

# OPUS LAUDAT ARTIFICEM

Pocta

prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.

PRÁVNICKÁ FAKULTA  
TRNAVSKEJ UNIVERZITY V TRNAVE





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

# OPUS LAUDAT ARTIFICEM

Pocta

prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.

Trnavská univerzita v Trnave  
Právnická fakulta



TRNAVA 2019

#### **Autori**

© Karina Divékyová, Marcel Dolobáč, Martina Gajdošová, Juraj Hamulák, Miroslav Hromada, Juraj Jankuv, Jana Komendová, Soňa Košičiarová, Viktor Križan, Mikuláš Krippel, Miriam Laclavíková, Miloš Lacko, Dagmar Lantajová, Zuzana Macková, Tatiana Máhrová, Michal Maslen, Lucie Matějka Řehořová, Ján Matlák, Marián Mészáros, Jakub Morávek, Zuzana Nevolná, Mária Nováková, Marianna Novotná, Andrea Olšovská, Jarmila Pavlátová, Lucia Petříková, Andrej Poruban, Eva Šimečková, Ivan Šimovček, Marak Šmid, Martin Štefko, Adriána Švecová, Jakub Tomšej, Peter Varga, Vojtech Vladár, Miroslava Vráblová, Peter Vyšný, 2019.

#### **Recenzenti**

© prof. et. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.  
© ThLic. Mgr. Michaela Moravčíková, Th.D.

#### **Editor**

© doc. JUDr. Viktor Križan, PhD., 2019

Za odbornú, obsahovú a jazykovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

ISBN 978-80-568-0192-5  
ISBN 978-80-568-0353-0 (on-line)

## PANI PROFESORKA

Pani prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., dovŕšila tohto roku krásne životné jubileum. Pri tejto príležitosti sme si dovolili pripraviť poctu, ktorou by sme jej chceli vyjadriť našu úctu i uznanie. Pani profesorka Helena Barancová je spoluzakladateľkou Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave a uznávanou osobnosťou právnej vedy v oblasti pracovného práva. Od konca deväťdesiatych rokov minulého storočia pani profesorka Helena Barancová vychovala na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave pre právnické povolanie množstvo mladých ľudí. Okrem výnimočných edukatívnych schopností však neustále preukazuje cit pre rozvoj poctivej právnej vedy a tvorbu žičlivého akademického prostredia. Ako dokladá priložený rozsiahly prehľad vedeckej a publikačnej činnosti pani profesorky, vede pracovného práva sa venuje naplno a s radosťou. No popri tom ju mnohí poznáme i ako starostlivú mamu a starú mamu, ktorá je oporou svojim blízkym a známym.

Pani profesorka Helena Barancová ukončila štúdium práva 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 po zmene spoločenských pomerov v roku 1989 pôsobila od roku 1991 ako vedúca 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 Helena Barancová 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.

Dôkazom, že dielo chváli je aj tento rozsiahly zborník z on-line vedeckej medzinárodnej konferencie „Práca je základným právom a pre človeka dobrom“, ktorá sa uskutočnila na počesť pani profesorky Heleny Barancovej.

Pani profesorke prajeme veľa zdravia a úspechov v jej ďalšej práci.

**Viktor Križan**

## OBSAH

Viktor Križan	
Pani profesorka .....	5
Marek Šmid	
Niekoľko slov pre profesorku Helenu Barancovú k jej životnému jubileu ...	11
Ivan Šimovček	
Ochrana života a zdravia z hľadiska pracovného a trestného práva .....	13
Soňa Košičiarová	
Procesné záruky ochrany vzniku odborovej organizácie .....	24
Miriám Laclavíková – Andrea Olšovská	
Stres ako vedľajší produkt digitálnej doby .....	34
Ján Matlák	
Sociálne aspekty skončenia pracovnoprávneho vzťahu .....	48
Miloš Lacko	
Dodržiavanie liečebného režimu zamestnancom .....	61
Marcel Dolobáč	
Metamorfózy definície závislej práce .....	78
Jarmila Pavlátová	
Závislá práce osob ze zahraničí v ČR .....	90
Kristián Csach	
Člen orgánu ako zamestnanec – obchodnoprávne odpovede na pracovnoprávne otázky? .....	101



Martin Štefko	
Pseudo-odborová organizace a obrana proti ní .....	113
Martina Gajdošová	
Povaha disciplinárnej zodpovednosti .....	125
Juraj Hamulák	
Raison d'etre Medzinárodnej organizácie práce (úvaha k 100. výročiu jej založenia) .....	145
Dagmar Lantajová	
Storočnica Medzinárodnej organizácie práce .....	155
Juraj Jankuv	
Význam činnosti Medzinárodnej organizácie práce v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov .....	169
Viktor Križan	
Niekoľko (miestami nesúrodých) úvah o postavení pracovníka v zdieľanej ekonomike .....	201
Miriama Laclavíková – Adriana Švecová	
Historická reflexia etických otázok v oblasti starostlivosti o deti a mládež na Slovensku v medzivojnovom období .....	212
Vojtech Vladár	
Právne základy trestných postihov kresťanov zo strany rímskeho štátu .....	227
Marianna Novotná	
Maximalizácia výšky náhrady škody ako prejav prelomenia zásady úplnej kompenzácie škody pri škodách na vnesených veciach v českej právnej úprave .....	252
Miroslava Vráblová	
Nová kriminalizácia v rekodifikovanom trestnom zákone .....	268

Peter Vyšný Zákony z Burgosu a Valladolidu (1512 – 1513) .....	285
Peter Varga Zákaz diskriminácie na základe náboženstva a viery pri skončení pracovného pomeru v spoločnosti zriadenej cirkvou .....	304
Jana Komendová Nerovné zacházení z důvodu náboženského vyznání nebo víry v zaměstnání před SDEU .....	319
Eva Šimečková Zákaz diskriminace z důvodu věku v právu Evropské unie .....	336
Jakub Morávek Kdy se (ne)jedná o nadbytečnost .....	355
Jakub Tomšej K propuštění těhotné zaměstnankyně ve zkušební době .....	366
Lucie Matějka Řehořová Základní zásady pracovního práva v kontextu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích .....	373
Miroslav Hromada Mzda zaměstnance ve virtuální měně .....	390
Mária Nováková Humanizácia jednotlivca a spoločnosti prácou .....	396
Zuzana Macková Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a sociálna ochrana .....	406
Mikuláš Krippel Poistná podmienka nároku na dávku v nezamestnanosti .....	432

Andrej Poruban	
Povinnosť zamestnávateľa predchádzať škodám .....	454
Tatiana Máhrová	
Inšpekcia práce a spolupráca s oddeleniami Policajného zboru .....	464
Lucia Petříková	
Pracovnoprávne aspekty sociálnych práv v systéme sociálnej bezpečnosti .	478
Zuzana Nevolná	
Lojalita spoločníkov obchodných spoločností .....	489
Michal Maslen	
Právo na prístup k vode – nástroj presadzovania dôstojných životných a pracovných podmienok .....	498
Marián Mészáros	
Príspevok na rekreáciu zamestnancov .....	514
Karina Divékyová	
Monitorovanie zamestnancov v 21.storočí .....	527
Výber vedeckej činnosti a publikovaných prác prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc. ....	539

## NIEKOĽKO SLOV PRE PROFESORKU HELENU BARANCOVÚ K JEJ ŽIVOTNÉMU JUBILEU

Niekedy sa počas života stáva, že človek prežije s iným človekom vážne, zaujímavé, či rozhodujúce, alebo iným spôsobom celkom mimoriadne chvíle, ktoré zostávajú pomerne živo a presne v pamäti a stávajú sa tak našou stálou súčasťou. Takéto chvíle sú zriedkavé a spravidla trvalo charakterizujú vzťah s ľuďmi, ktorých sa týkajú. U mňa je to tak aj v prípade pani profesorky Heleny Barancovej. Dúfam, že sa môžem nazývať jej priateľom, kolegom a spolubojovníkom v oblasti ideí a princípov, ktoré máme spoločné. Dovoľte mi spomenúť si na dve takéto vzťahotvorné chvíle. Obe sa spájajú s Trnavskou univerzitou.

Prvá chvíľa, trvajúca niekoľko rokov datovaných pred rokom 1998, bola naša spolupráca pri príprave založenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. Pamätám si, že na tomto diele pracovala s pani profesorkou aj moja manželka, takže išlo doslova o rodinnú záležitosť. Pani profesorka Barancová mala rozsiahle odborné a organizačné skúsenosti, ktoré neskôr zodpovedali vynikajúcemu výsledku pri založení fakulty „s čistými očami a rukami“. Pamätám si naše stretnutia na UK Bratislava, ale potom najmä v priestoroch nadácie Universitas Tyrnaviensis na Hviezdoslavovom námestí nad priestormi kina Mladosť v Bratislave. Pamätám si na stretnutie s profesorom Sewerinskym, prezidentom Poľskej rektorskej konferencie, ktorý nás povzbudzoval a nabádal nás príliš sa neobávať nadchádzajúcich problémov. Z rúk pani profesorky pochádza dokumentácia, ktorá má veľkú hodnotu, lebo pionierskym spôsobom prebojovala nedôveru a prvotný ostych voči tomuto kroku. Patrí sa nám na to pamätať i dnes.

Druhá chvíľa bola na ambasáde v Londýne, kde som pracoval v diplomatických službách. Profesorka Barancová prišla, aby mi vysvetlila, že nastal čas, keď by som mal zväziť naplno pôsobiť na Právnickej fakulte. Zdalo sa mi to najprv nereálne. Hlavná línia jej úspechu presvedčiť ma, bola moja úcta k nej a jej slová o tom, že v určitom čase treba prijať úlohu, ktorá môže byť menej príjemná, ale môže znamenať pokračovanie niečoho cenného, napríklad podstatný rozvoj univerzity, na ktorej nám oboj veľmi záležalo. Ponuku som prijal a neskôr som mal

česť byť niečo vyše roka dekanom Právnickej fakulty a dve štvorročné obdobia – pre mňa celkom nečakane – rektorom Trnavskej univerzity. Profesorka mala pravdu, malo to zmysel.

Počas života sa stáva... že sa stretneme s niekým, kto nás podnieti robiť veci, ktoré majú materiálny i nemateriálny zmysel. Ďakujem za to pani profesorky Helene Barancovej a ubezpečujem ju o svojej hlbokkej úcte a priateľstve.

V Trnave 17. mája 2019

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

# OCHRANA ŽIVOTA A ZDRAVIA Z HLADISKA PRACOVNÉHO A TRESTNÉHO PRÁVA\*

Ivan Šimovček\*\*

## Úvod

V porovnaní trestného a pracovného práva z hľadiska garancií ochrany života a zdravia možno vyvodit' niektoré základné reflexie vplyvu trestného konania na disciplinárne konanie všeobecne a špecificky na disciplinárne konanie v rámci pracovnoprávnych vzťahov.

Disciplinárne (priestupkové) trestanie v pracovnom práve je jednou z foriem vyvodenia administratívnoprávnej zodpovednosti, v ktorej rámci sa rozhoduje o pracovnoprávnom delikte a následne o sankcii za tento spáchaný delikt. Každý má právo, aby bolo spravodlivo rozhodnuté o jeho pracovnoprávnych právach alebo záväzkoch, rovnako ako v trestnom konaní o trestnom čine, z ktorého je obvinený. Pracovnoprávne delikty majú preto aj rámcový trestnoprávny charakter.

V porovnaní trestného a správneho konania v oblasti ochrany života a zdravia v pracovnom pomere z hľadiska garancií princípu spravodlivosti v oboch konaní možno vyvodit' niektoré základné reflexie vplyvu trestného konania na správne konanie všeobecne a špecificky na správne konanie trestné, t. j. na konanie o priestupkoch.

## Spravodlivosť v konaniach o ochrane života a zdravia

Správne súdnictvo je všeobecne chápané ako vonkajšia forma kontroly verejnej správy a preto sa odlišuje od všeobecného súdnictva, najmä predmetom rozhodovania, odlišnými rozhodovacími procesmi, ktoré sú predmetom

---

\* Tento príspevok bol podporený Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-16-0106.

\*\* prof. JUDr. Ivan Šimovček, CSc., Katedra trestného práva a kriminológie, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

preskúmania, vecnou a miestnou príslušnosťou súdov, zložením a štruktúrou súdov.<sup>1</sup>

Na druhej strane ide o súdne konanie, kde treba rešpektovať základné zásady upravené Ústavou Slovenskej republiky, vnútroštátnymi a európskymi normami. Základnou zásadou súdneho konania je nepochybne zabezpečenie práva na spravodlivý proces.

Pôvod práva na spravodlivý proces siaha až do 17. storočia, pričom je spätý najmä s anglosaskou právnou kultúrou. V súčasnosti je právo na spravodlivý proces typické pre právne a demokratické štáty po celej Európe, a taktiež je základom princípu vlády práva, či primátu práva nad štátom.

Zásada práva na spravodlivý proces je zvyčajne zahrnutá do zásady stíhania len zo zákonných dôvodov a zákonným spôsobom. Táto zásada určuje povinnosti orgánom činným v trestnom konaní a súdom postupovať uvedeným postupom. Zásada práva na spravodlivý proces je väčšinou definovaná ako subjektívne oprávnenia pre obvineného.<sup>2</sup> V prípade práva na spravodlivý proces má obvinený právo nielen na prístup k súdu, ale i právo na spravodlivé konanie. Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva a Európskej komisie pre ľudské práva právo na spravodlivý proces možno definovať ako možnosť jednotlivca predložiť vec k rozhodnutiu nezávislému a nestrannému orgánu za podmienok, ktoré výrazným spôsobom neznevýhodňujú jednu stranu sporu voči druhej strane.

V čl. 6 Dohovoru<sup>3</sup> je uvedené, že „každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prerokovaná nezávislým a nestranným súdom, zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu. Rozsudok musí byť vyhlásený verejne, avšak tlač a verejnosť môžu byť vylúčené buď počas celého, alebo časti procesu v záujme mravnosti, verejného poriadku, alebo národnej bezpečnosti v demokratickej spoločnosti, alebo keď to vyžadujú záujmy neplnoletých alebo ochrana súkromného života účastníkov, alebo v rozsahu považovanom súdom za úplne nevyhnutný, ak by, vzhľadom na zvláštne okolnosti, verejnosť konania mohla byť na ujmu záujmom spravodlivos-

<sup>1</sup> VRABKO, M.: *Správne súdnictvo v Slovenskej republike (historické, politické a právne východiská)*. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava. PF UK v Bratislave. 2012, s. 20.

<sup>2</sup> IVOR, J. a kolektív.: *Trestné právo procesné*. Bratislava. Iura Edition. 2006, s. 58-59.

<sup>3</sup> Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Oznámenie MZV SR č. 209/1992 Zb.

ti. Každý, kto je obvinený z trestného činu, sa považuje za nevinného, dokiaľ jeho vina nebola preukázaná zákonným spôsobom“.

Spravodlivosť konania v zmysle čl. 6 ods. 1 Dohovoru subsumuje princíp rovnosti zbraní a kontradiktórnosti. Rovnosť zbraní predpokladá, že obe strany majú rovnakú možnosť predložiť svoju vec nezávislému a neutrannému súdu, pričom ani jedna strana nemá voči druhej výhodnejšie postavenie.<sup>4</sup> Týmto spôsobom je ochrana práv a chráneným záujmov rovnako poskytovaná všetkým spoločenským vzťahom bez ohľadu na to, či sa chráni spoločenský záujem štátu, právnickej osoby alebo záujem fyzickej osoby.

Článok I. Deklarácie práv človeka a občana z roku 1789 znie „Ludia sa rodia a ostávajú slobodní a rovní a sú takými pred zákonom. Sociálne rozdiely nemôžu mať iné základy okrem tých, ktoré sú všeobecne prospešné.“

Súčasný Trestný poriadok definuje, že súdne konanie sa môže začať len na základe obžaloby, ktorú podá prokurátor, t. j. *nemo iudex sine actore* – bez žalobcu niet sudcu. Princíp kontradiktórnosti výrazne posilňuje demokraciu a odstraňuje tzv. kabinetné rozhodnutia. V Slovenskej republike sa po rekodifikácii trestného práva pristúpilo k zásade kontradiktórnosti, ktorá preberá prvky *common law*.

Článok 6 Dohovoru obsahujúci požiadavku plnej jurisdikcie precizuje, že každý má právo, aby bolo rozhodnuté o jeho občianskych právach alebo záväzkoch, alebo o akomkoľvek trestnom čine, z ktorého je obvinený. Na základe štrasburskej judikatúry majú priestupky a iné správne delikty trestnoprávny charakter. Podľa rozsudku Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Öztürk proti SRN zo dňa 21.2.1984, číslo sťažnosti 8544/79: „správne delikty, vrátanie priestupkov, sa považujú za veci trestného charakteru podľa čl. 6 Dohovoru“.

O tom, že existuje veľmi úzky vzťah medzi priestupkom a trestným činom svedčí aj samotná definícia priestupku uvedená v § 2 ods. 1 Zákona o priestupkoch, ako zavineného konania, ktoré porušuje alebo ohrozuje záujem spoločnosti a nejde o trestný čin.<sup>5</sup>

Súčasnne formálne poňatie trestného činu predpokladá presnejšie a určitejšie vymedzenie skutkových podstát jednotlivých trestných činov, čo však môže viesť k prílišnej kazuistike, ktorej riziká spočívajú v tom, že zákonodarca nevystihne všetky prípady, ktoré si to vyžadujú. Odporcovia formálneho poňatia trestného činu uvádzajú medzi negatívnymi dôsledkami takéhoto prístupu tvrdosť v trest-

<sup>4</sup> MUSIL, J., KRATOCHVÍL, V., ŠÁMAL, P. a kol.: *Kurs trestného práva. Trestní právo procesní*. 2. přepracované vydání. Praha. C. H. BECK 2003, s. 87 – 88.

<sup>5</sup> § 2 ods. 1 Zákona č. 372/1990 Zb. v znení neskorších predpisov.



nom postihu páchatelov v každom jednotlivom prípade, čo podľa nich má, resp. môže mať nepriaznivé dopady z hľadiska účinnej prevencie prostriedkami trestného práva.

Aplikáciou materiálneho korektívu však nie je možné dospieť k záveru o neexistencii niektorého z formálnych znakov trestného činu. Formálne znaky buď naplnené sú, alebo nie sú. Ak niektorý formálny znak bude chýbať, posudzovanie materiálnej stránky, resp. jej stupňa nebude vôbec prichádzať do úvahy. Teda až keď sa zistí existencia všetkých formálnych znakov skutkovej podstaty trestného činu, bude možné skúmať materiálnu stránku z toho hľadiska, či dosahuje stupeň požadovaný Trestným zákonom pre vyvodenie trestnej zodpovednosti. Prvoradou tu totiž bude vždy formálna skutková podstata, pričom materiálna korekcia len odstraňuje neprimeranú tvrdosť zákona. Možno povedať, že dôvodom ponechania materiálneho korektívu pri prečinoch bolo predovšetkým stanovenie určitej hranice, prostredníctvom ktorej by bolo možné oddeliť trestnoprávnu zodpovednosť od zodpovednosti administratívnoprávnej.

Správne delikty podliehajú ochrane zaručenej v čl. 6 Dohovoru (právo na spravodlivé konanie), čl. 7 (zákazu trestu bez zákona) a čl. 13 (právo na účinné opravné prostriedky), ochranu upravenú v čl. 2 a 4 Protokolu č. 7 k Dohovoru (odškodnenie za nezákonné odsúdenie a právo nebyť súdený alebo dvakrát trestaný).

Všeobecnými pojmovými znakmi pracovnoprávných deliktov sú:

- konanie,
- protiprávnosť,
- zodpovedná osoba,
- sankciovatelnosť,
- zavinenie u fyzických osôb a pričítateľnosť zodpovednosti u právnických osôb
- znaky správneho deliktu sú priamo ustanovené zákonom.

Pracovnoprávne delikty možno rozdeľovať podľa toho, či sú spáchané fyzickou alebo právnickou osobou. Za správny delikt fyzickej osoby sa považuje protiprávne konanie, ktoré napĺňa lege artis predpoklady deliktu a súčasne toto konanie nie je trestným činom. Správne trestanie právnických osôb nie je novodobým inštitútom, keďže aj v minulosti bola obdoba vyjadrená v rôznych právnych predpisoch ako „delikt organizácie“.

Pri rozhodovaní o administratívnych sankciách treba rešpektovať Odporúčanie č. (80) 2 Výboru ministrov členským štátom o používaní správnej úvahy správnymi orgánmi, ktorého cieľom bolo vytvoriť spoločný rámec pre členské štáty Rady Európy stanovením princípov pri aplikácii správnej úvahy, ktorých

dodržiavania má byť základnou garanciou ochrany práv, slobôd a záujmov fyzických alebo právnických osôb proti svojvôli alebo akémukoľvek inému neadekvátnemu používaniu správnej úvahy v rozhodovacej činnosti správnych orgánov. Podstatou je zabezpečenie podmienok pre spravodlivý proces v rámci rozhodovania v oblasti správy verejných vecí a zaručenie kvality obsahovej stránky rozhodnutia.<sup>6</sup>

Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozsudku konštatoval, že „určenie výšky pokuty v rámci určeného rozpätia je síce vecou voľného uváženia, to však neznamená, že môže byť uložená v ľubovoľnej výške. Voľná úvaha je myšlienkový proces, v rámci ktorého má príslušný orgán zvažovať závažnosť porušenia predpisov vo vzťahu ku každému zisteniu, jeho následku, dobu protiprávnosti, aby uložená pokuta spĺňala nielen požiadavku represie, ale aj preventívny účel s prognózou budúceho pozitívneho správania dotknutej osoby“.<sup>7</sup>

Uloženie výšky pokuty spočíva v správnej úvahe, pretože pokuta likvidačného charakteru nemôže splniť preventívnu funkciu. Správny orgán by mal zohľadniť všetky hľadiská, ktoré zákon ustanovuje, zaobstarať dôkazy a podklady, zistiť skutkový stav veci, vyvodiť skutkové, právne zistenia a v konečnom dôsledku na základe správnej úvahy dospieť k rozhodnutiu o výške pokuty, ktorá okrem represívnej funkcie, spĺňa preventívnu a výchovnú funkciu. Výška pokuty je výsledkom rozhodovacieho procesu správneho orgánu, a to aj v rámci aplikovania inštitútu voľného uváženia je úlohou správneho súdu posúdiť, či uložená sankcia spĺňa elementárne náležitosti sankcie, a to v individuálnej a všeobecnej rovine. Správny súd v preskúmvanej veci posudzuje najmä, či predmetná pokuta nebola uložená v zjavne neprimeranej výške vo vzťahu k spáchanému správnomu deliktu, jeho následkom a finančnej situácie páchatela.

Pri určovaní výšky pokuty sa prihliada na zákonné ustanovenia zákona o priestupkoch, ktoré stanovujú, že pri uložení sankcie a jej výmery sa prihliadne na závažnosť priestupku, najmä na spôsob jeho spáchania a na jeho následky, na okolnosti, za ktorých bol spáchaný, na mieru zavinenia, na pohnútky a na osobu páchatela, ako aj na to, či a akým spôsobom bol za ten istý skutok postihnutý v kárnom alebo v disciplinárnom konaní.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> ELZEROVÁ, J.: Správne súdnictvo v Slovenskej republike (historické, politické a právne východiská). In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava. PF UK v Bratislave. 2012, s. 378.

<sup>7</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. Zn. SSžo/131/2010 zo dňa 31.8.2010.

<sup>8</sup> § 12 zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

Obdobne je negatívne vymedzený prečin v Trestnom zákone, keď uvádza, že nejde o prečin, ak vzhľadom na spôsob vykonania činu a jeho následky, okolnosti, za ktorých bol čin spáchaný, mieru zavinenia a pohnútku páchatela je jeho závažnosť nepatrná<sup>9</sup>.

Správny súd nesmie svojvoľne zasahovať do zákonnej úvahy, a preto moderácia je prípustná najmä v prípadoch sankcií, ktoré boli uložené zjavne neproporcionálne a neprimerane povahe skutku a jeho dôsledkom.<sup>10</sup>

Osobitná právna úprava správneho konania trestného je nevyhnutná vzhľadom na roztrieštenosť jeho právnej úpravy, keďže správne trestanie je v súčasnosti uvedené vo viac ako tristo právnych predpisov. V rámci daného konania je dôležité dodržanie základných princípov a zásad správneho trestania orgánom verejnej správy a súdom, kde okrem vymedzenia skutkovej podstaty správneho deliktu musia byť dodržané ostatné právne normy (čl. 49 a čl. 152 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky), ktoré sú významným interpretačným nástrojom pre národné správne súdy pri výklade zákonov týkajúcich sa správneho trestania. Dôležité je aj rešpektovanie Odporúčania Výboru ministrov Rady Európy č. (91) 1.<sup>11</sup>

Konanie o pracovnoprávných sankciách sa riadi zásadami, ktoré sa uplatňujú vo veciach správneho trestania a vychádza z princípu zákonnosti a zákazu retroaktivity, zákazu *reformatio in peius*, princípu *beneficium cohesionis*, princípu ukladania trestov pri súbehu správnych deliktov a pri pokračovacom správnom delikte a pod. Konanie vo veciach správneho trestania je založené na zásade plnej jurisdikcie správneho súdu a revíznej právomoci správnych súdov s možnosťou využitia moderačného práva.

Z uvedeného vyplýva, že správne trestanie je jednou z foriem vyvedenia pracovno-právnej zodpovednosti, v ktorej rámci správny orgán rozhoduje o pracovnom delikte a následne o sankcii za tento spáchaný delikt. Zákonodarca dáva použitím správnej úvahy správnomu orgánu určitú mieru samostatnosti v rozhodovaní, keď vzhľadom na konkrétne okolnosti prípadu mu umožňuje vybrať najideálnejší variant riešenia, čo vo väčšej miere umožňuje odzrkadľovať zmeny v spoločnosti. Na strane druhej inštitút správnej úvahy a jeho aplikovanie kladie zvýšené nároky na úroveň rozhodovania správnych orgánov. Možno konštato-

<sup>9</sup> § 10 ods. 2 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

<sup>10</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. Zn. 8Sžo/163/2010 zo dňa 2.6.2011.

<sup>11</sup> MASLEN, M.: Povinnosť dokazovania ako princíp a právna úprava správneho trestania. In: *Přestupky a řízení o nich z pohledu teorie a praxe*. Praha. Policejní akademie České republiky v Praze. 2014, s. 160-161.

vať, že inštitút správnej úvahy očakáva splnenie vysokých požiadaviek správnych súdov, a to vzhľadom na ich kontrolu a samozrejme rozhodovaciu činnosť správnych orgánov.<sup>12</sup>

## Ochrana života a zdravia v trestnom práve

Ľudský život je najcennejšou hodnotou, ktorú človek má a najvýznamnejším chráneným záujmom. Právo na život je vstupnou bránou a pilierom celého systému ochrany základných práv a slobôd.<sup>13</sup> Ľudský život je základnou hodnotou, základom ľudskej dôstojnosti a súčasne východiskovým predpokladom všetkých ostatných základných práv a slobôd. Právo na život je osobnostným právom a morálnou zásadou vychádzajúcou z presvedčenia, že každá ľudská bytosť má právo na život a že by nemala byť nespravodlivo zabitá inou ľudskou bytosťou. Koncept práva na život je kľúčový v debatách o problematike eutanázie, trestu smrti, potratov, sebaobranu a morálky vojny.<sup>14</sup>

Rovnako tak právo na zdravie patrí medzi základné ľudské práva a slobody. Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO) zdravie je stav úplnej telesnej, duševnej a sociálnej pohody a nie je neprítomnosť choroby alebo postihnutia. Právo na rozvoj, ochranu a obnovu zdravia patrí medzi základné ľudské práva. Každý bez ohľadu na rasu, náboženstvo, politické presvedčenie, ekonomický a sociálny status má právo na požívanie najvyššie dosiahnuteľnej úrovne a kvality zdravia. Zdravie patrí medzi základné ľudské práva všetkých ľudí na svete.

Život a zdravie sú chránené na ústavnoprávnej úrovni (článok 15 Ústavy, článok 40 Ústavy) a aj medzinárodnej úrovni (čl. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv a slobôd, čl. 6 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach, čl. 2 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, čl. 3 Charty základných práv Európskej únie). Na ústavnoprávnu ochranu života a zdravia nadväzuje trestnoprávna ochrana a pracovno-právna, ktorá spolu s ostatnými právnymi odvetviami dotvára právny systém ochrany života a zdravia.

<sup>12</sup> ELZEROVÁ, J.: Správne súdnictvo v Slovenskej republike (historické, politické a právne východiská). In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava. PF UK v Bratislave. 2012, s. 381.

<sup>13</sup> (Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. PL. ÚS 12/01 z 4. decembra 2007).

<sup>14</sup> MAŠLÁNYOVÁ, D. a kol.: *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť*. Plzeň, ALEŠ ČENĚK 2016, s. 245.

Ochrana života a zdravia je vo vyspelej spoločnosti prvou a najvyššou prioritou. O význame ochrany života a zdravia prostriedkami trestného práva na Slovensku svedčí zaradenie trestných činov proti životu a zdraviu do prvej hlavy osobitnej časti rekodifikovaného slovenského trestného zákona z roku 2005. Avšak život a zdravie sú predmetom ochrany aj u trestných činoch nachádzajúcich sa v ďalších hlavách Trestného zákona (napr. druhá, tretia, šiesta, siedma, dvanásťta hlava a pod.). Mnohé trestné činy bývajú páchané násilným spôsobom – násilím alebo hrozbou bezprostredného násilia.

Násilné trestné činy majú závažné následky nielen pre ich priame obeť, ale ohrozujú a narušujú vzťahy medzi ľuďmi v spoločnosti a pocit bezpečnosti medzi občanmi. Fenomén násilných trestných činov dlhodobo vyvoláva medzi ľuďmi silné emócie a reakcie a významnou mierou ovplyvňuje ich pocit bezpečia a úroveň strachu. Občania tento druh kriminality pozorne sledujú a vo svojich reakciách na spáchané trestné činy sa dovoľávajú prísnejšieho postihu ich páchatel'ov.

V rámci násilnej kriminality vyvoláva v súčasnej dobe znepokojenie aj existencia viacerých negatívnych kriminálnych javov v spoločnosti, akými sú domáce násilie (resp. násilie v rodine), násilie na školách a šikanovanie. Novodobým fenoménom je problém diváckeho násilia, ktoré sa objavuje sa v súvislosti so športom, s kultúrnymi predstaveniami. V súčasnej dobe sa rozšírilo i páchanie trestných činov z nenávisťi (hate crimes). Násilná kriminalita je považovaná za významný ukazovateľ miery úspešnosti štátu v oblasti kontroly kriminality.

Súčasná trestná politika v rámci ochrany života a zdravia kladie dôraz na efektívne dokazovanie. Usvedčenie a včasné potrestanie páchatel'ov v trestnom konaní primeranej dĺžky je plne závislé od kvality dokazovania a najmä na efektívnom využívaní kriminalistických metód pri odhaľovaní a dokazovaní trestných útokov na život a zdravie. Čo raz viacej sa zdôrazňuje úloha expertov a znalcov v tomto procese a výsledky znaleckej činnosti priamo ovplyvňujú úspešnosť či neúspešnosť výsledkov trestného konania. Bez skvalitnenia dokazovania a najmä znaleckej a expertíznej činnosti nie je možné si predstaviť dosiahnutie pokrokov pri ochrane života a zdravia v dnešnej spoločnosti v rámci trestnej justície.

Ochrana života a zdravia v rámci trestného práva nie je len využitie represívnej funkcie trestného práva ale významnou súčasťou je prevencia násilnej trestnej činnosti prostriedkami trestného práva a kriminológie.

Existencia a výskyt nových foriem násilnej kriminality posilňujú snahy o zabezpečenie ochrany života a zdravia aj prostriedkami trestného práva. Výcho-

diskom zlepšenia ochrany života a zdravia je v rámci trestného práva doplnenie nových skutkových podstát a kriminalizovanie tak nových foriem násilnej kriminality, ako aj spresnenie už existujúcich skutkových podstát trestných činov proti životu a zdraviu. Na strane druhej je potrebné zároveň opätovne prehodnotiť otázky dekriminalizácie jednotlivých útokov proti životu a zdraviu, alebo zaviesť privilegované skutkové podstaty v niektorých prípadoch zabitia z milosti (usmrtenie na žiadosť) – eutanázie a pomoci pri samovražde terminálne chorého. Slovenské trestné právo de lege lata neumožňuje dostatočne diferencovať nedovolené formy eutanázie od iných foriem protiprávneho konania proti životu a zdraviu. Na Slovensku je trestná každá forma aktívnej eutanázie, nezávisle od toho, či je vyžiadaná terminálne chorým alebo je realizovaná bez jeho súhlasu alebo dokonca proti jeho vôli. Takéto konanie je z hľadiska Trestného zákona vraždou. Vzhľadom na medzinárodné záväzky Slovenskej republiky, akým je Dohovor o ochrane ľudských práv a dôstojnosti človeka v súvislosti s aplikáciou biológie a medicíny a vnútroštátne zákony upravujúce poskytovanie zdravotnej starostlivosti je pasívna vyžiadaná eutanázia konaním v súlade s právom a nemôže byť trestná. Na druhej strane, pasívna nevyžiadaná eutanázia je konaním protiprávnym a trestným. Osobitné postavenie má pomoc pri samovražde, ktorá je významným a pomerne často sa vyskytujúcim negatívnym spoločenským javom. Akákoľvek forma účasti na samovražde iného je podľa slovenského Trestného zákona trestným činom.

### **Ochrana života a zdravia v pracovnom práve**

Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľa sú povinní zamestnancom utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.<sup>15</sup>

V pracovnom práve je jasne definovaná ochrana zdravia života v rámci zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.<sup>16</sup> Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz),

<sup>15</sup> Čl. 3, Zákon č. 311/2011 Z. z. (Zákonník práce).

<sup>16</sup> BARANCOVÁ, H.: Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách. In: *Bezpečnosť a hygiena práce*. – Roč. 47, č. 4 (1997), s. 12.

zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.<sup>17</sup>

Z judikatúry Najvyššieho súdu SR (R 27/1962) možno vybrať, že za pracovný úraz sa považuje telesné zranenie zamestnanca, ktoré nastalo nezávisle od jeho vôle, krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajším vplyvom.<sup>18</sup>

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov v pracovnom pomere je garantovaná aj ustanoveniami osobitného zákona.<sup>19</sup>

## Záver

Ochrana života a zdravia je vo vyspelej spoločnosti prvou a najvyššou prioritou. V porovnaní trestného a správneho konania v oblasti ochrany života a zdravia v pracovnom pomere z hľadiska garancií princípu spravodlivosti v oboch konaní možno vyvodit' niektoré základné reflexie vplyvu trestného konania na správne konanie všeobecne a špecificky na správne konanie trestné, t. j. na konanie o priestupkoch. Trestnoprávna ochrana života a zdravia sa plne uplatňuje aj z hľadiska trestného postihu skutkov, ktoré sa väčšinou odohrávajú v rámci výskytu pracovných úrazov. Slovenská právna úprava zostáva na pozíciách veľmi prísneho trestania, čo je v rozpore s trendmi a právnymi úpravami viacerých Európskej únie. Dôležité v tejto súvislosti sú aj otázky depenalizácie útokov na zdravie nízkej závažnosti a rozšírenie pracovnoprávnej zodpovednosti v tomto zmysle.

## Resume

Protecting life and health is a top and top priority in a mature society. In the comparison of criminal and administrative proceedings in the field of protection of life and health in employment in terms of the guarantees of the principle of justice in both proceedings, some basic reflections of the impact of criminal

<sup>17</sup> Zákon č. 311/2011 Z. z. (Zákonník práce), § 195 ods. 1.

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava, SPRINT 2005, s. 836

<sup>19</sup> Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

proceedings on administrative proceedings in general and specifically on criminal proceedings. Criminal proceedings can be deduced for infringement proceedings. The Slovak legislation remains in the position of very strict punishment, which is contrary to the trends and legal regulations of other states of European Union. Also important in this context are the issues of depenalization of attacks on health of low severity and the extension of labor liability to that effect.

### **Použitá literatúra**

- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. SPRINT 2005.
- BARANCOVÁ, H.: Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách. In: *Bezpečnosť a hygiena práce*. – Roč. 47, č. 4 (1997).
- ELZEROVÁ, J.: Správne súdnictvo v Slovenskej republike (historické, politické a právne východiská). In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava. PF UK v Bratislave. 2012.
- IVOR, J. A KOLEKTÍV.: *Trestné právo procesné*. Bratislava. IURA EDITION. 2006.
- MAŠLÁNYOVÁ, D. a kol.: *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť*. Plzeň, ALEŠ ČENĚK 2016, s. 245.
- MASLEN, M.: Povinnosť dokazovania ako princíp a právna úprava správneho trestania. In: *Přestupky a řízení o nich z pohledu teorie a praxe*. Praha. Policejní akademie České republiky v Praze. 2014.
- MUSIL, J., KRATOCHVÍL, V., ŠÁMAL, P. a kol.: *Kurs trestního práva. Trestní právo procesní. 2. přepracované vydání*. Praha. C. H. BECK 2003.
- VRABKO, M.: Správne súdnictvo v Slovenskej republike (historické, politické a právne východiská). In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava. PF UK v Bratislave. 2012.
- Judikatúra a právne predpisy
- Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. PL. ÚS 12/01 z 4. decembra 2007.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. Zn. 5Sžo/131/2010 zo dňa 31.8.2010.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. Zn. 8Sžo/163/2010 zo dňa 2.6.2011.
- Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Oznámenie MZV SR č. 209/1992 Zb.
- Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 311/2011 Z. z. (Zákonník práce).
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



# PROCESNÉ ZÁRUKY OCHRANY VZNIKU ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE\*

Soňa Košičiarová\*\*

*Poznám len zopár výnimočných žien, ktoré v živote dokázali to, o čom my ostatní len snívame – mať veľkú a skvelú rodinu a profesijný úspech. Pani profesorka patrí medzi ne.*

*O spoločenskom uznaní jej práce nepriamo svedčia aj slová predsedu vlády Slovenskej republiky, ktorý zástupcom masmédií na jednej z tlačových konferencií povedal: „Ak to tvrdí pani profesorka Barancová, tak to tak po odbornej stránke je.“ Lepšej recenzie asi niet.*

*Želám ešte veľa rokov v zdraví a spokojnosti!*

## Úvod

Cieľom ochrany združovacieho práva, či už v kontexte ústavnoprávnom alebo v kontexte medzinárodných zmlúv, ktoré majú – podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky – prednosť pre zákonmi, je zabezpečiť právo súkromných osôb prostredníctvom formálnych i menej formálnych združení presadzovať určité záujmy bez ohľadu na to, či ide o cieľ osobne (vzájomne) prospešný alebo verejnoprospešný.

Ústava Slovenskej republiky vyhlasuje a garantuje:

- právo slobodne sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeniach (čl. 29 ods. 1),
- právo zakladať politické strany a politické hnutia a združovať sa v nich (čl. 29 ods. 2),
- právo zakladať a združovať sa v cirkvách a náboženských spoločnostiach (čl. 24 ods. 3),
- právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov (čl. 37).

---

\* Tento referát je výstupom v rámci grantu VEGA č. 1/0172/17 „Združenia ako prvok demokracie a prejav slobody združovania vo verejnoprávných vzťahoch a súkromnoprávných vzťahoch“.

\*\* prof. JUDr. Soňa Košičiarová, PhD., Katedra správneho práva, práva životného prostredia a finančného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika

Predmetné práva sú *základnými právami*. Aplikujú sa na ne všeobecné ustanovenia Ústavy Slovenskej republiky (čl. 12 – čl. 13), a to bez ohľadu na to, či ústava zaraďuje konkrétne právo medzi:

- základné ľudské práva a slobody (čl. 24 ods. 3),
- politické práva (čl. 29 ods. 1 a 2),
- hospodárske, sociálne a kultúrne práva (čl. 37).

Podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky „domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú“.

Predmetný *taxatívny výpočet* základných práv, ktorých obsah a rozsah ustanovujú zákony s nižším stupňom právnej sily než ústava, nezahŕňa žiadne zo slobôd týkajúcich sa združovania (čl. 37 ods. 4 sa týka práva na štrajk, avšak toto právo nepovažujeme za prejav práva združovať sa v odborových organizáciách, ale za jeden z legitímnych nástrojov odborov, ktoré využívajú v rámci ich činnosti pri riešení pracovných sporov, prostredníctvom ktorého sa vyrovnáva váha medzi zamestnancami a zamestnávateľmi<sup>1</sup>).

Skutočnosť, že čl. 51 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky sa nevzťahuje na slobodu združovania, má za následok, že:

- práva s ňou spojené možno realizovať priamo na základe ústavy a v jej rozsahu,
- zákon vydaný na vykonanie základného práva združovať sa, nesmie zužovať obsah ani ustanovovať podmienky výkonu práva nad rámec ustanovený Ústavou Slovenskej republiky, t. j. reštriktívnym spôsobom,
- podmienky výkonu tohto základného práva možno obmedziť len z legitímnych dôvodov, taxatívnym spôsobom uvedených v ústave, t. j. zákon nesmie obsahovo zmeniť alebo rozširovať dôvody nad rámec ústavy.

Ústavnoprávne vymedzenie práva združovať sa z týchto dôvodov kladie zvýšené nároky na zákonodarcu. Zákonná úprava totiž nesmie obmedzovať a, samozrejme, ani popierať ústavou vyhlásený a garantovaný rozsah základného práva, predovšetkým však musí v rámci normotvorby rešpektovať princípy, ktoré *ovládajú realizáciu práva združovať sa*.

---

<sup>1</sup> KYSELA, J. In WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kolektiv: *Listina základných práv a slobod*. Komentár. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 598.

Tieto princípy vyplývajú zo samotného obsahu, účelu a podstaty predmetného základného práva slobodne sa združovať. Majú základ aj v medzinárodných zmluvách s prednosťou pred zákonmi Slovenskej republiky (čl. 7 ods. 2 a 5, čl. 154c ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky). Ide o nasledujúce princípy:

- princíp všeobecnosti združovania,
- princíp dobrovoľnosti združovania,
- princíp existencie dovoleného súkromnoprávneho cieľa pôsobenia združení,
- princíp voľnej tvorby združení.

Uplatňujú sa aj vo vzťahu k *špeciálnemu právu* – právu slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov v odborových organizáciách (čl. 37). Právo zakladať na obranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich je totiž – aj podľa názoru Európskeho súdu pre ľudské práva – „podmnožinou slobody združovania, a nie samostatným právom“<sup>2</sup> (*Schmidt a Dahlström proti Švédsku*, rozsudok zo 6. februára 1976, č. 5589/72).

Zákonná úprava musí podporovať uplatňovanie týchto princíпов nielen z hmotnoprávneho hľadiska, ale i z procesnoprávneho hľadiska. Uvedená požiadavka sa pritom týka aj predpisov z oblasti súkromného práva, aj predpisov z oblasti verejného práva.

V našom príspevku sa zameriame na procesnoprávne aspekty ochrany práva slobodne sa združovať v odborových organizáciách, a to v kontexte *verejnoprávnej regulácie*. Jej *administratívnoprávne aspekty* sú v súčasnosti obsiahnuté:

- v zákone č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 346/2018 Z. z. o registri neziskových organizácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákonné záruky uplatnenia princípu voľnej tvorby združení v rámci práva združovať sa v odborových organizáciách

Keďže v „súkromnom práve platí *princíp voľného tvorenia korporácií*, čo znamená, že korporácia môže vzniknúť bez akejkoľvek spoluúčasti úradov“<sup>3</sup>, postup podľa predpisov verejného práva *nemá charakter povolovacieho konania*. Orgán

<sup>2</sup> KOSAŘ, D. In KMEC, J. – KOSAŘ, D. – KRATOCHVÍL, J. – BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1 165.

<sup>3</sup> GAJDOŠOVÁ, M.: *Združení a právo slobodne sa združovať*. Bratislava : C. H. Beck, 2013, s. 32.

verejnej správy nesmie mať totiž možnosť správnej úvahy ohľadne toho, či vznik združenia povolí alebo nie, ak by boli splnené všeobecné podmienky ustanovené zákonom (či už z hľadiska súkromného alebo verejného práva). Zdôrazňuje to aj § 1 ods. 2 zákona č. 83/1990 Zb., podľa ktorého na *výkon práva slobodne sa združovať nie je potrebné povolenie štátneho orgánu*.

Princíp voľnej tvorby odborových organizácií je špeciálne ustanovený v čl. 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky nasledujúco: „Odborové organizácie vznikajúce nezávisle od štátu.“ Z hľadiska medzinárodnej úpravy vznik odborových organizácií nezávisle od štátu znamená predovšetkým vznik bez prechádzajúceho schválenia štátnych orgánov.<sup>4</sup>

Vzhľadom na odlišnosť samotnej ústavnoprávnej regulácie (porovnaj čl. 29 a čl. 37 Ústavy Slovenskej republiky) reagoval zákonodarca ustanovením odlišných procesných postupov (konaní) pred orgánom verejnej správy, ktoré sú spojené so vznikom združenia podľa predpisov verejného práva.

Procesný postup (konanie) pred ústredným orgánom štátnej správy podľa zákona č. 83/1990 Zb. má tak právnu povahu:

- registrácie občianskeho združenia (§ 6 a nasl.),
- evidencie odborovej organizácie a organizácie zamestnávateľov (§ 9a).

Ani jeden z týchto procesných postupov nemá právnu povahu povoľovacieho konania.

Podľa teórie správneho práva zásadný rozdiel medzi povoľovacím, registračným a evidenčným úkonom orgánu verejnej správy spočíva v tom, že:

- povoľovací úkon má konštitutívny účinok,
- registračný a evidenčný úkon konštitutívny účinok nemá.

V povoľovacom konaní orgán má *diskrečnú právomoc*, t. j. rozhoduje o tom, či činnosť povolí alebo nepovolí.

Orgán *rozhoduje* o práve žiadateľa, keď *záväzným spôsobom* (individuálnym správnym aktom konštitutívnej povahy) určuje konkrétne podmienky výkonu činnosti súkromnej osoby. Vtedy sa aplikuje *zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov*.

---

<sup>4</sup> KLÍMA, K. In KLÍMA, K. a kolektív: *Komentár k Ústavě a Listině*. 2. rozšírené vydání. 2. díl. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 1 197.

V konaní o registrácii občianskeho združenia orgán *nerozhoduje* a preto sa na tento procesný postup nevzťahuje zákon č. 71/1967 Zb. (pozri § 1 ods. 1). Zo zákona mu vyplýva len právomoc *overiť*, či žiadateľ spĺňa podmienky ustanovené zákonom, podľa ktorého sa registrácia uskutočňuje. Tieto podmienky môžu mať hmotnoprávny aj procesnoprávny charakter. Ak orgán zistí, že žiadateľ o registráciu podmienky spĺňa, nevydáva o tejto skutočnosti rozhodnutie (individuálny správny akt), ale vykoná registráciu. Uvedenú skutočnosť explicitne vyjadruje druhá veta § 9 ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb.

Registrácia ako správny úkon nemá štandardne v slovenskej právnej úprave konštitutívny charakter. Právna skutočnosť, ktorú registrácia podmieňuje, nastáva *ex lege* – nie je teda samotným výsledkom (dôsledkom) registračného úkonu.<sup>5</sup>

V konaní, v ktorom je výsledkom *evidenčný úkon*, orgán nemá *diskrečnú právomoc*. Nemá ani právomoc *overovať*, či žiadateľ spĺňa podmienky ustanovené zákonom. Takéto podmienky nie sú ani v zákone, podľa ktorého sa právomoc orgánu uplatňuje (pozri § 9a, § 11a, § 16 zákona č. 83/1990 Zb.), ustanovené.

Právomoc orgánu je teda vymedzená ešte užšie, než v prípade registrácie. V podstate sa obmedzuje len na to, aby orgán uskutočnil evidenčný úkon na základe podaného návrhu na evidenciu odborovej organizácie.

Konanie o evidencii odborovej organizácie *začína* doručením návrhu na evidenciu príslušnému ministerstvu a končí zápisom vzniknutej organizácie do evidencie.

Podľa § 9a zákona č. 83/1990 Zb. odborová organizácia sa stáva právnickou osobou *ex lege dňom nasledujúcim potom, keď bol príslušnému ministerstvu doručený návrh na jej evidenciu*. Dôsledkom je, že vznik organizácie nepodlieha žiadnemu úkonu orgánu, ktorý by mal právotvorný účinok, *ak sú splnené podmienky podľa § 9a* (doručenie návrhu na evidenciu príslušnému ministerstvu).

Zápis do evidencie nemá vplyv na vznik organizácie. V tom je rozdielnosť od registrácie, keď občianske združenie *vzniká registráciou* (§ 6 ods. 1).

Postup pri evidencii odborovej organizácie je tak z procesného hľadiska ešte jednoduchší, než v prípade registrácie občianskeho združenia. Je to dané tým, že podľa § 9a ods. 2 zákona č. 83/1990 Zb. platia obdobne ustanovenia § 6 ods. 2, § 7 ods. 1 a § 9 ods. 2 tohto zákona. Naopak, zákon vylučuje uplatnenie nasledujúcich ustanovení zákona č. 83/1990 Zb.:

<sup>5</sup> KOŠIČIAROVÁ, S.: *Správne právo procesné. Všeobecná časť. 2. zmenené a aktualizované vydanie*. Šamorín: Heuréka, 2017, s. 105.

- § 6 ods. 1 (združenie vzniká registráciou),
- § 7 ods. 2 a 3 (konanie o evidencii nezačína až dňom, keď ministerstvu došiel návrh, ktorý nemá vady),
- § 8 (ministerstvo nemá právomoc odmietnuť návrh na evidenciu odborovej organizácie),
- § 9 ods. 1 (právomoc ministerstva vykonať registráciu).

*Procesné princípy v konaní o evidencii odborovej organizácie.* Konanie o evidencii je procesný postup *sui generis*, ktorý neprebíha na základe zákona č. 71/1967 Zb., keďže v ňom Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky ako registrový úrad *nerozhoduje* o doručenom návrhu na evidenciu odborovej organizácie. Z tohto dôvodu sa na konanie o evidencii odborovej organizácie nevzťahuje zákon č. 71/1967 Zb.

Na predmetný postup by nemala dopadať ani úprava *základných pravidiel správneho konania* (odseky 1 až 6 § 3 zákona č. 71/1967 Zb.). Tie sa totiž aplikujú len v prípadoch, keď výsledkom konania je rozhodnutie správneho orgánu, t. j. individuálny správny akt.

Z hľadiska teórie správneho práva evidenčný úkon nie je úkon orgánu verejnej správy, ktorý by sa *vydával* v podobe *správneho aktu*. Evidencia odborových organizácií sa *vykonáva* (zápisom údajov do registra mimovládnych neziskových organizácií v rozsahu ustanovenom v § 3 ods. 1 zákona č. 346/2018 Z. z.) na základe doručenia návrhu.

Z hmotnoprávneho hľadiska evidenčné úkony vo verejnej správe predstavujú *špeciálnu skupinu* správnych úkonov, ktoré sa odlišujú od *osvedčení, vyjadrení, stanovísk a posudkov*. O nich sa zmieňuje § 3 ods. 7 zákona č. 71/1967 Zb., ktorý ich pomenúva spoločným názvom – opatrenia a súčasne ustanovuje, že pri ich vydávaní sa *primerane* použijú ustanovenia o základných pravidlách konania.

Z doslovného znenia § 3 ods. 7 zákona č. 71/1967 Zb. by sa malo vyvodiť, že predmetné ustanovenie sa nevzťahuje na evidenčné úkony, keďže tie sa nevzdávajú. To však vylučuje čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Z neho treba vyvodiť, že všetky procesné postupy orgánov verejnej správy, ktorými *môžu byť priamo dotknuté verejné subjektívne práva alebo povinnosti súkromných osôb*, musia byť jednotne ovládané *všeobecnými procesnými princípmi*.

Za takýto procesný postup treba považovať aj *konanie o evidencii odborovej organizácie*, pretože aj keď vznik odborovej organizácie nastáva *ex lege*, po doručení návrhu na jej evidenciu príslušnému ministerstvu, *nezapísaním, resp. oneskoreným zápisom* údajov o odborovej organizácii ako osoby zapisovanej do re-

gistra mimovládnych neziskových organizácií registrovým úradom podľa zákona č. 346/2018 Z. z., by mohli byť dotknuté jej práva vyplývajúce zo zákona (napr. právo podľa § 3 ods. 7 zákona č. 346/2018 Z. z.).

Keďže *de lege lata* evidenčným úkonom ministerstva môžu byť priamo dotknuté verejné subjektívne práva súkromných osôb, na účely *Správneho súdneho poriadku* evidenčný úkon treba považovať za *opatrenie* podľa § 3 písm. c) zákona č. 162/2015 Z. z., a to napriek tomu, že nemá podobu *správneho aktu*.<sup>6</sup>

Medzi *procesné princípy*, ktoré sa uplatnia na základe analógie podľa § 3 ods. 7 zákona č. 71/1967 Zb. aj v konaní o evidencii odborovej organizácie, patrí:

- princíp viazanosti právom,
- princíp konania v primeranej lehote,
- princíp legitímneho očakávania,
- princíp materiálnej pravdy<sup>7</sup>,
- princíp transparentnosti.

Tieto princípy majú základ priamo v ústave a v medzinárodných zmluvách o ľudských právach, ktorými je Slovenská republika viazaná. Ne je preto rozhodujúce, či ich zákon explicitne upravuje a v akom rozsah tak robí. Ich existencie sa možno účinne dovoliť vždy. Slúžia ako procesné záruky ochrany navrhovateľov, ktorí podali návrh na evidenciu odborovej organizácie podľa § 9a zákona č. 83/1990 Zb.

*Princíp viazanosti právom* vyžaduje, aby všetky úkony orgánov verejnej správy mali oporu v právnom poriadku (čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky), ich obsah bol s ním v súlade a boli účinne vynútiteľné.

Ak by zákonná úprava evidencie odborových organizácií podľa zákona č. 83/1990 Zb. bola v rozpore s Ústavou Slovenskej republiky, registrový úrad by musel postupovať podľa jej čl. 152 ods. 4, podľa ktorého „výklad a uplatňovanie ústavných zákonov, zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov musí byť v súlade s ústavou“.

Najmä by to tak muselo byť, ak by úprava v právnom predpise, ktorým je registrový úrad viazaný, bola v rozpore s princípom:

<sup>6</sup> Pozri tiež Fečík, M. In BARICOVÁ, J. – FEČÍK, M. – ŠTEVČEK, M. – FILOVÁ, A. a kolektív: *Správny súdny poriadok. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2018, s. 36.

<sup>7</sup> KOŠIČAROVÁ, S.: *Správny poriadok. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2013, s. 38.

- všeobecnosti združovania,
- dobrovoľnosti združovania,
- existencie dovoleného súkromnoprávneho cieľa pôsobenia združení,
- voľnej tvorby združení.

*Princíp konania v primeranej lehote* možno odvodiť z čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. Registrový úrad, ktorý koná vo veci evidencie odborovej organizácie a jej organizačnej jednotky, je povinný podľa § 4 ods. 2 zákona č. 346/2018 Z. z. vykonávať zápis údajov do registra mimovládnych neziskových organizácií *bezodkladne*.

Pre uplatňovanie princípu má osobitný význam skutočnosť, že nedodržanie zákonnej lehoty pre zápis údajov je nezákonnosť, ktorá sa kvalifikuje ako *nečinnosť* orgánu verejnej správy. Nedodržanie lehoty však nemá vplyv na vznik odborovej organizácie.

*Princíp legitímneho očakávania* je súčasťou princípu právnej istoty, ktorý je implicitne obsiahnutý v čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Ten môže byť v konaní o evidencii odborovej organizácie dodržaný len vtedy, ak ministerstvo postupuje vo vzťahu k *všetkým* osobám, ktoré podali návrh na evidenciu odborovej organizácie na registráciu, rovnakým spôsobom. Ak sa princíp v administratívnej praxi dodržiava, nemal by v nej nastať odklon bez toho, aby preň jestvovalo racionálne odôvodnenie.

*Princíp materiálnej pravdy*. Vyžaduje, aby správne úkony vychádzali zo *spolahlivo zisteného stavu veci*. Preto je nevyhnutné, aby registrový úrad v konaní o evidencii odborovej organizácie postupoval podľa § 9a zákona č. 83/1990 Zb., keď je nepochybné, že prejav vôle členov prípravného výboru smeruje k zaevidovaniu odborovej organizácie.

Návrh na evidenciu odborovej organizácie, ktorý je podkladom pre postup registrového úradu v konaní o evidencii, je jediným a preto dôležitým zdrojom informácií pre orgán verejnej správy.

Je len zrejmé, že ak registrový úrad zaeviduje združenie ako odborovú organizáciu, „automaticky to neznamená, že skutočne ide o odborové združenie vo vyššie uvedenom zmysle. Ak je činnosť združenia odlišná, ide len o občianske združenie (Krajský súd v Prahe, 30 Co 116/2003, Bulletin advokacie č. 10/2003).<sup>8</sup>

*Princíp transparentnosti* znamená prienik do neverejnosti činnosti verejnej správy, nie je s ňou však v rozpore.

---

<sup>8</sup> ČERNÝ, P.: *Zákon o sdružovaní občanů : komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133.



Z procesnoprávneho hľadiska sa premieta v práve súkromnej osoby na prístup k informáciám:

- o priebehu konania,
- o obsahu úkonu, ktorý je výsledkom konania.

Princíp transparentnosti v konaní o evidencii odborovej organizácie vzhľadom na jej neformálnosť a rýchlosť vybavovania vecí je zabezpečený *nepriamo*, a to prístupom k údajom, ktoré je povinný registrový úrad zapisovať do registra mimovládnych neziskových organizácií podľa zákona č. 346/2018 Z. z. Registrový úrad je napríklad povinný bezodkladne zapísať do *verejnej časti registra* podľa § 3 ods. 1 písm. h) *dátum vzniku zapisovanej osoby*.

## Záver

Konanie o evidencii odborovej organizácie *nie je správnym konaním*, pretože ústavnoprávna aj medzinárodnoprávna úprava vylučuje, aby vznik odborových organizácií ako osobitných druhov združení podľa zákona č. 83/1990 Zb. podliehal rozhodovacej právomoci orgánu verejnej správy.

Napriek tomu, v súlade s čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, je potrebné – pri nedostatku inej zákonnej úpravy – *na základe analógie aplikovať* na tento procesný postup *základné pravidlá konania* uvedené v § 3 zákona č. 71/1967 Zb., keďže aj v konaní o evidencii odborovej organizácie môžu byť postupom registrového úradu *priamo dotknuté verejné subjektívne práva* osôb, ktoré podali návrh na evidenciu odborovej organizácie.

I keď evidenčný úkon Ministerstva vnútra Slovenskej republiky nemá *de lege lata* právotvorný účinok, treba ho podľa zákona č. 162/2015 Z. z. považovať za *opatrenie* orgánu verejnej správy, ktoré je preskúmateľné v rámci správneho súdnictva.

## Resumé

The paper deals with the issue on principles applied in the field on free origin the trade union organizations.

Special attention is drawn to the free association formation principle. This constitutional protected principle finds its expression in administrative procedural principles that ought to be applied, whenever private persons wish to create a trade union organization. Which procedural guarantees for them result from laws in the Slovak Republic?

#### **Použitá literatúra**

- BARICOVÁ, J. – FEČÍK, M. – ŠTEVČEK, M. – FILOVÁ, A. a kolektív: *Správny súdny poriadok. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2018. 1 824 s. ISBN 978-80-7400-678-4.
- ČERNÝ, P.: *Zákon o združovaní občanů : komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. 321 s. ISBN 978-80-7400-328-8.
- GAJDOŠOVÁ, M.: *Odborové organizácie ako osobitné subjekty slobody združovania a ich aktuálne výzvy*. Justičná revue, 70, 2018, č. 5. s. 574 – 585. ISSN 1335-6461.
- GAJDOŠOVÁ, M.: *Združenia a právo slobodne sa združovať*. Bratislava: C. H. Beck, 2013. 203 s. ISBN 978-80-89603-08-4.
- KLÍMA, K. a kolektív: *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. rozšířené vydání. 2. díl. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 1 441 s. ISBN 978-80-7380-410-3.
- KMEC, J. – KOSAŘ, D. – KRATOCHVÍL, J. – BOBEK, M.: *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1 687 s. ISBN 978-80-7400-365-3.
- KOŠIČIAROVÁ, S.: *Správne právo procesné. Všeobecná časť*. 2. zmenené a aktualizované vydanie. Šamorín: Heuréka, 2017. 280 s. ISBN 978-80-8173-038-2.
- KOŠIČIAROVÁ, S.: *Správny poriadok. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2013. 357 s. ISBN 978-80-89122-85-1.
- WAGNEROVÁ, E. – ŠIMÍČEK, V. – LANGÁŠEK, T. – POSPÍŠIL, I. a kolektív: *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

# STRES AKO VEDĽAJŠÍ PRODUKT DIGITÁLNEJ DOBY\*

Miriam Laclavíková – Andrea Olšovská\*\*

*Vážená pani profesorka,  
veľmi radi by sme Vám chceli popriať všetko len to najlepšie v súkromnom a pracovnom živote a súčasne poďakovať sa za Vašu prácu a úsilie, ktoré ste venovali tak rozvoju Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, ako aj vede pracovného práva.*

## Na úvod

Stojíme na prahu 21. storočia a v mnohých ohľadoch nestíhame. Nestíhame sledovať rýchlosť sveta okolo nás a zmeny, ktoré nás už ani nestíhajú prekvapovať. Okolo nás vo svojej dravej sile prebieha proces tzv. štvrtej priemyselnej revolúcie, ktorú si viacerí z nás uvedomujú len čiastočne. Tušíme, že prichádza niečo nové, ale nevieme to ešte uchopiť. Našu dobu a naše životy akoby ovládli „informačné a komunikačné technológie“, ktoré umožňujú nielen elektronicky zaznamenávať, uchovávať, vyhľadávať a spracovávať informácie, ale ich aj prenášať a šíriť.<sup>1</sup> Paradoxom doby „komunikačným technológiám“ však je, že čoraz menej komunikujeme osobne medzi sebou.

Vývoj informačných a komunikačných technológií svet práce radikálne mení. Mení sa aj psychológia práce, ktorá prináša nové problémy a výzvy na ich riešenie. Priemysel 4.0 sa vyznačuje zásadnou zmenou produkčných systémov aj

---

\* Spracované v rámci riešenia projektu APVV-15-0066: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (zodpovedný riešiteľ: prof. JUDr. H. Barancová, DrSc.).

\*\* doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD., Katedra dejín práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., Katedra pracovného práva a práva soc. zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>1</sup> TRELOVÁ, S.: Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhoorenia. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Barancová, H. – Olšovská, A. (eds.). Praha, Leges, 2017, s. 170.

v súvislosti s robotizáciou<sup>2</sup>, prostredníctvom ktorej sa postupne nahrádza ľudský faktor (zvláštny ale v odbornej literatúre zaužívaný výraz pre človeka) vo výrobe a čoraz viac aj v nevýrobnej sfére (oblasť sociálnych služieb, recepcia na hoteloch a pod.). Mení sa celkový ráz priemyselnej výroby a charakter služieb. Prebieha zásadný proces digitalizácie vo všetkých oblastiach a postupne prechádzame na „virtuálnu spotrebu“. Masovú výrobu (charakteristickú pre 20. storočie) pomaly nahradí individuálna a malosériová výroba.<sup>3</sup>

Všetky technické a technologické inovácie majú (a mali by mať) prioritný cieľ uľahčiť život človeka a odstrániť ťažkú (osobitne fyzicky namáhavú) prácu. Odkryli (alebo postupne odkrývajú) však aj svoju odvrátenú tvár v podobe nových psychosociálnych rizík. Osobitne to platí pre štvrtú priemyselnú revolúciu. Rýchlo sa meniace spoločenské a aj pracovné prostredie odstraňuje prvky stability a istoty, na ktoré boli jedinci navyknutí, a teda ich očakávali. V pracovnom procese sa objavujú nové riziká (predstavujúce nové výzvy pre právnu reguláciu, napr. rozšírenie katalógu chorôb z povolania) a menia sa aj pôvodné (staré) zdravotné riziká nadobúdajúc väčší alebo menší význam v dôsledku rýchleho postupu vedecko-technického rozvoja<sup>4</sup>. Medzi riziká vznikajúce v úzkom súvisi s tzv. štvrtou priemyselnou revolúciou literatúra venujúca sa ergonómii zvyčajne radí:

- nedostatok fyzickej aktivity (vysvetľuje sa ako dôsledok dlhodobého sedenia alebo naopak dlhodobého státia v súvisi s rozšírením displejov a automatizovaných systémov najmä vo výrobných linkách);
- nárast psychosociálnych rizikových faktorov (kombinácia automatizácie a digitalizácie pracovného procesu a pracovného stresu, nízkej miery rozhodovania o pracovnom tempe, nízkej sociálnej interakcie na pracovisku; zložitost' nových technológií a rozhranie človek a stroj a pod.).<sup>5</sup>

<sup>2</sup> BULLA, M.: Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Švec, M. – Bulla, M. (eds.). Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, e.V., 2018, s. 9 – 10.

<sup>3</sup> STANĚK, P. – IVANOVÁ, P.: Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol, s r.o., 2016, s. 16 – 17.

<sup>4</sup> FIŠEROVÁ, S. – BARTLOVÁ, I.: Ergonomické aspekty práce – nová rizika. In: *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, zborník prednášok*. VII. ročník mezinárodnej konferencie VŠB – TU Ostrava 12. – 13. červen 2007. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2007, s. 63.

<sup>5</sup> FIŠEROVÁ, S. – BARTLOVÁ, I.: Ergonomické aspekty práce – nová rizika. In: *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, zborník prednášok*. VII. ročník mezinárodnej konferencie VŠB – TU Ostrava 12. – 13. červen 2007. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2007, s. 64 – 66.

Predložená štúdia predstavuje akési zamyslenia sa nad niektorými dopadmi, ktoré prináša a môže priniesť Priemysel 4.0. S prihliadnutím na to, že sa obvykle v prácach z oblasti pracovného práva venuje otázke stresu relatívne malá pozornosť a táto problematika je najmä doménou pracovného lekárstva či psychológie, naším cieľom je podať čiastkový výklad a analýzu tohto problému.

## Stres v práci

Ohrozenie chorobami z povolania v 21. storočí a v štvrtej priemyselnej revolúcii, zdá sa, nepominulo. Skôr naopak, ich katalóg sa rozširuje. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci k chorobám súvisiacim s prácou v súčasnosti zaraďuje najmä:

- muskuloskeletálne poruchy, poškodenia podpornej pohybovej sústavy. Patria k najčastejším ochoreniam vznikajúcim v súvislosti s pracovným procesom. Postihujú zväčša chrbát, krk, ramená, horné končatiny (známe ako „zranenia z opakovaných pohybov“), ale aj dolné končatiny. Rozsah zdravotných problémov sa začína od drobných bolestí po závažnejšie zdravotné problémy, ktoré si vyžadujú neprítomnosť v práci a liečbu. K fyzickým príčinám a organizačným rizikovým faktorom (podľa údajov Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci) patria: manipulácia s bremenami (najmä pri ohýbaní a otáčaní); opakované alebo prudké pohyby; nevhodné a statické polohy; vibrácie; slabé osvetlenie; chladné pracovné prostredie; práca v rýchlom tempe; dlhotrvajúce sedenie alebo státie v rovnakej polohe. Výskumy z posledných rokov poukazujú na prepojenie poškodení podporno-pohybovej sústavy so psychosociálnymi rizikovými faktormi (najmä v kombinácii s fyzickými rizikami) vrátane vysokého dopytu po práci alebo nízkej úrovne samostatnosti a nedostatočnej spokojnosti s prácou;<sup>6</sup>
- rakovina súvisiaca s prácou. Nárast tejto choroby je podľa údajov Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci enormný, rakovina totiž zodpovedá za cca 53 % všetkých úmrtí súvisiacich s prácou v EÚ a iných rozvinutých krajinách. Medzi najčastejšie príčiny vzniku rakoviny súvisiacej

<sup>6</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31 01 2019). Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/themes/muskuloskeletal-disorders>.

s prácou sa uvádzajú žiarenie, stres, ale aj ďalšie faktory súvisiace s organizáciou a podmienkami práce (pesticídy, nanomateriály);<sup>7</sup>

- kožné choroby súvisiace s prácou vznikajú ako ochorenia kože chemického pôvodu (kontaktné dermatitídy, žihlavka, akné, rakovina kože); infekčné ochorenia kože (bakteriálne, plesňové, vírusové, parazitické), kožné ochorenia fyzikálneho pôvodu (teplota, žiarenie);<sup>8</sup>
- choroby súvisiace s prácou zapríčinené biologickými agensmi. K biologickým agensom patria vírusy, baktérie, huby a parazity, ktoré v súčasnosti ohrozujú asi 13 % európskych zamestnancov (je to 1,5-krát viac ako pred 10 rokmi). Expozícia biologickým agensom pri práci sa môže spájať s viacerými zdravotnými problémami vrátane infekčných chorôb, rakoviny a alergií. Osobitne ohrozenými skupinami sú zamestnanci v zdravotníctve, poľnohospodárstve, hospodárstve odpadových vôd a laboratóriách<sup>9</sup>.

Osobitne diskutovanou skupinou chorôb aj v súvislosti s prebiehajúcou štvrtou priemyselnou revolúciou sú poruchy duševného zdravia a stres. Podľa odhadov organizácie ENWHP (European Network for Workplace Health Promotion, 2011) bude mať v našej dobe štvrtina európskych občanov počas svojho života problém s duševným zdravím. Výsledky z uskutočneného, v poradí piateho, európskeho prieskumu pracovných podmienok zistili, že jeden z piatich európskych zamestnancov v zaznamenal v práci zlé (nevyhovujúce) duševné pohodlie.<sup>10</sup>

V slovenských podmienkach je vedeckých výskumov v tejto oblasti málo, aj keď za posledných 20 rokov bol zaznamenaný signifikantný nárast počtu priznaných invalidných dôchodkov, a to najmä v dôsledku duševných porúch. Pracovní lekári predpokladajú narastajúci trend vo výskyte duševných porúch z pracovného preťaženia.<sup>11</sup> Ako Chylová ďalej konštatuje „mnohé psychiatrické spoločnosti

<sup>7</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31 01 2019). Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/themes/work-related-diseases/work-related-cancer>.

<sup>8</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31 01 2019). Dostupné na: [https://oshwiki.eu/wiki/Work-related\\_skin\\_diseases](https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_skin_diseases).

<sup>9</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31 01 2019). Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/themes/work-related-diseases/biological-agents>.

<sup>10</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31 01 2019). Dostupné na: [https://oshwiki.eu/wiki/Mental\\_health\\_at\\_work](https://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_at_work).

<sup>11</sup> CHYLOVÁ, M.: Subjektívne hodnotenie vplyvu psychosociálnych faktorov pracovného prostredia na vznik duševných porúch. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 64.

predikujú, že do roku 2030 sa depresívna porucha stane najčastejšou príčinou invalidity zamestnancov“.<sup>12</sup>

Svetová zdravotnícka organizácia (WHO, 2001) zahrnuje stav mentálnej pohody do definície zdravia ako stavu „úplnej fyzickej, duševnej a sociálnej pohody a nie len neprítomnosti choroby alebo slabosti.“ Z danej definície vyplývajú tri kľúčové idey pre zlepšenie zdravia:

1. duševné zdravie je neoddeliteľnou súčasťou zdravia,
2. duševné zdravie je viac ako absencia choroby,
3. duševné zdravie je úzko prepojené s fyzickým zdravím a správaním<sup>13</sup>.

Duševné zdravie zamestnancov je v súčasnosti atakované viacerými psychosociálnymi faktormi, ktoré súvisia aj s rýchlym pracovným tempom a zvyšujúcimi sa požiadavkami na efektivitu práce a čo možno najrýchlejšiu reakciu či komunikáciu. Nové technológie štvrtej priemyselnej revolúcie na jednej strane uľahčili prácu a pracovné postupy, na strane druhej však zvýšili nároky na odbornú zdatnosť a psychickú spôsobilosť zamestnancov v očakávaní kvalitného pracovného výkonu v čase vymedzenom na splnenie pracovnej úlohy. Psychológia práce radí medzi významné prediktory vzniku duševných ťažkostí pri práci:

- nevyhnutnosť vysporiadať sa s náročnými zákazníkmi, žiakmi, pacientmi a pod.,
- časovú tieseň,
- nerovnováhu medzi snahou zamestnanca a jeho odmenou,
- monotónnosť práce, dlhý alebo nepravidelný pracovný čas,
- narušenú komunikáciu alebo spoluprácu v rámci pracoviska,
- neistotu v zamestnaní (strach, úzkosť), nedostatočnú sociálnu oporu,

<sup>12</sup> Odvoláva sa na štúdiu WOO, J. M. – POSTOLACHE, T.: The impact of work environment on mood disorders and suicide. In: *International Journal on Disability and Human Development*. 2008, roč. 7, č. 2, s. 185 – 200.

Autori štúdie sú psychiatrami a prezentujú aj zaujímavnú schému vzťahu pracovných stresorov na poruchy nálady na pracovisku. (cit. 01. 02. 2019) Štúdia je prístupná na: [https://www.researchgate.net/publication/23301050\\_The\\_impact\\_of\\_work\\_environment\\_on\\_mood\\_disorders\\_and\\_suicide\\_Evidence\\_and\\_implications](https://www.researchgate.net/publication/23301050_The_impact_of_work_environment_on_mood_disorders_and_suicide_Evidence_and_implications)

<sup>13</sup> Promoting Mental Health. Concepts, Emerging Evidence, Practice, summary report. A Report of the World Health Organization, Department of Mental Health and Substance Abuse in collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation and The University of Melbourne. Geneva: World Health Organization, 2004, s. 12.

- nedostatok vplyvu zamestnanca na pracovné tempo a nízku mieru rozhodovania (autonómie) zamestnanca,
- patologické vzťahy na pracovisku (mobing, bossing, bullying, obťažovanie, násilie, diskrimináciu z rôznych dôvodov (často veku, pohlavia, etnika) a pod.).<sup>14</sup>

Podľa Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vznikajú psychosociálne riziká v dôsledku zlého plánovania, organizácie a riadenia práce a tiež zlého sociálneho pracovného kontextu a môžu mať negatívne psychické, fyzické a sociálne dôsledky, ako sú stres súvisiaci s prácou, vyhorenie alebo depresia. Medzi pracovné podmienky, ktoré vedú k vzniku psychosociálnych rizík, patria napríklad:

- nadmerné pracovné zaťaženie;
- odporujúce si úlohy a nedostatočne jasné vymedzenie úloh;
- nedostatočné zapojenie pracovníka do rozhodovania o veciach, ktoré sa ho týkajú, a nedostatočný vplyv na spôsob vykonávania práce;
- zle riadená organizačná zmena, neistota zamestnania;
- neúčinná komunikácia, nedostatok podpory zo strany vedenia alebo kolegov;
- psychické a sexuálne obťažovanie, násilie z tretej strany.<sup>15</sup>

Všetky uvedené rizikové faktory sú spôsobilými byť tzv. stresormi psychologickkej povahy, a teda sú spôsobilé vyvolať stres. Hans Selye,<sup>16</sup> kanadský patofyziológ (pochádzajúci z Komárna), definoval stres ako nešpecifickú odpoveď organizmu na stimul prostredia, t. j. na stresor. U ľudí, na rozdiel od zvierat, sa stres spája popri prejavoch v somatickej oblasti aj s psychopatologickým podkladom. Obvyklú odpoveď organizmu na stres označujeme pojmom eustres a nadmernú reakciu distres.<sup>17</sup> Eustres vyvolávaný neustále pôsobiacimi „bežnými“ fyziologic-

---

<sup>14</sup> CHYLOVÁ, M.: Subjektívne hodnotenie vplyvu psychosociálnych faktorov pracovného prostredia na vznik duševných porúch. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 65.

<sup>15</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31.01.2019). Dostupné na <https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<sup>16</sup> „Stress has been the focus of intense interest on the part of psychology and medicine during the past 20 years since Selye’s pioneering work on the general adaptation syndrome.“ In: *Psychosomatic Medicine. Past and Future*. CHRISTODOULOU, G. N. (ed.). New York: Plenum Press, 1987, s. 203.

<sup>17</sup> BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie*



kými stimulmi – stresormi – patrí štandardne k životu populácie. Iba mimoriadne narušovanie homeostázy nefyziologicky silnými podnetmi vytvára podmienky pre patologické reakcie, t. j. manifestáciu neúnosného distresu. Odpovede na stresory sú individuálne, závisia od veku, pohlavia (závažnejšie reakcie sú u žien), úrovne vzdelania, miery sebaistoty, zdravotného stavu a i.<sup>18</sup> V odborných kruhoch vyvoláva nárast duševných chorôb súvisiacich s pracovnou činnosťou čoraz väčšie znepokojenie. Vplyv stresu na duševné zdravie človeka je jednou zo závažných a riešených tém.<sup>19</sup> Stresu z práce (označovanému ako profesionálny stres, work related stres<sup>20</sup>) je vystavená viac ako štvrtina ekonomicky aktívnych európskych zamestnancov. Profesionálny stres je definovaný ako „pracovníkom vnímaná nerovnováha medzi jeho individuálnou schopnosťou pre výkon a profesionálnymi požiadavkami kladenými na pracovné miesto“.<sup>21</sup>

Rýchlosť dnešnej doby a jej celková premena masovým rozšírením informačných a komunikačných technológií zásadným spôsobom ovplyvnila nárast výskytu profesionálneho stresu. Profesionálny stres a jeho nárast otvára aj zásadné otázky v novej právnej úprave pracovných podmienok a v možnom rozšírení katalógu chorôb z povolania. Pri vyhodnocovaní nových rizík právo musí nevyhnutne spolupracovať aj s inými odbornými, najmä s ergonómiou ako vedeckou disciplínou skúmajúcou interakciu človeka a pracovného prostredia, človeka a ďalších zložiek spoločensko-ekonomického systému v záujme ochrany zdravia pri práci a v záujme zlepšenia pracovnej výkonnosti. Odborníci z oblasti ergonómie vyhodnocujú jednotlivé rizikové faktory vzniku profesionálneho stresu, pričom platí, že „*obecne ... k stresu vede nedostatok komunikácie, popíraní problémů,*

---

zamestnancov. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 11.

<sup>18</sup> BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 12.

<sup>19</sup> „Stress has been dubbed the „health epidemic of the 21<sup>st</sup> century” by the World Health Organization.“ (cit. 01. 02. 2019) Prevzaté podľa: <https://blog.neuronup.com/en/work-related-stress/>

<sup>20</sup> „Work Related Stress (WRS) is stress caused or made worse by work. It simply refers to when a person perceives the work environment in such a way that his or her reaction involves feelings of an inability to cope. It may be caused by perceived/real pressures/deadlines/threats/anxieties within the working environment.“ In: *Work-Related Stress A Guide for Employers*. (cit. 01.02.2019) Dostupné na: [https://www.hsa.ie/eng/Publications\\_and\\_Forms/Publications/Occupational\\_Health/Work\\_Related\\_Stress\\_A\\_Guide\\_for\\_Employers.pdf](https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/Work_Related_Stress_A_Guide_for_Employers.pdf)

<sup>21</sup> BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 14.

