiadajú. Ak napr. žena a muž pracujú u toho istého zamestnávateľa a obaja súčasne požiadajú o čerpanie rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť. Z hľadiska hmotného zabezpečenia treba poznamenať, že nárok na rodičovský príspevok má na základe dohody iba jeden z nich.⁹ Druhý rodič má síce podľa Zákonníka práce právo na rodičovskú dovolenku, t.j. na pracovné voľno, ktoré však môže byť len neplateným pracovným voľnom. Ide o prekážku v práci na strane zamestnanca s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy s garanciou udržania pracovného pomeru.

Rodičovská dovolenka sa nemusí čerpať vcelku. Zákonník práce ustanovuje, že táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič požiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac. To znamená, že právna úprava nevyklučuje možnosť zamestnanca alebo zamestnankyne po vyčerpaní časti rodičovskej dovolenky, o ktorú požiadali, nastúpiť do zamestnania na určitú dobu a následne požiadať o poskytnutie zostatkovej nevyčerpanej rodičovskej dovolenky. Zostatkovú rodičovskú dovolenku, ktorú rodič nevyčerpal do troch rokov dieťaťa, možno po dohode so zamestnávateľom vyčerpať najneskôr do 5 rokov veku dieťaťa, pri starostlivosti o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do 8 rokov veku dieťaťa. Tento časový priestor čerpania rodičovskej dovolenky rozšírila jedna z noviel Zákonníka práce v snahe podporiť ekonomickú aktivitu rodičov.

Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas 2 týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do 1 roka veku dieťaťa.

Rovnako ako pri materskej dovolenke, podpora náhradnej starostlivosti sa odráža aj pri rodičovskej dovolenke. Rodičovská dovolenka v týchto prípadoch sa neposkytuje do troch rokov veku dieťaťa, ale sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky muža alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. To znamená, že pri náhradnej starostlivosti sa rodičovská dovolenka poskytuje až do 6 rokov veku dieťa, aj keď ide o zdravé dieťa, samozrejme maximálne po dobu troch rokov. Tejto právnej úprave zodpovedá aj právna úprava rodičovského príspevku. Ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky muža alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Je diskutabilné, či

⁹ § 3 ods.5 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov

v tomto prípade maximum veku dieťaťa, vzhľadom na jeho nepriaznivý zdravotný stav, nemalo byť predĺžené.

IV. Peňažné nároky počas materskej a rodičovskej dovolenky

Materská a rodičovská dovolenka patria medzi dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca, počas ktorých nedochádza k výkonu práce a preto zamestnanec nemá nárok na mzdu a ani na náhradu mzdy.

Strata príjmu a nedostatok finančných prostriedkov sú aj príčinou, prečo mladí ľudia odkladajú príchod svojho potomka na neskôr, a to aj za cenu možných zdravotných rizík ženy, ktoré sú spojené s tehotenstvom vo vyššom veku. Mladí ľudia nie sú v súčasnej dobe dostatočne finančne zabezpečení, vynakladajú značné finančné prostriedky na bývanie, zadlžujú sa aj na niekoľko desiatok rokov, a práve táto ich zlá ekonomická situácia ich odrádza od založenia si rodiny. Náklady na výchovu detí neustále narastajú a rodičmi sú často vnímané ako neúnosná finančná záťaž. Túto situáciu zmiernuje poskytovanie dávok, resp. príspevkov sociálneho zabezpečenia, ktoré sú dôležitým zdrojom príjmov najmä pre rodiny v ranom veku dieťaťa. Štát sa touto formou snaží zmierniť rozdiely v životnej úrovni domácnosti bezdetných občanov a rodičov, ktorí vynakladajú svoj čas i prostriedky na výchovu ďalšej generácie. Preto je aj prevažná časť rodinných dávok spojená s narodením dieťaťa a so starostlivosťou o dieťa v období jeho prvých rokov života. Ide o obdobie, kedy je často rodina zabezpečená len jedným pracovným príjmom z dôvodu starostlivosti o dieťa. Vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti, a to práve u mladých ľudí, aj tento príjem často absentuje. Všetky tieto skutočnosti zdôrazňujú význam hmotného zabezpečenia mladých rodím dávkami sociálneho zabezpečenia.

Zamestnanec je po dobu trvania týchto dôležitých osobných prekážok v práci finančne zabezpečený a to počas materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky muža dávkou nemocenského poistenia – materským a počas rodičovskej dovolenky dávkou štátnej sociálnej podpory – rodičovským príspevkom.

Úroveň sociálneho zabezpečenia pre muža a ženu po dobu čerpania materskej a rodičovskej dovolenky je rovnaká (pohlavne neutrálna).

Materské

Počas materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky muža, poskytuje materské Sociálna poisťovňa. Právnu úpravu tejto dávky zakotvuje § 48 až § 53 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení). Aby oprávnená osoba – žena ako zamestnankyňa mala nárok na materské, musí spĺňať podmienku tehotenstva a v posledných dvoch rokoch pred pôrodom musí byť nemocensky poistená najmenej 270 dní. Rovnakú dobu nemocenského poistenia musí spĺňať aj muž ako zamestnanec.

Účelom poskytovania materského je kompenzácia straty základného zdroja príjmu (príjmu zo zárobkovej činnosti) ako bezprostredného následku dočasného

prerušenia práce v súvislosti s pôrodom a nadväzujúcou starostlivosťou o narodené dieťa.

Výška dávky poskytovaná oprávnenej osobe môže byť rozdielna, pretože rozhodujúci je denný vymeriavací základ oprávnenej osoby. V rámci noviel zákona o sociálnom poistení sa postupne zvyšovala percentuálna sadzba materského z pôvodných 55 % na 60 % a v súčasnosti táto dávka nemocenského poistenia patrí vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu. Materské sa poskytuje za kalendárne dni. Pre rok 2014 po prepočte vychádza maximum sumy materského za mesiac (za 31 dní) 800 eur. Aj keď dávky nemocenského poistenia nie sú priamo ohraničené maximom, ich maximálna hranica závisí od maximálneho denného vymeriavacieho základu. Od 1. januára 2013 sa „maximum vymeriavacieho základu upravilo na 5-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve zistenej Štatistickým úradom SR v rozhodujúcom období, denný vymeriavací základ na určenie výšky dávky nemocenského poistenia, teda aj na určenie materského, nesmie byť vyšší ako denný vymeriavací základ určený z 1,5-násobku priemernej mesačnej mzdy“.¹⁰

Sociálna poisťovňa materské nevypláca automaticky, ale je potrebné si o túto dávku písomne požiadať prostredníctvom tlačiva Sociálnej poisťovne „Žiadosť o materské“. Na tlačive lekár (gynekológ) v tehotenskej poradni, a to spravidla v 32. týždni tehotenstva, uvedie aj dátum očakávaného dňa pôrodu. V prípade, že si chce poistenkyňa uplatniť nárok na materské z viacerých nemocenských poistení, lekár vystaví žiadosť osobitne pre každé z nich.

Rodičovský príspevok

Počas rodičovskej dovolenky patrí oprávnenej osobe rodičovský príspevok ako dávka štátnej sociálnej podpory, ktorú upravuje zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rodičovský príspevok je poskytovaný bez ohľadu na účasť na poistení ako aj bez ohľadu na výšku príjmu, ide teda o netestovanú dávku. Touto dávkou štát prispieva rodičovi na zabezpečovanie riadnej starostlivosti o dieťa do 3 rokov veku, resp. do 6 rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom. Tendencia podporiť náhradnú starostlivosť sa prejavila okrem rodičovskej dovolenky v Zákonníku práce aj v tomto zákone, ktorý na rozdiel od pôvodnej právnej úpravy rodičovského príspevku rozšíril okruh oprávnených osôb o osobu, ktorá zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa do šiestich rokov veku aj ak ide o zdravé dieťa. V danom prípade musí ísť o dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osobe. Rodičovský príspevok vypláca úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

¹⁰ MATLÁK, J.: *Zásadné legislatívne úpravy v poisťovacom systéme*. In *Legislatívne zmeny v Zákonníku práce v rokoch 2011 – 2013*. 1. Vyd. – Bratislava: Merkury, 2013. s.70. ISBN 978-80-89458-26-4

príslušný podľa miesta trvalého alebo prechodného pobytu oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky.

Poberateľ rodičovského príspevku môže byť, ale nemusí byť, ekonomicky činný. V súlade s európskymi tendenciami nastala totiž v úprave rodičovského príspevku zásadná zmena spočívajúca v tom, že u poberateľa tejto štátnej dávky sa výkon ekonomickej činnosti neobmedzuje. Tento výkon môže byť realizovaný akýmkoľvek spôsobom, t. j. oprávnená osoba môže byť v pracovnom pomere, môže vykonávať činnosť na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov), môže podnikat' a zároveň poberať rodičovský príspevok.

V porovnaní s materským, výška rodičovského príspevku je jednotná a nezávisí od predchádzajúceho príjmu oprávnenej osoby. Výška rodičovského príspevku a to bez ohľadu na počet detí (okrem dvojčiek, trojičiek ...) sa od 1. januára 2014 mierne zvýšila, a to na 203,20 eur mesačne¹¹. Oproti roku 2013 je to viac v prepočte o 3,60 eur na mesiac.¹²

Pokiaľ však oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dve a viac súčasne narodených detí, rodičovský príspevok je vyšší, nakoľko sa v tomto prípade zvyšuje o 25 % na každé ďalšie dieťa, ktoré sa narodilo súčasne s dieťaťom.

V ostatnom období v rámci práva sociálneho zabezpečenia sa kladie dôraz na plnenie povinnosti zabezpečiť starostlivosť o deti s dôrazom na zabezpečenie plnenia povinnej školskej dochádzky, čo treba hodnotiť pozitívne. V súvislosti s touto požiadavkou zákon o rodičovskom príspevku kráti výšku rodičovského príspevku a rodičovi sa poskytne len 50% zákonom stanovenej sumy rodičovského príspevku.. Rodičovský príspevok v tejto výške sa poskytne rodičovi, ktorý nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jeho starostlivosti. Za nedbanie o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky sa považuje, ak dieťa neospravedlnene vynechá viac ako 15 vyučovacích hodín v mesiaci¹³, pričom toto neplnenie povinnej školskej dochádzky trvá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace. Rodičovský príspevok sa zníži na podnet riaditeľa školy, ktorý oznámi príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny riadne neplnenie povinnej školskej dochádzky dieťaťa. Rodičovský príspevok sa v tejto zníženej sume poskytuje najmenej počas troch kalendárnych mesiacov od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom škola oznámenie uskutočnila.

¹¹ Pozn.: za rok.2013 bola výška rodičovského príspevku 199,60 eur

¹² Podľa zákona o rodičovskom príspevku sa rodičovský príspevok povinne zvyšuje vždy k 1. januáru kalendárneho roka, a to o rovnaké percento, o aké sa smerom nahor k 1. júlu predchádzajúceho roka zvýšilo životné minimum. Sumy životného minima sa od 1. júla 2013 zvýšili o 1,8 %.

¹³ § 5 ods. 1 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Na rozdiel od rodičovskej dovolenky, ktorú môže čerpať naraz aj obaja rodičia, rodičovský príspevok dostane len jeden z rodičov. Vyplýva to z ustanovenia § 3 ods. 5 zákona o rodičovskom príspevku, podľa ktorého, ak je viac oprávnených osôb, nárok na rodičovský príspevok má len jedna oprávnená osoba určená podľa ich dohody. Rodičovský príspevok môže striedavo poberať matka i otec. O rodičovský príspevok však nemusí požiadať ani jeden z rodičov.

Starostlivosť muža je koncipovaná skôr ako náhradná a výnimočná. Na Slovensku tvoria muži celodenne starajúci sa o malé deti zhruba 1% z osôb starajúcich sa doma o malé deti. Najpresnejšie údaje, ktoré sú k dispozícii a ktoré vypovedajú o starostlivosti o malé deti otcom, sú založené na dátach o počte poberateľov rodičovského príspevku, ktoré môže poberať buď matka, alebo otec dieťaťa. Podľa údajov v ostatných rokoch veľmi pozvoľna pribúda otcov, ktorí poberajú rodičovský príspevok. No v 99 % prípadov však rodičovský príspevok stále poberajú ženy.

Rodičovský príspevok sa vypláca za celý kalendárny mesiac, aj keď sa podmienky nároku na tento príspevok splnili len za časť kalendárneho mesiaca. Ak vznikne v priebehu mesiaca nárok na materské, oprávnená osoba bude mať nárok na rodičovský príspevok za tento mesiac, lebo splnila podmienky nároku len za časť kalendárneho mesiaca.

Rodičovský príspevok sa vypláca vždy mesačne pozadu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom oprávnená osoba splnila podmienky nároku na rodičovský príspevok. O rodičovský príspevok je možné žiadať maximálne 6 mesiacov spätne.

Rodičovský príspevok sa neposkytne ani jednej oprávnenej osobe, pokiaľ aspoň jednej z nich vznikol nárok na materské, nakoľko sa uplatňuje zásada, podľa ktorej materské má prednosť pred rodičovským príspevkom. To znamená, že v prípade, že žena otehotnie a poberá rodičovský príspevok na staršie dieťa, nárok na rodičovský príspevok jej zanikne okamihom vzniku nároku na materské.

Súbeh nároku na materské a rodičovský príspevok nie je úplne vylúčený. Ide o prípad závislý od výšky materského. Ak rodič má nárok na materské, ktorého výška v kalendárnom mesiaci je nižšia než je výška rodičovského príspevku, rodičovský príspevok sa vypláca vo výške rozdielu medzi rodičovským príspevkom a materským. V tomto prípade teda rodič dostane materské a súčasne aj rodičovský príspevok a to vo výške rozdielu medzi výškou rodičovského príspevku a výškou materského.

Konanie o rodičovskom príspevku sa začína na základe písomnej žiadosti alebo žiadosti podanej elektronickými prostriedkami podpísanej zaručeným elektronickým podpisom, ktorá obsahuje meno, priezvisko, dátum narodenia, rodné číslo, ak je pridelené, a adresu pobytu oprávnenej osoby a dieťaťa, na ktoré sa uplatňuje nárok na rodičovský príspevok. Na výzvu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny oprávnená osoba doplní ďalšie nevyhnutné údaje potrebné na konanie o nároku na rodičovský príspevok.

V. Záver

Materská dovolenka je najvýznamnejším prostriedkom ochrany priebehu tehotenstva a zdravého vývoja dieťaťa v prvých týždňoch jeho života. Jej účelom je predovšetkým zabezpečiť zamestnankyni pracovné voľno, aby mohla v zdraví prežiť posledné týždne tehotenstva a v pokoji sa pripraviť na pôrod, zotaviť sa po pôrode a poskytnúť novorodencovi v prvých mesiacoch života tú najlepšiu starostlivosť. Rodičovská dovolenka slúži najmä na prehĺbenie starostlivosti o malé dieťa.

Materská a rodičovská dovolenka je podľa môjho názoru najkrajším obdobím v živote rodičov, pretože zahŕňať dieťa láskou a tráviť s ním každú chvíľku je úžasné, a to nielen v očiach matky, ale i otca dieťaťa. Dieťa veľmi rýchlo rastie a čas veľmi rýchlo plyní.

Summary

Maternity leave is the most important means of protection during pregnancy and healthy child development during the first weeks of his life. Its purpose is primarily to ensure employee time off in order to survive in good health the last few weeks of pregnancy and the room to prepare for childbirth, recover from childbirth and provide their baby in the first few months of life the best care. Parental leave is used mainly to improve the care for a young child.

Diverzifikácia rodinných foriem v odraze pracovnoprávných vzťahov

Jana Žulová¹

I. Rodina ako hodnota v práve

„Časť Zákonníka práce upravujúca materstvo a rodičovstvo a práva s tým spojené podporujú hodnoty, ktoré presahujú rámec pracovnoprávných vzťahov...“

H. Barancová²

Dovolíme si doplniť, že nejde len o podporu týchto hodnôt, ale sú to aj hodnoty pracovným právom priamo chránené a akcentované. Pracovnoprávna úprava materstva a rodičovstva má axiologické a teleologické pozadie objektivizujúce hodnotu individuálnu, skupinovú i spoločenskú. Touto hodnotou s interdisciplinárnym charakterom je rodina. Význam samotných hodnôt, ich chápanie a napĺňanie je daný samotným ľudským konaním, ktoré je premenlivé. Konštituovanie hodnôt je tak procesom vyvíjajúcim sa i meniacim. I hodnota ako je rodina prechádza svojou transformáciou, je ovplyvňovaná a pretváraná rozličnými sociálnymi, právnymi i ekonomickými skutočnosťami.

II. Diverzifikácia rodinných foriem

Nastavenie právnych normatífov regulácie, podporovania a ochrany rodiny má v podmienkach Slovenskej republiky podobu strategicky a komplexne spracovaného dokumentu. Koncepcia štátnej rodinnej politiky bola prijatá vládou Slovenskej republiky uznesením č. 389 dňa 4. júna 1996 a reagujúc na meniace sa spoločenské pomery bola doplnená dodatkom s názvom *„Aktualizácia štátnej rodinnej politiky na roky 2004 až 2006.“*³ Ide o všeobecne formulovaný a strate-

¹ JUDr. Jana Žulová, Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

² BARANCOVÁ, H.: Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov. In: H. BARANCOVÁ (ed.): *Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov*. Bratislava: SPRINT dva, 2011, s. 24-25. ISBN 978-80-89393-50-3.

³ Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 1091 zo 16. novembra 2004. Znenie je dostupné na: <http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=192>. [Cit. 29. 4. 2013]

gicky orientovaný súbor cieľov týkajúci sa rodiny a rodinného správania explicitne uznávajúc (okrem iných):

- princíp rovnosti prístupu k rodičom, bez ohľadu na právnu formu rodiny, založený na zamedzení zvýhodňovania určitej formy rodiny na úkor inej formy
- princíp otvorenosti a prístupnosti k zmenám, ktorý si vyžaduje komplexnú analýzu sociálno-ekonomických podmienok života rodín, demografických a hodnotových aspektov správania.

Osemročné obdobie neaktualizovania Koncepcie štátnej rodinnej politiky by malo predstavovať a deklarovať nadčasovosť v nej obsiahnutých princípov a ideí.⁴ Pre ich cielenú a hlavne efektívnu adresnú realizáciu a aplikáciu v praxi je kľúčové identifikovať rodinné správanie súčasnej spoločnosti, t. j. vymedziť objekt rodinnej politiky v dôsledku súčasných demografických procesov ovplyvnených aj zmenami na trhu práce a technologickým rozvojom. Ako konštatuje E. Kvapilová „*prevažujúci názor (ideológia rodiny, t. j. pohľad na to čo je a čo nie je normálna rodina) v danej spoločnosti má výrazný vplyv na tvorbu, spoločenskú akceptáciu a politickú podporu konkrétnych opatrení, ktoré sa chápu ako súčasť rodinnej politiky.*“⁵

Všeobecná úspešnosť koordinovanej a koherentnej rodinnej politiky je podmienená akceptovateľnosťou variabilných modelov rodinného správania, ktoré si našli svoje miesto aj v slovenskej realite. Kým pred rokom 1989 bola pre slovenské prostredie charakteristická realizácia a reprodukcia univerzálneho rodinného modelu muža (manžela) – živateľa rodiny (*tzv. model male-bread winner*) prostredníctvom pronatalitných opatrení a systému rôznych sociálnych istôt, v súčasnosti už muži nemajú výhradnú zodpovednosť za príjem domácnosti a ženy už nie sú jediné poskytovateľky (neplatenej) domácej práce a starostlivosti o deti.⁶ Len na okraj dopĺňame, že takýto model rodiny nie je v skutočnosti modelom existujúcim príliš dlhú dobu a bol typický hlavne pre 19. storočie, keď vystriedal model rodiny, ktorej súdržnosť bola založená predovšetkým na spoločnom majetku a ekonomických vzťahoch závislosti.

⁴ Poznámka autorky: Je potrebné doplniť, že aj keď Koncepcia štátnej rodinnej politiky nebola aktualizovaná priamo, toto tvrdenie nemá absolútnu platnosť, pokiaľ ide čiastkové ciele v nej obsiahnuté. Napríklad strategické direktívy na zlepšenie zdravia a vývoja detí a dorastu obsahuje Národný program starostlivosti o deti a dorast na roky 2010 až 2015 (uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 192 z 26. marca 2008). Ďalej oblasť harmonizácie pracovného a rodinného života bola rozpracovaná v Návrhu opatrení na zosúladenie rodinného pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010 (uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 560/2006).

⁵ KVAPILOVÁ, E.: Rodinná politika (15. kapitola). IN: STANEK, V. a kol.: *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint – vфра, 2006, s. 241 – 255..

⁶ Pozri tiež: TYDLITÁTOVÁ, G.: *Analýza právnych noriem vo vzťahu k novým rodinným formám*. IN: LUBELCOVÁ, G. (ed.): *Inovácie v sociálnych a verejných politikách. Problémy konceptualizácie a nových nástrojov*. Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského v Bratislave, 2011, s. 66- 82.

Spoločným znakom súčasných modelov rodinného správania je menšia predvídateľnosť a väčšia heterogenosť, a aj keď dominantou zostáva rodina založená manželstvom, ktoré je stále preferovanou hodnotou, hegemonia tejto „tradičnej nukleárnej rodiny“ už nie je neotrasiteľná. Neexistuje krajina, v ktorej by nedošlo k poklesu sobášnosti a súčasne zvyšovaniu veku pre uzavretie prvého manželstva.⁷ V rámci slovenského sociálneho prostredia môžeme nájsť nasledujúce modely rodinného správania. Typom rodinných domácností sú *úplné dvojrodičovské rodiny* so závislými deťmi, bez závislých detí a bez akýchkoľvek detí, pričom môžu byť zosobášené (manželská dvojica), ale aj faktické (kohabitujúca partnerská dvojica bez sobáša). Ďalšiu formu rodinného správania predstavujú neúplné, čiže *jednorodičovské rodiny*, či už so závislými alebo s už zaopatrenými deťmi. A nakoniec je to skupina *opätovne založených, resp. rekonštruovaných rodín*, ktoré majú svoje pomenovania odrážajúce spôsob ich vzniku, štruktúry alebo hodnotiaceho kritéria, tzv. *patchwork families*. Môže ísť o:

1. *Opakované rodiny (remarried families)* – kde jeden z partnerov už bol v manželskom zväzku a môže, ale nemusí mať vlastné deti. Ďalším a častým variantom tejto rodinnej formy, vzhľadom na pretrvávajúce zverovanie starostlivosti o deti po rozvode ženám, je *rodina s nevlastným otcom (stepfather families)*.
2. *Zmiešané, duálne rodiny (dual families, blended)* – nová rodina vzniká spojením partnerov, ktorí už majú za sebou predchádzajúce manželstvo a do novej rodiny privádzajú aj deti z pôvodného manželstva.
3. *Pokračovacie rodiny*, ktorých vznik je dôsledkom uzavretia nového manželstva z dôvodu smrti alebo rozvodu jedného z rodičov.⁸

Pre úplnosť dodávame, že nie je vylúčené, aby spoločnú domácnosť a rodinný život v nej viedli aj partneri rovnakého pohlavia.⁹

Vyššie citované princípy slovenskej rodinnej politiky neboli vybrané z celého súboru princípov deklarovaných v koncepcii štátnej rodinnej politiky náhodne, ale skôr s poukázaním na primárny a veľmi dôležitý smer, ktorým sa slovenská rodinná politika má uberať. Aj keď sa na úrovni koncepcie štátnej rodinnej politiky deklaruje rovnocenný prístup k rodinám zosobášených aj nezosobášených partnerov a neznevýhodňovanie jednej formy rodiny na úkor inej, v legislatívnej praxi figurujú už menej liberálne postupy. Formálne za jedinú právne uznanú for-

⁷ Pozri bližšie: VAN DE KAA, D. J.: *The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries*. Paper presented at the Sixth Welfare Policy Seminar of the National Institute of Population and Social Security, Tokyo, Japan, 29 January 2002. Dostupné na: http://www.ipss.go.jp/webj-ad/webjournal.files/population/2003_4/kaa.pdf. [Cit. 29. 4. 2013]

⁸ Spracované podľa: BODNÁROVÁ, B. a kol.: *Východiská a výzvy pre vypracovanie štátnej rodinnej politiky. Záverečná výskumná správa*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 16 až 19.

⁹ K tomu pozri: ŽULOVÁ, J.: *Právo na manželstvo a rodinu v pracovnoprávných vzťahoch v kontexte judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva*. In: Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi II. diel: Trnavské právnické dni: [20.-21.9.2012], Trnava. – Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2013. ISBN 978-80-8082-5874, s. 1126-1135.

mu rodinného spolužitia slovenský právny poriadok naďalej považuje len rodinu založenú manželstvom. Zamerali sme sa preto na skúmanie liberálnosti a akcentovanie rôznych modelov rodinného správania v pracovnoprávných vzťahov.

III. Modely rodinného správania akcentované ustanoveniami Zákonníka práce

Rastúcu participáciu osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce majú za následok dve prirodzené potreby. Snaha zabezpečiť svoju rodinu po ekonomickej stránke (v súčasnosti) nevyhnutným dvoj-príjmovým modelom rodiny s cieľom udržania jej dôstojnej životnej úrovne. A potreba sociálneho i kariérneho uplatnenia získaných vedomostí a zručností v pracovnom kolektíve. Plynulý výkon práce u zamestnancov s rodinnými povinnosťami ovplyvňuje a niekedy aj komplikuje ich zodpovednosť a z nej vyplývajúce povinnosti vo vzťahu k rodine. Tento stav pracovné právo zohľadňuje v koncepte nazvanom zosúladovanie pracovného a rodinného života a garanciou určitých minimálnych opatrení zabezpečuje aj jeho realizáciu. Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, ďalej len Zákonník práce) vo viacerých svojich ustanoveniach priznáva oprávneným subjektom t.j. zamestnancom starajúcim sa o deti a o iných členov najbližšej rodiny subjektívne práva prihliadajúc na túto ich starostlivosť.¹⁰ Na aké modely rodinného správania sa viažu tieto pracovnoprávne nároky?

A. Manželstvo zamestnanca

Ponímanie manželstva ako najčastejšieho spôsobu založenia rodinného života nachádza svoju právnu odozvu v niekoľkých ustanoveniach Zákonníka práce. Hneď v úvode, v základných zásadách, Zákonník práce upravuje všeobecne zákaz diskriminácie fyzických osôb (uchádzačov o zamestnanie) z dôvodu manželského stavu, pričom takéto konanie na základe ustanovenia § 13 ods.1 Zákonníka práce nedovoľuje ani ďalej, v rámci už existujúcich pracovnoprávných vzťahov.

Sobáš, ako výhradný spôsob uzavretia manželského zväzku (podľa slovenského právneho poriadku) sa premieta do povinnosti zamestnávateľa umožniť zamestnancovi účasť na svojej vlastnej svadbe a na svadbe svojich najbližších príbuzných. Do sféry pracovného pomeru zamestnanca zasahuje samotný svadobný obrad ako akceptovaná dôležitá osobná prekážka v práci. Vydaj zamestnankyne alebo ženba zamestnanca, t. j. účasť na vlastnej svadbe zamestnanca, zakladajú povinnosť zamestnávateľa poskytnúť im pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa. Nárok na pracovné voľno tiež v rozsahu jedného dňa, ale už bez náhrady mzdy, majú aj rodičia z dôvodu účasti na svadbe svojho dieťaťa a zamestnanci v súvislosti so svadbou svojho rodiča. (ustanovenie § 141

¹⁰ Pozri tiež: BARINKOVÁ, M., ŽOFČINOVÁ, V.: *Social Status of an Employee in the Context of Social Legislation*. In: *Ius et Administratio*, č. 2/2013, s. 4 – 15. ISSN 2300-4797. Dostupné na: <http://iusetadministratio.eu/zeszyty-naukowe-423.html>.

ods. 2 písm. e) Zákonníka práce). Predpokladom reálnej využiteľnosti poskytnutia pracovného voľna je skutočnosť, že svadba zasiahne do pracovnej zmeny zamestnanca. Ak sa svadba zamestnanca konala v sobotu a zamestnanec v tento deň nepracuje, zamestnanec nemá nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnancovi nepatrí pracovné voľno s náhradou mzdy ani deň vopred, ani deň po svadbe.

Nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy spolu v rozsahu troch dní patrí zamestnancovi v prípade úmrtia manžela (§ 141 ods. 2 písm. d) bod 1. Zákonníka práce). Pre komplexnosť a súvislosť dodávame, že pokiaľ sa chce zamestnanec zúčastniť pohrebu svojho druha, družky (pričom musia spĺňať podmienku spolužitia v spoločnej domácnosti) má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva aj pohreb (§ 141 ods. 2 písm. d) bod 3. Zákonníka práce). Nepomer medzi rozsahom dní, ktoré priznáva Zákonník práce zamestnancovi pri úmrtí manžela, a ktorý priznáva zamestnancovi pri úmrtí druha, družky, môže zamestnávateľ dobrovoľne kompenzovať poskytnutím ďalšieho pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, podľa vlastného uváženia (§ 141 ods. 3 Zákonníka práce), prípadne aj právnym nárokom vyplývajúcim z uzavretej kolektívnej zmluvy.

Existencia manželského zväzku za života zamestnanca zohráva úlohu aj po jeho smrti. V súlade s ustanovením § 35 ods. 1 Zákonníka práce, *ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezaničajú, ale do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti*. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet. Partneri – druh, družka spoločne hospodáriaci a starajúci sa o spoločnú domácnosť musia svoje nároky z pracovného pomeru v tomto prípade vyriešiť v rámci dedičského konania, čo pre nich pri neexistencii závetu znamená vždy nižšie nároky z pracovného pomeru, ako keby došlo k ich priamemu prechodu na základe § 35 ods. 1 Zákonníka práce.¹¹ Prechod nárokov z pracovného pomeru po smrti zamestnanca na druha/družku podľa platného legislatívneho stavu neprichádza podľa nášho názoru do úvahy, ani keby zamestnávateľ bol natoľko tolerantný k týmto typom faktických rodinných vzťahov, že by s priamym prechodom nárokov sám súhlasil.

V súvislosti so splnením podmienky spolužitia v spoločnej domácnosti zastávame názor, že tá by sa mala vzťahovať na všetky oprávnené osoby (manžel, deti, rodičia). Vychádzame predovšetkým z účelu, ktoré ustanovenie § 35 Zákonníka práce sleduje. Priama a rýchla výplata náhrady mzdových nárokov, nečakajúc na prejednanie ostatného majetku zamestnanca v dedičskom konaní, má za cieľ

¹¹ Teoreticky bude druh/družka dediť v druhej dedičskej skupine spolu s rodičmi druha/družky (poručiťľa). Ak niet rodičov druha/družky, dedia v tretej dedičskej skupine spolu so súrodencami poručiťľa, resp. s ich deťmi.

aspoň v najbližšom období pomôcť prekonať materiálne straty rodiny v dôsledku úmrtia zamestnanca. Takouto materiálnou stratou podľa nášho názoru v najväčšej miere trpia tí, ktorí so zamestnancom zdieľali spoločnú domácnosť. Zákonná úprava očakáva (vychádza z predpokladu), že manželka, následne deti a nakoniec rodičia zamestnanca by mali žiť so zamestnancom v čase smrti v spoločnej domácnosti, aby si mohli uplatňovať nároky na náhradu mzdových nárokov z pracovného pomeru zomrelého zamestnanca, dokonca aj za predpokladu, že by nárok rodičov zamestnanca preskočil nárok jeho detí, pokiaľ zamestnanec žil v spoločnej domácnosti len so svojimi rodičmi. Ak by so zamestnancom v čase smrti v domácnosti nežil nikto (aj keď mal manžel/ku, deti a rodičov), mzdové nároky zo zaniknutého pracovného pomeru by sa stali súčasťou dedičstva. A contrario, ak v čase smrti žili so zamestnancom v domácnosti manžel/ka, deti aj rodičia, nárok na výplatu náhrady mzdových nárokov do výšky 4-násobku priemerného mesačného zárobku zomrelého zamestnanca patrí v plnom rozsahu v prvom rade manželovi/ke.

Inštitút manželstva sa dotýka aj otázky vzájomného zamestnávania manželmi, či vypomáhania v „rodinných firmách“. Novela Zákonníka práce uskutočnená zákonom č. 210/2003 Z. z. účinná od 1. júla 2003 vypustila zo znenia Zákonníka práce ustanovenie § 12, ktorým sa výslovne zakazovalo vzájomné zamestnávanie manželov, nakoľko vzťahy medzi manželmi upravuje zákon o rodine a toto ustanovenie sa v Zákonníku práce javilo ako nadbytočné. Uvedená zmena nebola verejnosťou jednoznačne pochopená ako dovoľenie vzájomného zamestnávania manželov.¹² Uzatvoreniu pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi aj naďalej bránila typická črta tohto vzťahu – nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca a inštitút bezpodielového spoluvlastníctva manželov. Len pre porovnanie možno uviesť, že české pracovné zákonodarstvo naďalej zachovalo zákaz vzájomného zamestnávania medzi manželmi na základe pracovného pomeru alebo dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 318 zákona č. 262/2006 Sb.).¹³

Kontroverzie ohľadne pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi v pozícii zamestnávateľa a zamestnanca pretrvávajú dodnes, avšak s tým rozdielom, že v odpovedi na otázku, či slovenský právny poriadok vôbec dovoľuje zamestnať svojho manžela prevláda viac-menej zhodné stanovisko v prospech dovoľenia vzájomného zamestnávania manželmi. Argumentuje sa ustanovením § 2a zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o nelegálnej práci),¹⁴ v súlade s ktorým môže byť manžel/manželka pracovne činný pre toho druhého, dokonca aj bez uzatvorenej pracovnej zmluvy alebo niektorej dohody o prácach vykonávaných

¹² MEDVEĎOVÁ, S.: *Aktuálny stav pracovnoprávnej problematiky*. In: *Via practica*, č.1/2004, s. 50.

¹³ MAŠEK, D.: *Institut manželství a zákoník práce*. IN: *Právo a rodina*. č. 6/2003, s. 10- 13.

¹⁴ Ustanovenie § 2a zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v uvedenom platnom znení je účinné od 1. júla 2006.

mimo pracovného pomeru. Kumulatívnymi podmienkami pre to, aby práca manžela/manželky bez zmluvného podkladu nebola považovaná za nelegálne zamestnávanie je:

- i) dôchodkové poistenie¹⁵ alebo poberanie dôchodku manželom/manželkou (v súlade s podmienkami podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
- ii) výkon práce pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (v súlade so zákonom č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov).¹⁶

Súčasne si splnenie podmienok legálneho zamestnávania treba vysvetľovať tak, že ak chce manžel/ka vyplácať za prácu toho druhého aj odmenu, mal by s druhou stranou založiť platne pracovnoprávny vzťah.