*preťažovanie zamestnanců a nepřiměřeně dlouhá pracovní doba či naopak nedostatek práce a nudná pracovní náplň“.<sup>22</sup>*

Barancová<sup>23</sup> vyhodnocuje vplyv štvrtej priemyselnej revolúcie na duševné zdravie zamestnanca nasledujúco: „Digitalizácia výrobných postupov v prevažnej miere priaznivo ovplyvňuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vytvára technickú bezpečnosť práce na relatívne vysokej úrovni. Na druhej strane má súčasne aj nepriaznivé sociálnoprávne výsledky na zdravie zamestnancov najmä v oblasti pracovného času. Často stiera rozdiel medzi pracovným časom a časom určeným na odpočinok zamestnanca. Z totálneho pracovného nasadenia zamestnanca vznikajú v súčasnosti mnohé psychické poruchy a choroby aj u relatívne mladých vekových kategórií zamestnancov. Aj z tohto dôvodu sa aktuálne aj v legislatívnej rovine členských štátov EÚ uvažuje o práve zamestnanca na odpojenie sa od mobilu či elektronickej komunikácie so zamestnávateľom v čase jeho pracovného voľna. Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca vplyvom nových technológií sa znižuje aj v oblasti kyberšikany na pracovisku, ktorá je spojená a bezprostredne súvisí s kvalitou pracovného prostredia zamestnanca a ktorá vo významnej miere ohrozuje a poškodzuje zdravie zamestnanca. Digitalizácia pracovných procesov a postupov je spojená s mnohými, aj protirečivými pohybmi, ktoré vo svojich dôsledkoch spôsobujú nielen pozitívne, ale aj negatívne sociálnoprávne dôsledky. Najmä nové druhy a spôsoby práce zamestnancom uľahčujú prácu, no na druhej strane im prinášajú nové sociálnoprávne riziká.“

Podobne sa vyslovil aj Dolobáč: „Preťaženosť technológiami vedie nielen k psychosomatickým poruchám, ale aj k nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“. Technologický pokrok, ktorý mal zamestnancom uľahčiť a zjednodušiť prácu, nakoniec vedie v väčšej záťaži. Dotazníky zamestnancov potvrdzujú, že niektorí z nich cítia potrebu pracovať stále rýchlejšie a pod tlakom časového rozvrhu úloh, a to aj v prípadoch, keď na to nie sú žiadne dôvody. V tejto súvislosti sa osobitne zdôrazňuje riziko multi-taskingu, ktorý prehlbuje stresové situácie a vnútorné prežívanie stresu.“<sup>24</sup> Jedným (aj keď nie určite vopred zamýšľaným a žiadaným) dôsledkom digitalizácie a celkovo štvrtej technologic-

<sup>22</sup> MALČÍKOVÁ, K. – JANSOVÁ, K.: Pracovní pohoda a spolehlivost člověka v pracovním systému. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, sborník přednášek*. VII. ročník mezinárodní konference VŠB – TU Ostrava 12. – 13. červen 2007. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2007, s. 167.

<sup>23</sup> BARANCOVÁ, H.: Pracovní právo v digitální době. In: *Pracovní právo v digitální době*. Barancová, H. – Olšovská, A. (eds.). Praha, Leges, 2017, s. 9 – 10.

<sup>24</sup> DOLOBÁČ, M.: Technostres a ochrana duševního zdraví zamestnanca. In: *Pracovní právo v digitální době*. Barancová, H. – Olšovská, A. (eds.). Praha, Leges, 2017, s. 59.

kej revolúcie bude (alebo už aj je) premena obsahu požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zameraná aj na mentálne zdravie zamestnanca.

Druhým a nie zanedbateľným aspektom je otázka, či „klasický zamestnanec 20. storočia“ ešte bude mať miesto v pracovnom procese 21. storočia. Inými slovami povedané, či technologické zmeny nepovedú k likvidácii pracovných miest a postupnému nahrádzaniu ľudskej práce robotmi. Zo štatistík vyplýva, ktoré povolania v budúcnosti zaniknú, a ktoré sa budú musieť transformovať. Nezodpovedanou však zostáva otázka aký to má, alebo aj bude mať, vplyv na zamestnanca? Nie je jedným z faktorov profesionálneho stresu aj strach o svoju budúcnosť v zamestnaní a z neho prameniaca ekonomická a sociálna neistota? Človek sa v priebehu 20. storočia stal pevnou súčasťou „priemyselného systému“ a v súčasnosti (po menej ako 100 rokoch) má z tohto systému vystúpiť? Aký bude zdroj jeho obživy? Na začiatku 20. storočia bol dominantný strach z techniky ako takej a z možnosti nahradenia svojej pracovnej sily inou pracovnou silou, v súčasnosti sa však situácia mení. Textilný továrenský robotník obdobia konca 19. a začiatku 20. storočia zhmotnil svoje obavy nasledujúco: *„Textilní dělník si nařiká: ‚Dívám se na stroj, jako na svého nepřitele, když jde svým pravidelným chodem tak klidně, bez zastávky. Stroj je celý z ocele, jenom z ocele, nemá srdce ani nervů, nezná únavy, strachu, bolesti, hněvu, stojí a stojí, může věčně stát a pracovat. Ten prokletý ocelový netvor musí zvítězit v boji, jenž vlastně ani není bojem, Chtěl bych mu vyrvati to jeho ocelové srdce, které tak nemilosrdně a lhostejně bije ... A aby radost z práce byla dovršena, přichází každou chvíli mistr a opakuje mi: Poslyšte, místo, na kterém stojí váš stav, musí vynést více. Nedocílíte-li lepších výkonů, budete propuštěn. Pak člověk pracuje jako zoufalec, neobhlížeje se ani na pravo ani na levo.“*<sup>25</sup>

Ako by si vzdychol človek dneška? Nepracujeme aj my ako zúfanci po pracovnej zmene, len aby sme „dosiahli požadovaný pracovný výkon“? Nie je počítačová myš tým, čo najviac držíme v ruke? Nie je klávesnica počítača vecou, ktorej sa najviac dotýkame? Nemáme ustavične pocit, že nič nestíhame a že sa všetko na nás valí? Čo sa teda za tých sto rokov zmenilo? Sľubované uľahčenie života v dôsledku nových technológií prinieslo aj vedľajší produkt v podobe zvýšeného psychického tlaku na nositeľa pracovnej sily. Jeho „nenahraditeľnosť“ je už spečatená.

Študovať a vyhodnocovať príčiny vzniku stresu v práci, mieru fyzického, senzorického a psychického zaťaženia, aj tzv. emočný náboj a rôzne iné kombinácie a súvislosti už žiada nielen medicína, ale aj právo,<sup>26</sup> ergonómia, psychológia či

<sup>25</sup> WINTER, A.: Dělník a technika. In: *Sociální revue*, roč. 7, 1926, č. 1, s. 313 – 314.

<sup>26</sup> Naša právna úprava problém psychickej pracovnej záťaže, psychickej záťaže a psychosociálnej záťaže

psychiatria. Stres v práci postupne znižuje pocit osobnej pohody, naplnenosti a uspokojenia z práce, vedie k zníženiu pracovnej kapacity a poklesu produktivity práce, k strachu, úzkosti, fluktuácii a pod. Pri vyčerpaní, popri absenciách sa objavuje nový ešte nebezpečnejší fenomén označovaný ako prezentizmus.<sup>27</sup> „Napriek potrebe liečiť sa pre choroby provokované, ev. zhoršované stresovou situáciou v práci, zamestnanec chodí naďalej do práce, jeho zhoršená výkonnosť naďalej klesá, stúpa pocit nespokojnosti s odvedenou prácou, so sebou, so životom, spolupracovníkmi až sa naplno manifestuje mentálne ochorenie. ... Včasný monitoring spočiatku miernych subjektívnych ťažkostí pri práci a následné úpravy na pracovných pozíciách môžu zastaviť vznik symptómov, zahŕňajúcich zvýšené psychické napätie, strach, podráždenosť, horšiu koncentráciu, apatiu až depresiu – čo môžu byť prekurzory neskoršieho vážnejšieho ochorenia rôznych orgánov.“<sup>28</sup> Účinky sú však široké a možno kategorizovať do oblastí mentálnej (mysel), fyzickej (telo), behaviorálnej (správanie), kognitívnej (myslenie).<sup>29</sup>

---

špecifikuje v § 2 ods. 1 písm. a) vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzoricou záťažou pri práci. V zmysle daného ustanovenia psychická pracovná záťaž je faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zataženia psychofyziologických funkcií. Následne je špecifikovaná (§ 2 ods. 1 písm. b)) psychická záťaž, ktorá je vnímaná ako faktor pôsobiaci zatažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracovávanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, pričom

1. prostredím sa rozumie všetko, čo človeka obklopuje, vrátane pracovného prostredia, spoločenských väzieb, udalostí a požiadaviek na správanie,

2. nároky prostredia aj práce sú väčšie ako psychická zdatnosť jednotlivca, jeho pracovná potencia,

3. rozlišujú sa tri formy psychickej záťaže: senzorická, mentálna a emocionálna.

Pod psychosociálnou záťažou právna úprava rozumie (§ 2 ods. 1 písm. f)) faktor pôsobiaci zatažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracovávanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, ktoré vyplývajú najmä zo sociálnych procesov a spoločenských väzieb, z interakcií medzi jednotlivcami v skupine a v dave a podobne.

<sup>27</sup> BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 16.

<sup>28</sup> BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 16.

<sup>29</sup> In: *Work-Related Stress A Guide for Employers*. (cit. 01.02.2019) Dostupné na: [https://www.hsa.ie/eng/Publications\\_and\\_Forms/Publications/Occupational\\_Health/Work\\_Related\\_Stress\\_A\\_Guide\\_for\\_Employers.pdf](https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/Work_Related_Stress_A_Guide_for_Employers.pdf)

U profesionálne vysoko motivovaných osôb (lekári, sociálni pracovníci, učitelia, sudcovia, manažéri a pod.) sa môže vyskytnúť aj syndróm vyhorenia. Ako konštatuje Buchancová:<sup>30</sup> „Chronické duševné, emočné a fyzické preťaženie v práci, atmosféra nedocenenia osobného vypätia síl (vedúcimi pracovníkmi, kolegami, rodinou, spoločnosťou, tými, na mienke ktorých pracovníkovi záleží) vedú pri syndróme profesionálneho vyhorenia k záveru, že: „...už mi je všetko jedno, už mi na ničom nezáleží, táto moja práca nemala, nemá význam“. ... Toto odcudzenie sa práci, svojmu okoliu, samému sebe, vedie ku psychickej a fyzickej nevykonnosti, dokonca niekedy až k strate zmyslu existencie. Zasiahnutý človek sa prepadáva do priepasti duševného, emočného a aj fyzického vyčerpania síl. Na rozdiel od bežnej únavy z práce je tu ťaživý moment vlastného pocitu zlyhania.“

Aj napriek alarmujúcim štatistikám nárastu duševných chorôb a porúch v súvislosti s pracovnou činnosťou je otázka stresu v práci ešte stále podceňovaná. Z výskumov však vyplýva, že pre polovicu zamestnancov je stres bežným javom na pracovisku a súvisí s ním aj polovica absencií v práci. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci upozorňuje na skutočnosť, že „pri posudzovaní náročnosti pracovných úloh je dôležité nezamieňať psychosociálne riziká, ako napríklad nadmerné pracovné zaťaženie, s podmienkami, ktoré môžu byť stimulujúce a niekedy náročné, ale v ktorých pracovné prostredie poskytuje oporu a pracovníci sú náležite vyškolení a motivovaní k tomu, aby podávali výkon podľa svojich najlepších schopností. Dobré psychosociálne prostredie podporuje kvalitný výkon a osobný rozvoj a tiež duševnú a fyzickú pohodu pracovníka.“<sup>31</sup> Rozhodne teda platí, že pracovný stres (profesionálny stres) nie je individuálnym zlyhaním, ale organizačným problémom a priamo súvisí so zlým psychosociálnym prostredím.

Nové technológie nám svet pozmenili. Otázka znie či pozmenili aj nás ... Sme ešte stále ľuďmi túžiacimi po blízkosti iného, po zdravých medziľudských vzťahoch, po radosť z dobre vykonanej práce, po pokojnej rodine a chvíľach pohody s priateľmi? Alebo sme neurotikmi orientovanými na výkon a snažiaci-

<sup>30</sup> BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 17.

<sup>31</sup> Prevzaté podľa stránky Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (cit. 31 01 2019). Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress>

mi sa byť len výkonnejšími, vzdelanejšími, rozhladenejšími, uznávanéjšími bez ohľadu na čokoľvek a kohokoľvek? V konečnom dôsledku aj bez ohľadu na seba samých ...

Nové technológie nám mali svet práce uľahčiť a akoby na nás naložili ešte väčšie pracovné bremeno. Bremeno ustavičnej honby za niečím väčším, lepším, novším, krajším ... Otázka znie, dokedy sme (alebo budeme) schopní takéto bremeno uniesť? Alebo si neuvedomujeme čo bude potom? A možno nijaké „potom“ nebude ...

## Záver

Súčasná priemyselná revolúcia zasiahne spoločnosť a aj trh práce vo veľkej miere v tom, že zmeny nie sú nastavené na fyzickú stránku výkonu práce ako predchádzajúce priemyselné revolúcie, ale na jej psychickú stránku. Keďže nie sú ešte dostupné dostatočné dáta, ako môže Priemysel 4.0 konkrétne oblasť výkonu závislej práce ovplyvniť, môžeme len predpokladať, aké zmeny prinesie.

Keďže každá priemyselná revolúcia ovplyvňuje výrazne pracovný trh a následne pracovnoprávnu reguláciu, je zaujímavé sa zamyslieť, či súčasná doba, ktorú charakterizujeme často ako moderná doba, a je pre ňu charakteristické naozaj vysoké tempo rozvoja, pracovné právo formuje tak, že je nastavené na (moderným podmienkam) primeranú pracovnoprávnu úpravu, alebo sa situácia na pracovnom trhu a úroveň pracovnoprávnej ochrany vyvíja opačným smerom.

Možno si položiť otázku, či pracujeme za lepších a ľahších pracovných podmienok ako pred sto rokmi, prípadne v čase, keď sa po prvej svetovej vojne začala diskusia o osemhodinovom pracovnom čase. Asi sa nám pracuje ľahšie, ak porovnáme manuálnu prácu a fyzickú záťaž. Ak by sme začali skúmať psychickú záťaž v zamestnaní (bez ohľadu na to, či ide o remeselné práce alebo duševné činnosti), možno záver bude opačný.

Globalizovaný trh práce spôsobuje ústup „tradičných“ pracovnoprávnych vzťahov, práca je zameraná viac na výsledok, nie na opakujúcu sa činnosť, neviažuca sa na jedno miesto výkonu práce, na jedného zamestnávateľa. Začína sa presadzovať individualizmus, ktorý spočíva aj v tom, že by pracovné právo nemalo obmedzovať jednotlivca, ak chce pracovať aj 24 hodín denne.

Zdá sa, že bude potrebná reforma pracovného práva (prípadne aj iných právnych odvetví), avšak takej reformy, ktorá zohľadní dôstojnosť zamestnanca a základné slušné pracovné podmienky. Ako primárna sa javí potreba zamerať sa na

definíciu závislej práce a vymedzenie jej základných charakteristík. Ako ďalšie smerovanie možno vnímať uvažovanie o odlišnej pracovnoprávnej úprave pre rôzne kategórie zamestnancov (rozsah pracovnoprávnej ochrany v závislosti od znakov závislej práce a ich intenzity).

Medzi ďalšie kľúčové pracovnoprávne inštitúty, ktoré budú ovplyvnené Priemyslom 4.0 patrí nepochybne pracovný čas, oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s akcentom na psychosociálne riziká, skončenie pracovného pomeru a v neposlednej miere oblasť odmeňovania. Nastavenie pracovných podmienok (aj) v ére Priemyslu 4.0 súčasne však nemožno vnímať len optikou národnej úpravy, ale je potrebné zohľadňovať tak európsky ako aj medzinárodný rozmer.

## Resumé

Every industrial revolution significantly affects the labour market and consequently also the labour law regulation. It is interesting to consider whether the current times, which we often describe as a modern era, and which are characterized by a really high pace of development, formulate labour law in such a way that it is adjusted to adequate labour law regulation (for the modern conditions) or whether the labour market situation and the level of labour protection are developing in the opposite direction.

One may wonder whether we are working in better and easier working conditions than a century ago, or compared to a time when a discussion on the eight-hour working hours began after the First World War. Perhaps our work is easier in terms of the manual work and physical workload. However, if we started to investigate the psychological burden of employment (whether it be craftsmanship or mental activity), the conclusion might be the opposite.

The globalized labour market is causing the retreat of „traditional” employment relations, and work is more result-oriented and not interested in the recurring activity, it is not necessarily based in a single place of work, nor must be carried out for one employer. Working conditions are changing – individualism is beginning to be promoted, including the fact that labour law should not restrict an individual if they want to work 24 hours a day.

On the agenda of the day there is also the question whether and to what extent labour-law regulation of employment performance should be set. As part of our research, attention is paid to labour law institutes, such as working time, termination of employment or wage adjustment, and the research of stress at work

is still only beginning. That is why the present contribution is partially devoted also to this work-related phenomenon.

### Zoznam literatúry

- BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej dobe. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Barancová, H. – Olšovská, A. (eds.). Praha, Leges, 2017.
- BUCHANCOVÁ, J. a kol.: Profesionálny stres z medicínskeho hľadiska. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018.
- BULLA, M.: Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Švec, M. – Bulla, M. (eds.). Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, e.V., 2018.
- DOLOBÁČ, M.: Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Barancová, H. – Olšovská, A. (eds.). Praha, Leges, 2017.
- FIŠEROVÁ, S. – BARTLOVÁ, I.: Ergonomické aspekty práce – nová rizika. In: *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Sborník prednášok. VII. ročník mezinárodnej konferencie VŠB – TU Ostrava 12. – 13. červen 2007. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2007.
- CHYLOVÁ, M.: Subjektívne hodnotenie vplyvu psychosociálnych faktorov pracovného prostredia na vznik duševných porúch. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. Zborník z vedeckej konferencie. DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. (eds.). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018.
- CHRISTODOULOU, G.N. (ed.). *Psychosomatic Medicine. Past and Future*. New York: Plenum Press, 1987.
- MALČÍKOVÁ, K. – JANSOVÁ, K.: Pracovní pohoda a spolehlivost člověka v pracovním systému. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. Sborník přednášek. VII. ročník mezinárodnej konferencie VŠB – TU Ostrava 12. – 13. červen 2007. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2007.
- STANĚK, P. – IVANOVÁ, P.: Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r.o., 2016.
- TRELOVÁ, S.: Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Barancová, H. – Olšovská, A. (eds.). Praha, Leges, 2017.
- WINTER, A.: Dělník a technika. In: *Sociální revue*, roč. 7, 1926, č. 1.



## SOCIÁLNE ASPEKTY SKONČENIA PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU

Ján Matlák\*

### Úvod

Mať zamestnanie znamená mať pravidelný príjem a možnosť získanými finančnými prostriedkami si zabezpečiť živobytie nielen pre seba, ale aj pre svoju rodinu. Pre mnohých ľudí je práca u zamestnávateľa v rámci pracovnoprávneho vzťahu jediným zdrojom príjmu zo zárobkovej činnosti a pre niektorých je to dokonca výlučne jediný príjem na zabezpečenie životných potrieb pre celú rodinu jednotlivca. Z finančných prostriedkov je hradená strava, bývanie, cestovanie, školské potreby, školské krúžky, lieky a pod.

Skončenie pracovnoprávneho vzťahu a predovšetkým skončenie pracovného pomeru predstavuje veľmi nepriaznivý zásah do života jednotlivca. Pre mnohých ľudí je predstava, že prídu o prácu veľkým problémom. Strata zamestnania má nepriaznivý vplyv nielen na psychiku zamestnanca, ale má negatívny vplyv na celkovú ekonomickú situáciu zamestnanca a jeho rodiny, keďže skončenie pracovného pomeru predstavuje pre zamestnanca nielen stratu zamestnania, ale aj stratu finančných prostriedkov zo zárobkovej činnosti.

V prípade straty zamestnania je dôležitá otázka hmotného zabezpečenia jednotlivca a jeho rodiny v čase nezamestnanosti. Nezamestnané osoby a ich rodiny sú nútené žiť len z príjmov od štátu. V tejto súvislosti sa jedná o hmotné zabezpečenie prostredníctvom dávky sociálneho poistenia, t. j. dávky v nezamestnanosti alebo dokonca dávky v rámci systému sociálnej pomoci. V plnom rozsahu treba súhlasiť s názorom, že „je právne relevantné posúdiť, či už neprišiel vhodný čas, aby aj zo strany súčasnej pracovnoprávnej úpravy nebola legalizovaná medzikategória ekonomicky aktívnych zamestnancov, ktorým by pracovnoprávna úprava poskytla určitý štandard pracovnoprávnej ochrany a ktorí by boli chránení aj zo strany sociálno-poistovacích právnych vzťahov, pričom by pracovné vzťahy toh-

---

\* doc. JUDr. Ján Matlák, CSc., Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Univerzita Komenského v Bratislave, Slovenská republika.

to druhu boli vo vzťahu k štandardným pracovným pomerom doplnkové<sup>1</sup>, čo by mohlo pozitívne pôsobiť aj so skončením tohto pracovnoprávneho vzťahu..

Skončenie pracovného pomeru je obsahom ústavného práva na slobodný výkon povolania, zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti. Prejav slobody platí nielen pre skončenie na základe dohody o skončení pracovného pomeru ako dvojstranného právneho úkonu, ale platí aj v prípadoch, keď pracovný pomer končí na základe jednostranného právneho úkonu napr. výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, a to buď zo strany zamestnanca, alebo zamestnávateľa. Zákonník práce prostredníctvom kogentnej úpravy spôsobov skončenia pracovného pomeru zabezpečuje zamestnancovi ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania.<sup>2</sup> Už pri založení pracovného pomeru na neurčitý čas sú si zmluvné strany vedomé toho, že nejde o nevypovedateľný právny vzťah, čo platí aj pre pracovný pomer na určitú dobu.<sup>3</sup>

## **1. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu a sociálno-poistovacie právne vzťahy**

Každý zo spôsobov skončenia pracovného pomeru a ak ide o zamestnanca, predovšetkým skončenie na základe právneho úkonu alebo skončenie na základe právnej udalosti, môže mať negatívny dopad na sociálnu situáciu zamestnanca ako aj jeho rodiny. Okrem absencie príjmu z pracovnoprávneho vzťahu, má jeho skončenie aj dopad z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia. Skončenie pracovného pomeru, resp. v niektorých prípadoch skončenie činnosti na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, má dopad na účasť fyzickej osoby v poisťovacom systéme, keďže táto osoba už nemá charakter zamestnanca podľa § 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“). Strata charakteru zamestnanca na účely sociálneho poistenia má za následok vylúčenie tejto fyzickej osoby z osobného rozsahu povinného nemocenského poistenia,

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej podobe*. Praha: Leges, 2017, ISBN 978-80-7502-259-2

<sup>2</sup> TRELOVÁ, S. *Základy pracovného práva pre manažérov*. – 1. vyd. – Brno : Tribun EU, 2019, s. 69. ISBN 978-80-263-1464-6.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 578.

povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti.<sup>4</sup> Vylúčenie z účasti na týchto sociálno-poistovacích právnych vzťahoch znamená pre fyzickú osobu stratu nárokov na dávky nemocenského poistenia, ktorých poskytovanie je podmienené jednak sociálnymi udalosťami, ako je dočasná pracovná neschopnosť, potreba ošetrovania (starostlivosti) fyzickej osoby, tehotenstvo a materstvo ako aj stratou príjmu za vykonanú prácu. Práve súvislosti so stratou príjmu vyvolávajú v ostatnom období interpretačné problémy vo vzťahu k vecnému rozsahu nemocenského poistenia a to predovšetkým vo vzťahu k poskytovaniu materského otcovi dieťaťa.

Jediné pozitívum skončenia pracovného pomeru, ak to možno takto nazvať, je skutočnosť, že zánikom účasti na povinnom nemocenskom poistení môže táto osoba byť zaradená do osobného rozsahu nemocenského poistenia a to na báze dobrovoľnosti. Ustanovenie § 14 ods. 2 zákona o sociálnom poistení totiž vylučuje súbeh účasti na povinnom nemocenskom poistení a účasti na dobrovoľnom poistení, čo podľa nášho názoru je diskutabilné. Rovnako diskutabilné je aj podmienenie dobrovoľnej účasti na nemocenskom poistení dobrovoľnou účasťou na dôchodkovom poistení, pričom podľa pôvodného znenia tohto zákona sa k tejto dobrovoľnej účasti vyžadovala aj dobrovoľná účasť na poistení v nezamestnanosti. Až jedna z noviel zákona o sociálnom poistení túto podmienenosť na účasti na dobrovoľnom poistení v nezamestnanosti odstránila.

Positívne treba hodnotiť skutočnosť, že aj keď skončenie pracovného pomeru, zamestnanca podmieňuje skončenie poistného vzťahu sociálneho poistenia, pre poskytovanie dávok nemocenského poistenia (nemocenské, ošetrovné, materské)<sup>5</sup> platí, že zamestnanec má nárok na dávku nemocenského poistenia aj v prípade, ak splnil podmienky pre vznik nároku na niektorú z týchto dávok počas trvania účasti na nemocenskom poistení. To znamená, že ak zamestnancovi vznikla sociálna udalosť podmieňujúca vznik nároku na dávku nemocenského poistenia, napr. aj v posledný deň účasti na nemocenskom poistení, t. j. aj v po-

<sup>4</sup> Podľa § 20 ods.1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca vzniká odo dňa vzniku právneho vzťahu, ktorým fyzická osoba získava postavenie zamestnanca a zaniká dňom zániku tohto právneho vzťahu.

<sup>5</sup> Neplatí to pre vyrovnávaciu dávku, ktorej poskytovanie je podmienené výkonom pracovnej činnosti. Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak je počas tehotenstva a materstva je preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je zakázaná tehotným ženám a matkám do deviateho mesiaca veku dieťaťa alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem alebo náhradu príjmu ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.

sledný deň trvania pracovného pomeru, má nárok na túto dávku aj po skončení pracovného pomeru a to v plnom rozsahu.

Pri skončení pracovného pomeru, a teda aj pri skončení poisťného vzťahu nemocenského poistenia má osobitný význam inštitút ochrannej lehoty. Ochranná lehota predstavuje časový priestor ustanovený zákonom po zániku poisťného vzťahu, počas ktorého, ak oprávnená osoba splnila podmienky pre vznik nároku na dávku, tento nárok jej vznikne. Z uvedeného vyplýva, že existencia ochrannej lehoty síce potláča poisťný systém, ale za pozitívum treba považovať skutočnosť, že predstavuje určitú kompenzáciu účasti na nemocenskom poistení, čím zmierňuje negatívny dopad neúčasti na týchto poisťných vzťahoch. Ochrannú lehotu možno chápať aj ako predĺženie účasti na nemocenskom poistení aj po jej zániku, ak sociálna udalosť nastane v zákone ustanovenej lehote. „Ochranná lehota tak predlžuje účinky nemocenského poistenia, ktoré by inak už danú osobu nekrylo“.<sup>6</sup> Podľa § 32 zákona o sociálnom poistení ochranná lehota predstavuje 7 dní po zániku nemocenského poistenia, resp. u poistenca, ktorý bol nemocensky poistený menej ako sedem dní, je ochranná lehota toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie. U poistenkyňi, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva je ochranná lehota 8 mesiacov. V tejto súvislosti treba upozorniť nie na vždy správnu interpretáciu osemmesačnej ochrannej lehoty, keď sa dĺžka tejto ochrannej lehoty vzťahuje iba na materské. Zákon o sociálnom poistení túto lehotu vymedzuje všeobecne, t. j. aj na účely nemocenského a ošetrovného. Pokiaľ ide o vyrovnávaciu dávku, na tú, a to vzhľadom na jej charakter, sa ochranná lehota nevzťahuje.

V súvislosti so slovným spojením ochranná lehota je diskutabilné znenie § 34 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého „Zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannej lehote“. V tomto prípade už fyzická osoba nemá postavenie zamestnanca a ide vlastne o ex-zamestnanca, resp. ex-poistenca. „Ex-poistenec má nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá mu vznikla počas plynutia ochrannej lehoty.“<sup>7</sup>

Plynutie ochrannej lehoty je zastavené u fyzickej osoby, ktorej opätovne vznikla účasť na nemocenskom poistení alebo jej vznikol nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. To znamená, že ak poberateľ niektorého z týchto dôchodkov skončí pracovný pomer, neplynie

<sup>6</sup> KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 7. Podstatne přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 140.

<sup>7</sup> LACKO, M.: *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, s. 110.

mu ochranná lehota, čoho dôsledkom je skutočnosť, že ak u tohto dôchodcu nastane sociálna situácia podmieňujúca nárok na niektorú z dávok nemocenského poistenia, tento nárok nevzniká.

Skončenie pracovného pomeru môže negatívne ovplyvniť aj výšku dávok dôchodkového poistenia alebo u niektorých fyzických osôb môže mať negatívny dopad pre vznik nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. Výška starobného, predčasného starobného ako aj invalidného dôchodku je závislá aj od doby účasti na dôchodkovom poistení, pričom skončenie pracovného pomeru túto dobu môže podstatne skrátiť. Pre vznik nároku na dávkové plnenie, a to vo vzťahu na základné dôchodky a prostredníctvom nich aj na odvodené dôchodky, v rámci dôchodkového poistenia sa 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 povinnom poistení z titulu zamestnanca, samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo z titulu dobrovoľnej účasti na dôchodkovom poistení. Za určitých zákonom ustanovených podmienok sa do obdobia dôchodkového poistenia zahrnie aj obdobie výkonu služby policajta a profesionálneho vojaka, obdobie riadnej starostlivosti o dieťa do šiestich rokov jeho veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do 18 rokov jeho veku, obdobie, za ktoré bolo dodatočne zaplatené poistné na dôchodkové poistenie ako aj obdobie dôchodkového poistenia zamestnanca s tzv. odvodovou úľavou. Čakacia doba spolu s dovŕšením dôchodkového veku spolu s osobitnými podmienkami tvoria dávkovú schému konkrétnej základnej dávky dôchodkového poistenia.

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.<sup>8</sup> Poistencovi, ktorý sa stal invalidný v dôsledku

<sup>8</sup> Počet rokov dôchodkového poistenia na vznik nároku na invalidný dôchodok poistenca je vo veku

- do 20 rokov menej ako jeden rok,
- nad 20 rokov do 24 rokov najmenej jeden rok,
- nad 24 rokov do 28 rokov najmenej dva roky,
- nad 28 rokov do 34 rokov najmenej päť rokov,
- nad 34 rokov do 40 rokov najmenej osem rokov,
- nad 40 rokov do 45 rokov najmenej 10 rokov,
- nad 45 rokov najmenej 15 rokov a zisťuje sa z obdobia pred vznikom invalidity

pracovného úrazu alebo choroby z povolania, a fyzickej osobe, ktorá sa stala invalidná v období, v ktorom je nezaopatrené dieťa alebo doktorand v dennej forme štúdia a nedovršila 26 rokov veku, sa podmienka počtu rokov dôchodkového poistenia považuje za splnenú. „Máme zato, že ak by chcel zákonodarca dôsledne poskytnúť sociálnu ochranu pred invaliditou všetkým denným študentom doktorandského štúdia, ktorí kontinuálne študovali na strednej škole, vysokej škole prvého, druhého a tretieho stupňa, mal by zákonodarca predĺžiť výnimku z poistnej podmienky na invalidný dôchodok doktorandom denného štúdia až do veku 30. rokov.“<sup>9</sup>

Pokiaľ ide o dávkovú formulu, tento pojem je z teoretického hľadiska vymedzený napr. ako „konkrétny postup pri stanovení základu, z ktorého sa určuje výška dôchodkovej dávky a samotné určenie tejto dávky za aplikácie exaktne matematických pravidiel“<sup>10</sup>. Podľa zákona o sociálnom poistení, suma starobného dôchodku sa určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, aktuálnej dôchodkovej hodnoty a obdobia dôchodkového poistenia získaného ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok, pričom práve táto doba môže byť podstatne skrátená v dôsledku skončenia pracovného pomeru, čo má negatívny dopad aj na výšku dôchodku.

Účasť na povinnom nemocenskom poistení, povinnom dôchodkovom poistení a povinnom poistení v nezamestnanosti, okrem skončenia pracovného pomeru, určitou mierou ovplyvňuje aj inštitút zavedený zákonom o sociálnom poistení, t. j. prerušenie týchto povinných poistných vzťahov a to ako u zamestnanca, tak aj u samostatne zárobkovo činnnej osoby. Počas prerušenia poistného vzťahu jednotlivé subjekty neplnia odvodové povinnosti, t. j. neplatia poistné v rámci sociálneho poistenia. Prerušenie týchto poistných vzťahov je stav, počas ktorého neexistuje účasť na týchto poisteniach, keďže vznikom prerušenia tieto poistenia zanikajú a opätovne vznikajú až zánikom prerušenia. Povinný poistný vzťah sa preruší v taxatívne vymedzených prípadoch. U zamestnanca k prerušeniu poistného pomeru dochádza počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy, napr. pri prekážkach v práci za strane zamestnanca alebo služobného voľna ako aj počas neospravedlnenej neprítomnosti v práci. Poistné vzťahy zamest-

<sup>9</sup> KRIPPEL, M.: Uskutočiteľnosť práva na hmotné zabezpečenie v invalidite vo vzťahu k inštitútu poistného obdobia hodnoteného na nárok na invalidný dôchodok. In: BARANCOVÁ, H. (ed): *Uskutočiteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-574-6, s. 240.

<sup>10</sup> KOLDINSKÁ, K., TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 7. Podstatne přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s.161

nanca sa prerušia aj v prípade jeho dlhodobého uvoľnenia z pracovného pomeru alebo zo služobného pomeru na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie alebo výkon funkcie člena zamestnaneckej rady ako aj počas doby, po ktorú je vo výkone väzby a výkone trestu odňatia slobody. K prerušeniu poisťných vzťahov u zamestnanca dochádza aj od 11. dňa potreby ošetrovania alebo starostlivosti o fyzickú osobu, počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti po uplynutí 52 týždňov, počas čerpania rodičovskej dovolenky, ak ide o ženu a u zamestnanca – muža počas čerpania rodičovskej dovolenky, ak tento muž nemá nárok na materské.

Rovnako možno konštatovať, že viac ako diskutabilná je aj úplná absencia platenia poisťného v prípade osôb s tzv. odvodovou úľavou tak na strane zamestnanca, ako aj zamestnávateľa, pretože najmä zamestnanci nie sú vôbec chránení a nedostávajú žiadne finančné prostriedky v prípade určitých sociálnych udalostí, ako napr. ošetrovné, nemocenské a táto doba sa im nezapočítava ani na účely dôchodkového poistenia.<sup>11</sup>

Vo väčšine prípadov po skončení pracovného pomeru sa fyzická osoba zaraďuje do evidencie uchádzačov o zamestnanie<sup>12</sup> na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. V zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zamestnanosti“) uchádzač o zamestnanie mohol vykonávať ekonomickú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu, avšak za podmienky, že mzda alebo odmena za vykonávanie tejto činnosti nepresiahla 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

V tomto smere zásadnú zmenu priniesla novela zákona o službách zamestnanosti účinná od 1. mája 2017. V zmysle tejto novely uchádzač o zamestnanie počas evidencie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny môže byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej

<sup>11</sup> MACKOVÁ, Z.: Funkcie práva sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike na začiatku tretieho tisícročia. In: BARANCOVÁ, H. (ed): *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-574-6, s. 142

<sup>12</sup> Podľa § 6 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu a ktorý nie je zamestnanec, nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.

činnosti), ak trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku u iného zamestnávateľa, ako u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu a ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom.

Výška mzdy alebo odmeny za vykonávanú činnosť nesmie presiahnuť v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny. V súčasnom období, a to od 1. 7. 2018, táto suma je 205,07 €.

Na základe skončenia pracovnoprávneho vzťahu, avšak za podmienky, že fyzická osoba je zaradená do evidencie nezamestnaných občanov, odo dňa, keď sa stala uchádzačom o zamestnanie jej patrí z titulu poistenia v nezamestnanosti peňažné plnenie a to dávka v nezamestnanosti. Pokiaľ ide o zdravotné poistenie, uchádzač o zamestnanie je jedným zo subjektov, za ktorých platí poistné na zdravotné poistenie štát.<sup>13</sup>

Podľa platnej právnej úpravy poistenec má nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky. V porovnaní s právnymi úpravami členských krajín Európskej únie ide o jednu z najtvrdšie formulovaných podmienok vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti. V tejto súvislosti treba poukázať aj na určitú disproporciu medzi čakacou dobou a podpornou dobou pre poskytovanie dávky v nezamestnanosti, keďže podporná doba je vo väčšine prípadov šesť mesiacov.

Pokiaľ ide o výšku dávky v nezamestnanosti táto predstavuje 50 % denného vymeriavacieho základu, ktorý je v zákone o sociálnom poistení vymedzený ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

V tejto súvislosti treba konštatovať, že legislatívna úprava hmotného zabezpečenia zamestnanca formou dávky v nezamestnanosti po skončení pracovného pomeru je v porovnaní s legislatívnymi úpravami vo väčšine krajín Európskej únie menej priaznivá, a to pokiaľ ide o požadovanú dĺžku trvania poistenia, ako

---

<sup>13</sup> § 11 ods. 7 písm. o) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



aj o dobu poskytovania a výšku tejto dávky, ktorá je na hranici Dohovoru MOP č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia.

## **2. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu a systém štátnej sociálnej podpory**

Skončenie pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca môže mať negatívny dopad aj z hľadiska systému štátnej sociálnej podpory. V tomto systéme ide o sústavu priamych finančných prostriedkov, ktoré štát poskytuje pri sociálnych udalostiach, ako je napr. narodenie dieťaťa a predovšetkým starostlivosť o dieťa. Pre vznik nároku na niektorú z dávok štátnej sociálnej podpory sa zo strany oprávnených osôb nevyžaduje výkon ekonomickej činnosti, ktorá podmieňuje plnenie odvodových povinností.

Z hľadiska vecného rozsahu tohto systému existuje iba jedna dávka, pre vznik nároku ktorej sa vyžaduje výkon ekonomickej činnosti. Ide o príspevok na starostlivosť o dieťa<sup>14</sup> ako obligatórnu, peňažnú, netestovanú štátnu sociálnu dávku, ktorou štát prispieva rodičovi alebo inej oprávnenej osobe na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa.

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 rodiča alebo fyzickej osoby, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na trh práce a spolu s poskytovateľmi starostlivosti o dieťa umožniť zosúladienie ich pracovného, osobného a rodinného života. Táto skutočnosť vyplýva z § 2 ods. 1 zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podľa tohto ustanovenia starostlivosťou o dieťa na tieto účely sa rozumie poskytovanie starostlivosti dieťaťu v záujme jeho fyzického vývinu a psychického vývinu pri rešpektovaní najlepšieho záujmu dieťaťa a jeho práv v čase, keď rodič vykonáva zárobkovú činnosť alebo študuje na strednej škole alebo na vysokej škole. Pokiaľ ide o štúdium, zákon nerozlišuje dennú a externú formu štúdia.

Taxatívne vymedzenie poskytovateľov starostlivosti o dieťa umožňuje rodičom zabezpečiť starostlivosť prostredníctvom rôznych zariadení ako sú napr.

<sup>14</sup> Pozri zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa.

jasle, materské školy, zariadenia sociálnych služieb, denné pobyty zriaďované občianskymi združeniami, napr. materskými centrami alebo fyzickými osobám, ktoré túto starostlivosť poskytujú na základe živnostenského oprávnenia, resp. aj osobami bez tohto oprávnenia. Zariadenia môžu byť štátne, neštátne, cirkevné alebo súkromné. Poskytovateľom môže byť aj rodič dieťaťa, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť a zároveň poskytuje starostlivosť o dieťa. Ide predovšetkým o rodičov, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť formou domácej práce alebo telepráce. Výber poskytovateľa starostlivosti o dieťa je výlučne v kompetencii rodiča, pričom treba zdôrazniť skutočnosť, že od tohto výberu závisí aj výška príspevku na starostlivosť o dieťa<sup>15</sup>. Zárobkovou činnosťou na tieto účely sa rozumie predovšetkým činnosť oprávnenej osoby, ktorá je z tejto činnosti povinne dôchodkovo poistená ako zamestnanec alebo ako samostatne zárobkovo činná osoba. Za zárobkovú činnosť sa považuje aj poberanie materského alebo poberanie obdobnej dávky v cudzine najdlhšie do šiestich týždňov odo dňa narodenia ďalšieho dieťaťa.

Vzhľadom na to, že výkon zárobkovej činnosti oprávnenej osoby je jednou zo základných podmienok pre vznik nároku na príspevok na starostlivosť o dieťa, skončenie tejto činnosti a teda aj skončenie pracovného pomeru, resp. aj skončenie činnosti na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má za následok zánik nároku na túto dávku štátnej sociálnej podpory. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu síce neznamená vylúčenie oprávnenej osoby zo systému štátnej sociálnej podpory, ale poskytovanie rodičovského príspevku ako jednej z ďalších dávok štátnej sociálnej podpory z titulu starostlivosti o tento okruh detí je menej priaznivé.<sup>16</sup> Podľa zákona č. 571/2009

---

<sup>15</sup> Výška príspevku za kalendárny mesiac sa viaže na sumu úhrady za poskytovanú starostlivosť o dieťa dohodnutej medzi poskytovateľom a oprávnenou osobou, najviac v sume 280 €, najviac v sume 80 €, ak starostlivosť o dieťa poskytuje poskytovateľ, ktorým je materská škola zaradená do siete škôl a školských zariadení SR zriadená obcou alebo orgánom miestnej štátnej správy v školstve, alebo 41,10 €, ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje fyzická osoba, ktorá nemá na tieto účely živnosť a nevypláca sa jej rodičovský príspevok, alebo rodič, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť a nezabezpečí starostlivosť o svoje dieťa iným poskytovateľom starostlivosti o dieťa. Príspevok na starostlivosť o dieťa patrí na každé dieťa do troch rokov veku, resp. do šiestich rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom.

<sup>16</sup> Podľa platnej právnej úpravy suma rodičovského príspevku je 220,70 € mesačne, a to bez ohľadu na počet detí do troch rokov veku, resp. do šiestich rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom.

Ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dve a viac súčasne narodených detí, rodičovský príspevok sa zvyšuje o 25 % na každé ďalšie dieťa, ktoré sa narodilo súčasne s dieťaťom.

Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov rodičovský príspevok patrí bez ohľadu na to, či oprávnená osoba je alebo nie je ekonomicky činná. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu, zánik nároku na príspevok na starostlivosť o dieťa a vznik nároku na rodičovský príspevok, môže mať však pre rodinu nepriaznivé ekonomické dôsledky.

### 3. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu a systém sociálnej pomoci

Hlavným cieľom sociálnej pomoci je predchádzať sociálnemu vylúčeniu a sociálnej deprivácii. Pod sociálnym vylúčením sa rozumie predovšetkým neschopnosť zúčastniť sa na sociálnom, ekonomickom, politickom a kultúrnom živote v dôsledku viacerých faktorov ako napr. zlý zdravotný stav, nedostatočné vzdelanie, slabý kontakt s majoritnou populáciou, diskriminácia ale aj nízky príjem, resp. strata príjmu. Rovnako v dôsledku straty zamestnania nastáva aj sociálna deprivácia, t. j. strata sociálnej identity. Predovšetkým ide o dlhodobú nezamestnanosť, v dôsledku ktorej sa osoby vzdávajú príležitostiam na zmenu rastúcej negatívnej sociálnej situácie a sociálneho stavu.

Základným konštrukčným prvkom v systéme sociálnej pomoci je životné minimum,<sup>17</sup> 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 definovaná ako stav, keď príjem členov domácnosti nedosahuje sumy životného minima a členovia domácnosti si nevedia alebo nemôžu prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a uplatnením nárokov zabezpečiť príjem alebo zvýšiť príjem. Vlastným pričinením na zabezpečenie príjmu alebo na zvýšenie príjmu sa považuje užívanie vlastného majetku, uplatnenie zákonných nárokov, ale predovšetkým vlastná práca. Strata zamestnania, ktorá nastáva v dôsledku skončenia pracovného pomeru a to bez ohľadu akým spôsobom a nemožnosť nájsť si ďalšiu prácu (dlhodobá nezamestnanosť) v mnohých prípadoch privádza občana do hmotnej núdze. Je diskutabilné, či vecný rozsah pomoci

<sup>17</sup> Pozri zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov

v hmotnej núdzi<sup>18</sup> je adekvátny stavu, do ktorého sa občan v dôsledku skončenia pracovného pomeru dostal. Aj v dôsledku tejto rizikovej situácie sa treba zamyslieť nad úpravou podmienok pre poskytovanie dávky v nezamestnanosti.

#### 4. Smrť zamestnanca

Vzhľadom na to, že v rámci pracovnoprávných vzťahov sa vyžaduje osobný výkon práce zamestnanca, jeho smrťou sa končí pracovný pomer. Na rozdiel od smrti zamestnávateľa, smrť zamestnanca sa považuje za právnu udalosť spôsobujúcu zánik pracovného pomeru. Otázkou peňažných nárokov v súvislosti so smrťou zamestnanca upravuje ustanovenie § 35 Zákonníka práce, podľa ktorého peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú (nepeňažné nároky zanikajú). Mzdové nároky (mzda, odmeny, náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku, ...) z pracovného pomeru zamestnanca do 4-násobku priemerného mesačného zárobku prechádzajú postupne priamo na manžela (manželku), deti a rodičov, ak v čase smrti s ním žili v domácnosti, čo znamená, že všetci spolu trvalo žili a spoločne uhrádzali náklady na svoje potreby. Ak zamestnanec manželku nemá, prechádzajú mzdové nároky na deti a ak neboli v tomto manželskom zväzku deti, prechádzajú mzdové nároky na rodičov zomrelého. „Problém v aplikačnej praxi môže nastať, ak o vyplatenie nárokov požiada viacero oprávnených osôb. Zamestnávateľ musí v takomto prípade dodržať postupnosť a prvej kategórii oprávnenej osoby vyplatiť celú sumu (nie rozdeliť medzi jednotlivé kategórie osôb; ak by bolo oprávnených viacero detí tak medzi deti sa suma rozdelí pomerne). Zákonník práce nerieši, akou formou má oprávnená osoba o vyplatenie mzdových nárokov požiadať.“<sup>19</sup>

Ak neexistujú vyššie uvedené oprávnené osoby, mzdové nároky zamestnanca sa stávajú predmetom dedičstva. Napríklad, ak deti žili vo vlastnej domácnosti, môžu si svoje nároky uplatniť v rámci dedičského konania. V tomto prípade nárok na vyplatenie mzdových nárokov vzniká až po právoplatnom ukončení dedičského konania.

Na smrť zamestnanca sa viaže aj sociálna ochrana v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov a to pokiaľ ide o úrazové poistenie ako súčasť sociálneho poistenia. Zákon o sociálnom poistení vymedzuje úrazové poistenie ako poiste-

<sup>18</sup> Pozri zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>19</sup> OLŠOVSKÁ, A. 2015, *Skončenie pracovného pomeru*. Praha : Wolters Kluwer, 2015, s. 117

nie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania. Aj keď z hľadiska osobného rozsahu úrazového poistenia zamestnanec nie je úrazovo poistený<sup>20</sup>, jeden okruh dávok úrazového poistenia tvoria práve dávky, ktoré sa poskytujú v prípade smrti zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu alebo choroby z povolania. Ide napr. o pozostalostnú úrazovú rentu, jednorazové odškodnenie.

## Záver

Skončenie pracovnoprávneho vzťahu má v mnohých prípadoch negatívny dopad na zamestnanca a to nielen z hľadiska pracovného práva, ale aj z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia. Tieto negatíva sa prejavujú jednak z hľadiska vzniku nároku, ako aj výšky vecných plnení v rámci jednotlivých podsystémov sociálno-poistovacích právnych vzťahov, systému štátnej sociálnej podpory a systému sociálnej pomoci. A práve v oblasti práva sociálneho zabezpečenia je žiaduce prijímať legislatívne opatrenia na zmienenie negatívnych dôsledkov skončenia pracovnoprávnych vzťahov.

---

<sup>20</sup> Povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, v členskom pomere, ktorého súčasťou je aj pracovný vzťah k družstvu, v služobnom pomere okrem fyzickej osoby, ktorá je sudca alebo prokurátor alebo ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť, ktorou je výkon verejnej funkcie.

# DODRŽIAVANIE LIEČEBNÉHO REŽIMU ZAMESTNANCOM\*

Miloš Lacko \*\*

Liečebný režim je predovšetkým inštitútom zdravotníckeho práva, ktorý je preberaný za účelom stanovenia povinností a kontrolných oprávnení daných subjektov do obsahu právnych vzťahov zoskupených do iných právnych odvetví. Kontrola liečebného režimu a prípadné zistenie jeho porušenia výrazne zasahujú do sociálneho postavenia dočasne práceneschopného zamestnanca, preto sa v príspevku zaoberáme postupmi, ktoré jednak súvisia s uznávaním zamestnanca za dočasne práceneschopného a jednak s procedúrou výkonu kontroly dodržiavania liečebného režimu na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti pri jej súčasnom odlíšení od kontroly zo strany jeho zamestnávateľa, či sa tento zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti.

## Úvod

Inštitút liečebného režimu je primárne kreovaný ako súbor/skupina opatrení funkčne zacielených na podporu priamo poskytovaných zdravotných výkonov, širšie liečby, poskytovaných pacientovi (*resp. na účely tohto príspevku zamestnancovi*) zo strany zdravotníckych pracovníkov s primárnym účelom dosiahnuť u pacienta zlepšenie jeho zdravotného stavu a v ideálnom prípade dosiahnuť u pacienta úplne vyliečenie.

Vecné vymedzenie liečebného režimu je nevyhnutné objasňovať v spojitosti s jeho dodržiavaním pacientom, keďže zákonodarca spája následky s jeho nedodržiavaním vyjadrené vo viacerých právnych modeloch (právnych odvetviach). Je zrejmé, že tento inštitút má v porovnaní s inými právnymi inštitútmi flexibilnejší vecný rozmer (*keďže vývoj v oblasti medicíny a zdravotníckej oblasti neustá-*

---

\* Autor spracoval príspevok v rámci riešenia projektu VEGA 1/0203/16 pod názvom „Vyváženost práv a povinností zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch“.

\*\* doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika

le napreduje), keďže jeho obsahová náplň je nielen závislá od individuálneho prípadu pacienta ale aj od úrovne medicínskeho pokroku a poznania. Súčasne tento inštitút vykazuje nižší stupeň obsahovej regulácie, keďže sa priamo dotýka liečby, zdravotného stavu a zdravotnej spôsobilosti, pričom ale má zreteľné prieniky do viacerých druhov právnych vzťahov, ktoré regulujú postavenie zárobkovo činnnej osoby, ktorá nie je dočasne spôsobilá na výkon tejto činnosti. Sú to najmä sociálnopoisťovacie právne vzťahy, pracovnoprávne vzťahy, právne vzťahy zdravotníckeho práva a právne vzťahy služieb zamestnanosti smerom k uchádzačovi o zamestnanie. Až (zistené) porušenie určitého pravidla obsahnutého a určeného v liečenom režime je predmetom záujmu normatívnej úpravy (zo strany zákonodarcu) v naznačených druhoch právnych vzťahov okrem primárneho zdravotníckeho právneho vzťahu, ktorého bazálnou súčasťou je tento inštitút. Záujem na dodržiavaní liečebného režimu, ktorý samozrejme je predvídaný u samotného pacienta, tkvie predovšetkým v zaistení a v podpore účinkov poskytnutej zdravotnej starostlivosti<sup>1</sup> či už vo forme zdravotných výkonov alebo poskytovania liekov, zdravotníckych pomôcok a dietetických potravín.

### 1. Liečebný režim a dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca

Podľa § 2 ods. 11 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov je liečebný režim definovaný ako životospráva osoby na podporu liečby, ktorú určuje ošetrojúci lekár (*napr. je to kľudový režim (resp. zotrvanie na lôžku), účasť na určených rehabilitačných procedúrach, lekárske vyšetreniach, lekárske kontroly, určenie povolených vychádzok, zákaz fajčenia, zákaz požívania alkoholických nápojov, zákaz vykonávania domácich prác a pod.*<sup>2</sup>).

Ošetrojúcim lekárom dočasne práceneschopného zamestnanca je podľa § 2 ods. 4 zákona č. 576/2004 Z. z. zdravotnícky pracovník, (na účely tejto problematiky) lekár určený poskytovateľom zdravotnej starostlivosti na poskytovanie zdravotnej starostlivosti pacientovi. Práve ošetrojúci lekár zamestnanca je podľa § 12a ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. ako jediný oprávnený zdravotnícky pra-

<sup>1</sup> Na vymedzenie zdravotnej starostlivosti nahliadame v intenciách legálnej definície zdravotnej starostlivosti zakotvanej v § 2 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>2</sup> Pozri k tomu str. 2 rozsudku Krajského súdu Košice sp. zn. 1Co/73/2011 zo dňa 21. marca 2012.

covník posúdiť dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca a rozhodnúť o nej. Na tento účel môže byť ošetrojúcim lekárom buď všeobecný lekár (resp. lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore gynekológia a pôrodníctvo) pri poskytovaní všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti pre dospelých, alebo lekár zdravotníckeho zariadenia určený poskytovateľom zdravotnej starostlivosti pri poskytovaní ústavnej zdravotnej starostlivosti. So všeobecným lekárom musí mať pacient (zamestnanec) uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti (proces uzatvorenia tejto dohody a jej podstatné znaky sú obsiahnuté v § 12 zákona č. 576/2004 Z. z.).

Ak ošetrojúci lekár rozhodne o dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, tak podľa § 12a ods. 2 zákona č. 576/2004 Z. z. vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti na tlačive predpísanom Sociálnou poisťovňou s označením „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“ (t. j. ktorá ex lege určuje jeho náležitosti a formu)<sup>3</sup> a určí osobe liečebný režim. Táto povinnosť lekára konajúceho podľa riadiacich pokynov poskytovateľa zdravotnej starostlivosti osvedčiť dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca je zakotvená na účely zmeny obsahu poisťných vzťahov (*najmä vylúčenia povinnosti platiť poisťné*) a vzniku dávkových vzťahov (*nároku na nemocenské a príp. úrazový príplatok*) v § 233 ods. 2 písm. d) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 35/2019 Z. z. (ďalej len ZoSP).

V systéme zdravotného poistenia získava zdravotné poisťovňa dočasne práceneschopného zamestnanca podľa § 29a ods. 13 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení potrebné údaje elektronicky od Sociálnej poisťovne, konkrétne na účely identifikácie a zmeny platiteľa poisťného za zdravotné poistenie, ktorým sa v prípade dočasne práceneschopného zamestnávateľa stáva štát (*namiesto zamestnávateľa tohto zamestnanca*), a to počas obdobia, v ktorom poberá náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (*poskytovanú zamestnávateľom po obdobie prvých 10 dní práceneschopnosti*), nemocenské alebo v ktorom uplynulo podporné obdobie na výplatu nemocenského zamestnancovi a dočasná pracovná neschopnosť tohto zamestnanca naďalej trvá.

<sup>3</sup> Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti je 5-dielne tlačivo, pričom I. diel predstavuje pre pacienta legitimáciu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti (pre prípadnú kontrolu), II. a IIa. diel sú žiadosťou o priznanie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (zamestnávateľom), nemocenské a príp. úrazového príplatku, III. diel zasiela lekár príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne (útvaru lekárskej posudkovej činnosti) a IV. diel je určený na písomné informovanie zamestnávateľa a príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne o ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.



Ošetrojúci lekár uzná zamestnanca za dočasne práceneschopného odo dňa, v ktorom zistil chorobu podľa medzinárodnej klasifikácie chorôb (*MKCH-10-SK-2016, ktorú má povinnosť uverejniť Ministerstvo zdravotníctva SR na svojom web sídle*), ktorá vyžaduje dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca. Ak zamestnanec v daný deň už odpracoval mu zamestnávateľom určenú pracovnú zmenu, tak ošetrojúci lekár ho uzná za dočasne práceneschopného od nasledujúceho kalendárneho dňa. V tejto súvislosti aplikačná prax často postupuje nesprávne v situácii, ak zamestnanec odpracoval pracovnú zmenu v piatok a na víkend nemá určený výkon pracovnej činnosti, tak je uznaný ošetrojúcim lekárom za dočasne práceneschopného až od prvého dňa nasledujúceho týždňa. Ošetrojúci lekár môže uznať osobu za dočasne práceneschopnú najviac 3 kalendárne dni spätne, ak jej predtým bola poskytnutá zdravotná starostlivosť v rámci pohotovostnej služby, a to na základe lekárskeho nálezu zubno-lekárskej pohotovostnej služby, ambulantnej pohotovostnej služby alebo ústavnej pohotovostnej služby. Ak potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti vystavil zamestnancovi ošetrojúci lekár zdravotníckeho zariadenia, v ktorom sa mu poskytovala ústavná zdravotná starostlivosť, tak je tento povinný dostaviť sa k svojmu ošetrojúcemu lekárovi (v rámci ambulantne poskytovanej zdravotnej starostlivosti) do 3 dní odo dňa jeho prepustenia zo zariadenia ústavnej zdravotnej starostlivosti spolu s prepúšťacou správou.

Osobitne ošetrojúci lekár postupuje iba v dvoch prípadoch, a to **ak sa zamestnancovi poskytla neodkladná starostlivosť s následnou hospitalizáciou v cudzine alebo ak má zamestnanec udelený súhlas na poskytnutie plánovanej ústavnej zdravotnej starostlivosti v cudzine**. V prvom prípade potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti vystavuje spätne, pričom dátum začiatku a (prípadného) ukončenia dočasnej pracovnej neschopnosti určí podľa prepúšťacej správy, ktorú má zamestnanec povinnosť predložiť do 3 dní odo dňa ukončenia hospitalizácie. Ak zdravotný stav osoby vyžaduje ďalšiu dočasnú pracovnú neschopnosť (t. j. v situácii ak na poskytnutú neodkladnú starostlivosť v cudzine vrátane hospitalizácie nadväzuje ústavná starostlivosť poskytovaná v SR), tak potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti vystavuje rovnako spätne, ale už ošetrojúci lekár zdravotníckeho zariadenia, v ktorom sa poskytuje práceneschopnému zamestnancovi ústavná zdravotná starostlivosť, a to podľa dátumov uvedených v prepúšťacej správe. V druhom prípade dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca (ktorému jeho zdravotná poisťovňa udelila súhlas poskytnutie plánovanej ústavnej zdravotnej starostlivosti v cudzine vrátane členského štátu EÚ) potvrdzuje ošetrojúci lekár poskytujúci zamestnancovi ambulantnú zdravotnú starostlivosť, pričom tomuto dočasne práceneschopnému

mu zamestnancovi vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti za predpokladu, že vopred preukáže deň nástupu do zdravotníckeho zariadenia v cudzine, v ktorom sa má plánovaná ústavná starostlivosť poskytnúť. Rovnako sa postupuje aj v situácii, ak dočasne práceneschopnému zamestnancovi sa má poskytnúť ústavná starostlivosť v inom členskom štáte EÚ v podobe následnej zdravotnej starostlivosti (t. j. zdravotná starostlivosť v inom členskom štáte bola indikovaná alebo sa začala poskytovať práve v tomto inom členskom štáte EÚ) v záujme dokončenia liečebného procesu alebo zlepšenia jeho zdravotného stavu (*aj v tejto situácii sa spravidla vyžaduje predchádzajúci súhlas s poskytnutím tejto predchádzajúcej zdravotnej starostlivosti zo strany príslušnej zdravotnej poisťovne*).

S vystaveným potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti a následne určeným liečebným režimom vrátane kontroly jeho dodržiavania úzko súvisí stanovenie vychádzok pre dočasne práceneschopného zamestnanca. Podľa rozsudku Krajského súdu Košice (*sp. zn. 6S/13/2014 z 2. decembra 2015*) hlavným účelom povolenia vychádzok počas dočasnej pracovnej neschopnosti je zabezpečenie základných životných potrieb pacientov napr. nákup potravín, liekov a pod.. V tomto rozsudku súd ďalej uvádza dve významné skutočnosti, že „V žiadnom prípade účelom povolenia vychádzok počas dočasnej pracovnej neschopnosti nie je účasť v komisii na obhajobách dizertačných prác doktorandov (*poznámka aj mimo času povolených vychádzok*), ktorá môže mať za následok oddialenie obnovy pracovnej schopnosti, a s tým súvisí aj neúčelné a nedôvodné čerpanie finančných prostriedkov z nemocenského poistenia. Preto sa „žalobca ... mylne domnieva, že počas stanovených vychádzok v čase dočasnej pracovnej neschopnosti nie je ničím stanovené akú činnosť má vykonávať ...“.

Ošetrojúci lekár v rámci ambulantne poskytovanej zdravotnej starostlivosti môže dočasne práceneschopnému zamestnancovi, ak to umožňuje povaha choroby, spravidla pri prvom kontrolnom vyšetrení, povoliť vychádzky (*spravidla od 10.00 hod. do 12.00 hod. a od 14.00 hod. do 16.00 hod. ale nemožno vylúčiť iné časové obdobia určené lekárom*), ktoré súčasne časovo vymedzí s prihliadnutím na charakter choroby. To znamená, že za osobitných okolností môže ošetrojúci lekár povoliť vychádzky aj pri vystavení potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti. Tak ako ošetrojúci lekár povoľuje vychádzky, rovnako tak môže zmeniť ich čas, zrušiť ich a zo závažných dôvodov povoliť zmenu miesta pobytu zamestnanca na základe jeho predchádzajúceho požiadania. Čas vychádzok a zmenu miesta pobytu zamestnanca počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti zaznamená ošetrojúci lekár jednak na potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (I. diel potvrdenia) a v jeho zdravotnej dokumentácii.

Ak dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca bude trvať aj v nasledujúcom mesiaci a tomuto zamestnancovi vznikol nárok na výplatu nemocenského, tak ošetrojúci lekár je povinný k poslednému dňu („končiaceho“) kalendárneho mesiaca vydať tlačivo predpísané Sociálnou poisťovňou označené ako preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti.

Zákonodarca vo vzťahu k vystavovaniu potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti reguluje aj situáciu, v ktorej sa po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti zdravotný stav osoby zhorší, príslušný ošetrojúci lekár vystaví nové potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti, na ktorom vyznačí údaj „pokračovanie dočasnej pracovnej neschopnosti“. Príslušný ošetrojúci lekár vystaví nové potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti odo dňa, ktorý je uvedený ako deň pracovnej schopnosti osoby na predchádzajúcom potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti. Nové potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti možno vystaviť najneskôr v deň, ktorý je uvedený ako deň pracovnej schopnosti osoby na predchádzajúcom potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti.

## 2 Dodržiavanie liečebného režimu

Ak by konkretizácia liečebného režimu mohla byť v určitom prípade spojená s jeho obťažným vymedzením, tak vymedzenie jeho dodržiavania vzhľadom na rôznorodé situácie a absenciu zákonných pravidiel napomáhajúcich rozhraničeniu prípadov dodržiavania a nedodržiavania liečebného režimu je spojené v aplikáčnej praxi s viacerými problémami. A to aj napriek skutočnosti vyplývajúcej z predchádzajúceho textu, že liečebný režim určuje pacientovi (zamestnancovi) ošetrojúci lekár podľa povahy ochorenia, a teda ošetrojúci lekár by mal zamestnanca informovať (*napr. v rámci plnenia si tzv. informačnej povinnosti o účele, povahe, následkoch a rizikách poskytnutia zdravotnej starostlivosti, o možnostiach voľby navrhovaných postupov a rizikách odmietnutia poskytnutia zdravotnej starostlivosti*), ktoré činnosti v bežnom dennom režime môže a ktoré nemôže vykonávať. Tento ideálny prístup s prípadnou písomnou informáciou od ošetrojúceho lekára je ale značne vzdialený od aplikáčnej praxe, keďže ošetrojúci lekár sa sústreďí pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti na uskutočňovanie zdravotných výkonov, ktoré vedú k zisteniu choroby, k jej vyliečeniu, či minimálne k zmierneniu jej prejavov, zabráneniu vzniku závažných zdravotných komplikácií až zhoršeniu závažnosti choroby alebo jej prechodu do chronického štádia.

Z právnej úpravy možno jednoznačne vyabstrahovať nasledujúce **pravidlá do-  
držovania liečebného režimu** pre dočasne práceneschopného zamestnanca:

- zamestnanec nesmie vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá mu zakladá nemocenské poistenie, resp. z ktorej dosahuje príjem, ktorý je vymeriavacím základom na platenie poistného na nemocenské poistenie (§ 30 písm. b) ZoSP). Teda podľa uvedeného ustanovenia a rovnako aj podľa § 4 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov dočasne práceneschopný zamestnanec môže mať tzv. „pasívny príjem“, t. j. ktorý sa mu poskytuje z iného dôvodu než za vykonanú prácu počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti (napr. príjem z cenných papierov, príjem z práv duševného vlastníctva, príjem pri jeho pracovných a životných jubileách poskytovaný zo strany jeho zamestnávateľa),
- zdržať sa požívania alkoholu a zneužitia iných omamných látok (toto pravidlo nie je súčasťou generálnych povinností poistenca a poberateľa dávky, ale možno ho predpokladať vzhľadom na skutočnosť, že zistenie tejto skutočnosti ako príčiny vzniku práceneschopnosti zamestnanca má podľa § 111 ods. 1 ZoSP za následok zníženie jemu poskytovanej sumy nemocenského na polovicu),
- zamestnanec musí dodržiavať čas lekárom stanovených vychádzok,
- plnenie informačnej povinnosti o zmene mena, priezviska, zmene adresy, na ktorej sa práceneschopný zamestnanec zdržiava v písomnej forme v lehote 8 dní príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (§ 227 ods. 4 ZoSP). Ak by práceneschopný zamestnanec chcel zmeniť adresu, na ktorej sa bude zdržiavať počas dočasnej pracovnej neschopnosti, príp. odísť do cudziny, musí najskôr získať súhlas od ošetrojúceho lekára, ktorý túto zmenu uvedie v Potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti a zamestnanec musí splniť vyššie uvedennú informačnú povinnosť,
- dostaviť na kontrolnú prehliadku k ošetrojúcemu lekárovi na základe predchádzajúceho predvolania na účely posudzovania spôsobilosti na prácu (§ 227 ods. 2 písm. b) ZoSP), pričom vecný rozsah naznačenej kontrolnej činnosti je vymedzený v § 154 ods. 1 ZoSP,
- zdržiavať sa počas dočasnej pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského (§ 227 ods. 2 písm. f) ZoSP)<sup>4</sup>, pričom možno z tohto pravidla logicky dovodiť, že nesmie ani opustiť územie SR a napokon

<sup>4</sup> K tomu pozri rozsudok Krajského súdu Košice sp. zn. 6S/13/2014 z 2. decembra 2015.

- ďalšie osobitné pravidlá, ktoré ošetrojúci lekár určil práceneschopnému zamestnancovi vzhľadom na jeho chorobu. Tieto pravidla možno jednoznačne subsumovať pod generálnu povinnosť poistenca (a aj poberateľa dávky) dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom (§ (§ 227 ods. 2 písm. e) ZoSP).

Podľa § 155 ZoSP dodržiavanie liečebného režimu dočasne práceneschopných poistencov organizuje posudkový lekár nemocenského poistenia a kontroluje určený zamestnanec Sociálnej poisťovne.

Kontrola dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca sa môže vykonať od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti na podnet posudkového lekára nemocenského poistenia, ošetrojúceho lekára dočasne práceneschopného zamestnanca, zamestnávateľa alebo na podnet tretej fyzickej alebo právnickej osoby. Kontrola dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca sa ale vykoná vždy, ak o to požiada predseda súdu alebo vedúci prokurátor.

Posudkový lekár a určený zamestnanec Sociálnej poisťovne v rámci realizácie kontroly dodržiavania liečebného režimu vykonávajú predovšetkým:

- a) výber kontrolovaných dočasne práceneschopných poistencov v súčinnosti s ošetrojúcim lekárom, a to vzhľadom na diagnostické a terapeutické postupy, choroby a úrazy, na dĺžku trvania dočasnej pracovnej neschopnosti a ďalšie závažné skutočnosti,
- b) informačnú povinnosť voči dočasne práceneschopnému poistencovi o jeho právach a povinnostiach vo vzťahu k nemocenským dávkam a k uznaniu za dočasne práce neschopného,
- c) notifikáciu na potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti, t. j. kedy a kde vykonali kontrolu vrátane ich podpisu. V nadväznosti na uvedené sa preukazujú dočasne práceneschopnému poistencovi oprávnením na vykonanie kontroly dodržiavania liečebného režimu,
- d) oznamovaciu povinnosť voči ošetrojúcemu lekárovi o zistenom porušení liečebného režimu.

Kontrola dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného zamestnanca sa uskutočňuje v byte dočasne práceneschopného poistenca s jeho súhlasom alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne práceneschopný poistenec zdržuje (napríklad ide o situácie, ak sa dočasne práceneschopný za-

mestnanec lieči na ubytovni mimo svojho trvalého pobytu alebo počas dočasnej pracovnej neschopnosti nastúpi na kúpeľnú liečbu a nachádza sa v kúpeľnej liečebni).

V súvislosti s oprávnením zamestnávateľa, ktorý vypláca náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti jeho práceneschopnému zamestnancovi počas prvých 10 dní od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti, a ktorý je z tohto titulu podľa § 9 ods. 4 zákona č. 462/2003 Z. z. oprávnený vykonať kontrolu (po období výplaty náhrady príjmu), či sa jeho zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti, upozorňujeme na zásadný rozdiel medzi oprávnením posudkového lekára a zamestnanca Sociálnej poisťovne vykonať kontrolu „*dodržiavania liečebného režimu*“ dočasne práceneschopného zamestnanca a oprávnením jeho zamestnávateľa vykonať kontrolu, či sa jeho zamestnanec „*zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti*“. Teda zamestnávateľa nie je oprávnený kontrolovať dodržiavanie liečebného režimu. Opačný názor vyslovil Krajský súd Bratislava v prejednáwanej veci o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou<sup>5</sup> (*pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorým bolo aj konanie, že práceneschopný zamestnanec bol na pracovisku aj keď nemal povolené vychádzky*), keďže „podľa názoru odvolacieho súdu je žalovaný ako zamestnávateľ oprávnený v rámci kontroly a posudzovania dodržiavania pracovnej disciplíny zamestnancom kontrolovať aj dodržiavanie liečebného režimu, určeného ošetrujúcim lekárom a tiež hodnotiť konanie žalobcu ako zamestnanca počas jeho práceneschopnosti z hľadiska dodržiavania, príp. porušovania liečebného režimu určeného lekárom. Keďže porušenie povinnosti dodržiavať tento liečebný režim zamestnancom sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny; ktoré v prípade splnenia ďalších zákonom stanovených predpokladov môže byť dôvodom skončenia pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa ...“.

Ďalej dávame do pozornosti aj zákonodarcom jasne vyjadrený rešpekt k základnému ľudskému právu „na ochranu nedotknuteľnosti obydlia“ zakotvenom v čl. 21 Ústavy SR, a zákonnou formuláciou, že kontrolu dodržiavania liečebného režimu a kontrolu zdržiavania sa dočasne práceneschopného zamestnanca na mieste určenom počas práceneschopnosti možno uskutočniť **len so súhlasom tohto zamestnanca**. Vyjadrenie nesúhlasu dočasne práceneschopného zamestnanca s výkonom kontroly priamo v jeho byte alebo obydlí nemožno považovať za porušenie liečebného režimu. Takto vyjadrený nesúhlas ale súčasne

<sup>5</sup> Pozri k tomu rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 8CoPr/3/2017 zo dňa 30. januára 2018.

nemôže byť prekážkou na overenie si prítomnosti (faktického zdržiavania sa) dočasne práceneschopného zamestnanca na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti a prípadných ďalších požiadaviek na jeho liečebný režim. Vyjadrený nesúhlas s kontrolou a mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti dočasne práceneschopného zamestnanca je ale skutočnosťou odôvodňujúcou vykonanie skoršej lekárskej prehliadky (posudkovým lekárom) tohto zamestnanca podľa § 156 ods. 6 písm. a) ZoSP („*Posudkový lekár posudzuje ...schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť... lehoty určenej pri predchádzajúcom posudzovaní alebo aj skôr, ak zistí posudkovo významné skutočnosti...*“).

Súčasne poukazujeme aj na nevhodnú legislatívnu formuláciu v právnej úprave ZoSP v porovnaní s právnou formuláciou obsiahnutou v zákone č. 462/2003 Z. z.. V súvislosti s výkonom kontroly právna úprava ZoSP používa pojem byt, čo je veľmi zužujúci pojem v porovnaní s právnou úpravou zákona č. 462/2003 Z. z., ktorá buduje kontrolné oprávnenie zamestnávateľa na ústavnej (a vhodnejšej širšej) formulácii, a to pojmu obydlia. Ak by sme za interpretačný základ poňali pojem bytu a rodinného domu podľa zákona č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku, tak pojem bytu<sup>6</sup> rozšírime až na úroveň rodinného domu (rodinným domom podľa § 43b ods. 3 zákona č. 50/1976 Zb. je „*budova určená predovšetkým na rodinné bývanie so samostatným vstupom z verejnej komunikácie, ktorá má najviac tri byty...*“), ale stále pod pojem bytu nezahrnieme iné priestory slúžiace na bývanie (napr. chata s možnosťou celoročného bývania), ktoré sú jednoducho subsumovateľné pod pojem obydlie. Napokon zdôrazňujeme, že zamestnávateľ je oprávnený vykonať kontrolu, či sa jeho dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti len po obdobie, po ktoré má jeho práceneschopný zamestnanec nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti<sup>7</sup>.

Ak zamestnanec určený Sociálnou poisťovňou zistí, že mohlo dôjsť k porušeniu liečebného režimu dočasne práceneschopným zamestnancom skutočností (*poznámenávame, že najčastejšou situáciou porušenia je neprítomnosť zamestnanca*

<sup>6</sup> Bytom sa na účely zákona č. č. 50/1976 Zb. rozumie „obytná miestnosť alebo súbor obytných miestností s príslušenstvom usporiadaný do funkčného celku s vlastným uzavretím, určený na trvalé bývanie“. Obdobné vymedzenie používa zákonodarca aj v právnej úprave vlastníctva bytov a nebytových priestorov. Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 182/1993 Z. z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov („bytom sa rozumie miestnosť alebo súbor miestností, ktoré sú rozhodnutím stavebného úradu trvalo určené na bývanie a môžu na tento účel slúžiť ako samostatné bytové jednotky“).

<sup>7</sup> Pozri str. 305-306 BARANCOVÁ, H. a SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2018, s. 579. ISBN 978-80-89710-39-3.

na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti), tak Sociálna poisťovňa „došetří prípadné okolnosti v spolupráci s poisťencom, od ktorého si vyžiada vyjadrenie k zistenej skutočnosti. Sociálna poisťovňa zároveň požiada o písomné vyjadrenie ošetrojúceho lekára k podozreniu z porušenia liečebného režimu. Na základe výsledkov prešetrenia Sociálna poisťovňa rozhodne, či došlo alebo nedošlo k porušeniu liečebného režimu.“<sup>8</sup> Takéto osobitné zisťovanie je nevyhnutné v prípade potenciálneho porušenia liečebného režimu, ktoré mohlo nastať napríklad v dôsledku lekárskeho ordinovaného užívania utlmujúcich liekov alebo liekov proti nespavosti počas dňa.

Sociálna poisťovňa rozpracovala v interných normách niektoré často sa opakujúce situácie pri výkone kontroly dodržiavania liečebného režimu práceneschopným poisťencom. Na svojom webportáli uvádza, že „ak dočasne práceneschopný poisťenec nie je zastihnutý doma, tak zamestnanec Sociálnej poisťovne, ktorý vykonáva kontrolu, nechá v poštovej schránke Oznámenie o vykonaní kontroly. Na základe uvedeného oznámenia je potrebné, aby pacient kontaktoval útvar lekárskej posudkovej činnosti v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, kde môže preukázať dôvod svojej neprítomnosti.“<sup>9</sup> Lehotu v akej má pacient preukázať dôvod svojej neprítomnosti na adrese uvedenej na Potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti zákon ustanovuje, v literatúre sa objavuje lehota 3 pracovných dní<sup>10</sup>.

Ďalej Sociálna poisťovňa na uvedenom webportáli uvádza situáciu, ak je pacient (zamestnanec) osamelý a súčasne nemá stanovené vychádzky a tak nemá v konečnom dôsledku koho požiadať o zabezpečenie základných životných potrieb (ako je nákup potravín či zabezpečenie si liekov). V tomto prípade sa za týmto účelom môže vzdialiť z domu a Sociálna poisťovňa odporúča ponechať si pokladničný blok o kúpe, ktorý môže pacient predložiť ako doklad, ktorý ho ospravedlní v prípade vykonania kontroly (t. j. čas kontroly liečebného režimu by sa mal zhodovať s časom, ktorý je uvedený na účtenke).

Za osobitnú skupinu porušenia liečebného režimu, okrem neprítomnosti práceneschopného zamestnanca na adrese uvedenej počas svojej pracovnej neschopnosti, možno považovať znemožnenie vykonania kontroly dodržiavania liečebného režimu zamestnancovi Sociálnej poisťovne. K takýmto prípadom

<sup>8</sup> <https://www.socpoist.sk/ako-sa-spravat-pocas-pn/64244s>, navštívené dňa 24. 4. 2019.

<sup>9</sup> <https://www.socpoist.sk/ako-sa-spravat-pocas-pn/64244s>, navštívené dňa 24. 4. 2019.

<sup>10</sup> Pozri str. 105 TRELOVÁ, S.: Liečebný režim a súvisiaca judikatúra. In.: Barancová, H. (ed.): Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 189. ISBN 978-83-7490-786-6.



zaraďujeme skutkové okolnosti ako sú nefunkčný zvonček na budove, fyzické prekážky brániace prístupu k budove/k obydlia (pobehujúci pes bez vŕdzky na priedomí/predzáhradke, zamknutá predzáhradka).

### 3 Dôsledky porušenia liečebného režimu zamestnancom

Zistené porušenie liečebného režimu zamestnancom vyvoláva dôsledky tak v dávkovom vzťahu prostredníctvom ktorého sa realizuje výplata nemocenského ale aj v právnych vzťahoch verejného zdravotného poistenia a v pracovnoprávnom vzťahu daného práceneschopného zamestnanca.

Podľa § 5 ods. 1 písm. c) zákona č. 462/2003 Z. z. zamestnancovi zaniká nárok na náhradu príjmu pri jeho dočasnej pracovnej neschopnosti odo dňa porušenia liečebného režimu.

Podľa § 38 ZoSP poistencovi zaniká nárok na výplatu nemocenského odo dňa porušenia liečebného režimu určeného lekárom do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, ale najviac v rozsahu 30 dní odo dňa porušenia liečebného režimu<sup>11</sup>. Teda ak dočasná pracovná neschopnosť, pri ktorej poistenec porušil liečebný režim, trvá aj po uplynutí 30 dní od zisteného porušenia liečebného režimu poistencom (zamestnancom), tak nárok na nemocenské kontinuálne po toto obdobie trvá a opätovne vzniká iba nárok na výplatu nemocenského až do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti poistenca alebo uplynutia podporného obdobia na výplatu nemocenského pre poistenca za predpokladu, že jeho dočasná pracovná neschopnosť naďalej trvá. Česká právna úprava spája so zistením porušením liečebného režimu práceneschopným zamestnancom relatívne prísnejší následok, a to odňatie alebo krátenie nemocenského (ktoré sa poskytuje od 15. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti<sup>12</sup>) príslušným orgánom nemocenského poistenia po obdobie najviac 100 dní od zisteného porušenia liečebného režimu, ak daná práceneschopnosť zamestnanca naďalej trvá<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Obdobne aj MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9, s. 113.