Zákon o nelegálnej práci neodstraňuje teoretické a aplikačné problémy súvisiace s dovoľením založiť pracovnoprávny vzťah so svojim manželom/manželkou. Ako potvrdzuje Súdny dvor EÚ v právnej veci Meeusen, vzťah subordinácie zamestnanca v pracovnom pomere voči zamestnávateľovi nemožno a priori vylúčiť len z toho dôvodu, že zamestnanec je v manželskom vzťahu so zamestnávateľom. *Osobné a majetkové vzťahy medzi manželmi, ktoré vyplývajú z manželstva, nevylučujú v kontexte organizácie podniku existenciu vzťahu podriadenosti, charakteristického pre pracovný pomer.*¹⁷ Nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca robí z pracovnoprávneho vzťahu závislý právny vzťah, ktorý je však v protikladnom rozpore s rodinnoprávnou zásadou rovnoprávnosti postavenia muža a ženy v manželskom zväzku. Tento znak pracovného pomeru ľahko môže vniesť do súkromného vzťahu medzi manželmi nežiaduce (konfliktné) prvky. Nemožno nespomenúť negatívnu stránku zamestnávania vlastného manžela/manželky prinášajúcu prelinanie pracovného a rodinného života a riskovanie životného neúspechu v oboch sférach. „Rodinné podniky“ nikdy nie sú jednoduchým pracoviskom ani pre rodinných príslušníkov, ani pre ostatných zamestnancov. Vzájomnému zamestnávaniu medzi manželmi teoreticky bráni aj existencia bezpodielového spoluvlastníctva manželov, ktorá v praktických dôsledkoch spôsobuje iracionálne vyplácanie mzdy manželovi/manželke zo spoluvlastníckych aktív nadobudnutých za trvania manželstva, ak možno takéto nakladanie so spoločnými finančnými prostriedkami (presun spoločného vlastníctva peňažných prostriedkov z jedného účtu na druhý) vôbec nazvať vyplácaním mzdy. Ako

¹⁵ Osobný rozsah dôchodkového poistenia, t. j. povinne dôchodkovo poistené osoby, vymedzuje § 15 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. V zásade pôjde o každého zamestnanca poisteného z titulu existencie pracovného pomeru, samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú povinne nemocensky poistené a dobrovoľne dôchodkovo poistené osoby.

¹⁶ K nelegálnej práci pozri: SEILEROVÁ, M.: *Právna komparácia nelegálnej práce a zamestnávania v podmienkach Slovenskej republiky, Poľska a Českej republiky*. In: *Ius et Administratio*, č. 3/2013, s. 112- 126. ISSN 2300-4797. Dostupné na: <http://iusetadministratio.eu/zeszyty-naukowe-423.html>.

¹⁷ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 8. júna 1999 vo veci C-337/97, C.P.M Meeusen proti Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep. ods. 17

upozorňuje M. Kuril odstránenie posledne menovaného problematického aspektu nie je legislatívne až tak obtiažne. Situáciu by čiastočne vyriešilo doplnenie ustanovenia § 148a Občianskeho zákonníka o možnosť na návrh manžela/ky zrušiť bezpodielové spoluvlastníctvo manželov, ak sa rozhodli pre vzájomné zamestnávanie. Pričom takýto návrh a právoplatné rozhodnutie o ňom by podmieňovalo platnosť pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzavretej medzi manželmi.¹⁸ Zrušenie bezpodielového spoluvlastníctva manželov z dôvodu ich vzájomného zamestnávania by pomohlo odstrániť aj ďalšie súvisiace problémy, ktoré konkrétne identifikujú V. Vicen a M. Kuril.¹⁹ Právnu „čistotu“ zamestnávania medzi manželmi podľa nich komplikujú aj inštitúty ako náhrada škody (škodca – manžel/ka de facto poškodzuje aj svoj majetok, k uspokojeniu nárokov poškodeného dochádza aj z jeho vlastného majetku) a daňové a odvodové povinnosti (dvojité zdaňovanie, najprv v podobe zdanenia z príjmu podnikania a následne zdaňovanie príjmu zo závislej činnosti). Zrušenie bezpodielového spoluvlastníctva z dôvodu vzájomného zamestnávania manželov by podľa nášho názoru však nedokázalo do dôsledkov eliminovať porušovanie zásady zákazu diskriminácie, ktorá je v pracovnoprávných vzťahoch medzi manželmi v súvislosti s osobnou preferenciou vlastného manžela/manželky zamestnávateľom viac-menej prítomná akosi prirodzene, aj keď v rozpore s právnymi predpismi. Na druhej strane, absolútne obmedzenie zmluvnej slobody smerom k zákazu manžela/ky v pozícii potenciálneho zmluvného partnera pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru by bolo možné kvalifikovať zas ako nepriamu diskrimináciu, t. j. zakázanú diskriminačnú formu.

B. Rodičovstvo zamestnanca bez ohľadu na legálne uznanú formu spolužitia

Je nespochybniteľné, že okamihom narodenia dieťa vzniká medzi dieťaťom a rodičom rodinný život,²⁰ ktorý si zasluhuje právnu ochranu v celej obsahovej šírke, bez ohľadu na to, aký model rodinného správania preferujú rodičia. Pokiaľ ide o starostlivosť a o výchovu o deti, je v zmysle ustanovení Zákonníka práce irelevantné, či sa o deti starajú a vychovávajú ich rodičia zosobášení, alebo či ide o kohabitujúcu (spolužijúcu) dvojicu. Zákonník práce v tomto smere prísne viaže pracovnoprávne nároky na status zamestnanca – rodiča, a tak v plnej miere akcentuje vyššie uvedené modely rodinného správania zafinované ako manžel-

¹⁸ KURIL, M.: *Ochrana rodiny v pracovnom práve (vybrané problémy)*. In: Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge. Wien: Paul Gerin, 2012. s. 33.

¹⁹ Pozri tiež: VICEN, V., KURIL, M.: *Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie* (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja). In: Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge. Wien: Paul Gerin, 2012. s. 184.

²⁰ Rozsudok ESEP z 26. mája 1994, č. 16969/90, Keegan v. Írsko, ods. 44 a 45.

ské dvojice, kohabitujúce dvojice i ako opätovne založené, resp. zrekonštruované rodiny, pokiaľ sa starajú o závislé dieťa/deti. Maximálny vek dieťaťa, ktorý je v ustanoveniach Zákonníka práce zohľadnený, a do ktorého možno hovoriť o závislosti dieťaťa na rodičovi (rodičoch) je vek 15 rokov. Systematizácia pracovnoprávných noriem akcentujúca a ochraňujúca rodičovstvo v širokom spektre modelov rodinného správania môže vyzerat' nasledovne:

- a) právne záruky dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov s povinnosťami k rodine *pred vznikom pracovného pomeru*
 - právna ochrana v rámci predzmluvných vzťahov, keď rodinné pomery uchádzača o zamestnanie majú pre zamestnávateľa predstavovať nadnesene povedané „*terra incognita*“
- b) právne záruky dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov s povinnosťami k rodine *počas trvania pracovného pomeru* :
 - vhodná úprava pracovného času podľa ustanovení § 164 a 165 Zákonníka práce
 - materská dovolenka a rodičovská dovolenka (§ 166 a nas. Zákonníka práce) vrátane garancie návratu do práce po skončení materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky
- c) právne záruky dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov s povinnosťami k rodine *v súvislosti so skončením pracovného pomeru*
 - sprísnené podmienky pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou (§ 64 Zákonníka práce) a pre okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 Zákonníka práce).

C. Osamelé rodičovstvo

Starostlivosť o dieťa len jedným z rodičov uvádzame ako model rodinného správania osobitne z dôvodu jeho narastajúcej miery. Osamelosť rodiča je dôsledkom rozvodu manželov, rozchodu partnerov, smrti jedného z rodičov dieťaťa, ale aj dôsledkom slobodného rozhodnutia pre rodičovstvo (najčastejšie materstvo) bez záväzkov k partnerovi. Životná a pracovná situácia osamelých rodičov je v porovnaní s rodinami, kde je dieťa vychovávané oboma rodičmi, zložitejšia a dostáva ich nezriedka do sociálne, ekonomicky i pracovne zraniteľnejšej pozície.

Zákonník práce osobitne zohľadňuje situáciu osamelého rodiča (zamestnanca). Podľa ustanovenia § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, sa na osamelého zamestnanca starajúceho o dieťa mladšie ako tri roky vzťahuje tzv. ochranná doba, t.j. zamestnávateľ nesmie dať osamelému zamestnancovi počas jej trvania výpoveď.²¹ Obdobne, v súlade s ustanovením § 68 ods. 3 Zákonníka práce za-

²¹ Súčasne § 64 ods. 3 Zákonníka práce ustanovuje 4 výnimky, kedy zamestnávateľ môže s osamelým zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou aj v dobe, keď sa stará o dieťa do troch rokov veku: 1. ak ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou dochádza z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou

mestnávateľ nesmie s takýmto zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer. Organizácia pracovného času osamelého zamestnanca je osobitne zohľadnená v dvoch zákonných ustanoveniach. Ustanovenie § 87 ods. 3 Zákonníka práce podmieňuje nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov jeho súhlasným prejavom vôle. Zamestnávateľ nesmie takémuto zamestnancovi rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne bez toho, aby sa s ním na tom dohodol. A v súlade s ustanovením § 164 ods. 3 Zákonníka práce podmienka osamelosti zamestnanca a starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov bráni zamestnávateľovi jednostranne nariadiť takémuto zamestnancovi prácu nadčas a pracovnú pohotovosť. Status osamelosti zamestnankyne je ďalej podmienkou pre priznanie dlhšej výmery materskej dovolenky v porovnaní so zamestnankyňou, ktorá nie je osamelá (analogicky uvedené platí aj pre osamelého muža v súvislosti s čerpaním rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce). Z 34 týždňov sa osamelej zamestnankyni predlžuje materská dovolenka na 37 týždňov.²²

Na záver

Existencia rodinných väzieb a manželstva oprávňuje uchádzača o zamestnanie v procese vzniku pracovného pomeru, a ďalej zamestnanca v priebehu trvania pracovného pomeru, ako aj pri jeho skončení, na užívanie pracovnoprávnych noriem ochraňujúcich a podporujúcich jeho sociálny (rodinný a manželský) status. Zákonník práce viaže väčšinu pracovnoprávnych nárokov na zamestnanca – rodiča, čím poskytuje liberálny priestor pre akcentovanie variabilných modelov rodinného správania, ktoré si nachádzajú svoje miesto v slovenskej spoločnosti. Len peňažné nároky v súvislosti s prechodom práv a povinností po smrti zamestnanca (§ 35 Zákonníka práce) a väčší (trojdňový) rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy pri úmrtí (§ 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce) sú spojené s manželským statusom zamestnanca a z okruhu oprávnených subjektov vylučujú kohabitujúce dvojice.

Summary

Problems of employees with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society that are taken into account in national policies. The reconciliation of paid work and unpaid care in family is common issue of family and labour market policy. The family is a value protected by labour law also. Changes in family structure, as marriage rates have fallen, increasing of re-

dohodnutého miesta výkonu práce. 2. ak sú dané dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru, 3. pre iné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, 4. ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce.

²² Pozri k tomu: ŽUJOVÁ, J.: *Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike*. In: *Ius et Administratio*, č. 3/2013, s. 127- 136. ISSN 2300-4797. Dostupné na: <http://iusetadministratio.eu/zeszyty-naukowe-423.html>.

relationships of people living in households without marriage, homosexual partnerships, single – mother (father) families, remarried families, are necessary to take into consideration and it have to be reflected also in labour law. Slovak Labour Code mostly connects claims of employment relationship with status of parent.²³

²³ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0851/12: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce.

Výber vedeckej činnosti a publikovaných prác prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc.

I. Výber vedeckej činnosti

Pôsobenie na významných pracoviskách

- Právnická fakulta, Halle, SRN, 1986, 1 týždeň
- Max-Planck-Inštitút, Mníchov, od 1.11.1990 – 30.11.1990
- Právnická fakulta, J.W. Goethe Frankfurt nad Mohanom, SRN, 1.9.1991 – 31.12.1991
- Max-Planck-Inštitút, Mníchov, SRN, 15.11.1992 – 31.12.1992
- Právnická fakulta Brémy, SRN, 20.3.1993 – 30.3.1993
- Wirtschaftsuniversität Wien, Rakúsko, 12.9.1993 – 1.12.1993
- Max-Planck-Inštitút, Mníchov, SRN, 15.11.1995 – 15.12.1995
- Právnická fakulta, Mníchov, SRN, 1.5.1998 – 31.7.1998
- Medzinárodný inštitút pre medzinárodné a európske právo Trier, SRN, jún 2002, 1 týždeň
- Medzinárodný inštitút pre medzinárodné a európske právo, Trier, SRN, jún 2004, 1 týždeň

Aktívna účasť na zahraničných konferenciách a sympóziách

1. Norimberg, SRN, 19.-25.11.1991: Menschenrechte ohne Gerechtlichkeit; príspevok: "Die Länder des Ostblocks, das Opfer des kommunistischen Experiments am historischen Kreuzungspunkt."
2. Traunkirchen, Rakúsko, 25.-27.5.1992: Wissenschaftliche Arbeitstagung
3. Tutzing, 9.-12.2.1993: Kolokvium Die Umgestaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel- und Osteuropas; príspevok: „Die Arbeitslosigkeit der Frauen in der Slowakei.“
4. Brusel, Belgicko, 9.9.1993: Der Einfluß liberalistischer Tendenzen in der Entwicklung des Arbeitsrechts der ehemalsigen kommunistischen Staaten; Liberalistische Tendenzen im Arbeitsrecht in der Slowakei. 4. Europäischer Kongreß für Arbeitsrecht und Sozialrecht. Brusel, Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, Brusel, 1993, pozícia vedúcej pracovnej skupiny a reportéra – v zborníku publikovaný abstrakt
5. Třešť, Česká republika, 1994: Ústavnoprávne základy princípu zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve. In.: Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu, Řada teoretická 138, PF MU, Brno 1994, s. 12-21. ISBN 80-210-0966-7

6. Nový Světlov v Bojkoviciach, Česká republika, 4.-6.11.1996: K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku; teoretická konferencia – In: Pracovní právo na přelomu tisíciletí. – Brno: ORAC 1996, ISBN 80-901938-5-4
7. Buenos Aires, Argentína, 22-29.9.1997: Svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, téma príspevku: Sociálne práva v právnom systéme SR
8. Zagreb, Chorvátsko, november 1998: Workes Participation in Slovakia. In: Workes Participation in Central and Eastern Europe, New Challenges and Trends, International Labour Office, 1998, s. 129-142
9. Ringberg, SRN, november 1998: Das System der sozialen Sicherheit in der Slowakischen Republik. Referát prednesený na medzinárodnom sympóziu organizovanom Medzinárodným inštitútom Maxa Plancka v Mníchove
10. Mníchov, SRN, 29.-31.5.2000 – VIII. Ost-West-Rechtstagung des Instituts für Ostrecht München – Téma konferencie: Probleme des individuellen Arbeitsrechts in der Slowakei. BARANCOVÁ, H.: Die Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik. In: (Hrsg.) RICHARDI, R.: Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa, Berlin: Berlin Verlag Arno Spitz GmbH 2000, s.139-154, ISBN 3-8305-0097-1, ISSN 0073-8492
11. Jeruzalem, Izrael, 3.-7.9.2000 – XVI. svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia – The XVI World Congress of Labour Law & Social Security, vyžiadané príspevky – národné správy (nepublikované) BARANCOVÁ, H.: The system of social security in Slovak Republic, 20 s. – zaslané generálnemu spravodajcovi, Argentína, 15.5.2000; BARANCOVÁ, H.: Konkurrenz der Vertragstypen des Arbeits-, Handels- und Zivilrecht, 15. s. – zaslané generálnemu spravodajcovi, USA, prof. Clyde Summers, pozícia panelistu
12. Štokholm, Švédsko, 4.-6.9.2002 – Európsky kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia 2002 (Labour Law Congress 2002) – vypracované dve národné správy „Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami“ a „Kolektívne zmluvy v pracovnom práve SR.“
13. Speyer, 24.-25.9.2002 – odborná konferencia „Teilhabe behinderter Menschen an der Bürgergesellschaft in Asien und Europa – Eingliederung im Sozial- und Rechtsvergleich“, organizátor Institutom for International Research (pozvaný referát „Die Lage der Behinderten in der Slowakischen Republik“)
14. Vilnius, Litva, 16.-18.10.2003 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovné právo v zjednotenej Európe. BARANCOVÁ, H.: Analysis Of The 2003 Labour Law Reform In The Slovak Republic. In: Darbo teisė suvienytoje Europoje. Labour Law in United Europe. Arbeitsrecht im vereinigten Europa. (Tarpautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 16. – 18.10.2003) Vilnius 2004, Vilniaus universiteto, Teisės fakultetas, 383 s. (s. 169-182)
15. Graz, Rakúsko, 29.6.- 1.7.2005 – medzinárodná vedecká konferencia „Medzinárodný dialóg pracovného práva“, organizátor Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Univerzita Graz, pozvaný referát
16. Udine, Taliansko, 19.9.2005 – medzinárodná vedecká konferencia „Il lavoro nell'Europa che ciamba – Práca v meniacej sa Európe“, pozvaný príspevok