<sup>12</sup> Počas prvých 14 kalendárnych dní od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti poskytuje práceneschopnému zamestnancovi zamestnávateľ náhradu príjmu za pracovné dni, s výnimkou prvých troch pracovných dní od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. Pozri <https://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/nemocenske.htm>, navštívené dňa 22. 4. 2019.

<sup>13</sup> Pozri TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 6. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2013. 320 s. ISBN 987-80-7400-473-5, s. 128.

Druhou nemenej podstatnou sankciou za zistené porušenie liečebného režimu dočasne práceneschopným zamestnancom je potenciálne uloženie pokuty pobočkou Sociálnej poisťovne. Podľa § 239 ZoSP môže Sociálna poisťovňa uložiť pokutu za porušenie (nedodržanie zákonných) povinností obsiahnutých v § 227 ods. 2 ZoSP (*poznámenávame, že sme ich priblížili v druhej časti príspevku*), a to až do výšky 16 596,96 eura. Takto generálne zákonodarcom formulované sankčné oprávnenie ale Sociálna poisťovňa pre svoje potreby metodického usmerňovania jej pobočiek a jednotnosti postupu vo vybraných zákonných povinnostiach platiteľov poistného bližšie upravuje rozpätiami pokút obsiahnutých v Sadzobníku pokút<sup>14</sup>, na ktorého vydanie ale nie zákonom splnomocnená. V tomto sadzobníku pokút ale nie sú upravené najčastejšie skutkové okolnosti zakladajúce porušenie liečebného režimu. Teda Sociálna poisťovňa v tejto oblasti postupuje jednoznačne individuálne a osobitne hodnotí všetky zistené okolnosti porušenia liečebného režimu dočasne práceneschopným zamestnancom.

Porušenie liečebného režimu vyvoláva závažné následky aj v oblasti zdravotného poistenia a úhrady za poskytnutú zdravotnú starostlivosť dočasne práceneschopnému zamestnancovi po zistení porušenia liečebného režimu.

Po zistení porušenia liečebného režimu sa dočasne práceneschopný zamestnanec vystavuje riziku, že jeho zdravotná poisťovňa si podľa § 9 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení uplatní nárok na úhradu nákladov za poskytnutú zdravotnú starostlivosť, ktorá sa mu preukázateľne poskytla v dôsledku porušenia liečebného režimu (tzv. regresné nároky). V tejto súvislosti je potrebné citlivo interpretovať rozsah zdravotnej starostlivosti, ktorej potreba poskytnutia bola priamo vyvolaná a nastala v dôsledku porušenia liečebného režimu zamestnancom, aby nedošlo k vážnemu zásahu do jeho základného ľudského práva, práva na život v prepojení na sociálne právo na ochranu zdravia jednotlivca (čl. 15 a 40 Ústavy SR).

V oblasti zdravotného poistenia po zistení porušenia liečebného režimu práceneschopným zamestnancom nastáva ešte jedna zásadná zmena, a to zmena platiteľa poistného na zdravotné poistenie. Vyššie sme uviedli, že za dočasne práceneschopného zamestnanca po obdobie poberania nemocenského či náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti platí poistné štát, ale počas zániku nároku na výplatu nemocenského po obdobie najviac 30 dní a súčasnej existencii pokračovania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, sa samotný práceneschop-

---

<sup>14</sup> Sadzobník pokút je dostupný na: <https://www.socpoist.sk/poistne-a-pokuty/55439s>, navštívené dňa 28. 4. 2019.

ný zamestnanec dostáva do pozície tzv. samoplatiteľa poistného<sup>15</sup> s odvodovou povinnosťou na zdravotné poistenie v sume určenej ako 14 % (*ak nie je osobou so zdravotným postihnutím*) z polovice priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR pred dvoma rokmi (*t. j. (14 % zo 477)/31=2,15 € pri 31-dňovom kalendárnom mesiaci*).

V pracovnoprávnej oblasti je zistené porušenie liečebného režimu dočasne práceneschopným zamestnancom podľa § 81 písm. d) Zákonníka práce porušením základnej zákonnej povinnosti zamestnanca, ktorá spoluvytvára latentný vecný obsah pracovného pomeru („dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti“). Pracovnoprávna úprava zaraďuje dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca medzi dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca, pričom podľa § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je dočasne práceneschopný zamestnanec povinný svojho zamestnávateľa o existencii prekážky v práci **bez zbytočného odkladu** upovedomiť a aj o jej predpokladanom trvaní a napokon jej existenciu a trvanie preukázať. Túto povinnosť zamestnanec splní, ak zamestnávateľovi ihneď ako mu to umožňuje zdravotný stav oznámi a doručí potvrdenie o jeho dočasnej pracovnej neschopnosti na tlačive predpísanom Sociálnou poisťovňou a rovnako aj preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca bude trvať aj v ďalšom kalendárnom mesiaci. Vo vzťahu k tlačivu potvrdzujúcim dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca dodávame, že podľa § 231 ods. 1 písm. e) ZoSP je zamestnávateľ povinný odstúpiť toto tlačivo príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do 3 dní od uplynutia 10. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Porušenie pracovnej disciplíny vo vzťahu k zistenému porušeniu liečebného režimu dočasne práceneschopným zamestnancom môže jeho zamestnávateľ pracovnoprávne kvalifikovať buď ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Hodnotenie stupňa (intenzity) porušenia pracovnej disciplíny, a to aj vo vzťahu k tejto skutkovej situácii, je plne v kompetencii zamestnávateľa, ktorý toto hodnotenie môže kvalifikovať vo vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ ďalej musí preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené zamestnancom. Pri prípadnom súdnom spore ale súd nie je viazaný kvalifikáciou intenzity

<sup>15</sup> Samoplatiteľom poistného je podľa § 11 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z. každá fyzická osoba, ktorá je verejne zdravotne poistená podľa tohto zákona a nie je v postavení ani zamestnanca, ani samostatne zárobkovo činné osoby a nie je ani poistencom štátu.

porušenia liečebného režimu, ktorú stanovil zamestnávateľ.<sup>16</sup> V aplikačnej praxi náhodilé a jednorazové porušenie pracovnej disciplíny zamestnávateľa väčšinou kvalifikujú ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Podľa rozsudku Krajského súdu Košice sp. zn. 1Co/73/2011 zo dňa 21. marca 2011 pri hodnotení porušenia pracovnej disciplíny (*poznamenávame najmä ak ide závažné porušenie disciplíny, ktoré možno prepojiť na porušenie základných povinností zamestnanca Zákonníka práce*), je potrebné mať na zreteli, že ZoSP rozlišuje medzi povinnosťou poistenca a poberateľa dávky zdržiavať sa počas pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského a povinnosťou tejto osoby dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom. „Pokiaľ tento predpis rozlišuje tieto dve povinnosti nemožno samotnú skutočnosť, že žalobkyňa sa nezdržiavala počas jej práceneschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského považovať za porušenie liečebného režimu.“ Krajský súd ďalej dôvodí, že ZoSP „nemožno považovať za pracovnoprávny a preto aj závadné konanie žalobkyne spočívajúce v porušení tohto právneho predpisu nemožno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Toto porušenie na rozdiel (*rozumej zdržiavať sa počas pracovnej neschopnosti na adrese*) od porušenia ... spočívajúce v povinnosti dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, nebolo zaradené do základných povinností zamestnanca ... a teda takto sa nestalo zároveň aj pracovnoprávnou povinnosťou zamestnanca.“

## Záver

I keď je inštitút liečebného režimu je funkčne zameraný na podporu priamo poskytovaných zdravotných výkonov zo strany zdravotníckych pracovníkov s primárnym účelom dosiahnuť u pacienta zlepšenie jeho zdravotného stavu až jeho (v ideálnom prípade) úplne vyliečenie, tak jeho nerešpektovanie a porušovanie práceneschopným zamestnancom vyvoláva vážne následky vo viacerých právnych vzťahoch, ktoré výrazne ovplyvňujú sociálno-ekonomický status takéhoto zamestnanca (poukázali sme na zánik nároku na výplatu nemocenského po obdobie 30 dní, ak trvá daná práceneschopnosť zamestnanca, možnosť uloženia pokuty Sociálnou poisťovňou za porušenie zákonných informačných povinnos-

---

<sup>16</sup> OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o.. 2015. 199 s. ISBN 987-80-7552-001-2, s. 93.

tí previazaných na dodržiavanie liečebného režimu, regresný nárok zdravotnej poisťovne na ňou uhradenú zdravotnú starostlivosť poskytnutú zamestnancovi v dôsledku porušenia liečebného režimu).

Porušením liečebného režimu nie je len priame nerešpektovanie pokynov určených ošetrojúcim lekárom na podporu liečby až vyliečenia práceneschopným zamestnancom, ale aj nerešpektovanie zákonných informačných povinností voči Sociálnej poisťovni a bránenie až znemožnenie výkonu kontroly dodržiavania liečebného režimu tiež zo strany Sociálnej poisťovne. Okrem Sociálnej poisťovne ako poskytovateľa nemocenského pokrývajúceho obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca má v tejto oblasti čiastkové zákonom zverené oprávnenie aj zamestnávateľ tohto zamestnanca z titulu poskytovateľa náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti počas prvých 10 dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, a to iba kontrolu zdržiavania práceneschopného zamestnanca na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti. Súčasne toto oprávnenie zamestnávateľa koreluje so základnou pracovnoprávnou povinnosťou zamestnanca zakotvenou v § 81 písm. d) Zákonníka práce (dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom počas obdobia, v ktorom má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, potenciálna zmena zamestnanca na samoplátiteľa poisťného na zdravotné poistenie a v pracovnoprávnej oblasti je to porušenie pracovnej disciplíny práceneschopným zamestnancom, ktorej stupeň závažnosti určuje samotný zamestnávateľ).

V súvislosti s realizáciou výkonu kontroly dodržiavania liečebného režimu a kontroly zdržiavania práceneschopného zamestnanca na mieste určenom počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti poukazujeme na menšiu legislatívnu nedôslednosť medzi použitými pojmami byt a obydlie, ktoré vecne a územne ohraničujú práve výkon tejto kontroly.

Keďže ošetrojúcim lekárom určený liečebný režim je značne obsahovo individualizovaný vzhľadom na ochorenie v spojení s konkrétnym pacientom a aj flexibilný vzhľadom na vývoj medicínskych poznatkov, tak nie je možné normatívne regulovať ani základné (a aj časté) situácie porušenia liečebného režimu, čo v aplikačnej praxi vytvára značný priestor pre správne uváženie Sociálnej poisťovne, či určité skutkové okolnosti alebo konanie či nekonanie dočasne práceneschopného zamestnanca bude kvalifikovať ako porušenie liečebného režimu. Súčasne to aj znamená vytvorenie takých mechanizmov (metodiky, vnútornej kontroly a systému opravných prostriedkov v dávkovom konaní), aby sa vylúčilo nerovnaké zaobchádzanie v skutkovo porovnateľných situáciách, v ktorých by sa nachádzali porovnateľní práceneschopní zamestnanci.

## **Summary**

In particular, the treatment regime is an institution of medical law which is taken over in order to establish the obligations and control powers of the entities concerned in the content of legal relationships grouped into other legal sectors. The control of the treatment regimen and the possible detection of its violation significantly interfere with the social status of the temporarily incapacitated employee; to distinguish it from the control by its employer whether the employee is in a place determined during temporary incapacity for work.

# METAMORFÓZY DEFINÍCIE ZÁVISLEJ PRÁCE

Marcel Dolobáč\*

## Namiesto úvodu

*Namiesto úvodu poďakovanie.*

*Vážená pani profesorka, pri príležitosti Vášho pekného jubilea, dovoľte mi vysloviť úctu k Vášmu entuziazmu, zapáleniu a chuti spoznávať nové, polemizovať so strnulým, ale i k zaniieteniu klásť pevné základy tomu, čo považujete za nesporné a zásadné. Úprimne obdivujem tú energiu, ktorá sa každoročne odráža v nových vedeckých publikáciách. V početných publikáciách. A dovoľím si byť aj osobný. Vždy som rád za pozvanie na Vašu fakultu, kde sa cítim už takmer ako doma, na vedecké, odborné aj ľudské stretnutia. Prácou a prístupom motivujete nás všetkých, za čo ďakujeme.*

## 1. Závislá práca ako predmet právnej regulácie pracovného práva

Začneme veľmi zjednodušene – predmet pracovného práva ohraničuje definícia závislej práce. Posudzujúc v najvšeobecnejšej rovine, právny systém nastoľuje režim, podľa ktorého ak určitá ľudská práca patrí pod definíciu závislej práce, riadi sa bez ohľadu na vôľu subjektov právnymi pravidlami pracovného práva. Predmet pracovného práva určený legálnou definíciou závislej práce tak nie je len akademickou či vedeckou veličinou, ale jeho hranice vymedzujú rozsah realizácie a aplikácie pracovnoprávnej regulácie, a teda nepriamo tak aj rozsah regulácie iných súkromnoprávných odvetví.

H. Barancová za predmet pracovného práva považuje prácu ako ľudskú činnosť, nie výsledok ľudskej činnosti.<sup>1</sup> M. Štefko zdôrazňuje, že predmetom individuálneho pracovného práva môžu byť iba činnosti, ktoré sú výsledkom reprodukcie pracovného procesu, môže sa pritom jednať o ľudské činnosti faktické i právne, fyzickú aj duševnú prácu. Pričom dodáva, že už judikatúra rakúskych

---

\* doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Slovenská republika

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. 2. vydanie. Bratislava: Sprint dva, 2013, s. 36.

živnostenských súdov a následne i prvorepubliková judikatúra a literatúra charakterizovali takúto prácu zhrňujúcim termínom „práca juristicky nesamostatná“.<sup>2</sup>

Všetky názory právnej vedy<sup>3</sup> sa tak upínajú na pojem, ktorý zákonodarca pomenoval závislá práca. Predmetom pracovného práva sú tak právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce, ktorá je legálne definovaná. Zákonník práce vo svojom ustanovení § 1 ods. 2 vymedzuje závislú prácu ako *prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom*.

Právnym ukotvením pojmu závislej práce a určením súboru jej definičných znakov sa problém aplikácie a realizácie pracovného práva či iného právneho odvetvia na výkon ľudskej práce nekončí. Dôvody sú v zásade prosté. Výkon (závislej) práce sa stal natoľko rozmanitým, že jeho univerzálne uchopenie či včlenenie do jednotnej definície s otrockým vyčerpávacím výpočtom definičných znakov je prakticky nemožné. Doposiaľ žiaden právny systém nenašiel jasné a presné kritéria, na základe ktorých by bolo možné bezproblémovo zistiť, keď ide o výkon závislej práce,<sup>4</sup> t. j. výkon takej práce, ktorej vykonávaním fyzická osoba nadobúda status zamestnanca a užíva ochranu ponúknutú pracovným právom. Štandardný model zamestnania, ktorým sa stále rozumie pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, bez obmedzenia dobou určitou, realizovaný v priestoroch zamestnávateľa a pod jeho priamym dohľadom je vplyvom informačnej doby nahradzovaný mnohými atypickými pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré lepšie zodpovedajú potrebám zamestnávateľa i zamestnanca. Tradičné binárne rozlišovanie zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb už v súčasných podmienkach trhu práce nemôže dostatočne zobrazovať hospodársku a sociálnu realitu a je obťažné nové dynamické a flexibilné režimy výkonu práce vtesnať buď čisto pod reguláciu pracovného práva, alebo pod režim občianskeho či obchodného práva.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 26.

<sup>3</sup> Porovnaj aj HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 22. Rovnako TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 43.

<sup>4</sup> ENGELS, Ch.: *Subordinate Employees or Self-Employed Workers?* In: BLANPAIN, R. (ed). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Netherlands: Kluwer Law International, 2014, s. 361 – 384.

<sup>5</sup> PENNING, F.: *The European Union and the Issue of the Employment Relationship*. In: PENNING, F. BOSSE, C. *The Protection of Working Relationships*. Netherlands: Kluwer Law international BV, Alphen aan den Rijn, 2011, s. 35.



Aj vo svetle priemyselnej revolúcie 4.0 (môžeme dokonca hovoriť o revolúcii 5.0), s nástupom smartworkingu, crowdfundingu a ďalších nových foriem výkonu práce či poskytovaní služieb, vyvstáva zásadná výzva vytvoriť kompromis pre nové hraničné formy závislej práce, a to tak, aby sa dosiahla vzájomná vyváženosť oprávnených očakávaní, ktoré sú vlastné nielen pracovnoprávnej regulácii, ale aj iným odvetviám práva.

## 2. Legálna definícia závislej práce

Legálna definícia pojmu závislej práce bola do Zákonníka práce zakotvená pomerne neskoro, a to až s účinnosťou od 1. septembra 2007. Zákonník práce však napriek absencii legálnej definície používal tento pojem pre účely vymedzenia pojmu zamestnanec. Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce účinného do 1. 9. 2007 *zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu*. Takáto úprava, označujúca pojem zamestnanca, ale nepostačovala na účely korektného vymedzenia závislej práce s cieľom potierať zastreté pracovné pomery.

Zámerom ukotvenia definície závislej práce do Zákonníka práce<sup>6</sup> bola snaha o právnu reguláciu problému zastretých pracovných pomerov, označovaného aj ako „nútené živnosti“. Niektorí zamestnávateľa totiž svoj postup obhajovali práve chýbajúcou definíciou závislej práce, hoci aplikácia tohto v tom čase vágneho pojmu nespôsobovala napr. v oblasti daňových predpisov vážnejšie interpretačné problémy.<sup>7</sup> Závislú prácu zákonodarca definoval v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce ako *„prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, výlučne osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá sa skladá prevažne z opakovania určených činností.“*

Táto definícia zahrňovala celkom desať znakov a ich početnosť sa stala najzávažnejším nedostatkom. Zamestnávateľská prax si za svoj vzala kumulatívny výklad znakov závislej práce. Nenaplnenie čo i len jedného z početných znakov

<sup>6</sup> Zákonom č. 348/2007 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.

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H.: K pojmu zamestnanec. In: *Právnik*, roč. 143, 2004, č. 3, s. 244 – 261.

závislej práce, často fiktívne a simulované, umožňovalo nežiaduco zmluvne pokrývať závislú prácu občianskoprávnym alebo obchodnoprávnym kontraktom. Ako najslabšie ohnisko v definičnej reťazi sa javil pojmový znak *výkon práce výrobnými prostriedkami zamestnávateľa*. Ad absurdum bolo postačujúce, ak zamestnanec pri výkone práce používal vlastné náradie,<sup>8</sup> a tým zamestnávateľa argumentovali, že pre nenaplnenie všetkých zákonných definičných znakov nemôže ísť o výkon závislej práce. Ďalšiu polemiku vyvolával definičný znak *výkon práce na zodpovednosť zamestnávateľa*, ktorý sa javil viac ako dôsledok výkonu práce v osobnej závislosti.<sup>9</sup> Po zavedení definície závislej práce bola realita taká, že namiesto potierania zastretých pracovných pomerov, počet nútených živností narastal. Samozrejme, nemožno tento nežiaduci stav chápať len ako dôsledok prijatia uvedenej právnej úpravy, pravdou však zostáva, že definícia závislej práce v takomto znení nenaplnila mienený cieľ.

S cieľom odstrániť deformácie trhu práce, ktoré vznikli v dôsledku zneužitia gramatického výkladu právnej normy na úkor logického (keď bolo zreteľné, že niektoré znaky predsa len majú väčšiu dôležitosť), došlo k postupnej redukcii znakov závislej práce.

Zákonodarca s účinnosťou od 1. januára 2013 pristúpil k zmene legálnej definície závislej práce a z definičných znakov vypustil nasledujúce: *na náklady zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa, výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a prevažné opakovanie určených činností*, súčasne bolo vypustené slovo „*výlučne*“. Legislatívne zužovanie definície závislej práce pokračovalo a s účinnosťou od 1. marca 2015 slovenský zákonodarca zredukoval definíciu závislej práce tak, že z definičných znakov bol vypustený znak vykonávania závislej práce za mzdu alebo odmenu.

Zákonodarca sa napokon dopracoval k dnes platnej a účinnej definícii závislej práce, za ktorú považuje *prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom*.

<sup>8</sup> Obdobne BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1.2013 (1. Časť). In: *Justičná revue*, roč. 65, č. 1, 2013, s. 59.

<sup>9</sup> Pre porovnanie v Českej republike sa po prijatí zmene právnej úpravy Zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2012 znaky závislej práce zúžili na *osobný výkon práce zamestnanca v subordinačnom vzťahu (vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca), v mene zamestnávateľa a podľa jeho pokynov*. V ďalších ustanoveniach Zákonník práce iba určuje podmienky, resp. dôsledky výkonu závislej práce, ku ktorým radí *odplatnosť, výkon práce na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, počas pracovnej doby na pracovisku, prípadne na inom dohodnutom mieste*.

Sumarizujúc povedané, legislatívny prístup smeroval k postupnej redukcii „problémových“ znakov závislej práce s tým, že aj pri nevyhnutnosti kumulatívneho naplnenia každého jedného znaku sa pri ich nízkom počte podarí úspešne potierať nútené živnosti. Takýto prístup mal svoje rácie, ale dovoľme si poznamenať, že z hľadiska záverov právnej vedy, ktorá by sa mala logicky pretínať s relevantnou judikatúrou, je takéto stanovisko nesprávne a možno do budúca i neudržateľné.

V tejto súvislosti aj H. Barancová konštatuje, že nie všetky definičné znaky majú vo vymedzení závislej práce rovnakú závažnosť. Za najdôležitejší znak pojmu závislej práce treba považovať nadradenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca.<sup>10</sup>

Napokon, aj podľa Odporúčania MOP č. 198/2006 o pracovnom pomere (čl. 11 až 13) sa nevyžaduje, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to kvôli veľkej variabilite druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.<sup>11</sup>

V súlade s vyslovenými názormi právnej vedy, môžeme len zopakovať, že najdôležitejší znak nachádzame už v samotnom legálnom pojme a je ním „závislosť“ výkonu práce. Uvedomujeme si, že samotný termín „závislosť“ sa javí ako vágny, ale vzhľadom na rôznorodosť pracovnoprávných vzťahov je nutné upustiť od rigidity. Je nesprávne, ak aplikačná prax smeruje ku skúmaniu prítomnosti indikátorov závislej práce v ich explicitnej podobe a na základe vytrhnutia nejakého znaku z kontextu vykonávanej práce konštatuje, či ide, alebo nejde o výkon závislej práce. To, že zamestnávateľ zadá len rámcovú úlohu a ponechá organizáciu práce či rozvrhnutie pracovného času na schopnostiach, zručnostiach a odbornosti zamestnanca, nerobí z ich vzájomného vzťahu automaticky vzťah nezávislý – samostatný.

Závislosť sa v tradičných povolaniach prejavuje predovšetkým výkonom práce v priestoroch zamestnávateľa, v čase stanovenom podľa pevných zásad s konkrétnymi a pravidelnými pokynmi a kontrolou. Pri vyššie kvalifikovanej práci sa závislosť javí viac v ekonomickom ponímaní, hospodárskej závislosti, v začlenení zamestnanca do štruktúr zamestnávateľa. Pri prácach s nižším úväzkom sa závislosť môže prejavovať v konaní v mene zamestnávateľa, hoc len so všeobecnými pokynmi a s len veľmi voľne stanovenými pravidlami týkajúcimi sa pracovného času.

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 49.

<sup>11</sup> Bližšie TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 43.

Niektoré znaky závislej práce môžu byť v prípade takýchto atypických pomerov výrazne oslabené, *osobný výkon a subordinačný vzťah* by však mali byť prítomné vždy.

Naznačené úvahy sa pokúsime rozvinúť vo vzťahu k jednotlivým definičným znakom závislej práce. Nachádzanie či identifikácia týchto znakov sa premieta do „testu závislosti“.

### **2.1. Subordinačný vzťah pri výkone závislej práce**

Pri posudzovaní subordinačného princípu odpútajme od predstavy tradičného pridelovania práce a jej pravidelnej kontroly. Subordinačný vzťah sa môže prejavovať v rôznorodých aspektoch, v osobnej, sociálnej či hospodárskej závislosti.

#### *Osobná závislosť*

Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnom vzťahu ako osoba organizujúca pracovný proces zamestnanca s právom dávať mu pokyny, kontrolovať jeho prácu a sankcionovať porušovanie povinností. Pravidelnosť ukladania pokynov a ich konkretizácia sa odvíja od samostatnosti práce (miera samostatnosti je spojená zväčša s kvalifikačnou náročnosťou práce), pričom nemožno vylúčiť ani vysokú mieru iniciatívy zamestnanca, ktorý si sám v prospech zamestnávateľa vyhľadáva úlohy a vykonáva pracovné činnosti. Kontrola je vnímaná ako nosný ukazovateľ podriadenosti zamestnanca, či už ide o kontrolu priebehu práce, alebo len jej výsledku. Postačuje aspoň možnosť kontroly, to či ju zamestnávateľ aj skutočne využíva nie je rozhodujúce.

Zamestnanec sa pri výkone závislej práce dobrovoľne, slobodne a zmluvne podriaďuje zamestnávateľovi, sám subjektívne pociťujúc svoje postavenie ako podriadené, nútiace ho rešpektovať pokyny zamestnávateľa. Dobrovoľnosť je imanentným znakom osobnej závislosti, nič na tom nemení ani sofistikovanosť vykonávanej práce, dištančnosť alebo vysoká miera samostatnosti.

#### *Hospodárska závislosť*

Zamestnanec je na svojho zamestnávateľa naviazaný z hľadiska dosahovania príjmu, ktorý je rozhodujúci pre zaistenie jeho základných životných potrieb a potrieb jeho rodiny. Rozsah hospodárskej závislosti môže byť rôzny, výška príjmov nemusí byť rozhodujúca. Výkon práce vykazuje znaky hospodárskej závis-

losti, ak zamestnanec vykonáva činnosti iba pre jednu osobu – zamestnávateľa (bez ohľadu na to, že sa ju snaží zakryť pod výkon živnosti) a pritom aktívne dlhodobo nevyhľadáva iné osoby, pre ktoré by vykonával prácu, rovnako možno prihliadať na to, či osoba využíva vlastné pracovné pomôcky alebo tieto náklady znáša zamestnávateľ, a to aj s vedomím, že definičný znak „výrobnými prostriedkami zamestnávateľa“ bol z definície závislej práce vypustený. Vypustenie tohto znaku neznamená, že sa nemá naň brať ohľad pri ustálení skutkového stavu a identifikácii hospodárskej závislosti, zároveň však, ako sme uviedli, netreba ho ani preceňovať.

### *Sociálna závislosť*

Sociálna závislosť je úzko spojená s hospodárskou závislosťou a je len na akademickom posúdení či sa bude vnímať oddelene alebo ako jeden celok.<sup>12</sup> Sociálna závislosť sa odráža jednak v začlenení zamestnanca do kolektívu zamestnávateľa a do jeho organizačných štruktúr, hoc len na faktickej úrovni, taktiež ju môžeme vnímať prostredníctvom poskytovania sociálnej ochrany a sociálnych výhod, ktorá je vlastná pracovnému právu.

Subordinačný vzťah alebo inými slovami osobná a hospodárska závislosť (vrátane sociálnej) sa považuje za najdôležitejší znak závislej práce vo väčšine európskych krajín.<sup>13</sup> Už opakovane sme vyslovili názor, že vzťah nadradenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca je takým znakom závislej práce, ktorý musí byť v určitej forme prítomný, aby sme mohli hovoriť o závislej práci, ktorá sa musí vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu.

Pre úplnosť je však potrebné dodať, že podľa doktrín niektorých európskych štátov ani absencia tohto znaku nerobí prácu automaticky samostatnou, nezávislou. Nemecké súdy potvrdili, že podriadenosť nepredstavuje nevyhnutnú podmienku identifikácie závislej práce, za predpokladu, že tu existujú iné kritéria svedčiace o existencii pracovného pomeru, čo si samozrejme vyžaduje celkové hodnotenie právneho vzťahu a uplatňovanie holistického prístupu zo strany súdov.<sup>14</sup> Absencia tohto kritéria nie je problémom ani vo francúzskej právnej vede,

<sup>12</sup> Uvedené platí nielen pre sociálnu závislosť a hospodársku závislosť, celkovo všetky znaky závislej práce vnímame ako súčasť jedného celku. Možno iba zopakovať, že izolované skúmanie jednotlivých prvkov či znakov závislej práce musí z metodologického hľadiska viesť napokon k súhrnnému spojeniu, ktoré vedie k vysloveniu záveru, či sa jedná alebo nejedná o závislú prácu.

<sup>13</sup> International Labour Office, Governance and Tripartism Department: *Regulating the employment relationship In Europe: a guide to Recommendation No. 198*. Geneva: ILO, 2013, s. 36.

<sup>14</sup> Pozri bližšie Spolkový pracovný súd 5 AZR 819/76 z 15. marca 1978, k5 AZR z 13. januára 1983,

pretože existujú zamestnania, v ktorých vzhľadom na vysoký stupeň odbornosti nemožno očakávať riadenie pracovného procesu zo strany zamestnávateľa.<sup>15</sup>

## 2.2. Osobný výkon práce

Osobný výkon práce je ďalším znakom, ktorý považujeme za neodpušiteľnú podmienku pre naplnenie legálnej definície závislej práce. Za nezredukovateľné minimum pracovnoprávneho vzťahu ju považuje okrem Slovenskej republiky aj napríklad pracovnoprávna legislatíva Česka,<sup>16</sup> Bulharska, Rumunska, Nemecka, Talianska, Islandu, Holandska, Luxemburska a Veľkej Británie.<sup>17</sup>

Osobný výkon práce znamená, že zamestnanec je povinný prácu vykonávať osobne a nemôže sa nechať pri jej výkone zastúpiť. Inými slovami, zamestnanec nemôže samostatne na základe vlastnej vôle delegovať pracovnú činnosť na inú osobu než je on sám. Porušením osobného výkonu závislej práce je potom situácia, keď zamestnanec v čase svojej neprítomnosti zabezpečí výkon svojej práce iným zamestnancom (kolegom) aj keď s rovnakou pracovnou náplňou.<sup>18</sup> Samozrejme, v tomto smere máme na mysli zastúpenie z iniciatívy zamestnanca, nejde o zákonom umožnené prerozdelenie úloh na iných zamestnancov, čo je plne v dispozičnej právomoci zamestnávateľa.

Osobný výkon práce ako imanentný znak závislej práce sa v praxi nie zriedkavo obchádza zabezpečovaním pracovných činností prostredníctvom jednoosobových spoločností s ručením obmedzením.<sup>19</sup> Kapitálová spoločnosť sa stáva formálnym prostredníkom, pričom činnosti vykonáva iba jedna osoba, často jediný spoločník a zároveň konateľ spoločnosti. Takáto konštrukcia, t. j. simulácia obchodnoprávneho vzťahu, nemôže byť sama o sebe dôvodom pre potieranie existencie závislej práce, pre ktorú je prípustný len pracovnoprávny vzťah. Orgány aplikácie práva by

---

5 AZR 426/79 z 23. apríla 1980. In: HERRFELD, P. *Die Abhängigkeit des Franchisenehmers: Rechtliche und ökonomische Aspekte*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag; Auflage, 1998, 642 s.

<sup>15</sup> SUPIOT, A.: Les nouveaux visages de la subordination. In: *Droit social*, N°2/2001, s. 131 – 145.

<sup>16</sup> Napríklad M. GALVAS odlišnosť pracovnoprávnych od občianskoprávnych a obchodnoprávnych záväzkových vzťahov vidí predovšetkým v osobnoprávnej povahe pracovného pomeru. In: GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo. I. vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 233.

<sup>17</sup> International Labour Office, Governance and Tripartism Department: *Regulating the employment relationship In Europe: a guide to Recommendation No. 198*. Geneva: ILO, 2013, s. 42.

<sup>18</sup> Z rozsudku NS ČR z 26. októbra 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005.

<sup>19</sup> K tomu bližšie: ŠTEFKO, M.: *Vymezení závislej a nelegální práce. I. vydanie*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 147.

aj v takomto prípade mali zacieliť svoju pozornosť na to, či sa vo svojej podstate sa nejedná o osobný výkon práce, ktorý spĺňa definičné znaky závislej práce.

### **2.3. Konanie podľa pokynov zamestnávateľa**

Pokynové právo je dôležitý identifikátor závislej práce, ale sám osebe nie je natoľko výrazný, že by sa na ňom spoľahlivo dalo vybudovať odlišenie závislej práce od práce samostatnej,<sup>20</sup> pretože napríklad aj zhotoviteľ diela je podľa zmluvy o dielo viazaný pokynmi objednávateľa a tento znak je prítomný aj pri konaní príkazníka, či mandatóra.

Ak sme zdôrazňovali, že subordinačný vzťah a osobný výkon práce sú minimá pre klasifikovanie závislej práce, práve pokyny zamestnávateľa sú znakom, ktorý môže byť v podstate latentný. Z nášho pohľadu znak „podľa pokynov zamestnávateľa“ je viac oprávnením vyplývajúcim z výkonu závislej práce, a teda prejavom podriadenosti a osobnej závislosti zamestnanca, než samostatne stojaci definičný znak. Pre porovnanie, pri výkone závislej práce má zamestnávateľ právo udeľovať pokyny – rovnako má však právo kontrolovať priebeh práce a výsledky práce či v medziach zákona zamestnanca sankcionovať. Právo kontroly a oprávnenie uplatniť sankcie, na rozdiel od pokynového práva, nie sú samostatnými znakmi, ale vyplývajú z povahy závislej práce.

### **2.4. Konanie v mene zamestnávateľa**

Zamestnanec vykonáva prácu v mene zamestnávateľa v rozsahu kompetencií, ktoré mu boli zverené pracovnou zmluvou alebo mu vyplývajú zo zaradenia v rámci organizačnej štruktúry zamestnávateľa. Závislá práca je zásadne vykonávaná pre iného, na „cudzí účet“ a na jeho zodpovednosť. Výsledky činnosti zamestnanca využíva zamestnávateľ vo svoj prospech. Konanie v mene zamestnávateľa sa prejavuje predovšetkým pri kontakte zamestnanca so zákazníkmi alebo obchodnými partnermi, keď zamestnanec nevystupuje vo vlastnom mene,

<sup>20</sup> STRÁNSKÝ, J.: Základní identifikační znaky závislé práce. In: ŽATECKÁ, E. – KOVÁČOVÁ, L. – NECHVÁTALOVÁ, L. – VOMÁČKA, V.: *Cofola 2012, sborník příspěvků z mezinárodní konference* pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. – 19. 5. 2012 v Brně. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 1687 – 1702.

ale v mene zamestnávateľa. Práve vonkajší prejav a prezentácia pre koho je práca vykonávaná, či pre klientov zamestnávateľa alebo pre vlastných klientov, je v mnohých prípadoch dôležitá, najmä keď závislá práca nadobúda do veľkej miery samostatnosť a nezávislosť. Súčasne dodávame, že ani tento znak nemožno absolutizovať, pretože paradoxne tým by sa pod pracovnoprávnou úpravu výkonu závislej práce pojali aj činnosti, ktoré majú obchodnoprávny alebo občianskoprávny charakter, predovšetkým zmluvné dojednanie obchodného zastúpenia, prípadne mandátnej alebo príkaznej zmluvy.

S konaním v mene zamestnávateľa je úzko spätý zákaz prenosu podnikateľského rizika na zamestnanca. Napriek eliminácii tohto znaku závislej práce z lekárskej definície, pre ustálenie skutkového stavu je stále dôležité v mene koho sa práca vykonáva a táto skutočnosť by nemala byť pri rozhodovaní orgánov aplikácie práva úplne prehliadaná. V početných prípadoch je z obsahu práce zrejmé, či osoba vykonávajúca prácu preberá zodpovednosť v rovnakom rozsahu ako podnikateľské subjekty, najmä čo do zodpovednosti za vady spojené s právom reklamácie. Provízie, bonusy, či iné odmeny vyplatené zamestnancom by pritom nemali byť považované za indikatívne pre existenciu finančných rizík v neprospech zamestnanca. Pre posúdenie kto nesie finančné riziko je zásadnou predovšetkým otázka, či zisk alebo strata zamestnanca je závislá aj na niečom inom, ako je jeho vlastné pracovné úsilie.<sup>21</sup>

## **2.5. Pracovný čas**

Dispozícia zamestnávateľa s pracovným časom zamestnanca (obdobne ako pokynové oprávnenie) napomáha identifikovať osobnú závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi. Povinnosť evidencie pracovného času je v praxi identifikátorom či sa jedná o prácu obchodného zástupcu, prípadne externého samostatného poradcu alebo či ide o zastreté pracovné pomery. Súčasne však samotný Zákonník práce pri atypických pracovných pomeroch, konkrétne pri práci na doma a telepráci, ako jej forme, predpokladá veľkú autonómiu zamestnanca pri disponovaní s jeho pracovným časom. V prípade výkonu práce v pracovnom čase ide teda skôr o podružný definičný znak, resp. o podmienku, za ktorej má byť závislá práca vykonávaná.

---

<sup>21</sup> International Labour Office, Governance and Tripartism Department: Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO, 2013, p. 49.



## Záver

V súčasnosti nie je ničím výnimočný pracovnoprávny vzťah, v ktorom zamestnanec disponuje širokou autonómiou pri riadení svojho pracovného výkonu, rozvrhuje si pracovný čas sám, pracuje mimo štandardného pracoviska, mnohokrát s vlastnými pracovnými pomôckami. Zamestnávateľ sa orientuje najmä na kontrolu výsledku, absentujú presné a konkrétne pokyny, pretože zamestnanec vykonáva vysokokvalifikovanú prácu, ktorú zamestnávateľ nie je spôsobilý a ani nemá záujem priamo kontrolovať. Rozhoduje výsledok práce, pokyny sa obmedzujú na vytýčenie cieľa. Pritom takáto práca je často koordinovaná nepriamo zamestnávateľom, prostredníctvom tretích osôb. To však neznamená, že sa v takomto prípade nepôjde o závislú prácu.

Bez ohľadu na počet znakov závislej práce, právna teória i prax by mala zaujať jednoznačné stanovisko k otázke nevyhnutnosti naplnenia každého jedného znaku závislej práce vo vzťahu k príkazu jej vykonávania v pracovnoprávnom vzťahu. Vyjadrujeme presvedčenie, že označené definičné znaky, a to nielen vo vzťahu k aktuálnej právnej úprave, ale i k právnej úprave predošlej, sú len určitým demonštratívnym výpočtom, ktorých účelom je napomáhať zisteniu, či v niektorom prípade nejde o výkon závislej práce. Kumulatívne naplnenie znakov zásadne vychádza z predpokladu, že všetky pojmové znaky majú rovnakú prioritu, vážnosť. To však nemusí platiť zakaždým. Prísny formálny prístup k interpretácii definície závislej práce vyhovuje zamestnávateľom, avšak nezodpovedá účelu zákona ani sledovanému cieľu právnej normy.

Zmyslom a účelom právnej úpravy je objektivizovať vonkajšie znaky a kritériá závislej práce tak, aby nedochádzalo k jej výkonu pod režimom iných súkromnoprávnych kontraktov, a tým k zníženiu sociálnej ochrany zamestnancov. Početnosť pojmových znakov nemá umožňovať zamestnávateľom odkloniť sa od legálnej definície, ale naopak objektivizovať náhľad na to, či výkon práce sa usku-točňuje v osobnej závislosti.

S uvedeným korešponduje napokon aj odporúčanie MOP,<sup>22</sup> ktoré stanovuje širší rozsah identifikátorov závislej práce, medzi ktoré zahŕňa napríklad aj kontinuitu, čiže určité časové obdobie výkonu práce alebo aj úhradu cestovných nákladov, avšak s upozornením, že nie je potrebné zakaždým naplniť všetky ňou prezentované znaky.

<sup>22</sup> Odporúčanie MOP č. 198 o pracovnom pomere.

## **Resume**

The subject of the contribution is an analysis of dependent work. The author points out to instability of the definition of dependent work and the numerous of legislative changes that in many cases have not fulfilled the desired goal. The most important part of the contribution is the analysis of the fundamentals characters of dependent work. In the conclusion the author supports the interpretation of the definition of dependent work, according to which not all characters have to be fulfilled simultaneously.

# ZÁVISLÁ PRÁCE OSOB ZE ZAHRANIČÍ V ČR

Jarmila Pavlátová\*

## 1. Úvodní poznámky

**1.1** Problematika zaměstnávání cizinců patří v ČR dlouhodobě k mimořádně závažným otázkám<sup>1</sup> pracovního práva, jejichž právní úprava se týká nejen právního postavení cizinců, ale klade poměrně rozsáhlé povinnosti při výkonu závislé práce i zaměstnavatelům a ve svých důsledcích podstatně ovlivňuje i trh práce a hospodářské výsledky v rámci státu.

Rozhodujícím faktorem, ovlivňujícím situaci na trhu práce a zaměstnanosti je **existence jednotného vnitřního trhu EU**, kdy rozšiřující se spolupráce mezi členskými zeměmi EU<sup>2</sup> a její prohlubování umožnily široký pohyb lidí, mimo jiné v souvislosti s výkonem zaměstnání. Základní principy ekonomické spolupráce – svoboda pohybu zboží, svoboda pohybu osob, svoboda pohybu služeb a svoboda pohybu kapitálu – jsou hlavními pilíři, na nichž byl vybudován jednotný vnitřní trh: pro otázky migrace lidí v souvislosti s výkonem jejich povolání vytvořily nezbytné předpoklady realizace svoboda pohybu zaměstnanců a svoboda pohybu služeb, na jejichž základě stále vyšší počet osob vykonává své zaměstnání v jiném členském státě EU.

Druhou okolností, která v současné době výrazně ovlivňuje v ČR situaci na trhu práce, je skutečnost, že v posledních letech v průběhu oživení ekonomiky po krizovém období poklesla nezaměstnanost na minimální úroveň a **poptávka zaměstnavatelů po pracovních silách vysoce překračuje počty nezaměstnaných** evidovaných Úřadem práce, což představuje podstatnou překážku dalšího ekonomického růstu.

---

\* doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické ZČU v Plzni, Česká republika.

<sup>1</sup> Stať vychází z právního stavu ke dni 31.3.2019.

<sup>2</sup> Hovoří-li se v této stati o Evropské unii, rozumí se tím nejen členské země EU, ale i země Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko.

**1.2** Pohyb osob ze zahraničí a jejich zaměstnávání klad na právní úpravu jeho podmínek zvláštní požadavky, nesouvisí pouze s individuálním pracovněprávním vztahem – mimo jiné s povinností zaměstnavatele zachovat rovný přístup a **nedopouštět se diskriminace** – ale je nezbytné zohlednit i základní společenské zájmy, k nimž zejména patří:

- **Ochrana trhu práce** před nekontrolovaným přílivem zájemců o zaměstnání a jeho negativním dopadem na celkovou situaci: zde přicházejí v úvahu taková hlediska, posuzující, zda trh práce je schopen přijmout určitý počet zájemců, zda struktura zájemců především z kvalifikačního hlediska odpovídá potřebám trhu práce apod. Nerespektování těchto aspektů by nevedlo k umístění zájemců do zaměstnání, ale naopak by vytvořilo sociální problémy a vedlo k zatížení sociálního systému.
- **Ochrana před bezpečnostními riziky**, zejména před projevy terorizmu a zvýšením kriminality; stát kontroluje a rozhoduje o oprávnění ke vstupu a pobytu osob z jiných zemí na jeho území. Je zřejmé, že toto hledisko je daleko širší, než ochrana trhu práce, ne každý vstup na území státu je spojen se záměrem získat zde dočasně či trvale zaměstnání; opačně však je nepochybné, že získání zaměstnání je možné pouze tehdy, jestliže zájemce o zaměstnání je oprávněn na území státu pobývat.

Tento přístup je zvýrazněn i právem Evropské unie, která požaduje, aby členské státy postihovaly zaměstnavatele,<sup>3</sup> kteří zaměstnávají osoby neoprávněně pobývajících na území státu.

Zaměstnávání osob neoprávněně pobývajících na území ČR je mimo jiné považováno podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (§ 5 písm. e) bod 3 ZoZ) za nelegální práci<sup>4</sup>, která je stíhatelná jako přestupek zaměstnavatele (právnícké osoby nebo osoby fyzické). Zákon o pobytu cizinců takového zaměstnavatele prohlašuje za „*nespolehlivého zaměstnavatele*“, což má za následek mimo jiné negativní důsledky i negativní stanovisko při rozhodování o možnosti zaměstnávat cizince u tohoto zaměstnavatele<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Viz Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

<sup>4</sup> Umožnění takové nelegální práce je považováno za přestupek, za jehož spáchání lze uložit fyzické osobě pokutu až do výše 5.000.000,- Kč, právnické osobě do výše 10.000.000,- Kč (§ 139 a § 140 ZoZ); za přestupek se považuje i výkon nelegální práce, za který může být fyzické osobě uložena pokuta do výše 100.000,- Kč (§ 139 odst. 3 písm. c) ZoZ).

<sup>5</sup> Viz § 178 f zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, a o změně některých zákonů a další související zákony.

Tato úprava, zařazená do zákona při novelizaci na základě poslancecké iniciativy však byla zpochybněna odbornou veřejností, a to zejména proto, že konečně důsledky nese fakticky cizinec – uchazeč o práci.<sup>6</sup>

**1.3** Podíváme-li se tedy na celkový systém právní úpravy účasti cizinců na výkonu závislé práce na území ČR, můžeme konstatovat, že je **vytvářen v poměrně složité vzájemné vazbě nejenom pracovněprávními předpisy, především zákonem o zaměstnanosti, ale i právní předpisy upravujícími pobyt cizinců na území státu**, v prvé řadě zákonem č. 326/1999 Sb. Tento zákon však neupravuje pouze právo pobytu cizinců v ČR, ale v řadě případů rozhodnutí orgánu Ministerstva vnitra o oprávnění k pobytu zahrnuje i oprávnění k zaměstnání, a to především v případě tzv. zaměstnanecké karty, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.<sup>7</sup>

Cizinec může získat možnost pracovat i na základě povolení vydaném Úřadem práce, ovšem v tomto případě musí disponovat i k oprávnění k pobyt. Zaměstnání na základě získaných povolení spojuje zákony s řadou povinností administrativní povahy pro zaměstnavatele i zaměstnance.

**1.4** Celkově lze říci, že právní úprava je poměrně složitá a nepřehledná vzhledem k jejímu zařazení do více právních předpisů; **v poslední době došlo k rozsáhlé novelizaci všech zmíněných zákonů**, v případě zákona o inspekci práce a zejména pak zákona o zaměstnanosti k novelizaci vícenásobné; v současné době se projednává v Parlamentu ČR novelizace zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, obsahují návrh na úpravu dlouhodobého pobytu za účelem hledání zaměstnání. Hlavním předmětem novelizací bylo transponování evropských směrnic, týkajících se problematiky práce cizinců, do českého právního řádu.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Srov. Tomšej, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 60.

<sup>7</sup> Základní právní úprava je tedy zahrnuta zejména v těchto zákonech:

- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, a to zejména jeho část čtvrtá (zkratka ZoZ)
- Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce), který obsahuje obecně platnou úpravu pracovního poměru a zvláštní ustanovení § 319 ZP o vysílání zaměstnanců při nadnárodním poskytování služeb v rámci EU
- Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce v platném znění (zkratka ZIP)
- Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, v platném znění (zkratka ZPC).

<sup>8</sup> Jednalo se o transpozici zejména těchto evropských aktů:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování Směrnice 97/71/ES

## 2. Pracovněprávní vztahy osob ze zahraničí

**2.1** Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může uzavřít s cizincem pracovněprávní vztah, a to jak pracovní poměr, tak i dohodu o pracovní činnosti, pokud cizinec splňuje podmínky z hlediska oprávnění k pobytu i oprávnění k zaměstnání.

Vzniká však základní otázka, koho vlastně považujeme za cizince? Za cizince nepochybně nemůžeme považovat občana České republiky a jeho právo na pobyt v České republice. Pokud jde o možnost pracovat, nesporně v jeho prospěch zní právo na práci, vyplývající z čl. 26 Listiny základních práv a svobod a transformace tohoto ústavněprávního práva do práva na zaměstnání podle § 10 ZoZ. Podle tohoto ustanovení se právem na zaměstnání rozumí „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb stanovených zákonem o zaměstnanosti*“.

Zákon tedy zakládá právo občana vůči státu na pomoc při získání vhodného zaměstnání a poskytnutí všech služeb zaměstnanosti za podmínek stanovených zákonem, včetně poskytnutí případné podpory v nezaměstnanosti.

Občan má však zároveň právo si zaměstnání sám svobodně zvolit a zajistit, a to na celém území státu, nebo kdekoliv v zahraničí, aniž by k tomu potřeboval souhlas ze strany českých úřadů. V členských zemích EU využívá evropské úpravy volného pohybu pracovníků,<sup>9</sup> ve třetích zemích závisí jeho možnosti na úpravě obsažené v právním řádu této země.

**2.2 Právo na volný pohyb zaměstnanců** jako jedna ze základních ekonomických zásad je zaručeno primárním právem EU, a to ustanovením čl. 45 odst. 3) Smlouvy o fungování EU,, z něhož občanům EU vyplývá:

---

o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně Nařízení (EU) č. 1024/97 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU o podmínkách vstupu a pobytu příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezonní pracovníci.

<sup>9</sup> Srov. Gregorová, Z. Volný pohyb pracovníků a příslušný právní řád. *Acta Universitatis Carolinae – Juridica*, č. 3/2014.

- právo ucházet se o nabízené místo
- právo pohybovat se za tím účelem na území členských států
- právo pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními předpisy, jež upravují zaměstnání vlastních státních příslušníků
- právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání

Zaměstnanec – občan členského státu EU – vstupuje při využívání volného pohybu zaměstnanců na pracovní trh jiného členského státu a uzavírá se zaměstnavatelem usazeným v tomto jiném členském státě pracovní vztah.<sup>10</sup>

Tento aspekt je respektován a právně zakotven i v českém pracovním právu: zákon zaměstnanosti v § 3 odst. 2 ZoZ a v § 3 odst. 3 ZoZ, který přiznává stejné právní postavení jako má občan ČR těmto osobám:

- občanovi jiného členského státu EU
- jeho rodinnému příslušníku, jejichž výčet je poměrně široce stanoven v zákoně o pobytu cizinců
- rodinným příslušníkům občana ČR, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu EU

Zatímco zákon o pobytu cizinců za cizince považuje každého, kdo není občanem ČR (§ 1 odst. ZPC) podle výslovného ustanovení § 85 ZoZ se tyto osoby v oblasti pracovního práva nepovažují za cizince, v pracovní vztazích mají stejné postavení jako občan ČR. K jejich zaměstnávání se tedy nevyžaduje ani povolení k zaměstnání od Úřadu práce, ani zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance podle zákona o pobytu cizinců.

Ve srovnání s pracovní vztahem zaměstnance – občana ČR – je u těchto osob zákonem stanovena evidenční povinnost a informační povinnost:

- Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci těchto osob, kteří nastoupili do zaměstnání; evidence zahrnuje identifikační údaje zaměstnance a zaměstnavatele, místo výkonu práce a druh práce a její zařazení podle odvětvové (oborové) kvalifikace, dosažené vzdělání a vzdělání potřebné pro výkon povolání.

<sup>10</sup> K volnému pohybu zaměstnanců viz Barancová, H. Právo na volný pohyb pracovníků versus překážky volného pohybu pracovníků, *Acta Universitatis Carolinae – Juridica*, č. 3/2014

- Obdobně je povinen vést evidenci zaměstnavatel a dále pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání.
- Zaměstnavatel je povinen o nástupu těchto osob do zaměstnání písemně informovat Krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den jejich nástupu k výkonu práce; písemné informace týkající se údajů, které je zaměstnavatel povinen vést v evidenci.

**2.3** Do kategorie cizinců tedy v pracovním právu ČR zahrnujeme **příslušníky třetích států a osoby bez státní příslušnosti**. Na ně se nevztahují práva, vyplývající z volného pohybu zaměstnanců, zakotveného v právu Evropské unie a cizinci musí splňovat oba vyžadované předpoklady, oprávnění k pobytu a oprávnění (povolení) k zaměstnání. Svou podstatou se jedná o dvě povolení, ovšem zákon dovoluje v některých případech obě rozhodnutí sloučit.

Je ovšem třeba rozlišovat, jakým způsobem chce cizinec svou pracovní činnost na území vykonávat, zda chce svou pracovní činnost vykonávat v rámci vztahů závislé práce nebo jako osoba samostatně výdělečně činná: v prvním případě musí získat oprávnění k pobytu a k zaměstnání, ve druhém případě podle zákona o pobytu cizinců povolení k pobytu, které by umožnilo podnikatelskou činnost.

**2.4** Zaměstnavatel tedy může přijmout do zaměstnání cizince ze třetí země, jestliže tento cizince má některý typ uvedených povolení:

- Zaměstnaneckou kartu duální podoby, tj. kartu, která opravňuje k pobytu i k zaměstnání; ve výjimečných případech může být zaměstnanecká karta i neduální, v tom případě je použitelná jako povolení k zaměstnání.
- Modrou kartu, která rovněž zahrnuje duální povolení k pobytu a k zaměstnání; její vydání přichází v úvahu pro cizince, kteří mají pracovat na pracovních místech vyžadujících vysokou kvalifikaci (řádně ukončené vysokoškolské studium apod.)
- Kartu podnikově převedeného zaměstnance,<sup>11</sup> která má rovněž duální charakter, tedy opravňuje k pobytu a k zaměstnání a jde o zaměstnance v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států, který byl převeden na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty do odštěpného závodu této korporace se sídlem na území ČR nebo do obchodní korporace

<sup>11</sup> Do zákona o pobytu cizinců byla transponována Směrnice 2014/66/EU, zákonem č. 222/2017 Sb.



se sídlem na území ČR, která je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států EU ovládací nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládané stejnou ovládající osobou.

- Kromě zmíněných karet, vydávaných Ministerstvem vnitra, může cizinec získat oprávnění k zaměstnávání i na základě povolení k zaměstnání, udělené krajskou pobočkou Úřadu práce; v tomto případě však není splněn požadavek oprávněného pobytu, který cizinec musí zajistit v samostatném rozhodnutí.
- Konečně závěrem ještě jedna situace, která by zaměstnavateli umožnila přijmout cizince do zaměstnání. Ustanovení § 98 ZoZ taxativně stanoví situace, kdy k zaměstnání cizince na základě jeho postavení a zvláštní právní úpravy se nevyžaduje povolení k zaměstnání, ani zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance; bude-li cizinec disponovat povolením k pobytu, pak zřejmě nebudou ani překážky k zaměstnání.

### 3. Vysílání zaměstnanců při nadnárodním poskytování služeb v rámci EU

**3.1** Vedle případů, kdy občané členských zemí EU na základě principu volného pohybu zaměstnanců hledají své pracovní uplatnění v jiné členské zemi, kde uzavírají pracovněprávní vztahy, mohou občané EU vykonávat své zaměstnání v jiné členské zemi i na základě **vysílání zaměstnanců**, tj. když jsou svým zaměstnavatelem usazeným v jedné členské zemi vysláni k výkonu zaměstnání do jiné členské země EU k plnění závazků ze smlouvy o nadnárodním poskytnutí služby v rámci EU.

V těchto případech výkon zaměstnání v jiné členské zemi se neopírá o právo na volný pohyb zaměstnanců, ale o další ekonomickou zásadu, na níž spočívá jednotný vnitřní trh EU, a to o svobodu volného pohybu služeb.

Jaké jsou tedy předpoklady a charakteristické rysy vysílání zaměstnanců?

- Existence smlouvy o poskytnutí služby sjednané mezi obchodními partnery usazenými v různých členských zemích EU.
- Dodavatel služby vysílá své zaměstnance jako jejich zaměstnavatel ke splnění jeho závazků z uzavřené smlouvy k odběrateli služby, usazeném v jiné členské zemi.
- Zaměstnanec tedy dočasně vykonává své zaměstnání v jiné členské zemi,

avšak jeho pracovněprávní vztah trvá a on se po skončení prací vrací na své obvyklé pracoviště.

Základ právní úpravy vysílání zaměstnanců je obsažen v § 319 ZP a vycházel obsahově ze směrnice o vysílání zaměstnanců.<sup>12</sup> Právní úprava obsažená v § 319 ZP obsahovala zejména zajištění minimální sociální ochrany zaměstnanců s ohledem na pracovní a sociální podmínky v členské státě EU, kde vyslaný zaměstnanec dočasně pracuje.

Je ovšem nutno poznamenat, že evropská úprava zavazuje obecně všechny členské státy EU a země Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko (dále jen členské státy EU); na rozdíl od toho česká úprava v § 319 ZP postihuje pouze vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území České republiky, zatímco vysílání zaměstnanců českých zaměstnavatelů k výkonu práce na území ostatních členských států, se řídí implementací směrnice o vysílání zaměstnanců provedenou v každém z uvedených států, resp. ve státě, do něhož je zaměstnanec vyslán.

**3.2** Směrnice o vysílání zaměstnanců směřuje k zabezpečení požadavku, aby vysílaný pracovník měl srovnatelné pracovní podmínky jako pracovníci země, v níž vykonává práci. V souladu s tím zákoník práce stanoví, že na tyto pracovníky se vztahuje právní úprava České republiky, pokud jde o:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku
- minimální délku dovolené za kalendářní rok a její poměrnou část
- minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnání

Použití této úpravy přichází ovšem v úvahu za určitých podmínek, především její použití zákon vyžaduje tehdy, jestliže práva zaměstnanců vůči zaměstnavateli podle právního řádu země, v níž obvykle pracuje, nedosahují úrovně stanovené

---

<sup>12</sup> viz Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

v České republice. Jsou-li práva, vyplývající z právní úpravy platné v členském státě EU, z níž byl vyslán, pro něho výhodnější, pak se česká úprava nepoužije.

Česká právní úprava se nepoužije ani tehdy, pokud jde o minimální délku dovolené a minimální mzdu včetně příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. Toto omezení však neplatí, jestliže je zaměstnanec k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslán agenturou práce.

V praxi vzniká při aplikaci směrnice řada problémů, které vyplývají z rozdílné úrovně práv zaměstnanců v jednotlivých členských státech EU v závislosti na jejich ekonomické síle. Nejvýznamněji se tato skutečnost projevuje na úseku minimální mzdy, kdy sice všechny státy EU poskytují např. garance minimální mzdy, avšak rozdíly mezi její výší v jednotlivých členských státech se mohou negativně projevovat v jejich konkurenceschopnosti a ve snaze právní úpravu obcházet. Česká republika měla značné problémy s uplatněním tohoto ustanovení např. v Německu nebo ve Francii v souvislosti s provozováním mezinárodní dopravy a přepravy zboží.

**3.3** Původní znění § 319 ZP bylo zákonem č. 93/2017 Sb.<sup>13</sup> v nedávné době novelizováno, v návaznosti na novelizaci směrnice o vysílání zaměstnanců, směrnici, označovanou jako „utvrzovací směrnice“<sup>14</sup>.

Pokud nebyla vyplacena mzda ve stanovené výši zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, zakotvuje nové ustanovení v § 319 ZP **ručení za tuto výplatu do výše minimální mzdy**, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas.

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU, který je dodavatelem nadnárodní služby do České republiky a fyzickou osobou – zaměstnancem, kterého tento zaměstnavatel vysílá k výkonu práce, jímž je nadnárodní služba českému příjemci služby realizována, trvá po celou

<sup>13</sup> Viz zákon č. 93/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

dobu vyslání. Z uvedeného tedy vyplývá, že vyslaný zaměstnanec není v pracovněprávním vztahu k příjemci, uživateli služby, ale po celou dobu výkonu práce trvá jeho pracovněprávní vztah k zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě, jeho vyslání je dočasné a po skončení prací se vrací zpět k zaměstnavateli a práva zaměstnance z jeho pracovněprávního vztahu trvají tedy vůči zaměstnavateli usazeném v jiném členském státě.

Povinnosti zaměstnavatele včetně povinnosti vyplácet mzdu podle právního řádu příslušné členské země EU má tedy vůči vyslanému zaměstnanci jeho zaměstnavatel, který uzavřel s českým subjektem smlouvu o nadnárodním poskytnutí služby.

Z ustanovení doplněného novelizací § 319 ZP však vyplývá, že českému příjemci nadnárodně poskytované služby vznikne povinnost ručení za nevyplacenou mzdu, a to za těchto podmínek:

- Odměna za vykonanou práci v rámci nadnárodního poskytování služeb do minimální výše stanovené v § 319 odst. 1 písm. c) ZP nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU zaměstnanci vyplacena.
- Výše uvedenému zaměstnavateli byla za neposkytnutí mzdy, platu, odměny za přesčas nebo náhradního volna pravomocně uložena pokuta, a to až do výše 1.000.000,- Kč.<sup>15</sup>
- Ručitelem je český příjemce nadnárodně poskytované služby, k níž zaměstnavatel usazený v jiném členském státě EU na základě uzavřené smlouvy vyslal svého zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Ručení vzniká ze zákona, podmínkou ovšem je, že tato osoba o neposkytnutí odměny věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

**3.4** Podstatná část problematiky, kterou zákon č. 93/2017 Sb. začleňuje do českého právního řádu zapracováním tzv. utvrzovací směrnice EU prostřednictvím novelizace zákona o inspekci práce, zahrnuje zejména následující okruhy otázek:

- Úkoly Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce na úseku kontroly při dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování

---

<sup>15</sup> Přestupek podle zákona č. 251/2005 o inspekci práce, a to podle § 13 odst. 1 písm. d), jde-li o fyzickou osobu nebo § 26 odst. 1 písm. d), je-li zaměstnavatelem právnická osoba.

služeb, při čemž se předpokládá posuzování široké škály aspektů, týkajících se vysílajícího zaměstnavatele a dočasného výkonu práce na území ČR vyslaným zaměstnancem (§ 3 odst. 3) zákona o inspekci práce), které zřejmě mají ověřit, zda nejde o fiktivní situaci zneužívající institut vysílání zaměstnanců.

- Vzájemnou spolupráci českých orgánů inspekce práce a příslušných orgánů jiného členského státu EU při výkonu kontrolní činnosti na úseku vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb (§ 4 odst. 2) písm. g, h, i a § 5 odst. 1) písm. n) zákona o inspekci práce).
- Přístup k informacím a správní spolupráci a doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli v jiném členském státě EU a její vy-máhání.

## ČLEN ORGÁNU AKO ZAMESTNANEC – OBCHODNOPRÁVNE ODPOVEDE NA PRACOVNOPRÁVNE OTÁZKY?

Kristián Csach\*

Pozícia člena štatutárneho orgánu ako zamestnanca je jedným z najzaujímavejších problémov súkromného práva. Prakticky je vyriešený v podobe učebnicovej poučky, podľa ktorej nie je možné vykonávať činnosť člena štatutárneho orgánu v pracovnom pomere. Ako každá správna poučka, ani táto sa neunavuje artikuláciou jej predpokladov, diferenciačných kritérií či výnimiek. A tak nielen člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, zástupca zamestnancov v dozornej rade, ale aj rektor univerzity, predseda odborového zväzu, spoločenstva vlastníkov bytov, zväzu filatelistov či okresnej nemocnice alebo predseda správnej rady nadácie zbystria pozornosť, či sú ich pracovné zmluvy platné a či nebudú musieť vrátiť mzdu.

Problém je zaujímavý nielen z hľadiska práva korporáčného, všeobecného civilného práva ale aj z hľadiska pracovného práva. Je preto pochopiteľné, že mu jubilančka venuje mimoriadnu pozornosť. Jej diela sú zrejme najprepracovanejšími rozbormi problematiky z hľadiska pracovného práva, pričom pani profesorka nielen drží krok s aktuálnym dianím, ale často aj tempo určuje.<sup>1</sup>

Týmto príspevkom autor dúfa, že ulahodí intelektuálnemu záujmu jubilantky, nadviaže na názory, ktoré prezentovala a prinesie niekoľko ešte netematizovaných problémov, ktoré ťažko budú mať riešenie len obchodnoprávne a preto *per definitionem* nemôžu byť definitívne.

---

\* doc. JUDr. Kristián Csach, PhD., LL.M., Katedra občianskeho a obchodného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika

<sup>1</sup> Pozri spomedzi nepreberného množstva výstupov len nedávno publikované publikácie BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018, 154 s. BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve.* Praha : Leges, 2018, 136 s. Pozri aj obrovské množstvo výstupov jubilantky tam citovaných.

## O rôznych perspektívach nazerania na problém súbehu

Problém súbehu<sup>2</sup> je zaujímavý aj kvôli podprahovému vnímaniu, perspektívam nazerania na problém, či akémusi predporozumeniu, ktoré sa zásadne líši medzi pracovným a korporáčnym právom. Mnoho nejasností medzi autormi z jednotlivých pomyselých brehov pritom pramení práve z tohto predporozumenia.

Pracovné právo sa pozerá na problémy z hľadiska ochrany zamestnanca. Vníma predobraz veľkej korporácie, ktorá ohrozuje postavenie člena orgánu. Menovanie do funkcie sa často javí ako hrozba straty pracovnoprávných benefitov, ktoré doteraz zamestnanec mal, alebo na ktoré by potenciálne ako zamestnanec mal. Člen orgánu je navyše v situácii, keď o jeho osude – bez akýchkoľvek majetkových záruk či výpovedných dôb – rozhodujú spoločníci ako kapitáloví investori.

Moderné korporáčne právo je definované najmä cez tzv. agency problém – problém zastúpenia ekonomických vlastníkov spoločnosti (spoločníkov) riadiacimi orgánmi spoločnosti. Jedným z jeho základných východísk je potreba ochrany spoločníkov a spoločnosti samotnej pred orgánmi spoločnosti. V skutočnosti sa totiž ani spoločnosť a už vonkoncom nie spoločníci ako jej ekonomickí vlastníci nedokážu pred členmi štatutárnych orgánov reálne a efektívne brániť. Sú to práve členovia štatutárnych (riadiacich) orgánov, ktorí držia opraty spoločnosti a rozhodujú, čo sa má udiat. Korporáčne právo preto vytvára mnoho mechanizmov, ktorými sa členovia orgánov podrobujú kontrole, a znášajú za svoje rozhodnutia, resp. za porušenie svojich povinností zodpovednosť voči spoločnosti, jej spoločníkom a veriteľom. Zodpovednosť je pritom neobmedzená a pomerne prísna. Preto je korporáčna perspektíva skôr zameraná na ochranu spoločnosti, spoločníkov a veriteľov pred neuváženými krokmi členov orgánov, pred porušením ich povinností.

Je symptomatické, že slovenské realie oba tieto zjednodušené pohľady vylučujú. Bez pocitu potreby preukazovať skutočnosť sa zdá, že veľká väčšina obchodných spoločností pôsobiacich na Slovensku sú spoločnosti s ručením obmedzeným s jedným alebo niekoľko málo spoločníkmi. Konateľom je spravidla aj sám spoločník. V týchto prípadoch tu niet ani tej zlej obchodnej veľkorporácie, ktorá zdiera členov svojich orgánov, ale niet tu ani spoločníka, ktorý by si

<sup>2</sup> V tomto príspevku vychádzajme zo striktného významu slova súbeh – existencie dvoch rôznych právnych režimov naviazaných na rovnakú skutkovú podstatu, resp. rovnaký skutkový stav. Teda predpokladajme, že vždy ide o takú činnosť, ktorá by bola obchodným vedením spoločnosti (riadením právnickej osoby súkromného práva).

nevedel obhájiť svoje práva. Nie je to prvýkrát, keď sa realita nevydarí právu. Napriek tomu mnohé z pozícií zástancov pracovného práva a korporáčného práva sú prirodzene skresľované týmto predporozumením.

Prevládajúci názor pracovnoprávnej (a neprekvapí, že aj korporáčnej) doktríny aj praxe je vlastne mimoriadne ústretový k obchodnému právu. Všeobecne sa totiž akceptuje, že ani prípadne uzatvorená (hoci nepovolená) pracovná zmluva na výkon funkcie člena štatutárneho orgánu nemôže vylúčiť či obmedziť jeho obchodnoprávnu zodpovednosť či možnosť okamžitého ukončenia výkonu funkcie. A hoci niet jednoty v tom, aký druh činnosti je presne ten, ktorého výkon sa v režime závislej práce neprípúšťa,<sup>3</sup> pracovné právo fakticky vyprázdňuje regulačný priestor, keď úpravu právnych vzťahov medzi spoločnosťou a členom štatutárneho orgánu pri obchodnom vedení prenecháva obchodnému právu. Ako pravidelne uvádza jubilantka, vychádza totiž z úvahy oddeleného posúdenia právnych vzťahov (bud' – alebo). Nemá byť možné, aby sa na niektorých zamestnancov uplatnil celý režim zákonníka práce a na iných len jeho časť, lebo iná časť by sa mala spravovať Obchodným zákonníkom či iným predpisom.<sup>4</sup> Vo vzťahu k iným právnym odvetviam a iným typom právnických osôb súkromného práva takýto ústup ešte nie je úplne artikulovaný. A tak ešte s istotou nepoznáme stanovisko pracovného práva, či sa téza o nemožnosti pracovnoprávneho výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu aplikuje aj v prípade všetkých iných právnických osôb súkromného či verejného práva. Na Slovensku navyše absentuje všeobecná úprava právnických osôb súkromného práva, čo sťažuje formuláciu všeobecnejších úvah o právnom režime výkonu funkcie členov štatutárnych orgánov. Mali by sme sa vyhnúť prirodzenej tendencii zovšeobecňovať najčastejšie, resp. najvýpuklejšie prípady – členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností. To nie je nevyhnutne najlepší postup, keď prípadná výnimka sa môže zmeniť na pravidlo. Sústreďme sa preto skôr na detaily.

### **Potreba interdisciplinárneho prístupu k problému súbehu**

Jubilantka veľmi presvedčivo uvádza, že pri posudzovaní statusu konateľa ako zamestnanca treba vždy prihliadať k okolnostiam konkrétneho prípadu, pričom

<sup>3</sup> Môže vykonávať funkciu generálneho riaditeľa, výkonného či finančného riaditeľa v režime závislej práce popri (obchodnoprávnom) výkone funkcie člena štatutárneho orgánu?

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018, s. 127.



otázku danosti pracovnoprávneho vzťahu alebo obchodno-právneho vzťahu je potrebné vyriešiť podľa kritérií ohraničujúcich závislú prácu.<sup>5</sup>

Toto východisko považujem za fundamentálne správne. Posúva *prima facie* disjunktný vzťah medzi výkonom funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovným pomerom, do omnoho farebnejšieho sveta, kde sa regulácie týchto vzťahov nevyhnutne nevyklučujú, ale pripúšťa sa ich určitý prienik. Hoci ani pracovnoprávna,<sup>6</sup> ani korporátna a ani civilistická doktrína tento prienik úplne neuchopila, vytýčená cesta je správna.

Takýto farebnejší vzťah medzi obchodnoprávnou a pracovnoprávnou úpravou ešte zvýraznila nedávna novelizácia Obchodného zákonníka. Zavedením zodpovednosti faktického orgánu (§ 66 ods. 7 Obchodného zákonníka) sa obchodnoprávny režim zodpovednosti členov štatutárnych orgánov rozšíril aj na osoby, ktoré postavenie štatutárneho orgánu nemajú. Môžu nimi byť aj zamestnanci obchodnej spoločnosti, ktorí neboli do žiadneho orgánu formálne ustanovení. Na ich zodpovednosť pri faktickom riadení spoločnosti sa pritom neaplikujú obmedzenia pracovnoprávnej úpravy, ale režim zodpovednosti obchodného kódexu,<sup>7</sup> zrejme v režime *lex specialis* voči pracovnoprávnej úprave.

Vracajúc sa k myšlienke profesorky Barancovej, nie okolnosť, že je určitá osoba členom štatutárneho orgánu, ale vlastnosti jeho právneho vzťahu (závislá práca) rozhodujú o nevyhnutnosti (alebo možnosti) podriadenia jeho vzťahu pod pracovnoprávnu reguláciu. Opačne však tiež platí, že určitá činnosť, hoci aj vykonávaná zamestnancom (spomenutý faktický výkon obchodného vedenia), môže so sebou priniesť podriadenie pracovnoprávneho vzťahu pod obchodnoprávnu reguláciu zodpovednosti.

Pri posudzovaní, či výkon funkcie je závislou prácou teda nejde len o to, čo sa robí, ale to, ako sa to robí. Preto podnikový právnik (zamestnanec), môže vykonávať presne *tú istú* činnosť, ako externý advokát („čo“ sa robí). Obaja však túto činnosť – podávanie právnych stanovísk či „chodenie na súd“ robia inak („ako“ sa to robí). Nie je to druh pracovnej činnosti, ale spôsob jej vykonávania a rozloženie rizika a práv a povinností, ktoré ich právne režimy rozlišujú. Preto môže byť

<sup>5</sup> Tamže, s. 130.

<sup>6</sup> Ak si odmyslíme dobre známe prípady judikatúry Súdneho dvora EÚ, ktoré sa však týkajú aplikácie určitých pracovnoprávných pravidiel na členov štatutárneho orgánu.

<sup>7</sup> Pozri podrobnejšie príspevok autora Faktický orgán obchodnej spoločnosti a jeho zodpovednosť podľa § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka. In *Bulletin slovenskej advokácie*, 7-8 (2018), s. 13-20.

mätúce, ak sa zjednodušuje, že výkon činnosti člena štatutárneho orgánu právnickej osoby nie je možné vykonávať v režime pracovnej zmluvy.

Správnejšie by teda mala otázka znieť, či to, čo konkrétny člen štatutárneho alebo iného orgánu robí (má robiť) sa vykonáva (má vykonávať) ako závislá práca. Ak nie, tak samozrejme o pracovný pomer nepôjde.

Môže sa však konateľ v spoločnosti v zmluve o výkone funkcie zaviazat', že bude na pracovisku od ôsmej do druhej? Môže sa spoločnosť zaviazat', že mu bude preplácaná aj dovolenka v rozsahu troch týždňov? Môže byť na základe zmluvy sankcionovaný znížením odmeny za neoprávnené neodpracované dni? Prečo by takáto úprava mala byť neplatnou? Môže sa takto dohodnúť predseda spoločenstva vlastníkov bytov alebo družstva? Má rektor univerzity povinnosť chodiť do práce v ustanovenú pracovnú dobu?

Ako sa vyslovuje jubilantka, jednotnú odpoveď na všetky situácie a na všetky právnické osoby nie je asi možné nájsť a posúdenie skutočne závisí od konkrétností. Z toho by mohlo vyplývať, že niektorí členovia štatutárneho orgánu by potenciálne aj mohli vykonávať svoju činnosť ako závislú prácu, resp. byť považovaní za zamestnancov. Ako však máme zistiť, kedy ide o prípustný výkon závislej práce a kedy už nie? Úlohy právnych odvetví sa tu rozdeľujú.

Úlohou pracovného práva je artikulovať predpoklady, za splnenia ktorých je výkon určitej činnosti závislou prácou. Potom by sa na takto realizovanú činnosť mali aplikovať pravidlá pracovného práva, ibaže by existovala špeciálna úprava (typicky už spomenutá zodpovednosť faktických orgánov). Jubilantka tomuto venovala veľkú časť svojich publikačných výstupov a jednotlivé kritériá závislej práce podrobne rozvíja aj s ohľadom na technologické zmeny.

Avšak posúdenie, či v určitom vzťahu sú kritériá vyžadované pracovným právom splnené, si žiada názor aj z priestoru mimo pracovného práva. Rozsah práv a povinností člena orgánu v konkrétnej právnej forme právnickej osoby vysvetľuje dané právne odvetvie (občianske právo pre občianske združenia či nadácie, obchodné právo pre členov orgánov obchodných spoločností a družstiev). Bez znalostí obchodného práva, či práva občianskeho tak nedokážeme finálne odpovedať na otázku kladenú právom pracovným. Avšak bez znalosti pracovného práva si túto otázku ani nedokážeme správne položiť. Interdisciplinárny prístup k problematike je preto nevyhnutnosťou.

Z pracovnoprávneho hľadiska sa podľa jubilantky javí dôležitým, či má spoločnosť pokynové právo voči členovi jej orgánu.<sup>8</sup> Závislú prácu totiž charaktéri-

<sup>8</sup> BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018,

zuje možnosť zamestnávateľa dávať pokyny zamestnancovi, týkajúce sa správania sa zamestnanca, jeho pracovného času a pracovného miesta.<sup>9</sup> Z hľadiska obchodného práva však otázka pokynov nie je triviálna.

### **Viazanosť člena orgánu pokynmi spoločnosti a možnosť spoločnosti dávať pokyny členovi orgánu**

Problém doktrinálneho uchopenia problému pokynov v práve obchodných spoločností je ukrytý v nemožnosti uvažovať v rovnakých kategóriách v pracovnom a v obchodnom práve.

Na rozdiel od pracovného práva, ktoré vychádza z povinnosti pracovnej disciplíny zamestnanca, a jeho povinnosti plniť pokyny zamestnávateľa, tak právo obchodných spoločností vychádza z povinnosti člena orgánu konať s náležitou starostlivosťou (profesionalitou) a lojálne. Samozrejme, existuje orgán, ktorý môže člena orgánu odvolať (a to aj v prípade, ak by všetky pokyny spoločníkov splnil), ale niet orgánu, ktorý by mu dennodenne dával pokyny, čo a ako robiť a organizoval jeho prácu. Sám člen štatutárneho orgánu je ten, kto má konať, a najmä rozhodovať o tom, čo a ako sa má robiť. Táto dvojjednosť a oprávnenie sám si vytvárať pracovné úlohy je zásadným kritériom vylučujúcim možnosť závislého vzťahu zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi. Nie je však vylúčené, že by obchodná spoločnosť, či iná právnická osoba mala „pokynové právo“ voči svojmu členovi orgánu na základe dohody, ktorú by medzi sebou uzatvorili.

Nezáväznosť pokynov do obchodného vedenia nie je žiadnou korporátnou samozrejmosťou platnou pre všetky korporáčne formy (pre všetky právnické osoby súkromného práva). Napríklad, dnes všeobecne uznávaný princíp akciového práva „*Weisungsfreiheit*“ – teda absencia možnosti valného zhromaždenia akciovej spoločnosti dávať pokyny predstavenstvu spoločnosti bola zavedená akciovým zákonom z roku 1937 ako prejav „vodcovského princípu“ („*Führerprinzip*“). Legenda vraví, že vodcom nemeckého priemyslu nemali ich akcionári čo diktovať, čo majú robiť. Každý z nich mal byť vo svojom podniku malý vodca. Ešte dnes sa v nemeckom práve princíp slobody od pokynov plne neuznáva v spoločnostiach s ručením obmedzeným, ktorých konatelia sú naopak pokynmi viazaní.

---

s. 126 vo vzťahu k judikatúre SDEÚ vzťahujúcu sa na určitú časť harmonizovanej oblasti pracovného práva.

<sup>9</sup> Tamže, s. 35.

Na rozdiel od českej teórie sa v slovenskej korporáčnej doktríne nerozšírilo rozlišovanie na záväzné a nezáväzné pokyny do obchodného vedenia. České právo však obsahovalo osobitnú reguláciu pokynov, na rozdiel od slovenského. Niektoré domáce publikované názory sa klonia k nezáväznosti pokynov.<sup>10</sup> Na rozdiel od českého *ex ante* prístupu k rozlišovaniu pokynov na záväzné a nezáväzné sa na Slovensku preferuje prístup *ex post* – skúmajú sa následky toho, ak člen štatutárneho orgánu konal v rozpore s uznesením valného zhromaždenia a spôsobil tým škodu. Doktrínálne riešenia týchto prípadov sa striktnie pridržiavajú znenia § 135a ods. 3 OBZ a § 194 ods. 7 OBZ.<sup>11</sup> Prípady, keď by profesionálne korektné neuposlušnosť uznesenia valného zhromaždenia škodu nespôsobilo, alebo kedy škoda práve vznikla vykonávaním uznesenia valného zhromaždenia, ktoré nemal člen orgánu s ohľadom na svoje povinnosti splniť, nebývajú tematizované. Asi najkomplikovanejšia situácia nastáva, ak by uznesenie valného zhromaždenia bolo podnikateľsky správne, ale člen štatutárneho orgánu ho odmietol vykonať – s odvolaním sa na jeho požadovanú profesionalitu, ktorá by bola v tomto prípade splnená (z informácii, ktoré mal, nemohol člen štatutárneho orgánu tušiť, že sa spoločníci rozhodli správne) a tak by – hoci i profesionálnym – konaním škodu spoločnosti spôsobil.