17. Bologna, Taliansko, 20.-23.9.2005 – VIII. Európsky kongres Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, organizátor Medzinárodná spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, vypracovanie dvoch národných správ
18. Vilnius, Litva, 11.-13.5.2006 – medzinárodná vedecká konferencia Labour and Social Security Law in the XXI Century: Hallenges and Perspectives – On the occasion of the 70th anniversary of Professor Dr. Ipolitas Nekrošius, organizátori Univerzita Vilnius, Ministerstvo spravodlivosti Litva, Ministerstvo práce a sociálnych vecí Litva, pozvaný príspevok
19. Paríž, Francúzsko, 5.-8.9.2006 – XVIII. európsky kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
20. Mníchov-Freising, SRN, 31.8-2.9.2006 – 10. medzinárodný kongres Lebensform Familie–Zukunft für Europa, organizátor Renovabis, Solidaritätsaktion der deutschen Katholiken mit den Menschen in Mittel- und Osteuropa, pozvaný príspevok
21. Graz, Rakúsko, 24.-25.10.2006 – medzinárodná vedecká konferencia II. Internationaler arbeitsrechtlicher Dialog – Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ihre Beschränkungen, organizátor Právnická fakulta Univerzity Graz, pozvaný príspevok
22. Praha, ČR, 21 – 22. 4. 2008, medzinárodná konferencia Reforma právnického vzdelávani a globalizace, organizátor spolek Všehrd – Spolek českých právníků a Právnická fakulta UK Praha, hlavný prednášajúci, vyžiadaná prednáška
23. Maribor, Slovinsko, 13.-14.11.2008, 3. medzinárodná konferencia pracovného práva – III. International Labour Law Dialogue – „Flexible and Secure Employment“, organizátor: University of Maribor, Slovenia a Karl-Freicns University Graz, Germany, pozvaný príspevok, vyžiadaná prednáška
24. Freiberg, Nemecko, 26.–27. 5. 2011, konferencia – 5. Arbeitsrechtlicher Dialog Freiberg/Graz, organizátor: TU Bergakademie Freiberg a Universität Graz, pozvaný príspevok a publikovaný v zborníku (2012)

Vedecká škola, oponovanie dizertačných prác

Ako školiteľka vychovala 28 doktorandov

Riešenie výskumných projektov

a) Domáce

1. Československé pracovné právo v hospodárskom systéme trhovej ekonomiky, 1992, Bratislava, riešenie grantovej úlohy – vedúci riešiteľského kolektívu
2. Ústavnoprávne problémy pracovného práva a nový Kódex práce SR, 1993, Bratislava, riešenie grantovej úlohy – vedúci riešiteľského kolektívu
3. Európske pracovné právo a sociálne právo vo vzťahu k potrebám ďalšieho legislatívneho vývoja a pracovného a sociálneho práva v SR, 1994, 1995, Bratislava, riešenie grantovej úlohy VEGA – vedúci riešiteľského kolektívu
4. Komunitárne sociálne právo a požiadavky na legislatívne zmeny práva sociálneho zabezpečenia SR. 1996/1997, riešenie grantovej úlohy – členka riešiteľského kolektívu;

5. Ľudské práva v systéme sociálnej bezpečnosti občanov SR. Riešenie grantovej úlohy VEGA, 1998/1999, vedúca riešiteľského kolektívu; certifikát o záverečnom hodnotení riešenia projektu – marec 2000
6. Právne postavenie zamestnanca v procese transformácie ekonomiky SR, VEGA MŠ SR, riešenie grantovej úlohy 1998/1999, vedúca riešiteľského kolektívu
7. Výskumný projekt: „Úvod do sveta práce“, 1998 gestor Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, Bratislava, objednávateľ: Nadácia otvorenej spoločnosti, Bratislava
8. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Európske pracovné právo“, september 1999 – október 2000, výstupom projektu je učebnica pre nový učebný predmet
9. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Príklady z pracovného práva a pracovnoprávna judikatúra“, september 1999 – október 2000, výstupom projektu je publikácia BARANCOVÁ, H. – FREUND, M.: Príklady z pracovného práva a pracovnoprávna judikatúra. IURA EDITION, Bratislava 2001, 150 s.
10. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Učebnica práva sociálneho zabezpečenia“, september 1999 – január 2001, výstupom projektu je publikácia FREUND, M. – JANIČOVÁ, E. – MACKOVÁ, Z.: Základy práva sociálneho zabezpečenia. Bratislava, Prosperity 2001, 300 s.
11. Grant VEGA MŠ SR č. 1/7220/20 „Výkon závislej práce v podmienkach trhového hospodárstva a legislatívne požiadavky na jeho humanizáciu“, vedúca riešiteľského kolektívu na Právnickej fakulte TU v Trnave, rok 2000 – 2002 – záverečné hodnotenie projektu: splnil ciele vynikajúco
12. Projekt PHARE – začiatok v roku 2001, v gestorstve Komisie EÚ a prof. MUDr. Margaréty Šulcovej, CSc. (FZaSP TU), „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“, ako spoluriešiteľ – členka Pracovnej skupiny pre projekt Európskej Únie: FM 1999 „Zdokonalenie systému ochrany práce na Slovensku“, podprojekt č. 2 „Rozvoj a testovanie vzdelávacieho a školiaceho systému“
13. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Pracovné právo. Vysokoškolská učebnica“, január 2001 – december 2001, výstupom projektu je publikácia BARANCOVÁ, H. – Schronk, R. – Hrvol, M.: Pracovné právo. – Bratislava, VO PF UK 1994, 220 s.
14. Grant VEGA MŠ SR č. 1/9231/02 „Sociálnoprávne následky globalizácie svetovej ekonomiky a ich riešenie“, r. 2002 – 2004 – na Právnickej fakulte TU v Trnave, r. 2002 zodpovedný riešiteľ JUDr. Zuzana Macková, prof. Barancová ako zástupca vedúceho projektu, r. 2003 – 2004 ako zodpovedná riešiteľka projektu
15. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Zákonník práce. Komentár.“, január 2002 – december 2002, výstupom projektu je publikácia BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT 2002, 576 s.
16. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Zmluvy v obchodnom styku“, január 2002 – december 2002, výstupom projektu je publikácia ŠKRINÁR, A. a kol.: Aktuálne vzorové zmluvy pre obchodný styk. Bratislava: Dashöfer 2002

17. Inštitucionálny projekt Právnickej fakulty TU v Trnave „Postavenie osobitných pracovných kategórií v pracovnom práve“ (spolu s JUDr. Mgr. Andreou Olšovskou, JUDr. Capekovou), 2002 – 2005
 18. Grant VEGA MŠ SR č. 1/1240/04 „Flexibilita pracovného práva – európska požiadavka“, r. 2004 – 2006 na Právnickej fakulte TU v Trnave – zástupca zodpovedného riešiteľa, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Miroslav Freund, CSc.
 19. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Systém tvorby nového študijného programu pre III. stupeň vysokoškolského vzdelávania na právnických fakultách“, hlavný riešiteľ, doba riešenia január 2005 – december 2006
 20. projekt APVV zameraný na podporu rozvoja excelentných školiteľských pracovísk č. projektu LPP-0105-06 pod názvom „Pracovné právo v 21. storočí: Možnosti a požiadavky – šance a riziká“, doba riešenia projektu 2006-2009, zodpovedný riešiteľ
 21. projekt VEGA č. 1/3813/06 „Sociálnoprávna ochrana zamestnancov pri voľnom pohybe v rámci Európskeho spoločenstva“, doba riešenia 006-2008, zodpovedný riešiteľ projektu
 22. projekt VEGA č. 1/4619/07 „Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov“, doba riešenia 2007-2009, zástupca zodpovedného riešiteľa
 23. projekt APVV- typ LPP č. 0048/09 „Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti“, doba riešenia 2009 – 2012, vedúca projektu
 24. projekt VEGA č. 1/0729/10 „Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia“, doba riešenia 2010 – 2011, zástupca zodpovedného riešiteľa
 25. projekt VEGA č. 1/0200/10 „Migrácia zamestnancov pri voľnom pohybe služieb v Európskom hospodárskom priestore“, doba riešenia 2010 – 2011, zodpovedný riešiteľ projektu.
 26. projekt KEGA č. 3/7445/09 „Tvorba bakalárskeho a magisterského študijného programu „Európske a medzinárodné právo v anglickom jazyku“, doba riešenia 2009 – 2011, zodpovedný riešiteľ projektu
 27. projekt VEGA č. 1/0023/12 pod názvom: Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese, doba riešenia 2012-2015, zodpovedný riešiteľ
 28. projekt APVV č. 0068-11 pod názvom: Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve, doba riešenia 2012 – 2015, zodpovedný riešiteľ
- b) *zahraničné*
1. „Princípy pracovného práva a právne otázky zodpovednosti“, v spolupráci s Právnickou fakultou v Halle 1985-1986
 2. „Porušovanie princípu rovnosti a slobody vo vývoji pracovného zákonodárstva po roku 1945“, v spolupráci a pod gestorstvom Max-Planck inštitútu vo Frankfurt nad Mohanom, 1995-1998
 3. „Über den sozialrechtlichen Systeme im Mitteleuropa“, pod gestorstvom Právnickej fakulty vo Viedni, 1995-1999
 4. Od Európskych dohôd k štatútu členstva EÚ, gestor: doc. Kálesná, CSc. 1996-1997, Status and tendencies in Slovakia (Katarína Kalesná), In: East Central Europe and

the European Union: from Europe agreements to a member status (1997), 379 s. – Baden Baden, Nomos Verlags, str. 165-222

5. „Cirkevné a pracovné právo“, spoločný výskumný projekt Inštitútu pre cirkevné právo vo Viedni (gestor: Wolfgang Wiesheider) a Ústavu pre vzťahy štátu a cirkvi Ministerstva kultúry Slovenskej republiky (Michaela Moravčíková), pod názvom: „Štát a náboženské spoločnosti v strednej a východnej Európe.“, 1999
6. Výskumný projekt: „Aufbruch“ – 1997-1999, gestor: Pastorales Forum e. V. Wien, Ehrenschutz: Kardinal Franz König – Univ. Prof. Dr. Paul M. Zulehner, téma: „Laici, ženy, mládež v historickom vývoji katolíckej cirkvi na území Slovenska.“
7. Medzinárodný projekt – superior pri kontrole právnych analýz kompatibility pracovného práva SR s právom EÚ, koordinátor/zadávatel' projektu European Commission, Brussel, Belgicko, 11/2005 – 2006, číslo projektu VT/2005/9
8. Medzinárodný projekt „Termination of Employment Relationships: The Letal situation in Slovakia [Skončenie pracovného pomeru: Právna situácia na Slovensku]“, koordinátor/zadávatel' projektu European Commission, Brussel, Belgicko, 12/2005 – 2006, číslo projektu VT/2005/69, spoluriešiteľ (spoločne s JUDr. Mgr. Andreou Olšovskou a JUDr. Ivicom Hodálovou)
9. Vedecký projekt General Principles of Social Security Law [Všeobecné princípy práva sociálneho zabezpečenia], spoluriešiteľka (spolu s JUDr. Milošom Lackom), vedúci projektu Prof. Dr. Ulrich Becker, LL.M. (EHI), Max Planck Institute for Foreign and International Social Law, München, Nemecko a Prof. Dr. Danny Pieters, Research Unit Europe and Social Security, Lueven, Belgicko, 09/2006-07/2007

Členstvo v celoštátnych akademických, vedeckých a odborných výboroch a organizáciách a grémiách

1. Členka Kolégia ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, do roku 1998
2. Členka Akreditačnej komisie – poradného orgánu vlády SR, do 31.8.2004
3. Členka sekcie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnického ústavu Ministerstva spravodlivosti, do roku 1990
4. Členka grémia Katolíckej akademickej služby pre zahraničie, do roku 1999
5. Členka grantovej komisie MŠ SR a Predsedníctva SAV pre právne a ekonomické vedy, do roku 2001
6. Predsedníčka celoštátnej Spoločnej odborovej komisie pre doktorandské štúdium pre vedný odbor pracovné právo
7. Členka celoštátnej Spoločnej odborovej komisie pre doktorandské štúdium pre vedný odbor občianske právo
8. Predsedníčka odborovej komisie pre odbor pracovné právo Právnickej fakulty TU v Trnave
9. Garantka bakalárskeho štúdia Právnickej fakulty TU v Trnave
10. Garantka magisterského štúdia Právnickej fakulte TU v Trnave
11. Garantka doktorandského štúdia v študijnom odbore pracovné právo na Právnickej fakulte TU v Trnave

12. Členka správnej rady spolku na podporu právnického vzdelávania Facultas Nova od roku 1999 do roku 2012
13. Členka správnej rady Nadácie Štefana Lubyho
Členka rady Agentúry na podporu výskumu a vývoja pre program „Ľudský potenciál v oblasti výskumu a vývoja a popularizácia vedy“, menovanie ministrom školstva SR, od roku 2006 – 2009
14. Členka Slovenskej komisie pre vedecké hodnosti (udel'ovanie vedeckých hodností „DrSc.“) od r. 2011-2012
15. Členka komisie pre prípravu nového Občianskeho zákonníka a rekodifikáciu Občianskeho zákonníka
16. Členka pracovnej skupiny pre prípravu Základnej zmluvy medzi Svätou stolicou a SR (september 1997 – máj 1998)

Členstvo vo vedeckých radách

1. členka Vedeckej rady Trnavskej univerzity v Trnave, 1999 až doteraz
2. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty UK v Bratislave do r. 2000, neskôr od roku 2007 do roku 2010
3. členka Vedeckej rady Fakulty humanistiky TU v Trnave, 1996 – 2000
4. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty TU v Trnave, 1999
5. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach, 2007
6. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty v Olomouci od 2013
7. členka Vedeckej rady Právnickej fakulty MU v Brne od 2013

Členstvo v redakčných radách

1. Redakčná rada časopisu Právny obzor 1996-2001
2. Redakčná rada časopisu Diritto delle Relazioni Industriali – Medzinárodný časopis pre porovnávacie kolektívne pracovné právo, Modena, Taliansko, 1996 – 2001
3. Redakčná rada časopisu Právny obzor, 2008 – 2011
4. Redakčná rada ročenky – časopisu Czech Yearbook of International Law, od 2013
(CYIL – Czech yearbook of international law – ročenka medzinárodného práva verejného a súkromného, vychádza aj ako časopis ISSN 2157-2976 v USA)
5. Redakčná rada časopisu FORUM IURIS EUROPEUM (FIE), PF TU Trnava, február 2013
6. predsedníčka Redakčnej rady medzinárodného internetového vedeckého časopisu Societas et Iurisprudentia (SEI) PF TU Trnava, október 2013

Najvýznamnejšie výsledky, ocenenia

1. Diplom za osobnú aktivitu na svetovom kongrese pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Buenos Aires, september 1997
2. Poverenie Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Ženeve pozíciou vedúcej pracovnej skupiny – spravodajcu na

4. Európskom kongrese pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Bruseli v septembri v roku 1993
3. Zavedenie nového učebného predmetu: „Európske pracovné právo“, s výučbou ktorého Právnická fakulta v Bratislave začala v ak. roku 1994/1995 ako prvá fakulta v Slovenskej republike
4. Pamätná zlatá medaila UK udelená r. 1997
5. Zakladateľka Spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia SR
6. Profesionálny životopis uverejnený v encyklopédii Beliana a vo vedeckom časopise Právny obzor, 1999
7. Ocenenie Bavorskej vlády pri príležitosti aktívnej účasti prof. Barancovej na konferencii VIII. Ost-West-Rechtstagung Mníchovského Inštitútu pre právo východnej Európy, 29.5.2000
8. Poďakovanie Viedenskej univerzity za účasť na výskumnom projekte „Soziale Sicherheit in Mitteleuropa“, október 2000
9. Vypracovanie dvoch národných správ – Národné správy za Slovenskú republiku na žiadosť usporiadateľa na XVI. svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Jeruzaleme 3.-7.9.2000 (The XVI World Congress of Labour Law & Social Security)
10. Pozícia panelistu na svetovom kongrese pre pracovné právo v Jeruzaleme 3. – 7.9.2000
11. Poďakovanie generálneho editora International Encyclopaedia of Laws prof. Rogera Blanpaina za excelentné spracovanie monografie „Slovak Republic. Labour Law and Industrial Relations. International Encyclopaedia of Law. Hague-London-Boston: Kluwer Law International, 2001, 190 s.“
12. Udelená pamätná medaila rektorom Trnavskej univerzity v Trnave pri príležitosti 10. výročia obnovenia TU za prínos pre Trnavskú univerzitu v Trnave, rok 2002
13. Získanie diplomu za osobnú aktivitu na medzinárodnej vedeckej konferencii „Il lavoro nell'Europa che ciamba – Práca v meniacej sa Európe“, Udine, Taliansko, 19.9.2005
14. Cena podpredsedu vlády a ministra školstva za vedu a techniku v kategórii Celoživotné zásluhy v oblasti vedy a techniky, 27. novembra 2008
15. Cena Literárneho fondu – prémia za výnimočný vedecký ohlas na jedno dielo 2009 – kategória spoločenské vedy – II. miesto: na dielo prof. JUDr. H. Barancová, DrSc.: Slovenské a európske pracovné právo, (17. september 2009)
16. „Čestné uznanie 2009“ za tvorbu a rozvíjanie medzinárodného a európskeho rozmeru pracovného práva SR, ktoré uplatňuje nielen vo vedeckej ale aj v pedagogickej činnosti, Bratislava 18. marca 2010, vyhlasovateľ Journaliste-Studio Bratislava a spoluorganizátor Klub vedeckotechnických žurnalistov Slovenského syndikátu novinárov a odborný gestor SAV Bratislava a Zväz slovenských vedeckotechnických spoločností v rámci oceňovania súťaže „VEDEC roka SR 2009“ – 13. ročníka pravidelného vyhodnocovania osobností, ktoré sa zaslúžili svojimi výsledkami výskumu o rozvoj vedy a technológií na Slovensku

17. „Cena Antona Hajduka za vynikajúce výsledky v tvorivej činnosti.“ – udelená Trnavskou univerzitou v Trnave dňa 29. marca 2011
18. „Cena Karola Planka za rok 2010“, udelila (v zmysle štatútu ceny) redakčná rada časopisu *Justičná revue* dňa 2. júna 2011, cenu slávnostne odovzdala ministerka spravodlivosti SR doc. JUDr. Lucia Žitňanská, PhD.
19. Cena Literárneho fondu Bratislava – „Prémia za trojročný vedecký ohlas“ – II. miesto v kategórii spoločenské vedy, výbor Sekcie pre vedeckú a odbornú literatúru, udelenie 29.9.2011
20. Cena Literárneho fondu Bratislava – „Prémia za vedeckú a odbornú literatúru za rok 2010“ v kategórii spoločenské vedy za dielo *Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*, výbor Sekcie pre vedeckú a odbornú literatúru a počítačové programy, udelenie 29.9.2011
21. Pamätná medaila pri príležitosti 20. výročia obnovenia činnosti Trnavskej univerzity v Trnave, udelená 23. 10. 2012 rektorom TU

II. VÝBER PUBLIKOVANÝCH PRÁC

Vedecké monografie vydané v zahraničných vydavateľstvách

1. *Employment conditions of business in Slovakia*. Bratislava: Veda, 2013. – 216 p. – (Spectrum Slovakia series, vol. 5).
2. *Zákonník práce : komentár*. 2. [aktualizov.] vyd. – Praha : C.H. Beck, 2012. – XXIII, 1049 s.
3. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. – 408 s.
4. *Základné práva a slobody v pracovnom práve* / Helena Barancová, Milena Barinková, Zdeňka Gregorová, Vojtech Tkáč, Milan Galvas, Petr Hůrka, Miloš Lacko, Viktor Križan. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. – 377 s.
5. *Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku* / Helena Barancová, Miloš Lacko, Viktor Križan; [recenze: Věra Štangová, Ján Matlák]. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. – 365 s.
6. *Slovak Republic : [labour law and industrial relations]* The Hague : Kluwer Law International, 2001. – 190 p. – (International encyclopaedia of laws ; ELL, suppl. 242).
7. *Vysielanie zamestnancov* / Helena Barancová, Miloš Lacko, Andrea Olšovská, Nataša Randlová, Jaroslav Škubal. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. – 238 s.
8. *Slovak Republic / by H. Barancová, A. Olsovska*. – [1st ed.]. – Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International, 2008. – 200 p. – (International encyclopaedia of laws; ELL, suppl. 346).
9. *Tschechisch – Slowakisches Arbeitsrecht : systematische Darstellung und Gesetzestext* / Helena Barancová, Robert Schronk ; Wolfgang Mazal (Hrsg.). Wien : Manzsche Verlags-und Universitätsbuchhandlung, 1993. – 247 S.
10. *Pracovné právo v európskej perspektíve* / Helena Barancová, Ivica Hodálová, Miloš Lacko, Ján Matlák, Andrea Olšovská, Dana Skičková, Jozef Toman. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – 374 s.