Problém viazanosti pokynmi v práve obchodných spoločností má viacero rovín.

V prvom rade ide o problém kompetenčný. Valné zhromaždenie kapitálových spoločností si môže atrahovať na seba aj oprávnenie týkajúce sa riadenia spoločnosti a obchodného vedenia (§ 125 ods. 3 OBZ a § 187 ods. 1 písm. k) OBZ), nemalo by však úplne vyprázdniť oprávnenia členov riadiacich orgánov a samo rozhodovať o celom obchodnom vedení, keďže by tým zasiahlo do kogentne sta-

<sup>10</sup> Pozri aj s komparatívnym prehľadom DURAČINSKÁ, J. Povinnosť lojality člena štatutárneho orgánu verus jeho povinnosť riadiť sa pokynmi. In HURYCHOVÁ, K., BORSÍK, D. (eds.) *Corporate governance*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 137-144, DURAČINSKÁ J. Povinnosť člena štatutárneho orgánu riadiť sa pokynmi iného orgánu a dopad na jeho zodpovednosť In: VRBA, M. (ed.). *Odpovednosť a ručení v právu obchodných spoločností*. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2013. Pozri aj s historickým kontextom právnej úpravy a s otvoreným záverom MAŠUROVÁ, A. In BACHNER, T., DORALT, P., WINNER, M, *schutz der Minderheitsaktionäre in Mittel- und Osteuropa*. Wien : Nomos, 2010, s. 594/595.

<sup>11</sup> Podľa uvedených ustanovení člen štatutárneho orgánu nezodpovedá za škodu, ak plnil uznesenia valného zhromaždenia (s ustanovenými výnimkami). Aj tu sa však žiada dodať, že ak konateľ neinformoval na valnom zhromaždení o tom, že sa chystajú schváliť nevhodné uznesenie, tak nekonal starostlivo a zodpovedá za škodu. Jeho povinnosť profesionality sa predšúva z nemožnosti jeho výkonu k povinnosti informovať.

novej štruktúry orgánov spoločnosti.<sup>12</sup> Nie je však vylúčené – a *stricto sensu* ani protiprávne – aby valné zhromaždenie – minimálne v s.r.o. – prijímalo určité rozhodnutia obchodného vedenia. Tomu zodpovedá aj súhra dikcií v rámci práva spoločnosti s ručením obmedzeným § 125 ods. 3 OBZ a § 134 OBZ, predpokladajúceho, že ide o rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré *patri* do pôsobnosti konateľov. Je teda možné aj rozhodnutie o obchodnom vedení, ktoré do pôsobnosti konateľov nepatrí – napríklad preto, lebo si ho atrahovalo valné zhromaždenie. Podobne, aj keď menej jasné aj v akciovej spoločnosti (§ 191 ods. 1 OBZ umožňuje, že o určitej časti riadenia činnosti rozhodne valné zhromaždenie – na základe oprávnenia v stanovách). V tomto zmysle by mohlo valné zhromaždenie aj dať členovi orgánu pokyn, ako má konať – samo rozhodlo vo veci obchodného vedenia. Otázne sú následky tohto rozhodnutia. Nepochybne by spoločníci mohli byť v tom dôsledku faktickými riaditeľmi. Myslíme si ale tiež, že spoločníci môžu legitímne očakávať, že členovia štatutárneho orgánu realizujú ich vôľu – hoci si sami členovia orgánu profesionálne myslia opak. Ak spoločník trvá na určitom rozhodnutí, atrahoval si *ad hoc* obchodné vedenie a vôľa spoločnosti je vytvorená (v akciovej spoločnosti za podmienky, že ide o otázku, o ktorej podľa stanov môže rozhodovať valné zhromaždenie). Štatutárny orgán by ju mal realizovať a svoje výhrady má smerovať spoločníkovi (informovať o nevhodnosti tohto rozhodnutia), tieto pochybnosti by však nemali odôvodňovať vylúčenie zodpovednosti člena orgánu za nevykonanie pokynu, ak by sa ukázalo, že sa týmto nevykonaním spôsobila škoda spoločnosti.

Limitom takéhoto presunu pôsobnosti je základné korporáčne rozdelenie funkcií orgánov (valné zhromaždenie nesmie prevziať funkciu orgánu riadiaceho spoločenstva a naopak, členovia štatutárneho orgánu nesmú rozhodovať o základných otázkach fungovania spoločnosti), ale aj všeobecnosť jeho vymedzenia v korporáčnych dokumentoch (v a.s. musí ísť o prípad predpokladaný stanovami – hoci aj *ad hoc* preloženými, v s.r.o. môže ísť aj o rýdze *ad hoc* rozhodnutie o atrahovaní si pôsobnosti), ako aj povinnou profesionalitou a lojalitou členov orgánov spoločnosti.

<sup>12</sup> Zásadne proti možnosti valného zhromaždenia a.s. atrahovať právomoc na obchodné vedenie ŽITŇANSKÁ, L. Interpretácia pojmu odbornej starostlivosti člena orgánu z hľadiska obchodno-právnej úpravy. In *Podnikateľ a právo*, 11/2002, s. 7. Naopak, v prospech pripustenia atrahovania obchodného vedenia valným zhromaždením PATAKYOVÁ, M. Právne postavenie členov orgánov kapitálových spoločností ako špičkových manažérov v právnom poriadku po novele Obchodného zákonníka. In *Podnikateľ a právo*, 12/2002, s. 5. Ďakujem Angelike Mašurovej za pripomenutie tejto diskusie.

Samozrejme, úlohy dozorných orgánov vylučujú väčšinu zásahov do ich kontrolných oprávnení ako aj rozhodovanie valného zhromaždenia v rozsahu ich právomocí.

Záver o záväznosti pokynov daných členom orgánov by *prima facie* mohlo podporovať to, že eventuálne aplikovateľná právna úprava mandátnej zmluvy pozná povinnosť mandátára sledovať pokyny mandanta (§ 567 ods. 2 OBZ), táto úprava však nie je aplikovateľná bez výhrad, ale len ako dôsledok kompetenčného prerozdelenia úloh medzi členom orgánu a valným zhromaždením.<sup>13</sup> Doslovné nasledovanie a pripustenie plošnej povinnosti sledovať pokyny valného zhromaždenia by však bolo v rozpore s východiskami korporáčného práva – najmä s povinnosťou člena orgánu postupovať s odbornou starostlivosťou (ak by plošne zbavovala člena orgánu jeho zodpovednosti), s funkciou dozorných orgánov, či s rozdelením zásadných kompetencií. Ide však o výsledok, ktorý nie je odvodený z určitej konkrétnej právnej normy, ale zo zásad korporáčného práva (najmä zodpovednosti za škodu orgánov) a preto predstavuje flexibilný koncept, a nie výsledok aplikácie konkrétneho zákonného pravidla s binárnym výsledkom (povolené / zakázané).

Ani prípadne pripustený rozsah pokynového práva by však nemal napĺňať kritérium závislosti pre výkon závislej práce. V podstate totiž nejde o pokyn, ale o kompetenčné rozdelenie rozhodovania o obchodnom vedení spoločnosti. Valné zhromaždenie napríklad nemá *ex lege* oprávnenie organizovať pracovný čas členovi orgánu, či rozhodovať o tom, ako má vykonávať svoju činnosť. Môže si *ad hoc* atrahovať časť jeho právomoci, ale nemôže mu zasahovať do *výkonu jeho právomoci*.

Odpoveď je teda pomerne zložitá a závislá od vnímania korporáčného práva. To platí aj pre ostatné odvetvia. Bez znalosti všeobecnej teórie právnických osôb nie je možné povedať, či je člen orgánu občianskeho združenia povinný riadiť sa pokynmi združenia – členskej schôdze. Podobná odpoveď môže vyplývať aj z inštitucionálnych predpisov univerzity. Ak – zákonom prípustné – povinnosti rektora spĺňajú definíciu závislej práce, tak by mal byť zamestnancom, hoci je štatutárnym orgánom.

Snažili sme sa naznačiť, že jednoduchá a všeobsiahla odpoveď na zložitú otázku súbehu v slovenskom súkromnom práve neexistuje, a ak niekedy je for-

---

<sup>13</sup> Že je toto nebezpečné sme s kolegami poukázali v nedávnom príspevku: Zmluva o výkone funkcie a odborná starostlivosť orgánov obchodných spoločností podľa návrhu novelizácie Obchodného zákonníka. In: *Súkromné právo*, 1/2019, s. 16.

mulovaná (člen orgánu právnickej osoby – nemôže byť závislá práca), tak sa zdá skôr nesprávnou. Preto neplatí, že by člen štatutárneho orgánu akejkoľvek právnickej osoby súkromného práva nemohol nikdy vykonávať svoju prácu v režime pracovného práva. Platí však iné, ak je výkon práce člena orgánu závislou prácou, tak ide o pracovnoprávny vzťah. Ako sme uviedli, to ešte ale neznamená, že sa na tento vzťah sa neuplatní žiadny *lex specialis* (zodpovednosť faktických orgánov). Podobne aj opačne, európska judikatúra nás naučila, že hoci je vzťah obchodnej spoločnosti s členom štatutárneho orgánu primárne korporačný a obligaçný, môže sa na niektoré aspekty aplikovať aj pracovnoprávna úprava ako *lex specialis*.

Problém perspektív je zjavný, jubilantke sa však žiada aplaudovať, že sa snaží tieto perspektívy preklenúť.

### **Problém spočívajúceho (uspaného) právneho vzťahu, resp. prekážok v práci**

V nedávnej dobe jubilantka tematizovala ešte jeden súvisiaci problém, ak zamestnanec sa stane členom orgánu, pričom nemení zásadne faktický predmet svojej činnosti (napríklad generálny riaditeľ). Autor si dovoľí namýšľať, že jubilantka, hoci naň v daných pasážach neodkazuje, kriticky nadväzuje na ním postulované argumenty či uvedené príklady,<sup>14</sup> pričom autor navrhoval, aby sa v týchto prípadoch vychádzalo – pri výklade právneho úkonu – z vôle strán prijatím funkcie zároveň aj ukončiť doterajší pracovný vzťah, ibaže si strany dohodli iné usporiadanie ich vzájomného vzťahu.

Jubilantka s týmto návrhom nesúhlasí a navrhuje dve riešenia. Častým je podľa nej dohoda o spočívaní pracovného pomeru bez výkonu práce a odmeňovania, ktorý sa automaticky oživuje v prípade skončenia výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu. V prípade, ak sa strany nedohodnú, uvádza jubilantka, že pracovný pomer trvá naďalej, a konateľ má nárok náhradu mzdy, pričom túto situáciu je možné kvalifikovať ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa.<sup>15</sup> Keďže nie je bližšie určené, ktorá zo skutkových podstát prekážok v práci na strane zamestnávateľa, domnievame sa, že naplnená má byť zbytková klauzula – iné

<sup>14</sup> Príspevok autora Súbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru zamestnanca – revolúcia na obzore? In *Súkromné právo*, 2/2017, s. 6.

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.* Bratislava : Sprint 2, 2018, s. 133.

prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP. Jej názory sú aj tu veľmi dôležitým impulzom do diskusie.

Jubilantka tak navrhuje, aby sa buď strany dohodli na spočívaní právneho vzťahu, alebo v prípade, ak sa nedohodnú, šlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Spočívanie právneho vzťahu nie je síce úplne známym pojmom, a tiež nie je jasné, aký je režim tohto spočívajúceho či uspatého právneho vzťahu. Autor si však myslí, že tak, ako je možné ukončiť a podmienenčne odložiť vznik nového vzťahu, tak je možné aj dohodnúť si, že právny vzťah spočíva. Malo by ísť o zákonom síce nepredvídaný, ale možný právny režim. Nie je však úplne zrejmé, aké práva a povinnosti by počas tohto režimu strany mali mať (podobne, ako počas prekážok pri práci).

Napríklad, predstavme si situáciu, keď sa doterajší výkonný riaditeľ (v danej spoločnosti fakticky najsilnejší člen riadenia) stal konateľom. Perspektívou pani profesorky vnímané, strany sa buď dohodli na spočívaní pracovnej zmluvy počas výkonu funkcie, alebo by sa nedohodli vôbec o osude doterajšej pracovnej zmluvy. Následne by takýto člen orgánu spreneveril prostriedky spoločnosti, čím by porušil povinnosti člena orgánu. Otázka znie, či môže mať porušenie povinnosti z korporáčného postavenia, ktoré by znamenalo aj porušenie povinností v pracovnom vzťahu (ak by trval), dôsledky aj na pracovný vzťah, ktorý spočíva? Alebo v rámci ktorého zamestnanec nevykonáva prácu z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnávateľa – môže byť niekto, kto slovami § 142 ods. 3 ZP „nemôže vykonávať prácu“ byť potrestaný sankciou za to, že pri tejto práci porušil pracovnú disciplínu? Podľa názoru autora by mala byť odpoveď pozitívna,<sup>16</sup> a to v oboch prípadoch.<sup>17</sup> Pracovnoprávnu odpoveď ale určite dajú povolanejší.

Podobne zaujímavé otázky vznikajú v prípade, ak by sa mal uplatniť režim prekážok v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy, osobitne z hľadiska korporáčného práva. Korporačne – členovi štatutárneho orgánu vzniká menovaním povinnosť riadneho zabezpečenia právnych vzťahov aj do vnútra – teda aj sám sebe. Ak nezabezpečí, aby nebol odmeňovaný za prácu, ktorú v skutočnosti nevykonáva, stane sa korporáčne zodpovedným. Rovnako sa stáva korporáčne zodpovedným za škodu, ak si necháva vyplatiť plnenia, ktoré mu neschválilo val-

<sup>16</sup> Pozri aj uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 391/2016 z 15. 6. 2016, ktorý pripúšťa, aby okolnosti relevantné pre jednu z rovní vzťahu (korporáčnú alebo pracovnoprávnu) mali dopad aj na druhú rovnu.

<sup>17</sup> Pochopiteľne, v prípade nasledovania názoru autora o prezumpcii dohody o skončení pracovného pomeru by táto situácia vznikla len v prípade, ak by sa dotknuté strany dohodli na inom režime – napríklad dohode o spočívaní pracovného pomeru.



né zhromaždenie. Preto, plnenia, na ktoré by podľa pracovného práva mal mať nárok, by od neho mala korporácia vymáhať ako škodu spôsobenú jeho činnosťou (resp. pasivitou).

### **Záver**

Veľkú časť nedávnej publikačnej aktivity jubilatky je venovaná problému súbehu pracovnoprávneho a korporačného vzťahu medzi obchodnou spoločnosťou a členom jej (štatutárneho) orgánu. Prináša veľmi podnetné impulzy do diskusie a konzistentnú pracovnoprávnu perspektívu. Pripúšťa pritom potrebu skúmania, či činnosť člena orgánu splňa predpoklady závislej práce.

V príspevku sa autor snažil nadviazať na práce profesorky Barancovej a ponúknuť obchodnoprávny názor na otázku položenú pracovným právom. Snažil sa priblížiť oprávnenie obchodnej spoločnosti (prostredníctvom jej valného zhromaždenia) podávať pokyny členovi orgánov. Snažil sa pritom poukázať na skutočnosť, že ide o komplikovaný a doteraz neujasnený problém, na rozdiel od iných jurisdikcií, ktorých závery sú tak len obmedzene prenositeľné do slovenského prostredia. Vo vzťahu k iným právnickým osobám navyše dodáva, že hľadiska korporačného právnika nemusí zodpovedať názoru všeobecného civilistu.

# PSEUDO-ODBOROVÁ ORGANIZACE\* A OBRANA PROTI NÍ

Martin Štefko \*\*

Z právní úpravy, judikatury a odborné literatury vyplývá, že standardně se odborové organizace identifikují za pomoci kombinace materiálního a formálního znaku. Skutečná odborová organizace je proto především aktivní, vystupuje k ochraně práv zaměstnanců, nepřefakturovává svou činnost zaměstnavateli, vznikla jako spolek – odborová organizace, podle stanov působí u zaměstnavatele a vede se zaměstnavatelem konstruktivní kolektivní vyjednávání.

## 1. Úvod

Paní profesorka Barancová se ve svém rozsáhlém díle obsahujícím téměř 50 monografií a půl tisíce vědeckých studií a článků věnovala pracovnímu právu a právu sociálního zabezpečení v celém jeho rozsahu. Přesto je možno z jejího díla vyzdvihnout některé jeho části, které zůstávají důležité i pro dnešní dobu v České republice. Pro aktuální problémy kolektivního práva se stěžejním stal komentář oslavenkyně k čl. 10 základních zásad slovenského Zákonníku práce a k § 229 a násl. slovenského zákoníku práce.<sup>1</sup> Na tyto práce oslavenkyně volně navazuje též tento článek.

Odborové organizace mají nepochybně své nezastupitelné místo ve vytváření a udržování křehkého sociálního smíru v České republice, a to na úrovni jednotlivých obchodních závodů, i ve veřejné a státní správě. Odborové organizace se staly po roce 1989 tradiční součástí hospodářské demokracie, které dodávají sociální kontext. Sdružené do odborových svazů se zapojily též do legislativních prací a spoluurčují podobu českého psaného práva.

\* Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. Q03.

\*\* doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta University Karlovy v Praze, advokát v Kocián Šolc Balaščík advokátní kancelář, s.r.o., Česká republika

<sup>1</sup> BARANCOVÁ a kol.: *Zákonník práce, Komentář*, C. H. Beck, Bratislava 2017, str. 84 a násl. 1270 a násl.

Nic však netrvá věčně a zejména kolektivní pracovní právo je v recentní době opět více obohacováno maligními novotvary. Stále častěji se vyskytují výjimky z tradičního konceptu odborové práce. Podíváme-li se do historie 19. a poté i 20 století nejedná se z hlediska lidského jednání o nic nového. Výjimečná je z hlediska posledních dvou století pouze míra (zne)užitelnosti technického pokroku k provádění pseudo-odborové činnosti. Objevující se pseudo-odborové organizace opětovně dokazují, že odborová organizace může sloužit též jako efektivní nástroj průmyslové špionáže či dokonce nástroj určeným přímo k ničení sociálního smíru u konkurence. Třetím bohužel společensky neméně negativním úkazem je opětovný výskyt spojení odborové práce s prosazováním partikulárních stranických/politických zájmů.

Cílem tohoto článku je shrnout dosavadní poznatky týkající se smyslu a účelu odborové organizace (oddíl první), identifikovat znaky skutečné odborové organizace (oddíl druhý), pokusit se odhalit znaky fingovaných odborových organizací (oddíl třetí) a naznačit obranu proti fingované odborové organizaci (oddíl čtvrtý).

## 2. Odborová organizace

Odborová organizace byly vždy považovány za korporace, sdružení či syndikáty.<sup>2</sup> Vrátime-li se více do teorie (a historie), pak pojem odborové organizace byl vždy poněkud nejasný.<sup>3</sup> Souvisí to jednak s jeho živelným vývojem v 19. století, jednak se státní represí, k jejímuž postupnému uvolnění dochází v českých zemích teprve po roce 1867.<sup>4</sup> Identifikující pro tato společenstva byl především materiální prvek, řečeno dnešní pracovníprávní terminologií: sdružování za účelem vzájemného posílení sociální bezpečnosti.

<sup>2</sup> ENGLIŠ, K.: *Soustava národního hospodářství*, sv. 2, Praha: Nakladatelství Melantrich, a.s.: 1938, str. 545 a násl.

<sup>3</sup> K platnému vymezení odborové organizace především J. Pichrt v komentáři k ust. § 286 In: BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1112.

<sup>4</sup> Viz např. MALÝ, K. *Policejní a soudní perzekuce dělnické třídy v druhé polovině 19. století v Čechách*. 1. vyd. Praha: Academia, 1967. 282 s.

## 2.1. Pojem

Podstatou odborového hnutí bylo a je sdružení fyzických osob k ochra- ně hospodářských a sociálních zájmů. Tedy jejich formulování, prosazování, obhajování a podporování zájmů členů při utváření a stanovení pracovních, sociálních nebo hospodářských podmínek.<sup>5</sup> Z právního hlediska lze zmínit, že před rekodifikací soukromého práva soudy odborovou organizací rozumě- ly občanské sdružení nebo jeho organizační jednotku,<sup>6</sup> jejichž úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjedná- vání.<sup>7</sup>

S rekodifikací soukromého práva došlo též na nové legislativní uchopení poj- mu odborová organizace. Odborové organizace jsou ust. § 3025 obč. zák. kla- sifikovány jako právnická osoba – spolek, s účelově volnějším režimem.<sup>8</sup> Takto výslovně to stanoví též konsolidovaná důvodová zpráva.<sup>9</sup> Dlužno ovšem dodat, že kodifikační komise odborovou organizaci považovala prostě za spolek, kvalifi- kaci za spolek *sui generis* si vynutily odborové centrály.

Protože Česká republika ctí své mezinárodní závazky, zejména úmluvy Me- zinárodní organizace práce, bylo do občanského zákoníku zařazeno ust. § 3025, z něhož vyplývá, že ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochra- nu práva svobodně se sdružovat. Jako důvod speciálního režimu je v důvodové

<sup>5</sup> Usnesení Krajského soudu Praha č. j. 30 Co 116/2003-06-16 In Bulletin Advokacie 2003, č. 10, str. 60. Dále též čl. 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

<sup>6</sup> Organizační jednotky oprávněné jednat svým jménem oznamují ministerstvu název, sídlo, datum jejich vzniku a zániku, jakož i název sdružení, podle jehož stanov byly zřízeny. Tyto údaje jsou povinný oznámit ministerstvu do 15 dnů ode dne, kdy k jejich vzniku nebo zániku došlo. K oprávnění základní organizace vystoupit z odborového svazu srov. rozsudek Nejvyššího soud sp. zn. 28 Cdo 1730/2010.

<sup>7</sup> I když je sdružení evidováno na Ministerstvu vnitra jako odborové, automaticky to neznamená, že se skutečně jedná o odborové sdružení. Pokud je činnost sdružení odlišná, jedná se o pouhé občanské sdružení. Usnesení Krajského soudu v Praze č.j. 30 Co 116/2003-06-16.

<sup>8</sup> Srov. K tomu konsolidovaná důvodová zpráva k NOZ, s. 589, z literatury pak např. VÁCHA, J. Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku. *Pracovní právo*. 2013, s. 2 dostupné též <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/010.html> (cit. 13. 2. 2019); dále komentář T. Dvořáka In ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský záko- ník. Komentář, svazek VI*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 1332.

<sup>9</sup> Konsolidovaná důvodová zpráva k NOZ, s. 589.

zprávě uváděna výslovně Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.)<sup>10</sup>

Odborná literatura po 1. 1. 2014 při označení základní odborové organizace tenduje k označení spolek,<sup>11</sup> někdy též spolek sui generis.<sup>12</sup> Další autoři toto označení zcela odmítají a trvají na svébytném pojmu odborová organizace.<sup>13</sup> Metodika Českomoravské konfederace odborových svazů, kterou můžeme vzít jako příklad názoru odborových organizací, výslovně pojmovou klasifikaci základních odborových organizací neprovádí,<sup>14</sup> na druhou stranu tato odborová centrála svůj názor opakovaně jednoznačně vyjádřila v jiných dokumentech tak, že se jedná o „právní osobu sui generis“.<sup>15</sup> Některé svazy se raději ve svých vyjádřeních drží též s odkazem na čl. 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod již zažitého pojmu občanské sdružení.<sup>16</sup>

<sup>10</sup> Konsolidovaná důvodová zpráva k NOZ, s. 589.

<sup>11</sup> RONOVSÁ, K. In: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2307. Dále KOSTADINOVÁ, I. *Odborová organizace jakožto občanské sdružení alias spolek po rekodifikaci soukromého práva v České republice*, dostupný z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/011.html> (cit. 15. 5. 2018).

<sup>12</sup> Srov. komentář T. Dvořáka In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol., *Občanský zákoník. Komentář, svazek VI*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 1383, dále VÁCHA, J. *Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku. Pracovní právo*. 2013, s. 2 dostupné též z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/010.html> (cit. 13. 9. 2018).

<sup>13</sup> STRÁNSKÝ, J., SAMEK, V., HORECKÝ, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, 2014, s. 67, srov. však další argumenty J. Pichrta v komentáři k ust. § 286 In: BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1113.

<sup>14</sup> K tomu s. 4 dokumentu dostupného z:

[http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQ-FjAA&url=http%3A%2F%2Fvos.cmkos.cz%2Ffile\\_download%2F1213971989%2FMethodika%2B%25C4%258CMKOS%2Bk%2Bnov%25C3%25A9%2B%25C3%25BAprav%25C4%259B%2Bpostaven%25C3%25AD%2C%2Bpr%25C3%25A1v%2Ba%2Bpovinnost%25C3%25AD%2Bodbo.doc&ei=3WHaVNmBPILxUuenhLAO&usq=AFQjCNF-2AnD6\\_HrKrt4u4LXwUg6fVnjXA&bvm=bv.85464276,d.d24](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQ-FjAA&url=http%3A%2F%2Fvos.cmkos.cz%2Ffile_download%2F1213971989%2FMethodika%2B%25C4%258CMKOS%2Bk%2Bnov%25C3%25A9%2B%25C3%25BAprav%25C4%259B%2Bpostaven%25C3%25AD%2C%2Bpr%25C3%25A1v%2Ba%2Bpovinnost%25C3%25AD%2Bodbo.doc&ei=3WHaVNmBPILxUuenhLAO&usq=AFQjCNF-2AnD6_HrKrt4u4LXwUg6fVnjXA&bvm=bv.85464276,d.d24) (Cit.: 10.2.2016)

<sup>15</sup> Např. v dokumentu nazvaném Požadavky ČMKOS na změny v oblasti nového soukromého práva (Podklad pro jednání RHSD) ze dne 14.3.2014. Dokument je dostupný z:

[http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=31&ved=0CB8QFjA-AOB4&url=http%3A%2F%2Fkzps.cz%2Fwp-content%2Fuploads%2F2014%2F09%2Fk-bodu-2-2-pozadavky-cmkos-na-zmeny-v-oblasti-noveho-soukromeho-prava-podklad-pro-rhsd.doc&ei=73fiVP2aBav-ygOax4Fw&usq=AFQjCNE9sjTv39BmbLW0l1wAcmaLYqCGWQ&sig2=TMx77tSzqipQqC0sUt\\_xQ.Cit.: 6.10.2016](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=31&ved=0CB8QFjA-AOB4&url=http%3A%2F%2Fkzps.cz%2Fwp-content%2Fuploads%2F2014%2F09%2Fk-bodu-2-2-pozadavky-cmkos-na-zmeny-v-oblasti-noveho-soukromeho-prava-podklad-pro-rhsd.doc&ei=73fiVP2aBav-ygOax4Fw&usq=AFQjCNE9sjTv39BmbLW0l1wAcmaLYqCGWQ&sig2=TMx77tSzqipQqC0sUt_xQ.Cit.: 6.10.2016)

<sup>16</sup> Za všechny např. názor Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu [http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CEEQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.osphgn.cz%2Ffile%2F74%2Fodborova-organizace-v-nove-uprave-soukromeho-prava-a-verejnem-rejstriku-pravnickyh-a-fyzickyh-osob.doc&ei=TF\\_iVPfXL-](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CEEQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.osphgn.cz%2Ffile%2F74%2Fodborova-organizace-v-nove-uprave-soukromeho-prava-a-verejnem-rejstriku-pravnickyh-a-fyzickyh-osob.doc&ei=TF_iVPfXL-)

## 2.2. Materiální znak odborové organizace

Materiální znak shrnuje v podstatě o starou myšlenku dělnické participace na řízení podniku, která byla v 19. století zastávána ovšem pouze několika socialistickými filozofy a sociálně demokratickým hnutím.<sup>17</sup> K její realizaci došlo poprvé ve Velké Británii u obecních podniků a v Rusku (zákon č. 23. 4. 1917). Po první světové válce jisté formy zaměstnanecké participace legislativně podchytilo též Rakousko, ČSR a Německo. V té nejširší podobě, jak ji známe dnes, tedy jako povinné personální informace a konzultace, kolektivní vyjednávání, zaměstnanecké rady, spolurozhodování v podnikových radách, účast v řídicích orgánech podniku a samořízení, však byla upravena teprve po druhé světové válce, a to takřka výlučně veřejnoprávními předpisy.

Odborová organizace tedy vždy ze své podstaty bojovala a bojuje za ochranu a zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Je tak význačným prvkem demokratizmu v pracovním právu, jakož i projevem zaměstnanecké a lidské solidarity. Za odborové organizace se v souladu s např. čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87<sup>18</sup> považovaly takové organizace, které měly za cíl podporovat a hájit zájmy zaměstnanců, a jejich cílem bylo a je vytváření podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů, zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem, spolurozhodování o tvorbě a rozdělování finančních prostředků a vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem.

Představené materiální pojetí je ovšem vysoce subjektivní, a proto obtížně prokazatelné. Pro zaměstnavatele jako sociálního partnera i členy předmětné odborové organizace je často velmi obtížně seznatelné, zda určité konkrétní kroky odborové organizace jsou opravdu v zájmu zaměstnanců.

Státní orgány tomuto faktu čelily v různých dobách různě. Zmínit lze např. kroky nacistické okupační moci, která centralizovala zástupce zaměstnanců do Národní odborová ústředny zaměstnanecké (NOÚZ),<sup>19</sup> kterou pak následně využívala k propagandistickým účelům. V této souvislosti lze zmínit ust. § 1 vlád-

---

cGBUdSFgtAJ&usg=AFQjCNEHjB211jd7LSA2MMWjZElsHOc-Ww&sig2=xVlw2cfNmBy-qMGM4GW48Qw&bv=85970519,d.d24 (cit. 19. 1. 2019).

<sup>17</sup> TOMĚŠ, I. Zaměstnanecká participace na řízení podniku. *Právník*. 1991, č. 5, s. 369.

<sup>18</sup> Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.)

<sup>19</sup> K tomu zejména PICHRT, J. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 146.

ního nařízení o úpravě poměrů v odborových organizacích zaměstnaneckých ze dne 14. srpna 1941, č. 347 Sb., dle kterého o tom, zda je zaměstnanecká organizace organizací odborovou, rozhodoval úřad dle své úvahy.

Tento materiální znak byl akceptován též judikaturou.<sup>20</sup> Nutno ovšem dodat, že ochranou a hájením zájmů zaměstnanců byly pověřeny v minulosti též jiné orgány<sup>21</sup> a že jednoznačné vítězství odborové organizace v tomto směru jako univerzálního zástupce zaměstnanců nebylo ani zdaleka spontánní.<sup>22</sup>

### 2.3. Formální znak

Pokud jde o úpravu formálního znaku odborové organizace v recentní historii, tedy její právní osobnosti, pak lze především poukázat na ust. § 1 zákona č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, jež na dlouho spojilo odborové organizace zřízené ve formě spolku s názvem Revolučním odborovým hnutím.<sup>23</sup>

Právní úprava odborové organizace pokročila do nové fáze zákonem č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních.<sup>24</sup> Předmětný zá-

<sup>20</sup> Usnesení Krajského soudu Praha č. j. 30 Co 116/2003-06-16 In: *Bulletin Advokacie*. 2003, č. 10, s. 60. Dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. května 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012.

<sup>21</sup> K tomu např. zákon z 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví, zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb., o závodních výborech nebo Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb. o závodních a podnikových radách.

<sup>22</sup> Spolu s nástupem detailního direktivního řízení dochází postupně k umlčování závodních a podnikových rad a k jejich nahrazování jednotnou odborovou organizací. Formálně se tak stalo zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, který zrušil dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. K tomu např. KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v tržním hospodářství*, s. 705. Dále PICHRT, J. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 354.

<sup>23</sup> Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci posléze našel posléze svoji oporu v Ústavě 9. května. K tomu srov. ust. § 25. Ústřední rada odborů byla nicméně pověřena k převzetí všech odborových svazů a spolků v českých zemích již 6. května 1945 Českou národní radou. Výnos Ministerstva vnitra č. IV-3111-19/5-45 ze dne 19. května 1945 pak označil ÚRO za právního nástupce všech odborových organizací.

<sup>24</sup> Zde se jednak „jednotná odborová organizace“ uvádí jako příklad dobrovolné organizace (v ust. § 1), jednak se Revoluční odborové hnutí prohlašuje za organizaci podle tohoto zákona (ust. § 5). Zákon č. 68/1951 Sb. upravil dobrovolné organizace jako formu dobrovolného sdružování s posláním směřujícím především k upevnění lidové demokratického zřízení a k podpoře úsilí o výstavbu socialismu. V důsledku této kvalitativní změny v právní úpravě dobrovolného sdružování bylo těžiště sdružování z oblasti spolků přeneseno do většinou celostátních masových „dobrovolných“ organizací. Tak na jedné straně rostl počet dobrovolných organizací podle zákona č. 68/1951 Sb., na druhé straně pronikavě poklesl počet spolků.

kon byl založen na povolovacím principu, což samozřejmě neuniklo pozornosti Mezinárodní organizace práce. Vzhledem k jejím námitkám, že zákon č. 68/1951 není v souladu s Úmluvou o odborové svobodě a ochraně odborového práva z r. 1948, byl tento změněn zákonem č. 74/1973 Sb. s účinností od 3. července 1973 tak, že ustanovení § 1 až 5 „se nevztahují na odborové organizace“.<sup>25</sup>

Předposlední vývojovou fází byla úprava v usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí, které bylo publikováno jako příloha zákona č. 37/1959 Sb. o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.<sup>26</sup> Dle bodu 24 usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí (ROH) byl závodní výbor prohlášen prostě za právnickou osobu.<sup>27</sup> Ústřední rada odborů mohla dále prohlásit za právnické osoby i jiné odborové orgány či účelová zařízení ROH.<sup>28</sup> Dle bodu 18 předmětného usnesení současně platilo, že stanovы odborové organizace a opatření podle nich učiněná nepodléhají schválení ani evidenci státních orgánů. K zajištění jednotného výkladu a provádění byla autorizována Ústřední rada odborů, aby vydala potřebné směrnice.<sup>29</sup>

Zákon č. 37/1959 Sb. byl zrušen čl. III bodem 1 zákona č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce s účinností k 1. 2. 1991. Novou komplexní úpravu přinesl od 1. 5. 1990 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Důvody jeho přijetí jsou pregnantně vymezeny v důvodové zprávě. Od přijetí výše zmíněného zákona č. 74/1973 Sb. nebyly vznik, působení a zánik odborových organizací nijak právně upraveny, což však vzhledem k tehdejším mocenským poměrům nevadilo, neboť stejně nové odborové organizace vznikat nemohly.<sup>30</sup> Proto bylo namísto výslovně v ust. § 2 zákona o sdružování občanů dovolit zakládat odborové organizace. Protože registrace měla být pouze deklaratorním rozhodnutím (správní orgán měl pouze zjišťovat, zda sdružení splňuje předpoklady stanovené zákonem), měl se tento režim aplikovat též na vznik odborových

<sup>25</sup> Srov. čl. I zákon č. 74/1973, sb.

<sup>26</sup> PICHRT, J. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 354.

<sup>27</sup> Judikatura označení právnická osoba specifikovala na právnickou osobu socialistického charakteru, která je současně socialistickou organizací. K tomu rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 1962, sp. zn. 6 Cz 29/62.

<sup>28</sup> Toto oprávnění vyplývalo dle judikatury již z ust. § 2 bod 2 zákona č. 144/1946 Sb. K tomu viz rozhodnutí krajského soudu v Ostravě z 12. října 1952, sp. zn. 10 Ok 199/52.

<sup>29</sup> Usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací.

<sup>30</sup> Tisk 281, FS ČSSR, V. volební období, 1990, čl. I, tisk je dostupný z: [http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0281\\_00.htm](http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0281_00.htm) (cit. 15. 2. 2015).



organizací. Zákonodárce nicméně nakonec od této úpravy ustoupil a pro vznik odborové organizace raději zásadní výjimky upravil zákonem č. 300/1990 Sb. Ten s účinností k 19. 7. 1990 přinesl zvláštní úpravu v ust. § 9a založenou na evidenčním principu. Tato úprava pak s jedinou dílčí změnou<sup>31</sup> vydržela až do svého zrušení občanským zákoníkem.<sup>32</sup>

Od 1. 1. 2014 se dle platné právní úpravy i převažujících názorů vyžaduje u odborové organizace evidence ve spolkovém rejstříku. U některých zapisovaných odborových organizací však rejstříkové soudy začaly vyžadovat zaplacení soudního poplatku a v případě nezaplacení zápis neprovedly.<sup>33</sup> Proto sociální partneři spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí<sup>34</sup> vyvinuli úsilí, které nakonec vyústilo v rozhodnutí vlády ze dne 3. listopadu 2014, která usnesením č. 892 uložila ministryni práce a sociálních věcí zpracovat v součinnosti s ministryní spravedlnosti návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a předložit jej vládě do 31. prosince 2014.<sup>35</sup> Na základě pokynu pana předsedy vlády<sup>36</sup> ze dne 14. května 2015 došlo k přepracování návrhu, který byl znovu předložen a projednán nakonec 30.9.2015. Přestože tento návrh podpořila též část zaměstnavatelů,<sup>37</sup> vláda materiál projednala, ale proti přijetí usnesení o schválení návrhu a zahájení legislativního procesu hlasovalo z 16 pří-

<sup>31</sup> Provedenou zákonem č. 227/2009 Sb.

<sup>32</sup> Zákon č. 65/1965 zákoník práce ji zachoval v ust. § 279 odst. 4. Dle předmětného ustanovení se zákon č. 37/1959 Sb, spolu s usnesením připojuje jako příloha k zákoníku práce. Ústava ČSSR v čl. 5 uváděla Revoluční odborové hnutí jako příklad dobrovolných společenských organizací.

<sup>33</sup> Diskutováno např. na 110. plenárním zasedání schůze RHSD dne 30. června 2014.

<sup>34</sup> Srov. materiál připravený Ministerstvem práce a sociálních věcí materiál „Řešení problémů evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“, který byl předložen na zasedání 111. Plenární schůze RHSD, konané 28. července. 2014. Dokument je dostupný zde <http://www.ospzv-aso.cz/addons/111%20RHSD/Reseni-problemu-evidence-odborovych-organizaci-a-organizaci-zamestnavatelu.pdf> (cit. 15. 2. 2015).

<sup>35</sup> Meziřesortní připomínkové řízení probíhalo ve dnech 27. listopadu až 12. prosince 2014. Blíže viz <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9R9JDXGI> (cit. 15. 2. 2019). Připravený návrh nakonec nesl název návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a o změně zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a zavádí legislativní zkratku zákon o evidenci organizací (dále jen „návrh“). V prvním znění předloženém Legislativní radě vlády se návrh snažil řešit nejčastější problémy, jež zatím vyplývaly z praxe rejstříkových soudů u odborových organizací (např. o úplatnost podání návrhu na zápis (ust. § 12 odst. 1 návrhu).

<sup>36</sup> Viz <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACK9X6L686U> (cit. 7. 10. 2016).

<sup>37</sup> Srov. <http://www.spocr.cz/aktivity/stanoviska/8487-stanovisko-k-navrhu-zakona-o-evidenci-odborovych-organizaci-a-organizaci-zamestnavatelu-a-o-zmene-nekterych-dalsich-zakonu-zakon-o-evidenci-organizaci> (cit. 7. 10. 2016).

tomných 8 členů vlády. Návrh tedy nebyl přijat.<sup>38</sup> Odborové svazy se sice naděje na tuto novou specifickou úpravu nevzdaly, nicméně i další návrhy na vytvoření speciální úpravy nebyly zatím úspěšné, a tak došlo ke změně obecné úpravy, která se tak i nadále použije na zápis odborové organizace s celou řadou výjimek.

Rejstříkový soud zápis provede bez zkoumání podkladů, které jsou mu předkládány dle ust. § 121 zákona č. 304/2013 Sb. o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů, v platném znění. Soudní poplatky za zápis se nevybírají. Odborová organizace má speciální úpravu práva na zápis sídla u zaměstnavatele. Identifikace členů statutárního orgánu odborové organizace je ex lege utajena.<sup>39</sup>

Odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím po té, kdy byl rejstříkovému soudu doručen návrh na její zápis.

### 3. Pseudo-odborová organizace

Odborové organizace „nového typu“ se objevují v podobě čistě obchodního modelu či v podobě smíšené. V posledně zmíněném případě, jde subjekt, který provádí odborovou práci, tato je však vždy menšinovým až zanedbatelným produktem jejich činnosti. Existence pseudo-odborové organizace je poznatelná jednak podle činnosti tohoto subjektu (míry zastoupení skutečné odborářské práce), jednak po formální stránce (zejména ze způsobu založení a vzniku).

Z hlediska formy lze identifikovat, že tato odborová organizace je založena „z vnějšku“, základním podnětem pro její vznik tak nejsou podněty zaměstnanců určitého zaměstnavatele. V čele odborové organizace je na poměrně dlouhou dobu (s nejvyšším možným vyloučením vnitroodborové demokracie) osoba, která obvykle není zaměstnancem zaměstnavatele, u které chce tato odborová organizace působit. Po svém zápisu do spolkového rejstříku, sdělí pseudo-odborová organizace zaměstnavateli, že u něj existuje a chce, aby vůči ní zaměstnavatel plnil povinnost informovat a projednávat. Pseudo-odborová organizace sice tyto informace shromažďuje, následně však nijak s těmito informacemi nepracuje; nevyjednává v ochraně práv údajně sdružených zaměstnanců. Jinou podobou pseudo-odborové organizace je „on-line“ odborová organizace. Jedná se o spolek, který dálkově láká první (tři) zaměstnance na odpuštěné členské příspěvky

<sup>38</sup> Srov. <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOAA2PARRUZ> (cit. 7. 10. 2016).

<sup>39</sup> Srov. ust. § 25 odst. 1 písm. g) a odst. 2 In fine zákona č. 304/2013 Sb.

a následně po určení priorit ve své odborové práci chce co nejvíce přenést na zaměstnavatele náklady vzniklé z jeho činnosti.

Odborová organizace může být v podobě „on-line odborové organizace“ doslova založena u každého zaměstnavatele. Nejvíce náchylní ovšem kupodivu nejsou zaměstnavatelé, kde nepůsobí žádná odborová organizace, ale zaměstnavatelé nečinnou tradiční odborovou organizací. Odborová organizace „nového typu“ je schopna díky svému efektnímu vzhledu a vystupování zaujmout část odborářského členstva a využít je pro své zájmy. Zaměstnavatel má hradit odborové právníky i náklady používaného odborářského software.

#### 4. Obrana proti fingované odborové organizaci

Zaměstnanci i zaměstnavatelé, občané České republiky, i státní příslušníci jiného státu bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací (čl. 2 Úmluvy MOP č. 87).<sup>40</sup> Proto požadavek dodržení zákonnosti ze strany členů zakládajících odborovou organizaci neodporuje koaliční svobodě a lze na něm trvat. Na druhou stranu též platí, že organizace zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou (čl. 4 Úmluvy MOP 87).

Obrana zaměstnavatele před pseudo-odborovou organizací se musí sestávat z kombinace právních a mimoprávních nástrojů. Prostor pro vznik nové odborové organizace se obvykle dán v případě, že dosavadní odborová organizace není schopna uspokojit potřeby členů, resp. zaměstnanců zaměstnavatele, u kterého působí. Základním mimoprávním nástrojem, který je ovšem klíčový, je existence fungujícího konstruktivního dialogu o potřebách zaměstnanců mezi zástupci vedení zaměstnavatele (typicky ředitelem personálního úseku) a odborovými funkcionáři. Předseda odborové organizace, resp. ostatní odboroví funkcionáři musí být schopni dělat standardní odborovou práci, tj. účastnit se schůzí se spoluzaměstnanci, naslouchat jejich potřebám a vysvětlovat způsob řešení problémů zaměstnanců. Teprve v případě, že zaměstnanci nerozumí jednání zaměstnavatele a vedení zaměstnavatele, jakož i odboroví funkcionáři stávající odborové organizace opomíjejí komunikovat s řadovými zaměstnanci, vzniká velmi nebla-

<sup>40</sup> Srov. rozsudek ESLP ve věci *Tüm Haber Sen a Çinar v Turecko*.

há situace, kdy může dojít k radikalizaci části zaměstnanců a otevření prostoru pro nestandardní řešení zastoupení zaměstnanců.

Pokud se budeme soustředit na právní stránku věci, pak je nutno zohlednit stav zápisu ve spolkovém rejstříku včetně sbírky listin u pseudo-odborové organizace. Podle okolností případu je možno více či méně aplikovat zákonem uznaný požadavek, že skutečná odborová organizace je ze zákona nepodnikatel. Dokonce dle ust. § 324 zákoníku práce platí, že odborové organizace se považují za veřejně prospěšné právnické osoby.<sup>41</sup>

V návaznosti na to se lze dovolat dodržování standardu zakladatelských dokumentů vyžadovaných judikaturou Nejvyššího soudu ČR a zvyklostí v odborové práci, jak byly potvrzeny judikaturou nižších českých soudů. Odborovou organizaci nelze založit jinak, než jako spolek a spolek musí mít stanovy o určité kvalitě. Jak konstatoval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 28. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012: „Je zřejmé, že již z obsahu slov „působit u zaměstnavatele“ lze dovodit, že podstatou takového působení by měla být aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště takové činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele (...).“

Jestliže zakladatelské právní jednání chybí, nebo nemá náležitost nezbytnou pro právní existenci právnické osoby, či odborovou organizaci založilo méně osob, než je k tomu podle občanského zákoníku třeba, prohlásí rejstříkový soud odborovou organizaci za neplatnou, a to i bez návrhu. Dnem, kdy je právnická osoba prohlášena za neplatnou, vstupuje dle ust. § 129 odst. 2 občanského zákoníku do likvidace.

Požadavky na stanovy upravuje jednak občanský zákoník, dále je však nutno vzít na zřetel judikaturu Nejvyššího soudu ČR. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. prosince 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017, soud konstatoval: „Dovolací soud proto dospěl k závěru, že odborová organizace (její organizační jednotka, resp. pobočná organizace) je ve smyslu ustanovení § 286 odst. 3 zák. práce oprávněna podle stanov působit u zaměstnavatele a jednat nejen v případě, že v jejích stanovách je výslovně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí.“

V neposlední řadě je ovšem nutno zohlednit trestní praxi minimální míry součinnosti vyžadované místně příslušným oblastním inspektorátem práce.

---

<sup>41</sup> Pomineme-li pochybnosti týkající se možnosti být veřejně prospěšnou osobou i v případě, že tato osoba nesplňuje požadavky ust. § 146 občanského zákoníku, pak odborová organizace nepochybně z povahy věci musí své jednání podřídit snaze dosahovat veřejně prospěšného účelu.

Některé oblastní inspektoráty práce častěji kontrolují a pak i trestají nedostatek součinnosti zaměstnavatele a odborové organizace „nového typu“, jiné oblastní inspektoráty práce mají v tomto směru zatím více pochopení.

## Závěr

České kolektivní pracovní právo inkasuje v poslední době ve zvýšené míře negativní důsledky toho, že se mu nikdy nepodařilo navázat na prvorepublikovou praxi u kolektivních smluv. Stále tak ve značné míře ve stínu neradostného dědictví předchozího režimu, a to včetně struktury vžitě mezi odborovými organizacemi. Nemáme sice již pouze jednu „povolenou“ odborovou organizaci,<sup>42</sup> nicméně stále značnou část zástupců zaměstnanců tvoří (základní) odborové organizace, které ovšem působí jako organizační jednotky odborových svazů. S aplikací spolkového práva na odborové organizace se tak dostáváme do vážných právních problémů vzhledem k neochotě odborových svazů se „nové“ úpravě přizpůsobit. Na druhou stranu nová úprava nesporně učinila aplikaci spolkového práva i pro odborové organizace více složitým a zřejmě též více nákladným.

Od účinnosti nové úpravy se ovšem již obecné i rejstříkové soudy opakovaně vyjádřily k povaze odborové organizace, k jejímu žádoucímu jednání i k jejímu zrušení. To poslední však výlučně v rámci souboje odborového svazu a základní odborové organizace.

Zaměstnavatelé, členové odborové organizace i odborové svazy od roku 2014 získali nové právní nástroje boje proti pseudo-odborové organizaci. Klíčovým z nich je vyslovení neplatnosti odborové organizace ze strany rejstříkového soudu, o něžž může žádat nejen odborový svaz jako hlavní spolek, ale též zaměstnavatel, jako osoba, která má právní zájem na takovémto rozhodnutí. Z praktického hlediska je ovšem nutno ihned oddat, že autorovi není ani po velmi podrobném výzkumu známo, že by kterýkoliv zaměstnavatel k tomuto kroku doposud přistoupil.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Mimořádný všeodborový – všesvazový sjezd konaný ve dnech 2.–3. března 1990 ve své první části rozhodl o ukončení činnosti všech všeodborových orgánů.

<sup>43</sup> Kromě neformálních dotazů autor též podle zákona o právu na informace obeslal všechny rejstříkové soudy v České republice.

## POVAHA DISCIPLINÁRNEJ ZODPOVEDNOSTI\*

Martina Gajdošová\*\*

*Jubilantke – pani profesorky Helene Barancovej*

*Pani profesorku pozná právnická obec už desaťročia ako prvú osobu pracovného práva na Slovensku. My, kolegovia z fakulty ju poznáme ako nesmierne náročnú, pracovitú a výkonnú autorku nespočetného množstva monografií a ďalších vedeckých a odborných diel (biografia zapĺňa celú publikáciu, len záznamy vedené od určitého obdobia v „birepe“ sú evidované po číslo 549 a citácie ani nepočítam). Poznáme ju ako pedagogičku, školiteľku doktorandov, členku vedeckých rád, odborových komisií a iných grémií, redakčných rád, oponentku záverečných prác i oponentku v habilitačných a inauguračných konaniach, zodpovednú riešiteľku významného množstva úspešných projektov, organizátorku mnohých vedeckých podujatí, vrátane medzinárodných vedeckých konferencií. Poznáme ju ako spoluzakladateľku veľkého a ambiciózneho projektu – našej Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. Je citlivou dušou našej Nadácie Štefana Lubyho a jej prestížnych podujatí – Lubyho právnických dní. Poznáme ju ako našu dlhoročnú starostlivú dekanu. Možno najkrajšie to vyslovila pani profesorka Krsková, ktorá ju pri jednej slávnostnej príležitosti oslovila: „Matička, pani dekanka“.*

*S veľkou úctou a obdivom hľadím na jej dielo. Teším sa na jej ďalšie texty, projekty, vedecké podujatia, na jej odborné i osobné rady a najmä sa teším na spoločné rozhovory pri káve, kde sa vieme výborne zasmiať i prebrať tie najvážnejšie témy.*

*Milá pani profesorka, mnoho rokov, šťastných rokov!*

Martina Gajdošová

\* Tento príspevok je súčasťou riešenia projektu APVV č. APVV-17-0056, Ústava liberálno-demokratického štátu a radikalizácia politickej kultúry

\*\* doc. JUDr. Martina Gajdošová, PhD., Katedra teórie práva a ústavného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

## Úvod

Disciplinárna<sup>1</sup> zodpovednosť je pojem, ktorému rozumie aj ne-právnik, napriek tomu nie je jednoduché ju jednoznačne zdefinovať. Napokon každé úsilie priniesť jednoznačnú a zrozumiteľnú definíciu nemusí priniesť jednoznačnú, zrozumiteľnú a aj vyčerpávajúcu odpoveď.

Vo všeobecnosti, zodpovednosť sa viaže na človeka v spoločnosti, respektíve fyzické i právnické osoby v ich vzájomných interakciách. *„Zodpovednosť je spôsobilosť subjektu, podliehajúceho osobnej pôsobnosti nejakého pravidla, znášať následky buď konania, alebo stavu, ktorý takémuto pravidlu odporuje. (...) V delení podľa povahy, ku ktorému sa viaže, a povahy autority, ktorá dodržiavanie tohto pravidla stráži, rozoznávame morálnu, spoločenskú, politickú a právnu zodpovednosť.“*<sup>2</sup>

Zodpovednosť vo svojej podstate podporuje preventívnu, výchovnú i represívnu funkciu dodržiavania pravidiel a je aj súčasťou každého normatívneho systému. Každý normatívny systém totiž vo svojej podstate slúži nie len zabezpečeniu vytvárania, zmien, či rušenia pravidiel pre fungovanie istého celku, ale slúži aj dodržiavaniu týchto pravidiel a disponuje aj prostriedkami donútenia.

*„Každá zodpovednosť slúži aj posilneniu režimu zákonnosti.“*<sup>3</sup>

## Disciplinárna zodpovednosť je druhom právnej zodpovednosti

*„Právna zodpovednosť je osobitná forma právneho vzťahu, v ktorom dochádza na základe porušenia právnej povinnosti ku vzniku novej právnej povinnosti sankčnej povahy.“*<sup>4</sup> Právna zodpovednosť sa viaže tak k protiprávnemu konaniu ako aj k protiprávnemu stavu. *„Právna zodpovednosť je spôsobilosť subjektu, podliehajúceho osobnej pôsobnosti právnej normy, znášať právne následky buď vlastného protiprávného konania, alebo protiprávného stavu, ktorý vznikol bez jeho priameho pričinenia.“* (...) Práv-

<sup>1</sup> Disciplína má latinský pôvod, znamená vyučovanie, vychovávanie, vzdelanie, poučenie, cvik, výcvik, znalosť, umenie, ale aj predmet, vyučovací odbor, náuka, poriadok, sústava, tiež trestanie, spôsob života, zásady, mravy, štátne zriadenie; sloveso disciplino znamená trestať, vyškoliť, vzdelat – in: Fürst, K.: Slovník latinsko – český, Praha, Nakladatelství Kvasnička a Hampl, 1940, s. 111.

<sup>2</sup> Procházka, R., Káčer, M.: *Teória práva*. Bratislava : C. H. Beck, 2013, s. 272.

<sup>3</sup> Luby, Š.: *Zodpovednosť štátu za škodu spôsobenú rozhodnutím alebo úradným postupom*. Bratislava : Obzor, 1971, s. 19.

<sup>4</sup> Večeňa, M., Gerloch, A., Schlosser, H., Beran, K., Rudenko, S.: *Teória práva*. Bratislava : Eurokódex, s.r.o., 2011, s. 239.

na zodpovednosť sa delí „na zodpovednosť ústavnoprávnu, občianskoprávnu, trestnoprávnu, administratívnu a disciplinárnu“.<sup>5</sup> Iné delenie právnej zodpovednosti spočíva v tom, či vzniká priamo zo zákona alebo zo záväzku. „Mimozáväzková právna zodpovednosť vzniká priamo zo zákona a na základe protiprávneho konania, ktoré je v rozpore s právnymi povinnosťami ustanovenými týmto zákonom či iným predpisom. (...) Záväzková zodpovednosť vzniká na základe protiprávneho konania, ktoré je v rozpore s právnymi povinnosťami vyplývajúcimi zo záväzkového vzťahu.“<sup>6</sup>

Ďalším príkladom klasifikácie právnej zodpovednosti je jej rozdelenie na právnu zodpovednosť v súkromnoprávnej oblasti (typická zodpovednosť za škodu, za omeškanie, z bezdôvodného obohatenia, za vadu veci, za zásah do nehmotných statkov – napríklad česť) a vo verejnoprávnej oblasti. Vo verejnoprávnej oblasti sa k tradičným počítajú trestná zodpovednosť, správna (administratívna) zodpovednosť za správne delikty a disciplinárna zodpovednosť. Disciplinárna zodpovednosť sa považuje za „zodpovednosť za porušenie disciplíny v rámci interných vzťahov (často tiež porušenie právnych predpisov). Tu neplatí zásada *ne bis in idem*“.<sup>7</sup> Vo verejnoprávnej oblasti sa k netradičným druhom právnej zodpovednosti uvádza ústavná zodpovednosť upravená normami ústavného práva a medzinárodnoprávna zodpovednosť (kde svoju pôsobnosť vykonávajú napríklad Medzinárodný súd dvor v Haagu v rámci OSN, Európsky súd pre ľudské práva v rámci Dohovoru, Medzinárodný trestný tribunál so sídlom v Haagu)<sup>8</sup>.

Je notoricky známa skutočnosť, že jedným konaním môže vzniknúť niekoľko druhov právnej zodpovednosti. V rámci právnych deliktov, teda pri porušení alebo nesplnení povinnosti, rozoznávame trestné činy, správne delikty, disciplinárne delikty, ústavné delikty, medzinárodnoprávne delikty a delikty z porušenia povinností upravených súkromným právom.<sup>9</sup>

Disciplinárnou zodpovednosťou by sme mohli chápať zodpovednosť, čiže spôsobilosť niesť následky svojho správania spojené s právami a povinnosťami pri výkone určitého povolania. Takto by sme mohli vidieť disciplinárnu zodpovednosť advokáta, notára, súdneho exekútora, ale aj príslušníka iného slobod-

<sup>5</sup> Procházka, R., Káčer, M.: *Teória práva*. Bratislava : C. H. Beck, 2013, s. 273.

<sup>6</sup> Prusák, J.: *Teória práva*. Bratislava : VO PF UK, 1995, s. 274.

<sup>7</sup> Večeňa, M., Gerloch, A., Schlosser, H., Beran, K., Rudenko, S.: *Teória práva*. Bratislava : Eurokódex, s.r.o., 2011, s. 242.

<sup>8</sup> Večeňa, M., Gerloch, A., Schlosser, H., Beran, K., Rudenko, S.: *Teória práva*. Bratislava : Eurokódex, s.r.o., 2011, s. 242.

<sup>9</sup> Večeňa, M., Gerloch, A., Schlosser, H., Beran, K., Rudenko, S.: *Teória práva*. Bratislava : Eurokódex, s.r.o., 2011, s. 242.



ného povolania zastrešeného stavovskou komorou. Disciplinárnej zodpovednosti podliehajú aj sudcovia a prokurátori, kde ide o výkon štátnej moci v jej jednotlivých právomociach. No netreba zabudnúť, že príslušné zákony upravujú aj v týchto povolaniach samosprávu, ktorá sa istým spôsobom na vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti podieľa.

Disciplinárnej zodpovednosti podliehajú aj študenti verejnej či súkromnej vysokej školy, teda nemožno uvažovať iba o zodpovednosti v súvislosti s právami a povinnosťami pri výkone konkrétneho povolania, ale o súvislosti so statusom študenta.<sup>10</sup> Disciplinárnej zodpovednosti podliehajú tiež deti a žiaci svojou povinnosťou dodržiavať školský poriadok a ďalšie vnútorné predpisy školy a školského zariadenia.<sup>11</sup>

Pracovné právo nezakotvuje priamo disciplinárnu zodpovednosť. Narába však s pojmom pracovnej disciplíny, čo je zakotvené aj v Zákonníku práce: *Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.*<sup>12</sup> Príčom závažné alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže viesť v konečnom dôsledku napríklad k výpovedi zamestnanca, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, či dočasnému prerušeniu výkonu práce.<sup>13</sup> Disciplinárna zodpovednosť zamestnanca postihuje široký okruh pracovnoprávných vzťahov a viaže sa na zamestnanca. Je pritom zaujímavé, že hoci povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu sa viaže na zamestnanca, kladú sa vysoké nároky na vedúcich zamestnancov. Oni majú priamo Zákonníkom práce uloženú povinnosť zabezpečiť, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny.<sup>14</sup> Okrem právnych predpisov, pracovnej zmluvy, prípadne aj kolektívnej zmluvy, práva a povinnosti zamestnanca vyplývajú aj z pracovného poriadku. Pritom tento vnútorný normatívny akt je vytvorený s istou mierou spoluúčasti zástupcov zamestnancov.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> Disciplinárna komisia pre študentov patrí k orgánom k akademickej samosprávy verejnej vysokej školy a disciplinárna komisia fakulty pre študentov je orgánom fakultnej akademickej samosprávy (§ 7, § 13, § 24, § 31, § 41a, § 48, z. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách.

<sup>11</sup> § 144 ods. (4) písm. b) z. č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>12</sup> § 47 ods. (1) písm. b) z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>13</sup> Barancová, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 452 a nasl., s. 604 a nasl., s. 649 a nasl., § 47 povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, § 63 výpoveď daná zamestnávateľom, § 68 okamžité skončenie pracovného pomeru.

<sup>14</sup> § 82 písm. e) Zákonníka práce.

<sup>15</sup> § 84 ods. 1) Zákonníka práce: *Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.*

Oblasť verejnej služby narába taktiež s pojmom pracovnej disciplíny a jej závažného porušenia alebo sústavného menej závažného porušovania.<sup>16</sup> Disciplinárnej zodpovednosti podliehajú aj štátni zamestnanci. *Štátny zamestnanec zodpovedá za porušenie služobnej disciplíny, ktorou je nesplnenie alebo porušenie povinností alebo obmedzení vyplývajúcich z tohto zákona, ktoré sa vzťahujú na vykonávanie štátnej služby, ak k ich nesplneniu alebo porušeniu došlo v súvislosti s výkonom štátnej služby.*<sup>17</sup>

Disciplinárnu zodpovednosť však môžu vyvodzovať aj čisto súkromnoprávne subjekty, ktoré nedisponujú žiadnou úlohou prenesenou zo štátu, napríklad klasické občianske združenie. Môžu ju tiež vyvodzovať aj tie, kde identifikujeme istý výkon verejných oprávnení a úloh, napríklad rybárske združenie alebo poľovnícke združenie, alebo tie združenia osôb, ktoré majú súkromné i verejné úlohy úzko prepletené, teda politické strany a hnutia.

Možno teda zhrnúť, že disciplinárna zodpovednosť v užšom zmysle sa viaže na isté spoločenstvo osôb, ktoré si v medziach zákonov vytvorilo vlastný súhrn práv a povinností, ktoré vie vlastnými orgánmi v špecifickom konaní vynútiť, dokonca vie na základe takéhoto mechanizmu osobu spomedzi seba vylúčiť.

Definovanie disciplinárnych deliktov či previnení, vyvodzovanie disciplinárnej zodpovednosti a ukládanie disciplinárnych trestov, či disciplinárnych opatrení v užšom zmysle spočíva vo vzájomnom vzťahu medzi členom istého spoločenstva a spoločenstvom samotným. Pretože disciplinárna zodpovednosť vo svojej podstate súvisí s vnútorným poriadkom vecí, vzťahov a cieľov dohodnutých vo vnútri spoločenstva, s homeostázou<sup>18</sup> daného spoločenstva.

Disciplinárnu zodpovednosť v širšom zmysle možno viazať na spoločenstvo osôb definovaných právom, pričom tieto osoby majú priamo právom stanovené pravidlá, pri nedodržaní ktorých sa vyvodzuje osobitný druh zodpovednosti, inej ako občianskoprávnej, trestnoprávnej alebo administratívnej. Sem patrí oblasť disciplinárnej zodpovednosti, ktorá je najužšie spojená so štátom, kde obsah

<sup>16</sup> § 37 ods. (3) písm. b) z. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe: *Ďalší plat nepatrí zamestnancovi, b) ktorému v čase podľa odseku 1 alebo odseku 2 bola daná výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu sústavného menej závažného porušovania pracovnej disciplíny, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s takýmto porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.*

<sup>17</sup> § 117 ods. (1) z. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe.

<sup>18</sup> Peknou paralelou s fyzis je vysvetlenie homeostázy ako schopnosti živých organizmov udržiavať stabilné vnútorné prostredie, ktoré je nevyhnutnou podmienkou ich fungovania, aj keď sa vonkajšie podmienky menia.

práv a povinností je priamo definovaný zákonom – spoločnosť si netvorí svoje vlastné pravidlá pre svojich členov, ale dodržiujú sa tie „zhora – štátne“. Aj o vyvodzovaní takejto zodpovednosti rozhoduje orgán určený štátom bez spoluúčasti členov tohto spoločenstva.<sup>19</sup> Do tohto širšie nastaveného okruhu patrí tiež oblasť disciplinárnej zodpovednosti primárne určená právnym predpisom, kde obsah pravidiel sa vytvára, alebo minimálne dotvára za spoluúčasti členov daného spoločenstva a aj orgán rozhodujúci o disciplinárnej zodpovednosti člena tohto spoločenstva je vytváraný za spoluúčasti členov tohto spoločenstva, samozrejme na základe zákona.<sup>20</sup>

Disciplinárna zodpovednosť je druhom právnej zodpovednosti, ktorá je viazaná na vzťah jednotlivca voči svojmu spoločenstvu, v ktorom disponuje istými právami a povinnosťami voči celku. Disciplinárna zodpovednosť sa viaže na osoby. Najčastejšie ide o disciplinárnu zodpovednosť fyzických osôb, no nemožno vylúčiť ani disciplinárnu zodpovednosť právnickej osoby, napríklad ako člena občianskeho združenia.

Veda správneho práva sa podrobne zaoberá zodpovednosťou vo verejnej správe, pričom *„úlohou verejnoprávných deliktov je zabezpečiť ochranu pred protiprávnym konaním osôb v oblasti verejného práva. (...) Členia sa na delikty súdne a správne. Zodpovednosť za súdne delikty (t. j. za trestné činy) upravuje trestné právo, zodpovednosť za správne delikty upravuje správne právo“*.<sup>21</sup>

Disciplinárne delikty právna veda v oblasti správneho súdneho procesu priradzuje k vyvodzovaniu administratívnej zodpovednosti. Správne delikty (v užšom zmysle) sú vymedzené v § 71 ods. 1 Správneho súdneho poriadku ako kárne, disciplinárne a iné správne delikty. *„Kárnymi deliktami sú predovšetkým delikty upravené orgánmi záujmovej samosprávy v ich interných predpisoch. Disciplinárne delikty sa týkajú výlučne fyzických osôb, voči ktorým je v závislosti od ich povolania, resp. postavenia vyvodzovaná administratívna zodpovednosť. (...) Ak osobitná úprava neustanovuje inak (napr. Disciplinárny poriadok Slovenskej poľovníckej komory alebo Daňový poriadok), orgány verejnej správy konajú a rozhodujú o správnych de-*

<sup>19</sup> Napríklad zákon č. 475/2005 Z. z. o výkone trestu odňatia slobody upravuje disciplinárne odmeny a disciplinárne tresty. Dôležitým je tu okrem tohto zákona a jeho vykonávacích právnych predpisov ústavný poriadok, ktorý však vydáva riaditeľ ústavu a schvaľuje ho generálny riaditeľ, teda nie je to vnútorný predpis vydaný za spoluúčasti prvku samosprávy, resp. osôb, ktorých sa týka. (§ 39).

<sup>20</sup> Sem možno podradíť disciplinárnu zodpovednosť napr. člena stavovskej komory s povinným členstvom, ale aj sudcu.

<sup>21</sup> Košičiarová, S.: *Správne právo hmotné. Všeobecná časť*. Plzeň : Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2017, s. 209.

liktoch (v užšom zmysle) v správnom konaní, a to v nadväznosti na jeho subsidiárne použitie dané v § 1 ods. 1 SpP (porovnaj rozsudok NS SR sp. zn. 3Sžo/202/2015 z 23.8.2016 publikovaný v ZSR pod č. R 66/2016). Pretože právna úprava správneho konania plne nezodpovedá požiadavkám tohto typu správneho trestného konania, musia sa vo výraznej miere na rozhodovanie aplikovať zásady vyplývajúce z čl. 6 Dohovoru.<sup>22</sup>

Problematika je však širšia, ak uvažujeme o disciplinárnej zodpovednosti aj u subjektov súkromnoprávneho charakteru (napríklad občianske združenie v. člen). Disciplinárne delikty alebo previnenia a vyvodzovanie disciplinárnej zodpovednosti sa nachádzajú na pomedzí verejného i súkromného práva, hoci azda viac v oblasti verejného práva<sup>23</sup>. Svojím spôsobom ide o „potrestanie“ za individuálne nesplnenie povinnosti alebo zavinenie nežiaduceho stavu, ktoré nie je tak spoločensky nebezpečné ako konanie postihované trestným právom<sup>24</sup>. Nie je ho však možné porovnať ani so spoločenskou nebezpečnosťou postihovanou v oblasti priestupkov, pretože má iný charakter. Ani ho nie je možné v plnom rozsahu stotožniť so správnymi deliktami tak, ako to vymedzuje Správny súdny poriadok. Ide o „potrestanie“ či postih osoby – člena spoločenstva za porušenie povinnosti alebo spôsobenie nežiaduceho stavu, ktoré nemusia byť výlučne protiprávne, stačí, že sú v rozpore s vnútornými pravidlami spoločenstva.

V disciplinárnej oblasti ide často aj o silné prepojenie so súdnymi a správnymi deliktami. Rozhodovacou činnosťou Európskeho súdu pre ľudské práva došlo v záujme zabezpečenia jednotnej ochrany osôb vo všetkých členských štátoch Rady Európy k interpretácii pojmu trestná vec, trestné konanie, trestný čin a potrestanie, ktoré používa Dohovor spôsobom, ktorý nie je celkom zviazaný s významom podľa jednotlivých právnych poriadkov. Preto nie je podstatné, či ide o trestný čin alebo správny delikt, ale podstatné je, či právna úprava členského štátu Rady Európy upravuje obvinenému vo veci, ktorá má charakter trestného obvinenia, procesné práva a záruky podľa Dohovoru. Preto sa aj verejnoprávneho ustanovenia sankčnej povahy posudzuje podľa obsahu a účelu, nie podľa názvu.

<sup>22</sup> Baricová, J., Fečík, M., Števec, M., Flová, A. a kol.: *Správny súdny poriadok. Komentár*. Bratislava : C. h. Beck, 2018, s. 974.

<sup>23</sup> Samozrejme s rešpektovaním povahy občianskeho združenia a stanov ako *lex contractus*, kde spor medzi členom a združením, hoci vzniknutý aj na základe vnútorného disciplinárneho konania je sporom čisto súkromnoprávneho charakteru a rozhodujú o ňom súdy v civilnom súdnictve.

<sup>24</sup> Tu je azda najsilnejšie prepojenie s ukladaním disciplinárnych trestov osobám nachádzajúcim sa vo výkone väzby a vo výkone trestu odňatia slobody – toto je však plne v rámci právnej úpravy.

Na základe analógie sa teda aplikujú trestnoprávne zásady vo veciach správneho trestania.<sup>25</sup> Tieto procesné štandardy sa primerane aplikujú aj na disciplinárne konania.

### **Pramene a povaha disciplinárnej zodpovednosti**

Pramene práva ako významná súčasť teórie práva majú svoje vnútorné členenie, hovoríme o materiálnych a o formálnych prameňoch práva, prípadne o prameňoch poznania práva.<sup>26</sup> Ak hľadáme pramene pre posúdenie disciplinárnej zodpovednosti ako druhu právnej zodpovednosti, vychádzame vždy z prameňov práva. Vychádzame však aj z prameňov od práva odvodených, tzv. paraprávnych prameňov, alebo inak aj z interných normatívnych aktov, ktoré nemajú všeobecnú záväznosť práva, disponujú však vnútornou záväznosťou pre členov daného spoločenstva. Pričom aj dané spoločenstvo je tiež definované predovšetkým právom ale aj týmito vnútornými normatívnymi aktmi.

V disciplinárnej zodpovednosti je pri identifikácii prameňov práva najpodstatnejší výber vždy podľa konkrétnej situácie. Právny poriadok nedisponuje všeobecnou právnou úpravou disciplinárnej zodpovednosti, niet disciplinárneho kódexu. Konkrétna situácia teda spočíva v jednotlivých druhoch povolania, alebo všeobecnejšie v činnosti, či konkrétneho subjektu. Úpravu disciplinárnej zodpovednosti, disciplinárneho konania, disciplinárneho previnenia, disciplinárneho opatrenia, etc. advokátov nájdeme v zákone o advokácii (z. č. 586/2003 Z. z.), notárov v Notárskom poriadku (z. č. 323/1992 Zb.), súdnych exekútorov v Exekučnom poriadku (z. č. 233/1995 Z. z.), sudcov v zákone o sudcoch a prísediacich (z. č. 385/2000 Z. z.), prokurátorov v zákone o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry (z. č. 154/2001 Z. z.). Rámcové ukotvenie disciplinárnej zodpovednosti študenta vysokej školy nájdeme v zákone o vysokých školách (z. č. 131/2002 Z. z.), štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe (z. č. 55/2017 Z. z.). V týchto tzv. statusových zákonov aj nájdeme prípadný odkaz na vnútorný disciplinárny poriadok, alebo iný predpis, ktorý

<sup>25</sup> Pozri: Košičiarová, S.: *Správne právo hmotné. Všeobecná časť*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2017, s. 209 – 210.

<sup>26</sup> Napr. Prusák, J.: *Teória práva*. Bratislava : VO PF UK 1995, s. 187 a nasl., Procházka, R., Káčer, M.: *Teória práva*. Bratislava : C. H. Beck, 2013, s. 119 a nasl., Brösl, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013, s. 45 a nasl., Gerloch, A.: *Teorie práva*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013, s. 71 a nasl.

je ďalším prameňom pri posudzovaní disciplinárnej zodpovednosti, napríklad etický kódex.

Dobrovoľne, ale v zásade je to všeobecne uznávanou a používanou praxou, je disciplinárna zodpovednosť zakotvená aj v súkromnoprávných subjektoch – združeniach osôb. Všeobecný odkaz na možné zakotvenie disciplinárnej zodpovednosti súkromnoprávných subjektov nájdeme v zákone o združovaní občanov (z. č. 83/1990 Zb.), kde zákon upravuje povinné náležitosti stanov a pripúšťa aj ďalšie oblasti vnútornej úpravy, teda aj napríklad disciplinárneho poriadku.<sup>27</sup> Disciplinárny poriadok pripúšťa aj zákon o politických stranách a politických hnutiach. Medzi povinnými náležitosťami stanov je určenie podmienok vzniku členstva, práv a povinností člena strany, ale aj ustanovenie o orgánoch strany vrátane najvyššieho, výkonného, rozhodcovského a revízneho, spôsob ich voľby a vymedzenie ich právomocí. Pričom vymenované orgány patria medzi povinne vytvárané orgány, ale strany si môžu kreovať aj ďalšie, napríklad disciplinárne komisie.<sup>28</sup> Obdobne si disciplinárnu zodpovednosť môže ustanoviť záujmové združenie právnických osôb.<sup>29</sup>

Ak hľadáme pramene pre posúdenie disciplinárnej zodpovednosti ako druhu právnej zodpovednosti pri určení jej povahy, vychádzame vždy z prameňov práva. Najdôležitejšie je identifikovať, akých osôb sa týka, kto je oprávnený o nej rozhodnúť – ako sa takýto orgán tvorí, kto má aktívnu legitímáciu na začatie takéhoto procesu a taktiež určenie, aké pravidlá sa skúmajú v kontexte vyvodenia disciplinárnej zodpovednosti – či ide o porušenie právnych noriem a ktorých, či ide o porušenie aj noriem odvodených od práva, ale charakteru interných organizačných aktov, ale aj kto je autorom týchto vnútorných noriem, či je možné identifikovať samosprávny a autonómny charakter spoločenstva, v rámci ktorého sa táto zodpovednosť vyvodzuje, napokon aj, do akej miery je tu zastúpený súkromnoprávny prvok.

---

<sup>27</sup> Podľa § 6 ods. (2) z. č. 83/1990 Zb., stanovy obsahujú – názov združenia, sídlo, cieľ jeho činnosti, orgány združenia, spôsob ich ustanovovania, určenie orgánov a funkcionárov oprávnených konať v mene združenia, ustanovenia o organizačných jednotkách, ak budú zriadené a ak budú konať vo svojom mene, zásady hospodárenia.

<sup>28</sup> § 6 ods. 4, ods. 6, ods. 8, ods. 10 z. č. 85/2005 Z. z.

<sup>29</sup> § 20h Občianskeho zákonníka: (1) Stanovy združenia určia názov, sídlo a predmet činnosti združenia, úpravu majetkových pomerov, vznik a zánik členstva, práva a povinnosti členov, orgány združenia a vymedzenie ich pôsobnosti, spôsob zrušenia združenia a naloženie s jeho likvidačným zostatkom. Členstvo v združení možno viazať na určitý členský príspevok. (2) Stanovy schvaľujú zakladatelia alebo ustanovujúca členská schôdza, stanovy určia spôsob, ktorým sa stanovy menia a dopĺňajú.

U obchodných spoločností alebo družstva nemožno hovoriť o disciplinárnej zodpovednosti, pretože každé porušenie povinností spoločníkov, členov, akcionárov (a pod.) má svoju úpravu v Obchodnom zákonníku, ktorá sa najčastejšie viaže na náhradu škody a dôležitú úlohu tu zohráva inštitút vylúčenia. O disciplinárnej zodpovednosti by však bolo možné uvažovať v kontexte zamestnancov týchto subjektov – teda v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Nie je zámerom príspevku podrobne sa venovať zásade *ne bis in idem*, no na okraj je potrebné poznamenať, že pre disciplinárne konanie nie je možné jednoznačne a pre všetky prípady aplikovať zásadu *ne bis in idem*. „Z formulácie čl. 4 Protokolu č. 7 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd explicitne vyplýva jednak zákaz viacnásobného stíhania, jednak zákaz viacnásobného potrestania osoby za ten istý skutok. Tým je daný jednak procesnoprávny, jednak hmotnoprávny aspekt jeho uplatnenia.“<sup>30</sup> Túto zásadu je možné uplatniť len v rámci disciplinárneho konania samotného vedeného voči tej istej osobe za ten istý skutok. Vzhľadom na povahu vyvodzovania disciplinárnej zodpovednosti však nie je možné vylúčiť vyodenie disciplinárnej zodpovednosti voči tej istej osobe a za ten istý skutok aj popri vyodení trestnej zodpovednosti, občianskoprávnej zodpovednosti alebo administratívnej zodpovednosti.<sup>31</sup> Trestná i administratívna zodpovednosť spočíva v „potrestaní“ osoby za nedodržanie pravidiel voči štátu. Disciplinárna zodpovednosť je tu navyše, respektíve popri zodpovednosti voči štátu, pretože ide o zodpovednosť voči stanovenému spoločenstvu. Zodpovednosť voči štátu a štátom chránených hodnôt je všeobecná, ale disciplinárna zodpovednosť je osobitnou zodpovednosťou, ktorá je prítomná pri osobitne určených osobách a osobitne určených vzťahoch. Preto ju všeobecná zodpovednosť voči štátu nemôže plne nahradiť, potom by disciplinárna zodpovednosť ako taká strácala zmysel. Samozrejme, ak osobitné právne predpisy upravujú v takomto prípade zastavenie disciplinárneho konania, prednosť má právna úprava<sup>32</sup>. Ak však osobitná úprava

<sup>30</sup> Košičiarová, S.: *Princípy správneho trestania*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 150.

<sup>31</sup> Napr. u prokurátorov sú tieto zodpovednosti prísne oddelené, teda nie je možné vyvodzovať disciplinárnu zodpovednosť popri trestnej alebo priestupkovej: *Disciplinárnym previnením nie je konanie, ktoré je trestným činom alebo priestupkom.* (§ 188 ods. 3) z. č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry).

<sup>32</sup> Napr. *Ak priestupok prokurátora prejednal alebo so súhlasom prokurátora prejednáva orgán oprávnený na prejednanie priestupku podľa osobitného zákona, prokurátora už nemožno disciplinárne stíhať za spáchanie priestupku.* (§ 187 ods. 3) z. č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry); *Disciplinárny senát bez ústneho pojednávania konanie zastaví, ak je sudca disciplinárne stíhaný za priestupok alebo za konanie, ktoré môže byť postihnuté sankciami podľa osobitných predpisov; disciplinárny senát postúpi vec v takom prípade orgánu príslušnému na prejednanie takej veci.*

nevyklučuje takéto vyvodzovanie disciplinárnej zodpovednosti popri inej zodpovednosti, je potrebné použiť osobitný prístup a zohľadňovať možnosť spoločstva vyvodiť disciplinárnu zodpovednosť voči svojmu členovi a nepovažovať to iba za „obyčajné trestanie“, o ktorom nie je možné konať a rozhodnúť dvakrát. Celkom určite tu bude podstatná miera samosprávy daného spoločstva alebo napojenie na štát a aj druh disciplinárneho opatrenia v kontexte trestu / opatrenia uloženého v súdnom alebo správnom konaní.

### **Pramene disciplinárnej zodpovednosti niektorých právnických povolání**

Pri posudzovaní disciplinárnej zodpovednosti v jednotlivých právnických povolaniach je zaujímavé sledovať ich vývoj, z ktorého je zrejmé, že v prvom rade sa disciplinárna zodpovednosť vyvodzovala v rámci daného spoločstva členmi daného spoločstva. Minimálne v prvom stupni, napríklad disciplinárne konanie na úrovni advokátskej komory alebo notárskej komory. Druhostupňovým však bol najvyšší súd štátu, respektíve jeho senát, ktorý bol zložený z riadnych sudcov tohto súdu, ale aj z príslušníkov daného slobodného povolania, napríklad advokátov delegovaných jednotlivými advokátskymi komorami.<sup>33</sup>

Nie je zámerom tohto príspevku venovať sa histórii vnímania a uskutočňovania disciplinárnych konaní v jednotlivých právnických povolaniach. Zámerom je koncentrovať sa na krátke zhrnutie prameňov vyvodzovania disciplinárnej zodpovednosti u sudcov, advokátov a notárov.

### **Pramene disciplinárnej zodpovednosti sudcov**

Základné ustanovenia o sudcoch, a teda aj ich práv a povinnosti, upravuje Ústava Slovenskej republiky v siedmej hlave. Disciplinárne konanie a vyvodzovanie disciplinárnej zodpovednosti sudcov ako osobitnej právnej zodpovednosti,

---

(§ 124 ods. 1) písm. b) z. č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich); *Disciplinárny senát bez ústneho pojednávania konanie zastaví, ak o skutku, pre ktorý sa disciplinárne konanie vedie, sa právoplatne rozhodlo v trestnom konaní.* (§ 124 ods. 1) písm. e) z. č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich).

<sup>33</sup> K disciplinárnej zodpovednosti v advokácii na našom území pozri napr.: Gajdošová, M., Kerecman, P., Ďuriška, Z., Kušnír, J., Hellenbart, V.: *Advokátske komory na Slovensku v rokoch 1875 – 1948.* SAK, VEDA, vydavateľstvo SAV, Bratislava 2018, kap. 1.4, 3.3.



je upravené zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich.<sup>34</sup> Tento statutový zákon upravuje rozsah disciplinárnej zodpovednosti, disciplinárne previnenie, disciplinárne opatrenie, disciplinárne senáty a disciplinárne konanie. Na posudzovanie disciplinárnej zodpovednosti sudcu sa primerane vzťahuje Trestný zákon (jeho prvá časť) a na disciplinárne konanie sa primerane vzťahuje Trestný poriadok. Činnosť disciplinárnych senátov organizačne a technicky zabezpečuje kancelária Súdnej rady Slovenskej republiky. Súdna rada Slovenskej republiky volí členov disciplinárnych senátov a dohliada na dodržiavanie zásad dôstojnosti disciplinárneho konania a plynulosti disciplinárneho konania (§ 119 a 119a z. č. 385/2000 Z. z.). Súdna rada Slovenskej republiky je významný orgán zabezpečovania výkonu verejnej kontroly súdnictva, ktorá plní dôležité úlohy pri vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti, preto k prameňom je potrebné pridať aj čl. 141a Ústavy Slovenskej republiky a zákon č. 185/2002 Z. z. o Súdnej rade Slovenskej republiky.

Povinnosťou sudcu je i. a. dodržiavať zásady sudcovskej etiky (§ 30 ods. 1 písm. g) z. č. 385/2000 Z. z.). Súdna rada Slovenskej republiky je oprávnená vydávať zásady sudcovskej etiky v spolupráci s orgánmi sudcovskej samosprávy (čl. 141a Ústavy SR). Ďalším prameňom pri posudzovaní disciplinárnej zodpovednosti sú preto Zásady sudcovskej etiky.<sup>35</sup> Z hľadiska právnej teórie ide o organizačný akt (internú normatívnu inštrukciu),<sup>36</sup> alebo niekedy nazývaný aj paraprávny prameň.

Veľmi dôležitá je však skutočnosť, že samotné Zásady sudcovskej etiky obsahujú aj určenie ich interpretácie. V čl. VI. Záverečné ustanovenia, ods. 1) priamo stanovuje, že „Zabezpečenie efektivity týchto zásad sudcovskej etiky si nevyhnutne vyžaduje jednotný postup pri ich interpretácii a aplikácii samotnými sudcami, príslušnými orgánmi sudcovskej samosprávy, sudcovských stavov-

<sup>34</sup> Predovšetkým tretia časť – Disciplinárna zodpovednosť, § 115 – § 138, ale aj § 150 a ďalšie prechodné ustanovenia z. č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>35</sup> Prijaté 15.12.2015, dostupné: [http://www.sudnarada.gov.sk/data/files/680\\_zasady-sudcovskej-etiky.pdf](http://www.sudnarada.gov.sk/data/files/680_zasady-sudcovskej-etiky.pdf).

<sup>36</sup> „Organizačné akty, označované tiež interné normatívne inštrukcie, organizačné normy, vnútroorganizačné normy (predpisy) vydávajú nielen štátne orgány, ale aj orgány verejnej záujmovej samosprávy (verejnoprávne inštitúcie), a tiež právnické osoby napríklad podľa Obchodného zákonníka, organizácie podľa Zákonníka práce a pod. (...) Záväznosť organizačných aktov pôsobí len dovnútra orgánu, inštitúcie, zväzu, organizácie, a najmä v štátnych orgánoch ich záväznosť vyplýva zo vzťahov nadriadenosti a podriadenosti v určitej oblasti štátnej správy.“ Prusák, J.: *Teória práva*. Bratislava : VO PF UK, 1995, s. 196.

ských organizácii a Súdnej rady Slovenskej republiky.“ Zároveň sa v ods. 2) a 3) stanovuje, že súčasťou týchto zásad sú aj medzinárodné dokumenty upravujúce pravidlá etického správania sudcov, pričom pri interpretácii a aplikácii zásad sa vychádza z textov týchto dokumentov a že tvoria neoddeliteľnú súčasť zásad.<sup>37</sup> Navyše Súdna rada Slovenskej republiky je oprávnená prijať k týmto zásadám výkladové pravidlá.<sup>38</sup>

V rámci výkladu Zásad sudcovskej etiky Súdna rada Slovenskej republiky prijala v roku 2018 dve stanoviská k interpretácii Zásad sudcovskej etiky – k etickému správaniu sudcu a slobode prejavu sudcu.<sup>39</sup>

I keď prístup do sudcovského stavu je upravený právom, takisto aj rozsah práv a povinností sudcu, je dôležité si všimnúť práve právom zakotvený samosprávny rozmer vo vnútri tohto sudcovského stavu.

Sudcovskú samosprávu upravuje zákon o súdoch,<sup>40</sup> pričom sudcovské rady ako volené orgány sudcovskej samosprávy súdu (volené plénom) sa podieľajú na riadení a správe súdu. V súvislosti s disciplinárnou zodpovednosťou sudcov treba uviesť, že sudcovská rada je jednou z oprávnených podať návrh na disciplinárne konanie voči sudcovi. Okrem toho sudcovská rada navrhuje Súdnej rade Slovenskej republiky kandidátov na predsedov disciplinárnych senátov z radov sudcov. Napokon sudcovská rada podáva stanovisko k dodržiavaniu zásad sudcovskej etiky sudcu pre vypracovanie jeho hodnotenia.<sup>41</sup>

Samosprávny rozmer sudcov možno vnímať aj v súvislosti s ich právom zakladať záujmové stavovské organizácie sudcov a združovať sa v nich, a to na presadzovanie a ochraňovanie práv a záujmov sudcov, ich nezávislosti a na podporovanie profesijného vzdelávania.<sup>42</sup> Teda aj v dobrovoľnom združovaní sudcov možno vidieť priestor pre zabezpečenie efektivity Zásad sudcovskej etiky a pre úsilie o jednotný postup pri ich interpretácii a aplikácii. Pretože cieľom zásad je

<sup>37</sup> a) *Odporúčanie CM/Rec (2010) 12 Výboru ministrov Rady Európy členským štátom o sudcoch: nezávislosť, efektívnosť a zodpovednosť zo dňa 17.11. 2010.* b) *Londýnska deklarácia Európskej siete súdnych rád (ENCJ) „Sudcovská etika“ z roku 2010,* c) *Magna charta sudcov (Základné princípy) schválená Poradnou radou európskych sudcov (CCJE) z novembra 2010.* d) *Stanovisko č. 3 (2002) Poradnej rady európskych sudcov (CCJE) o zásadách a pravidlách profesionálneho správania sudcov, o etike, nezlučiteľnom správaní a neustrannosti.*

<sup>38</sup> Čl. VI. ods. 4) Zásad sudcovskej etiky.

<sup>39</sup> <http://www.sudnarada.gov.sk/uznesenia-a-stanoviska-sudnej-rady-sr/>.

<sup>40</sup> Z. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, najmä § 45 a nasl.; oprávnenia sudcovskej rady upravuje aj z. č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediaciach.

<sup>41</sup> § 27c písm. f) z. č. 385/2000 Z. z.

<sup>42</sup> § 34 ods. 5) z. č. 385/2000 Z. z.

úsilie o jednotný postup interpretácie a aplikácie nielen samotnými sudcami, príslušnými orgánmi sudcovskej samosprávy a Súdnu radou Slovenskej republiky, ale aj sudcovskými stavovskými organizáciami.

Na jednej strane teda je dôležité uvedomiť si mieru vlastného uváženia sudcovského stavu, inak povedané mieru vlastných predstáv komunity sudcov spravovať sa svojim vlastným spôsobom, samozrejme, v oblastiach určených právom. Systém univerzálneho práva, teritoriálneho, a v jeho rámci včlenený normatívny systém zohľadňujúci predovšetkým personálny princíp<sup>43</sup> (teda právne a aj „len“ vnútorné predpisy týkajúce sa sudcov), umožňuje širokú mieru vlastnými inštitúciami vynútiť si svoje vlastné štandardy. Disciplinárnu oblasť sudcov je možné považovať za oblasť, v ktorej sa realizuje veľká miera vlastných predstáv komunity sudcov pri posudzovaní zavinenia, povahy previnenia a vyvodenia či nevyvodenia disciplinárnej zodpovednosti voči sudcovi. Miera vlastného uváženia je prítomná aj v oblasti normotvorby sudcov, čiže v možnosti tvoriť si vlastné pravidlá pre sudcovskú etiku.

Na strane druhej je tu prítomný aj prvok *ne-sudcov*. Samotná súdna rada Slovenskej republiky ako kolegiálny orgán vo svojej podstate nie je orgánom zloženým čisto zo sudcov, ale aj z právnikov vykonávajúcich iné právnické povolania.<sup>44</sup> Ani disciplinárne senáty nie sú zložené čisto zo sudcov, ale je tu vložený prvok tzv. všeobecnej komunity právnikov.<sup>45</sup> Pôvodne bol disciplinárny orgán pre sudcov zložený výlučne zo sudcov, dokonca napríklad máme skúsenosti aj s kritériom „odstupňovania“ funkčnej skúsenosti – v trojčlennom prvostupňovom discipli-

<sup>43</sup> K teritoriálnemu a personálnemu princípu s ohľadom na právny systém a právny pluralizmus pozri bližšie napr.: Bárány: E.: Právny pluralizmus v strednej Európe, In: Cvrček, F. – Jermanová, H. (eds.): *Metamorfózy práva ve střední Evropě V. Překrásný nový svět nebo ostrov?* Plzeň, Aleš Čeněk, 2016, s. 13 – 18.

<sup>44</sup> Čl. 141a Ústavy SR: (1) Predsedu Súdnej rady Slovenskej republiky volí a odvoláva Súdna rada Slovenskej republiky zo svojich členov. Členmi Súdnej rady Slovenskej republiky sú a) deväť sudcovia, ktorých volia a odvolávajú sudcovia Slovenskej republiky, b) traja členovia, ktorých volí a odvoláva Národná rada Slovenskej republiky, c) traja členovia, ktorých vymenúva a odvoláva prezident Slovenskej republiky, d) traja členovia, ktorých vymenúva a odvoláva vláda Slovenskej republiky. (2) Za predsedu Súdnej rady Slovenskej republiky a za člena Súdnej rady Slovenskej republiky podľa odseku 1 písm. b) až d) možno ustanoviť osobu, ktorá je bezúhonná, má vysokoškolské právnické vzdelanie a najmenej 15 rokov odbornej praxe.

<sup>45</sup> Jeden z trojčlenného disciplinárneho senátu a dvaja z päťčlenného odvolacieho disciplinárneho senátu sú tzv. iné osoby; inou osobou môže byť občan SR, ktorý dosiahol min: 30 rokov, získal Bc. a Mgr. v odbore právo, spôsobilý na právne úkony a zdravotne spôsobilý na výkon funkcie sudcu, bezúhonný, s trvalým pobytom v SR, vykonáva právnickú prax min: 10 rokov, nie je členom súdnej rady. § 119b z. č. 385/2000 Z. z.

nárnom senáte (v tom čase disciplinárny súd) bol predsedom sudca najvyššieho súdu, jeden člen sudca krajského a súdu a jeden člen sudca okresného súdu, pričom ich volila súdna rada z kandidátov navrhnutých sudcovskými radami. Päťčlenný odvolací disciplinárny súd bol zložený zo sudcov najvyššieho súdu.<sup>46</sup> Prístup zloženia disciplinárnych senátov sa legislatívne menil, kandidátov navrhovali sudcovské rady, minister spravodlivosť a národná rada, od roku 2012 sú disciplinárne senáty v zásade v súčasnej podobe.<sup>47</sup> Zodpovedá to štandardom o. i. v zmysle interpretácie Dohovoru a ďalších už spomenutých medzinárodných aktov.

Pre disciplinárne konanie sudcov je dôležitý aj ďalší moment prichádzajúci z externého prostredia – *mimosudcovského*. Aktívnu legitimáciu na podanie návrhu na disciplinárne konanie totiž má nie len predseda súdu a sudcovská rada, ale aj minister spravodlivosti, predseda súdnej rady a verejný ochranca práv.

Disciplinárne konanie nie je súdnym konaním v zmysle rozhodovania v občianskoprávných veciach, trestnoprávných veciach, alebo preskúmaní zákonnosti rozhodnutí orgánov verejnej správy či zákonnosti rozhodnutí, opatrení a iných zásahov orgánov verejnej moci. Ide o konanie *sui generis*, ktoré nie je realizované všeobecným súdom, ale ide o špecifické konanie pred disciplinárnym senátom podľa osobitného predpisu.<sup>48</sup>

Aplikujú sa však aj naň pravidlá spravodlivého procesu jednak zakotveného ústavne i z hľadiska medzinárodných štandardov, predovšetkým formulovaných Európskym súdom pre ľudské práva.

Podľa poslednej judikatúry ESĽP „*sa disciplinárne konania sudcov podradili pod civilnú vetvu čl. 6 Dohovoru, teda rozhodnutia disciplinárnych súdov podliehajú prieskumu nielen zo strany ústavného súdu, ale aj ESĽP. (...) ESĽP tiež formuloval niekoľko inštitucionálnych požiadaviek, ako má vnútroštátne disciplinárne súdnictvo vyzerať, čo má potenciálne ďalekosiahle dôsledky na usporiadanie súdnej moci i na delbu moci v členských štátoch Rady Európy všeobecne. (...) ESĽP preskúmava súladnosť disciplinárnych konaní s vnútroštátnymi sudcami s Dohovorom veľmi intenzívne. Disciplinárne konania totiž môžu znamenať koniec kariéry sudcu, či už odvolaním*

<sup>46</sup> § 119 z. č. 385/2000 Z. z. v znení účinnom od 1.1.2003 do 31.10.2003.

<sup>47</sup> V dôsledku novely zákona o sudcoch a príseďiacich – z. č. 467/2011 Z. z. – zásadná novela v oblasti disciplinárnej zodpovednosti.

<sup>48</sup> Napríklad tak konšatoval aj Ústavný súd SR, keď nepriznal disciplinárnemu senátu postavenie súdu ako oprávneného na podanie návrhu v zmysle čl. 130 ods. 1) písm. d) ústavy a § 18 ods. 1) písm. d) z. č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu SR, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov (uznesenie ÚS SR, sp. zn. PL. ÚS 7/02 z 4.3.2002); In: Baricová, J., Fečík, M., Števec, M., Flová, A. a kol.: *Správny súdny poriadok. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2018, s. 973.

z funkcie sudcu, či znemožnením ďalšieho kariérneho postupu, a môžu tak mať vplyv na jeden zo základných stavebných kameňov právneho štátu, sudcovskú nezávislosť. (...) Z kauzy Mitrinovski (Mitrinovski v. Macedónsko, sf. č. 6899/12/12, bod 29, rozsudok ESLP z 30.4.2015) vyplýva, že nemožno kumulovať právomoc začať disciplinárne konanie (v širšom zmysle zahŕňajúcom i podať iba podnet) s členstvom v disciplinárnom orgáne rozhodujúcom o tej istej veci. (...) Rozsudok vo veci Volkov (Volkov proti Ukrajine, sf. č. 21722/11, rozsudok ESLP z 9.1.2013) vyžaduje, aby sudcovia neboli v disciplinárnom orgáne v menšine (...) a sudcovskí členovia disciplinárneho orgánu musia byť volení samotnými sudcami. (...) Racio tejto podmienky spočíva v tom, že by sudcovských členov disciplinárneho orgánu nemali vyberať z radov sudcov predstavitelia moci zákonodarnej a moci výkonnej, lebo by to mohlo viesť k politizácii disciplinárneho súdnictva.<sup>49</sup> Požiadavka na zloženie disciplinárnych senátov spočíva v tom, že sudcovská časť týchto senátov nemá byť v menšine a má byť vyberaná sudcami. Požiadavka na disciplinárne konanie spočíva v tom, že žalobca sa nemôže podieľať na rozhodovaní o disciplinárnej žalobe, lebo to odporuje objektívnej nestrannosti.<sup>50</sup>

Disciplinárne konanie je tiež dotvárané rozhodovacou činnosťou samotných disciplinárnych senátov, rozhodovacou činnosťou všeobecných súdov Slovenskej republiky, Ústavného súdu Slovenskej republiky, ale aj ESLP a je naň možné

<sup>49</sup> Kosař, D.: Kárná judikatura se soudci v judikatuře ESLP. *Právní rozhledy*, 19/2015, s. 662 – 667.

<sup>50</sup> ESLP posudzoval problematickosť virility vo veci Mitrinovski, ktorý spočíval vo virilnom členstve predsedu Najvyššieho súdu v Najvyššej rade súdnictva, ktorá má rozhodovaciu právomoc v disciplinárnom konaní so sudcami. Podľa platného macedónskeho práva predseda Najvyššieho súdu ako člen Najvyššej rady súdnictva Macedónska predložil Najvyššej rade súdnictva podnet na začatie konania o porušení povinnosti sudcu, následne plénum Najvyššej rady súdnictva, v ktorom zasadal i spomenutý predseda Najvyššieho súdu ako virilný člen, posúdilo tento podnet ako dôvodný a zostavilo ad hoc päťčlennú komisiu, ktorej členom predseda Najvyššieho súdu nebol. Komisia bola poverená vykonať vyšetrovanie a formulovať disciplinárnu žalobu. Na základe správy tejto ad hoc komisie plénum Najvyššej rady súdnictva, v ktorej spomínaný predseda zasadal, začalo konanie o porušení povinnosti sudcu a zároveň mu pozastavilo výkon funkcie. Potom prebehlo konanie pred ad hoc komisiou, v ktorej predseda Najvyššieho súdu konal ako disciplinárny žalobca. Ad hoc komisia navrhla sudcu odvolať z funkcie sudcu a plénum Najvyššej rady súdnictva, v ktorej zasadal aj predseda Najvyššieho súdu ako virilný člen, tomuto návrhu vyhovel. ESLP vyhodnotil tento stav, kde de facto žalobca je oprávnený podieľať sa na oslobodení a rozhodovaní o disciplinárnej žalobe, za nezlučiteľný s požiadavkou objektívnej nestrannosti. in: Kosař, D.: Kárná judikatura se soudci v judikatuře ESLP. *Právní rozhledy*, 19/2015, s. 662 – 667; Z príspevku vyplýva, že je zaujímavé sledovať vývoj judikatury ESLP aj v oblasti disciplinárnych konaní, najmä tiež s porovnaním obdobných právnych úprav v iných členských štátoch (napr. impeachment sudcov v Nemecku podľa čl. 98 ods. 2/ Základného zákona, príp. vo Švédsku majú sudcovskí členovia v disciplinárnom orgáne menšinu).

vzhladať aj s inšpirovaním sa rozhodovacou činnosťou disciplinárnych senátov Českej republiky – Najvyšší správny súd. Rozhodovacia činnosť disciplinárnych senátov je teda dynamickou súčasťou výkonu spravodlivosti.

### **Pramene disciplinárnej zodpovednosti advokátov**

Advokácia si udržala vyvodzovanie disciplinárnej zodpovednosti výlučne vo svojich vlastných radoch. Vplyv z externého prostredia je vyjadrený možnosťou ministra spravodlivosti podať návrh na začatie disciplinárneho konania, táto možnosť v zásade patrí predsedovi revíznej komisie komory. Prvostupňové aj druhostupňové disciplinárne konanie sa uskutočňuje pred orgánom komory – trojčlenným disciplinárnym senátom, alebo pred trojčlenným odvolacím disciplinárnym senátom. Členov senátov menuje predseda disciplinárnej komisie a predseda odvolacej disciplinárnej komisie, pričom v podstate ide o advokátov zvolených advokátmi samotnými.<sup>51</sup>

Prameňom práva pri vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti je zákon o advokácii. Samostatná štvrtá časť zákona upravuje, disciplinárne previnenie, disciplinárne opatrenie a disciplinárne konanie. Ďalším v hierarchii nižším, no zároveň podrobnejším a konkrétnejším je vnútorný predpis pre disciplinárne konanie, na ktorý odkazuje priamo zákon: *Ak tento zákon alebo disciplinárny poriadok komory priamo neupravujú niektoré postupy v disciplinárnom konaní alebo postavenie, práva a povinnosti účastníkov konania, použijú sa primerane ustanovenia osobitného predpisu.*<sup>52</sup> Zákon priamo odkazuje na disciplinárny poriadok komory a na subsidiárne použitie Trestného poriadku.

Zákon priamo odkazuje aj na to, čo má disciplinárny poriadok obsahovať – postup pred začatím a počas disciplinárneho konania a možnosť zrušenia právoplatného disciplinárneho rozhodnutia.<sup>53</sup> Zákon určuje, kto disciplinárny

---

<sup>51</sup> § 74 a § 74a z. č. 586/2003 Z. z.; zakotvenie odvolacích disciplinárnych senátov nahradilo systém odvolacieho orgánu v disciplinárnych veciach – predsedníctvo SAK, v dôsledku veľkej novely zákona o advokácii č. 335/2012 Z. z.

<sup>52</sup> § 57 ods. (7) z. č. 586/2003 Z. z.

<sup>53</sup> *Postup orgánov komory pred začatím disciplinárneho konania a postup disciplinárnej komisie komory po jeho začatí podrobnejšie upraví disciplinárny poriadok komory. Zároveň upraví aj podrobnosti disciplinárneho konania, možnosti zrušenia právoplatného rozhodnutia disciplinárneho senátu predsedníctvom komory (§ 70), ak bolo vydané v rozpore so zákonom alebo s predpisom komory. (§ 57 ods. (2) z. č. 586/2003 Z. z.).*

poriadok schvaľuje – najvyšší orgán komory, konferencia advokátov<sup>54</sup> a zákon vyjadruje jeho personálnu záväznosť – disciplinárny poriadok je záväzný pre advokátov a advokátskych koncipientov.<sup>55</sup>

Keďže výsledkom disciplinárneho konania môže byť rozhodnutie komory o vyčiarknutí advokáta zo zoznamu advokátov, alebo o pozastavení výkonu advokácie, zákon o advokácii upravuje aj možnosť preskúmania tohto rozhodnutia súdom.<sup>56</sup> Tu je potrebné upozorniť aj na použitie základných zásad trestného konania podľa Trestného poriadku, ktoré je potrebné použiť na správne trestanie, teda aj v disciplinárnom konaní.<sup>57</sup>

Prirodzene, pri vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti sa primerane použijú okrem uvedených prameňov aj pramene – ustanovenia – vyplývajúce priamo z ústavy a medzinárodných dohovorov, ktorými je Slovenská republika viazaná. Ide predovšetkým o interpretáciu základných práv a slobôd, napríklad právo na súdnu a inú právnu ochranu (čl. 46 a nasl. Ústavy Slovenskej republiky, čl. 6 Dohovoru – právo na spravodlivé súdne konanie). Nemožno vynechať interpretáciu v duchu právnych princípov vyvoditeľných z právneho poriadku.

Pri vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti v advokácii však možno konštatovať, že sa tu v najväčšej miere uplatňuje najširšia miera spoločenstva advokátov zastrešených advokátskou komorou vlastnými inštitúciami vynútiť si svoje vlastné štandardy. Disciplinárnu oblasť advokátov je možné považovať za oblasť, v ktorej sa realizuje veľká miera vlastných predstáv komunity advokátov pri posudzovaní disciplinárneho previnenia a vyvedenia či nevyvedenia disciplinárnej zodpovednosti. Široká miera vlastného uváženia je prítomná aj v oblasti normotvorby advokátov, čiže v možnosti tvoriť si vlastné pravidlá pre disciplinárnu zodpovednosť.

<sup>54</sup> Konferencia advokátov rozhoduje o všetkých základných otázkach advokátov, najmä (...) schvaľuje predpisy komory, ktorými sú najmä advokátsky poriadok, organizačný poriadok, rokovací poriadok, volebný poriadok a disciplinárny poriadok; (§ 69 ods. (1) písm. b) z. č. 586/2003 Z. z.).

<sup>55</sup> Predpisy komory, uznesenia konferencie advokátov a uznesenia predsedníctva komory prijaté v súlade s týmto zákonom sú pre advokátov, advokátskych koncipientov, euroadvokátov, zahraničných advokátov a medzinárodných advokátov záväzné. (§ 75 ods. (1) z. č. 586/2003 Z. z.).

<sup>56</sup> § 11 ods. 2) z. č. 586/2003 Z. z.: Ak súd zruší rozhodnutie komory o vyčiarknutí advokáta zo zoznamu advokátov, zapíše ho komora do zoznamu advokátov ku dňu právoplatnosti rozhodnutia súdu. Ak súd zruší rozhodnutie komory o pozastavení výkonu advokácie, advokát je oprávnený vykonávať advokáciu odo dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu.

<sup>57</sup> Na súvislosť § 195 správnej žaloby vo veciach správneho trestania a disciplinárneho konania člena stavovskej komory pozri podrobnejšie: Košičiarová, S.: Procesné princípy v konaní o disciplinárnom previnení člena samosprávnej stavovskej organizácie; In: Gajdošová, M., Košičiarová, S. (eds.): *Sloboda združovania – verejnoprávne a súkromnoprávne aspekty*. Trnava : Typi Univesitatis Tynaviensis, 2019, s. 30.

## **Pramene disciplinárnej zodpovednosti notárov**

Disciplinárna zodpovednosť notárov má veľa spoločných črt s disciplinárnou zodpovednosťou advokátov.

Prameňom práva pri vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti je notársky poriadok<sup>58</sup>. Orgánom notárskej komory je disciplinárna komisia, ktorá rozhoduje v trojčlennom senáte. Konanie a rozhodovanie disciplinárnej komisie a zloženie disciplinárnych senátov upravuje disciplinárny poriadok.<sup>59</sup>

U notárov sa rozlišuje dohľad nad ich činnosťou, a to štátny dohľad, ktorý vykonáva ministerstvo spravodlivosti a dohľad vykonávaný notárskou komorou a disciplinárna zodpovednosť, ktorá sa vyvodzuje v disciplinárnom konaní. Keďže notárstvo ako slobodné povolanie je viac prepojené so štátom, aj do disciplinárneho konania má štát väčšiu ingerenciu. Návrh na disciplinárne konanie môže okrem prezidenta komory podať minister spravodlivosti a predseda krajského súdu. Na prvom stupni sa disciplinárne konanie uskutočňuje v rámci notárov – pred disciplinárnym senátom. Opravný prostriedok voči rozhodnutiu o uložení disciplinárneho opatrenia nie je možné podať. Inštitút druhej inštancie, respektíve preskúmania je zabezpečený možnosťou podať správnu žalobu. Teda je tu prítomná ingerencia štátu prostredníctvom súdnej moci.

Pre disciplinárne konanie sa aplikujú aj zásady už spomínaného spravodlivého procesu v duchu ústavných zásad a zásad vyplývajúcich z ľudsko-právnych dohovorov.

Pri vyvodzovaní disciplinárnej zodpovednosti notárov možno konštatovať, že sa tu uplatňuje miera spoločenstva notárov zastrešených notárskou komorou vlastnými inštitúciami vynútiť si svoje vlastné štandardy, ako aj možnosti tvoriť si vlastné pravidlá pre disciplinárnu zodpovednosť.

## **Záver**

Disciplinárna zodpovednosť ako druh právnej zodpovednosti je založená právom, vzťahuje sa na osoby ako súčasť istého spoločenstva definovaného právom. Uplatňuje sa v mnohých podobách, pričom ku každej je potrebné pristupovať osobitne. Pri posudzovaní konkrétnej disciplinárnej zodpovednosti sa

---

<sup>58</sup> Z. č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok).

<sup>59</sup> § 34 ods. 3 Notárskeho poriadku.



vychádza predovšetkým z osobitnej právnej úpravy, ktorá ju zakotvuje alebo pripúšťa a z interných organizačných aktov, ak na ne osobitná právna úprava priamo odkazuje alebo ich pripúšťa.

### **Synopses**

This article is focuses to the disciplinary responsibility, as a legal responsibility, to its character and sources and especially to the sources of disciplinary liability of several lawyer's professions – judges, attorneys and notaries.

# RAISON D'ÊTRE MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE (Úvaha k 100. výročiu jej založenia)

Juraj Hamulák\*

## Úvod

Medzinárodná organizácia práce ako základný inštitucionálny kameň medzinárodného pracovného práva oslavuje v tomto roku 100. výročie je založenia.

Postavenie<sup>1</sup> a úlohy MOP si dovoľím rozdeliť do dvoch rovín. Jedna je politická a tá druhá právna. Politický „výtlak“, a teda význam MOP je nesmierny a neodškriepiteľný. Predovšetkým vo vzťahu k porušovaniu základných sociálnych práv v zaostalejších krajinách sveta je jej postavenie „strážneho psa“ nesmierne dôležité. Na druhej strane právne vnímanie MOP v roly normotvorcu je už zložitejšie. Stanovovaniu medzinárodných pracovných štandardov totiž patrí v jej popise práce základné miesto. Ako sme už uviedli táto organizácia oslavuje 100. výročie a preto nás vôbec neprekvapuje vysoký počet prijatých dohovorov, ako ani to, že niektoré sú už zastaralé pre potreby súčasnej doby.<sup>2</sup> V tomto príspevku sa na niekoľkých všeobecných príkladoch pokúsím poukázať najmä na problémy spojené s touto jej pozíciou.

V prvom rade je nutné poznamenať, že existuje mnoho dôvodov, prečo sa by sa mali odborníci nielen z oblastí práva, ale aj politických a iných sociálnych vied bližšie oboznámiť s touto oblasťou medzinárodného pracovného práva a hlbšie sa ňou zaoberať. Jedným zo základných cieľov je oboznámiť sa s platnými právnymi nástrojmi ako aj s rozsahom povinností štátov, ktoré im z nich vyplývajú. V tomto ohľade zohráva kľúčovú úlohu proces ratifikácie a aplikácia opatrení, ktoré prijala Medzinárodná organizácia práce (ďalej len „MOP“) zo strany jej členských štátov. Je však nutné uviesť, že aj nesplnením tohto cieľa úloha a vý-

---

\* doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Slovenská republika

<sup>1</sup> MOP je tripartitná organizácia, jediná svojho druhu, ktorá združuje zástupcov vlád, zamestnávateľov a zamestnancov vo výkonných orgánoch.

<sup>2</sup> Pozri bližšie: JANEČEK, P.: *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*, Praha. Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN: 978-80-7552-607-6, s.1-2.

znam normotvorby MOP nekončí, pretože aj v prípade absencie ratifikácie, je normotvorba MOP zdrojom inšpirácie pre mnohé subjekty. Zákonnodarcovia jej prispôsobujú legislatívne texty, vlády prispôsobujú svoju sociálnu politiku, organizácie zamestnávateľov a odborové zväzy od nej odvíjajú svoje postoje a pozície v kolektívnom vyjednávaní, zamestnávatelia upravujú vnútorné predpisy a napokon aj súdna moc vo svojej aplikačnej praxi. Je teda neodškrípateľným faktom, že hodnota normotvorby MOP ďaleko presahuje jej vlastnú právnu silu. Napokon medzinárodné štandardy práce a pracovného práva sú neoceniteľným meradlom pri komparácii právnych systémov. Práve pri porovnávaní právnych textov z viacerých krajín, najmä ak sú tieto odlišné, medzinárodné pracovné normy sú užitočnými nástrojmi analýzy ako aj určujúcimi kritériami na identifikáciu spoločných menovateľov. Môžeme teda povedať, že slúžia dokonca aj na posúdenie toho, do akej miery daný právny poriadok zodpovedá všeobecne prijatým univerzálnym zásadám medzinárodného pracovného práva.

„Práca nie je tovar“ toto je jasné oficiálne heslo Medzinárodnej organizácie práce. Podľa MOP by malo byť ústredným cieľom nielen národnej ale ja medzinárodnej politiky vytvorenie takých životných podmienok vo svete, v ktorých môžu všetci ľudia dosiahnuť nielen primerané materiálne zabezpečenie, ale aj duchovný rozvoj v intenciách slobody, vzájomného rešpektu, ekonomickej bezpečnosti a rovnosti príležitostí. Dodržiavanie týchto zásad je alfou a omegou vzájomného vzťahu medzi trhovým mechanizmom a pracovnou silou. Potenciálny konflikt medzi pracovným právom a právom trhu je „a priori“ oslabený prirodzenou pracovnoprávnou suverenitou, ktorá vychádza z uvedenej základnej premisy, že práca nie je tovar a preto nemôže podliehať „nelútostným“ procesom trhu ako napr. komodity, či služby. Pracovné právo je a musí byť odolné voči trhovým mechanizmom. Premisa, že trh vyrieši všetko nemôže byť aplikovaná na prácu (ľudskú) ako takú. Preambula Ústavy MOP končí významnou vetou a to, že neprijatie humánnych pracovných podmienok ktorýmkoľvek národom je prekážkou aj pre ostatné národy, ktoré požadujú zlepšiť dané podmienky v ich vlastných krajinách<sup>3</sup> Je to možné interpretovať tak, že jedným rizikom je nebezpečenstvo „kontaminácie“ zlým príkladom a druhým je riziko, že zamestnávatelia (firmy) a krajiny budú využívať nízke náklady práce na získanie konkurenčnej výhody. Predovšetkým vo väzbe na tento druhý príklad je možné definovať základnú úlohu medzinárodných pracovných noriem ako brány proti tým, ktorí sa snažia

<sup>3</sup> KRIŽAN, V. (ed.). *Medzinárodné pracovné právo – dokumenty*. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015. ISBN: 978-83-7490-821-4, s. 51.

profitovať v kontexte tvrdej medzinárodnej hospodárskej súťaže z priemerných alebo vykorisťujúcich pracovných podmienok.

## 1. Dôvody vzniku a ideové základy MOP

Na úvod je potrebné uviesť, že základným zámerom zakladateľov MOP bolo vytvoriť inštitúciu vytvárajúcu všeobecné štandardy pracovného práva. Dôvodov bolo viacero, pričom hlavným z nich bola neútešná situácia pracovníkov (mužov, žien ale aj detí) v krajinách, v ktorých prebiehala industrializácia v 19. storočí. Prvými priekopníkmi boli nielen myslitelia (napr. ekonóm Jérôme-Adolphe Blanqui), ale aj predstavitelia novovznikajúcich pracovných a socialistických hnutí, štátni úradníci (napr. Edouard Ducpétiaux, belgický generálny inšpektor väznic a dobročinných zariadení), lekári (ako napr. Louis-René Villermé, ktorý sa preslávil dielom *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, ktoré bolo vydané v Paríži v roku 1840 a orientované na fyzický a morálny stav zamestnancov vo výrobe bavlny, vlny a hodvábu.) Patрили k nim aj humanistickí zamestnávateľia ako Robert Owen a Charles Hindley vo Veľkej Británii, či Daniel le Grand vo Francúzsku.<sup>4</sup>

Iným menej známym dôvodom, ale o to vážnejším bolo výrazné zhoršenie zdravia a fyzických schopností veľkého počtu obyvateľov. V danom období boli totiž mnohí mladí muži, ako základná zložka obranyschopnosti štátu vyhlásení za nespôsobilých na vojenskú službu. Bolo to spôsobené predovšetkým tým, že pracovali vo veľmi zlých a ťažkých podmienkach, čím u nich dochádzalo k veľmi rýchlej fyzickej opotrebovanosti. To všetko predstavovalo veľké strategické riziká pre krajiny, v ktorých žili. Takého oslabenie vyspelých krajín pre zlú sociálnu situáciu obyvateľstva ohrozovalo stabilitu v regióne, a tým aj všeobecný politický mier.

Dôvody, ktoré boli základom myšlienok vytvorenia MOP, môžeme pokojne stotožniť s dôvodmi na vytvorenie medzinárodného pracovného práva ako takého. Zhrnúť ich môžeme do štyroch okruhov.

V prvom rade to boli dôvody sociálne. Tie spočívali v spomínanej humanizácii pracovných podmienok (objavovali sa už v dokumentoch ako Prvá Internacionála z roku 1886, Druhá Internacionála z roku 1899, či v Encyklike pápeža

---

<sup>4</sup> Pozri bližšie: SERVAIS, J. M.: *International labour law*, 5th edition, Kluwer Law International 2017, ISBN: 97890-411-8909-7, s. 22

Leva XIII. pod názvom *Rerum Novarum* z roku 1891, v ktorej pápež vyzýval verejné orgány a authority, aby prijali opatrenia potrebné na ochranu zdravia a záujmov pracujúcej triedy.). Okrem toho sa týmto otázkam venovali už 19. storočí aj mnohé medzinárodné konferencie, ktorých cieľom bolo nielen nastoliť otázky, ale ponúknuť odpovede na neutíchajúci problém zhoršujúcej sa sociálnej situácie pracovníkov. Prvou bola medzinárodná konferencia o pracovných podmienkach, ktorú zvolal nemecký cisár Wilhelm II. konaná v Berlíne v marci 1890 za účasti Nemecka, Rakúsko-Uhorska, Belgicka, Dánska, Francúzska, Veľkej Británie, Talianska, Luxemburska, Holandska, Portugalska, Švédska, Nórska a Švajčiarska, ktorá však nepriniesla očakávané výsledky. O trochu väčšom úspechu už môžeme hovoriť pri dvoch medzinárodných konferenciách, ktoré sa konali v roku 1897 (jedna v Zürichu za účasti zástupcov socialistických a sociálnych kresťanských organizácií pracujúcich, druhá v Bruseli za účasti akademikov a zástupcov podnikov a diplomatických kruhov.) Ich výsledkom bol totiž návrh na zriadenie Medzinárodnej asociácie pre právnu ochranu pracovníkov. Vychádzajúc zo Stanov tejto asociácie môžeme určiť, že jej cieľom bolo vzájomne prepojiť priemyselne vyspelé krajiny, ktoré považovali právne predpisy na ochranu pracovníkov za nevyhnutnosť. Preto jej zriadenie môžeme považovať za zásadný historický krok vedúci k založeniu MOP.<sup>5</sup>

Druhým okruhom boli tzv. ekonomické dôvody, ktoré spočívali v potrebe vyrovnania konkurenčných schopností, integračné dôvody, či potreba vytvárania medzinárodného trhu práce a rozvoj voľnej migrácie pracovných síl.

Tretiu oblasť predstavujú politické (bezpečnostné) dôvody, ktorými bola najmä potreba rozvoja medzinárodného pracovného práva a sociálneho práva, ktoré prispieje k upevneniu vnútorného sociálneho mieru jednotlivých krajín a tým i k odstraňovaniu zdrojov medzinárodného napätia.

A napokon dôvody právne, ktoré spočívali v potrebe právneho (zákonného) ukotvenia základných štandardov medzinárodného pracovného práva, ktoré sa stávajú vzorom pre vnútroštátne zákonodarstvá.

Hoci krajiny a ich predstavitelia si uvedomovali hrozby, ktoré so sebou prinášala zlá sociálna situácia obyvateľstva v Európe, tak všetci vieme k čomu táto situácia napokon dospela. Prvá svetová vojna do značnej miery zmenila politický a sociálny kontext, z ktorého tieto počiatočné pokusy o medzinárodnú reguláciu vychádzali. Na ruinách svetovej vojny si všetky strany, vrátane porazenej uvedomili všetko to utrpenie a obeť, ktoré sa týkali pracujúcich a rozhodli sa

<sup>5</sup> Tamže, s. 23-24

im tento dlh splatiť. Prajúca trieda bola zastúpená veľmi silnými politickými či odborovými hnutiami, ktoré mali rôzny charakter. Niektoré z týchto hnutí (napr. tie v Rusku) boli revolučného charakteru, iné boli reformné a verili v dôkladnú, ale mierovú zmenu. A práve predstavitelia tých umiernenějších strán (Clemenceau a Lloyd George, francúzski a britskí premiér) presadili, aby sa do mierových zmlúv zakomponovali aj pracovnoprávne otázky. Konkrétne Časť XIII Versailleskej mierovej zmluvy podpísanej 29. júna 1919 bola venovaná pracovnoprávnym otázkam ako aj zriadeniu stálej organizácie práce.<sup>6</sup> Tým boli vytvorené základy ústavy MOP a tripartitného charakteru novovznikajúcej medzinárodnej inštitúcie. Samotná Preambula Ústavy MOP vychádzala z premisy, že celosvetový a trvalý mier možno nastoliť len na základe sociálnej spravodlivosti. Jedným z dôvodov ohrozenia svetového mieru bol pripisovaný práve chudobe a zlým pracovným podmienkam. Zakladatelia MOP si uvedomili dôležitosť sociálnej spravodlivosti pri zabezpečovaní mieru na pozadí vykorisťovania pracovníkov v industrializačných krajinách tej doby. Došlo aj k väčšiemu pochopeniu vzájomnej závislosti na svetovej ekonomike a potrebe spolupráce s cieľom získať podobnosť pracovných podmienok v krajinách, ktoré súťažia o trhy.

Hoci MOP bola založená na myšlienke sociálnej spravodlivosti, tak bola zameraná aj na reformu kapitalizmu (nie na jeho zničenie, pozn. autora). Už v čase jej vzniku v roku 1919 bolo mnoho radikálne ľavicovo zmýšľajúcich ľudí sklamaných, pretože dúfali v oveľa silnejší medzinárodný orgán, ktorý by mohol vydávať záväzné a vynútiteľné právne predpisy pre národné vlády. MOP sa v rámci jej normotvorby rozhodla ísť cestou dohovorov, ktoré členské štáty MOP museli ratifikovať. Podľa názoru kritikov bol takto zavedený slabý systém dohľadu, pretože umožňuje vnútroštátnu reguláciu, odlišnú interpretáciu, ba aj možnosť vyberať, ratifikovať alebo ignorovať niektoré dohovory. V končenom dôsledku sa tým vytvoril neprehľadný systém, ktorý spočíval vo viacerých variantoch aplikácie medzinárodného pracovného práva vo vzťahu k rôznorodosti vnútroštátnych systémov. Na dôvažok je však nutné uviesť, že od roku 1945 do 70. rokov minulého storočia však ILO zaznamenala značný pokrok, predovšetkým v súvislosti s pozitívnym vývojom práv v rámci koalíciej slobody a teda progresom odborových hnutí. Taktiež dochádza k štan-

---

<sup>6</sup> Pozn.: Ústava MOP bola vypracovaná začiatkom roku 1919 pracovnou komisiou, ktorej predsedal Samuel Gompers, šéf Americkej federácie práce (AFL) v Spojených štátoch, skladala sa zo zástupcov deviatich krajín: Belgicka, Kuby, **Československa**, Francúzska, Talianska, Japonska, Poľska, Spojeného kráľovstva a Spojených štátov. [cit. 23.04.2019] dostupné na: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

dardizácii pracovnoprávných vzťahov a to priamym zapojením členských štátov do širokej škály ekonomicko-právnych činností, či rôznymi formami sociálneho korporativizmu. To všetko umožnilo koordináciu aktivít a štandardizáciu politických vzťahov zdôrazňujúc dôležitosť kolektívnych a hmotných práv namiesto individuálnych a procesných. Určité úspechy sa dosiahli aj tým, že došlo k pevnému ukotveniu tzv. medzinárodného zákonníka práce, ktorý sa skladal z veľkého počtu dohovorov MOP, ktoré boli zamerané na vytvorenie minimálnych pracovných štandardov v takmer všetkých členských krajinách<sup>7</sup>.

Normotvorba MOP musela od počiatku reagovať na mnohé spoločenské zmeny a riešiť mnohé problémy v oblasti sociálnych práv. MOP sa tak ocitla v stave legislatívnej smršte, ktorej výsledkom bolo prijatie vyše 189 dohovorov a 201 odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce, celkovo 390 medzinárodných pracovných noriem Medzinárodnej organizácie práce<sup>8</sup>. Tento do značnej miery vysoký počet bol síce nevyhnutný, ale spôsobil to, že pre mnohé krajiny sa stali tieto normy neprehľadnými a z rôznych dôvodov aj neprijateľnými.

## 2. Základné problémy, ktoré sprevádzajú MOP od jej počiatku

Politická hodnota MOP, ako aj pre právna hodnota jej ústavy, ktorú podpísali všetky európske krajiny, je významná v tom, že takú ochranu, ktorú poskytuje práci ako takej nie je možné v práve EÚ nikde nájsť (s výnimkou antidiskriminačnej legislatívy). Napriek tomu sa MOP nevyhýba problémom, ktoré v očiach mnohých skeptikov znižujú jej kredibilitu.

Za najzásadnejší problém existencie MOP je v prvom rade možné považovať neexistenciu donucovacích prostriedkov na dosiahnutie cieľov, ku ktorým smeruje normotvorba MOP. Tri pätiny členských štátov MOP ratifikovali menej ako jednu štvrtinu dohovorov MOP a viac ako jedna pätina ratifikovala menej ako dvadsať dohovorov. Taktiež miera a intenzita prijímania nových dohovorov sa od 2. svetovej vojny tiež neustále znižuje. Okrem toho mnohé krajiny, ktoré ratifikujú dohovory, ich neimplementujú a ani nevykonávajú. Mnohé vlády ratifikovali

<sup>7</sup> Pozri bližšie: DE VOS, M.: Internal market and euro crisis: labour law under the gun of the European Union?. In: *ERA Forum* (2013) 14:335–361.

<sup>8</sup> Pozri bližšie: Dohovory a odporúčania MOP. [cit. 23.04.2019] dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html>

dohovory MOP iba s cieľom získať pomoc zo strany Svetovej banky a Medzinárodného menového fondu. Mnohé z nich majú vzorové pracovné predpisy, ale vôbec ich nevykonávajú, a to pre nedostatok finančných zdrojov, nekompetentnosť, korupciu alebo nedostatok politickej vôle. A napokon mnohé štáty neratifikujú dohovory, pretože štandardy MOP považujú za príliš vzdialené od reality ich ekonomického a sociálneho rozvoja.

Základným ideovým problémom, ktorému čelí MOP je nájsť rovnováhu medzi individuálnymi záujmami firiem a všeobecným záujmom národného hospodárstva. Je síce pravdou, že zamestnávateľia na celom svete sa snažia znižovať výrobné náklady, avšak je nemysliteľné, aby k tomu dochádzalo zneužívaním pracovnej sily. Napriek skutočnosti, že v mnohých krajinách dochádza k hrubým porušeniam pracovnoprávných noriem (hoci ratifikovali dohovory MOP), tak neexistuje žiadny účinný mechanizmus kontroly, resp. ochrany. Ako príklad môžeme uviesť v roku 1996 podanú sťažnosť proti Barme za porušenie Dohovor MOP o nútenej alebo povinnej práci č. 29 z roku 1930. Viedlo to k tomu, že sa z krajiny stiahli mnohé nadnárodné spoločnosti, avšak k porušovaniu naďalej dochádza a kontrolný systém MOP nemá žiadny zásadný dopad.

Problém spočíva v tom, že činnosť MOP sa opiera o tripartitný systém a dobrovoľné kroky ratifikujúcich štátov. Navyše model sociálneho dialógu, na ktorom sú postavené procesné postupy MOP, jednoducho nefunguje, pretože odborové organizácie alebo organizácie zamestnávateľov v týchto krajinách majú slabé postavenie alebo vôbec neexistujú. Problém tkvie i v tom, že v mnohých krajinách dochádza k poklesu významu a postavenia odborových organizácií, pretože úlohu obhajcov práv zamestnancov prevzali rôzne mimovládne organizácie, ktoré nie sú klasifikované ako zastupiteľské organizácie v MOP (pozn. aj keď MOP využíva ako svojich technických expertov práve reprezentantov z mimovládnych organizácií). Ďalším z problémov MOP je aj zdĺhavosť normotvorným procesov. Mnohé krajiny preto pristúpili k individuálnemu riešeniu vo svojich vnútroštátnych legislatívach, ktoré by pracovníkom poskytlí isté záruky a zároveň, aby ich priemysel v dôsledku toho netrpel. Napriek tomu treba dodať, že MOP vždy presadzovala, a to aj vo svojich normách, harmonickú rovnováhu medzi sociálnym pokrokom a hospodárskym rozvojom, pričom si uvedomuje, že rozdielnosť ekonomík, či spoločenských i politických systémov do istej miery spomaľuje proces unifikácie pracovnoprávných štandardov.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Pozri bližšie: ROYLE, T.: *The ILO's Shift to Promotional Principles and the 'Privatization' of Labour Rights: An Analysis of Labour Standards, Voluntary Self-regulation and Social Clauses*, In: *The Inter-*



MOP si tieto problémy uvedomila a za prvú lastovičku možno považovať Deklaráciu MOP o základných zásadách a právach pri práci prijatú 18. júna 1998 v Ženeve.<sup>10</sup> Opatrenia, ktoré z nej vychádzali obrátili pozornosť na problémy globalizácie. MOP vníma síce globalizáciu ako faktor hospodárskeho rastu ako aj to, že hospodársky rast je nevyhnutnou podmienkou sociálneho pokroku, avšak tvrdí, že hospodársky rast sám osebe nie je schopný dostatočne zaručiť takýto pokrok. To musí sprevádzať istý počet základných sociálnych pravidiel založených na spoločných hodnotách, aby sa umožnilo všetkým nárokovat si primeraný podiel na bohatstve, ktoré pomáhali vytvárať. Cieľom tejto deklarácie je dať do súladu vôľu stimulovať celoštátne úsilie na zabezpečenie sociálneho pokroku, ktorý ide ruka v ruke s hospodárskym pokrokom, a potrebu rešpektovať rozdielnosť pomerov, možností a predností jednotlivých krajín.<sup>11</sup> Deklarácia napriek prvotnému cieľu však podľa nášho názoru nedosiahla želaný úspech a najmä vďaka neochote silných hráčov ostala vo sfére ideových cieľov, bez reálneho dopadu na záväznosť medzinárodných noriem, resp. dohovorov ako takých.

### Záverčné zhrnutie

Na záver je potrebné uviesť, že zvyšujúca sa internacionalizácia a globalizácia, ako aj neschopnosť MOP vytvárať dohovory, ktoré by čelili neoliberalným

---

national Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 26, no. 3 (2010): 249–271.

<sup>10</sup> Deklarácia MOP o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia (prijatá Medzinárodnou konferenciou práce na jej 86. zasadnutí v Ženeve 18. júna 1998, ISBN 80 – 968341 – 8 – 5, 1. vyd., 2000, [cit. 25.04.2019] dostupné na: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_slovakian.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_slovakian.pdf)

<sup>11</sup> Prvý krok v tomto smere sa urobil v Kodani v roku 1995, kde sa hlavy štátov a vlád zúčastnili na Svetovom samite o sociálnom rozvoji, prijali osobitné záväzky a Akčný program vzťahujúci sa na základné práva pracovníkov, a to zákaz nútenej práce a detskej práce, sloboda združovania, právo organizovať sa a kolektívne vyjednávať, rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty a odstránenie diskriminácie v zamestnaní. Ministerská konferencia Svetovej obchodnej organizácie (WTO), ktorá sa uskutočnila v roku 1996, potom poskytla príležitosť urobiť druhý krok. Štáty obnovili záväzok dodržiavať medzinárodne uznávané kľúčové pracovné normy 1) a pripomenuli, že MOP je príslušná inštitúcia na vytváranie týchto noriem a zaoberanie sa nimi, a znovu potvrdili svoju podporu jej práci pri ich rozširovaní. Prijatie deklarácie určilo tretí krok. To vytvára podstatný príspevok k cieľu určenom v odseku 54 písm. b) Akčného programu, ktorý sa prijal na kodanskom samite a ktorý zabezpečuje a podporuje rešpekt pri základných právach pracovníkov a vyžaduje od zúčastnených štátov v zhode s dohovormi MOP ich úplné uplatnenie a od iných štátov brať do úvahy zásady vyjadrené v nich.

doktrínam, ústupky nadnárodným korporáciám, či odklon od kolektívnych práv a napokon aj nechota alebo odmietanie implementácie a ratifikácie dohovorov prispeli k posilňovaniu skepticizmu voči existencii MOP. Je nutné povedať, že do istej miery si MOP môže za tento stav sama a to tým, že vytvorila, resp. nezábránila vytvoreniu prostredia, v ktorom skupiny zamestnávateľov ako aj samotné krajiny uprednostňujú deregulovaný prístup (ako napríklad USA a Spojené kráľovstvo).<sup>12</sup> Títo skeptici spochybňujú význam MOP v novom globalizovanom hospodárstve predovšetkým z dôvodu veľkého množstva i zamerania dohovorov.

MOP sa však týmto náladám snažila a naďalej snaží čeliť a pomaly mení svoj prístup. Postupne sa v z jej radov vynárajú myšlienky na revíziu medzinárodných pracovných noriem, ktoré uprednostňujú tzv. „jadro“ základných dohovorov, ktorých uplatňovanie by bolo striktniejšie a potom ostatné, ktorých ratifikácia by bola na voľnejšej úvahe členských štátov.

Je nutné konštatovať, že MOP síce naďalej zohráva dôležitú úlohu pri presadzovaní pracovných noriem vo svete, avšak jej posun k propagačným zásadám zvýraznením v Deklarácii z roku 1998 pravdepodobne znížil jej schopnosť konať ako tvorca záväzných noriem. Stotožňujem sa s názorom, že pojem štandardov MOP ako „práva“ sa zmenil iba na „ciele“ a v tejto podobe pravdepodobne nebudú mať zásadný vplyv na pokračujúce porušovanie pracovných noriem. Zameranie sa na preferenčné jadro základných dohovorov MOP, ktoré sa má presadzovať, potenciálne ohrozuje závažnejší charakter jadra a mnoho ďalších dohovorov, v neposlednom rade tých, ktoré sa týkajú zdravia a bezpečnosti, ochrany pred zneužitím na pracovisku a primeraných dôb odpočinku. Tento nekonfrontačný prístup možno vnímať ako snahu o prežitie MOP tvárou v tvár nehostinnej a ekonomickej politike silných štátov sveta.

## Abstract

The author deals with the position of the International Labour Organization on the occasion of the 100th anniversary of its foundation. In broader terms, it describes relevant facts as well as the reasons that led the international commu-

---

<sup>12</sup> Pozri bližšie: ROYLE, T.: *The ILO's Shift to Promotional Principles and the 'Privatization' of Labour Rights: An Analysis of Labour Standards, Voluntary Self-regulation and Social Clauses*, In: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 26, no. 3 (2010): 249–271.

nity to its origins and reflects on the reasons for its existence in the present, while describing the most pressing issues associated with its function and the tasks it fulfils, respectively has to fulfil.

#### **Použitá literatura**

- A.C.L. DAVIES. *EU Labor Law*. Edward Elgar Publishing Limited 2012, ISBN: 978-1-84844-998-5.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2016. ISBN 978-80-89710-26-3.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2014. ISBN: 978-80-7400-283-0.
- DE VOS, M.: *Internal market and euro crisis: labour law under the gun of the European Union?*, In: ERA Forum (2013) 14:335–361
- ROYLE, T.: *The ILO's Shift to Promotional Principles and the 'Privatization' of Labour Rights: An Analysis of Labour Standards, Voluntary Self-regulation and Social Clauses*, In: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 26, no. 3 (2010): 249–271.
- JANEČEK, P.: *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*, Praha. Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN: 978-80-7552-607-6, 312 s.
- KRIŽAN, V. (ed.). *Medzinárodné pracovné právo – dokumenty*. Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015. ISBN: 978-83-7490-821-4, 388 s.
- SERVAIS, J. M.: *International labour law*, 5th edition, Kluwer Law International 2017, ISBN: 97890-411-8909-7, 398 s.

# STOROČNICA MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE

Dagmar Lantajová\*

*Vážená pani profesorka,*

*boli ste to Vy, ktorá ste mi po ukončení mojej rodičovskej dovolenky ponúkli možnosť zostať na fakulte učiť medzinárodné právo, a tým ste zmenili moje ďalšie profesijné pôsobenie. Povzbudzovali ste nás, mňa i mojich kolegov na katedre, aby sa naším priateľom stala právna veda, aby sme sa o svoje myšlienky, vedomosti a skúsenosti podelili nielen so študentmi, ale aj s kolegami v podobe učebných či rôznych vedeckých textov, za čo sa Vám chcem poďakovať. V tom ste pre nás vždy boli a stále ste nedostihnuteľným vzorom.*

*Tento rok slávite životné jubileum, tak mi dovoľte zaželať Vám všetko len to najlepšie v osobnom živote i v pracovnej sfére a aby ste sa dožili v plnej sile osláv aj takého okrúhleho jubilea, ako oslavuje Medzinárodná organizácia práce.*

## Úvod

Ak sa človek dožije sto rokov, je to zriedkavé, je to krásne jubileum a je to aj úspech, každý sa pýta oslávenca na recept na dlhý život. No nie menej významné je to aj pri medzinárodnej organizácii. Storočnica Medzinárodnej organizácie práce si zaslúži našu pozornosť a poohliadnutie sa za sto rokmi jej činnosti, definovaní si jej úspechov a pripomenutie si aj menej úspešných krokov a možno sa podarí analyzovať jednotlivé zložky receptu na dlhovekosť pre ostatné významné medzinárodné medzivládne organizácie.

## 1. Vznik medzinárodných organizácií

Prvé medzinárodné organizácie vznikali v druhej polovici 19. st. vo forme správnych únií na základe medzinárodných mnohostranných zmlúv. Patrili

---

\* doc. JUDr. Dagmar Lantajová, PhD., Katedra medzinárodného práva a európskeho práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

k nim napr. Medzinárodná telegrafná únia (1856), Medzinárodná poštová únia (1874), Medzinárodný úrad pre miery a váhy (1875), Únia pre železnice (1890).<sup>1</sup> Vzniku medzinárodných organizácií predchádzalo usporadúvanie medzinárodných kongresov a konferencií už od 17. storočia. Na to, aby mohli medzinárodné organizácie vzniknúť, muselo dôjsť k zmene politických, ako aj ekonomických podmienok. Štáty si najprv museli uvedomiť, že majú rovnaké záujmy, že sú na sebe ekonomicky vzájomne závislé a výhodnejšia je pre nich vzájomná spolupráca ako izolácia. Prispelo k tomu aj vytvorenie svetového trhu. Štáty postupne nahradili konferencie a kongresy majúce dočasný charakter správnymi úniami, ktoré položili základ pre stále medzinárodné organizácie. V roku 1914 bolo evidovaných 212 medzinárodných organizácií, z toho 20 medzivládnych a 192 mimovládnych.<sup>2</sup>

## 2. Parížska mierová konferencia – vznik Spoločnosti národov

Prvou stálou politickou organizáciou sa stala Spoločnosť národov, ktorá vznikla po prvej svetovej vojne v roku 1919. Jej štatút bol vypracovaný počas Parížskej mierovej konferencie a stal sa súčasťou Versaillskej mierovej zmluvy.<sup>3</sup> Na konferencii sa zúčastnilo 32 dohodových a pridružených štátov, jej hlavným orgánom bolo plenárne zhromaždenie a rozhodujúcim orgánom tzv. Rada desiatich, inak Najvyššia rada, ktorá sa skladala z dvoch zástupcov USA, Veľkej Británie, Francúzska, Talianska a Japonska. Hoci vznik Spoločnosti národov iniciovali USA (bol to prezident USA W. Wilson, ktorý predniesol myšlienku vytvoriť medzinárodnú univerzálnu organizáciu, ktorá bude bdieť nad dodržiavaním svetového mieru a kolektívnej bezpečnosti v rámci svojich 14 bodov) a mali aj rozhodujúci vplyv počas rokovaní na Parížskej konferencii, jej členmi sa napokon nestali. Kongres USA odmietol angažovanosť USA v Spoločnosti národov aj na základe dôsledného presadzovania Monroeovej doktríny a USA Versaillskú zmluvu neratifikovali. Hlavná úloha Spoločnosti národov spočívala v udržaní krehkého medzinárodného mieru a bezpečnosti vo svete spolu s dodržiavaním medzinárodného práva a mierovým riešením sporov.

<sup>1</sup> POTOČNÝ, M, ONDŘEJ, J.: *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*, 5. doplněné a rozšířené vydání, Praha, C. H. Beck, 2006, ISBN 80-7179-536-4, s. 274 – 275.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 275.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 273 – 275.

Hoci Československo vzniklo len v roku 1918, malo možnosť sa zúčastniť na Parížskej mierovej konferencii, pričom bolo aktívne a aj úspešné v rámci diplomatických rokovaní, ktoré smerovali k urovnaniu vzťahov medzi štátmi po ukončení I. svetovej vojny. To, že sa Československo ocitlo na výhodnej strane rokovacieho stola bola zásluha M. R. Štefánika, ktorý dokázal počas vojny obdivuhodne vybudovať československú armádu a získal si tým uznanie zo strany víťazných mocností. Československú delegáciu viedol spočiatku predseda vlády K. Kramář, resp. minister zahraničných vecí E. Beneš, neskôr to bol uznávaný slovenský diplomat Š. Osuský, ktorý neskôr (1920-1937) pôsobil aj ako delegát Československa v Spoločnosti národov<sup>4</sup>. V rámci Parížskej mierovej konferencie sa začali okrem rozhovorov o Spoločnosti národov aj rokovania vedúce k vzniku Medzinárodnej organizácie práce (ďalej aj „MOP“). Československo bolo aktívne aj v rámci rokovania o vzniku MOP, bolo jednou z deviatich krajín, ktoré boli členmi Komisie pre medzinárodnú pracovnú legislatívu (ďalšími členmi boli okrem členov Najvyššej rady – Rady desiatich – Francúzska, Japonska, Talianska, USA, Veľkej Británie aj Belgicko, Kuba a Poľsko),<sup>5</sup> ktorá bola zriadená mierovou konferenciou (na plenárnom zasadnutí konferencie, ktoré sa konalo dňa 25. januára 1919, boli zástupcami Československa diplomati Štefan Osuský a Viktor Braňo), pričom jej hlavnou úlohou bolo prispieť k udržaniu mieru a kolektívnej bezpečnosti prostredníctvom sociálnej spravodlivosti. Je možné skúmať, čo alebo kto dopomohol Československu k výhodnému postaveniu na mierovej konferencii. Úspech Československa určite vychádzal aj z akceptácie prezidenta ČSR T. G. Masaryka, ministra vojny M. R. Štefánika a nepochybne aj slovenského diplomata Š. Osuského, ktorých uznávali najvyšší predstavitelia mocností – USA, Francúzska, Veľkej Británie či Talianska.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> MUSIL, M.: *Štefan Osuský – priekopník Spoločnosti národov a zjednotenej Európy*, Studia Politica Slovaca, Personalie, s. 88-9, dostupné na: [https://www.sav.sk/journals/uploads/04201202SPS\\_2\\_2011\\_%20M%20Musil\\_Personalie.pdf](https://www.sav.sk/journals/uploads/04201202SPS_2_2011_%20M%20Musil_Personalie.pdf), (27.4.2019)

<sup>5</sup> USA, Veľká Británia, Francúzsko, Taliansko, Japonsko, Belgicko mali 2 zástupcov, Kuba, Poľsko a Československo iba 1 zástupcu – ČSR zastupoval E. Beneš – Dostupné na [https://www.jstor.org/stable/2188076?seq=24#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2188076?seq=24#metadata_info_tab_contents) (27.4.2019)

<sup>6</sup> Dostupné na <https://history.state.gov/historicaldocuments/frus1919Parisv03/d2> (27.4.2019)

<sup>7</sup> MICHÁLEK, S. a kol.: *Muži diplomacie, Slováci na významných postoch československej zahraničnej služby*, edícia: Sláva šľachetným V, I. vyd., Spolok Martina Rázusa, Liptovský Mikuláš 2018, s. 109 – 114.

### 3. Situácia pred vznikom MOP

Myšlienku založiť organizáciu, ktorá by regulovala pracovné podmienky na medzinárodnej úrovni formou pracovnoprávnych predpisov zviditeľnili dvaja priemyselníci Robert Owen z Walesu (podnikateľ a utopický socialista, ktorý robotníkom pracujúcim v jeho továrni vytvoril jednoznačne lepšie pracovné podmienky, ako bolo v prvej polovici 19. st. zvykom) a Daniel Legrand (švajčiarsky priemyselník a filantrop, ktorý spolu s otcom založili svoju továreň na stuhy v Alsasku vo Francúzsku, v ktorej poskytovali zamestnancom nielen výhodnejšie podmienky na prácu ale aj bývanie a školu, snažil sa znížiť pracovný čas pre deti). Ich myšlienka sa stala skutočnosťou v roku 1900, keď v Paríži vznikla mimovládna Medzinárodná asociácia pre právnu ochranu pracovníkov (centrála mala sídlo v Bazileji vo Švajčiarsku), nasledoval prvý nadnárodný odborový orgán Medzinárodný sekretariát odborových organizácií založený v Dánsku.

Medzinárodná asociácia pre právnu ochranu pracovníkov bola založená, aby vzniklo prepojenie medzi osobami, ktoré žijú v rôznych priemyselných štátoch a považujú právnu ochranu pracovníkov za dôležitú. Cieľom asociácie bolo aj založenie Medzinárodného úradu práce, ktorý by publikoval v anglickom, nemeckom a francúzskom jazyku periodickú zbierku zákonov pracovnoprávnych predpisov vo všetkých krajinách a zároveň uľahčenie štúdia a aplikácie týchto predpisov všetkým členom. Ambíciou bolo aj zorganizovanie medzinárodných kongresov o pracovnoprávnej legislatíve. Aj z týchto dôvodov bola táto asociácia považovaná za predchodkyňu Medzinárodnej organizácie práce. Svoju činnosť ukončila v roku 1925, v čase, keď už Medzinárodná organizácia práce bola etablovanou medzinárodnou organizáciou.<sup>8</sup>

Obdobie po prvej svetovej vojne bolo obdobím rozpadu starého európskeho poriadku, zanikli európske monarchie a vznikli nové národné štáty, ktorých hranice sa ešte len určovali, ich vzájomné vzťahy ako aj vnútorné politické systémy neboli jasne čitateľné. Dôvodom mohla byť aj skutočnosť, že nie všetky etniká získali postavenie štátoprávneho národa a tak neboli so svojím postavením spokojné. Hlavným vinníkom prvej svetovej vojny bolo označené Nemecko, ktoré tak prišlo o všetky svoje kolónie i rozsiahlu časť svojho územia. Politické zmeny niesli so sebou aj ťažkú hospodársku situáciu, povojnová obnova hospodárstva nebola jednoduchá, bolo potrebné prejsť z vojnovéj výroby na mierovú, štáty, ktoré sa zúčastnili na vojnách, boli nútené vracať svoje pôžičky, došlo k inflácii

<sup>8</sup> Dostupné na <http://www.staff.city.ac.uk/tom.davies/IALL.html> (27.4.2019).

a enormnému zvýšeniu cien, čo malo dopad hlavne na chudobnejšie vrstvy obyvateľstva, do ťažkej práce v priemysle ako aj v poľnohospodárstve boli už počas vojny nútené aj ženy a deti. Aj v dôsledku tejto situácie dochádza po prvej svetovej vojne k postupnému zrovnoprávnenia postavenia mužov a žien, ženám priznávajú volebné a časom aj ďalšie práva. Toto obdobie je charakterizované vlnou štrajkov, hospodárska situácia sa odrazila i v zlých pracovných podmienkach pracujúcich, medzi ktorými nechýbali ženy aj deti, navyše ich mzda bola veľmi nízka. Bolo to obdobie nielen nepokojov, ale i sociálnych a technologických zmien, chudoby, nerovnosti a diskriminácie. Silneli hlasy, aby opatrenia na dosiahnutie a udržanie mieru obsahovali aj zabezpečenie spravodlivejších pracovných podmienok, nové pracovnoprávne predpisy a odborové práva, ale aj sociálnu spravodlivosť, ktorá je nevyhnutná pre všeobecný a trvalý mier. Došlo aj k väčšiemu pochopeniu vzájomnej závislosti na svetovej ekonomike a potrebe spolupráce s cieľom získať podobnosť pracovných podmienok v krajinách, ktoré súťažia o svetové trhy.<sup>9</sup>

#### **4. Parížska mierová konferencia – vznik Medzinárodnej organizácie práce**

Vznik MOP mal rovnaký scenár ako Spoločnosť národov, vznikla na Parížskej mierovej konferencii, ako autonómna organizácia – prvá špecializovaná agentúra pričlenená k Spoločnosti národov. Dôvodov na založenie takejto organizácie bolo viacero. Okrem politického (zotrvávanie pracovníkov v zlých pracovných podmienkach by videlo k sociálnym nepokojom, ktoré mohli vyústiť až do revolúcie, a tým by došlo k ohrozeniu mieru vo svete) a ekonomického (neprijatie sociálnej reformy by či už ktorékoľvek odvetvie hospodárstva alebo štát ako taký dostal do nevýhody vo vzťahu k svojim konkurentom) motívu to bolo aj uplatňovanie zásady humanity vzhľadom na veľmi zlé podmienky pracujúcich, pretože sa zvyšoval počet vykorisťujúcich pracovníkov, nebol braný žiaden ohľad na ich zdravie, v podstate ani vek, pohlavie, rodinný život či sociálne postavenie.

Komisia pre medzinárodnú pracovnú legislatívu začala po svojom zvolení pracovať na návrhu Ústavy MOP, prvé zasadnutie sa uskutočnilo 1. februára 1919, na ktorom bol za jej predsedu zvolený Samuel Gompers (vedúci predstaviteľ Americkej federácie práce). Komisia sa uzniesla na potrebe vytvorenia MOP

<sup>9</sup> Dostupné na <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> (27.4.2019).



ako trojstrannej – tripartitnej organizácie, jedinej svojho druhu, ktorej členmi by sa stali zástupcovia vlád, zamestnávateľov a zástupcovia pracovníkov členských štátov MOP a všetci by pôsobili aj v jej výkonných orgánoch. Návrh textu Ústavy MOP bol Komisiou pripravený vo veľmi krátkom čase a schválený 4. marca 1919, pričom mierová konferencia s ním vyslovila súhlas 11. apríla 1919. Ústava MOP je súčasťou Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými a združenými a Nemeckom (Versailles, 28. júna 1919)<sup>10</sup> a tvorí jej XIII. časť (články 387 až 427). Na začiatok preambuly zaradili tvorcovia Ústavy MOP dikciu, že „*neúspech ktoréhokolvek národa prijať humánne podmienky práce je prekážkou aj pre ostatné národy, ktoré túžia zlepšiť podmienky práce v ich vlastných krajinách*“.<sup>11</sup> čím len potvrdili potrebu nastolenia sociálnej spravodlivosti, na ktorú poukázali účastníci Parížskej mierovej konferencie, keď konštatovali, že to boli nielen vojaci, ale aj pracujúci, ktorí prispeli k ukončeniu vojny či už na jej bojiskách alebo v rámci práce v rôznych odvetviach domáceho hospodárstva.

## 5. Pôsobenie MOP

Prvá Generálna konferencia MOP sa uskutočnila vo Washingtone 19. októbra 1919, ktorá prijala prvých 6 dohovorov. MOP sa v lete roku 1920 presťahovala do Ženevy, kde sa jej prvým riaditeľom stal zástupca Francúzska Albert Thomas. Za menej ako dva roky bolo prijatých deväť medzinárodných pracovných dohovorov a 10 odporúčaní. Tieto normy sa týkali kľúčových otázok vrátane pracovného času, nezamestnanosti, ochrany materstva, nočnej práce pre ženy, minimálneho veku na prijatie do zamestnania a nočnej práce pre mladistvých v priemysle.<sup>12</sup> V roku 1926 bol zriadený Výbor expertov, ktorý dohliadal na uplatňovanie noriem MOP. Výbor expertov dodnes existuje, skladá sa z nezávislých právnikov zodpovedných za preskúmavanie vládnych správ. Výbor je povinný v rámci tohto kontrolného systému každoročne predkladať Generálnej konferencii MOP svoje zistenia a správy o aplikácii dohovorov a odporúčaní MOP. Ciele a účel MOP

<sup>10</sup> Publikovaná v Zbierke zákonov pod č. 217/1921 Sb.

<sup>11</sup> Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/historia-medzinarodnej-organizacie-prace.html> (27.4.2019)

<sup>12</sup> Dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/historia-medzinarodnej-organizacie-prace.html> (27.4.2019)

boli viackrát predmetom posudkového konania Stáleho dvora medzinárodnej spravodlivosti<sup>13</sup> (napr. rozšírenie kompetencie MOP v oblasti úpravy podmienok zamestnávania osôb v poľnohospodárstve).<sup>14</sup> Po vypuknutí druhej svetovej vojny sa vedenie MOP dočasne presídľuje zo Ženevy do Montrealu v Kanade. Na Generálnej konferencii MOP vo Philadelphii bola 10. mája 1944 prijatá Philadelphská deklarácia, ktorá sa stala prílohou Ústavy MOP a redefinovala ciele a úlohy MOP. Preambula sa už odvoláva na zásady, ako napr. že práca nie je tovar, že sloboda prejavu a združovania sa sú základnými podmienkami pokroku, každá chudoba predstavuje nebezpečenstvo pre prosperitu všade vo svete, že „všetky ľudské bytosti, bez ohľadu na rasu, vierovyznanie alebo pohlavie, majú právo usilovať sa o svoj materiálny blahobyť aj o svoj duchovný rozvoj v podmienkach slobody a dôstojnosti, ekonomickej bezpečnosti a rovnakých príležitostí“<sup>15</sup>. V roku 1945 boli pôvodné články ústavy už uvedené s novým číslovaním a to 1 až 40.<sup>16</sup> Po vzniku Organizácie Spojených národov (ďalej len „OSN“) sa MOP stala prvou medzinárodnou organizáciou (z celkového počtu 19), ktorá získala status zmluvne pridruženej špecializovanej (odbornej) organizácie (agentúry) na základe uzavretia dohody o spolupráci s Hospodárskou a sociálnou radou OSN (ďalej len „HaSR“) v zmysle čl. 57 a 63 Charty OSN. V nasledujúcich rokoch sa počet členských štátov zdvojnásobil, v súčasnosti má MOP 187 členských štátov. Priemyselné krajiny sa stali medzi rozvojovými krajinami menšinou, rozpočet vzrástol päťnásobne a počet úradníkov štvornásobne. MOP založila v roku 1960 Medzinárodný inštitút pre výskum práce v Ženeve a v roku 1965 Medzinárodné vzdelávacie centrum v Turíne. Organizácia získala v roku 1969 pri príležitosti 50. výročia svojho vzniku Nobelovu cenu za mier. V roku 1977 sa USA v dôsledku prehlbujúcej sa polarizácie počas studenej vojny rozhodli vystúpiť z MOP aj na protest proti odsúdeniu Izraela za rasovú diskrimináciu a porušovanie odborových práv na okupovaných územiach ako aj na protest za udelenie štatútu pozorovateľa Organizácii za oslobodenie Palestíny v rámci Generálnej konferencie MOP<sup>17</sup>. Týmto krokom USA nastali problémy pre MOP s financovaním, keďže

<sup>13</sup> PCIJ, Series B, No 2; PCIJ, Series B, No 3; PCIJ, Series B, No 13; PCIJ Series A/B, No 50

<sup>14</sup> JENNINGS, R., WATTS, A.: *Oppenheim's International law. Vol. 1, Peace* : Introduction and part 1, 9th ed. – Oxford : Oxford University Press, 2008. – lxxxvi, – ISBN 978-0-582-30245-7, 987 p.

<sup>15</sup> Dostupné na: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm> (27.4.2019)

<sup>16</sup> Publikovaná v Zbierke zákonov pod č. 98/1947 Sb.

<sup>17</sup> VAN DAELE, J.: *The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research*, IRSH 53 (2008), pp. 485–511, doi:10.1017/S002085900800356, Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis, s. 502, Dostupné na: <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge>

USA prispievali do jej rozpočtu značnou čiastkou. V roku 1980 sa obnovilo členstvo USA v MOP. Počas obdobia, keď sa Juan Somavia z Čile stal generálnym riaditeľom MÚP, bola založená Svetová komisia pre sociálny rozmer globalizácie, ktorá vydala hlavnú správu reagujúcu na potreby ľudí, ktorí sa vyrovnávajú s nebývalými zmenami, ktoré globalizácia priniesla spoločnostiam.