Vedecké monografie vydané v domácich vydavateľstvách

1. Zákonník práce : komentár – Bratislava : MANZ, 1999. – 517 s.
2. Aktuálne zmeny v pracovnom práve : problémy zamestnanosti : novela Zákonníka práce: pracovnoprávne aspekty súkromného podnikania : zákon o kolektívnom vyjednávaní / Helena Barancová a kolektív. – Bratislava : Bradlo, 1991. – 157 s. – (Právo v praxi).
3. Novela Zákonníka práce / [Elena Barancová a kolektív]. – Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského pobočka ČSVTS, 1989. – 140 s.
4. Sociálna starostlivosť organizácií o pracovníkov – Bratislava : Práca, 1985. – 128 s. – (Knižnica mzdových a pracovnoprávných príručiek ; Zv. 6/85).
5. Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva / Helena Barancová, Marek Švec, Martin Bulla; – Bratislava : Sprint dva, 2012. – 240 s.
6. Pracovný pomer a poisťný systém / Helena Barancová, Ján Matlák, Ivica Hodálová, Andrea Olšovská.
Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, 2008. – 510 s.
7. Európske pracovné právo : flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie / Helena Barancová ; Bratislava : Sprint dva, 2010. – 680 s.
8. Zamestnávanie cudzincov / Helena Barancová, Jan Pichrt, Andrea Olšovská, Eva Hromádková, Matej Kačaljak, Miriam Galandová, Martin Bulla, Marek Švec, Michal Maslen, Peter Kotira, Tomáš Strémy, Martin Štefko, Viktor Križan, Miroslava Vráblová. Bratislava : Sprint 2, 2012. – 402 s.
9. Zákonník práce : komentár – Bratislava : C.H. Beck, 2013. – xiii, 1075 s. – (Beckova edícia Komentované zákony)
10. Zákonník práce : komentár – Bratislava : Elita, 1996. – 430 s.
11. Slovenské a európske pracovné právo : slovenská a česká judikatúra : judikatúra európskych súdov – Žilina : Poradca podnikateľa, 2004. – 988 s.
12. Zákonník práce : komentár – Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2001. – 537 s.
13. Základné práva a povinnosti pracovníka – Bratislava : Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1990. – 208 s.
14. Pracovné právo krajín Európskeho spoločenstva – Bratislava : Právnická fakulta UK, 1993. – 185 s.
Zákonník práce : komentár – Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2002. – 569 s.
15. Zákonník práce : komentár – 5. preprac. a dopl. vyd. – Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2007. – 1032 s.
16. Zákonník práce : komentár – 4., preprac. a dopl. vyd. – Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2005. – 936 s.
17. Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch – Bratislava : Právnická fakulta UK, 1995. – 113 s. – (Studia Iuridica Bratislavensia ; Nr. 7). – Res. v nemč.

18. Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora – Bratislava : Sprint vfra, 2007. – 155 s.
19. Zákonník práce : komentár – 3., preprac. a dopln. vyd. – Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2003. – 742 s.

Kapitoly vo vedeckých monografiách vydané v zahraničných vydavateľstvách

1. Slovackya'da toplu sözleşme sistemi; çev.: Alpay Hekimler. In: Avrupa birliđi üyesi ülkelerde ve Türkiye'de toplu sözleşme sistemleri : mevzuat ve uygulamalar : karşılaştırmalı bir perspektif ile / Alpay Hekimler (ed.). – Istanbul : Legal yayincilik san. ve tic. ltd. Őti., 2010.
2. Workers' participation in Slovakia In: Workers' participation in Central and Eastern Europe : new challenges and trends / edited by Giuseppe Casale. – Budapest : International Labour Office, 1998.
3. Tarifvertragsrecht in der Slowakei. In: Tariffrecht in Europa / Alpay Hekimler, Gerhard Ring (Hrsg.). – Baden-Baden : Nomos, 2012.
4. Labour law in the Slovak Republic, present situation and future trends. In: Labour law and industrial relations in Central and Eastern Europe : (from planned to a market economy) / editor: R. Blanpain, guest editor: L. Nagy. – The Hague : Kluwer Law International, 1996.
5. Verletzungen der Prinzipien der Freiheit und der Gleichheit in der tschechoslowakischen Arbeitsgesetzgebung nach 1945. In: Normdurchsetzung in osteuropäischen Nachkriegsgesellschaften (1944 – 1989) : Einführung in die Rechtsentwicklung mit Quellendokumentation / herausgegeben von Heinz Mohnhaupt und Hans-Andreas Schönfeldt. – Frankfurt am Main : Vittorio Klostermann, 1998.
6. Das System sozialer Sicherheit in der Slowakei. In: Soziale Sicherheit in Mitteleuropa / herausgegeben Theodor Tomandl, Wolfgang Mazal. – Wien : Orac, 2000.
7. Landesbericht Slowakische Republik. In: Transformation von Systemen sozialer Sicherheit in Mittel- und Osteuropa : Bestandsaufnahme und kritische Analyse aus dem Blickwinkel der Rechtswissenschaft / herausgegeben von Bernd Baron von Maydell, Angelika Nussberger. – Berlin : Duncker & Humblot, c2000.

Vysokoškolské učebnice vydané v zahraničných vydavateľstvách

1. Slovak labour law / Helena Barancová, Andrea Olšovská; Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – 158 p.

Vysokoškolské učebnice vydané v domácich vydavateľstvách

1. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk, Miloš Hrvol. – 1. vyd. – Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1995. – 223 s. – (Učebné texty Právnickej fakulty Univerzity Komenského).
2. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk. Bratislava : Sprint vfra, 2007. – 816 s.
3. Právo sociálneho zabezpečenia / Ján Matlák, Helena Barancová, Zuzana Macková.. – Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1995. – 172 s.

4. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk. – Bratislava : MANZ, 1997. – 379 s.
5. Vybrané problémy pracovného práva / Helena Barancová, Miloš Hrvol, Robert Schronk. – Bratislava : Akadémia Policajného zboru Slovenskej republiky, 1995. – 355 s.
6. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk – Bratislava : Sprint dva, 2009. – 799 s.
7. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk – Bratislava : Sprint 2, 2012. – 677 s.
8. Medicínske právo / Helena Barancová a kolektív – [Trnava] : Tyrnaviensis, 2008. – 425 s.
9. Európske pracovné právo – Bratislava : Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, c2003. – 186 s.
10. Príklady z pracovného práva a pracovnoprávna judikatúra / Helena Barancová, Miroslav Freund. – Bratislava : Iura Edition, 2001. – 148 s.
11. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk. – Bratislava : Iura Edition, 2000. – 451 s.
12. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk. – Bratislava : Sprint vfra, 2004. – 648 s.
13. Európske a medzinárodné pracovné právo / Robert Schronk, Helena Barancová. – Bratislava: Univerzita Komenského, 1998. – 295 s.
14. Pracovné právo / Helena Barancová, Robert Schronk – Bratislava : Sprint vfra, 2006. – 781 s.
15. Pracovné právo / Helena Barancová, Róbert Schronk. – Bratislava : Sprint vfra, 2002. – 416 s.

Vedecké práce v zahraničných nekarentovaných časopisoch

1. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. In: Právni rozhledy : časopis pro všechna právní odvětví. – Roč. 12, č. 23 (2004), s. 860-868.
2. Pracovnoprávne aspekty pri uplatňovaní zákona o konkurze a vyrovnaní. – (1. časť). In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 41, č. 9 (1993), s. 29-36.
3. Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. In: Bulletin advokacie. – [Roč. neuved.], č. 5 (1999), s. 15-20.
4. Zmluvná sloboda v pracovnom práve. In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva. – Roč. 135, č. 2 (1996), s. 144-152.
5. Reforma sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. – [1]. In: Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč. 10, č. 5 (2004), s. 15-21.
6. Die Reform der Sozialversicherung der Slowakischen Republik. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits-und Sozialrecht (ZIAS). – Jahrg. 19, Heft 4 (2005), S. 369-395.

7. Die Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik 2003. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS). – Jahrg. 18, Heft 4 (2004), S. 385-398.
8. K pojmu zamestnanec . In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva. – Roč. 143, č. 3 (2004), s. 244-261.
9. Das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der Slowakischen Republik. In: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht. -- [Roč. neuvedený], č. 11-12 (2005), s. 457-463.
10. Japonské pracovní právo. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 41, č. 5 (1993), s. 13-18.
11. Die Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts in der Slowakei. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS). – Jahrg. 10, Heft 4 (1996), S. 355-371.
12. Reforma sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky : (dokončení z minulého čísla). – [2]. In: Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč. 10, č. 6 (2004), s. 16-20.
13. Zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, náboženstvo, vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. In: EMP : časopis o českém, slovenském a evropském právu.. – Roč. 12, č. 2 (2003), s. 10-12, 33-35.
14. Sociálnoprávne dôsledky globalizácie svetovej ekonomiky. In: Právo a podnikání : odborný časopis pro obchodní, finanční a pracovní právo. – Roč. 12, č. 7-8 (2003), s. 24-28.
15. Arbeitsrechtliche Aspekte der privaten Unternehmertätigkeit in der Slowakischen Republik. In: Jahrbuch für Ostrecht. – Jahrg. 34, Sonderdruck (1993), S. 51-59.
16. K problému právnych úkonov v pracovnom práve. In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva.. – Roč. 137, č. 9 (1998), s. 791-799.
17. Dočasné vyslanie zamestnancov v judikatúre Súdneho dvora ES. In: Právní rozhledy : časopis pro všechna právní odvětví. – Roč. 16, č. 20 (2008), s. 739-744.
18. Zákaz diskriminace z důvodu věku v judikatuře Soudního dvora ES / Helena Barancová; přeložil: Zdeněk Masopust. In: Jurisprudence : specialista na komentování judikatury. – Roč. 18, č. 6 (2009), s. 15-24.
19. Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik. In: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS).- Jahrg. 27, Heft 1 (2013), S. 50-69.
20. Labor law of the Slovak Republic after the reform as in force since January 1, 2013 = Delovno pravo v Republiki Slovaški po reformi, ki je stopila v veljavo 1. januarja 2013. In: Delavci in delodajalci = Employees and employers : revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti : labour law and social security review. – Letn. 13, č. 4 (2013), s. 509-528.
21. Pracovné a sociálne zákonodarstvo v trhovej ekonomike. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 41, č. 3 (1993), s. 41-46.

22. Ľudské práva v pracovnom práve. In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva. – Roč. 134, č. 10-11 (1995), s. 1078-1085.
23. Jednota a diferenciacia v pracovnom práve . In: Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč.7, č.2 (2001), s. 6-12.
24. K pojmu pracovného pomeru. In: Právni rozhledy : časopis pro všechna právní odvětví. – Roč. 7, č. 2 (1999), s. 73-79.
25. Právni podmínky platného dohodnutí zkušební doby a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 45, č.1 (1997), s.32-37.
26. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva. – Roč. 137, č. 4 (1998), s. 290-299.
27. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč. 8, č. 1 (2002), s. 14-19.
28. Realizace některých sociálních práv a svobod v pracovněprávních vztazích. In: Právo a zaměstnání: odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč. 1, č. 9 (1995), s. 14-19.
29. K niektorým problémom harmonizácie pracovného práva SR s právom EÚ. In: Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč. 5, č. 1-2 (1999), s. 9-14.
30. Pracovnoprávne aspekty postavenia managementu obchodných spoločností. – (1. časť). In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 42, č. 3, březen (1994), s. 30-36.
31. Pracovnoprávne aspekty postavenia managementu obchodných spoločností. – (2.). In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 42, č. 4, duben (1994), s. 22-26.
32. Konkurencia zmluvných typov pracovného, obchodného a občianskeho práva. In: Právo a zaměstnání : odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. – Roč. 6, č. 9-10 (2000), s. 23-25.
33. Marktwirtschaft – Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht : Slowakische Republik. In: Das Recht der Arbeit. – Roč. 43, Nr. 2 (1993), S. 160-164.
34. Sociální práva zaměstnanců z hlediska pracovního práva Evropské unie. In: Práce a mzda: odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – ISSN 0032-6208. – Roč. 43, č. 4 (1995), s. 1-5.
35. Die Entwicklungstendenzen des tschechoslowakischen Arbeitsrechts. In: Das Recht der Arbeit.. – Roč. 41, č. 5 (1991), s. 403-405.
36. Das Arbeitsrecht der früheren Tschechoslowakei im internationalen Vergleich : (Ausgewählte Probleme). In: Das Recht der Arbeit.. – Roč. 43, č. 1 (1993), s. 76-83.

37. Das neue slowakische Arbeitsgesetzbuch. In: Recht in Ost und West : Zeitschrift für Rechtsvergleichung und Innerdeutsche Rechtsprobleme. – Roč., č. 5 (1994), s. 191-193.
38. Erfahrungen mit der Lösung der Probleme der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik. In: Recht in Ost und West : Zeitschrift für Rechtsvergleichung und Innerdeutsche Rechtsprobleme. – Roč. 37, č. 5 (1993), s. 152-155.
39. Die Problematik der langfristigen Arbeitslosigkeit : Slowakische Republik. In: Das Recht der Arbeit. – Roč. 44, č. 5 (1994), s. 446-448.
40. Zur neuen Konzeption der slowakischen Sozialversicherung. In: Recht in Ost und West: Zeitschrift für Rechtsvergleichung und Innerdeutsche Rechtsprobleme. – Roč. 37, č. 12 (1993), s. 361-362.
41. Das Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik. In: Recht in Ost und West : Zeitschrift für Rechtsvergleichung und Innerdeutsche Rechtsprobleme. – Roč. 37, č. 5 (1993), s. 141-143.

Vedecké práce v domácich nekarentovaných časopisoch

1. Zákonník práce : úplné znenie zákona č.65/1965 Zb. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – č. 7-8 (2001), s.4-278.
2. Niektoré otázky postavenia pracovného práva v právnom poriadku. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč., č.2 (1996), s.1.
3. Problém manažérskych zmlúv / Helena Barancová. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 50, č.9 (1998), s.23-27.
4. Manažérska zmluva podľa nového Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 2 (2002), s. 189-192.
5. Zákaz diskriminácie podľa nového Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č.14-15 (2001), s. 204-213.
6. Pracovnoprávne postavenie manažéra a manažérska zmluva po prijatí nového Zákonníka práce.
In: Prijmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 2, č. 17 (2001), s. 28-33
7. Pracovná zmluva na dobu určitú . In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 2 (2002), s. 185-188.
8. Ochrana zamestnancov pri prevode podniku alebo časti podniku podľa nového ZP. In: Prijmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 3, č. 1 (2002), s. 34-38.
9. K pojmu vhodné zamestnanie podľa ust. § 46 ods. 2 Zákonníka práce. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 1/43, č. 12 (1995), s. 10-12.
10. Sloboda povolania a právo na podnikanie. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 1/43, č. 7-8 (1995), s. 33-37.