V rámci hodnotenia pôsobenia MOP možno konštatovať, že najmä v prvo-  
počiatkoch sa prejavoval eurocentrizmus, hoci jej členmi boli už aj v tom čase  
niektoré latinskoamerické, ako aj ázijské štáty (Argentína, Brazília, Čile, India,  
Čína, Japonsko). V rozhodovacom procese mali dominantné postavenie zástup-  
covia industrializovaných krajín Európy. Neeurópske štúdie boli vypracovávané  
zriedkavejšie. Zameranie sa najmä na problémy Európy bolo zrejme ovplyvnené  
aj činnosťou Spoločnosti národov. Všeobecná hospodárska kríza, masová nezamestnanosť  
ako aj vzostup diktatúry tak v Európe ako aj v Latinskej Amerike ovplyvnili činnosť  
tak Spoločnosti národov, ako aj MOP. Kým v začiatkoch svojej existencie sa MOP  
zameriavala skôr na sociálne dôsledky ako príčiny, v období celosvetovej krízy sa  
začala viac venovať ekonomickým podmienkam, začala presadzovať opatrenia  
menovej a úverovej politiky a medzinárodného obchodu s jednoznačným cieľom  
stimulovať oživenie hospodárstva. V období druhej svetovej vojny bola spochybnená  
rovnako existencia Spoločnosti národov, ako aj MOP, tej sa však vojnu podarilo  
prežiť a po vzniku OSN v roku 1945 sa stáva súčasťou nového multilaterálneho  
systému v podobe špecializovanej agentúry OSN.<sup>18</sup> Organizácia zohrala úlohu v  
ďalších kľúčových historických okamihoch akými boli dekolonizácia, vytvorenie  
Solidarności v Poľsku (založená v súlade s Dohovorom MOP č. 87 o slobode  
združovania, ktorý Poľsko ratifikovalo v roku 1957), víťazstvo nad apartheidom  
v Južnej Afrike a v súčasnosti aj budovanie etického a produktívneho rámca  
pre spravodlivú globalizáciu. MOP má aj v súčasnosti dostatok priestoru,  
aby dokázala v rámci svojej činnosti vyvinúť dostatočné úsilie na zlepšenie  
podmienok pracujúcich vo viacerých oblastiach, ktorých právna úprava a hlavne  
jej aplikácia nie je na adekvátnej úrovni doby, v ktorej sa nachádzame. Zlepšenie  
otázok z oblastí uvedených v preambule Ústa-

---

core/content/view/FADBC7A7DC66CB9225745DE537D176B8/S0020859008003568a.pdf/  
international\_labour\_organization\_ilo\_in\_past\_and\_present\_research.pdf (27.4.2019).

<sup>18</sup> VAN DAELE, J.: *The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research*, IRSH 53 (2008), pp. 485–511, doi:10.1017/S0020859008003568, Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis, s. 502, Dostupné na: [https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/FADBC7A7DC66CB9225745DE537D176B8/S0020859008003568a.pdf/international\\_labour\\_organization\\_ilo\\_in\\_past\\_and\\_present\\_research.pdf](https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/FADBC7A7DC66CB9225745DE537D176B8/S0020859008003568a.pdf/international_labour_organization_ilo_in_past_and_present_research.pdf) (27.4.2019).

vy MOP je v súčasnosti naďalej veľmi aktuálne a relevantné, vrátane regulácie pracovného času a ponuky práce, predchádzania nezamestnanosti a poskytovania primeranej životnej mzdy, sociálnej ochrany pracovníkov, detí, mladistvých a žien. To isté platí aj o dodržiavaní niekoľkých kľúčových zásad tam uvedených ako napr, rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty či sloboda združovania, Dôraz by sa mal klásť aj na význam odborného a technického vzdelávania.

## 6. Hlavné orgány MOP

Najvyšším orgánom MOP je *Generálna konferencia MOP*, ktorá sa schádza každoročne v Ženeve, pričom každý člen má 4 zástupcov (2 zastupujú vládu, 1 zamestnancov a 1 zamestnávateľov). Každý delegát má nezávislý hlas a hlasuje individuálne. Generálna konferencia volí 2/3 väčšinou Správnu radu, potvrdzuje rozpočet, schvaľuje dohovory a odporúčania. *Správna rada*, ktorá zasadá 3 až 4 razy ročne, má 56 členov, z ktorých 28 je zástupcov vlád a po 14 majú zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov, pričom 10 miest je rezervovaných pre zástupcov vlád štátov, ktoré majú hlavnú úlohu v priemysle a určuje ich Správna rada. Zostávajúcich 18 delegátov je volených Generálnou konferenciou každé 3 roky. Správna rada tiež volí Generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, určuje politiku a pracovný program MOP. *Stálym sekretariátom* MOP je *Medzinárodný úrad práce*, ktorý vykonáva všetku činnosť, ktorou ho poverí Generálna konferencia alebo Správna rada. MOP má aj veľa oblastných (územných) úradov pre Afriku, Áziu, Ameriku, Blízky a Stredný východ a Európu<sup>19</sup>.

## 7. Zmluvný systém MOP

Zmluvný systém v rámci MOP sa skladá zo 189 medzinárodných dohovorov,<sup>20</sup> ktoré upravujú základné zásady a práva pri práci, základné ľudské práva, pracovný pomer, zamestnanie a ochranu pred nezamestnanosťou, sociálnu politiku, podnikanie, podmienky práce, správu práce, verejnú službu a verejné práce,

<sup>19</sup> KLEPACKI, Z. M. a kol.: *Slovník medzinárodných organizácií*, Nakladateľstvo Pravda, Bratislava 1978, s. 259 – 261.

<sup>20</sup> Dostupné na: [https://labordoc.ilo.org/primo-explore/collectionDiscovery?vid=41ILO\\_V1&collectionid=8146620000002676&lang=en\\_US](https://labordoc.ilo.org/primo-explore/collectionDiscovery?vid=41ILO_V1&collectionid=8146620000002676&lang=en_US) (19. 4. 2019).

otázky týkajúce sa migrujúcich pracovníkov a domorodého a kmeňového obyvateľstva, pracovníkov v mimometropolitných oblastiach, osobitných zamestnaneckých skupín, sociálneho zabezpečenia (sociálneho poistenia, odporúčania o HIV a AIDS) a svet práce, t. j. otázky z rôznych oblastí úpravy práva, ktorými sa MOP zaoberá (konkrétne napr. detská práca, ochrana materstva, zdravia, úprava pracovného času, a pod.). Dohovory nie sú pre členské štáty automaticky záväzné, štáty sú povinné ich len predložiť vnútroštátnym orgánom a v prípade, že tieto rozhodnú o ich ratifikácii, stávajú sa dohovory záväzné pre daný štát po ukončení ratifikačného procesu. Zároveň je k zmluvnému systému potrebné doplniť z prijatých protokolov päť platných (technických) protokolov ( k dohovorom č. 81, 89, 110, 147 a 155)<sup>21</sup> a 205 odporúčaní.<sup>22</sup>

Dohovory dojednané na pôde MOP možno považovať za pracovné normy MOP, ktoré môžu členské štáty ratifikovať. Dohovory delíme na 8 *základných* (fundamentálnych), medzi ktoré patria Dohovory č. 29 o nútenej alebo povinnej práci, č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, č. 100 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty, č. 105 o zrušení nútenej práce, č. 111 o diskriminácii, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie, č. 138 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania a č. 182 o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce; 4 riadiace (Dohovory č. 81 o inšpekcii práce v priemysle a v obchode, č. 122 o politike zamestnanosti, č. 129 o inšpekcii práce v poľnohospodárstve a č. 144 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných noriem) a 177 technických, medzi ktoré patria všetky ostatné. Slovenská republika ratifikovala všetky základné a riadiace dohovory a 67 technických.

Dohovory MOP zaraďujeme medzi mnohostranné prezidentské zmluvy, ktoré sú prijímané na pôde Generálnej konferencie MOP a následne sú ponúkané členským štátom MOP na ratifikáciu. Dohovory vykazujú určité spoločné črty, ako napr. väčšina dohovorov nadobúda platnosť po ratifikácii aspoň dvoma štátmi. Zmena alebo doplnenie úpravy obsiahnutej v dohovoroch je možné dosiahnuť najmä formou prijatia nového dohovoru. Dohovory zväčša možno vypovedať po uplynutí 10 rokov odo dňa, keď prvýkrát nadobudli platnosť. Ak štát nevyužije

<sup>21</sup> Dostupné na: [https://labordoc.ilo.org/primo-explore/collectionDiscovery?vid=41ILO\\_V1&collectionid=8146679240002676&lang=en\\_US](https://labordoc.ilo.org/primo-explore/collectionDiscovery?vid=41ILO_V1&collectionid=8146679240002676&lang=en_US) (19. 4. 2019)

<sup>22</sup> Dostupné na <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::> (19. 4. 2019)

túto možnosť vypovedať dohovor počas roka, ktorý nasleduje po období 10 rokov platnosti dohovoru, môže túto možnosť opakovať opäť až po ďalších 10 rokoch. Výpoveď je potrebné uskutočniť písomnou formou, oznámením doručenom generálnemu riaditeľovi MÚP, ktorý je depozitárom týchto dohovorov, pričom výpovedná lehota je jeden rok. Ukončenie platnosti dohovoru je možné aj prijatím jeho revidovaného znenia, t. j. štát, ktorý je členom MOP a ratifikuje dohovor, ktorý úplne alebo čiastočne mení pôvodný dohovor má *ipso iure* za následok vypovedanie pôvodného dohovoru, ak už nový, revidovaný dohovor nadobudol platnosť. Dňom nadobudnutia platnosti revidovaného dohovoru sa stáva pôvodný dohovor „zatvorený“, t. j. žiaden ďalší štát, člen MOP nemôže už k nemu pristúpiť, ak revidovaný dohovor nestanovuje inak. Dohovory MOP je možné doplniť aj protokolmi, ktoré tak ako dohovory nadobúdajú platnosť 12 mesiacov po uložení dvoch ratifikačných listín a následne pre každý ďalší štát taktiež 12 mesiacov po uložení jeho ratifikačnej listiny u generálneho riaditeľa MÚP, ktorý je depozitárom dohovorov MOP. V prípade, že štát je zmluvnou stranou tak dohovoru ako aj protokolu, vypovedanie platnosti dohovoru zahŕňa *ipso iure* aj vypovedanie platnosti protokolu, pričom platnosť dohovoru aj protokolu skončí jeden rok od doručenia výpovede generálnemu riaditeľovi MÚP. K dohovorom MOP sú prijímané aj odporúčania, ktoré nie sú záväzné pre jednotlivé štáty, nemajú charakter medzinárodnej zmluvy v súlade s Viedenským dohovorom o zmluvnom práve z roku 1969,<sup>23</sup> dopĺňajú ustanovenia dohovoru a majú len odporúčajúci charakter. Odporúčania prijíma Generálna konferencia MOP a nadobúdajú platnosť v deň, keď boli prijaté na jej plenárnom zasadnutí. V súlade s čl. 19 odsek 6 Ústavy MOP sa odporúčania rozpošlú členským štátom MOP na preskúmanie ich účinkov v rámci vnútroštátneho právneho poriadku jednotlivých štátov. Členský štát je povinný predložiť odporúčanie svojim kompetentným orgánom najneskôr do 18 mesiacov od jeho prijatia a následne by mali byť prijaté opatrenia na zabezpečenie jeho vykonávania. Členský štát následne vyhotoví správu o tomto postupe, ako aj o výsledku a predloží ju generálnemu riaditeľovi MÚP.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 15/1988 Zb.

<sup>24</sup> VAVRO, B.: *Dohovory a odporúčania MOP (pracovné normy MOP), Chronologický prehľad s vysvetľivkami*, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Bratislava 2011, 4. doplnené a prepracované vydanie, s. 110, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-a-odporucania-mop-1919-2011-chronologicky-prehľad.pdf> použité dňa 19. 12. 2016

## 8. Kontrolný mechanizmus MOP

Kontrolný mechanizmus MOP je podobný kontrolnému mechanizmu Európskej sociálnej charty<sup>25</sup> a upravuje ho Ústava MOP. Kontrolný mechanizmus je upravený v článkoch 22 až 34 (aktuálneho číslovania). *Spravodajská procedúra* požaduje vypracovávanie výročnej správy štátom o opatreniach, ktoré prijal na aplikáciu ustanovení všetkých dohovorov MOP, ktorých je zmluvnou stranou (článok 22). Stručné zhrnutie správ predloží Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce (ďalej len „MÚP“) Generálnej konferencii. *Procedúru sťažností profesijných združení zamestnávateľov alebo pracovníkov* upravuje článok 24 ústavy a stanovuje, že tieto združenia majú právo podať námietky MÚP, ak niektorý štát vo svojom vnútroštátnom právnom poriadku nezabezpečil efektívne dodržiavanie dohovorov, ktorých je zmluvnou stranou. Správna rada môže tieto námietky zaslať dotknutému štátu a požiadať ho o vypracovanie vyhlásení, ktoré považuje za vhodné. Právo zverejniť námietky má Správna rada v tom prípade, že nedostala od príslušného štátu predmetné vyhlásenie v primeranom čase, alebo toto vyhlásenie nepovažuje za uspokojivé. *Právo medzištátnych sťažností* je upravené článkom 26 ústavy, podľa ktorého môže ktorýkoľvek štát podať sťažnosť na MÚP v prípade, že nie je spokojný s realizáciou záväzkov z dohovorov MOP iným štátom. Správna rada môže takúto sťažnosť predložiť v súlade s článkom 24 príslušnému štátu na vyjadrenie, ak to však nepovažuje za potrebné, môže vymenovať vyšetrovaciu komisiu (jej zloženie zodpovedá tripartitnému zastúpeniu, ktoré je typické pre MOP), ktorá sťažnosť prerokuje a vypracuje o tom správu, v ktorej prijme vhodné odporúčania potrebné na uspokojenie sťažujúcej sa vlády, určí aj čas, kedy by sa mali vykonať. Generálny riaditeľ MÚP predloží správu vyšetrovacej komisie Správnej rade a každej vláde, ktorej sa sťažnosť týka a zverejní ju. Každá vláda by mala do troch mesiacov oznámiť generálnemu tajomníkovi MÚP, či prijíma alebo neprijíma príslušné odporúčania. Pri negatívnej odpovedi by mala zároveň oznámiť, či navrhuje tento spor predložiť Medzinárodnému súdnemu dvoru (článok 29), ktorý môže akýkoľvek záver alebo odporúčanie potvrdiť, zmeniť alebo zrušiť, proti jeho rozhodnutiu odvolanie prípustné nie je.

MOP okrem uvedených kontrolných mechanizmov zaviedla v roku 1950 po dohode s HaSR *osobitnú procedúru na ochranu odborového združovania*, ktorá je

<sup>25</sup> LANTAJOVÁ, D.: Zmluvný systém Európskej sociálnej charty. In: *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-242-4, s. 64-77.

použiteľná aj proti štátom, ktoré príslušné dohovory neratifikovali, ale z členstva v MOP im vyplýva povinnosť rešpektovať slobodu odborov.<sup>26</sup> V súvislosti s touto procedúrou bol zriadený *Výbor pre odborové slobody* (členovia sú vymenovaní na základe tripartity Správnou radou), ktorý prijíma a prejednáva sťažnosti sociálnych partnerov proti štátom a tie môže postúpiť *Vyšetrovacej a zmierovacej komisii pre odborové otázky*, ktorej návrhy štáty väčšinou rešpektujú.

## Záver

Medzinárodná organizácia práce patrí medzi najstaršie medzinárodné organizácie ako také a zároveň je najstaršou, stále existujúcou (bez akéhokoľvek prerušenia) medzinárodnou medzivládnu organizáciou, ktorá vznikla v 20. storočí. Jej osobitosť možno nájsť okrem veku aj v ďalších rovinách. MOP bola prvou špecializovanou agentúrou pričlenenou k Spoločnosti národov, čím sa prvýkrát spojila univerzálna medzinárodná medzivládna organizácia s odbornou organizáciou, v čom pokračovala prax Organizácie Spojených národov. Z hľadiska zmluvno-právneho dohovory a odporúčania prijaté na jej pôde vytvárajú „Medzinárodný zákonník práce“ a ich obsah ovplyvňuje vnútroštátne predpisy najmä v oblasti pracovného práva (súkromnoprávneho odvetvia práva), v oblasti združovania – pôsobenia odborov, či ďalších otázok súvisiacich s pracovným pomerom. Z tohto hľadiska ju možno nazvať ako trendovú organizáciu v oblasti tvorby noriem súvisiacich s pracovným pomerom s univerzálnym (celosvetovým) dopadom. Jej výnimočnosť nachádzame aj v rámci jej vnútornej štruktúry, pretože kým členskú základňu ostatných medzinárodných medzivládnych organizácií tvoria zástupcovia vlád jednotlivých štátov, MOP má jedinečnú tripartitnú štruktúru zloženú zo zástupcov vlád, zamestnávateľov a odborových zväzov, a to na všetkých úrovniach rozhodovania. Má vytvorený mnohopočetný zmluvný systém a taktiež kontrolný mechanizmus, ktorý poskytuje záruky na riešenie problémov vyplývajúcich z aplikácie dohovorov a odporúčaní MOP.

---

<sup>26</sup> JANKUV, J.: *Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv*. IURA EDITION, Bratislava 2006, s. 111 – 112.



## **Summary**

The paper summarises and analyses one hundred years of impact of the International Labour Organization, which is one of the oldest international intergovernmental organizations; it is now a UN specialized agency whose main goal is to improve the status of working people in general and to introduce basic standards of the work conditions as well as the protection of human rights.

# VÝZNAM ČINNOSTI MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE V OBLASTI OCHRANY PRÁV DOMORODÝCH (PÔVODNÝCH) NÁRODOV

Juraj Jankuv\*

## Úvod

Medzinárodnoprávna ochrana práv domorodých národov v pravom slova zmysle sa v medzinárodnom práve objavuje až v dvadsiatom storočí. Územia domorodých národov boli v tradičnom medzinárodnom práve považované spravidla za územie nikoho, čo európske mocnosti a neskôr USA využili k priľastneniu si týchto teritórií a príslušníkov týchto národov posunuli do pozície tzv. závislých národov pričom ich využívali ako lacnú pracovnú silu často bez pracovnoprávnej ochrany. Priekopnícku prácu vo vývoji medzinárodnoprávnej úpravy oblasti pracovnoprávnej ochrany robotníkov domorodého pôvodu vykonala v minulosti najmä Medzinárodná organizácia práce, ktorá si ako prvá všimla zlé právne postavenie domorodých pracovníkov. Medzinárodná organizácia práce prijala v oblasti ochrany práv domorodých pracovníkov celý rad záväzných dohovorov i nezáväzných odporúčaní so zameraním na pracovnoprávnu problematiku a neskôr i dva záväzné medzinárodné dohovory so širšie koncipovanými katalógmi ľudských práv príslušníkov domorodých (pôvodných) národov ako takých. Uvedené dohovory vytvorili základ pre medzinárodnoprávny štandard práv domorodých (pôvodných) národov. V ostatnom období sa danou problematikou intenzívne zaoberá i Organizácia Spojených národov. Relatívne aktívna v tejto oblasti je i Organizácia amerických štátov a Africká únia. Iné medzinárodné organizácie sa otázkou domorodých národov zaoberajú iba okrajovo. Hnacím motorom postupného riešenia problémov domorodých národov na medzinárodnej úrovni sú ich vlastné mimovládne organizácie. Vodcami súčasných hnutí za medzinárodné uznanie domorodých práv sú hlavne severoamerickí indiáni, domorodí obyvatelia Austrálie a severské domorodé skupiny ako sú Inuiti (Eskimáci) a Sami (Laponci). Zvyšujúcu aktivitu je možné badať i u indi-

---

\* doc. JUDr. Juraj Jankuv, PhD., Katedra teórie práva a ústavného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

ánských národov strednej a južnej Ameriky, novozélandských domorodých Maori, domorodých Havajčanov a ostatných národov žijúcich na tichomorských ostrovoch. Postupne sa aktivizujú aj predstavitelia domorodých národov z Indie a Filipín. Z hľadiska spôsobu života je k domorodým národom možné pričítať i ázijské kmene ako sú Karenovia a Hmongovia v Indočíne a arabské a africké normádske skupiny, ktoré zachovávajú tradičný spôsob života, ako sú napríklad Tuaregovia z púštyných oblastí severnej Afriky, Krováci z púštyných oblastí južnej Afriky a Pygmejovia z pralesných oblastí strednej Afriky.

Cieľom tohto príspevku je analyzovať spomínané normotvorné aktivity Medzinárodnej organizácie práce, ktorá vykonala v danej oblasti priekopnícku prácu a „vniesla“ problematiku ochrany práv domorodých (pôvodných) do rámca medzinárodného práva verejného a inšpirovala následné normotvorné aktivity Organizácie Spojených národov, ku ktorej je pridružená. Rovnako dôležitým cieľom tohto príspevku je prispieť do Pocty k významnému životnému jubileu pani prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc., vynikajúcej odborníčky v oblasti pracovného práva, ktorú si veľmi vážim.

## **1. Normotvorné aktivity Medzinárodnej organizácie práce v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov v medzivojnovom období dvadsiateho storočia**

Aktivita *Medzinárodnej organizácie práce* (ďalej MOP), ktorá vznikla v roku 1919 ako medzinárodná odborná organizácia pridružená k Spoločnosti národov mala a má pre ochranu práv domorodých (pôvodných) národov zásadný význam. MOP si ako prvá všimla biedu a zlé sociálne pomery domorodých robotníkov a už od roku 1921 robila v tejto oblasti určité výskumy. V roku 1926 MOP vytvára *Výbor expertov pre domorodú prácu*,<sup>1</sup> ktorý sa podieľal na vypracovaní celého radu dohovorov a odporúčaní v danej oblasti.

Išlo o *Dohovor o nútenej práci* (1930),<sup>2</sup> *Odporúčanie o nútenej práci* (1930),<sup>3</sup> *Od-*

<sup>1</sup> THORNBERRY, P.: *International Law and the Rights of Minorities*. Oxford: Clarendon Press. 1991, s. 334. ISBN 0-19-825829-1.

<sup>2</sup> *The Forced Labour Convention (1930)*, No. 29, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s. 155.

<sup>3</sup> *The Forced Labour Recommendation (1930)*, No. 35, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s. 164.

porúčanie o nútenej práci (1936),<sup>4</sup> Dohovor o náboře domorodých pracovníkov (1936),<sup>5</sup> Odporúčanie o eliminácii náboru domorodých pracovníkov (1936),<sup>6</sup> Dohovor o pracovných zmluvách (domorodí pracovníci) (1939),<sup>7</sup> Dohovor o trestných sankciách (domorodí pracovníci) (1939),<sup>8</sup> Odporúčanie o pracovných zmluvách (domorodí pracovníci) (1939)<sup>9</sup> a Odporúčanie o pracovných inšpektorátoch (domorodí pracovníci) (1939).<sup>10</sup>

Podrobná analýza všetkých týchto dohovorov a dokumentov presahuje rámec tohto príspevku. Väčšina z nich platila veľmi dlhé obdobie a bola zrušená pred krátkou dobou rozhodnutím Medzinárodnej konferencie práce na jej 107 zasadnutí v roku 2018. Ako príklad preto podrobnejšie rozoberieme tri zo spomenutých záväzných dohovorov. *Dohovor o náboře domorodých pracovníkov (1936)*, *Dohovor o pracovných zmluvách (domorodí pracovníci) (1939)*, *Dohovor o trestných sankciách (domorodí pracovníci) (1939)*. Tieto tri dohovory definovali pojem „domorodého pracovníka“<sup>11</sup> a tým urobili i určitú priekopnícku prácu pre účely neskoršej identifikácie pojmu domorodého národa. Tieto dohovory platili vo vzťahu k domorodým pracovníkom v rámci nesamosprávnych území tak ako ich predvída článok 73 a článok 74 *Charity Organizácie Spojených národov (1945)*,<sup>12</sup> ako aj v rámci nezávislých krajín.<sup>13</sup>

<sup>4</sup> *The Forced Labour Recommendation (1936)*, No. 36, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva, ILO, 1966, s. 166.

<sup>5</sup> *The Recruiting of Indigenous Workers Convention (1936)*, No. 50, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s. 301.

<sup>6</sup> *The Elimination of Recruiting Indigenous Workers Recommendation*, No. 46, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s. 309.

<sup>7</sup> *Convention concerning the Regulation of Written Contracts of Employment of Indigenous Workers (1939)* No. 64, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s. 421.

<sup>8</sup> *Convention concerning Penal Sanctions for Breaches of Contracts of Employment by Indigenous Workers*, No. 65, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966, Geneva: ILO, 1966, s.430.

<sup>9</sup> *The Contracts of Employment (Indigenous Workers) Recommendation (1939)* No. 15, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s.433.

<sup>10</sup> *The Labour Inspectorates (Indigenous Workers) Recommendation (1939)* No. 59, Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference 1919-1966. Geneva: ILO, 1966, s. 434.

<sup>11</sup> THORNBERRY, P.: *International Law and the Rights of Minorities*. Oxford: Clarendon Press. 1991, s. 334. ISBN 0-19-825829-1.

<sup>12</sup> *Charter of the United Nations (1945)*. 1 UNTS XVI.

<sup>13</sup> BALEVA, M. K. A.: *Regaining Paradise Lost: Indigenous Land Rights and Tourism: Using the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in Mainstreaming Indigenous Land Rights in the Tourism Industry*. Leiden: Brill Martinus Nijhoff Publishers, 2018, s. 23. ISBN 978-90-04-37678-6.

*Dohovor o náboře domorodých pracovníkov (1936) podľa svojho článku 2 (b) pod pojem „domorodí pracovníci“ zahŕňa pracovníkov patriacich alebo asimilovaných k pôvodnému obyvateľstvu závislých území členov Organizácie a pracovníkov patriacich alebo asimilovaných k závislému pôvodnému obyvateľstvu domovských území členov Organizácie“.*

Pojem „nábor“ podľa článku 2 (b) dohovoru zahŕňa všetky operácie vykonávané s cieľom získania alebo poskytovania práce osôb, ktoré spontánne neponúkajú svoje služby v mieste zamestnania alebo vo verejnej kancelárii emigrácie alebo zamestnania alebo v kancelárii vykonávanej organizáciou zamestnávateľov a pod dohľadom príslušného orgánu.

Podľa článku 4 dohovoru pred schválením akéhokoľvek systému hospodárskeho rozvoja, ktorý by mohol zahŕňať nábor pracovnej sily, v ktorejkoľvek oblasti, príslušný orgán prijme také opatrenia, ktoré môžu byť uskutočniteľné a potrebné aby sa predišlo riziku, že na dotknuté obyvateľstvo sa vyvinie tlak, alebo v jeho mene, aby sa dosiahla požadovaná práca, aby bolo zaručené, že dopyt po pracovnej sile v čo najväčšej miere neohrozí politickú a sociálnu organizáciu dotknutého obyvateľstva a jeho schopnosti prispôbiť sa zmeneným hospodárskym podmienkam a aby bolo možné riešiť akékoľvek iné možné nežiaduce účinky takéhoto vývoja na dotknuté populácie.

Podľa článku 5 dohovoru pred udelením povolenia na nábor pracovníkov v ktorejkoľvek oblasti príslušný orgán zohľadní možné účinky zamestnania dospelých mužov spojeného z presunom na iné miesto, na spoločenský život dotknutého obyvateľstva a najmä zväži hustotu obyvateľstva, jej tendenciu zvyšovať alebo klesať a pravdepodobný vplyv zamestnania dospelých mužov na pôrodnosť, možné účinky takéhoto presunutia dospelých mužov na zdravie, dobré životné podmienky a rozvoj dotknutého obyvateľstva, najmä v súvislosti s dodávkami potravín, možné nebezpečenstvá pre rodinu a morálku vyplývajúcich z takéhoto presunu dospelých mužov a možné účinky takéhoto presunu dospelých mužov na sociálnu organizáciu dotknutého obyvateľstva. Ak okolnosti umožňujú prijatie takejto politiky, a ak je to nevyhnutné, príslušný orgán s cieľom ochrániť dotknuté obyvateľstvo pred akýmikoľvek nepriaznivými dôsledkami presunu dospelých mužov, stanoví maximálny počet dospelých mužov, ktorí môžu byť zamestnaní v danej sociálnej jednotke takým spôsobom, že počet dospelých mužov zostávajúcich v uvedenej jednotke neklesne pod predpísané percento normálneho podielu dospelých mužov na ženy a deti.

Podľa článku 6 dohovoru osoby, ktoré nie sú dospelými osobami nebudú najímané na prácu. Príslušný orgán môže povoliť, aby boli niektoré nedospelé

osoby, v rámci vopred stanoveného vekového limitu prijatí do zamestnania so súhlasom ich rodičov, zamestnané na ľahkú prácu, ktorá podlieha predpísaným zárukám ich dobrých životných podmienok.

Podľa článku 7 sa nábor hlavy rodiny sa nepovažuje za nábor akéhokoľvek člena jeho rodiny. Ak okolnosti umožňujú prijatie takejto politiky a ak je to žiaduce, príslušný orgán podporí prijatých pracovníkov, aby boli sprevádzaní ich rodinami, najmä v prípade pracovníkov prijatých na zamestnanie na poľnohospodárske alebo podobné účely na dlhé vzdialenosti od ich domova a na obdobia presahujúce stanovené trvanie. S výnimkou výslovnej žiadosti dotknutých osôb nesmú byť prijímaní pracovníci oddelení od manželiek a maloletých detí, ktorým bolo umožnené sprevádzať ich v mieste výkonu práce a zdržiavať sa na nich. Pred odchodom pracovníka z miesta náboru sa povolenie na sprevádzanie pracovníka považuje za povolenie zostať s ním počas celého trvania jeho funkčného obdobia.

V duchu ustanovení článku 9 verejní činitelia nesmú prijímať priamo alebo nepriamo pre súkromné podniky, okrem prípadov, keď sú prijatí do zamestnania na práce vo verejnom záujme, na vykonávanie ktorých súkromné podniky konajú ako dodávatelia verejného orgánu.

V nadväznosti na článok 10 dohovoru náčelníci alebo iné domorodé orgány nebudú pôsobiť ako agenti prijímajúci zamestnancov, nebudú vyvíjať tlak na možných zamestnancov alebo prijímať od akéhokoľvek zdroja akúkoľvek osobitnú odmenu alebo inú osobitnú motiváciu za pomoc pri náboře.

Podľa článkov 11 a 12 dohovoru žiadna osoba ani združenie sa nezúčastnia na profesionálnom náboře, ak táto osoba alebo združenie nebolo licencované príslušným orgánom. Zamestnávateľa, agenti zamestnávateľov, organizácie zamestnávateľov, organizácie dotované zamestnávateľmi a zástupcovia organizácií zamestnávateľov a organizácií podporovaných zamestnávateľmi sa zúčastňujú len na náboře zamestnancov, ak na to udelí licenciu príslušný orgán.

*Dohovor o pracovných zmluvách (domorodí pracovníci)* (1939) obsahuje kľúčové ustanovenia v článkoch 1 až 8. Tento dohovor definuje v článku 1 (a) pojem „domorodého pracovníka“ ako pracovníka patriaceho alebo asimilovaného v rámci pôvodného obyvateľstva závislého územia člena organizácie alebo patriaceho či asimilovaného v rámci závislej domorodej populácie na domácom území člena organizácie. Podľa článku 1 (b) sa „zamestnávateľ“ definuje ako akýkoľvek verejný orgán, fyzická osoba, spoločnosť alebo združenie, bez ohľadu na to, či nie sú domorodé, alebo sú domorodé.

Podľa článku 1 (c) pojem nariadenia znamená zákony alebo predpisy platné na príslušnom území. V duchu článku 1 (d) pojem zmluva, ak sa používa

v článku, ktorý nasleduje po článku 3, znamená, ak nie je uvedené inak, pracovnú zmluvu, ktorá sa podľa článku 3 vyžaduje v písomnej forme.

Článok 3 zakotvuje pre prípad, ak sa pracovná zmluva, na ktorú sa vzťahuje tento dohovor, uzatvára na obdobie šiestich mesiacov alebo viac, alebo počet pracovných dní rovnajúci sa šiestim mesiacom, alebo stanovuje podmienky zamestnania, ktoré sa podstatne líšia od podmienok zamestnania, ktoré sú bežné v okrese zamestnania pre podobnú prácu, zmluva musí byť vyhotovená písomne. Spôsob, ktorým pracovník uvedie svoj súhlas so zmluvou, ustanovia predpisy. Ak zmluva, ktorá sa vyžaduje podľa odseku 1 tohto článku, musí byť vyhotovená písomne, nie je vyhotovená písomne, nie je vykonateľná, s výnimkou maximálnej lehoty, ktorá je prípustná pre zmluvy, ktoré neboli uzatvorené písomne. Každá zo strán je oprávnená nechať zmluvu vyhotoviť písomne kedykoľvek pred uplynutím lehoty, na ktorú bola uzavretá. Ak opomenutie písomne uzavrieť zmluvu bolo spôsobené úmyselným konaním alebo nedbanlivosťou zamestnávateľa, pracovník má právo požiadať príslušný orgán o zrušenie zmluvy a v prípade potreby i právo na podanie žaloby na náhradu škody.

Článok 4 dohovoru zakotvuje bezpečnostnú klauzulu v tom zmysle, že žiadna zmluva sa nepovažuje za záväznú pre rodinu alebo závislé osoby pracovníka, ak v tomto zmysle neobsahuje výslovné ustanovenie. Zamestnávateľ je zodpovedný za plnenie akejkoľvek zmluvy uzatvorenej osobou konajúcou v jeho mene.

Podľa článku 5 dohovoru, každá pracovná zmluva musí obsahovať všetky náležitosti, ktoré môžu byť potrebné v spojení s ustanoveniami legislatívy na vymedzenie práv a povinností zmluvných strán. Údaje, ktoré má zmluva obsahovať, zahŕňajú vo všetkých prípadoch meno zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a, ak je to možné, podniku a miesta zamestnania, meno pracovníka, miesto zamestnania a prípadne miesto pôvodu pracovníka a všetky ďalšie údaje potrebné na jeho identifikáciu, charakter zamestnania, trvanie zamestnania a spôsob výpočtu tohto trvania, výšku mzdy a spôsob jej výpočtu, spôsob a periodicitu vyplácania miezd, prípadné preddavky na mzdy a spôsob splácania takýchto preddavkov, podmienky repatriácie a akékoľvek osobitné podmienky zmluvy.

V nadväznosti na článok 6 dohovoru každá zmluva sa predkladá na potvrdenie štátnemu úradníkovi riadne akreditovanému na tento účel. Pred potvrdením akejkoľvek zmluvy verejný úradník sa ubezpečí, že pracovník slobodne súhlasil so zmluvou a že jeho súhlas nebol získaný donucovaním alebo nenáležitým vplyvom alebo v dôsledku skreslenia, že zmluva je v riadnej právnej forme, že podmienky zmluvy sú v súlade s požiadavkami predpisov, že pracovník plne po-

rozumel podmienkam zmluvy pred jej podpísaním alebo iným spôsobom udávajúcím súhlas, že boli dodržané ustanovenia predpisov týkajúcich sa lekárskej prehliadky a pracovník vyhlásil, že nie je viazaný žiadnou predchádzajúcou zmluvou. Zmluva, ktorú úradník odmietol potvrdiť, nemá žiadnu ďalšiu platnosť. Zmluva, ktorá nebola predložená štátnemu úradníkovi na overenie, nie je vykonateľná, s výnimkou maximálnej lehoty, ktorá je prípustná pre zmluvy, ktoré neboli vyhotovené písomne, ale každá zo strán je oprávnená predložiť ho na overenie na ktoromkoľvek mieste. pred uplynutím obdobia, na ktoré bola vykonaná. Ak opomenutie predložiť zmluvu o atestácii bolo spôsobené úmyselným konaním alebo nedbanlivosťou zamestnávateľa, pracovník má právo požiadať príslušný orgán o zrušenie zmluvy a v príslušných prípadoch o zrušenie zmluvy. žalovať za škody. Každá zmluva musí byť registrovaná príslušným orgánom alebo jej kópia bude uložená u uvedeného orgánu. Príslušný orgán vydá pracovníkovi kópiu zmluvy, pracovného listu alebo rovnocenného dokumentu, ktorý považuje za vhodný, a prijme také opatrenia, ako je to vhodné, aby pracovník vedel preukázať existenciu a podmienky zmluvy a kedykoľvek overiť podmienky zmluvy.

Podľa článku 7 dohovoru, každý pracovník, ktorý uzavrie zmluvu, sa podrobí lekárskemu vyšetreniu. Všeobecne platí, že pracovník musí byť pred potvrdením zmluvy podrobený lekárskemu vyšetreniu a lekárskemu osvedčeniu. Ak pracovník nemohol byť lekársky vyšetrený pred potvrdením zmluvy, štátny úradník, ktorý zmluvu osvedčuje túto zmluvu osvedčí a pracovník sa preskúma pri najbližšej novej príležitosti. Príslušný orgán môže oslobodiť od povinnosti lekárskeho vyšetrenia pracovníkov, ktorí uzatvárajú zmluvy pre účely zamestnania v poľnohospodárskych podnikoch, v ktorých nie je zamestnaných viac ako obmedzený počet pracovníkov predpísaný nariadeniami, na účely zamestnania v blízkosti domovov pracujúcich v poľnohospodárskej práci, v nepoľnohospodárskej práci, ktorá nie je nebezpečného charakteru alebo by mohla poškodiť zdravie pracovníkov.

V duchu článku 8 dohovoru osoba, ktorá nie je dospelá a ktorej vek je zjavne nižší ako minimálny vek, ktorý predpisujú predpisy, nie je schopná uzavrieť zmluvu. Osoba, ktorá nie je dospelá a ktorej vek zjavne prevyšuje minimálny vek, ale je nižšia ako vyšší vek, ktorý predpisujú predpisy, nie je schopná uzavrieť zmluvu s výnimkou zamestnania v povolani schválenom príslušným orgánom ako zmluvu o zamestnaní, ktoré nie je škodlivé pre morálny alebo fyzický vývoj maloletých. Podľa článku 9 dohovoru maximálnu dobu služby, ktorá môže byť stanovená v každej zmluve, a voľno, ak sa má poskytnúť počas trvania zmluvy, ustanoví legislatíva.



*Dohovor o trestných sankciách (domorodí pracovníci)* (1939) má svoje kľúčové ustanovenia vo vzťahu k domorodým pracovníkom v článkoch 1 a 2. Článok 1 ustanovuje, že tento dohovor sa vzťahuje na všetky pracovné zmluvy, ktorými pracovník patriaci k pôvodnému obyvateľstvu alebo v ňom asimilovaný v rámci závislého územia člena organizácie alebo patriaci k pôvodnému obyvateľstvu alebo v ňom asimilovaný na domácom území členského štátu vstupuje do služby akéhokoľvek verejného orgánu, jednotlivca, spoločnosti alebo združenia, či už je to domorodé alebo nedomorodé, za odmenu v hotovosti alebo v akejkoľvek inej forme. Na účely tohto dohovoru pojem porušenie zmluvy znamená každé odmietnutie alebo neúspešnosť pracovníka začať alebo vykonávať službu uvedenú v zmluve, akékoľvek zanedbanie povinnosti alebo nedostatočná starostlivosť zo strany pracovníka, neprítomnosť pracovníka bez povolenia alebo platného dôvodu, opustenie práce pracovníkom. V duchu článku 2 všetky trestné sankcie za každé porušenie zmluvy, na ktoré sa vzťahuje tento dohovor, sa postupne a čo najskôr zrušia. Všetky trestnoprávne sankcie za takéto porušenie zo strany osoby, ktorá nie je dospelou, ktorej zdanlivý vek je nižší ako minimálny vek, ktorý predpisujú zákony alebo iné právne predpisy, sa okamžite zrušia.

Ustanovenia týchto dohovorov, podobne ako ustanovenia celej spomenutej skupiny dohovorov a dokumentov, mali za cieľ chrániť pracovníkov domorodého pôvodu pred možnými rizikami vznikajúcimi pri ich zamestnávaní v rámci novovznikajúcich štátov v procese rozpadu svetovej koloniálnej sústavy v kontexte ich spôsobu života odlišného od života majoritnej populácie a chrániť i populačnú a sociálnu štruktúru dotknutých domorodých (pôvodných) národov a výrazne prispeli k zachovaniu ich identity.

## **2. Normotvorné aktivity Medzinárodnej organizácie práce v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov v rámci dvadsiateho storočia po druhej svetovej vojne**

Po roku 1945 pokračovali v rámci MOP ďalšie výskumné a kodifikačné aktivity v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov. Už roku 1945 MOP vytvorila ďalší Výbor expertov pre na domorodú prácu,<sup>14</sup> ktorý nahradil rovnomenný výbor fungujúci v medzivojnovom období. Jeho výskumné aktivity

<sup>14</sup> THORNBERRY, P.: *International Law and the Rights of Minorities*. Oxford: Clarendon Press, 1991, s. 335. ISBN 0-19-825829-1.

výrazne prispeli k prijatiu záväzného *Dohovoru č. 107 o ochrane a integrácii domorodých a ostatných kmeňových a polo kmeňových populácii v nezávislých štátoch (1957)*,<sup>15</sup> nezáväzného *Odporúčania č.104 o ochrane a integrácii domorodých a ostatných kmeňových a polo kmeňových populácii v nezávislých štátoch (1957)* a *Dohovoru č. 169 o domorodých a kmeňových národoch v nezávislých krajinách (1989)*.<sup>16</sup> Podrobnejšiu pozornosť budeme venovať najmä obojm záväzným dohovorom.

*Dohovor č. 107 o ochrane a integrácii domorodých a ostatných kmeňových a polo kmeňových populácii v nezávislých štátoch (1957)* a na neho nadväzujúce *Odporúčanie č.104*, vlastne „vniesli“ domorodé národy do medzinárodného práva verejného, zatiaľ ako komunitu požívajúcu v medzinárodnom práve osobitné práva. Dohovor ešte nehovorí o domorodých (pôvodných) národoch, ale používa pojmy „domorodé, kmeňové a polo kmeňové populácie“. Definície uvedených pojmov sú obsiahnuté v článku 1 dohovoru.<sup>17</sup> Dohovor vo svojom článku 1, ods.1, pís. a, uvádza, že sa týka: „Členov kmeňových alebo polo kmeňových populácií v nezávislých krajinách, ktorých sociálne a ekonomické podmienky sú na menej rozvinutej úrovni ako je úroveň dosiahnutá ostatnými časťami národného spoločenstva a ktorých status je regulovaný úplne alebo čiastočne ich vlastnými obyčajami alebo tradíciami a osobitnými zákonmi alebo normami.“

Článok 1, ods.1., pís. b), ďalej popisuje domorodé populácie ako tie: „... ktoré majú pôvod v populáciách, ktoré obývali krajinu alebo zemepisný región, ku ktorému krajina náleží, v čase ovládnutia alebo kolonizácie, bez ohľadu na ich právny status s tým, že žijú viac v súlade so sociálnymi, ekonomickými a kultúrnymi inštitúciami uvedeného obdobia ako s obdobnými inštitúciami národa (štátu) ku ktorému v súčasnosti patria...“.

Táto definícia bola v neskoršom období často spochybňovaná predstaviteľmi domorodých národov kvôli používaniu termínu „populácie“ namiesto pojmu „národ“.<sup>18</sup>

Pozitívom dohovoru je uznanie práva na kolektívne i individuálne vlastníctvo pôdy domorodcami (čl.11), ako aj uznanie domorodého obyčajového práva (čl.13) a práva na kompenzáciu za územie odobrané vládou (čl.12). Nesporným

<sup>15</sup> *ILO Convention (No.107) Concerning the Protection and Integration of Indigenous and other Tribal and Semi-Tribal Peoples (1957)*. 328 U.N.T.S. 247.

<sup>16</sup> *ILO Convention (No.169) Concerning Indigenous and Tribal Peoples (1989)*. 1650 U.N.T.S. 383.

<sup>17</sup> Komentáre k článku 1 dohovoru pozri v diele THORNBERRY, P.: *International Law and the Rights of Minorities*. Oxford: Clarendon Press, 1991, s. 339-340. ISBN 0-19-825829-1.

<sup>18</sup> THORNBERRY, P.: *International Law and the Rights of Minorities*. Oxford: Clarendon Press, 1991, s. 369. ISBN 0-19-825829-1.

úspechom dohovoru je i uznanie práva na výučbu v domorodom jazyku (čl. 23) a tiež práva na rozvoj kultúrneho dedičstva domorodých národov (čl. 18).<sup>19</sup> V článku 15 sú zakotvené ustanovenia týkajúce sa pracovnoprávnej ochrany domorodých pracovníkov. Podľa odseku 1 každý štát v rámci vnútroštátnych zákonov a iných právnych predpisov prijme osobitné opatrenia na zabezpečenie účinnej ochrany pracovníkov, ktorí patria k dotknutému obyvateľstvu, pokiaľ ide o prijímanie do zamestnania a podmienky zamestnávania týchto pracovníkov, pokiaľ nie sú v postavení, v ktorom môžu využívať výhody vyplývajúce z právnej ochrany pracovníkov vo všeobecnosti. Podľa odseku 2 každý štát urobí všetko, čo je v jeho silách, aby zabránil akejkoľvek diskriminácii medzi pracovníkmi patriacimi k príslušnému obyvateľstvu a iným pracovníkom, najmä pokiaľ ide o prijímanie do zamestnania vrátane kvalifikovaného zamestnania, rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty, lekársku a sociálnu pomoc, prevenciu pracovných úrazov, odškodnenie pracovníkov, priemyselnú hygienu a bývanie, právo združovať sa, slobodu pri všetkých zákonných odborových činnostiach a právo uzatvárať kolektívne zmluvy so zamestnávateľskými alebo zamestnávateľskými organizáciami.

Dohovor č. 107 vstúpil do platnosti v roku 1959 a do konca 90. rokov ho ratifikovalo 27 štátov. Slovenská republika nie je zmluvnou stranou Dohovoru č. 107.<sup>20</sup> K tomuto dohovoru ako celku mali predstavitelia domorodých (pôvodných) národov celý rad výhrad. Primárnou výhradou bola skutočnosť, že neboli prizvaní k jeho vytváraniu. Jeho nedostatkom bolo i zameranie na asimiláciu<sup>21</sup> a integráciu domorodcov do väčšinovej spoločnosti, čomu malo slúžiť používanie vágnych pojmov domorodé, kmeňové a polo kmeňové populácie.

Nadväzujúci *Dohovor č. 169 o domorodých a kmeňových národoch v nezávislých krajinách* (1989) už upúšťa od zastávania integrácie domorodcov a podčiarkuje potrebu vypracovania nových medzinárodných štandardov s cieľom odstránenia pôvodných asimilačných prístupov. Uznáva aspirácie domorodých národov vykonávať kontrolu nad svojimi vlastnými inštitúciami, spôsobmi života a ekonomickým rozvojom a zachovávať a rozvíjať ich identitu, jazyky a náboženstvá v rámci štátov v ktorých žijú (preambula). Katalóg práv obsiahnutý v *Dohovore č. 169* je v porovnaní s predchádzajúcim *Dohovorom č. 107* širší a prepraco-

<sup>19</sup> JANKUV, J.: Medzinárodnoprávna ochrana práv domorodých národov. In: *Acta Iuridica Cassoviensia*. Košice : Právnická fakulta UPJŠ Košice, 1998. s. 222. ISBN 80-7097-360-9.

<sup>20</sup> Bližšie pozri JANKUV, J. : *Medzinárodnoprávna ochrana práv príslušníkov menšín*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s.102. ISBN 978-80-7380-210-3.

<sup>21</sup> ANTON, D.K. – SHELTON, D. L.: *Environmental Protection and Human Rights*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011, s.555. ISBN 978-0-521-74710-3.

vanejší, najmä ak sa týka práv domorodcov k pôde, na ktorej žijú. V porovnaní s Dohovorom č. 107 používa nové pojmy „domorodé národy“ a „kmeňové národy“, pričom ich definuje v článku 1.<sup>22</sup> „Kmeňové národy“ definuje článok 1, ods. 1, pís. a) Dohovoru č.169 ako tie národy, „...ktorých sociálne, kultúrne a ekonomické podmienky odlišujú od iných častí národného spoločenstva, a ktorých status je regulovaný sčasti, alebo úplne ich vlastnými obyčajami, alebo tradíciami, alebo osobitnými zákonmi či úpravami ...“.

„Domorodými národmi“ rozumie článok 1, ods.1, pís. b) dohovoru tie národy „...ktoré sú za takéto pokladané preto, lebo majú pôvod v populáciách, ktoré obývali krajinu alebo zemepisný región, ku ktorému krajina patrí v čase ovládnutia, alebo kolonizácie, alebo vytvorenia súčasných štátnych hraníc a ktoré bez ohľadu na ich právny status zachovávajú ich vlastné sociálne, ekonomické, kultúrne a politické inštitúcie...“.

Obe definície sú ďalej doplnené odsekom 3, článku 1, kde sa konštatuje, že „...použitie pojmu národy v tomto dohovore nemôže byť konštruované tak, že to bude mať vzťah k právam, ktoré vyplývajú v súvislosti s týmto pojmom v zmysle medzinárodného práva...“. Štáty teda týmto rozlíšili medzi pojmom „národ“, používanom v medzinárodnom práve, ktorý implikuje automatickú možnosť priznania práva na sebaurčenie, a pojмами „domorodý národ“, alebo „kmeňový národ“. V rámci diskusie o článku 1 Dohovoru č.169 totiž štáty dospeli k názoru, že domorodé národy si môžu právo na sebaurčenie realizovať v obmedzenej miere, iba v rámci svojho materského štátu. Na druhej strane uvedený prístup indikuje potrebu prekladať anglický pojem „indigenous peoples“ ako „domorodý národ“ alebo „pôvodný národ“. Akýkoľvek iný preklad nekorešponduje so znením článku 1 ods. 3 Dohovoru č.169. Preklady vo formách „domorodé obyvateľstvo“, „pôvodné obyvateľstvo“ alebo „domorodé populácie“ či „pôvodné populácie“, ktoré sa nachádzajú v niektorých dielach slovenskej právnej vedy<sup>23</sup> či českej právnej vedy,<sup>24</sup> podľa môjho názoru, nezodpovedajú koncepcii článku 1 ods. 3 Dohovoru č. 169.

<sup>22</sup> Bližšie pozri JANKUV, J.: Definícia pojmu domorodý národ v súčasnom medzinárodnom práve. In: *Právnik*, č.8, 1999, s. 728. ISSN 0231-6625.

<sup>23</sup> VRŠANSKÝ, P., VALUCH, J. a kol: *Medzinárodné právo verejné. Osobitná časť*. Bratislava: Eurokódex, 2013, s. 255-256. ISBN 978-80-89447-71-8.

<sup>24</sup> KAŠTYL, M.: Současné postavení domorodého obyvatelstva v americkém systému ochrany lidských práv. In: *Mezinárodní ochrana lidských práv, regionální a tematická deferenciace, studie z mezinárodního práva č.2*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2011, s. 59. ISBN 978-80-87146-54-5 a MALENOVSKÝ, J.: *Meziárodní právo veřejné jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému*. S., podstatně upravené a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a Nakladatelství Doplněk, 2008, s. 121 – 122. ISBN 978-80-210-4474-6 (Masarykova univerzita) ISBN 978-80-7239-218-6 (Doplněk Brno).

Znenie odseku 3 článku 1 Dohovoru č.169 teda vylučuje stotožnenie pojmu „domorodý národ“ s pojmom „národ“ v zmysle medzinárodného práva. Štáty týmto ustanovením sledovali obmedzenie práva domorodých (pôvodných) národov na sebaurčenie. Nejde však o úplné vylúčenie sebaurčovacích snáh. Dohovor č.169 teda nevyklučuje tzv. vnútorné sebaurčenie v rámci štátu, v ktorom domorodé národy žijú. Tomuto prístupu korešpondujú i články 6 – 10 Dohovoru č. 109.<sup>25</sup> Články 6 a 7 v zásadnej miere posilňujú úlohu domorodých národov vo vzťahu k normám, ktoré sa ich dotýkajú. Článok 6 upravuje ich *právo na konzultáciu o všetkých legislatívnych alebo administratívnych opatreniach, ktoré sa ich týkajú a právo zúčastňovať sa na všetkých úrovniach rozhodovacích procesov a programov v danej oblasti*. Článok 7 obsahuje *právo domorodých národov rozhodovať o prioritách vlastného rozvoja, o svojich inštitúciách, viere a pôde, na ktorej žijú, alebo ju inak užívajú*. Neindikuje však spôsoby a prostriedky účasti domorodých národov na týchto rozhodovacích procesoch.<sup>26</sup> Články 8, 9 a 10 sa dotýkajú *záväzkov vlád rešpektovať domorodé zvyky a obyčaje v oblasti civilno-právnej i trestnoprávnej*, ak sú v súlade s medzinárodne uznávaným štandardom ľudských práv. Pri podrobnejšom skúmaní článkov 6 až 10 zistíme, že obsahujú zárodoky práva na vlastnú samosprávu, ktorá môže mať i formu územnej autonómie, ako je to napr. v súčasnosti bežné v prípade indiánskych národov v Spojených štátoch amerických, Kanade či Nikaragae. Ide tu teda o obmedzenú možnosť realizácie práva na sebaurčenie v rámci materského štátu, hoci toto právo nie je v Dohovore č. 109 priamo zakotvené. Článok 3 *zakazuje diskrimináciu a donútenie voči uvedeným populáciám*. Článok 11 *zakazuje nútené práce domorodcov s výnimkou povinných prác určeným všetkým občanom štátu na základe zákona*. Článok 12 *zakotvuje zákaz zneužívania domorodých práv a možnosť vnútroštátnych súdnych prostriedkov nápravy ako pre jednotlivých príslušníkov domorodého národa, tak aj pre ich reprezentatívne zvolené orgány v prípade porušenia práv v zmysle Dohovoru č. 169*.

Ustanovenia článkov 13 až 19 sa týkajú domorodej pôdy a územia, na ktorých domorodci žijú a upravujú *právo na vlastníctvo a držbu tradične obývaných území, právo na prírodné zdroje na danom území, právo na konzultácie v prípade zámeru vlády na využitie prírodného bohatstva na danom území, právo nebyť odsunutý s územia, kde daný národ žije bez predchádzajúceho dobrovoľného a slobodného sú-*

<sup>25</sup> JANKUV, J.: Medzinárodnoprávna ochrana práv domorodých národov. In: *Acta Iuridica Cassoviensia*. Košice: Právnická fakulta UPJŠ Košice, 1998. s. 223. ISBN 80-7097-360-9.

<sup>26</sup> KEAL, P.: *European Conquest and the Rights of Indigenous Peoples*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003, s. 116. ISBN 0-521-53179-9.

*hlasu, právo na kompenzáciu územia ekvivalentným územím, alebo inou vhodnou formou.*

Článok 20 sa týka *náboru domorodých pracovníkov a podmienok ich zamestnávania*, t. j. pracovnoprávnej ochrany. Podľa tohto článku vlády v rámci vnútroštátnych zákonov a iných právnych predpisov a v spolupráci s dotknutými národmi prijímajú osobitné opatrenia na zabezpečenie účinnej ochrany, ak ide o nábor a podmienky zamestnávania pracovníkov patriacich k týmto národom, ak nie sú účinne chránení zákonmi platnými pre pracovníkov vo všeobecnosti. Vlády urobia všetko, čo je v ich silách, aby zabránili akejkoľvek diskriminácii medzi pracovníkmi, ktorí patria k dotknutým národom, a inými pracovníkmi, najmä ak ide o prijímanie do zamestnania vrátane kvalifikovaného zamestnania, ako aj opatrenia na podporu a postup, rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty, lekársku a sociálnu starostlivosť, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, všetky dávky sociálneho zabezpečenia a všetky ostatné dávky súvisiace s povoláním a bývaním, práva združovať sa a slobody pri všetkých zákonných odborových činnostiach a práva uzatvárať kolektívne zmluvy so zamestnávateľskými alebo zamestnávateľskými organizáciami. Prijaté opatrenia zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie takého stavu, aby pracovníci patriaci k dotknutým národom, vrátane sezónnych, príležitostných a migrujúcich pracovníkov v poľnohospodárskom a inom zamestnaní, ako aj tí, ktorí sú zamestnaní zmluvnými partnermi, požívali ochranu poskytovanú vnútroštátnym právom a praxou iným takýmto pracovníkom v tých istých odvetviach, aby boli plne informovaní o svojich právach podľa právnych predpisov v oblasti práce a o prostriedkoch nápravy, ktoré majú k dispozícii, aby nepodliehali pracovným podmienkam ohrozujúcim ich zdravie, najmä vystavením pesticídum alebo iným toxickým látkam, aby neboli vystavení donucovacím systémom prijímania do zamestnania vrátane viazanej práce a iných foriem zadĺženia a aby požívali rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní pre mužov a ženy a ochranu pred sexuálnym obťažovaním. Osobitná pozornosť má byť venovaná vytvoreniu primeraných služieb inšpekcie práce v oblastiach, kde pracovníci patriaci k dotknutým národom vykonávajú mzdové zamestnanie, aby sa zabezpečilo dodržiavanie ustanovení tejto časti tohto dohovoru. Ustanovenie tohto článku v mnohom nadväzujú na hore uvedené staršie dohovory MOP týkajúce sa domorodých pracovníkov z medzivojnového obdobia.

Články 21 až 31 sa týkajú *odborného vzdelávania, ochrany tradičných výrobných spôsobov, sociálneho zabezpečenia, zdravia, vzdelávania príslušníkov domorodých národov, ochrany a používania domorodých jazykov, cezhraničnej spolupráce a vzájomných stykov domorodých populácií*. Článok 32 zakotvuje *právo na cezhraničné*

*kontakty príslušníkov domorodých národov.* Článok 33 hovorí o *inštitucionálnej a legislatívnej implementácii ustanovení Dohovoru č. 109 členskými štátmi.* Dohovor MOP č. 169 vstúpil do platnosti 5. septembra 1991, keďže pre jeho platnosť boli potrebné iba dve ratifikácie. Do súčasnosti ho ratifikovalo dvadsaťtri krajín. Slovenská republika Dohovor č. 169, rovnako ako Dohovor č. 107, nepodpísala z dôvodu neexistencie domorodých populácií na svojom území.<sup>27</sup> Dohovor MOP č. 169 je však i tak najdôležitejším záväzným dohovorom medzinárodného práva verejného, ktoré zaručuje práva domorodých (pôvodných) národov.

MOP má všeobecný spoločný mechanizmus kontroly plnenia zmlúv, ktoré boli prijaté v jej rámci. Týka sa teda i oboch predchádzajúcich dohovorov o právach domorodých národov. Spoločný kontrolný mechanizmus je obsiahnutý v už spomenutej časti XIII. *Versailleskej mierovej zmluvy (1919)* a v *Ústave MOP (1946)*. Tento mechanizmus spočíva, podľa článku 24 Ústavy MOP, v troch procedúrach – spravodajskej povinnosti štátov podávať pravidelné správy o implementácii zmluvy, petičnej procedúre s petičným právom pre odborové, robotnícke a zamestnávateľské organizácie členských štátov a v procedúre medzištátnych sťažností. Orgánom príslušným pre prijímanie správ, petícií a sťažností je *Medzinárodný úrad práce (MÚP)*, vytvorený v čase vzniku MOP v roku 1919, ktorý je vlastne sekretariátom MOP.<sup>28</sup>

Kontrolný systém MOP teda nestanovuje možnosť podávanie sťažností jednotlivcami alebo mimovládnyimi organizáciami vrátane organizácií domorodých (pôvodných) národov. Tento systém však zahŕňa možnosť podávania sťažností organizácii zamestnávateľov alebo pracovníkov v mene domorodých organizácií, komunít alebo jednotlivcov alebo v záležitostiach, ktoré sa ich týkajú.

Aktivita MOP má pre rozvoj právnej ochrany domorodých národov zásadný význam. Uvedené dohovory MOP sformovali základy medzinárodného štandardu domorodých práv vychádzajúc z ich kolektívneho chápania. Kolektívny aspekt práv domorodých národov k pôde je evidentný v Dohovore č. 107, tak aj v Dohovore č. 169. Dohovor č. 169 pridáva k právam k pôde i ďalšie práva kolektívneho charakteru. Takýto prístup, o. i. evidentne odlišuje práva domorodých národov od práv príslušníkov menších.

Systém kontroly dodržiavania uvedených dohovorov MOP, ktorý je súčas-

<sup>27</sup> Bližšie pozri JANKUV, J.: *Medzinárodnoprávna ochrana práv príslušníkov menších*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s.102. ISBN 978-80-7380-210-3.

<sup>28</sup> Bližšie pozri JANKUV, J.: *Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv*. Bratislava: Iura Edition, 2006, s. 110 – 112. ISBN 80-8078-096-X.

ťou kontrolného systému MOP ako takej, však nemožno považovať za efektívny, vzhľadom na to, že neumožňuje podanie individuálnej sťažnosti priamo príslušníkom domorodého národa. Efektivitu dodržiavania uvedených dohovorov MOP limituje i nižší počet signatárskych štátov.

### **3. Normotvorné a inštitucionálne aktivity Organizácie Spojených národov v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov nadväzujúce na relevantné normotvorné aktivity Medzinárodnej organizácie práce**

Uvedené dva dohovory Medzinárodnej organizácie práce v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov majú pre ochranu práv domorodých národov značný význam.“ na vetu „Dohovory Medzinárodnej organizácie práce č. 107 a č. 169 majú pre ochranu práv domorodých národov skutočne kľúčový a zásadný význam. Medzinárodné spoločenstvo sa i pod vplyvom týchto normotvorných aktivít pokúsilo dotvoriť právne a inštitucionálne zabezpečenie ochrany práv domorodých národov. V rámci Organizácie Spojených národov, ku ktorej je Medzinárodná organizácia práce pridružená, je táto ochrana inštitucionálne zastrešená viacerými orgánmi OSN. Už v roku 1993 účastníci Svetovej konferencie o ľudských právach vo Viedni rokovali o vytvorení stáleho fóra pre domorodé národy za účasti ich zástupcov.<sup>29</sup> Viedenská deklarácia a akčný program odporučili, aby takéto fórum bolo zriadené v rámci prvého desaťročia OSN svetových domorodých národov (1995 – 2004). Stále fórum pre domorodé otázky (*angl. Permanent Forum on Indigenous Issues, skratka UNPFII*) bolo napokon vytvorené Rezolúciou č. 2000/22 z 28. júla 2000<sup>30</sup> Hospodárskej a sociálnej rady OSN (HaSR alebo Rada). V tomto uznesení bol UNPFII daný mandát na „*diskusiu o domorodých záležitostiach v rámci mandátu Rady týkajúcej sa hospodárskeho a sociálneho rozvoja, kultúry, životného prostredia, vzdelávania, zdravia a ľudských práv*“. Stále fórum poskytuje odborné poradenstvo a pripravuje odporúčania na domorodých otázkach na systéme OSN prostredníctvom Rady. Zvyšuje povedomie a podporuje integráciu a koordináciu príslušných aktivít v rámci systému OSN,

<sup>29</sup> Bližšie pozri KEAL, P.: *European Conquest and the Rights of Indigenous Peoples*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003, s. 116. ISBN 0-521-53179-9.

<sup>30</sup> Resolution „*Establishment of a Permanent Forum on Indigenous Issues*“ of 28 July 2000. UN Doc. E/2000/22.



a pripravuje a šíri informácie o domorodých záležitostiach. Stále Fórum sa skladá z šestnástich nezávislých odborníkov s funkčným trojročným funkčným obdobím s možnosťou znovu zvolenia alebo opätovného vymenovania na jedno ďalšie obdobie.<sup>31</sup> Ďalším orgánom je *Osobitný spravodajca pre práva domorodých národov* (angl. *Special Rapporteur on the Rights of Indigenous Peoples*), ktorého vymenovala Komisia pre ľudské práva v roku 2001 v rámci systému tematických osobitných postupov (mechanizmov). Mandát osobitného spravodajcu bol obnovený Komisiou OSN pre ľudské práva v roku 2004 a Radou OSN pre ľudské práva v roku 2007. Ide o rezolúciu 6/12 z 28. septembra 2007. V súčasnosti je týmto spravodajcom profesor James S. Anaya z USA. Mandát tohto spravodajcu je široký a zahŕňa spoluprácu so Stálym fórom pre domorodé otázky, Mechanizmom expertov pre práva domorodých národov, podporu implementácie Deklarácie o právach domorodých národov, prípravu správ na danú tému, komunikáciu so štátmi s cieľom zlepšiť postavenie domorodých národov a právomoc prijímať sťažnosti od domorodých jednotlivcov, ktorí majú pocit, že ich práva sú poškodené a riešiť ich v spolupráci s dotknutými štátmi. Na základe rezolúcie č. 6/36 zo 14. decembra 2007 Rady OSN pre ľudské práva sa vytvoril ďalší nový orgán pre domorodé národy – *Mechanizmus expertov pre práva domorodých národov* (angl. *Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples*). Jeho úlohou je pomáhať Rade OSN pre ľudské práva pri implementácii jej mandátu formou tematickej expertízy v oblasti práv domorodých národov spôsobom a formou požadovanou týmto orgánom. V nadväznosti na avizované miesta uvedených orgánov v rámci štruktúry orgánov OSN je ešte potrebné zopakovať, že činnosť týchto orgánov formálne zastrešujú *Hospodárska a sociálna rada OSN*, pod ktorej právomoc patrí Stále fórum pre domorodé otázky a *Rada OSN pre ľudské práva* ako pomocný orgán *Valného zhromaždenia OSN*, pod ktorej právomoc patrí Mechanizmus expertov pre práva domorodých národov a *Osobitný spravodajca pre práva domorodých národov*.

<sup>31</sup> Osem členov je menovaných vládami štátov a osem ďalších je nominovaných priamo domorodými organizáciami podľa regiónov. Členovia nominovaní vládami sú volení HaSR v rámci piatich regionálnych zoskupení štátov bežne používaných v rámci Organizácie Spojených národov (Afrika, Ázia, východná Európa, Latinská Amerika a Karibik, západná Európa a ostatné štáty). Členovia nominovaní domorodými organizáciami sú menovaní prezidentom Hospodárskej a sociálnej rady a predstavujú sedem spoločensko-kultúrnych oblastí s cieľom umožniť široké zastúpenie svetových domorodých národov. Regióny sú Afrika, Ázia, Stredná a Južná Amerika a Karibik, Arktída, stredná a východná Európa, Ruská federácia, Stredná Ázia a Zakaukazsko, Severná Amerika a Tichomorie, s jedným dodatočnou rotujúcim členstvom medzi prvými tromi regiónmi.

Valné zhromaždenie OSN (VZ OSN) iniciovalo i vznik viacerých finančných fondov vo vzťahu k aktivitám v prospech domorodých národov. V súčasnosti funguje *Trustový fond pre druhé medzinárodné desaťrocie svetových domorodých národov* (angl. *Trust Fund for the Second International Decade of the World's Indigenous People*) iniciovaný v duchu spomenutej Rezolúcie VZ OSN č. 59/174 z 30. decembra 2004 a tiež *Dobrovoľný fond OSN pre domorodé populácie* (angl. *United Nations Voluntary Fund for Indigenous Populations*) zriadený v súlade s Rezolúciou VZ OSN č. 40/131 z 13. decembra 1985, s cieľom pomôcť zástupcom domorodých komunit a organizácií k účasti na rokovaní Pracovnej skupiny pre domorodé národy bývalej Subkomisie na zabránenie diskriminácii a ochranu menšín (neskôr premenovanej na Subkomisiu na podporu a ochranu ľudských práv) tým, že im poskytne finančnú pomoc. Pre ochranu práv domorodých národov OSN vytvorila, resp. sú použiteľné viaceré nezáväzné deklarácie i záväzné dohovory OSN. Zrejme najvýznamnejším počinom OSN v oblasti ochrany práv domorodých národov je *Deklarácia o právach domorodých národov*, ktorá bola následne prijatá VZ OSN vo štvrtok 13. septembra 2007.<sup>32</sup> Táto deklarácia (ďalej Deklarácia (2007)) sa skladá z preambuly a 46 článkov. Je to teda podrobný a komplexný dokument. V preambule zdôrazňuje, že bola prijatá v nadväznosti na Chartu OSN, Medzinárodný pakt občianskych a politických právach, Medzinárodný pakt o hospodárskych sociálnych a kultúrnych právach a Viedenský akčný plán prijatý na Svetovej konferencii o ľudských právach v roku 1982. Článok 1 ustanovuje, že príslušníci domorodých národov majú právo na individuálne i kolektívne práva podľa Charty OSN, Všeobecnej deklarácie ľudských práv i ostatných noriem medzinárodného práva ľudských práv. Toto ustanovenie pre-pája Deklaráciu (2007) s existujúcimi medzinárodnoprávnymi normami v oblasti ľudských práv. Potvrďuje tiež dôležitý fakt, že práva v Deklarácii (2007) sú určené domorodým národom ako kolektívom i príslušníkom domorodých národov ako jednotlivcom. Toto je výrazná odlišnosť v porovnaní s právami, ktoré iné medzinárodné normy zakotvujú vo vzťahu k príslušníkom menšín. Príslušníkom menšín nie sú priznané práva kolektívneho charakteru, iba práva individuálne. Inovatívne v porovnaní so staršími zmluvnými úpravami MOP sú články 2, 3 a 4 Deklarácie (2007).<sup>33</sup> Článok 2 obsahuje potvrdenie *princípu*

<sup>32</sup> *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*, No. 61/296 (2007), UN Doc.A/61/L67 and Add.1 (2007)

<sup>33</sup> DE OLIVEIRA GODINHO, F.: The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples and the Protection of Indigenous Rights In Brazil. In: VON BOGDANDY, A. – WOLFRUM,

rovnosti domorodých národov a domorodých jednotlivcov s ostatnými národmi a jednotlivcami a zákazu *diskriminácie* vo vzťahu k domorodým národom a domorodým jednotlivcom pri výkone ich práv, z dôvodu ich domorodého pôvodu či identity. V konečnom dôsledku to znamená *priznanie subjektivity domorodého národa v medzinárodnom práve* ako kolektívu.<sup>34</sup> Osobitný význam pre domorodé národy majú ustanovenia článkov 3 a 4, ktoré zakotvujú *právo domorodých národov na sebaurčenie*. Článok 3 v tejto súvislosti zakotvuje, že „*Domorodé národy majú právo na sebaurčenie. Na základe tohto práva slobodne určujú svoj politický štatút a slobodne uskutočňujú svoj hospodársky, sociálny a kultúrny rozvoj...*“. Konštrukcia tohto článku je veľmi podobná ustanoveniam článkov 1 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach (1966) a Medzinárodného paktu o hospodárskych sociálnych a kultúrnych právach (1966), ktoré zakotvujú právo na sebaurčenie pre všetky národy. Podľa nasledujúceho článku 4 je však právo na sebaurčenie domorodých národov v porovnaní s právom na sebaurčenie ostatných národov v duchu článkov 1 oboch paktov obmedzené. Podľa tohto článku domorodé národy pri výkone ich práva na sebaurčenie majú právo na autonómiu (vrátane autonómie územnej) alebo samosprávu vo veciach týkajúcich sa ich vnútorných a miestnych záležitostí, ako aj spôsobov a prostriedkov financovania ich autonómnych funkcií.

Deklarácia však v porovnaní s dohovormi MOP nedefinuje domorodý národ. Absencia definície v reflektuje na zložitú formuláciu spoločnej, širokospektrálnej a flexibilnej definície vhodnej pre rôzne reality života rôznych domorodých komunit v rôznych častiach sveta.<sup>35</sup> Môže však byť interpretovaná aj ako zámer a znak rešpektovania seba identifikácie samotných domorodých národov, ako jedného z aspektov práv na sebaurčenie. Problematika spomenutej seba identifikácie domorodých národov a domorodých jednotlivcov je v Deklarácii (2007) zakotvená v dvoch ďalších ustanoveniach. Primárne je to ustanovenie článku 9, ktorý zakotvuje *právo domorodých národov a domorodých jednotlivcov patriť k do-*

---

R. (eds.) *Max Planck Yearbook of United Nations Law*. The Netherlands: Koninklijke Brill N.V. 2008, s.250. ISBN 978-90-04-16959-3.

<sup>34</sup> DE OLIVEIRA GODINHO, F.: The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Peoples and the Protection of Indigenous Rights In Brazil. In: VON BOGDANDY, A.-WOLFRUM, R. (eds.) *Max Planck Yearbook of United Nations Law*. The Netherlands: Koninklijke Brill N.V. 2008, s.250. ISBN 978-90-04-16959-3.

<sup>35</sup> K otázke vynechanie definície domorodého národa v rámci návrhu deklarácie pozri KINGSBURY, B.: „Indigenous Peoples“ in International Law: A Constructivist Approach to the Asian Controversy. In: *The American Journal of International Law*, Vol. 92, No. 3, 1998, s. 414-457. ISSN 1520-460X.

*morodej komunity, či národu, v súlade s tradíciami a obyčajami danej komunity či národa. S výkonom tohto práva nesmie byť spojená diskriminácia žiadneho druhu. Seba identifikačnú dimenziu má i ustanovenie článku 33 ods.1, ktoré zakotvuje právo domorodých národov na určenie vlastnej identity a členstva v súlade s ich obyčajami a tradíciami. Článok 6 však zakotvuje aj právo domorodých jednotlivcov na štátnu príslušnosť (angl. nationality) tak, aby mohli požívať ochranu štátu, kde žijú.*

V článkoch 6 a 7 sú zakotvené špecifické domorodé verzie niektorých dôležitých osobných ľudských práv týkajúcich sa ľudskej integrity a zákaz genocídy. Ide o individuálne právo domorodých jednotlivcov na život, fyzickú a mentálnu integritu, slobodu a bezpečnosť osoby (čl.6), kolektívne právo domorodých národov žiť v slobode, mieri a bezpečnosti ako odlišné národy a právo nebyť vystavený aktom genocídy alebo iného násillia, vrátane násillného presťahovanie detí jednej skupiny do druhej skupiny.

Deklarácia (2007) ďalej v nadväznosti na právo na sebaurčenie priznáva domorodým národom aj súvisiace kolektívne práva k pôde a územiám, kde žijú a prírodným zdrojom na týchto územiach. Tieto práva sú životné dôležité pre prežitie domorodých národov ako takých. Tieto práva sú zakotvené v článkoch 10, 25 až 30 a v článku 32. Osobitne významný je článok 26, v ktorom je zakotvené právo domorodých národov na pôdu, územia a zdroje, ktoré tradične vlastnili, obývali alebo inak používali či získali a súvisiace právo vlastniť, užívať, rozvíjať a kontrolovať uvedené pôdu, územia a zdroje. Štáty sa v tejto súvislosti zaväzujú právne uznať a chrániť danú pôdu, územia a zdroje. V súvisiacom článku 10 je zakotvená klauzula, že domorodé národy nesmú byť násillne presťahované z ich pôdy a území. Ak k tomu dôjde musí sa tak diať na základe predchádzajúceho súhlasu, po dohode o slušnej a spravodlivej kompenzácii, so zachovaním možnosti návratu.

Ďalšia veľká skupina článkov Deklarácie (2007) sa zaoberá domorodou kultúrou a tým ako ju chrániť a podporovať pri rešpektovaní priameho vstupu domorodých národov do rozhodovania, a pridelenia zdrojov, ako sú zdroje pre vzdelávanie v domorodých jazykoch a ďalšie oblasti. Za súčasť kultúry domorodého národa sa považujú i ekonomické a sociálne inštitúcie a tradície. Deklarácia v tejto súvislosti zakotvuje aj hospodárske a sociálne práva, ktoré je možné považovať, za súčasť „balíka“ kultúrnych práv. Tento „balík“ práv je obsiahnutý v článkoch 5, 8 ods. 2, 11, 12 – 16, 17, 20 ods. 1, 21, 22, 24, 31, 34, ods.1, 36, a 37. Základným východiskom pre podrobnú úpravu kultúrnych práv je druhý odsek preambuly Deklarácie (2007), ktorý zakotvuje rovnosť domorodých ná-

rodov s inými národmi a právo všetkých národov na to aby boli odlišné, aby sa považovali za odlišné a aby boli ako také rešpektované.<sup>36</sup> Tento prístup je konkretizovaný v článku 5, ktorý zakotvuje *právo domorodých národov na udržiavanie ich odlišných politických, právnych, hospodárskych, sociálnych a kultúrnych inštitúcií*, pri zachovaní *práva na účasť v politickom, hospodárskom, sociálnom a kultúrnom živote štátu*, ak sa tak rozhodnú. Jedným z nosných ustanovení z hľadiska zachovania domorodej kultúry je článok 11, podľa ktorého majú domorodé národy *právo na praktizovanie a revitalizáciu ich kultúrnych tradícií a obyčají*. Mimoriadny význam pre zachovanie domorodej kultúry má ustanovenie článku 8 ods.1, ktoré zakotvuje *právo domorodých národov a jednotlivcov nebyť vystavený násilnej asimilácii alebo zničeniu ich kultúry*. Pre ochranu kultúry domorodých národov má veľký význam článok 12, ktorý zakotvuje *právo na prejavovanie, praktizovanie, rozvoj duchovných a náboženských tradícií, zvykov a ceremónií, vrátane práva na prístup do ich náboženských a kultúrnych miest a práva na spravovanie ceremoniálnych objektov*. Pre zachovanie kultúry domorodých národov je významný i článok 14 zakotvujúci *právo domorodých jednotlivcov a osobitne detí na všetky stupne vzdelania v štáte bez diskriminácie, právo na prístup detí, tam kde je to možné k vzdelaniu v rámci vlastnej kultúry a vo vlastnom jazyku* a článok 16 obsahujúci *právo na vytváranie vlastných médií vo vlastných jazykoch a právo na prístup k ostatným médiám bez diskriminácie*. Článok 17 zakotvuje významné práva pracovnoprávneho charakteru. Podľa odseku 1 domorodé osoby a národy majú právo požívať všetky práva podľa platného medzinárodného a vnútroštátneho pracovného práva. V duchu odseku 2 zmluvné štáty po konzultácii a spolupráci s pôvodným obyvateľstvom prijímú osobitné opatrenia na ochranu domorodých detí pred hospodárskym vykorisťovaním a pred vykonávaním akejkoľvek práce, ktorá by mohla byť nebezpečná, alebo zasahovať do vzdelávania dieťaťa, alebo by mohla byť škodlivá pre zdravie dieťaťa alebo jeho telesný, duševný, duchovný, morálny alebo sociálny rozvoj. V nadväznosti na odsek 3 majú domorodí pracovníci právo nebyť vystavení žiadnym diskriminačným pracovným podmienkam či diskriminácii v oblasti zamestnania alebo platu. Tento článok nadväzuje na pracovnoprávne ustanovenia dohovorov MOP č.107 a 169.

<sup>36</sup> DE OLIVEIRA GODINHO, F.: The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples and the Protection of Indigenous Rights in Brazil. In: VON BOGDANDY, A., WOLFRUM, R. (eds.) *Max Planck Yearbook of United Nations Law*. The Netherlands: Koninklijke Brill N. V. 2008, s. 279. ISBN 978-90-04-16959-3.

Značná časť ďalších článkov Deklarácie (2007) sa týka účasti domorodých národov vo všetkých rozhodnutiach, ktorý budú mať vplyv na ich životy, vrátane zmysluplnej účasti v demokratickej občianskej spoločnosti. Ide o články 18, 19, 23, 35, 38, 39, 40. Nosným v tomto smere je článok 18, ktorý zakotvuje pre domorodé národy právo na účasť v rozhodovaní vo veciach, ktoré sa ich dotýkajú, prostredníctvom vlastných volených zástupcov a právo na vlastné rozhodovacie inštitúcie.

Zvyšnú skupinu ustanovení Deklarácie (2007) tvoria záväzky orgánov OSN, výkladové pravidlá a medzinárodnoprávne dôsledky tejto deklarácie tak ako sú zakotvené v jej článkoch 41 až 46. Nosným v tomto smere je článok 42, ktorý zakotvuje, že Organizácia Spojených národov, jej orgány, vrátane Stáleho fóra pre domorodé otázky a špecializované agentúry, a to aj na úrovni krajiny a štáty budú podporovať rešpektovanie a úplné uplatňovanie ustanovení Deklarácie (2007) a sledovať efektívnosť tejto deklarácie. Významný je i článok 43, ktorý uvádza, že práva uznané v Deklarácii (2007) predstavujú minimálne štandardy pre prežitie, dôstojnosť a dobré životné podmienky domorodých národov sveta.

Deklarácia o právach domorodých národov bola prijatá väčšinou 144 štátov. Neskôr počas hodnotiacej konferencie v Durbane v apríli 2009 už Deklaráciu (2007) podporilo 182 štátov sveta.<sup>37</sup> V porovnaní z nezáväznou Deklaráciou o právach domorodých (pôvodných) národov (2007), ktorá je o niečo komplexnejšie ako dohovory MOP, však dohovor MOP č.169 zakotvuje definíciu „domorodého (pôvodného) národa“. V tomto ohľade je úprava MOP precíznejšia ako spomenutá deklarácia. Je však pravdou, že v niektorých ohľadoch je deklarácia širšie koncipovaná ako dohovory MOP. V každom prípade daná deklarácia opätovne potvrdzuje dôležitosť zásad a prístupov ustanovených najmä v Dohovore č. 169. Preto poskytuje nový impulz na podporu ratifikácie a implementácie Dohovoru č. 169.

K ochrane práv domorodých (pôvodných) národov prispievajú i ustanovenia záväzných dohovorov prijatých v rámci OSN a to *Dohovorom o predchádzaní a trestaní zločinu genocídie* (1948),<sup>38</sup> *Dohovorom o právach dieťaťa* (1989), *Medzi-*

<sup>37</sup> V záverečnom dokumente konferencie štáty „...Vítajú prijatie Deklarácie OSN o právach domorodých národov, ktorá má pozitívny vplyv na ochranu obetí, a v tejto súvislosti, vyzýva štáty, aby prijali všetky opatrenia potrebné na vykonávanie práv domorodých národov v súlade s medzinárodnými inštrumentmi v oblasti ľudských práv bez diskriminácie ...“ Bližšie pozri *UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Outcome document of the Durban Review Conference, 24 April 2009, para. 73.*

<sup>38</sup> *Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide* (1948). Dohovor vyšiel v zbierke zákonov pod č.32/1955 Zb.

*národného paktu o občianskych a politických právach (1966),<sup>39</sup> Medzinárodného dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1965).<sup>40</sup>*

*Dohovor o právach dieťaťa (1989) sa venuje ochrane práv príslušníkov domorodých (pôvodných) národov, resp. ich detí primárne v článku 29 ods.1, pís. d), ktorý zakotvuje: „Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, sa zhodujú, že výchova dieťaťa má smerovať k : d) príprave dieťaťa na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia, mieru, znášateľnosti, rovnosti pohlaví a priateľstva medzi všetkými národmi, etnickými, národnostnými a náboženskými skupinami a osobami domorodého pôvodu...“ Z hľadiska konkrétnych práv je významnejší článok 30, ktorý už obsahuje konkrétne práva v nasledujúcom znení: „V tých štátoch, v ktorých existujú etnické, náboženské alebo jazykové menšiny alebo osoby domorodého pôvodu, nesmie sa dieťaťu patriacemu k takejto menšine alebo domorodému národu odopierať právo spoločne s príslušníkmi svojej skupiny používať vlastnú kultúru, vyznávať a praktizovať svoje vlastné náboženstvo a používať svoj vlastný jazyk.“ Tento článok je adresovaný spoločne deťom menšinového a domorodého pôvodu a zaručuje im právo na používanie vlastnej kultúry, vyznávanie a praktizovanie náboženstva a používanie vlastného jazyka.<sup>41</sup> Praktickú realizáciu práv zakotvených v dohovore zabezpečuje kontrolný mechanizmus podávania periodických správ štátmi o pokroku v danej oblasti Výborom pre práva dieťaťa vytvoreným na základe článku 43 dohovoru ako aj procedúra individuálnych oznámení podľa Opčného protokolu k Dohovoru o právach dieťaťa o procedúre oznámení (2011).<sup>42</sup>*

Ako už bolo spomenuté, problematika ochrany práv domorodých národov v rámci OSN úzko súvisí s ochranou práv príslušníkov menšín. V mnohých štátoch sú domorodé národy považované za menšiny a logicky preto môžu využívať výhody z medzinárodných dohovorov a dokumentov týkajúcich sa práv príslušníkov menšín. Domorodých národov sa preto týkajú i *dokumenty a záväzné*

<sup>39</sup> *International Covenant on Civil and Political Rights (1966)*. V zbierke zákonov vyšiel pod č.120/1976 Zb. *Opčný protokol k Medzinárodnému paktu o občianskych a politických právach (Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, 1966)* v zbierke zákonov vyšiel pod č.169/1991 Zb. *Druhý opčný protokol k Medzinárodnému paktu o občianskych a politických právach (Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights 1989)*, ktorý v zbierke zákonov vyšiel pod č. 327/1999 Z. z.

<sup>40</sup> *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965)*. V zbierke zákonov tento dohovor vyšiel pod č. 95/1974 Zb.

<sup>41</sup> Táto koncepcia vychádza z ustanovení článku 27 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach (MPOPP) z roku 1966, ktorý sa týka ochrany práv príslušníkov menšín.

<sup>42</sup> *Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on a Communications Procedure (2011)*. V Zbierke zákonov tento protokol vyšiel v rámci Oznámenia č. 91/2014 Z. z.

dohovory OSN týkajúce sa ochrany práv príslušníkov národnostných, etnických, jazykových, náboženských menšín a rasových skupín. Z medzinárodných dohovorov v tejto oblasti je potrebné primárne spomenúť *Dohovor o predchádzaní a trestaní zločinu genocídi* (1948), ktorý zakotvuje priamu ochranu národných, etnických, rasových a religióznych skupín pred genocídou. Genocída je definovaná v článku II ako ktorýkoľvek z činov (uvedených pod pís. a) až e) tohto článku) spáchaných s úmyslom zničiť úplne alebo čiastočne niektorú národnú, etnickú, rasovú alebo náboženskú skupinu ako takú, pričom do výpočtu činov zahŕňa usmrtenie príslušníkov takejto skupiny, spôsobenie ťažkých telesných ublížení alebo duševných porúch členom takej skupiny, úmyselné uvedenie ktorejkoľvek skupiny do takých životných podmienok, ktoré majú spôsobiť jej úplné alebo čiastočné fyzické zničenie, opatrenia smerujúce k tomu, aby sa v tejto skupine bránilo rodeniu detí a násilné prevádzanie detí z jednej skupiny do druhej. Dohovor zakladá trestnú zodpovednosť páchatela genocídy. Trestné je i nabádanie, pokus, spolupáchateľstvo a spolčenie sa s cieľom spáchať genocídu. Dohovor zakotvuje obligatórnu právomoc MSD na riešenie sporov o výklad a vykonávanie dohovoru a pre spory vyplývajúce zo zodpovednosti za plnenie dohovoru. Podľa všeobecne akceptovaných názorov vedy medzinárodného práva, sú pravidlá zakotvené v dohovore súčasťou všeobecného obyčajového medzinárodného práva a samotný zákaz genocídy, je považovaný za jednu z kogentných noriem medzinárodného práva. Dohovor počíta s vydaním zločincov páchajúcich genocídu Medzinárodnému trestnému súdu, alebo do štátov, kde bola genocída spáchaná. Je zaujímavé, že Medzinárodný trestný súd s univerzálnou pôsobnosťou, ktorého vytvorenie tento dohovor predpokladá, sa vytvoril až na základe *Štatútu Medzinárodného trestného súdu* (1998).<sup>43</sup>

Zrejme najvýznamnejším medzinárodným dohovorom, ktorý chráni práva príslušníkov menšín a rasových skupín a tým i príslušníkov domorodých (pôvodných) národov je *Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach* (1966, MPOPP) v znení svojich dvoch protokolov. Tento dohovor zakotvuje relevantné práva príslušníkov menšín a rasových skupín a záväzky štátov vo svojich článkoch 2 ods. 1, 4 ods. 1, 20 ods. 2, 26 a 27. Z chronologického hľadiska prvým ustanovením v tomto smere je článok 2, ktorý vytvára *záväzok štátov riešiť a zabezpečiť všetkým jednotlivcom práva uznané v MPOPP bez akéhokoľvek rozlišovania o. i. podľa rasy, farby, náboženstva a národnostného pôvodu*. Ďalším

---

<sup>43</sup> *Statute of the International Criminal Court* (1998). V slovenskej zbierke zákonov tento štatút vyšiel ako Oznámenie MZV č. 333/2002 Z. z.



je článok 4 ods. 1, ktorý zakotvuje *záväzok štátov realizovať derogáciu záväzkov podľa MPOPP len v súlade s ich inými záväzkami v zmysle medzinárodného práva a bez diskriminácie akéhokoľvek druhu vrátane diskriminácie o. i. z dôvodu rasy, farby, jazyka a náboženstva*. S uvedenými článkami úzko súvisí článok 20 ods. 2 MPOPP, ktorý zakotvuje *záväzok štátov zakázať zákonom akúkoľvek národnú, rasovú alebo náboženskú nenávisť, ktorá predstavuje podnecovanie k diskriminácii, nepriateľstvu alebo násiliu*. Relevantným v uvedenom smere je i článok 26, ktorý obsahuje *zákaz diskriminácie pri výkone práv zakotvených v MPOPP z dôvodu rasy, farby, náboženstva, národnostného pôvodu*. Ostatným a zrejme najvýznamnejším ustanovením v naznačenom smere je článok 27 MPOPP, ktorý vytvára záväzný štandard práv príslušníkov menších OSN. Zakotvuje nasledujúce: *„V štátoch, kde existujú etnické, náboženské alebo jazykové menšiny, nebude sa ich príslušníkom upierať právo, aby spolu s ostatnými príslušníkmi menšiny užívali svoju vlastnú kultúru, vyznávali a prejavovali svoje vlastné náboženstvo alebo používali svoj vlastný jazyk.“* Článok 27 teda zakotvuje právo príslušníkov menšín na spoločné užívanie vlastnej kultúry, právo na spoločné vyznávanie a prejavovanie vlastného náboženstva a právo spoločné na používanie vlastného jazyka. Nejde tu však o kolektívne práva, ale individuálne práva jednotlivcov patriacich k menšine, ktoré môžu byť vykonávané spolu s inými jednotlivcami patriacimi k menšine. Článok 27 je ako jediný v MPOPP je uvádzaný formuláciou *„bude sa ich príslušníkom upierať“* negatívneho typu bez určenia pozitívneho záväzku štátov v tejto oblasti. Táto formulácia je výsledkom skúseností zmluvných strán zo zneužívania práv príslušníkov menšín z obdobia medzi dvoma svetovými vojnami. V konečnom dôsledku to znamená iba povinnosť štátu zdržať sa zasahovania a tolerovať výkon práv príslušníkov menšín. Tento prístup je však podľa názorov vedy nedostatočný a rešpektovanie článku 27 predpokladá i pozitívne opatrenia zo strany štátov.<sup>44</sup> Preto i samotný Výbor pre ľudské práva, kvázi súdny orgán vytvorený pre realizáciu kontrolných procedúr MPOPP, neskôr v praxi začal vykladať článok 27 podstatne širšie avšak súlade s predmetom a účelom článku 27. Okrem uvedených priamych možností ochrany práv príslušníkov menšín je možná i nepriama ochrana ich práv prostredníctvom ďalších práv zakotvených v MPOPP. Rozšíreným výkladom týchto práv je možné chrániť väčšinu práv domorodých národov tak ako sú zakotvené v dohovoroch MOP. I táto právna možnosť je príslušníkmi menšín využívaná. Pre ochranu práv príslušníkov menšín je problematická aplikácia

<sup>44</sup> Bližšie pozri NOWAK, M.: *U.N.Covenant on Civil and Political Rights. CCPR Commentary*, second Revised Edition. Kehl am Rhein: N. P. Engel, 2005, s. 642. ISBN 3-88357-134-2.

článku 1, ktorý zakotvuje právo národov na sebaurčenie avšak príslušníci menších sa ho domáhajú. MPOPP v znení *Opčného protokolu k MPOPP (1966)* jednotlivcom i skupinám (vrátane zástupcov domorodých národov) umožňuje domáhať sa ochrany ním zakotvených práv pred Výborom pre ľudské práva v rámci procedúry individuálnych oznámení. Táto možnosť je príslušníkmi domorodých (pôvodných) národov využívaná.<sup>45</sup> K ochrane práv domorodých národov prispieva i aplikácia spravodajskej kontrolnej procedúry zakotvenej v samotnom MPOPP.

*Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (1965)* je významným nástrojom ochrany práv domorodých národov, menších či rasových skupín. Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (ďalej MDOVFRD) v článku 1, ods. 1, definuje rasovú diskrimináciu, ako „akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie založené na rase, farbe pleti, rodovom alebo etnickom pôvode, ktorého cieľom alebo následkom je znemožnenie alebo obmedzenie uznania, používania, alebo uskutočňovania ľudských práv a základných slobôd na základe rovnosti v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej alebo v ktorejkoľvek inej oblasti verejného života“. V článku 1 ods. 2 zakotvuje legitímne rozlišovanie medzi občanmi štátu a cudzími štátnymi príslušníkmi.

Článok 2 MDOVFRD zakotvuje záväzky štátov, že ich štátne orgány nebudú vykonávať rasovú diskrimináciu proti osobám, skupinám osôb alebo inštitúciám, že nebudú podporovať, obhajovať alebo povzbudzovať rasovú diskrimináciu vykonávanú ktoroukoľvek osobou alebo organizáciou, že zakážu a odstránia všetkými vhodnými prostriedkami, vrátane zákonodarných opatrení, rasovú diskrimináciu vykonávanú ktoroukoľvek osobou, skupinou alebo organizáciou a budú podporovať (tam, kde je to vhodné) integračné viac rasové organizácie a hnutia a iné opatrenia na odstránenie prekážok medzi rasami a pôsobiť proti všetkému, čo smeruje k posilneniu rasových priehrad. Podľa článku 3 štáty osobitne odsudzujú rasovú segregáciu a apartheid a zaväzujú sa zakázať všetky praktiky tohto druhu. Ustanovenie článku 4, požaduje, aby zmluvné štáty postavili mimo zákon šírenie myšlienok založených na rasovej nadradenosti a nenávisti, podnecovanie k rasovej diskriminácii, násilné činy proti akejkoľvek rase alebo skupine ľudí inej farby pleti či etnického pôvodu, podnecovanie k takým násilným činom a poskytovanie akejkoľvek podpory rasistickej činnosti. Komplexný článok 5 zaväzuje štáty k zákazu a odstráneniu rasovej diskriminácie vo všetkých jej formách a k za-

<sup>45</sup> Bližšie pozri JANKUV, J.: Judikatúra medzinárodných arbitrážnych, súdnych a kvázi-súdnych orgánov v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov. In: *Societas et Iurisprudentia*, roč. 2, č. 3, 2014, s. 44-50. ISSN 1339-5467.

ručeniu práva každého na rovnosť pred zákonom bez rozlišovania podľa rasy, farby pleti, národnostného alebo etnického pôvodu, osobitne pri užívaní práv, ktoré sú vymenované v pís. a) až f) článku 5. Ide najmä o právo na rovné zaobchádzanie pred súdmi, právo na osobnú bezpečnosť, politické práva a konkrétne špecifikované občianske, hospodárske, sociálne a kultúrne práva. Článok 6 zakotvuje povinnosť štátov zaistiť všetkým osobám ochranu pred všetkými činmi rasovej diskriminácie a náhradu škody utrpenej v súvislosti s takými činmi. Podľa článku 7 sa štáty zaväzujú podniknúť opatrenia v oblasti vyučovania, výchovy, kultúry a informácií, pre boj proti predsudkom, ktoré vedú k rasovej diskriminácii a pre podporu porozumenia, znášanlivosti a priateľstva medzi národmi a rasovými alebo etnickými skupinami. Kontrolný mechanizmus MDOVFRD spočíva v spravodajskej procedúre, procedúre medzištátnych oznámení (sťažností) a procedúre individuálnych oznámení (sťažností) v konaní pred kvázi súdnym orgánom Výborom na odstránenie rasovej diskriminácie (v odbornej literatúre sa používa i preklad Výbor pre odstránenie rasovej diskriminácie), zriadeným dohovorom v duch článku 8 MDOVFRD. Procedúra individuálnych oznámení je využívaná aj príslušníkmi domorodých (pôvodných) národov.<sup>46</sup>

Ďalšou medzinárodnou vládnu organizáciou, ktorá vyvíja určité činnosti v oblasti ochrany domorodých populácií je *Organizácia amerických štátov* (OAS). OAS, ktorá vznikla v roku 1948, doposiaľ neprijala žiaden dohovor o právach domorodcov. V jej rámci však pôsobí *Medziamerický indiánsky inštitút*, ktorý organizuje periodické medzinárodné indiánske konferencie, poskytuje poradné a technické služby členským štátom OAS a realizuje vlastné vzdelávacie a rozvojové programy pre domorodé národy. Pre ochranu domorodých práv je možné využiť i systém individuálnych sťažností vytvorený *Americkým dohovorom ľudských práv* z roku 1969 (účinný od roku 1978),<sup>47</sup> ktorý pripúšťa možnosť podať individuálnu sťažnosť jednotlivca z členského štátu OAS, ktorý ratifikoval tento dohovor, Medziamerickej komisii pre ľudské práva (ďalej aj Komisia). Ak Komisia nedokáže strany sporu doviest' k zmierlivému riešeniu veci, postúpi vec Medziamerickému súdu pre ľudské práva (ďalej aj Súd). Rozsudky Súdu sú záväzné pre štáty, ktorých sa rozhodnutie týka. Z hmotnoprávneho hľadiska Americký dohovor o ochrane ľudských práv poskytuje pre

<sup>46</sup> Bližšie pozri JANKUV, J.: Judikatúra medzinárodných arbitrážnych, súdnych a kvázi-súdnych orgánov v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov. In: *Societas et Iurisprudentia*, roč. 2, č. 3, 2014, s. 50 – 51. ISSN 1339-5467.

<sup>47</sup> *American Convention on Human Rights, „Pact of San Jose“*, Costa Rica, 22 November 1969, Organization of American States (OAS), available at: <http://www.refworld.org/docid/3ae6b36510.html> [accessed 9 July 2014]

ochranu práv domorodých národov nediskriminačnú klauzulu v článku 1, v duchu ktorej štáty zabezpečia výkon práv zakotvených v dohovore bez diskriminácie o. i. z dôvodov rasy, farby, jazyka, náboženstva a národnostného pôvodu. Rovnaké ustanovenie sa opakuje i v rámci článku 3 *Dodatkového protokolu k Americkému dohovoru o ľudských právach v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach* z roku 1988.<sup>48</sup> Oba dokumenty zakotvujú komplexné katalógy osobných, občianskych a politických práva, resp. hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Príslušníci domorodých národov môžu dovoľávať všetkých týchto ľudských práv, ktoré im patria ako ľudským bytostiam. Širším výkladom uvedených práv je možné chrániť väčšinu najdôležitejších práv domorodých národov tak ako sú zakotvené v dohovorech MOP alebo v Deklarácii o právach domorodých národov (2007). Medzi-americký súd pre ľudské práva sa odvoláva na niektoré z dohovorov MOP i vo rámci svojej judikatúry. Napríklad, v prípade *Yakye Axa Indigenous Community proti Paraguaju* (2005).<sup>49</sup> Medziamerický súd pre ľudské práva konštatoval, že Paraguaj porušil článok 21 *Amerického dohovoru ľudských práv* (1969) z toho dôvodu, že územie predkov, o ktoré bol národ Yakye Axa pripravený bolo základom jeho kultúrnej identity, duchovného života, integrity a ekonomického prežitia v kontexte ochrany práva na majetok. Pri výklade práva na majetok podľa článku 21 *Amerického dohovoru ľudských práv* Medziamerický súd pre ľudské práva vzal do úvahy okrem iného i článok 13 *Dohovoru MOP č. 169 o právach domorodých a kmeňových národov*, ktorého je Paraguaj zmluvnou stranou, a ktorý od štátov požaduje rešpektovať špeciálny význam vzťahu daných národov k pôde, ktorú obývajú alebo inak využívajú, ako aj kolektívny význam tohto vzťahu, pre kultúru a duchovné hodnoty týchto národov.

Osobitnú dimenziu ochrany práv domorodých národov rozvíja medzinárodnoprávne záväzná *Africká charta práv človeka a národov* (1981, ďalej aj *Africká charta*),<sup>50</sup> prijatá v rámci *Organizácie africkej jednoty* neskôr transformovanej na *Africkú úniu*, prostredníctvom článku 24, ktorý hovorí o „*práve všetkých národov na všeobecne uspokojivé životné prostredie, priaznivé ich rozvoju...*“. V prípade tohto dohovoru sa však jedná skôr o právo kolektívne náležiacie všetkým národom, i keď sa nevyklučuje jeho individuálna dimenzia. Africká charta umožňuje podanie

<sup>48</sup> *Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights* („*Protocol of San Salvador*“), 16 November 1999, A-52, Organization of American States (OAS), available at: <http://www.refworld.org/docid/3ae6b3b90.html> [accessed 9 July 2014]

<sup>49</sup> *Yakye Axa Indigenous Community v. Paraguay* (2005). Merits, reparations and costs, IACHR Series C no 125, IHRL 1509 (IACHR 2005), 17th June 2005, Inter-American Court of Human Rights [IACtHR].

<sup>50</sup> *African Charter on Human and Peoples' Rights* (1981), OAU Doc. CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982).

stážnosti v súvislosti s týmto právom *Africkej komisii pre ľudské práva a práva národov*, ako kvázi-súdneho orgánu s nezáväznou vyšetrovacou a zmierovacou právomocou,<sup>51</sup> ktorý môže za určitých okolností postúpiť prípad aj *Africkému súdu pre ľudské práva národov*,<sup>52</sup> aby vo veci rozhodol záväzným spôsobom.<sup>53</sup> Z praxe Africkej komisie pre ľudské práva je už známy aj prípad týkajúci sa ochrany práva na životné prostredie skrátene nazývaný *Ogoniovia proti Nigérii* (2001),<sup>54</sup> ktorý významne prispel ochrane práv domorodého národa Ogoniov. Africká únia vytvorila i Pracovnú skupinu expertov pre domorodé populácie/komunity, ktorá vychádza pri identifikácii domorodých populácií/komunit z definícií podľa Dohovoru č. 169 MOP (1989).<sup>55</sup>

Pri bližšom pohľade na hore uvedenú skupinu dohovorov je možné konštatovať, že žiaden z nich nie je venovaný ochrane práv domorodých (pôvodných) národov špeciálne. Celá uvedená skupina dohovorov sa venuje problematike ochrany práv domorodých národov iba čiastkovo. Dohovory Medzinárodnej organizácie práce v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov teda predstavujú jedinečnú medzinárodnoprávnu záväznú úpravu univerzálneho charakteru venovanú výlučne tejto problematike, ktorá je používaná i pre účely výkladu spomenutých dokumentov a dohovorov Organizácie Spojených národov, Organizácie amerických štátov či Africkej únie alebo v rámci činnosti orgánov týchto orgánov s pôsobnosťou v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov.

<sup>51</sup> K činnosti tejto komisie bližšie pozri JANKUV, J. – LANTAJOVÁ, D. – BLAŠKOVIČ, K. – BUCHTA, T. – ARBET, D. *Medzinárodné právo verejné. Druhá časť*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 214-215. ISBN 978-80-7380-597-5.

<sup>52</sup> K činnosti tohto súdu bližšie pozri JANKUV, J. – LANTAJOVÁ, D. – BLAŠKOVIČ, K. – BUCHTA, T. – ARBET, D. *Medzinárodné právo verejné. Druhá časť*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 215. ISBN 978-80-7380-597-5.

<sup>53</sup> K problematike Africkej charty ľudských práv a práv národov bližšie pozri VRŠANSKÝ, P. – VALUCH, J. a kol. *Medzinárodné právo verejné. Osobitná časť*. Bratislava: Eurokódex, 2013, s. 243-247.

<sup>54</sup> *Communication 155/96*, The Social and Economic Rights Action Center and the Center for Economic, and Social Rights/Nigeria.

<sup>55</sup> WELLER, M. (ed): *Universal Minority Rights, A Commentary on the Jurisprudence of International Courts and Treaty Bodies*. Oxford: Oxford University Press, 2007, s. 453-454. ISBN 978-0-19-920851-7.

## Záver

Aktivita Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktorá vznikla v roku 1919 ako medzinárodná odborná organizácia pridružená k Spoločnosti národov mala a má pre ochranu práv domorodých (pôvodných) národov zásadný význam. MOP si ako prvá všimla biedu a zlé sociálne pomery domorodých robotníkov a už od roku 1921 robila v tejto oblasti určité výskumy a vytvárala pre účel týchto výskumov osobitné orgány. V medzivojnovom období táto organizácia prijala i viacero záväzných dohovorov a nezáväzných odporúčaní, ktorých účelom bola ochrana domorodých pracovníkov. Tri zo spomenutých záväzných dohovorov. Dohovor o nábore domorodých pracovníkov (1936), Dohovor o pracovných zmluvách (domorodí pracovníci) (1939), Dohovor o trestných sankciách (domorodí pracovníci) (1939) definovali pojem „domorodého pracovníka“, a tým urobili i určitú priekopnícku prácu na účely neskoršej identifikácie pojmu domorodého národa. V roku 2018 však bola ukončená platnosť všetkých týchto dohovorov. Podľa týchto dohovorov pojem „domorodí pracovníci“ zahŕňa pracovníkov patriacich alebo asimilovaných k pôvodnému obyvateľstvu závislých území členov Medzinárodnej organizácie práce a pracovníkov patriacich alebo asimilovaných k závislému pôvodnému obyvateľstvu domovských území členov Medzinárodnej organizácie práce.

Po roku 1945 pokračovali v rámci MOP, i po jej pridružení k Organizácii Spojených národov, ďalšie výskumné a kodifikačné aktivity v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov. Už roku 1945 MOP vytvorila ďalší Výbor expertov pre na domorodú prácu, ktorý nahradil rovnomený výbor fungujúci v medzivojnovom období. Jeho výskumné aktivity výrazne prispeli k prijatiu záväzného Dohovoru č. 107 o ochrane a integrácii domorodých a ostatných kmeňových a polo kmeňových populácií v nezávislých štátoch (1957), nezáväzného Odporúčania č. 104 o ochrane a integrácii domorodých a ostatných kmeňových a polo kmeňových populácií v nezávislých štátoch (1957) a Dohovoru č. 169 o domorodých a kmeňových národoch v nezávislých krajinách (1989). Tieto dva dohovory vytvorili medzinárodný štandard práv domorodých (pôvodných) národov, ktorý zahŕňa práva pracovnoprávneho charakteru, ale i celý rad ďalších dôležitých ľudských práv. Na aktivity Medzinárodnej organizácie práce v oblasti ochrany práv domorodých pôvodných národov nadviazali v rámci svojej činnosti najmä Organizácia Spojených národov, Organizácia amerických štátov či Africká únia. Ani jedna z týchto organizácií však nebola schopná vyvinúť záväzný dohovor týkajúci sa výlučne ochrany práv domorodých (pôvodných) národov.

Dohovory Medzinárodnej organizácie práce č. 107 a č. 169 v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov teda predstavujú jedinečnú medzinárodnoprávnú záväznú úpravu univerzálneho charakteru venovanú výlučne tejto problematike, ktorá je používaná i na účely výkladu spomenutých dokumentov a dohovorov Organizácie Spojených národov, Organizácie amerických štátov či Africkej únie alebo v rámci činnosti orgánov týchto orgánov s pôsobnosťou v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov. Význam činnosti a normotvorných aktivít Medzinárodnej organizácie práce je teda pre ochrany práv domorodých (pôvodných) národov zásadný ako z hľadiska ochrany práv pracovnoprávneho charakteru tak i z hľadiska ochrany celého spektra ostatných ľudských práv.

### Summary

The International Labour Organization (ILO) activity, which was established in 1919 as an international professional organization affiliated to the League of Nations, is of fundamental importance for the protection of the rights of indigenous peoples. The ILO was the first to notice the misery and bad social conditions of indigenous workers, and since 1921 it has been doing some research in this area and has created special bodies for the purpose of these researches. In the interwar period, this organization also adopted several binding conventions and non-binding recommendations to protect indigenous workers. Three of the mentioned binding conventions. The Indigenous Workers' Convention (1936), the Labour Contracts Convention (Native Workers) (1939), the Convention on Criminal Sanctions (Native Workers) (1939) defined the notion of „indigenous worker“ and thus did some pioneering work for later identification of the term Native Nation. Under these conventions, the term „indigenous workers“ includes workers belonging to, or assimilated to, the indigenous peoples of dependent territories of the Members of the International Labour Organization and workers belonging to or assimilated to dependent indigenous peoples of the home countries of the International Labour Organization. However, in 2018 all these conventions were terminated.

After 1945, further research and codification activities on the protection of the rights of indigenous (indigenous) nations continued within the ILO. Already in 1945, the ILO created another Committee of Experts on Indigenous Labour, replacing the same-name committee operating in the interwar period. Its rese-

arch activities have significantly contributed to the adoption of which two binding Convention No. 107 on the protection and integration of indigenous and other tribal and semi-tribal populations in the Independent States (1957), Non-binding Recommendation No. 104 on the protection and integration of indigenous and other tribal and semi-tribal populations in Independent States (1957) and Convention No. 169 on Indigenous and Tribal Nations in Independent Countries (1989). These two conventions have created an international standard of indigenous (native) peoples' rights, including labour rights, as well as a host of other important human rights.

The United Nations, the Organization of American States and African Union have followed up the International Labour Organization's activities in the field of the protection of indigenous peoples' rights. However, none of these organizations was able to develop a binding convention exclusively for the protection of the rights of indigenous (native) peoples. International Labour Organization Conventions No. 107 and No.169 in the area of the protection of the rights of indigenous (native) peoples thus constitute a unique international law binding regulation of a universal nature devoted exclusively to this issue, which is also used for the purpose of interpreting the aforementioned documents and conventions of the United Nations Organization, Organization of American States and African Union or used in the practice of organs of these organizations with the powers in the area of protection of rights of indigenous (native) peoples. The importance of the work of the International Labour Organization is therefore essential for the protection of the rights of indigenous (native) peoples both from the point of view of the protection of labour rights and the protection of the whole spectrum of other human rights.

## Literatúra

- ANAYA, S.J.: *Indigenous Peoples in International Law*. New York: Oxford University Press, 2004. 396 s. ISBN 978-0-19-517350-5.
- ANDĚL, P.: Právní subjektivita severoamerických domorodců z pohledu mezinárodního práva. In: *Mezinárodní politika*, č. 4, 2002. s. 18-19. ISSN 0543-7962.
- ANTON, D. K. – SHELTON, D. L.: *Environmental Protection and Human Rights*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. 1026 s. ISBN 978-0-521-74710-3.
- BALEVA, M. K. A.: *Regaining Paradise Lost: Indigenous Land Rights and Tourism: Using the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in Mainstreaming Indigenous Land Rights in the Tourism Industry*. Leiden: Brill Martinus Nijhoff Publishers, 2018. 322 s. ISBN 978-90-04-37678-6.
- DE OLIVEIRA GODINHO, F.: The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples



- and the Protection of Indigenous Rights in Brazil. In: VON BOGDANDY, A. – WOLFRUM, R. (eds.): *Max Planck Yearbook of United Nations Law*. The Netherlands: Koninklijke Brill N. V. 2008. 560 s. ISBN 978-90-04-16959-3.
- JANKUV, J.: Definícia pojmu domorodý národ v súčasnom medzinárodnom práve. In: *Právnik*, č. 8, 1999. s. 725-738. ISSN 0231-6625.
- JANKUV, J.: Medzinárodnoprávna ochrana práv domorodých národov. In: *Acta Iuridica Cassoviensia*. Košice : Právnická fakulta UPJŠ Košice, 1998. s. 204-245. ISBN 80-7097-360-9.
- JANKUV, J.: Judikatúra medzinárodných arbitrážnych, súdnych a kvázi-súdnych orgánov v oblasti ochrany práv domorodých (pôvodných) národov. In: *Societas et Iurisprudentia*, roč. 2, č. 3, 2014. s. 19-66. ISSN 1339-5467.
- KAŠTYL, M.: Současné postavení domorodého obyvatelstva v americkém systému ochrany lidských práv. In: *Mezinárodní ochrana lidských práv, regionální a tematická deferenciace. Studie z mezinárodního práva č. 2*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2011. s. 59. ISBN 978-80-87146-54-5.
- KEAL, P. *European Conquest and the Rights of Indigenous Peoples*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003. 258 s. ISBN 0-521-53179-9.
- KINGSBURY, B. „Indigenous Peoples“ in International Law: A Constructivist Approach to the Asian Controversy. In: *The American Journal of International Law*, Vol. 92, No. 3, 1998. s. 414-457. ISSN 1520-460X.
- NOWAK, M.: *U. N. Covenant on Civil and Political Rights. CCPR Commentary*. Second Revised Edition. Kehl am Rhein: N. P. Engel, 2005. s. 642. ISBN 3-88357-134-2.
- THORNBERRY, P.: *International Law and the Rights of Minorities*. Oxford: Clarendon Press. 1991. 451 s. ISBN 0-19-825829-1.
- WELLER, M. (ed.): *Universal Minority Rights. A Commentary on the Jurisprudence of International Courts and Treaty Bodies*. Oxford: Oxford University Press, 2007. 525 s. ISBN 978-0-19-920851-7.
- XANTHAKI, A.: *Indigenous Rights and United Nations Standards. Self-Determination, Culture and Land*. New York: Cambridge University Press, 2007. 314 s. ISBN 0-521-83574-7.

## NIEKOĽKO (MIESTAMI NESÚRODÝCH) ÚVAH O POSTAVENÍ PRACOVNÍKA V ZDIELANEJ EKONOMIKE\*

Viktor Križan \*\*

Digitalizácia v spojení so zdieľanou ekonomikou vyvoláva nové výzvy uplatňovania práv zamestnancov pri výkone práce, ktorá nie je v súlade s tradičnými subordinačnými alebo samostatne zárobkovo činnými vzťahmi. Neraz prinášajú taký model výkonu práce, ktorý prostredníctvom využitia digitálnej platformy spochybňuje reguláciu podnikania v rôznych odvetviach. Rozširovanie zdieľaných služieb a mnohokrát negatívne odozvy na činnosť platformiem odhaľujú príležitosti ale aj obmedzenia súčasných foriem zmluvnej práce a činností, ktoré nezodpovedajú tradičným kategóriám závislej/samostatnej práce. Keďže od správnej kategorizácie závisí mnoho práv a povinností – právo na sociálnu ochranu (pod ktorú určite patrí právo na najvyššiu prípustnú výšku pracovného času alebo odmenu dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň) alebo otázky odvodovo-daňového zaťaženia nevynímajúc – do budúcnosti je dôležité objasniť, ako bude možné digitalizované aktivity zosúladiť s už zavedenými modelmi trhu práce.

Pozornosť akademickej i odbornej verejnosti v nedávnej minulosti vzbudilo najmä rozhodnutie londýnskeho pracovného súdu vo veci Aslam, Farrar a i. v. Uber.<sup>1</sup>, v ktorom sudca rozhodol, že vzťahy medzi platformou a vodičmi podliehajú zákonným ustanoveniam o pracovnom práve o minimálnej mzde a platení dovolenke. Pri svojom rozhodnutí súd okrem iného zdôrazňoval aj systém hodnotenia spoločnosti Uber.<sup>2</sup> „Digitalizácia“ však už nie je len zlomom nových organizačných a produktívnych schém, ale zasahuje do samotnej podstaty ľud-

---

\* Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

\*\* doc. JUDr. Viktor Križan, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> London Employment Tribunal z 28. októbra 2016, Aslam, Farrar a i. v. Uber, vec 2202551/2015

<sup>2</sup> K tomu pozri aj KRIŽAN, V.: Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 112 – 127.

ského života, pretvára neviditeľné hranice medzi pracovným časom a voľným časom, pracovným miestom a domom, čo môže potvrdiť každý, kto na svoj smartfón dostáva pracovné správy.<sup>3</sup>

Z tohto hľadiska je preto výzvou pre súčasné pracovné právo, aby predišlo technologickej (r)evolúcii, ktorá by umožnila vznik neregulovaných právnych systémov schopných obísť platné právo zavedením prvkov, ktoré prelomia tradičné vnímanie pojmu zamestnanec. Digitalizácia smerujúca ku komodifikácii práce je výzvou, na ktorú je potrebné reagovať. A ak je jednou z výziev navrátiť – tam, kde je to možné – do oblasti pôsobnosti pracovného práva tie vzťahy, ktoré sú podľa platnej právnej úpravy v skutočnosti nesprávne klasifikované, potom je tiež potrebné nájsť riešenie aj v situáciách, kde taký návrat už možný nie je. Predsalen, ľudskú prácu je možné vykonávať nielen v pracovnoprávnom vzťahu v pozícii zamestnanca, ale i obchodnoprávnom a občianskoprávnom vzťahu ako samostatne zárobkovo činná osoba vykonávajúca podnikateľskú činnosť. Preto je potrebné zamerať pozornosť na také systémy ochrany, ktoré by boli uplatniteľné pre všetkých ľudí, ktorí bez ohľadu na právny status (či už zamestnanca, samostatne zárobkovo činné osoby, alebo osoby, ktoré sa v súčasnosti nachádzajú v akejsi šedej zóne), a to ako na úrovni interpretácie, tak i na úrovni politik, v rámci ktorých vykonávajú svoju činnosť.

Kvalifikácia vzťahu ako zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti predstavuje rozhodujúce kritérium takmer každej právnej úpravy. Na zamestnancov sa vo všeobecnosti vzťahuje množstvo zákonných ustanovení, ktoré sa na samostatne zárobkovo činné osoby, z dôvodu ich predpokladanej vyššej vyjednávacej sily a ekonomickej nezávislosti, neaplikujú. Je takmer nemožné kvalifikovať pracovníkov<sup>4</sup> platforiem jednoznačne buď ako zamestnancov, ale-

<sup>3</sup> K tomu pozri aj KRIŽAN, V.: Pracovný čas zamestnancov pracujúcich s informačnými a komunikačnými prostriedkami. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. Praha: Leges, 2018, s. 69 – 83.

<sup>4</sup> Európska únia vo svojich dokumentoch používa v prevažnej väčšine prípadov výraz „pracovník“. Naproti tomu, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) používa výraz „zamestnanec“ a nepoužíva výraz „pracovník“. Výraz zamestnanec v tomto kontexte je právnym výrazom označujúcim osobu, ktorá je zmluvnou stranou určitého druhu (pracovno)právneho vzťahu, ktorý sa bežne označuje ako pracovný pomer. Výraz pracovník je širším výrazom, ktorý sa môže aplikovať na akúkoľvek osobu vykonávajúcu ľudskú prácu, bez ohľadu na to, či je alebo nie je zamestnancom. K tomu pozri aj KRIŽAN, V.: Pojem zamestnanec – pracovník v slovenskom a európskom pracovnom práve. In: *Súkromné a verejné právo súčasnosti: zborník z vedeckej konferencie doktorandov Pf TU*. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2006, s. 660 – 675.

bo ako samostatne zárobkovo činné osoby, pretože sa nachádzajú v akejsi šedej oblasti.

Ustanovenie § 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“) upravuje pojem podnikanie, podľa ktorého ide o sústavnú činnosť vykonávanú podnikateľom samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku. Podnikanie je teda len taká činnosť, ktorú vykonáva podnikateľ a zároveň táto činnosť musí kumulatívne spĺňať všetky pojmové znaky, ktoré vyžaduje Obchodný zákonník. Už pri letnom pohľade na legálnu definíciu podnikania je zrejmé, že tieto znaky nie sú naplnené kumulatívne. Ak platforma ako poskytovateľ služby určuje cenu služby, vykonáva kontrolu kvality práce pracovníkov, stanovuje pracovníkom predbežné podmienky prístupu k činnosti a jej ďalšieho vykonávania a zároveň pracovníci nevykonávajú vlastnú nezávislú činnosť od platformy, je možné vysloviť záver, že platforma kontroluje ekonomicky relevantné faktory poskytovanej služby. Tým nie je naplnený znak samostatnosti pri výkone podnikania, ktorý treba rozumieť v tom zmysle, že podnikateľ sám rozhoduje o svojej podnikateľskej činnosti, nie je teda podriadený inému subjektu.<sup>5</sup> Z hľadiska slovenského Obchodného zákonníka preto nemožno túto činnosť považovať za samostatnú a preto je potrebné zvážiť, či pôjde o prácu závislú.

Základné znaky závislej práce v Slovenskej republike vymedzuje Zákonník práce vo svojom § 1 ods. 2). Za závislú prácu sa považuje práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ak práca spĺňa tieto obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju fyzická osoba, táto musí mať právny status zamestnanca.<sup>6</sup> Zo súčasnej legálnej definície závislej práce ale tiež vyplýva, že všetky znaky musia byť naplnené kumulatívne. Tu však musíme uviesť, že v prípade platformovej práce si pracovník svoj pracovný čas určuje sám, hoc môže byť k čomu najvyššiemu času motivovaný prevádzkovateľom platformy.

Dostávame sa tak do paradoxnej situácie – pracovníci síce poskytujú prostredníctvom platformy svoju prácu, prostredníctvom ktorej prevádzkovateľ platformy poskytuje svoje služby a dosahuje svoj zisk, no podľa slovenského práva

<sup>5</sup> Porov. KROŠLÁK, D., NEVOLNÁ, Z., OLŠOVSKÁ, A.: *Podnikateľské právo*. Bratislava: Wolters kluwer s.r.o., 2014, s. 15

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer. In: *Pracovní právo*, 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 120

nemožno ich činnosť definovať ani ako podnikanie a ani ako závislú prácu. Napriek vyššie uvedenému deficitu slovenskej úpravy možno posúdiť postavenie vodiča z hľadiska práva EÚ, MOP alebo podľa právnej vedy. Všetky uvedené spája výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa (organizačná závislosť) a odmena, ktorá je zdrojom príjmu fyzickej osoby (ekonomická závislosť).

Východisko z tejto situácie možno hľadať napr. v tzv. reputačných systémoch, ktoré predstavujú leitmotív väčšiny platforiem poskytujúcich služby spadajúce pod pojem digitálna práca.<sup>7</sup> Nepriama kontrola prostredníctvom hodnotenia užívateľmi totiž umožňuje rovnako efektívne riadenie ako kontrola založená na formálnych pokynoch, ktoré dáva zamestnávateľ svojim zamestnancom a priamu kontrolu ich plnenia, čo napĺňa znaky organizačnej závislosti pracovníka voči platforme. Ak prevádzkovateľ platformy vykonáva kontrolu nad všetkými ekonomicky relevantnými faktormi služby, ktorá je ponúkaná v rámci jej platformy, možno za splnenú považovať aj podmienku ekonomickej závislosti. Pracovníci platformy by teda mali byť považovaní za zamestnancov. K podobnému záveru sa koniec koncov priklonil aj londýnsky Employment Tribunal,<sup>8</sup> v rozsudku ktorého sa uvádza uplatniteľnosť zákonných práv súvisiacich s minimálnou mzdou a platenou dovolenkou na vodičov Uber pracujúcich v londýnskej oblasti, a to individualizovaním okolností poukazujúcich na existenciu pracovného vzťahu. Neortodoxný prístup britského sudcu v tomto prípade odráža snahu časti odbornej literatúry,<sup>9</sup> ktorá sa domáha určiť rozsah aplikácie pracovného práva prijatím funkčného prístupu ku konceptu zamestnávateľa, namiesto toho, aby sa opätovne viazal k všeobecne akceptovanému pojmu „zamestnanec“.

Kým v právnych systémoch založených na anglo-americkom právnom systéme si súdy vyvinuli sériu rôznych „testov“ na určenie uplatňovania rôznych právnych predpisov platných v pracovnoprávnom vzťahu, slovenské právo, ako mnohé iné kontinentálne zákony, stanovuje jednotný pojem zamestnanca. Podľa § 11 Zákonníka práce je zamestnancom fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Spolahlivé určenie znakov

<sup>7</sup> Ako napríklad „crowdworking“ a „práca na požiadanie prostredníctvom aplikácií/platformiem“, čo sú dve hlavné kategórie, ktoré boli identifikované v literatúre ako súčasť jednotného fenoménu, ktorý si vyžaduje jednotný prístup. K tomu pozri: DE STEFANO, V.: *The rise of the „just-in-time workforce“: On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gigconomy“*. Geneva: International Labour Organization 2016.

<sup>8</sup> London Employment Tribunal z 28. októbra 2016, Aslam, Farrar a i. v. Uber (vec 2202551/2015).

<sup>9</sup> Napr. PRASSL, J.: *The Concept of the Employer*. Oxford: Oxford University Press. 2015.

pre rozpoznanie závislej práce preto predstavuje kľúčovú otázku z hľadiska vymedzenia predmetu pôsobnosti pracovného práva a objektov pracovnoprávných vzťahov.<sup>10</sup> Práca, ktorá je predmetom pracovného práva je predovšetkým závislou prácou.<sup>11</sup> Pri úvahách o vymedzení závislej práce možno uviesť dva charakteristické prvky ako rozhodujúce kritériá, či v konkrétnom prípade ide o závislú prácu alebo nie – organizačnú podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi a ekonomickú závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi.<sup>12</sup>

V prípade organizačnej pôsobnosti ide v zásade o oprávnenie zamestnávateľa riadiť proces práce zamestnanca. Pre posúdenie tohto kritéria je možné aplikovať tzv. test skutočnej kontroly (control test), podľa ktorého je zamestnávateľ osobou, ktorá určuje nielen to, čo sa má vykonávať, ale aj ako sa to má vykonávať.<sup>13</sup> Zamestnancom vykonávajúcim závislú prácu na základe tohto testu je ten, kto pri výkone práce pre iného podlieha priamej, bezprostrednej kontrole vykonávanej jeho zmluvnou stranou.<sup>14</sup> Vzhľadom na fakt, že zamestnávatelia v množstve prípadov prenášajú právo rozhodovať o procese a organizácii práce na zamestnanca – čo je aj prípad Uber-u – a vo vzťahu medzi zmluvnými stranami tak už nie je možné jednoznačne a spoľahlivo identifikovať prvok bezprostrednej kontroly,<sup>15</sup> možno tento prvok považovať za prekonaný. To neplatí, ak zamestnávateľ uplatňuje spomenuté reputačné systémy.

Druhé kritérium – ekonomická závislosť – vypovedá o tom, že zamestnanec je viazaný na svojho zamestnávateľa z hľadiska dosiahnutia príjmu, ktorý má pre neho rozhodujúci význam z hľadiska zabezpečenia svojich základných životných potrieb, príp. potrieb svojej rodiny. Strata tohto zmluvného partnera by pre osobu vykonávajúcu prácu predstavovala citelný dopad, na druhej strane, ak by osoba vykonávajúca prácu rozložila riziko spojené s možnou stratou zmluvného partnera medzi viacero subjektov, pri výkone tejto činnosti by znak ekonomickej

<sup>10</sup> STRÁNSKÝ, J.: Základní identifikační znaky závislé práce. In: *Cofola 2012*, sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. – 19. 5. 2012 v Brně, Brno: Masarykova univerzita, 2012.

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012, s. 39

<sup>12</sup> PAVLÁTOVÁ, J.: Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Pracovní právo*, 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 43

<sup>13</sup> HARDY, S.: *Labour law and Industrial relations in Great Britain: 3rd rev. ed.* Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007, s. 88

<sup>14</sup> STRÁNSKÝ, J.: Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: *Pracovní právo*, 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 26

<sup>15</sup> Porov. ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, č. 4, s. 341.

závislosti nebol naplnený.<sup>16</sup> Postoje vedy pracovného práva k vymedzeniu ekonomickej závislosti ako právneho kritéria pre rozlíšenie vzťahu závislej práce od samostatnej činnosti sa pohybujú od pochybovania<sup>17</sup> po ich akceptáciu<sup>18</sup>.

Ekonomická závislosť vo všeobecnosti predpokladá, že pracovník venuje hlavnú časť svojej činnosti jednému klientovi, avšak v prípade digitálnej práce, a pri crowdworkingu zvlášť, často neexistuje stabilná protistrana, ktorá by bola viazaná povinnosťami a zodpovednosťou. Ak by sme však považovali za rovnocennú súčasť samostatne zárobkovo činného digitálneho pracovníka niekoľko klientov, ktorým môže slúžiť, bolo by dosť ťažké dospieť k záveru, že takáto činnosť, ktorá je určite osobná, je charakterizovaná prvkami kontinuity a koordinácie. Navyše niektorí prevádzkovatelia platforiem akoby predvídali riziká v prípadoch jeden klient opakovane prijíma služby od toho istého pracovníka, a odmietajú akúkoľvek zodpovednosť v prípadoch, keď by takéto nepretržité využívanie so sebou prinieslo vytvorenie pracovnoprávneho vzťahu podľa platných právnych predpisov.

Ak by sme aj akceptovali ekonomickú závislosť pracovníka, jeho začlenenie do podnikateľskej organizácie, kontrolu vykonávanú spoločnosťou i kontinuitu plnenia, platformy by sa stále mohli hájiť tým, že pracovníci môžu slobodne prijať alebo odmietnuť pridelené úlohy. Ak by bolo tvrdenie platforiem pravdivé, skutočnosť, že by pracovník vykonával svoju činnosť nepretržite by potom mohla byť považovaná za irelevantnú. No ak zhodnotíme existenciu prvkov kontinuity a koordinácie s odkazom na vzťah medzi pracovníkom a platformou, mohli by sme ľahko dospieť k záveru, že v mnohých prípadoch existuje kvázi podriadený vzťah.

„Sloboda“ pracovníka v spojení s prítomnosťou viacerých užívateľov ukazujú, že právnym rámcem digitálnej práce je trojstranný vzťah akéhosi „sprostredkovania samostatnej zárobkovej činnosti“, založený na troch zmluvách: jednej zmluvy medzi pracovníkom a používateľom a dvoch zmlúv o sprostredkovaní uzatvorených platformou s pracovníkom a používateľom platformy.

Ak tu ide o vzťah samostatnej zárobkovej činnosti, je potrebné si najprv položiť otázku, kto je v tomto vzťahu druhou stranou pracovníka. Ak prijmeme konštrukciu, ktorú nám ponúkajú platformy, musíme jedným dychom dodať,

<sup>16</sup> Porov. DAVIDOV, G.: *Who is a Worker?* In: *Industrial Law Journal*, 2005, Vol. 34, No. 1, s. 63.

<sup>17</sup> Porov. PAVLÁTOVÁ, J.: Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: *Pracovní právo*, 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 44 – 45.

<sup>18</sup> Porov.: OLŠOVSKÁ, A.: Ekonomicky aktivní zamestnanci. In: BARANCOVÁ, H. et al.: *Pracovní právo v evropské perspektive*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 176 a nasl.

že užívateľ je dočasný, a preto ani toho, kto pracuje prostredníctvom platformy osem hodín denne, nemožno považovať za niekoho, kto neustále slúži rovnakému hlavnému klientovi. I keď kvalifikácia z hľadiska samostatnej zárobkovej činnosti presadzovaná platformami sa javí ako presvedčivá, tvrdenie, že platformy len sprostredkujú poskytovanie služieb nie je nič iné, než fabulácia. To nakoniec preukazuje rozhodovacia činnosť Súdneho dvora Európskej únie i vnútroštátnych súdov.<sup>19</sup>

Rovnaký prístup navrhnutý na individualizáciu platformy ako zamestnávateľa alebo jedného zo zamestnávateľov digitálneho pracovníka, by mohol byť užitočný aj v odlišnej perspektíve – ako individualizácie druhej strany vzťahu medzi samostatne zárobkovo činnými osobami.

Platforma funguje ako sprostredkovateľ a zmluvy o sprostredkovaní sú spojené s podnikaním, resp. výkonom samostatnej zárobkovej činnosti. Zmluva o sprostredkovaní v skutočnosti ustanovuje rámec, v rámci ktorého sa medzi pracovníkom a viacerými klientmi uzatvára niekoľko zmlúv, predmetom ktorých je výkon samostatnej zárobkovej činnosti. Pritom platformy nielen sprostredkujú služby, ale poskytujú užívateľom služby tak, že ich spoja s pracovníkmi, ktorí by skutočne vykonávali požadovanú činnosť na základe údajov stanovených samotnými platformami.

Ako poskytovatelia medziproduktu budú zodpovedať za záväzky vyplývajúce zo zmlúv o sprostredkovaní, ktoré uzavrú s užívateľmi a pracovníkmi. Sprostredkovateľská zmluva je zmluvným typom upraveným dispozičnými ustanoveniami zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov. Ak je užívateľ platformy fyzickou osobou, konajúcou na nepodnikateľské účely, vzťah užívateľ – platforma musí spĺňať požiadavky stanovené spotrebiteľským právom. S ohľadom na zmluvu o sprostredkovaní medzi pracovníkom a platformou, by tak nebolo nemožné zamyslieť sa nad uplatňovaním ochrany spotrebiteľa pred neprijateľnými podmienkami, najmä ak zohľadníme skutočnosť, že pracovník koná ako samospotrebiteľ.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 20. decembra 2017, Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL, C-C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981. K tomu pozri KRIŽAN, V.: Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 112 – 127.

<sup>20</sup> Samospotrebiteľ (angl. „prosumer“ ako spojenie dvoch antagonických slov „producer“ a „consumer“ – producent a spotrebiteľ) je producent, ktorý vyrába produkt pre vlastnú spotrebu, ale svoje prebytky predáva ďalším subjektom. V prípade zdieľanej jazdy je takým produktom vlastný transport, voľné miesta v motorovom vozidle sú však ponúkané ďalším subjektom.



Keďže však platformy stanovujú aj pravidlá upravujúce výkon samostatne zárobkovej činnosti, stávajú sa tiež stranou tohto vzťahu alebo by prinajmenšom mali niesť zodpovednosť za tie porušenia zmluvy o výkone samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorej sa podieľali, a to i v prípade, keď vstup pochádzal od užívateľa. V tomto ohľade už môžeme nájsť vo vzťahu medzi pracovníkom a platformou charakter kontinuity, ktorý chýba vo vzťahu medzi pracovníkom a užívateľom. Nakoniec, veď i ten najobčasnejší pracovník si môže voči platforme uplatniť práva, ktoré vyplývajú z jeho výkonu samostatnej zárobkovej činnosti.

Výzvy digitalizácie by mohli byť príležitosťou na vytvorenie novej perspektívy ochrany osobnej práce samostatne zárobkovo činnou osobou. I v tejto zdanlivo prekernej situácii, v ktorej sa nachádzajú samostatne zárobkovo činní pracovníci, možno povedať, že sa môžu domáhať niektorých svojich práv. Zásady súkromného práva totiž možno v plnom rozsahu uplatniť aj na také správanie, ktoré vedie k zneužívaniu subjektívnych práv vyplývajúcich zo zmluvy. Väčšina platforiem si totiž ponecháva oprávnenie vylúčiť pracovníka z používania platformy a dokonca deaktivovať jeho účet.

Ak by sme digitálnych pracovníkov považovali za zamestnancov, takáto deaktivácia sa môže pokladať za prepustenie (skončenie zamestnania). To však musí byť v súlade s medzinárodnými<sup>21</sup> i vnútroštátnymi prameňmi,<sup>22</sup> ktoré vyžadujú, aby prepustenie bolo odôvodnené.

Na samostatne zárobkovo činné osoby sa však podobná ochrana nevzťahuje. Deaktivácia v skutočnosti vyzerá skôr ako ukončenie zmluvy o sprostredkovaní ako ukončenie samostatnej zárobkovej činnosti, ktorá je v nej vymedzená. Tu si možno položiť otázku, či deaktivácia účtu nie je vlastne novou formou prepúšťania. I keď odpoveď na otázku necháme otvorenú, zabrániť neoprávneným vylúčeniam pracovníkov z platforiem možno aj bez uplatnenia *prepúšťacej disciplíny*. Nízke hodnotenie v reputačnom systéme by malo viesť k deaktivácii len v tých prípadoch, ktoré vyplývajú zo závažného zanedbávania povinností pracovníka a v každom prípade by sa mal dodržať taký postup, ktorý pracovníkovi umožní sa brániť.

Tento problém úzko súvisí s otázkou kontroly, keďže platforma má možnosť uplatniť kontrolu na uskutočnené výkony, a to aj delegovaním na užívateľov. Ta-

<sup>21</sup> Pozri napr. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982 (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 172/2010 Z. z.) alebo čl. 30 Charty základných práv Európskej únie.

<sup>22</sup> Napr. čl. 36 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky.

káto kontrola je so samostatne zárobkovo činnou povahou vzťahu zlučiteľná, ak je kontrolou výsledku vykonanej práce – s cieľom zaručiť minimálne normy kvality a bezpečnosti – a nie na vykonávanie práce pracovníkom. V súlade s postavením samostatnej zárobkovej činnosti by hodnotenia pracovníkov nemali závisieť od množstva času, ktorý pracovník venuje úlohám poskytovaným prostredníctvom aplikácie. Ak by systém reputácie „trestal“ neaktívnych pracovníkov, jeho status by sa priblížil postaveniu zamestnanca, pretože takýto pracovník by vlastne musel byť k dispozícii zamestnávateľovi. Zároveň by však mali možnosť uplatniť svoj štatút samostatnej zárobkovej činnosti s cieľom zabrániť tomu, aby platforma ovplyvnila ich sadzbu, alebo aby ich „odmietla“ bez konkrétneho odôvodneného dôvodu.

I napriek negatívnej skúsenosti so švarcsystémom by sme mali uznať hodnotu vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a zahodiť (často však opodstatnené) predsudky, podľa ktorých výkon samostatnej zárobkovej činnosti v skutočnosti zakrýva pracovnoprávne vzťahy. Napriek tomu by bolo vhodné zvážiť pre samostatne zárobkovo činné osoby zavedenie nových záruk, ako napríklad ochranu pred omeškaním platieb alebo priznanie niektorých sociálnych práv. Rovnako by sa mali reštriktívnejšie posudzovať také doložky, ktoré umožňujú jednostranne meniť podmienky zmluvného vzťahu; a ak je výkon samostatnej zárobkovej činnosti charakterizovaný kontinuitou, by sa malo zvážiť pravidlo, podľa ktorého by nebolo možné ukončiť zmluvný vzťah bez výpovednej doby.

## **Záver**

Problematické uplatnenie noriem pracovného práva na pracovníkov platforiem by nemalo viesť k záveru, že by nemali požívať žiadnu ochranu. Veď aj dnes pri uplatnení zásad súkromného práva je možné vyriešiť niektoré otázky, ktoré vznikajú pri výkone samostatnej zárobkovej činnosti vykonávanej prostredníctvom platformy. No dĺžka súdnych konaní a postavenie platforiem, ktoré si môžu dovoliť drahých právnikov v nás vyvolávajú pochybnosti. Aj preto by bolo vhodné s nástupom digitalizácie zvážiť zavedenie pravidiel pre samostatne zárobkovo činné osoby v pozícii digitálnych pracovníkov, ktoré by im garantovali aspoň základné sociálne práva.

## Abstract

The problematic application of labour law standards to platform workers should not lead to the conclusion that they should not enjoy any protection. Even today, when applying the principles of private law, it is possible to solve some of the issues that arise in the exercise of self-employment through the platform. However, the length of court proceedings and the status of platforms that can afford expensive lawyers cast doubt on us. That is why it would be appropriate to consider introducing rules for self-employed workers in the position of digital workers, which would guarantee them at least basic social rights.

## Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Pojem závislá práca – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer*. In: Pracovní právo 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6084-5
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovní právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012.
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovní právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. 300 s. ISBN 978-80-7502-259-2.
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. Praha: Leges, 2018. 128 s. ISBN 978-80-7502-312-4.
- DAVIDOV, G.: *Who is a Worker?* In: Industrial Law Journal, 2005, Vol. 34, No. 1.
- DE STEFANO, V.: *The rise of the „just-in-time workforce“: On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gigeconomy“*. Geneva: International Labour Organization 2016. Dostupné na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)
- HARDY, S.: *Labour law and industrial relations in Great Britain. 3rd rev. ed.* Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007. 336 s. ISBN 978-90-411-2566-8.
- KRIŽAN, V.: *Pojem zamestnanec – pracovník v slovenskom a európskom pracovnom práve*. In: *Súkromné a verejné právo súčasnosti: zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU*. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2006.
- KRIŽAN, V.: *Pracovní čas zamestnancov pracujúcich s informačnými a komunikačnými prostriedkami*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. Praha: Leges, 2018. s. 69 – 83.
- KRIŽAN, V.: *Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovní právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 112 – 127.
- KROŠLÁK, D., NEVOLNÁ, Z., OLŠOVSKÁ, A.: *Podnikateľské právo*. Bratislava: Wolters kluwer s.r.o., 2014, 288 s., ISBN: 978-80-8168-047-2
- OLŠOVSKÁ, A.: *Ekonomicky aktívni zamestnanci*. In: BARANCOVÁ, H. et al.: *Pracovní právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7.
- PAVLÁTOVÁ, J.: *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6084-5
- PRASSL, J.: *The Concept of the Employer*. Oxford: Oxford University Press. 2015. ISBN 978-0-19-873553-3. 288 s.

- STRÁNSKÝ, J.: *Základní identifikační znaky závislé práce*. In: Cofola 2012. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. – 19. 5. 2012 v Brně, Brno: Masarykova univerzita, 2013. s. 1687-1702, ISBN 978-80-210-5929-0
- STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In.: Pracovní právo 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6084-5
- ŠTEFKO, M.: *Výkon závislé práce*. In: Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, č. 4.

### **Judikatura**

- Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 20. decembra 2017, Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL, C-C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981
- Rozhodnutie London Employment Tribunal z 28. októbra 2016, Aslam, Farrar a i. v. Uber, vec 2202551/2015
- Právne predpisy
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982
- Charta základných práv Európskej únie
- Ústava Slovenskej republiky
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky Zákonník v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný Zákonník v znení neskorších predpisov

# HISTORICKÁ REFLEXIA ETICKÝCH OTÁZOK V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O DETI A MLÁDEŽ NA SLOVENSKU V MEDZIVOJNOVOM OBDOBÍ

Miriam Laclavíková – Adriana Švecová\*

## Úvod

Sté výročie vzniku Československej republiky nás môže podnietiť aj k úvahám o jej prínose v oblasti starostlivosti o deti a mládež v duchu európskych sociálnych a etických ideálov. Starostlivosť o mladú generáciu<sup>1</sup> (aj v rétorike prvého prezidenta Československej republiky T. G. Masaryka) bola jednou z riešených sociálnych a etických otázok. Minister sociálnej starostlivosti J. Nečas sa v roku 1936 vyjadril: „V nynější době musíme péči o mládež opravdu řadit k nejvážnějším úkolům státní správy sociální. Musíme jí klást vedle našich dvou největších starostí, vedle péče o nezaměstnané ...“.<sup>2</sup> Politicky, ekonomicky, ale aj sociálne ťažké povojnové obdobie<sup>3</sup>, problémy s uznaním a prevzatím štátneho územia, strata tradič-

---

\* doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD., Katedra dejín práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika – doc. JUDr. PhDr. Adriana Švecová, PhD., Katedra dejín práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> Ako odznelo na verejnej prednáške S. Stuchlíkovej, riaditeľky čl. štátneho detského domova (nalezinca) v Košiciach, na zjazde sociálnych pracovníkov v Košiciach 7. októbra 1919: „Jednou z najprednejších povinností štátu smerujúcou priamo k jeho sebazáchove je preto starostlivosť o dorastajúcu mládež. ... nie je potrebné vykladať, že telesná a mravná úroveň dorastu národného je smerodajným činiteľom, priamo určujúcim zdatnosť národa a štátu v nasledujúcich rokoch ... Ide o obrovský úkol národný.“ Citované podľa STUHLÍKOVÁ, S.: K programu nalezenecké péče na Slovensku. In: *Sociální revue*, r. I, 1920, s. 9.

<sup>2</sup> JÚNOVÁ, E.: Zákonodarství péče o mládež a dnešní stav péče dobrovolné. In: *Sociální revue*, r. XVII, 1936, s. 407.

<sup>3</sup> Vojna „přiostrila ještě dřívější sociální nesrovnalosti a protivy, umožnivši nezasloužené a nespravedlivě obohacení četných zjištěných jednotlivců na úkor velkého počtu těch, kteří byli již ochuzeni a uvedeni v bídu a utrpení. Válka zbavila tisíce rodín a dětí jejich živitelů, zničila nebo oslabilá výdělečnou schopnost velkého množství dřívě zdatných a produktivních jedinců a zasáhla rušivě do pravidelného chodu života hospodářského a tím přivodila různá sociální zla, jako nedostatek a drahotu životních potřeb, podvýživu, rozšíření chorob a nemocí, dále všeobecnou demoralisaci, zejména u mládeže, nezaměstnanost, nedostatek obytných budov a jiné škodlivé zjevy sociální“. TŮMA, A.: Právní základy péče sociální, zejména péče o mládež. In: *Péče o mládež*, roč. 3, 1924, s. 67.

ných rodinných istôt, hlad, nezamestnanosť, problémy so zabezpečením základnej obživy boli charakteristikami daného obdobia, osobitne začiatku 20. rokov 20. storočia. Jednou z najohrozenejších sociálnych skupín boli deti a mládež, v postavení sirôt, polosirôt, zanedbávaných a túlajúcich sa detí a mládeže, kriminogénnej mládeže, mravne ohrozenej mládeže a pod.

Je zvláštnou historickou paralelou, že aj súčasnosť je politicky, hospodársky, ekonomicky a pod. náročným obdobím atakovaným podobnými sociálnymi problémami, ako je nezamestnanosť, chudoba, strach z terorizmu, strach z vlny prisťahovalectva, nízkoprijmové domácnosti na jednej strane a hedonizmom, konzumom, výsostným individualizmom a absolútnym nezájmom o iných na strane druhej. Spoločné na oboch obdobiach oddelených od seba storočnicou je rovnaká „ohrozená skupina detí a mládeže“ a rovnaký (i keď nie úplne dôsledne realizovaný) záujem štátnej sociálnej politiky na ochrane a zdravom vývoji detí a mládeže. Obe obdobia spájala a spája „módna vlna“ zdôrazňovania morálnych hodnôt v období „narušenia tradičných etických princípov“ (zvlášť je, že v oboch obdobiach možno nájsť rovnakú „sociálno-etickú rétoriku“). Ako sa s tým prvá Československá republika vysporiadala/nevysporiadala, ako si zodpovedala na morálne dilemy starostlivosti o deti a mládež a s akými výsledkami – s osobitným zreteľom pre územie Slovenska – bude predmetom tejto štúdie, ktorá azda otvorí aj otázky smetom k súčasnosti.

Pokúsime sa v nej zodpovedať na otázky:

1. Kedy a prečo vzniká nutnosť verejnej (štátnej) starostlivosti o deti a mládež, inak povedané kedy a prečo rodinná starostlivosť a ochrana (vo význame aj širšej rodinnej starostlivosti) prestáva fungovať, resp. začína sa narušovať?
2. Aká bola inštitucionálna základňa novoprojektovanej starostlivosti o deti a mládež na Slovensku v medzivojnovom období?
3. Aké kľúčové osobnosti stáli pri etablovaní nového modelu starostlivosti o deti a mládež na Slovensku?
4. Možno nájsť na uvedenú sociálnu tematiku aj literárne reflexie v súdobej literatúre potvrdzujúce alebo vyvracajúce tvrdené skutočnosti o výkone sociálnej práce?
5. Aké etické impulzy možno v súdobej sociálnej práci nájsť?

**Ad. 1. Kedy a prečo vzniká nutnosť verejnej starostlivosti o deti a mládež, inak povedané kedy a prečo rodinná starostlivosť a ochrana (vo význame aj širšej rodinnej starostlivosti) prestáva fungovať, resp. začína sa narúšať?**

Hoci si dieťa vždy vyžadovalo (a aj dodnes vyžaduje) vyšší stupeň ochrany a starostlivosti, realizácia týchto ochranných opatrení (najmä z biologických a právnych dôvodov, t. j. prežitie rodu a zabezpečenie dediča majetku) sa spájala takmer výlučne s prostredím rodiny, užšej alebo širšej. Danú skutočnosť dokladajú osobitné režimy poručníctva<sup>4</sup> nachádzajúce uplatnenie pri strate otca ako hlavy rodiny, prioritne predpokladajúce postavenie matky ako prirodzenej a zákonnej poručníčky, starého otca a iných mužských členov širšej rodiny. V neskoršom vývoji do tohto ochranného vzťahu prenikli verejnoprávne prvky v záujme ochrany neplnoletých a hendikepovaných detí, t. j. istá forma rodinnej a neskôr aj verejnej starostlivosti o deti (poručník ustanovený testamentom a poručník ustanovený poručenskou vrchnosťou)<sup>5</sup>. Starostlivosť o deti a mládež vychádzala z tézy, že primárnym poskytovateľom starostlivosti o deti a mládež mali byť rodičia (v prípade nemanželského dieťaťa jeho matka) a následne príbuzní. Až sekundárne, ak absentovala ich starostlivosť, resp. ju z rôznych príčin nemohli, nevedeli, nechceli poskytovať, nastupoval druhý, záchytný systém verejnej starostlivosti v medziach tzv. chudobinskej (obecnej) starostlivosti (zák. čl. XXII/1886 o obecnom zriadení novelizovaný zákonom č. 329/1921 Zb. z. a n.) a špeciálnej starostlivosti o deti. **Pri chudobinskej starostlivosti**<sup>6</sup> možno s istým zjednodušením za hlavný subjekt poskytovania starostlivosti o dieťa označiť **domovskú obec**, v ktorej malo dieťa, resp. rodičia domovskú príslušnosť. Doplnenie systému starostlivosti o deti a mládež predstavovala sieť dobrovoľnej charitatívnej starostlivosti vytváranej miestnymi spolkami štrukturovanými konfesionalne, stavovsky, národnostne a pod. V rámci starostlivosti o dieťa a mládež

<sup>4</sup> Otcovskú moc, poručnícky a opatrovnícky vzťah staršia literatúra radí k tzv. ochranným vzťahom. Poručníctvo (tutela) bolo „pôvodne rodinnou ochranou, t. j. ochranou rodiny nad dieťaťom, ktorá sa vykonávala kolektívne, a to nielen v jeho záujme, ale aj v záujme celej rodiny“. LUBY, Š.: *Dejiny súkromného práva na Slovensku*. Bratislava: Iura Edition, 2002, s. 331, s. 333

<sup>5</sup> Základnou pr. úpravou prijatou v druhej polovici 19. storočia sa stal zák. čl. XX/1877 o poručníctve a opatrovníctve, ktorý platil na území Slovenska po celé sledované obdobie prvej Československej republiky.

<sup>6</sup> ŠVECOVÁ, A.: Starostlivosť o sociálne minority na Slovensku v období I. ČSR. In: MOSNÝ, P. et al. *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 171 a n.

sa od počiatku 20. storočia začína aktívnejšie presadzovať Červený kríž. Špecifikom uhorskej právnej úpravy (platiacej aj naďalej na území Slovenska v rámci ČSR) bola štátna starostlivosť o deti a mládež nájdenú (najdúchovia, umiestnení v „nalezincoch“) alebo súdom vyhlásenú za opustenú v štátom riadených a podporovaných detských domovoch.<sup>7</sup>

Druhá časť otázky je ale zložitejšia. Dôvody zriadenia istej siete verejných a dobrovoľných charitatívnych inštitúcií a spolkov súviseli so stratou „ochranárskych“ záujmov v rámci širšej rodiny, s narušením tradičných rodinných väzieb, so zložitou sociálnou a ekonomickou situáciou „dravého“ nástupu modernej industriálnej éry, s masovým vysťahovalectvom; so stratou živiteľov rodín v dôsledku vojny, rozšírených sociálnych a infekčných chorôb (osobitne tuberkulóza, trachóm, pravé kiahne); s nezamestnanosťou a následnou neschopnosťou uživiť členov rodiny a pod. Všetky vymenované sociálne riziká (a aj mnohé ďalšie) boli natoľko závažnými, že zákonodarca sa legislatívnou cestou rozhodol vstúpiť do súkromnoprávnej sféry rodiny a jej (predtým takmer nedotknuteľnej) súkromnoprávnej autonómie v záujme ochrany najmladšej časti populácie<sup>8</sup> a regulovať verejnú starostlivosť o skupiny ohrozených (rizikových) detí a mládeže (siroty, polosiroty, nemanželské deti, deti žobrajúce a túlajúce sa, deti pouličných umelcov a Rómov, deti opustené rodičmi, deti sociálne zanedbané (exkludované), deti odložené a pod.).

## **Ad. 2. Aká bola inštitucionálna základňa novonapojektovanej starostlivosti o deti a mládež na Slovensku v medzivojnovom období?**

Ochrana rodiny a v jej rámci aj ochrana detí a mládeže sa v Československej republike dostala do ústavného textu formou vyhlásenia obsiahnutého v § 126 Ústavnjej listiny z roku 1920: *„Manželství, rodina a mateřství jsou pod zvláštní*

<sup>7</sup> Jej základom sa stali zák. čl. VIII/1901 a XXI/1901.

<sup>8</sup> V danom ohľade je potrebné spomenúť aj reguláciu rozšírenej detskej práce v 19. storočí. Prvou úpravou boli tzv. Wildnerove zákony o obchode z roku 1840 – zák. čl. XVI/1840 o obchodníkoch a zák. čl. XVII/1840 o právnych pomeroch v továrňach. V zmysle § 6 zák. čl. XVII/1840 bolo možné v továrni zamestnávať deti mladšie ako 12 rokov len pri prácach neškodiacich ich zdraviu. Deti od 12 do 16 rokov nesmeli pracovať viac ako 9 hodín denne s povinnou jednogodinovou prestávkou počas práce. V druhej polovici 19. storočia to boli predpisy živnostenských poriadkov. Živnostenský zákon z roku 1884 zakotvil denný pracovný čas pre deti a mladistvých zamestnaných v továrňach odstupňovaný podľa veku, od 12 – 14 rokov 8 hodín a od 14 – 16 rokov 10 hodín.



ochranou zákonů“. Hoci išlo o proklamatívne vyhlásenie bez reálneho dosahu, možno ho zaradiť k ideologickým východiskám sociálnej politiky aj sociálnej doktríny nového československého štátu. Z následnej normotvorby zásadne ovplyvňujúcej problematiku ochrany detí a mládeže<sup>9</sup> možno spomenúť: zákon č. 256/1921 Sb. z. a n. o ochrane detí v cudzej starostlivosti a detí nemanželských; zákon č. 56/1928 o osvojení a zákon č. 4/1931 na ochranu osôb oprávnených požadovať výživu, výchovu alebo zaopatrenie (tzv. alimentálny zákon). Rovnako významnou bola aj reforma sociálneho systému, nová úprava živnostenského práva pre územie Slovenska a zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. o 8-hodinovej pracovnej dobe.

Oblasť starostlivosti o deti a mládež sa chápala ako súčasť sociálno-zdravotnej starostlivosti s charakteristickou prepojenosťou súkromného, polooficiálneho a štátneho sektora (napr. dobrovoľné spolky, Červený kríž, Krajinské ústredie starostlivosti o mládež a okresné či miestne starostlivosti o mládež popri okresných úradoch, Krajinskom úrade v Bratislave a Ministerstve sociálnej starostlivosti, Ministerstve verejného zdravotníctva)<sup>10</sup>. Práve existencia štátnych detských domovov a takto poskytovanej štátnej sociálnej starostlivosti bola špecifikom územia Slovenska a aj Podkarpatskej Rusi (štátne detské domovy v Košiciach, Mukačeve, Rimavskej Sobote popri existujúcich súkromných alebo cirkevných detských domovoch, súdobo označovaných ako „nalezince, sirotince, opatrovne“ a pod.). Domovy zabezpečovali ústavnú starostlivosť (tzv. zatvorená starostlivosť) a aj pestúnsku starostlivosť (tzv. otvorená starostlivosť v pestúnskych kolóniách). Celým obdobím sa tiahla široká odborná diskusia o výhodách/nevýhodách ústavnej starostlivosti oproti starostlivosti rodinnej a diskusia o premene daného modelu na model „polosúkromný alebo súkromný“ (napr. sitorince zriadené charitatívnymi spolkami a pod.).<sup>11</sup>

Najzásadnejšou reformou v oblasti starostlivosti o deti a mládež sa stalo zriadenie polooficiálnych inštitúcií (spolkov) *Okresných starostlivostí o mládež* (v Čechách a na Morave existujúcich už pred vznikom ČSR ako *Okresní péče o mládež*) v 20. tých a najmä počas 30. rokov 20. storočia. **Tieto inštitúcie** (priradené k dobrovoľným súkromným poskytovateľom sociálnej starostlivos-

<sup>9</sup> RÁKOSNÍK, J. – TOMEŠ, I.: *Sociální stát v Československu. Právně-institucionální vývoj v letech 1918 – 1992*. Praha: Auditórium, 2012, s. 350.

<sup>10</sup> BOKESOVÁ–UHEROVÁ, M.: *Dejiny zdravotníctva na Slovensku*. Bratislava : Osveta, 1989, s. 256.

<sup>11</sup> Bližšie k diskusii na počiatku 20. rokov pozri KRIČKOVÁ, P.: *Výchova rodinná*. In: *Péče o mládež*, roč. I, 1922, s. 11.

ti) **boli priekopníkmi na poli sociálnej starostlivosti** spolu s ich centrálou Krajinským ústredím starostlivosti o mládež v Bratislave (KÚSoM). So svojou prepracovanou organizačnou štruktúrou dobrovoľníkov, dôverníkov, odborných pracovníkov (najmä lekárov-pediatrov a zdravotno-sociálnych sestier (pracovníčok)), každodenným stykom s miestnou laickou verejnosťou, samosprávou, štátnou správou a inými verejnoprávnymi subjektami nadobudli vynikajúci prehľad o miestnych sociálnych pomeroch obyvateľstva príslušného okresu, a teda boli medzi ostatnými subjektmi starostlivosti najlepšie pripravené pre poskytovanie služieb sociálnej práce. Obsahová náplň ich práce zahrnula poradenskú starostlivosť, evidovanie subjektov budúcej a existujúcej starostlivosti, vyšetrowanie a diagnostiku detí a mládeže, organizáciu podporných a osvetových akcií. Zriaďovali alebo subvencovali ochranné útulky, poradne pre voľbu povolania a starali sa aj o nezamestnanú mládež a jej právnu ochranu. Pôsobenie súkromného sektora v sociálnej práci obdobia prvej ČSR bolo zásadným, aj keď sa v dobovej tlači objavovala kritika straty záujmu o človeka, o medziludzské vzťahy, kritika narušenia rodinných väzieb, úbytku filantropie a altruizmu.

### **Ad. 3. Aké kľúčové osobnosti stáli pri etablovaní nového modelu starostlivosti o deti a mládež na Slovensku?**

Zabezpečenie minimálneho životného štandardu pre dieťa sa stalo východiskovou platformou sociálnej práce na úseku starostlivosti o deti a mládež v období prvej ČSR.<sup>12</sup> Dieťa, ktorému chýbal minimálny materiálny, ale aj duchovno-morálny (!) štandard sa spoločensky identifikovalo ako „*dítě ochrany potřebné*.“<sup>13</sup> Sociálne, sociálno-právne a etické požiadavky pri starostlivosti o dieťa v medzivojnovom období na Slovensku boli prevažne doménou rodiaceho sa detského lekárstva (aj sociálneho lekárstva) a len v menšej miere otázkou právnou, resp. sociálno-právnou. Nie je preto prekvapujúce, že jedným z významných priekopníkov sociálnej ochrany dieťaťa bol významný slovenský pediater, **prof. MUDr. Alojz Ján Chura** (1899 Hliník nad Váhom – 1979 Trenčín), ktorý patril k zakla-

<sup>12</sup> Základným východiskom bolo vyriešiť vzdelanostný problém. „*Základem hospodářského pokroku je zmizení analfabetismu a růst ve vzdělanosti obyvatelstva. Vzdělání ale může být uskutočněno, až když lidé netrpí hladem.*“ DOLISTA, J.: Sociální etika vychovává k péči o vlastní budoucnost (rozhovor pripravil Pavel Bajer). In: *Sociální práce/Sociální práce* 4/2004, s. 18.