11. Dohoda o vykonaní práce podľa Zákonníka práce a zmluva o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka SR . In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 1/43, č. 5 (1995), s. 12-14.
12. Sociálno-ekonomické práva pri prechode na trhový ekonomiku [Social-economic rights in transition to market economy]. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 75, č. 7 (1992), s. 653-666.
13. Pracovný čas a dovolenka v krajinách EHS. In: Otázky práce : časopis pre otázky politiky zamestnanosti a trhu práce. – Roč. 2, č. 9 (1991), s. 22-23.
14. Čiastočný pracovný úväzok a zníženie nezamestnanosti v zahraničí. In: Otázky práce : časopis pre otázky politiky zamestnanosti a trhu práce. – Roč. 2, č. 11-12 (1991), s. 37-39.
15. Niektoré problémy podpory v nezamestnanosti u nás i v zahraničí. In: Otázky práce : časopis pre otázky politiky zamestnanosti a trhu práce. – Roč. 2, č. 10 (1991), s. 17-18.
16. Starostlivosť o pracovníkov po novele Zákonníka práce. In: Bezpečná práca : dvojmesačník pre teóriu a prax bezpečnosti práce. – Roč. 22, č. 3 (1991), s. 136-139.
17. Právna úprava odstupného. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 74, č. 9-10 (1991), s. 555-557.
18. Pracovné zmluvy na dobu určitú v krajinách EHS. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 74, č. 9-10 (1991), s. 504-510.
19. Obsadzovanie vedúcich funkcií vymenovaním a odvolanie z funkcie. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 74, č. 9-10 (1991), s. 522-526.
20. Pojem práva a nároku v česko-slovenskom Zákonníku práce. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 74, č. 5 (1991), s. 220-223.
21. Výpoveď v právnych úpravách demokratických krajín.. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 74, č. 4 (1991), s. 137-145.
22. Tendencie rozvoja česko-slovenského pracovného práva. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 74, č. 2 (1991), s. 60-63.
23. Riešenie problémov nezamestnanosti. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 43, č. 4 (1991), s. 10-15.
24. Kvalifikácia a rekvalifikácia pracovníkov po novele Zákonníka práce. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 43, č. 6-7 (1991), s. 4-10.
25. Pracovnoprávne postavenie žien. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 42, č. 2 (1990), s. 19-22.
26. Liberalistické tendencie v pracovnom práve. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 45, č. 6 (1993), s. 47-51.
27. Realizácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávných vzťahoch [Realization of the Subjective Rights and Legal Duties in Labour Relations]. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 76, č. 5 (1993), s. 463-469.
28. Nová právna úprava sociálnej odkázanosti vo vyhláske č.105/1992 : pracovnoprávna poradňa. In: Otázky práce : časopis pre otázky politiky zamestnanosti a trhu práce. – Roč. 3, č. 10 (1992), s. 23-24.

29. Základné práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca u nás a v zahraničí. In: Otázky práce : časopis pre otázky politiky zamestnanosti a trhu práce. – Roč. 3, č. 11-12 (1992), s. 9-13.
30. Právny význam uvedenia dôvodov rozviazania pracovného pomeru dohodou a ďalšie podmienky jej platnosti. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 1/43, č. 9 (1995), s. 26-28.
31. Právna úprava štrajku vo svete. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 43, č. 11 (1991), s. 32-40
32. Právna úprava pracovnej zmluvy v zahraničí. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 43, č. 8-9 (1991), s. 45-48
33. Rozviazanie pracovného pomeru dohodou. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 42, č. 4-5 (1990), s. 20-23.
34. Niektoré pracovnoprávne aspekty využívania kvalifikácie pracovníka. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 66, č. 7 (1983), s. 637-648.
35. K problému zneužitia práva v pracovnoprávnych vzťahoch. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 66, č. 4 (1983), s. 340-352
36. Kvalifikácia plnenia protiprávnych pokynov v pracovnoprávnych vzťahoch [Qualification of counterlegal directions implement in labour relations]. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 66, č. 5 (1983), s. 445-453
37. Starostlivosť organizácie o úschovu zvrškov a dopravných prostriedkov. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 35, č. 11 (1983), s. 29-32
38. Úvahy o zaraďovaní pracovníkov po návrate do práce. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 35, č. 1 (1983), s. 40-44
39. Zodpovednosť pracovníka za splnenie protiprávneho pokynu svojho nadriadeného. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 65, č. 1 (1982), s. 81-85
40. Niektoré problémy pri vzniku pracovného pomeru. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 32, č. 10 (1980), s. 21-25
41. K vymedzeniu pojmu kvalifikácie pracovníka [On limitation of notion worker`s qualification] / Filo, J. – Barancová, E.. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 63, č. 2 (1980), s. 201-208
42. Právo pracovníka na získanie a zvýšenie kvalifikácie / Filo, J. – Barancová, E.. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 63, č. 3 (1980), s. 292-299
43. Organizačno-právne formy kvalifikácie pracovníkov podľa sovietskeho pracovného práva / Filo, J. – Barancová, E.. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 63, č. 5 (1980), s. 465-472
44. Obsah práva pracovníka na získanie a zvýšenie kvalifikácie / Filo, J. – Barancová, E.. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 63, č. 8 (1980), s. 752-762
45. Ešte k dohode o získaní a zvýšení kvalifikácie : (úvahy de lege ferenda). In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. . – Roč. 31, č. 9 (1979), s. 19-23

46. Pracovný čas a čas odpočinku v novom Zákonníku práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 15 (2002), s. 97-110
47. Pracovná zmluva a autorská zmluva. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 15 (2002), s. 92-96
48. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve. In: Prijmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 2, č. 19 (2002), s. 28-32
49. Postavenie česko-slovenského pracovného práva vo vzťahu k právnej úprave krajín Európskych spoločností. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – ISSN 1335-6461. – [Roč. 44], [č. 8-9] ([1992]), s. 41-50
50. Systém právnej úpravy sociálnej bezpečnosti občanov SR v porovnaní s niektorými zahraničnými právnymi úpravami. In: Práca a sociálna politika : odborný-metodický mesačník pre otázky zamestnanosti, trhu práce, sociálnych vecí a rodiny. – Roč. 7, č. 6 (1999), s. 17-20
51. K súčasnému stavu a novým úlohám pracovného práva [On current state and news tasks of labour law]. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 82, č. 5 (1999), s. 425-433
52. Odras niektorých základných ľudských práv chránených Radou Európy v práve Európskej únie.
In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 51, č. 12 (1999), s. 51-59
53. Sociálne práva zamestnancov z hľadiska pracovného práva Európskej únie. In: Práca a mzda: odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 1/43, č. 4 (1995), s. 14-19
54. Právne podmienky platného dohodnutia skúšobnej doby a zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 1/43, č. 13 (1995), s. 16-19
55. Harmonizácia pracovného práva SR, súčasný stav a doterajšie skúsenosti. In: SEP: časopis o slovenskom a európskom práve. – Roč. 1, č. 5-6 (2000), s. 10-18
56. Európska sociálna charta a medzinárodnoprávny rozmer sociálnych rizík dôchodkového zabezpečenia. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 52, č. 1 (2000), s. 93-101
57. Výnimky zo zákazu diskriminácie. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 57, č. 2 (2005), s. 165-172
58. Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho právneho dvora : (smernica č. 76/207/EHS o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami so zreteľom na prístup k zamestnaniu...). In: Justičná revue : časopis pre právnu prax.. – Roč. 56. č. 12 (2004), s. 1396-1412
59. Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch.
In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 88, č. 4 (2005), s. 335-348
60. K výpovedi pre porušenie pracovnej disciplíny. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 2 (1996), s. 8-10

61. Pracovná zmluva a konkurenčné doložky podľa nového Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 12 (2002), s. 151-155
62. Reforma reformy pracovného práva. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 55, č. 11 (2003), s. 987-1004
63. Trhové hospodárstvo – pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 75, č. 9 (1992), s. 795-803
64. Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 77, č. 1 (1994), s. 44-51
65. Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a optimalizácia vzťahu občianskeho práva a pracovného práva = Recodification of the Civil Code and optimisation of the relation between civil law and labour law . In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 60, č. 3 (2008), s. 374-382
66. Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní? A strike only according to the collective bargaining act? In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 91, č. 2 (2008), s. 94-108
67. Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi. In: Bulletin slovenskej advokácie : mesačník Slovenskej advokátskej komory. – Roč. 14, č. 5 (2008), s. 12-19
68. Pracovné právo po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 56, č. 6-7 (2004), s. 678-697
69. Reforma sociálneho poistenia Slovenskej republiky v európskom kontexte. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 87, č. 6 (2004), s. 477-505
70. K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 87, č. 1 (2004), s. 28-44
71. Pracovná zmluva a povinnosť zachovávať podnikateľské tajomstvo. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 11 (2002), s. 157-160
72. K niektorým problémom rovnoprávnosti mužov a žien v práve Európskej únie. In: Práca a sociálna politika : odborný mesačník pre otázky zamestnanosti, trhu práce, sociálnych vecí a rodiny. – Roč. 7, č. 12 (1999), s. 21-22
73. Konanie za zamestnávateľa v pracovnom práve. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 12 (1997), s. 6-9
74. O pracovnom pomere na dobu určitú. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 47, č. 7-8 (1995), s. 6-13
75. Sociálne práva a liberálne slobody : historický kontext vzniku idey sociálnych práv. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 77, č. 2 (1994), s. 199-208
76. Možnosti znižovania napätia na trhu práce. In: Práca a sociálna politika : odborný mesačník pre otázky zamestnanosti, trhu práce, sociálnych vecí a rodiny. – Roč. 1, č. 2-3 (1993), s. 5-7

77. Právna úprava mzdy v zahraničí. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast- Roč. 2, č. 11 (1991), s. 22-24
78. Kolektivne pracovné právo. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 2, č. 8 (1991), s. 29-38
79. Nová úprava kvalifikačných dohôd. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 41, č. 11 (1989), s. 16-22
80. Nová úprava kvalifikácie pracovníkov. In: Socialistická zákonost. – Roč. 38, č. 9 (1989), s. 526-536
81. Aktuálne problémy zvyšovania kvalifikácie pracovníkov vedeckovýskumnej základne. In: Ekonomika práce. – Roč. 7, č. 2 (1988), s. 46-56
82. Právne postavenie osobnosti v socialistickom pracovnom práve. In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva. – Roč. 127, č. 4 (1988), s. 327-340
83. Niektoré teoretické problémy práva na pracovnú česť a dôstojnosť v československo pracovnom práve. In: Právnik : teoretický časopis pro otázky státu a práva. – Roč. 126, č. 5 (1987), s. 333-342
84. Právna povaha pokynov organizácie a následky ich protiprávnosti. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 70, č. 5 (1987), s. 379-390
85. K pojmu starostlivosti organizácie o pracovníkov. In: Ekonomika práce. – Roč. 5, č. 3 (1986), s. 56-65
86. Starostlivosť organizácie o adaptáciu pracovníkov. In: Ekonomika práce. – Roč. 4, č. 3 (1985), s. 54-60
87. Pracovný pomer na dobu určitú a stabilizácia pracovníkov. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 35, č. 11 (1985), s. 16-23
88. Podmienky v pracovnej zmluve a ich vplyv na trvanie pracovného pomeru. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 33, č. 1 (1981), s. 32-35
89. Ekonomická aktivita žien a problémy s ňou spojené. In: Socialistické súdnictvo: časopis pre právnu prax. – Roč. 33, č. 2 (1981), s. 8-12
90. Úvahy o dohodách na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 35, č. 2 (1983), s. 36-46
91. Pracovné zákonodarstvo NDR. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 61, č. 6 (1978), s. 578-584
92. Pracovnoprávne otázky a otázky zamestnanosti pri súkromnom podnikaní občanov. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 75, č. 10 (1992), s. 909-920
93. Právne povinnosti pracovníkov. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 76, č. 6 (1993), s. 621-626
94. K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve . In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 81, č. 6 (1998), s. 533-538
95. K pojmu a obsahu pracovnej disciplíny . In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. - [Roč. neuved.] , č. 8-9 (1999), s. 253-260

96. K niektorým výkladovým problémom transpozície smernice č. 98/59 EÚ o hromadnom prepúšťaní. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 51, č. 10 (1999), s. 37-43
97. Mzdové podmienky v pracovnej zmluve. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 14 (2002), s. 90-94
98. Zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 14 (2002), s. 174-180
99. Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 60, č. 8-9 (2008), s. 1104-1124
100. Pracovný pomer na určitú dobu v judikatúre Súdneho dvora ES = Fixed-term employment in the case law of the European Court of Justice. In: Bulletin slovenskej advokácie : mesačník Slovenskej advokátskej komory. – Roč. 15, č. 10 (2009), s. 23-31
101. Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas v judikatúre Súdneho dvora ES. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 61, č. 10 (2009), s. 1206-1211
102. Rímsky dohovor a nové európske kolízne pracovné právo = Roma Convention and the new European conflict-of-law labour. In: Bulletin slovenskej advokácie : mesačník Slovenskej advokátskej komory. – Roč. 16, č. 3 (2010), s. 15-22.
103. Atypické zamestnania v pracovnom práve / Helena Barancová, Ján Matlák. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 62, č. 10 (2010), s. 1049-1061.
104. Postavenie zamestnanca Európskej únie : (podmienky voľného pohybu zamestnancov v rámci Európskej únie). In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa. – [Roč. neuvedený], č. 11-12 (2004), s. 138-155
105. Diskriminačné znaky vo svetle judikatúry Súdneho dvora EÚ. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 62, č. 11 (2010), s. 1218-1226
106. Diskriminácia podľa rasy a etnickej príslušnosti v pracovnom práve. In: Policajná teória a prax = Police theory and practice : časopis Akadémie PZ v Bratislave. – Roč. 18, č. 4 (2010), s. 28-35
107. Výnimky zo zákazu diskriminácie z dôvodu veku = Exceptions to the prohibition of age discrimination (recent case-law of the Court of justice of the European Union) : (podľa najnovšej judikatúry Súdneho dvora EÚ). In: Bulletin slovenskej advokácie : mesačník Slovenskej advokátskej komory. – Roč. 17, č. 3 (2011), s. 21-31
108. Pojem a formy diskriminácie v pracovnom práve vo svetle judikatúry Súdneho dvora EÚ = Concept and forms of discrimination in labour law in the light of case of the EU Court of Justice. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 94, č. 2 (2011), s. 145-160
109. Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 63, č. 3 (2011), s. 329-344
110. Pracovný čas podľa Zákonníka práce vo svetle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 64, č. 3 (2012), s. 413-428

111. Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1. 2013 = Labour law of the Slovak Republic after the reform as in force since January 1, 2013 (Part 1). – (1. časť). In: *Justičná revue : časopis pre právnu prax.* – Roč. 65, č. 1 (2013), s. 54-65
112. Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1. 2013 = Labour law of the Slovak Republic after the reform as in force since January 1, 2013 (Part 2). – (2. časť). In: *Justičná revue : časopis pre právnu prax.* – Roč. 65, č. 2 (2013), s. 201-207
113. Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer = Reform approaches to legal definitions of the terms employee and employment relationship . In: *Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva.* – Roč. 96, č. 4 (2013), s. 354-372
114. Kollektivvertragsrecht in der Slowakei = Collective agreement law in Slovakia. In: *Societas et iurisprudencia [elektronický zdroj] : medzinárodný internetový vedecký časopis.* – Roč. 1, č. 1 (2013), s. 60-84. – Spôsob prístupu: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2013/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2013-01.pdf>

Vedecké práce v zahraničných recenzovaných vedeckých zborníkoch, monografiách

1. Religionsgemeinschaften und Arbeitsrecht. In: *Recht und Religion in Mittel- und Osteuropa / herausgegeben von Richard Potz...[et al.].* – Wien : WUV, 2001. – s. 87-90
2. Status and tendencies in Slovakia / Katarína Kalesná, Mária Patakyová, Ľubomír Grúň, Lucia Žitňanská, Helena Barancová, Soňa Košičiarová, Vlasta Kunová, Mária Hrvolová, Peter Škultéty, Vladimír Čečot, Dušan Stanek, Ľubica Horniaková, Ľubor Cibulka. In: *East Central Europe and the European Union : from Europe agreements to a member status / Peter-Christian Müller-Graff (ed.).* – Baden-Baden : Nomos-Verlagsgesellschaft, 1997. – S. 165-222.
3. Problems of Slovak labour law in relation to community law requirements. In: *Czech yearbook of international law / editors Alexander J. Bělohávek, Naděžda Rozehnalová.* – Huntington : Juris Publishing, c2010. – Pp. 69-80

Vedecké práce v domácich recenzovaných vedeckých zborníkoch, monografiách

1. Reforma reformy pracovného práva. In: *Acta Universitatis Tyrnaviensis, Iuridica : ročenka Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave : akademický rok 2002/2003 – Trnava : Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2003.* – S. 7-34
2. Niektoré právne aspekty kvalifikácie pracovníka v čs. pracovnom práve / Jaroslav Filo, Elena Barancová. In: *Acta Facultatis iuridicae Universitatis Comeniae.* – Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1983. – S. 39-58
3. Právne aspekty kvalifikácie pracovnej sily / Jaroslav Filo, Elena Barancová. In: *Vybrané aktuálne otázky pracovného práva a sociálneho zabezpečenia.* – Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SSR, Právnický ústav, 1982. – S. 27-47

4. Pracovné právo krajín ES a pracovné právo SR de lege lata a de lege ferenda : (vybrané problémy). In: Acta Facultatis iuridicae Universitatis Comenianae : [zborník Právnickej fakulty Univerzity Komenského] : tomus 14/1992. – Bratislava : Univerzita Komenského, 1993. – S. 7-30
5. Východiská pracovných vzťahov v oblasti cirkevných právnych subjektov. In: Acta Facultatis iuridicae Universitatis Comenianae : tomus 15/1993 – Bratislava : Univerzita Komenského, 1994.
6. Nové trendy v rozvoji slovenského pracovného práva. In: Acta Universitatis Tyrnaviensis – Iuridica : ročenka Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave 2009 / . – Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a VEDY, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, c2009. – S. 221-236
7. Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva, viery a rodinného stavu. In: Ius Romanum schola sapientiae / [editori: Peter Mach (34%), Matúš Nemeč, Matej Pekarík (33%)]. – [Trnava] : Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2009.
8. Aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ a zákaz diskriminácie podľa pohlavia. In: Acta Universitatis Tyrnaviensis – Iuridica : ročenka Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave 2010 / . – Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2010. – S. 395-407
9. Základné práva a slobody v pracovnom práve po prijatí Lisabonskej zmluvy = Fundamental rights and freedoms in employment law after the Lisbon Treaty. In: Právo v európskej perspektíve . 2. diel / Peter Blaho, Adriana Švecová (eds.). – Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011. – S. 838-847

Publikované pozvané príspevky na zahraničných vedeckých konferenciách

1. Die Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik; übersetzt von P. Bohata. In: Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa / herausgegeben von Reinhard Richardi. – Berlin : Verlag Arno Spitz GmbH, 2000. – S. 139-154
2. Das Feiertagsrecht der Slowakischen Republik. In: Feiertagsarbeit im internationalen Vergleich / hrsg. von Günther Löschnigg. – Wien : ÖGB-Verlag, 2006. – Ss. 141-156
3. Gibt es die Alternative zum liberalistischen Konzepten in der Entwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit im 21. Jahrhundert. In: Darbo ir socialinės apsaugos teisė 21 amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos = Labour and social security law in the 21 century: challenges and perspectives : tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. / [moksliniai redaktoriai Tomas Davulis, Daiva Petrylaitė]. – Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2007. – S. 163-180
4. EU adhesion of the Slovak Republic and the development of employment legislation. In: Transition studies review / Central Eastern European University network in cooperation with University of Udine Ca'Foscari university of Venice. – Vol. 13, Nr. 1 (2006), p. 9-12
5. Analysis of the 2003 labour law reform in the Slovak Republic. In: Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour law in United Europe : tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2003 m. spalio 16-18 d. / Vilniaus universiteto Teisės

- fakultetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. – Vilnius : UAB „Forzacas, 2004. – S. 169-182
6. Die Lage der Behinderten in der Slowakischen Republik. In: Teilhabe behinderter Menschen an der Bürgergesellschaft in Asien und Europa : Eingliederung im Sozial- und Rechtsvergleich / Rainer Pitschas, Bernd Baron von Maydell, Bernd Schulte [Hrsg.]. – Speyer : DHV Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, 2002. – S. 91-92
 7. Ústavnoprávne základy princípu zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve. In: Smluvní princip a jeho projevy v individuálním právu : sborník příspěvků ze sympozia: Brno, 17. února 1994 / [uspořádal: Milan Galvas]. – Brno : Masarykova univerzita, 1994. – S. 12-21
 8. Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ihre Beschränkungen in der Slowakischen Republik . In: Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ihre Beschränkungen im internationalen Vergleich / herausgegeben von Günther Löschnigg. – Wien : ÖGBVerlag, c2008. – Ss. 259-278
 9. Flexicurity und ein Arbeitsrecht für das 21. Jahrhundert = Flexicurity and labour law for the 21st century. In: Flexible and secure employment = Prožno in varno zaposlovanje : 3. International labour law dialogue : 13th in 14th November 2008, Maribor / [authors Etelka Korpič Horvat...[et al.]]. – Ljubljana : GV Založba, [2009]. -Pp. 76-92, 148
 10. Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Pracovní právo 2010 [elektronický dokument] : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6. – 8. října 2010. – Brno : Masarykova univerzita, 2010. – S. 15-40
 11. Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen in der Slowakei. In: Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen : 5. Arbeitsrechtlicher Dialog / Gerhard Ring (Hrsg.). – Baden-Baden : Nomos, 2012. – S. 49-68

Publikované pozvané príspevky na domácich vedeckých konferenciách

1. Zneužitie práva v právnej teórii a praxi v oblasti pracovnoprávných vzťahov. In: Zákaz zneužitia práva = Verbot des Rechtsmissbrauchs : 6. Rechtstage von Luby : 6. Lubyho právnické dni : medzinárodná vedecká konferencia Omšenie 20. a 21. september 2000 / – Bratislava : Iura Edition, 2001. – S. 215-228
2. Vzťah medzi občianskym a pracovným právom . In: K Návrhu slovenského Občianskeho zákonníka : 5. Lubyho právnické dni : konferencia – Bratislava 3.-4. september 1998 – Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1999. – S. 43-53
3. Sociálne riziko chudoby v právnom postavení rodiny a viacpočetných rodín. In: Chudoba v slovenskej spoločnosti a vzťah slovenskej spoločnosti k chudobe : zborník príspevkov z konferencie UNESCO MOST – Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006. – S. 34-52
4. Rodina v procese globalizácie svetovej ekonomiky – riziká, riešenia. In: Rodina v súčasnom svete : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie 25.-26. novembra 2005 – Trnava : Vydavateľstvo Dobrá kniha, 2005. – S. 57-71

5. Voľný pohyb služieb a dočasné vyslanie zamestnancov na výkon práce v krajine Európskej únie. In: Sloboda pohybu osôb, služieb, tovaru a kapitálu v systéme európskeho práva : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej 6. a 7. septembra 2005 v Trnave – Bratislava : Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2005. – S. 78-88
6. Pracovné právo – vybrané aktuálne otázky. In: Pracovné právo 2005 : 13. apríl 2005, Bratislava medzinárodná konferencia: zborník príspevkov – Bratislava : EU Generation, [2005]. – [48 s.]
7. Reforma sociálneho poistenia Slovenskej republiky v európskom kontexte. In: Nový model sociálneho zabezpečenia : zborník z vedeckej konferencie konanej v dňoch 11.-12. novembra 2004 v Bratislave / zostavila Tatiana Weissová. – Bratislava : Slovak Academic Press, 2004. – S. 15-45
8. Pracovné právo v zjednotenej Európe = Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa. In: Kodifikácia, europeizácia a harmonizácia súkromného práva = Kodifikation, Europäisierung und Harmonisierung des Privatrechts : medzinárodná vedecká konferencia Smolenice 16.-17. september 2004 – Bratislava : Iura Edition, 2005. – S. 351-378
9. Súčasný stav pracovného práva z pohľadu doterajšej rozhodovacej činnosti európskeho súdneho dvora. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe = Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa: sympóziu s medzinárodnou účasťou : Trenčianske Teplice – Omšenie 8.-10. september 2004 – Žilina : Poradca podnikateľa, 2004.- S. 6-26
10. Protidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe = Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa : sympóziu s medzinárodnou účasťou : Trenčianske Teplice – Omšenie 8.-10. september 2004 – Žilina : Poradca podnikateľa, 2004. – S. 81-98
11. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, častí podnikov, závodov a častí závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe = Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa : sympóziu s medzinárodnou účasťou : Trenčianske Teplice – Omšenie 8.-10. september 2004 – Žilina : Poradca podnikateľa, 2004. – S. 218-234
12. Súčasný stav a ďalší vývoj pracovného práva z hľadiska európskej normotvorby. In: Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z hľadiska krajín Vyšehradskej štvorky po ich vstupe do Európskej únie : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej 23. a 24.11.2006 na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave – Žilina: Poradca podnikateľa, [2007]. – S. 52-69
13. Liberalizácia pracovného práva – súčasný stav, možnosti a riziká. In: Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia : zborník z [medzinárodného] vedeckého sympózia : Trnava 11. december 2006 – Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy, 2007. – S. 8-28
14. Systém sociálnej bezpečnosti, sociálne práva a vplyv základných ľudských práv a slobôd na rozvoj sociálnych práv. In: Ľudské práva na prahu tretieho tisícročia : vedecké podujatie k 50. výročiu založenia Rady Európy a k Medzinárodnému dňu ľudských práv... : 9.-10. december 1999 Modra-Harmónia – Bratislava : Iura Edition, 2000. – S. 79-91

15. Pojem „závislá práce“. In: Aktuálne zmeny v pracovnom práve v roku 2007 : (6. dni pracovného práva) : City hotel Bratislava 27.-28. september 2007. – Košice : Calypso PM, s.r.o., 2007. – S. 4-27
16. Pojem „závislá práce“. In: Pracovné právo 2007 : 4. apríl 2007, Radisson SAS Carlton Hotel, Bratislava : odborná konferencia : zborník referátov. – Bratislava : EU Generation, [2007]. – S. 12-31
17. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie = Sicherung von Forderungen und deren Befriedigung : 7. Lubyho právnické dni : medzinárodná vedecká konferencia Smolenice 17. a 18. september 2002 – Bratislava : Iura Edition, 2002. – S. 371-395
18. Zásada slobody a rovnosti v pracovnom práve = Der Grundsatz der Freiheit und Gleichheit im Arbeitsrecht. In: Základné zásady súkromného práva v zjednotenej Európe = Fundamentale Grundsätze des Privatrechts im vereinigten Europa : 9. Lubyho právnické dni : medzinárodná vedecká konferencia Smolenice 20. – 21. september 2007 – Bratislava : Iura Edition, 2007. – S. 169-202.
Súčasný stav pracovného práva z pohľadu medzinárodného a európskeho práva. In: Aktuálne otázky pracovnej legislatívy v EÚ a SR : zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej v Banskej Bystrici dňa 9. novembra 2006 – Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2007. – S. 36-50
19. Výbrané problémy pracovného práva. In: Pracovné právo 2008 : 2. apríl 2008, Radisson SAS Carlton Hotel, Bratislava : odborná konferencia : zborník referátov. – Bratislava : EU Generation, c2008. – S. 12-64
20. Zmluvný systém v pracovnom práve. In: Zmluvný a zodpovednostný systém v súkromnom práve : 3. Lubyho dni : konferencia Trenčianske Teplice 27. – 29. septembra 1994 – Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995. – S. 14-20
21. Die Problematik der langfristigen Arbeitslosigkeit. In: Kollektivverträge : Probleme der Langfristigen Arbeitslosigkeit : internationales Symposium. – Bratislava : Juristische Fakultät der Komensky-Universität, 1993. – S. 1-13
22. Možnosti pôsobenia socialistického pracovného práva na intenzifikáciu národného hospodárstva prostredníctvom kvalifikácie pracovníkov a jej reálneho využitia. In: Právo a intenzifikácia národného hospodárstva : materiály z vedeckého československo-poľského stretnutia v Bratislave v novembri 1988. – Bratislava : Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, 1989. – S. 93-98
23. Vzťah Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce. In: Návrh legislatívneho zámeru kodifikácie súkromného práva : materiály z odbornej konferencie : [odborná konferencia poriadaná Ministerstvom spravodlivosti Slovenskej republiky Trenčianske Teplice 5. a 6. jún 2008 – Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, 2008. – S. 152-161
24. Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie v judikatúre Súdneho dvora ES. In: Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie : vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou : 19. máj 2008 / – Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko TU a Vedy, vydavateľstva SAV, 2008. – S. 15-50

25. Budete mi svedkami. In: Univerzita v službe nového humanizmu : zborník z vedeckej konferencie [organizovanej Radou pre univerzity pri Konferencii biskupov Slovenska v Badíne, 11.-12.9. 2008 Ján – Badín : Kňazský seminár sv. Františka Xaverského, 2008. – S. 99-103
26. Flexikurita a pracovné právo pre 21. storočie . In: Pracovné právo 21. storočia – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – S. 22-52
27. Aktuálne problémy v pracovnom práve 2009. In: Pracovné právo 2009 : 1. apríl 2009, Radisson SAS Carlton Hotel, Bratislava : odborná konferencia : zborník referátov – Bratislava : EU Generation, c2009. – S. 12-47
28. Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva a viery. In: Dôstojnosť ľudskej osoby v pracovnom práve [elektronický dokument] : zborník príspevkov z on-line vedeckej konferencie konanej dňa 3. decembra 2009 v Trnave – Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2009. – 6 s.
29. Platobná neschopnosť zamestnávateľa v judikatúre ESD. In: Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov – Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – S. 202-220
30. Flexibilita pracovnoprávných vzťahov v Slovenskej republike vo svetle európskeho pracovného práva. In: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov; – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárikav Košiciach, 2010. – S. 21-34
31. Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In: Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život – Bratislava : Sprint dva, 2010. – S. 11-37
32. Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov. In: Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov – Bratislava : Sprint dva, 2011. – S. 9-43
33. Bezpečnosť a dôstojnosť zamestnanca – súčasnosť a budúcnosť pracovného práva = Security and dignity of an employee – present and future of labour law. In: Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch – Bratislava : Sprint dva, 2011. – S. 11-30.
34. Ako ďalej? In: Osobnosť ženy v socialistickej spoločnosti : konferencia. – Bratislava : ÚV SZŽ, 1989. – S. 237-239
35. Niektoré teoretické problémy kvalifikácie pracovníkov v československom pracovnom práve. In: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v současné etapě rozvoje naší socialistické společnosti : [sborník referátů a diskusních příspěvků] : sborník z odborové konference pracovního práva – Brno : Rektorát UJEP, 1985. – S. 120-133
36. Zásada rovnakého zaobchádzania v súčasnom vývoji pracovného práva. In: Pocta profesorovi Gašparovi : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie : konanej dňa 7. decembra 2007 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach : vydaný pri príležitosti životného jubilea prof. JUDr. Michala Gašpara, CSc. – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. – S. 21-35
37. Základné ľudské práva v pracovnoprávných vzťahoch. In: Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov : zborník príspevkov účastníkov vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou, konaného dňa 12. mája 2009 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009. – S. 60-87

38. Vzťah základných práv a základných slobôd a ochrana dôstojnosti zamestnanca. In: Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov [elektronický dokument] : zborník z odborného seminára, Trnava 2010 – Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010 – 13 s
39. Ľudská dôstojnosť – základ právneho štátu = Human dignity – the basis of the rule of law. In: Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi. 1. diel / Peter Blaho, Adriana Švecová (eds.); – Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2013. – S. 48-64
40. Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru : [zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie „Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru“ konanej na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave dňa 24. apríla 2013 ...]- Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013.- S. 9-45
41. Právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženskú slobodu. In: Právna ochrana slobody svedomia / Michaela Moravčíková, Viktor Križan (eds.). – Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2013. – S. 17-35

Publikované príspevky na zahraničných vedeckých konferenciách

1. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: Pracovní právo na prelomu tisíciletí : teoretická konferencie. – Brno : ORAC, 1996. – [S. neuvedené]
2. Erfahrungen mit der Lösung der Probleme der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik. In: 4. Europäischer Kongress für Arbeitsrecht und Sozialrecht : 6. – 9. September 1993. – Brüssel : [s.n.], 1993. – resumé s. 202
3. Pojem závislá práca – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer = Dependent work – term employee and term employment relationship. In: Pracovní právo 2012 [elektronický dokument] : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference : Zámecký hotel Třešť 3. – 5. října 2012 – Brno : Masarykova univerzita, 2012. – S. 117-131.

Publikované príspevky na domácich vedeckých konferenciách

1. Ako ďalej? In: Osobnosť ženy v socialistickej spoločnosti : konferencia. – Bratislava : ÚV SZŽ, 1989. – S. 237-239
2. Niektoré teoretické problémy kvalifikácie pracovníkov v československom pracovnom práve. In: Pracovní právo a právo sociálneho zabezpečení v súčasnej etape rozvoje našej socialistickej spoločnosti : [sborník referátů a diskusních příspěvků] : sborník z odborové konference pracovního práva – Brno : Rektorát UJEP, 1985. – S. 120-133
3. Zásada rovnakého zaobchádzania v súčasnom vývoji pracovného práva. In: Pocta profesorovi Gašparovi : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie : konanej dňa 7. decembra 2007 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach : vydaný pri príležitosti životného jubilea prof. JUDr. Michala Gašpara, CSc. – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. – S. 21-35

4. Základné ľudské práva v pracovnoprávných vzťahoch. In: Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov : zborník príspevkov účastníkov vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou, konaného dňa 12. mája 2009 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009. – S. 60-87
5. Vzťah základných práv a základných slobôd a ochrana dôstojnosti zamestnanca. In: Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov [elektronický dokument] : zborník z odborného seminára, Trnava 2010 – Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010 – 13 s
6. Ľudská dôstojnosť – základ právneho štátu = Human dignity – the basis of the rule of law. In: Hodnotový systém práva a jeho reflexia v právnej teórii a praxi. 1. diel / Peter Blaho, Adriana Švecová (eds.); – Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2013. – S. 48-64
7. Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru : [zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie „Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru“ konanej na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave dňa 24. apríla 2013 ...]- Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013.- S. 9-45
8. Právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženskú slobodu. In: Právna ochrana slobody svedomia / Michaela Moravčíková, Viktor Križan (eds.). – Trnava : Typi Universitatis Tynaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2013. – S. 17-35.

Odborné monografie vydané v domácich vydavateľstvách

1. Novelizovaný Zákonník práce / Helena Barancová, Mária Buchtová, Anna Vojnarová. – Bratislava : Elita, 1996. – 240 s.
2. Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb / Helena Barancová, Martin Bulla, Andrea Olšovská, Viktor Križan, Miloš Lacko, Marek Švec, Andrea Blašková. – Bratislava : Sprint dva, 2011. – 315 s.
3. Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ – Bratislava : Sprint 2, 2012. – 243 s.

Kapitoly v odborných monografiách vydané v domácich vydavateľstvách

1. Zákonník práce / Helena Barancová, Beáta Perichtová. In: Úvod do sveta práce / kolektív autorov. – Bratislava : Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation, 2000.

Učebnice pre základné a stredné školy

1. Základy práva : pomôcka pre maturantov a uchádzačov o štúdium na vysokých školách / Helena Barancová, Mária Lehotská. – Nitra : Enigma, 1997. – 190 s. – (Chystáte sa na maturitu?).
2. Ekonomické a právnické minimum : prehľad stredoškolského učiva pre maturantov a uchádzačov o štúdium na vysokých školách / – Nitra : Enigma, 1995. – 190 s. – H. Barancová: s. 125-186.

Skriptá a učebné texty

1. Prípadové štúdie z pracovného práva / Helena Barancová, Miroslav Freund, Ján Matlák, Vojtech Tkáč, Ivica Hodálová, Silvia Matláková, Mária Nováková, Andrea Olšovská, Katarína Svitánová, Peter Tonhauser. – Bratislava : Iura Edition, 2006. – 154 s. + 1 CD ROM.
2. Aktuálne zmeny v pracovnom práve / Helena Barancová, Mikuláš Trstenský, Rudolf Trella, Robert Schronk, Miroslav Freund, Milan Profant, Mária Kloknerová. – Bratislava : Akadémia vzdelávania, 1991. – 126 s.
3. Právo sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike / Ján Matlák, Helena Barancová, Vojtech Tkáč, Viera Mrázová, Rudolf Trella. – Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1993. – 295 s.
4. Česko-slovenské právo sociálneho zabezpečenia / Rudolf Trella, Vojtech Tkáč, Ján Matlák, Viera Mrázová, Helena Barancová. – Bratislava : Univerzita Komenského, 1991. – 154 s. – (Vysokoškolské skriptá).

Odborné práce v zahraničných nekarentovaných časopisoch

1. K některým problémům kolizního pracovního práva. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 3/45, č.11-12 (1997), s. 45-47
2. Internationales Symposium der Juridischen Fakultät der Komensky-Universität über Probleme der Kollektivverträge und der Langzeitarbeitslosigkeit. In: Das Recht der Arbeit. -Jg., Nr. 1 (1994), s. 83-84
3. 4. európsky kongres pre pracovné právo a sociálne zabezpečenie. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 42, č. 3 (1994), s. 4-7
4. Problémy dlhodobej nezamestnanosti – nová sociálna otázka. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 41, č. 12-13 (1993), s. 64-69
5. Vhodné zamestnanie odráža kvalitu práva na prácu. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 42, č. 7 (1994), s. 38-40
6. K pripravovanému novému kódexu Zákonníka práce. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 42, č. 10 (1994), s. 1-3
7. Jednání za zaměstnavatele v pracovním práve. In: Práce a mzda : odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. – Roč. 46, č. 1 (1998), s. 36-40.

Odborné práce v domácich nekarentovaných časopisoch

1. Pracovní smlouva podľa nového Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa: EPPP. č.2 (2002), s.178-184
2. A Competition for the right to life and its protection and the right of a woman for completion of her pregnancy. In: Journal of health management and public health. – Roč. 5, č.3 – 4 (2001), s. 42-44

3. Medzinárodné sympóziu „Pracovné a sociálne zákonodarstvo v trhovej ekonomike“. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax.. – Roč. 45, č. 3 (1993), s. 40-47
4. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 2-3 (1998), s. 21-28
5. K pojmu zamestnanca a k pojmu zamestnávateľa. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 11 (1998), s. 4-8
6. K ostatnej novele Zákonníka práce. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 10 (1998), s. 3-7.
7. Amsterdamská zmluva – základ budúcej sociálnej politiky Európskej únie. In: Práca a mzda: odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 9 (1998), s. 25-27.
8. K problému nezamestnanosti v Slovenskej republike. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 8-9 (2000), s. 51-55
9. Európska sociálna charta a právna úprava sociálnych rizík choroby, materstva a rodinných výdavkov. In: Práca a sociálna politika : odbornometodický mesačník pre otázky zamestnanosti, trhu práce, sociálnych vecí a rodiny. – Roč. 8, č. 6 (2000), s. 20-22.
10. Ochrana dôstojnosti mužov a žien v práci. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 13 (2000), s. 19-20.
11. Účasť štátnych zamestnancov v dozorných a správnych radách podnikateľských subjektov. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 1-2 (2000), s. 35-37
12. Vzťah pracovnej zmluvy ku komisionárskej zmluve. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 3 (2000), s. 11-12.
13. K rovnoprávnosti mužov a žien v práve Európskej únie a v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 4 (2000), s. 21-23.
14. Spoločné a diferenciacne znaky obchodnoprávných a pracovných zmlúv. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednanie a pre sociálnu oblasť. – č. 5 (2000), s. 12-19.
15. K postaveniu niektorých osobitných pracovných kategórií v pracovnom práve : (manažéri, osoby v duchovnej službe, profesionálni športovci a učni). In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie,

- pracovné právo, kolektívne vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 6 (2000), s. 4-6
16. K reforme pracovného práva. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 7 (2000), s. 2-4
 17. Pracovné podmienky v štátoch únie sa líšia : prehľad základných pracovných a mzdových podmienok niektorých členských štátov únie. In: Hospodárske noviny : denník o ekonomike a politike. – Roč. 14, č. 162 (23.8.2006), s. 22
 18. K výkonu konkurenčnej činnosti v obchodnom a pracovnom práve. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – Roč. 45, č. 3-4, (1997), s. 9-14
 19. Prvá vedecká konferencia doktorandov a školiteľov Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 88, č. 5 (2005), s. 499-501
 20. Kvalifikačná dohoda podľa § 155 Zákonníka práce. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa.. – [Roč. neuvedený], č. 6-7 (2005),s. 185-187
 21. Zásada rovnakej odmeny žien a mužov v doterajšej judikatúre Európskeho súdneho dvora.
In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa. – ISSN 1335-1508. – [Roč. neuvedený], č. 6-7 (2005), s. 192-196.
 22. Povinnosť zamestnanca zachovávať mlčanlivosť. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 5, č. 7 (2004),s. 38-40
 23. Odstupné a odchodné po veľkej novele Zákonníka práce. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 5, č. 5-6 (2004), s. 73-74
 24. Okamžité skončenie pracovného pomeru po veľkej novele Zákonníka práce . In: Príjmy a mzdy: odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 5, č. 3-4 (2004), s. 85-86.
 25. Výkon inej zárobkovej činnosti zamestnancov po veľkej novele Zákonníka práce. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 5, č. 7 (2004), s. 41-42
 26. Právna charakteristika závislej činnosti. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 9 (2003), s. 88-93.
 27. Zamestnanec – subjekt pracovného práva. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 4, č. 5 (2003), s. 39-45.
 28. K výkonu detskej práce / Helena Barancová. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 6-7 (2003), s. 346-350.
 29. Dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa.. – [Roč. neuvedený], č. 13-14 (2006), s. 188-196.
 30. Aké problémy môžu vzniknúť v praxi / Helena Barancová, Andrea Olšovská. In: Hospodárske noviny : denník o ekonomike a politike. – Roč. 15, č. 181 (19.9.2007), s. 22.
[Príl.] Poradca : príloha o daniach, odvodoch a legislatíve.

31. Zákonník práce : úplné znenie : komentár pre podnikateľov. In: Poradca. – Č. 13 (1996), 96 s.
32. Pracovnoprávne vzťahy s medzinárodným prvkom. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 8-9 (1997), s. 20-24
33. Odstupné a odchodné pri skončení pracovného pomeru . In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa. – [Roč. neuved.], č. 1 (2004), s. 4-24
34. Dočasné pridelenie zamestnanca po novele Zákonníka práce. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 4, č. 23 (2003), s. 36-37.
35. Pracovnoprávne postavenie vedúcich zamestnancov po novele Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 15 (2003), s. 130-140.
36. Uzatvoriť pracovný pomer medzi manželmi je možné : Zákonník práce po 1. júli 2003: pracovnoprávne vzťahy sú v prevažujúcej miere súkromnoprávne vzťahy. In: Hospodárske noviny: denník o ekonomike a politike. – Roč. 11, č. 152 (10.8. 2003), s. 18.
37. Návrh zákona o ochrane verejného záujmu pri výkone prác : novela zasahuje o. i. do súkromia zamestnanca v priebehu jeho mimopracovného času. In: Hospodárske noviny : denník o ekonomike a politike. – Roč. 11, č. 154 (21.8. 2003), s. 19.
39. Nová pracovnoprávna úprava pracovného času. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa: EPPP. – [Roč. neuved.], č. 14 (2003), s. 150-160.
40. Skončenie pracovného pomeru. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 14 (2003), s. 142-149.
41. Pracovný pomer medzi manželmi. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 14 (2003), s. 137-141.
42. Nová pracovnoprávna úprava prekážok v práci. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 14 (2003), s. 129-139.
43. Vnútro podnikové normatívne akty. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 9 (2003), s. 94-101.
44. Záložné právo po prijatí nového Zákonníka práce a novely Občianskeho zákonníka. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 4-5 (2003), s. 202-211.
45. Niektoré aplikačné problémy právneho postavenia zamestnávateľa – fyzickej osoby. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.], č. 4-5 (2003), s. 212-215.
46. Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve ručením po prijatí nového Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.], č. 3 (2003), s. 145-153.
47. Závislá činnosť, paušálna daň a daňové úniky. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa: EPPP. – [Roč. neuved.], č. 3 (2003), s. 170-175.
48. Dohody o hmotnej zodpovednosti. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa: EPPP. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.], č. 1-2 (2003), s. 305-312.
49. Minimálne mzdové nároky a zásada rovnakého zaobchádzania. In: Hospodárske noviny : denník o ekonomike a politike. – Roč. 11, č. 38 (25.2. 2003), s.22.

50. Záložné právo – nový spôsob zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve. In: Bulletin slovenskej advokácie : mesačník Slovenskej advokátskej komory. – [Roč. neuved.], č. 1 (2003), s. 38-47.
51. K pojmu zamestnávateľ. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 4, č. 6 (2003), s. 35-36.
52. Výkon závislej činnosti, paušálna daň a rozsiahle daňové úniky. In: Príjmy a mzdy: odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 3, č. 24 (2002), s. 14-16.
53. Spoločné a diferenciačné znaky obchodných a pracovných zmlúv. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.], č. 5 (2000), s. 12-19.
54. Majú slovenskí ministri právo na odmeny a dovolenku?. In: SME : denník.. – [Roč. neuved.], [č. neuved.] (18.3. 2000), s. 6.
55. K ustanoveniu § 65 odsek 3 Zákonníka práce vo väzbe na ust. § 46 ods. 2 Zákonníka práce.
In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 12 (1998), s. 5-7.
56. Slovensko sa môže stať členom EÚ, keď splní všetky politické, ekonomické i právne podmienky. In: Trend : týždenník o hospodárstve a podnikaní. – Roč. [7], č. 4 (1996) s. 10A.
57. Podpora v nezamestnanosti v posttotalitných štátoch. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 12 (1996), 16-21.
58. Zákaz šikany – významná garancia ochrany práv pracovníkov. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 40, č. 6 (1988), s. 30-34.
58. Právne postavenie pracovníkov pri zvýšení kvalifikačných požiadaviek pre výkon dohodnutých prác. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 39, č. 3 (1987), s. 28-32.
59. Stabilizácia pracovníka a povinnosti organizácie pri získavaní a zvyšovaní kvalifikácie pracovníkov : (úvahy de lege lata a de lege ferenda). In: Socialistická zákonnosť. – Roč. 35, č. 9 (1986), s. 504-512.
60. Odborná kvalifikácia pracovníkov – dynamizujúci faktor existujúcich štruktúr pracovnoprávných vzťahov. In: Ekonomika práce. – Roč. 4, č. 5 (1985), s.13-17.
61. Okolnosti vylučujúce protiprávnosť v československom pracovnom práve. In: Socialistická zákonnosť. – Roč. 34, č. 8 (1985), s. 473-477.
62. Nad jedným rozhodnutím. In: Socialistické súdnictvo : časopis pre právnu prax. – Roč. 36, č. 5 (1984), s. 20-22.
64. Podpora v nezamestnanosti v krajinách Európskej únie. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 7-8 (1996), s. 37-46.
65. K zmene obsahu pracovného pomeru. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 5 (1997), s. 9-13.

66. Bude Zákonník práce pre podnikateľov nepotrebný? In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 7 (1997), s. 26-29.
67. Dohoda o vykonaní práce a zmluva o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka SR. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – Roč. 77, č. 5 (1994), s. 524-526.
68. Nepriaznivé dôsledky zaostávania technického rozvoja na pracovné podmienky žien. In: Bezpečná práca : dvojmesačník pre teóriu a prax bezpečnosti práce. – Roč. 21, č. 2 (1990), s. 261-265.
69. Medzinárodné sympóziu o problémoch kolektívnych zmlúv a dlhodobej nezamestnanosti. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 45, č. 12 (1993), s. 63-65.
70. Právna povaha pracovnej náplne. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 1 (1996), s. 16-17.
71. Právne následky požitia alkoholu pri práci a zneužitia omamných prostriedkov. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 3 (1996), s. 23-26.
72. Smrť zamestnanca a pracovnoprávne nároky. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 4 (1996), s. 11-15.
73. Výpoveď zamestnávateľa pri organizačných zmenách. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 5 (1996), s. 16-20.
74. K výpovedi zamestnávateľa zo zdravotných dôvodov. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 6 (1996), s. 3-5.
75. K výpovedi zamestnávateľa podľa ust. § 46 ods. 1 písm.e) Zákonníka práce. In: Práca a mzda: odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 11 (1996), s. 14-16.
76. K novej právnej úprave hromadného prepúšťania. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 2/44, č. 13 (1996), s. 9-13.
77. Nová právna úprava povinností zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 1 (1997), s. 11-12.
78. Nová právna úprava rekondičných pobytov zamestnancov. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 2 (1997), s. 18-20.
79. Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného

- práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 6 (1997), s. 10-14.
80. Právna úprava štrajku. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 3/45, č. 10 (1997), s. 5-10.
81. Nová právna úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Novele Zákonníka práce. In: Bezpečnosť a hygiena práce : odborný časopis pre problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. – Roč. 47, č. 1 (1997), s. 7-8.
82. Ústavné právo zamestnancov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a jeho realizáciu v pracovnom práve. In: Bezpečnosť a hygiena práce : odborný časopis pre problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. – Roč. 47, č. 2-3 (1997), s. 6-8.
83. Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania. In: Bezpečnosť a hygiena práce : odborný časopis pre problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. – Roč. 47, č. 4 (1997), s. 12-13.
84. Zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania. In: Bezpečnosť a hygiena práce : odborný časopis pre problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. – Roč. 47, č. 5 (1997), s. 26-27.
85. Možno výkon závislej činnosti uskutočňovať zmluvnými typmi obchodného práva? In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP.. – [Roč. neuved.] , č. 14 (1997), s. 97-101.
86. Právne postavenie členov štatutárneho orgánu akciovej spoločnosti a iných podnikateľských subjektov. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , Č. 15 (1997), s. 69-74.
87. K vymedzeniu pojmov účastníkov právnych vzťahov zamestnanosti.
In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/4, č. 1 (1998), s. 10-15.
88. Zastúpenie v pracovnoprávných vzťahoch. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 4 (1998), s. 11-12.
89. Zamestnávateľ – kapitalista a jeho zamestnanec alebo „- za veľa práce málo peňazí“. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 6 (1998), s. 13-14.
90. Atypické zmluvy v pracovnom práve. In: Práca a mzda : odborný časopis pre otázky odmeňovania, pracovného práva, personalistiky, kolektívneho vyjednávania a pre sociálnu oblasť. – Roč. 4/46, č. 7-8 (1998), s. 21-24.
91. K niektorým problémom pracovnoprávných vzťahov s cudzím prvkom. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 10 (1998), s. 166-170.
92. Ochrana zdravia pri práci a zákaz fajčenia na pracoviskách. In: Bezpečnosť práce : odborný časopis pre problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. – [Roč. 1.], č. 1 (1999), s. 2-3.

93. Pokyny zamestnávateľa. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.] , č. 1 (1999), s. 7-10.
94. K pojmu a predmetu pracovnej cesty. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.] , č. 2 (1999), s. 5-7.
95. Náhrady pri pracovných cestách, preložení a prijatí do zamestnania. In: Personalistika – Mzda – Práca : odborný časopis pre personalistiku, odmeňovanie, pracovné právo, kolektívne vyjednávanie a pre sociálnu oblasť. – [Roč. neuved.] , č. 3 (1999), s. 5-8.
96. Sociálne riziko choroby, invalidity, pracovných úrazov a chorôb z povolania v európskom a medzinárodnom porovnaní. In: Bezpečnosť práce : odborný časopis pre problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. – [Roč. 1.] , č. 4 (1999), s. 3-6.
97. Manažérske zmluvy v pracovnom a obchodnom práve. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 6 (1999), s. 184-188.
98. Náš právny poriadok a začlenenie do EÚ. – (1). In: Verejná správa : časopis vlády pre štátnu správu a samosprávu. – Roč. 51, č. 16 (1996), s. 25.
99. Náš právny poriadok a začlenenie do EÚ. – (2). In: Verejná správa : časopis vlády pre štátnu správu a samosprávu. – Roč. 51, č. 17 (1996), s. 38-39.
100. Sociálna dimenzia amsterdamskej zmluvy. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. – Roč. 50, č. 7-8 (1998), s. 53-57.
101. Postavenie zamestnanca a zamestnávateľa po poslednej novele Zákonníka práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 12-13 (1998), s. 251-256.
102. Náhrada za stratu na zárobku pri zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania. In: Bezpečnosť a hygiena práce [multimediálne CD] – Roč. 47, č. 7-8 (1997), s. 6-7.
103. Novela Zákonníka práce. In: Príjmy a mzdy : odborný časopis pre mzdové a personálne útvary. – Roč. 11, č. 3-4 (2010), s. 75-77.
104. O právnej subjektivite v pracovnom práve, jej obmedzení a pozbavení. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa : EPPP. – [Roč. neuved.] , č. 1 (1998), s. 88-96.