<sup>13</sup> KREJČÍ, D.: Co je to sociální péče o mládež a jaká má význam. In: *Sociální služba*, r. IV, č. 2, 1922, s. 22.

dateľom odboru detskej pediatrie na Slovensku v medzivojnovom období. Potrebe starostlivosti o deti a mládež prioritizujú a zdôrazňujú zásadnú úlohu rodiny a len druhoradú pozíciu štátu venoval mimoriadne cenné trojzväzkové dielo *Slovensko bez dorastu?* vydané v Bratislave koncom 30. rokov 20. storočia. Bol zakladateľom Pedologického ústavu pri Klinike detského lekárstva v Bratislave, iniciátorom myšlienky vybudovania liečebného ústavu detskej tuberkulózy v Lučivnej a ústavov pre mentálne zaostalé a telesne hendikepované deti.<sup>14</sup> Profesor A. J. Chura sa kriticky stavil k snahám verejných, odborných (i politických) kruhov volajúcim po zoštátnení a zmonopolizovaní starostlivosti o deti a mládež. Podľa jeho názorov túto starostlivosť nemôže efektívne vykonávať a zabezpečovať štát prostredníctvom úradov a inštitúcií, pretože to narušuje tradičný spoločenský model spoluzodpovednosti za iných, oslabuje sa tak potenciál súkromnej sféry a narušujú sa sociálne väzby stáročia poskytovanej charity a medziľudskej solidarity. Ohrozujú a ničia sa tým súčasne prirodzené rodinné väzby. V kontexte nasledujúcej kritiky však prof. A. J. Chura hodnotil aj európsky kontext, v ktorom sa objavovali tie isté sociálne problémy<sup>15</sup> a rovnako tiež nedostatočné mechanizmy ich odstraňovania. Argumentoval takto: „Keby štát prevzal celú starostlivosť o rodinu a mládež v nej do rúk, všetko by bolo prenechané úradom s prípadným formálnym priberaním dobrovoľnej starostlivosti k spolupráci, a starostlivosť by bola vykonávaná bez vnútorného záujmu a pospolitosti vo všeobecnosti necítila by potrebu zúčastniť sa na práci.“ Jeho hlavné poslanstvo k vtedy (aj dnes) aktuálnej téme miery vzťahu medzi rodinnou versus verejnou starostlivosťou o dieťa možno uzavrieť nasledujúcim citátom: „Podľa doterajších vlastných skúseností a skúseností mnohých, premnohých autorov je isté, že úradná verejná starostlivosť o mládež nikdy nevyhovovala a vyhovet nemôže, nech sa to prikrášľuje a odtienuje akokoľvek. Štát môže povinnú úradnú starostlivosť o dieťa nariadiť, ale len láska k blížnemu bude ju môcť správne vykonávať. Starostlivosť z povinnosti, úradnej disciplíny remeselne vykonaná toto len

<sup>14</sup> Približne od roku 1940 pôsobil na poste riaditeľa centrály OSM – KÚSoM. Dovtedy zastával túto riadiacu funkciu ďalší z čelných predstaviteľov starostlivosti o deti a mládež na Slovensku, profesor obchodného práva na Právnickej fakulte UK v Bratislave Karol Kizling.

<sup>15</sup> Sociálne hnutie v Európe daného obdobia boli charakteristické silným vplyvom marxistických ideových prúdov, a aj sám A. J. Chura (ako kresťan) si všimol záujem ľavicových strán (sociálnej demokracie a komunistov) o túto oblasť. Ľavicové strany (na rozdiel od nesocialistických a pravicových strán) podľa neho chápali význam ochrany rodiny a dieťaťa (hoci aj zo svojho ideového svetonázoru, s ktorým sa A. J. Chura nestotožňoval), sám sústavne v tlači aj verejným účinkovaním v oblasti detskej pediatrie upozorňoval na významnosť tejto otázky, keď tvrdil, „že kto ovládne ochranu rodiny a dieťaťa, toho je budúcnosť“. CHURA, A. J.: *Slovensko bez dorastu? Sociálne-paediatrické štúdium*. 1. diel. Bratislava: Nákladom roľníckej osvetvy v Bratislave, 1936, s. 415.

*zriedkakedy bude môcť poskytnúť. ... Jediné správne riešenie je riešenie hybridné (ale nie zmonopolizované), lebo funkcia sociálnej starostlivosti v určitých složkách je lepšie konaná dobrovoľnými organizáciami a sväzkami, dobrovoľnými pracovníkmi z lásky k dieťaťu tomu sa venujúcich, ako úradníkmi alebo exponentami politických strán.*<sup>16</sup>

Na druhej strane formuloval A. Chura povinnosť štátu finančne a organizačne podporovať súkromnú starostlivosť. Kritizoval absolútne nedostatočnú preventívnu ochranu, ktorou by sa eliminovali prípady následnej konkrétnej pomoci alebo terapeutickkej starostlivosti o deti a mládež. Navrhoval tiež profesionalizáciu výkonu klinickej praxe a inštitucionálnej bázy súkromnej a polosúkromnej, verejnej starostlivosti o deti a mládež, volal tiež po vytvorení inštitucionálnej bázy zdravotnej a sociálnej výchovy, vzdelávania lekárov, zdravotného a sociálneho personálu.

Z československého uhla pohľadu bola mimoriadne inšpiratívnu osobnosť právnika a právneho vedca **prof. JUDr. Jaroslava Kallaba** (24. jún 1879 Nové Město na Moravě – 10. február 1942 Brno) významného predstaviteľa medzivojnovnej právnej vedy, profesora právnej filozofie a trestného práva procesného na Právnickej fakulte Masarykovej univerzity v Brne. Profesor Jaroslav Kallab bol od roku 1914 členom Českej komise pro péči o mládež v Čechách a od roku 1919 pôsobil aj v rámci Zemskej péče o mládež na Moravě ako jej dlhoročný predseda. V roku 1930 sa stal predsedom celoštátnej inštitúcie Svazu zemských ústredí pro péči o mládež. Vážne zdravotné problémy (ktoré ho sprevádzali už od narodenia<sup>17</sup>) ho v 30. rokoch prinútili vzdať sa viacerých verejných aktivít. Bol zakladateľom stavovského časopisu vo veciach starostlivosti o deti a mládež – *Péče o mládež* (založenej v r. 1922), iniciátorom medzinárodnej právnej pomoci mládeži a autorom návrhu zákona o súdnictve mladistvých schváleného ako zákon č. 48/1931 Sb. z. a n. o trestnom súdnictve nad mládežou. Z jeho diel venovaných sociálnej problematike ochrany mládeže môžeme spomenúť: *Historický vývoj sociálnych péče o mládež* (Brno 1923) alebo dielo *Sociální péče v obcích* (Brno 1927).

Neriešené sociálne a etické otázky odkryté vo verejnej diskusii (do ktorej sa zapojili aj A. J. Chura a J. Kallab) vo vzťahu k starostlivosti o deti a mládež tiahnú-

<sup>16</sup> A. Chura tu odkazoval na názory J. Kallaba, M. Trnkovej či K. Kotka, ale zároveň pranieroval nie vždy efektívne a nezištne vykonávanú dobrovoľnú starostlivosť súkromnej sféry. CHURA, A. J.: *Slovensko bez dorastu? Sociálne-paeditrické štúdium*. 2. Diel. Časť 2. Bratislava: Nákladom roľníckej osvetly v Bratislave s príspevím slobodného učenia seldiackeho v Bratislave, 1939, s. 893.

<sup>17</sup> „Jako člověk, ke kterému příroda nebyla příznivá, Kallab byl tělesně postižen, měl také velké pochopení pro problémy lidí s podobným osudem“. MACHALOVÁ, T.: Vzpomínka na život a dílo Jaroslava Kallaba u příležitosti 65. výročí jeho úmrtí. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2007, roč. 15, č. 1, s. 86.

cej sa celou prvou ČSR vyvíjali tlak na zintenzívnenie záujmu o účinnejšiu a novým pomerom zodpovedajúcejšiu právnu úpravu. Vo viacerých štátoch Európy už došlo k vydaniu základných právnych predpisov tohto subtypu sociálneho zákonodarstva, no v Československu aj napriek snahe sa do konca roku 1938 takýto zákon nepodarilo v parlamente presadiť, hoci ministerstvom sociálnej starostlivosti bol takýto návrh zákona o starostlivosti o mládež na konci 30. tých rokov pripravený.

#### **Ad. 4. Možno nájsť na uvedenú sociálnu tematiku aj literárne reflexie v súdobej literatúre potvrdzujúce alebo vyvracajúce tvrdené skutočnosti o výkone sociálnej práce?**

Jedno z pozabudnutých svedectiev pochádza od Vavra Šrobára, neskoršieho ministra s plnou mocou pre správu Slovenska, pôvodným povoláním lekára. Z roku 1906 sa zachovala správa o živote želiarov – robotníkov (a ich detí) pracujúcich na veľkostatku v dedine Turík pri Ružomberku a o ich sociálnych a zdravotných pomeroch: „... do príbytku jednej želiarskej rodiny, do tmavej diery, kde ležala matka v handrách s tuberkulózou kĺbov kolenných a dvoje detí s tuberkulózou pľúc. Tu sme sa dozvedeli, že pracujú 52 dní na panskom a že dostávajú za prácu od svitu do mrku žena 8 grajciarov a muž 20 grajciarov dennej mzdy. Izba bola tmavá, podlaha len utlačená zem, obloky hrubým papierom pozalierané, v izbe múch celé roje, bieda a špina hladela z každého kútika tohto ľudského „príbytku“.“ Americká novinárka (ktorá cestovala spolu s Vavrom Šrobárom) toto svedectvo spolu s fotografiami uverejnila v amerických novinách, a následne Vavra Šrobára čakalo obvinenie od vlastníka veľkostatku Z. Turánszkeho „že ako burič a vlastizradca ohovára lojálneho uhorského občana na stránkach zahraničnej tlače“.<sup>18</sup>

Sociálne reálie územia Slovenska na prelome 19. a 20. storočia nám odkrývajú aj diela od Fraňa Kráľa, osobitne *Jano a Čenkovej deti*. Autobiografický príbeh *Jano* je rozprávaním 8-ročného chlapca, ktorý po úteku z domu nachádza pracovné uplatnenie ako sluha v jednom z tatranských hotelov (pomocné práce v kuchyni, vývoz smetia) za odmenu v podobe jedla (zvyšky z kuchyne) a nocľah

<sup>18</sup> ŠROBÁR, V.: *Z môjho života*. Praha 1946, s. 492. Citované podľa: HOLEC, R.: Kontakty Vavra Šrobára so sociálnymi demokratmi. In: *Dr. Vavro Šrobár, politik, publicista a národnoosvetový pracovník*. PEKNÍK, M. a kol. (ed.). Bratislava: Ústav politických vied SAV; VEDA, Vydavateľstvo SAV, 2012, s. 222.

(spoločná posteľ s druhým desaťročným chlapcom – sirotou). Hodnotenie na dnešný pohľad nedôstojných pracovných podmienok, ktoré ale Janovi pripadali ako „kráľovský život“, poukazujú na biedu charakteristickú pre veľkú časť územia Slovenska, osobitne severného Slovenska. Po návrate domov s četníkmi sa Jano dozvedá správu o smrti otca, ktorý odišiel za zárobkom do Ameriky a je konfrontovaný s faktom zodpovednosti za rodinu – chorľavú matku a piatich malých súrodencov.

*Čenkovej deti* je azda najrealistickejšia kniha o možnom dosahu sociálnej starostlivosti o dieťa a jej otáznikoch, ktoré zostali nezodpovedané a nedoriešené. Je príbehom vdovy po hájnikovi a jej štyroch detí, ktorých stretol osobitný osud a bolestné životné skúsenosti. Žijúc v malom lesnom domčeku si matka po strate sezónnej práce v tatranskom hoteli uvedomuje, že deti cez zimu neuživí. Zo zúfalstva a strachu pred zimou predáva malého Paľka bohatému fabrikantovi „ako hračku“, či „domáceho miláčika“. Len čo sa minú peniaze zamýšľa predať aj ďalšie deti, aby netrpeli hladom a mali „lepší život“. Deti jej polícia odníme<sup>19</sup> a Okresná starostlivosť o dieťa ich prideliť do učenia a do služby. Miško sa dostane do Bratislavy k chudobnému obuvníkovi Kasperovi<sup>20</sup>. Namiesto práce učňa však ošetruje chorú obuvníkovu ženu a ich deti. Hanku prideliť k bohatému gazdovi na južné Slovensko.<sup>21</sup> Býva v maštali a zastupuje na statku paholka. Matka a jej

<sup>19</sup> „V novinách čítame túto poburujúcu správu: Do mestečka L. prišla chudobná matka s dvoma deťmi. Postavila sa na trhu a ponúkala svoje deti na predaj ... Poznáme ju, stojí tam opretá o telegrafný stĺp a k nej sa túlia Miško s Hankou. Matka ich chce predať. Nie preto, že by ich azda nemala rada, ale práve preto, že ich má veľmi rada. Jej materinské srdce nemôže už zniesť utrpenie nevinných detí. Preto sa ich radšej vzdáva. Ponúka ich na kúpu alebo darom, len aby im zaopatřila niekde teplý kútik ako Paľkovi, aby nemuseli zahynúť od hladu a zimy. Jej zostane ešte najmladšia Evička. ... „Prečo nepredávate radšej iné veci? Ale deti! Veď je to nemravné a zakázané. Musíte vedieť, že obchod s ľuďmi je protizákonný. Na to máme paragrafy!“ vyzvedá, vyšetruje, púča a vyhráza úradník. „Musíme vás oddať súdu“. „Súdu?!“ vykrične žena, uvedomiac si to strašné slovo, a preberá sa z mdlôb. „Súdu? Pre Krista Ježiša! A za čo?“ „Že obchodujete s deťmi.“ „Veď ja s nimi neobchodujem! Ja ich ponúkam zadarmo! Chcem ich zachrániť! Lebo ak tak neurobím, zahynú od zimy a hladu!“ „Ale, ale, ale, ale! Že zahynú od zimy a hladu! Akože môžu zahynúť od zimy a hladu? Veď máme sociálnu starostlivosť o deti!“ Tak sa Miško s Hankou dostávajú pod ochranu sociálnej starostlivosti o mládež. Ale čo s nimi? Útulňa v Košiciach je prepĺnená. Kde ich dáme? Nuž pošleme ich do Krajinskej starostlivosti o mládež v Bratislave. Nech si tam poradia!“ KRÁL, F.: *Čenkovej deti*. Bratislava: Mladé letá, 1980, s. 21 – 22.

<sup>20</sup> „Lež tu by sme sa mali konečne Kaspera spýtať, načože si teda berie učňov do domu, keď sám nemá čo robiť a keď ani vlastnú rodinu nemá čím živiť? Na to nám, ak je aspoň trochu úprimný, odpovie Kasper asi takto: „Učňa si beriem miesto slúžky, slúžku by som nemal čím platiť, a učňa mám zadarmo.“ KRÁL, F.: *Čenkovej deti*, s. 34.

<sup>21</sup> „Hanka sa dostala z Bratislavy na južné Slovensko, sociálna starostlivosť o mládež stará sa totiž o zverenej jej deti tak, že ich dáva na remeslá, alebo ich rozdáva do súkromných rodín na výchovu. Na remeslá idú

najmladšia dcérka Evička zostali v Tatrách, kde ich v zatvorenom hoteli prichýlili dobrodinci. Miškovi a Hanke sa u cudzích žilo veľmi zle, chýbala im rodina a život im strpčovali nadávky a ponižovanie. Po smrti obuvníkovej ženy Miškovi zistili tuberkulózný nález na pľúcach a poslali ho do Tatier na liečenie. Hanka utiekla od zlého gazdu. Paľko, hoci žil v materiálnom blahobyte, tiež smútil za mamou. Nezvykol si na falošné spôsoby fabrikantovej ženy, ktorej sa nakoniec zunuje a vracia ho späť matke. Rodina sa opäť schádza pospolu aj keď s množstvom bolestných skúseností a zážitkov, prichádza jar roku 1932 a v tatranských hoteloch začína nová sezóna ...

Podobne drsný detský svet danej doby vykresľuje Ľudo Ondrejov v knihe *Zbojnícka mladosť*. Stretávame sa v nej s chápaním práce v továrni ako určitého „priviléžia a prílepenia“ a s nesúladom niektorých jej pravidiel (fyzické tresty) so svetom „čistého a nevinného“ dieťaťa.

Ako inak v daných súvislostiach vyznievajú úmysly zákonodarcov, zásady sociálnej politiky a všade zdôrazňovaná priorita záujmov štátu o mladú generáciu?! Ako realisticky sa ukazuje nutnosť reformy zdravotnej a sociálnej starostlivosti a dlhodobo riešený konflikt ústavná versus rodinná/náhradná starostlivosť o dieťa. Ako plasticky sa nám odkrývajú reálne osudy detí a „ideálne naprojektovaná“ verejná starostlivosť ...

---

*deti, ktoré už tomuto cieľu vyhovujú vekom. Mladšie dávajú na výchovu, snaha je to celkom dobrá a pekná: starať sa o maloletú opustenú mládež. Pravda, niekedy aj najlepšie úmysly zvrhajú sa v zlo vinou rozličných okolností. A tak je to v tomto prípade. Z rozdávania detí na výchovu stáva sa trh na mládež. ... Na obecnom dome je rušno. Dietky milé, krásne ako hračky vo výkladnej skrini žmurkajú, plačú, prsty si cicajú. Je im to čudné. Nemôžu pochopiť, čo sa totu s nimi robí. ... Výber sa začal. „Hej, ten chlapec, čo tam plače je kolkoročný?“ „Nuž strýka, ten má podľa tu uvedených dát šesť rokov. Je zdravý a silný.“ „Tak, tak, silného potrebujem. Pri husiach mu bude dobre. Ba aj pri oraní ho podučím, volky hnať.“ „To dievčatko si beriem ja.“ „Má päť mesiacov budete naň dostávať 100 korún mesačne.“ „Veď viem, ináč by som ho nemohla brať, ja mám tri svoje a nemám im čo dať jesť...“ Tak to ide rad-radom. Aj Cigánka – špinavá, otrhaná – dostane trojmesačné nemluvniatko. A každý, kto len chce. Šesťročný chlapček sa priúča, sedliak mu k tomu pomáha buchnátni a lieskovým prútom. Päťmesačné dievčatko si ťažko privyká na zemiakovú kašu a zberané mlieko (i to len v nedeľu). Trojmesačné nemluvňa v búde, v dyme a smrade sa dusí. Keď sa zadusí, Cigánka hlási a dostane iné. Vdova, keď svojich päť detí nemôže uživiť nesie ich ta. Myslí: bude im lepšie. Ale keď vidí tento trh na otrokov, s plačom berie svoje bremeno na chrbát a uteká z tohto miesta ako šialená ... Hanka sa dostala na pustatinu Betó ku gazdovi Rigovi. Gazda si ju vybral preto, že Hanka je dosť silné dievčatko, a on potrebuje kraviarku ku svojmu dobytku. Ako je to dobre, keď môže mať zadarmo slúžku. Ba ešte mu budú priplácať niekoľko korún mesačne. Hm, tí páni sú predsa len dobrí, keď to tak múdro zariadili!“ KRÁL, F.: Čenkovej deti, s. 52 – 54.*

## Ad. 5. Aké etické impulzy možno v súdobej sociálnej práci nájsť?

Medzivojnové obdobie z hľadiska sociálnej práce a etiky sociálnej práce na úseku starostlivosti o deti a mládež naplno preukázalo potrebu jej prehodnotenia a nového ideového zhodnotenia. Vo vzťahu k reálnej sociálnej práci sa otvorili otázky:

- zamerania sociálnej práce a jej obsahu;
- subjektov poskytujúcich sociálnu starostlivosť (medicínski versus sociálni pracovníci);
- subjektov ako adresátov pomoci (prevencia versus následné riešenie vecí klienta);
- potreby osvety a vzdelanosti na tomto úseku.

Súdobá teória si napriek budúcim, nádejným legislatívnym zámerom uvedomovala, že zložité sociálne pomery v celej republike a taktiež na Slovensku si budú naďalej vyžadovať ďalšiu systematickú prácu a zanietenej sociálnych pracovníkov a dobrovoľníkov. Verejný odborný apel vyzýval preto na všetky zúčastnené subjekty verejnej aj súkromnej starostlivosti, aby každá v najširšom zmysle slova ponímaná sociálna práca pri starostlivosti o dieťa a mládež bola správne chápaná a účelne riadená a využitá. Teoreticky sa zdôrazňoval individuálny prístup k dieťaťu a jeho sociálnej situácii a prostrediu. Aká bola ale reálna prax? Iste náročná, komplikovaná a problematická, predsa však optimistické výzvy na jej skvalitnenie a rozvoj môžeme demonštrovať na jednej z výročných správ OSM v Hlohovci na konci 30. rokov: *„Na prahu tretieho roku svojej činnosti, s obavou hľadáme v ústrety ťažkej hospodárskej tiesni. Veríme ale, že v porozumení a ruka v ruke podarí sa nám preklenúť mnohé priepasti neporozumenia a nevšímavosti našej verejnosti, keďže práve dnešná kritická doba je priaznivá našim snahám, lebo najpálčivejšou otázkou dneška je starosť o budúcu zdravú generáciu nášho rodu. Voláme všetkých ľudí dobrej vôle do práce, zveme každého, komu len trochu záleží na rozkvetení nášho národa i vlasti a veríme, že práca naša nebude márna, ale donesie i bohaté ovocie milosrdenstva a lásky voči tým, ktorí toho tak naliehave potrebujú.“*<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Zápisnica z VZ dňa 21. decembra 1933. Štátny archív v Trnave, fond OSM Hlohovec, šk. 1, Inv. č. 8. Podobne možno citovať na margo náročného výkonu starostlivosti z výročnej správy za rok 1937, prednesenej na VZ dňa 26. marca 1938: *„Okresná pečlivosť o mládež je si dobre vedomá významných povinností, ktoré ju na poli ozdravenia a konsolidovania nášho verejného života očakávajú,*



## Záver

Sociálno-etické problémy danej doby sa vyznačovali počiatočnou neexistenciou terénnej sociálnej práce a vôbec počiatočným pochybovaním o jej význame a mieste v súdobej spoločnosti. Rodina a jej väzby sa postupne narúšali aj v dôsledku zásadných politických, ekonomických a sociálnych faktorov akými boli: vojna, nezamestnanosť, chudoba, vysťahovalectvo a pod. Z hľadiska filozofického dochádza k zmene hodnôt, posunu morálnych a etických princípov a štandardov. Etika ako veda o morálke zaoberajúca sa mravným rozhodovaním ľudí a spôsobmi, ktorými sa snažia svoje rozhodnutia odôvodniť<sup>23</sup>, sa v súdobej spoločnosti začala čoraz hmatateľnejšie v právnej vede zdôrazňovať, i keď spočiatku z dôvodov „praktickej potreby“. Problém žobrajúceho, túlajúceho sa a podvýživného dieťaťa ako typického prvorepublikového obrazu každodennosti nebol okrajovým problémom slovenskej spoločnosti medzivojnového obdobia, bol to problém živý, spočiatku neriešený, a len prehliadaný. Riešenie v podobe presunu zodpovednosti na štát (pôsobenie štátnych detských domovov podľa prevzatého uhorského modelu) bolo negatívne konfrontované z vlnou neraz oprávnenej kritiky o strate občianskej zodpovednosti, o strate citlivosti vo vzťahu k tradične nábožensky zmýšľajúcemu slovenskému ľudu, o neexistencii ochoty k dobrovoľníckej práci v sociálnej sfére (o doslova „úbytku altruizmu ako výstražnom signále doby“). Druhé riešenie v podobe presunu zodpovednosti na súkromný sektor a dobrovoľné charitatívne spolky by na Slovensku spôsobilo ešte väčšie sociálne problémy. Adaptoval sa teda tretí kompromisný model symbiózy štátneho, polooficiálneho a súkromného sektora. Oblasť starostlivosti o deti a mládež a sociálna terénna práca sa však potýkali s rovnakými problémami – finančnou poddimenzovanosťou, nízkym záujmom verejnosti o danú oblasť, nižšou mierou filantropie ústiacej do tradičného moralizovania a vynášania morálnych súdov (osobitne zreteľné pri nemanželských deťoch a matkách tradične stojacich na okraji spoločnosti). Spoločnosť pomaly dozrievala k akceptácii práv detí a výz-

---

*a preto s úprimnou láskou a porozumením bez ohľadu na politické a stavovské presvedčenia, podáva svoju pomocnú ruku každému, kto o ňu požiada. Je to práca mnoho ráz ťažká, ba i zaznávaná, ale vedomie, že pomáhame trpiacim nevinným deťom, dodáva nám sily i oduševnenia, aby sme v tejto práci vytrvali.“*  
Štátny archív v Trnave, fond OSM Hlohovec, šk. 1, Inv. č. 12.

<sup>23</sup> LEVICKÁ, J.: Etické dilemy sociálnej práce. In: *Etika sociální práce, sborník z konference VI. Hradecké dny sociální práce, Hradec králové 16. – 17. října 2009*. KAPPL, M. – SMUTEK, M. – TRUHLÁŘOVÁ, Z. (eds.). Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, s. 13. (autorka odkazuje na prácu Thompson, M.: *Přehled etiky*. Praha: Portál, 2004).

namu sociálnej práce pre ne. Daná oblasť ešte dlho zostávala doménou „angažovaných osôb“ ako priekopníkov sociálnej práce.

Za týmto spoločenským dianím však bola konfrontácia vnímania sociálnej spravodlivosti<sup>24</sup> a sociálnej nespravodlivosti v danej sociálnej realite. Sociálna etika si musela a aj dodnes musí klásť otázky po miere, význame a dosahu štátnej ingerencie do sféry sociálnej starostlivosti o deti a mládež a podpore, kontrole, či usmernení občianskych iniciatív v tejto oblasti. Poslaním sociálnej etiky bolo a aj je „*vědomě pěstovat v myslích lidí povinnost solidarity*“.<sup>25</sup> Sociálna etika vychováva k sociálnemu citu a venuje sa aj témam ohrozujúcim humanizmus. Ak sa zo spoločnosti vytratí humanizmus a sociálny cit, z tohto štádia je len krok k podpore hnutí akými sú krajné prúdy nacionalizmu, rasizmu, fašizmu, neofašizmu, marxizmu a pod.. Platilo to pred 100 rokmi a paltí to aj dnes.<sup>26</sup>

## Summary

### Historical Reflections on Ethical Issues in Child and Youth Care in Slovakia in the Interwar Period

The 100th anniversary of the foundation of Czechoslovakia is a good opportunity to reflect on how the child and youth care was enhanced in interwar Czechoslovakia, in accordance with European social and ethical ideals. Care for the young generation was one of the main social and ethical issues, often emphasised indeed in the rhetoric of the first Czechoslovak president T. G. Masaryk. The post-World War I period was politically, economically and socially a very difficult era with problems connected mainly to territory takeover and state recognition, violation of traditional family values, famine, unemployment, and problematic assurance of basic livelihood, especially in the early 1920s. One of the most endangered social groups was children and juveniles who were orphans, half-orphans, criminals, abandoned, with threatened morality or drifters.

<sup>24</sup> „Sociální spravedlnost vyjadřuje snahu poskytnout lidem to, co je potřebné k důstojnému životu.“ DOLISTA, J.: Sociální etika vychovává k péči o vlastní budoucnost (rozhovor připravil Pavel Bajer). In: *Sociální práce/Sociální práce* 4/2004, s. 15 – 16.

<sup>25</sup> DOLISTA, J.: *Sociální etika vychovává k péči o vlastní budoucnost* (rozhovor připravil Pavel Bajer), s. 18- 19.

<sup>26</sup> Štúdia je výsledkom riešenia grantovej úlohy VEGA č. 2/0105/17 Formy starostlivosti o osirelé a sociálne odkázané deti v období modernizácie (od polovice 18 do polovice 20. storočia).

Begging, rambling and malnourished children were an everyday problem in interwar Czechoslovakia, a thorny issue which was not only marginal, however not well solved in the beginning and rather overlooked. State responsibility (state orphanages of the old Hungarian type) was frequently criticised, even though often rightfully, and was deemed as a loss of citizenship responsibilities, loss of sensibility towards Catholic and traditionally thinking Slovak folk, and „loss of altruism as a warning symbol of the new era,” what referred to non-existence of social volunteer work. However, transfer of responsibility on private sector and charitable organisations in Slovakia would have had caused even greater social problems. Finally, the third compromise model was established as a symbiosis of the state, half official (local and regional child and youth care centres and country headquarters) and private sector. The child and youth care, as well as the social terrain work, continued though to be confronted with the same problems – lack of finance, low public interest, less philanthropy and moral dispraise of out-of-wedlock children and their mothers pushed to edge of the society. The society only slowly matured into acceptance of the children rights and importance of social work but committed persons who were the pioneers in social work such as Prof. MUDr. Alojz Ján Chura, Prof. JUDr. Jaroslav Kallab, and Prof. JUDr. Karol Kizlink, made a good deal of work.

# PRÁVNE ZÁKLADY TRESTNÝCH POSTIHOV KREŠŤANOV ZO STRANY RÍMSKEHO ŠTÁTU\*

Vojtech Vladár\*\*

Téma právnych základov trestných postihov kresťanov zo strany rímskeho štátu patrila v právnej histórii k najviac pertraktovaným, avšak viaceré jej aspekty zostávajú dodnes nejasné. Hlavné dôvody nachádzame najmä v nedostatku prameňov, respektíve vo viacerých nezrovnalostiach v nich obsiahnutých. Kým všeobecne známou skutočnosťou zostáva, že od druhej polovice 3. storočia boli tieto postihy riadené osobitnými cisárskymi ediktmi, stále otvorenou zostáva otázka procesov vedených do toho času. Právni historici, osobitne najmä právni romanisti, sa preto naďalej snažia na základe zachovaných právnických i neprávnických prameňov, ale tiež rôznych domnienok vychádzajúcich z dobových reálií, rekonštruovať vtedajšiu situáciu a ponúknuť vlastné riešenia. Hlavným cieľom tejto štúdie je popri základnom prehľade vývoja trestných postihov kresťanov zo strany rímskeho štátu poukázať na najpravdepodobnejšie možnosti ich právnych základov.

## Úvod

Ako je všeobecne známe, kresťanské náboženstvo vzniklo okolo roku 30<sup>1</sup> v Judei, ktorá v tom období predstavovala jednu z tridsiatich štyroch provincií rozsiahlej Rímskej ríše (*imperium Romanum*).<sup>2</sup> Judea prišla o nezávislosť v roku 63 pred Kr., pričom od roku 6 po Kr. bola spravovaná cisárskym miestodržiteľom. Ten v nej vykonával zvrchované právomoci, zásadne rešpektujúc židov-

\* Príspevok je výstupom z vedeckého grantu APVV-17-0022 s názvom „Rímsko-kánonické vplyvy na slovenské verejné právo“.

\*\* doc. JUDr. Mgr. Vojtech Vladár, PhD., Katedra rímskeho a cirkevného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> V prípade, ak v ďalšom výklade nebude uvedený za rokmi či storočiami ďalší špecifický odkaz, znamená to, že ide o rok, respektíve storočie „po Kristovi“ (po Kr.).

<sup>2</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup křesťanství. Dějiny prvních pěti století církve*. Praha : Návrat domů, 2009, s. 52.

skú veľradu, ktorej veľkňaza každoročne potvrdzoval v úrade. Celý organizmus židovského ponímania štátu i národa mal pritom náboženský cieľ, ktorý vychádzal zo židovského náboženstva (judaizmus) a všetko mu, prinajmenšom teoreticky, podriaďoval (teokracia). Podobným spôsobom bolo v nasmerovaní k štátu koncipované aj kresťanstvo, ktoré obdobne všetko subsumovalo náboženskému účelu. Hlavný rozdiel však spočíval v tom, že kým palestínske židovstvo bolo úzko nacionálne späté so židovským národom, ktorého príslušenstvo bolo podmienené práve náboženským vierovyznaním, kresťanstvo malo univerzálne tendencie. Napriek tomu kresťanstvo naďalej vychádzalo z ustanovení židovského Starého Zákona (*Testamentum Vetus*), ktoré neboli Novým Zákonom (*Testamentum Novum*) prekonané. Aj z toho dôvodu neprestala Cirkev nikdy vyznávať, že je pravým dedičom Izraela a že vo svetle Starého Zákona je nevyhnutné porozumieť i jej poslaniu a obsahu novozákonného posolstva. Je teda zrejmé, že v prvých rokoch fungovania Cirkvi existovalo úzke prepojenie kresťanov so židovstvom, pričom zo skutočnosti, že kresťanstvo vzniklo z judaizmu a na území židovského národa preň zároveň vyplývalo viacero výhod.<sup>3</sup> Nové náboženstvo bolo zároveň od začiatku ovplyvňované rímskym právom, ktorého ustanovenia vo viacerých ohľadoch determinovali život raných kresťanských obcí.<sup>4</sup>

## 1. Vzťah kresťanov k židovstvu a rímskemu štátu

Ako sme naznačili, nové náboženstvo fakticky vzniklo z judaizmu a priamo na území židovského národa, z čoho preň vyplývalo viacero výhod. Spočiatku totiž nedochádzalo k rozlišovaniu medzi židovstvom a kresťanstvom a kresťania mohli čiastočne profitovať z niektorých špecifických židovských privilégií, ktoré vyplývali najmä zo skutočnosti, že ich náboženstvo nebolo zviazané s rímskym štátom a jeho politickými cieľmi. Aj z toho dôvodu disponovali židia už od čias Júlia Cézara (*Gaius Iulius Caesar*, † 44 pred Kr.) privilégiom slobodného vyznávania vlastného monoteistického náboženstva a nemuseli uctievať pohanské božstvá, a neskôr ani obetovať cisárovi.<sup>5</sup> Ich jediná povinnosť týkajúca sa nábo-

<sup>3</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel.* Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 19 a 50.

<sup>4</sup> Bližšie k pojmom raného kresťanstva a katolicizmu pozri napríklad VOUGA, F.: *Dějiny raného křesťanství.* Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1997, s. 214–222.

<sup>5</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježíše Nazaretského.* Praha : Karolinum, 2008, s. 414.

ženstva spočívala iba v záväzku obetovať v mene cisára a za cisára svojmu Bohu. Aj na tomto pozadí synagógy zohrávali veľmi dôležitú úlohu pri šírení kresťanstva a pri rozrastaní sa kresťanských obcí v mestách helenisticko-rímskeho sveta.<sup>6</sup> Samotní židia však považovali kresťanstvo za sektu (odlúčený nepravoverný smer), označujúc ho tiež slovom *óδός*, pričom pohania ho mali za bláznovstvo a nestarali sa oň.<sup>7</sup> Z hľadiska ďalšieho vývoja musela kresťanská Cirkev po svojom vzniku, podobne ako židovský národ po jeho podmanení Rimanmi, definovať svoje postoje k jednotlivým oblastiam spoločenských vzťahov zaužívaných vo vtedajšej židovskej, avšak predovšetkým helenisticko-rímskej spoločnosti. Práve na pozadí týchto interakcií sa začali formovať základné spoločenské princípy kresťanského náboženstva, ktoré spočiatku vychádzali najmä z ústnej Tradície a neskôr tiež zo spisov Nového Zákona.<sup>8</sup>

Z celkového hľadiska pritom platilo, že kresťania sa od ostatných členov spoločnosti navonok neodlišovali jedlom, oblečením, bývaním či celkovým spôsobom života a v zásade sa snažili dodržiavať zvyky krajiny, v ktorej žili.<sup>9</sup> I keď však neboli celkové podmienky života novým náboženstvom modifikované, do popredia začali veľmi rýchlo vystupovať hlboké rozdiely v nábožensko-morálnych

<sup>6</sup> Kresťanské náboženstvo sa v rámci Rímskej ríše rýchlym spôsobom rozširovalo najmä vďaka vzdelanému gréckemu židovi a rímskemu občanovi, Pavlovi z maloázijského Tarzu („apoštol národov“), ktorý v rokoch 50 až 67 prinášal bez odдыхu Evanjelium do nežidovského gréckeho a rímskeho prostredia. Počas svojich misijných ciest prešiel územie od Sýrie až po Hispániu a najmä jeho zásluhou sa kresťanstvo stávalo skutočne svetovým náboženstvom (*καθολικός*). O rýchlosti a úspešnosti šírenia nového náboženstva hovoria najmä skutočnosti, že už v druhej polovici 1. storočia fungovala v každom väčšom meste Rímskej ríše kresťanská obec a v 2. storočí mali niektoré mestá na Východe už prevažne kresťanské obyvateľstvo. Porov. BLAHO, P.: Cirkev a štát v antickom Ríme. Etymologické a politicko-právne problémy spojené s raným kresťanstvom. In *Právně-historické studie*. Č. 40 (2009), s. 39. Množstvo dôkazov o skorom presadení sa kresťanskej viery nachádzame z európskeho hľadiska najmä v Itálii, Galii, Hispánii, ale tiež na území dnešného Nemecka, v Dunajskej kotline či na Britských ostrovoch. V Afrike sa kresťanstvo rýchlo presadilo na teritóriu Tuniska, Maroka, Alžírsku a neskôr i Etiópie a v Ázii na Maloázijskom polostrove a v Sýrii. Mimo hraníc vtedajšieho rímskeho impéria sa rýchlo šírilo zase v Arménsku, Perzii (dnešnom Iráne) či Indii. O územnom raste kresťanstva v období 2. až 3. storočia vypovedá predovšetkým datovanie zakladania nových biskupských stolcov. Nové obce približne do 3. storočia vo všeobecnosti vznikali najmä v mestách, kým vidiek zostával naďalej vo veľkej miere pohanským. Aj preto sa latinský výraz *paganus* (teda „pohan“) odvodzuje od slova *pagus* (t. j. „vidiecky“). Porov. MALÝ, R.: *Církevní dějiny*. Olomouc : Matice cyrilometodějská, 2001, s. 57.

<sup>7</sup> Porov. Sk 24,14 a 1Kor 1,23. Blížšie k tejto problematike pozri LÜDEMANN, G.: *Early Christianity according to the Traditions in Acts. A Commentary*. London : SCM Press, 1989, s. 247n.

<sup>8</sup> Porov. VRANA, V.: *Dejiny cirkevného práva*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, s. 37n a OWEN, R.: *Institutes of Canon Law*. London : J. T. Hayes, 1884, s. 1n.

<sup>9</sup> Ep. ad Diog. 5; Tertullianus, Apol. 42.

princípoch. Divadlá, gladiátorské súboje a ostatné podobné zábavy preto kresťania od začiatku odmietali a zavrhovali pre ich nemorálnosť a krutosť.<sup>10</sup> Vzťah kresťanstva k rímskemu štátu bol navyše od začiatku predznamenávaný vierou vo večnosť a absolútnosť jedinej ríše – kráľovstva Kristovho a čakáním na zánik všetkého pozemského. Aj samotný Rím bol napokon v Novom Zákone opisovaný ako „šelma z mora“ či „neviestka“ (Zjv 13 a 17).<sup>11</sup> Postoj vznikajúcej kresťanskej spoločnosti k vtedajšej svetskej societe bol z toho dôvodu skôr obranný a negatívny.<sup>12</sup> Jej vzťah k štátu bolo možné charakterizovať predovšetkým prostredníctvom Ježišovho výroku: „dávajte teda, čo je cisárovo, cisárovi, a čo je Božie, Bohu“.<sup>13</sup> Viacerí autori sa tak zhodnú v tvrdení, že kresťanská Cirkev sa v tomto období stávala, popri Grékoch a Židoch akýmsi tretím národom, odlišujúcim sa od ostatných najmä spoločnou vierou, sviatosťami a obradmi.<sup>14</sup> Keďže na základe ustanovení rímskeho práva bola Katolícka cirkev považovaná za zakázaný spolok (*collegium illicitum*) a kresťanstvo za nedovolené náboženstvo (*religio illicita*), u prvotných kresťanov nemohli celkom logicky stáť snahy o presadenie praktických zmien v štáte a zavedenom spoločenskom poriadku v popredí.<sup>15</sup> Cirkev tak upriamila vnútorné sily v prvom rade na rozvíjanie zbožnosti a mravnosti svojich členov, k prehlbovaniu, šíreniu a obhajovaniu svojej náuky (apológia, apologéti) a postupom času tiež k vytváraniu a upevňovaniu svojej organizácie, ak jej to, samozrejme, postavenie „mimo zákona“ dovoľovalo.<sup>16</sup>

<sup>10</sup> Tertullianus, De spec. 38.

<sup>11</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dějin práva církevního I.* Praha : Všeherd, 1946, s. 122.

<sup>12</sup> Porov. GROSSI, V./SINISCALCO, P.: *Křesťanský život v prvních staletích. Kořeny víry.* Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1995, s. 130n.

<sup>13</sup> Mt 22,21; Mk 12,17 a Lk 20,25.

<sup>14</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dějin práva církevního II.* Praha : Všeherd, 1946, s. 21.

<sup>15</sup> Porov. FRANZEN, A.: *Malé dějiny církve.* Kostelní Vydří : Karmelitánské nakladatelství, 2006, s. 49 a VOUGA, F.: *Dějiny raného křesťanství.* Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1997, s. 27n.

<sup>16</sup> Bližšie k tejto problematike pozri PŘIBYL, S.: *Počátky hierarchického uspořádání v rané Církvi.* Praha : Centrum pro náboženský a kulturní dialog při Husitské teologické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, 2017, s. 9n.

## 2. Trestné postihy kresťanov

### 2.1 Dôvody

Ešte pred samotným začatím trestného postihovania zo strany rímskeho štátu boli kresťania vystavení rôznym postihom zo strany židovského obyvateľstva a jeho predstavených. Židia vystupovali proti kresťanom predovšetkým z dôvodov nezhôd ohľadom interpretácie Starého Zákona a nedodržiavania jeho ustanovení kresťanmi. Rozchod medzi kresťanskými a židovskými spoločenstvami bol napokon urýchlený udalosťami na politickej scéne. V roku 66 totiž v Judei vypuklo ozbrojené povstanie, ktoré prerástlo do štvorročného obliehania Jeruzalema rímskymi vojskami a vyvrcholilo v roku 70 zničením mesta i Druhého chrámu.<sup>17</sup> Po týchto udalostiach boli židia pripravení aj o posledné zvyšky samostatnosti. Zrejme v súvislosti s odmietnutím kresťanov zúčastniť sa na povstaní, boli v synagógach zavedené modlitby, ktorých prednes mal zabrániť ich účasti na bohoslužbách, čím bolo definitívne pretrhnuté aj posledné tenké puto medzi židovstvom a kresťanstvom. Keďže židia povstali proti rímskej nadvláde, dostali sa od toho času do postavenia národa podozrivého z protirímskeho zmýšľania a povstaleckej povahy a boli považovaní za *peregrini dediticii nullius civitatis cives*.<sup>18</sup> Situácia sa ešte viac zhoršila po porazení druhého židovského povstania z rokov 132 až 135 (Druhá židovská vojna), keď boli židia vykázaní z Aelia Capitolina (kolónie založenej cisárom Hadrianom na mieste zničeného Jeruzalema), so zákazom návratu pod trestom smrti, a rozohnaní do diaspór po celej Ríši.<sup>19</sup> Na tomto pozadí vo všeobecnosti platilo, že v prípade židovských postihov kresťanov v Palestíne a priľahlých oblastiach nešlo o celoplošné systematicky vedené procesy, ale najmä o konflikty dané situáciou po roku 70, keď sa židovstvo nanovo konštituovalo (nábožensky i sociálne) a pre odstredivé tendencie v ňom jednoducho nebolo priestoru.<sup>20</sup> Postihy, najčastejšie vo forme lynču, boli pritom buď výrazom hnevu židovského obyvateľstva, alebo boli politicky riadené židovskými predstavenými.<sup>21</sup>

<sup>17</sup> Porov. ŘÍČAN, R./MOLNÁR, A.: *Dvanáct století církevních dějin*: 3. vyd. Praha : Kalich, 2008, s. 40.

<sup>18</sup> Porov. Inst. Gai. 1,14.

<sup>19</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježíše Nazaretského*. Praha : Karolinum, 2008, s. 423n.

<sup>20</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 11.

<sup>21</sup> Porov. ŘÍČAN, R./MOLNÁR, A.: *Dvanáct století církevních dějin*: 3. vyd. Praha : Kalich, 2008, s. 64–65.



Pokiaľ ide o samotnú Rímsku ríšu, náboženstvá jednotlivých národov boli viac-menej tolerované a postavené, najmä z politických dôvodov, na jednu úroveň. Vychádzajúc zo zásady *deorum iniuriae, diis curae*<sup>22</sup> bol štát k cudzím kultom znášavivý a tolerantný, ak sa tie tolerovali medzi sebou navzájom a ak pri ich vykonávaní nedochádzalo k nepokojom a rušeniu verejného poriadku a mravnosti.<sup>23</sup> Keďže v Ríši dominoval polyteistický náboženský systém, ktorý sa vyznačoval silným synkretistickým charakterom, podmaneným národom sa spravidla ponechávalo praktizovanie vlastného kultu a ich božstvá boli pridávané do počtu rímskych pohanských božstiev (pravdepodobne cisárom Antoninom Caracallom).<sup>24</sup> Čo sa týka rímskeho náboženstva, jeho rozhodujúcim činiteľom sa stal už od začiatku obdobia principátu cisár. Už prvý *princeps* Augustus (27 pred Kr.–14 po Kr.) si totiž prisvojil titul *pontifex maximus*, ktorý po ňom prevzali i neskorší cisári. Po smrti bol navyše senátom prehlásený za božského (*divus*), na základe čoho sa postupne začal rozvíjať cisársky kult a zároveň ešte výraznejšie vzrástol štátotvorný charakter rímskeho náboženstva.<sup>25</sup> Spočiatku boli cisári uctievaní ako bohovia až po smrti (*αποτέοσις*), za cisára Caligulu (37–41) prvý raz už za života. Najvýraznejším spôsobom sa kult zbožštených cisárov uplatňoval za cisárov Nerona (54–68) a Domiciána (*Domitianus*, 81–96).<sup>26</sup> Aj keď štát nepodporoval náboženskú neznášavivosť, božská pocta, vzdávaná živému cisárovi, sa od toho času stala občianskou povinnosťou.<sup>27</sup> Ten bol pritom od začiatku zameraný na prehĺbenie patriotizmu u jednotlivých podmanených národov voči Ríši a prostredníctvom neho bola prakticky uctievaná stelesnená moc štátu.<sup>28</sup> Cisársky kult, ktorý bol v celej Rímskej ríši zavedený podľa východných vzorov, možno pritom chápať predovšetkým v zmysle zachovávaní riadneho sociálno-politicky predpísaného vzťahu medzi vládcom a jeho mnohonárodnostnými poddanými.

Aj z hľadiska zachovaných noriem rímskeho trestného práva je zrejmé, že v období šírenia kresťanstva rímsky štát nepoznal zločiny proti náboženstvu v modernom zmysle slova na spôsob zločinu iného vyznania. Rimania navyše

<sup>22</sup> Porov. Tacitus, *Ann.* 1,73.

<sup>23</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 20–21.

<sup>24</sup> Porov. MALÝ, R.: *Církevné dejiny*. Olomouc : Matice cyrilometodějská, 2001, s. 37.

<sup>25</sup> Porov. ŘÍČAN, R./MOLNÁR, A.: *Dvanáct století církevních dějin*: 3. vyd. Praha : Kalich, 2008, s. 52.

<sup>26</sup> Porov. WIEL, C. Van de: *History of Canon Law*. Louvain : Peeters Press, 1990, s. 29.

<sup>27</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Církevné dějiny I*. Martin : Neografia, 1943, s. 55.

<sup>28</sup> Porov. MARTIN, H. L.: Pohanské náboženské pozadí. In HAZLETT, I. (ed.): *Rané křesťanství. Počátky a vývoj církve do roku 600*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, s. 59.

prísne rozlišovali medzi verejným a súkromným náboženským kultom. Do súkromného kultu, vykonávaného v domoch alebo malých spoločenstvách, štát zásadne nezasahoval.<sup>29</sup> Naproti tomu každý, kto sa nezúčastňoval na verejnom pohanskom kulte (vrátane cisárskeho), bol považovaný za ateistu a riskoval obvinenie z ateizmu (*ἀθεότης*) či bezbožnosti (*ἀσέβεια*). Kým pojem „ateizmus“ nebol zrejme právom bližšie špecifikovaný, druhý pojem mohol byť právne klasifikovaný ako súčasť ťažkého zločinu velezrady (*crimen laesae maiestatis*).<sup>30</sup> Okrem toho, v Rímskej ríši platila zásada, že ateista, ktorý odmietal účasť na kulte, urážal bohov, a tým vystavoval seba samého, ale tiež celú rímsku spoločnosť ich hnevu. Podľa všeobecného chápania totiž Rimania za svoju moc vďačili práve sláveniu náboženského kultu a v porážkach a nešťastiach dopadajúcich na spoločnosť videli predovšetkým tresty bohov, ktorí sa mstili za jeho zanedbávanie.<sup>31</sup> V prípade rímskeho náboženstva (*religio Romana*) teda v zásade nešlo o „náboženstvo svedomia“, t. j. také, ktoré by morálne zavazovalo vo svedomí, ale jeho praktizovanie bolo skôr vonkajším kultovým prejavom, spadajúcim do verejnej, a tým i právnej roviny.<sup>32</sup> Zásadne preto išlo o občianske náboženstvo, ktoré nebolo ani tak súkromnou vecou občana, ako skôr záležitosťou štátu.<sup>33</sup> Podobné závery platili aj pre náboženské úkony cisárskeho kultu, ktorých odoprenie bolo trestané ako velezrada, čo v najväčšej miere postihlo najmä šíriace sa kresťanstvo. I keď kresťanské náboženstvo totiž nezastávalo voči rímskemu štátu nepriateľský postoj, vystavané bolo na prísnom monoteizme, odmietaní a zatracovaní modloslužby (a teda i zbožšťovania cisárov), a z toho dôvodu sa jednoducho muselo skôr, či neskôr dostať do konfliktu s Ríšou.<sup>34</sup>

Ako sme už spomínali, z právneho hľadiska bola Cirkev v Rímskej ríši považovaná za štátom nedovolený spolok a kresťanstvo za štátom zakázané náboženstvo. Zdá sa však, že v niektorých obdobiach pokoja Cirkev predsa len dosiahla štátne uznanie a tým snáď aj majetkovoprávnu a procesnoprávnu spôsobilosť uznanej korporácie. Napríklad cisár Alexander Severus (222–235) považoval

<sup>29</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel.* Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 13–14.

<sup>30</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježiše Nazaretského.* Praha : Karolinum, 2008, s. 439 a VRANA, V.: *Dejiny cirkevného práva.* Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, s. 47.

<sup>31</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel.* Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 13.

<sup>32</sup> Bližšie k tejto problematike pozri napríklad WATSON, A.: *The State, Law and Religion: Pagan Rome.* Athens : University of Georgia Press, 1992.

<sup>33</sup> Bližšie k tejto problematike pozri napríklad RÜPKE, J.: *Náboženství Římanů.* Praha : Vyšehrad, 2007.

<sup>34</sup> Bližšie k tejto problematike pozri napríklad RITTER, A. M.: *„Kirche und Staat“ im Denken des frühen Christentums.* Bern : Peter Lang, 2005.

kresťanstvo za oprávnenú náboženskú formu a kresťania si mohli za jeho panovania stavať verejné budovy pre bohoslužby. Podľa niektorých záznamov mal dokonca nechať Ježiša Krista (*Ἰησοῦς Χριστός, Iesus Christus*, † okolo r. 30) zaradiť do svojho panteónu, kresťanov prijať na dvor a dovoliť im tiež vlastníenie nehnuteľností. Podobne sa ku kresťanstvu staval taktiež cisár Nerva (96–98), ktorý zakázal obžaloby kresťanov zo zločinov urážky majestátu a života podľa židovských alebo kresťanských zvykov. Podobný postoj zastávali aj cisári Commodus (180–192), Gordian III. (238–244), Filip Arab (*Philippus Arabs*, 244–249) a Gallienus (253/260–268), pričom posledný menovaný nariadil prostredníctvom reštitučného ediktu vrátiť kresťanom zhabané cintoríny a kultové miesta.<sup>35</sup> Najmä za panovania cisárov sýrskeho pôvodu (211–235) a zásadne aj ich nasledovníkov (235–245) nastalo pre kresťanov obdobie pokoja a tolerancie. I keď ale kresťanstvo požívalo počas týchto čias faktickú slobodu, s najväčšou pravdepodobnosťou sa právnej slobody až do druhej dekády 4. storočia nedočkalo.<sup>36</sup> Keďže sa kresťanskí mučeníci objavovali i počas pokojnejších období, je celkom zrejmé, že platila zásada *Christianos esse non licet*.<sup>37</sup>

## 2.2 Priebeh

Čo sa týka samotných trestných postihov kresťanov, prvotná kresťanská Cirkev bola spočiatku rímskym štátom považovaná za židovskú sektu. Aj z toho dôvodu bola trpená, keďže ju chránili židovské náboženské privilégiá, o ktoré židia neprišli ani v dôsledku spomínaných protirímskych povstaní.<sup>38</sup> Ako sme už totiž uviedli, kresťanstvo bolo počas niekoľkých desaťročí po svojom vzniku chápané ako vnútorná židovská záležitosť a tešilo sa relatívnemu pokoji. Skutočnosť, že rímsky štát si spočiatku neuvedomoval rozdiely medzi židovstvom a kresťanstvom, môžeme vidieť aj na príklade cisára Claudia (41–54), ktorý v roku 49 vyhнал z Ríma židov i kresťanov, pretože sa „... vraj pre akéhosi Chresta medzi sebou hádali“.<sup>39</sup> Cisár v tomto prípade konal na podklade rušenia verejného po-

<sup>35</sup> Porov. TOMKINS, S.: *Stručné dejiny kresťanství*. Praha : Volvox globator, 2009, s. 52.

<sup>36</sup> Porov. FRANZEN, A.: *Malé dejiny cirkve*. Kostelní Vydří : Karmelitánské nakladatelství, 2006, s. 50–51.

<sup>37</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel*. Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 53.

<sup>38</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 12.

<sup>39</sup> Suetonius, *De vita Caes.* 5,25 a Sk 18,2. Bližšie k tejto problematike pozri tiež LÜDEMANN, G.:

riadku v meste, na základe čoho tiež odňal veľkej židovskej obci v Ríme právo zhromažďovania.<sup>40</sup> Tento konflikt zrejme súvisel so začínajúcim procesom oddeľovania sa Cirkvi od synagógy, ktorý bol externalizovaný a napokon viedol k uvedeným úradným opatreniam.<sup>41</sup> V tomto prípade ale nemožno s určitosťou hovoriť o trestnom postihovaní kresťanov rímskym štátom. Od tejto udalosti sa však kresťania začali dostávať do stále horšej situácie, ktorá sa ešte viac zhoršila po ich emancipovaní sa spod judaizmu (po roku 70). Od toho času ich už nielenže prestávali chrániť židovské výsady, ale do popredia stále viac vystupovalo, že pochádzali z rebelujúceho židovstva a svoj pôvod odvodzovali od Ježiša Krista, ktorý bol Rimami popravený ako povstalec. Vo všeobecnosti možno ale konštatovať, že všetky trestné postihy kresťanov, ku ktorým došlo do polovice 3. storočia, boli miestneho charakteru, pričom systematicky vedené procesy s väčším počtom kresťanov sa objavili až neskôr. V prípade miestnych trestných postihov pritom zásadne platilo, že ohrození kresťania utekali do iných miest (Mt 10,23).<sup>42</sup>

Prvé početnejšie trestné postihy kresťanov zo strany rímskeho štátu boli zaznamenané až v roku 64 za cisára Nerona.<sup>43</sup> Podľa historika Tacita († okolo r. 117 po Kr.) mali doplatiť na (niektorými autormi spochybňovanú) skutočnosť, že Nero, obviňovaný ľuďom zo založenia požiaru Ríma, podhodil ľudu „enormný počet“ (*multitudo ingens*) kresťanov ako obetného baránka.<sup>44</sup> Samotná obžaloba však podľa Tacita nespočívala v obvinení z podpalačstva, ale súdení a napokon aj odsúdení mali byť pre nenávisť k ľudskému pokoleniu (*odium humani generis*).<sup>45</sup> Takéto obvinenie bolo obvykle vznášané na súdoch s kúzelníkmi a šarlatánmi, teda s osobami, ktoré sa akýmkoľvek spôsobom odchyľovali od náboženstva starého Ríma. Išlo tiež o častú výčitku voči príslušníkom židovského národa.<sup>46</sup> Zachované záznamy naznačujú, že v tomto období bolo kresťanstvo už vnímané ako svojbytná ideologická a sociálna jednotka, odlišená od židovstva. Rimania ho však nepovažovali za náboženstvo (*religio*), ale skôr za „novú a škodlivú po-

---

*Early Christianity according to the Traditions in Acts. A Commentary.* London : SCM Press, 1989, s. 210n.

<sup>40</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel.* Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 51.

<sup>41</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježiše Nazaretského.* Praha : Karolinum, 2008, s. 435–436.

<sup>42</sup> Porov. BEDOUELLE, G.: *História Cirkvi.* Prešov : Petra, 2005, s. 49.

<sup>43</sup> Porov. VOUGA, F.: *Dějiny raného křesťanství.* Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1997, s. 83–84.

<sup>44</sup> Porov. SUCHÁNEK, D./DRŠKA V.: *Církevní dějiny. Antika a středověk.* Praha : Grada, 2013, s. 34.

<sup>45</sup> Ann. 15,44.

<sup>46</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dějin práva církevního I.* Praha : Všehrd, 1946, s. 121.

veru“ (*superstitio externa*),<sup>47</sup> teda iracionálnu formu náboženského života, ktorá navyše pohrdla úctyhodnou starou tradíciou, a bola preto o to viac hodná opovrhnutia.<sup>48</sup> Takáto povera už totiž svojou existenciou ohrozovala štát a spoločnosť, keďže vyvolávala hnev bohov, a z toho dôvodu mohla byť trestaná smrťou podobne ako mágia alebo bezbožnosť.<sup>49</sup> Aj keď trestné postihy za Nerona neboli zrejme osnované na všeobecnom právnom základe súdnych rozsudkov (*iudicatio*) a išlo skôr o príležitostné opatrenie (*coercitio*), kresťania boli od toho času minimálne *de facto* postavení mimo zákon.<sup>50</sup> Podľa viacerých písomných prameňov a zachovávaných miestnych tradícií sa obeťami týchto trestných postihov kresťanov stali aj apoštoli Peter a Pavol.<sup>51</sup>

Aj keď trestné procesy za Nerona postihli len rímsku kresťanskú obec a zostali viac-menej bez ďalších následkov, na základe vznesených obvinení nadobudol ľud trvalý dojem, že kresťania sú zločinci hodní trestu smrti a slovo „kresťan“ sa stalo predmetom opovrhnutia a nenávisťi (*hostes publici*).<sup>52</sup> Odpor voči kresťanom vychádzal najmä z ich postoja k spoločenskému životu, uzavretosti, schádzania sa na tajomných obradoch neprístupných nekresťanom (*disciplina arcani*), zdržanlivého života a nízkeho pôvodu väčšiny členov.<sup>53</sup> Fantázia ľudu napokon išla tak ďaleko, že kresťania boli obviňovaní z tých najhorších smilstiev, zabíjania a jedenia detí (*θεέστυα δείπνα*), krvismilných stykov (*οιδιπόδειαί μίξεις*), čarov, strigónstva alebo adorovania slnka či somára.<sup>54</sup> Faktom tiež zostávalo, že prví kresťania očakávajúci skorý príchod Mesiáša a založenie kráľovstva Božieho na Zemi, videli v Ríme skutočne dielo diabla a v jeho požiari snád i splnenie prorociev.<sup>55</sup> Na druhej strane sa však voči štátu správali vždy lojálne, rovnako ako voči zákonom a nariadeniam, ktoré mohli dodržiavať bez urazenia svojho

<sup>47</sup> Suetonius, De vita Caes. 6,16,2 a Tacitus, Ann. 15,44.

<sup>48</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježíše Nazaretského*. Praha : Karolinum, 2008, s. 433–434.

<sup>49</sup> Porov. HROMJÁK, L.: *Kresťanstvo v Rímskej ríši do roku 313. Úvod do štúdia cirkevných dejín a dejiny kresťanského staroveku do roku 313*. Spišské Podhradie : Nadácia Kňazského seminára biskupa Jána Vojtaššáka, 2013, s. 53–56.

<sup>50</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dejín práva cirkevného I*. Praha : Všehrd, 1946, s. 122.

<sup>51</sup> 1 Clem. 5–6; Tertullianus, De praesc. haeret. 36; Eusebios, Hist. Eccl. 2,25,5–8.

<sup>52</sup> Porov. VOUGA, F.: *Dějiny raného křesťanství*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1997, s. 228.

<sup>53</sup> Porov. HERTLING, L.: *Dejiny Katolíckej cirkvi*. Ontario : Priatelja Dobrej knihy, 1983, s. 54–55.

<sup>54</sup> Porov. Apuleius, Metam. 9,14; Mínius Felix, Octav. 8,3–9,6; 30,2–31,2; Lúkianos, Alex. 25,38; De mort. Pereg. 11–16; Ailios Aristeidés, Orat. 3,671; Epiktétos, Dissert. ab Arriano dig. 4,7,6.

<sup>55</sup> Porov. SUCHÁNEK, D./DRŠKA V.: *Církevní dějiny. Antika a středověk*. Praha : Grada, 2013, s. 32–33 a ŘÍČAN, R./MOLNÁR, A.: *Dvanáct století církevních dějin*: 3. vyd. Praha : Kalich, 2008, s. 62.

svedomia.<sup>56</sup> Štátne úrady tak veľmi často zistili, že kresťania sú pokojamilovní, poriadni občania, že sa modlia za cisára a dobro štátu a že dane platia poctivejšie ako ostatní.<sup>57</sup> Aj keď postupom času začali kresťania v niektorých oblastiach zastávať voči rímskemu štátu kompromisné postoje, v iných oblastiach bol zmier vopred absolútne vylúčený.<sup>58</sup> Najmä na pozadí ich výslovného zavrhovania kultu pohanských bohov a cisárov ich rímska vrchnosť jednoducho nemohla uznať za verných poddaných, keďže ich názory boli kvalifikované ako príliš radikálne a ohrozujúce vtedajšie politické zriadenie.<sup>59</sup>

Od cisára Nerona boli ďalšie trestné postihy vyznávačov kresťanstva časté, avšak neboli vedené systematicky a nepostihli väčší počet kresťanov. Po dlhšom období sa tak opätovne začala v praxi uplatňovať už spomínaná rímska zhovievavosť voči cudzím náboženstvám a raná kresťanská Cirkev sa mohla rozrastať a rozvíjať svoju organizáciu. Po trestných postihoch za Nerona došlo k ďalším v posledných rokoch vlády cisára Domiciána. Kresťania totiž odopreli božský kult cisárovi, ktorý sa nechal nazývať ako „pán a boh“ (*dominus et deus*).<sup>60</sup> Zároveň sa ich s najväčšou pravdepodobnosťou dotklo i zostrenie štátneho postupu voči židom, a to najmä v súvislosti s tvrdým vyberaním tzv. *fiscus Iudaicus*, teda dane, ktorá bola vyžadovaná od židov a tých, ktorí „žili po židovsky“ (*Iouδαϊκός βίος*).<sup>61</sup> Je tak veľmi pravdepodobné, že ani v tomto období ešte neboli z hľadiska rímskeho štátu celkom zreteľné rozdiely medzi kresťanmi a židmi. Počas týchto menej početných trestných procesov boli kresťania najčastejšie obviňovaní zo zločinu velezrady voči panovníkovi a bezbožnosti a ukladané im boli tresty vyhnanstva, straty majetku alebo smrti.<sup>62</sup> Ani v tomto prípade však nešlo zo strany rímskeho štátu o všeobecne uplatňované a systematicky vedené trestné procesy s kresťanmi. Práve v tomto období sa ku kresťanstvu začali hlásiť i viacerí jednotlivci z najvyšších vrstiev rímskej spoločnosti, dokonca aj priamo z cisárovho okolia, a kresťanstvo sa stávalo výrazným náboženským a spoločenským fenoménom. Domiciánov nástupca Nerva napriek tomu zakázal falošné obžaloby kvôli

<sup>56</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I.* Martin : Neografia, 1943, s. 53.

<sup>57</sup> Rim 13,1–7 a Tit 3,1–2.

<sup>58</sup> Porov. DODD, J.: *A History of Canon Law in Conjunction with other Branches of Jurisprudence: with Chapters on the Royal Supremacy and the Report of the Commission on Ecclesiastical Courts.* London : Parker, 1884, s. 19–20.

<sup>59</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel.* Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 56.

<sup>60</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup křesťanství. Dějiny prvních pěti století církve.* Praha : Návrat domů, 2009, s. 102.

<sup>61</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I.* Martin : Neografia, 1943, s. 55.

<sup>62</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježíše Nazaretského.* Praha : Karolinum, 2008, s. 438–439.

*fiscus Iudaicus*, vrátane obvinení kohokoľvek pred súdom z bezbožnosti alebo židovského spôsobu života.<sup>63</sup>

V priebehu 2. storočia dochádzalo k pravidelným, avšak vcelku mierne uplatňovaným trestným postihom voči kresťanom, pričom na popraviskách väčšinou končili jednotlivci alebo malé skupiny. V tomto období sa zároveň začali navonok jednoznačne prejavovať rozdiely medzi kresťanstvom a židovstvom, a to najmä vďaka stále rozvinutejšej hierarchickej štruktúre a vnútornej organizácii Cirkvi. Počet kresťanov vnútri Rímskej ríše ale zostával naďalej pomerne nízky. V spoločnosti asi zo 60 miliónov obyvateľov ich tak koncom 1. storočia žilo pravdepodobne menej ako 50-tisíc, kým príslušníkov židovského národa bolo približne 4 až 5 miliónov. Kresťanstvo bolo navyše v tomto období štátom oficiálne zaradené k nerímskym náboženským kultom ako nová „cudzia povera“ (*superstitio externa*), pričom Cirkev naďalej zostávala zakázaným spolkom. Rímski štátni úradníci (najmä miestodržiteľia provincií) zásadne nevystupovali proti kresťanom z vlastnej iniciatívy, ale poväčšine konali v záujme zachovania pokoja. Cisár Traján (*Traianus*, 98–117) dožičil na začiatku svojej vlády kresťanom pokoj.<sup>64</sup> V neskorších rokoch však začal s trestnými postihmi, a to na základe páchania deliktu vyznávania zakázaného náboženstva a zriaďovania nedovolených spolkov kresťanmi.<sup>65</sup> Všetky spolky museli byť totiž výslovne povolené cisárom a kresťania boli zrejme v podozrení z vyvíjania politickej činnosti proti rímskemu štátu. V reskripte<sup>66</sup> z roku 112 v odpovedi na otázky rímskeho senátora a konzula Plinia Mladšieho (*Gaius Plinius Caecilius Secundus*, 111–113),<sup>67</sup> zastávajúceho úrad prokonzula v Bitýnii a Ponte, napokon Traján stanovil procesný postup, ktorý bol dodržiavaný aj pri neskorších procesoch.<sup>68</sup> Kresťania mali byť podľa neho odsúdení, len ak tvrdošijne zotrúvali na svojom presvedčení, keďže trestaná mala byť ich zarputilosť (*pertinacia*) a tvrdošijný odpor (*inflexibilis obstinatio*). Keď sa ale viery vzdali, mali byť prepustení na slobodu. Cisár tiež výslovne zakázal kres-

<sup>63</sup> Porov. ŘÍČAN, R./MOLNÁR, A.: *Dvanáct století církevních dějin*: 3. vyd. Praha : Kalich, 2008, s. 63.

<sup>64</sup> Porov. RYŠKOVÁ, M.: *Doba Ježíše Nazaretského*. Praha : Karolinum, 2008, s. 446–447.

<sup>65</sup> Porov. VOUGA, F.: *Dějiny raného křesťanství*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1997, s. 230–233.

<sup>66</sup> Bližšie k tejto problematike pozri napríklad JOLOWICZ, H. F./NICHOLAS, B.: *Historical Introduction to Roman Law*. Cambridge : Cambridge University Press, 1972.

<sup>67</sup> Plinius, Ep. 10,96 a 97.

<sup>68</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Kresťanstvo v antickom svete*. Bratislava : Rímskokatolícka cyrilometodská bohoslovecká fakulta Univerzity Komenského, 2006, s. 67n.

ťanov vyhľadávať, a teda trestať ich bez udania a z úradnej povinnosti (*ex officio*).<sup>69</sup> Zároveň zakázal anonymné udania, keďže „... bol by to zlý príklad a nedôstojné našich čias“. Je teda celkom zrejmé, že kresťania museli byť najskôr obžalovaní, potom usvedčení a až potom odsúdení a potrestaní. Práve odpoveď cisára Trajána predstavuje prvú zachovanú štátoprávnu listinu upravujúcu procesy s kresťanmi, pričom trestné postihy ňou dostali zákonný rámec a presné vymedzenie.<sup>70</sup> Samotný Plinius v tomto reskripte napokon vyjadril opovrhnutie kresťanstvom, čím fakticky prezentoval názor celej vtedajšej rímskej elity oddanej štátu a tradíciám. Najmä z tejto úradnej korešpondencie je tak najzreteľnejšie, aký bol postoj rímskeho štátu ku kresťanom na začiatku 2. storočia.<sup>71</sup>

Ešte v zmierlivejšom duchu ako Traján sa k trestným postihom kresťanov vyjadril cisár Hadrian (*Hadrianus*, 117–137) v reskripte ázijskému prokonzulovi Minuciovi Fundanovi (124–125). Ako zločin už totiž nebola hodnotená samotná príslušnosť ku kresťanstvu (*nomen ipsum*), ale výlučne porušovanie rímskych zákonov, ktoré muselo byť preukázané v riadnom procese. Hadrian okrem toho nariadil trestať udavačov, ak sa denunciacie dopustili z osobných alebo zištných dôvodov, čo naznačuje, že udaní proti kresťanom nebolo ani v tomto období málo.<sup>72</sup> Podobne voči kresťanom postupoval aj Hadrianov nástupca Antónius Pius (138–161), ktorý zároveň zakázal kresťanov obviňovať z ateizmu.<sup>73</sup> Napriek tomu v jednotlivých provinciách naďalej dochádzalo k trestným procesom s kresťanmi, keď boli obviňovaní sfanatizovaným ľudom z rôznych živelných katastrof a uzmiernenie bohov si žiadali ich popravami.<sup>74</sup> Kresťania na tieto skutočnosti doplácali životom i za panovania cisára – filozofa Marka Aurélie (*Marcus Aurelius*, 161–180), keď z dôvodu nedostatku potravín, šírenia nákazlivých chorôb a barbarov ohrozujúcich štát došlo k veľkému počtu procesov s kresťanmi.<sup>75</sup> Zdá sa, že v tomto prípade nebol vydaný nijaký špeciálny edikt, ale proti kresťanom bol uplatnený cisár-

<sup>69</sup> Porov. MALÝ, R.: *Církevní dějiny*. Olomouc : Matice cyrilometodějská, 2001, s. 31.

<sup>70</sup> Porov. SUCHÁNEK, D./DRŠKA V.: *Církevní dějiny. Antika a středověk*. Praha : Grada, 2013, s. 36–37.

<sup>71</sup> Porov. HERTLING, L.: *Dejiny Katolíckej cirkvi*. Ontario : Priatelia Dobrej knihy, 1983, s. 57.

<sup>72</sup> Porov. HROMJÁK, L.: *Kresťanstvo v Rímskej ríši do roku 313. Úvod do štúdia cirkevných dejín a dejiny kresťanského staroveku do roku 313*. Spišské Podhradie : Nadácia Kňazského seminára biskupa Jána Vojtaššáka, 2013, s. 65n.

<sup>73</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Kresťanstvo v antickom svete*. Bratislava : Rímskokatolícka cyrilometodská bohoslovecká fakulta Univerzity Komenského, 2006, s. 77n.

<sup>74</sup> Porov. MALÝ, R.: *Církevní dějiny*. Olomouc : Matice cyrilometodějská, 2001, s. 29.

<sup>75</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup křesťanství. Dějiny prvních pěti století církve*. Praha : Návrat domů, 2009, s. 81.



sky reskript z roku 176, ktorý hrozil v prípade zavádzania nového kultu nobilitie vyhnanstvom a plebejcom smrťou.<sup>76</sup> Cisár, okrem potvrdenia trestných dispozícií Trajánovho reskriptu, zároveň označil kresťanov za nepriateľov štátu a požadoval, aby pátraniu po nich bola venovaná väčšia pozornosť. Po smrti Marka Aurélia nastalo za vlády jeho syna, cisára Commoda, pre kresťanov pokojnejšie obdobie. V praxi sa uplatňovala len miernejšia verzia Trajánovho reskriptu, ktorá bola používaná už za cisárov Hadriana a Antónia Pia. Práve v tomto čase však začalo pre Rímsku ríšu obdobie politickej nestability, vojenských porážok, finančného kolapsu a nepokojov, ktoré napokon pretrvali takmer po celý zvyšok 3. storočia. Najmä z dôvodu paralyzujúcej inflácie, moru, hladomoru a vojen s Peržanmi a Gótmami ľudia postupne strácali dôveru v rímsky štát. V rokoch 235 až 284 navyše nastúpilo obdobie vojenských cisárov, ktoré znamenalo hlbokú krízu vládneho systému. Počas neho bolo za cisárov oficiálne prehlásených dvadsaťsedem rôznych osôb, pričom toto číslo nereflektuje značný počet uzurpátorov, ktorí sa pokúsili zmocniť trónu.<sup>77</sup> Dlhoročná tradícia (i keď v skutočnosti len symbolického) potvrzovania nového cisára senátom bola nahradená rozhodnutiami rímskych légii, ktoré svojvoľne dosadzovali i zosadzovali nových panovníkov.<sup>78</sup>

Ďalšiu fázu trestných procesov s kresťanmi začal v roku 202 cisár Septimius Severus (193–211), ktorý svojím ediktom, uplatňovaným najmä v Afrike, Galii a Ázii, vo všeobecnosti zakázal konverziu na židovskú a kresťanskú vieru.<sup>79</sup> Skôr než voči kresťanom ako jednotlivcom bolo toto nariadenie namierené proti Cirkvi, ako stále sa rozrastajúcej organizácii. Páchatelmi tohto nového trestného činu sa stávali predovšetkým katechumeni, pretože už ich vôľové konanie, t. j. túžba stať sa kresťanom, naplňovalo jeho skutkovú podstatu.<sup>80</sup> Napriek tomu, že ďalší cisári nástupcovia nevydávali proti Cirkvi špeciálne zákony, trestné postihy kresťanov pokračovali ďalej. K ich zostreniu došlo najmä po roku 212, keď bolo na základe tzv. *constitutio Antoniniana* cisára Antonina Caracalla (211–217) udelené rímske občianstvo všetkým slobodným obyvateľom Ríše. Viacerí bádatelia totiž vidia práve v tomto kroku príčinu stále súvislejších a systematicky vedených trestných

<sup>76</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I.* Martin : Neografia, 1943, s. 55–56.

<sup>77</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup křesťanství. Dějiny prvních pěti století církve.* Praha : Návrat domů, 2009, s. 82.

<sup>78</sup> Bližšie k tejto problematike pozri napríklad CLIFFORD, A.: *Imperial Rome AD 193 to 284. The Critical Century.* Edinburgh : Edinburgh University Press, 2012.

<sup>79</sup> Porov. MALÝ, R.: *Církevní dějiny.* Olomouc : Maticе cyrilometodějská, 2001, s. 36.

<sup>80</sup> Porov. VOUGA, F.: *Dějiny raného křesťanství.* Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1997, s. 223.

procesov s kresťanmi.<sup>81</sup> Napriek tomu, že samotný cisár týmto zákonom sledoval predovšetkým praktické ciele, keďže majetok rímskych občanov bol zdaňovaný vyšším percentom, od toho času boli jednotlivci čoraz častejšie nútení priznať svoju príslušnosť k Ríši.<sup>82</sup> Aj z toho dôvodu boli v náboženskej oblasti vydané viaceré zákony, ktoré nariaďovali všeobecnú povinnosť obetovať bohom tradičného rímskeho panteónu. Proti kresťanom kruto postupoval i prvý cisár dosadený rímskou armádou, Maximinus Thrax (235–238), ktorý vydal edikt priamo namierený proti biskupom a kňazom. Ich mená mal k dispozícii, keďže tí stáli na čele pohrebných spolkov, ktoré kresťanom predtým povolil. Okrem tejto krátkodobej iniciatívy sa ale Cirkev tešila pokoju a mohla naďalej rozvíjať svoju organizáciu.<sup>83</sup>

Systematicky vedené trestné postihy, ktoré mali nasledovať v blízkej dobe však už bližšie konkretizovali príčiny rímskeho nepriateľstva voči kresťanom: kresťanstvo je ateistické a protištátne, a preto musia byť jeho vyznávači potrestaní. Predovšetkým na pozadí ďalšieho rýchleho rastu počtu kresťanov (najmä v Afrike, Egypte, Sýrii, Palestíne a Malej Ázii) si v polovici 3. storočia štát jasne uvedomil nebezpečenstvo, ktoré mu zo strany Cirkvi hrozilo. Keďže slúžiť pohanským bohom znamenalo podľa rímskej zásady *do ut des* (princíp reciprocity) posilňovanie štátnych záujmov a občianskej štátotvornosti každým občanom, navrátenie kresťanov k tradičnému pohanstvu a pripomenutie ich občianskych povinností sa stalo záležitosťou najvyššieho štátneho významu.<sup>84</sup> Od tohto času bolo preto kresťanstvo vnímané ako priamy útok na základy, na ktorých spočívala spoločenská organizácia vtedajšieho sveta. Najmä kresťanský princíp „dávajte cisárovi, čo je cisárovo a Bohu, čo je Božie“ (zásada dualizmu) jasne vyjadroval odlišnosť od antickej nábožensko-politickej koncepcie o splynutí náboženstva so štátom pod autoritou panovníka (zásada monizmu).<sup>85</sup> Predovšetkým z tohto dôvodu sa rímsky štát, ktorý v polovici 3. storočia zažíval vyvrcholenie všeobecnej krízy, pokúsil o oživenie antickej náboženstva a úplné zničenie Cirkvi i kresťanstva. Prejavy odporu voči oficiálnemu božstvu boli pritom stíhané ako rušenie všeobecného blaha, a to ako občiansky (politická urážka štátu), tak aj nábožensky (bezbožnosť).<sup>86</sup>

<sup>81</sup> Porov. TOMKINS, S.: *Stručné dejiny kresťanství*. Praha : Volvox globator, 2009, s. 44.

<sup>82</sup> Porov. HERTLING, L.: *Dejiny Katolíckej cirkvi*. Ontario : Priatelja Dobrej knihy, 1983, s. 60.

<sup>83</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I*. Martin : Neografia, 1943, s. 56.

<sup>84</sup> Porov. MALÝ, R.: *Cirkevní dějiny*. Olomouc : Matice cyrilometodějská, 2001, s. 39.

<sup>85</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup křesťanství. Dějiny prvních pěti století církve*. Praha : Návrat domů, 2009, s. 84–85.

<sup>86</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dějin práva církevního I*. Praha : Všehrd, 1946, s. 120–121.

Základy pre systematický postup proti kresťanom boli dané zákonmi cisára Decia (*Decius*, 249–251) vydanými v roku 249, ktorými nariadil všeobecnú povinnosť (vrátane žien a detí) obetovať bohom starej viery pod zámienkou odvrátenia moru (*supplicatio*), a verejne sa tak priznať k rímskemu štátnemu náboženstvu.<sup>87</sup> Napriek tomu, že v uvedených ediktoch neboli kresťania výslovne menovaní, v skutočnosti postihli predovšetkým ich. Kto podľa týchto zákonov obetoval, dostal potvrdenie (*libellus*) – kto odmietol, mal byť potrestaný podľa uváženia sudcu vyhnanstvom, nútenými prácami, konfiškáciou majetku, prípadne tiež mučením a smrťou.<sup>88</sup> Až do tohto času sa kresťan prejavil len náhodne pri rôznych príležitostiach verejného, respektíve súkromného života a ak nepopudil úrady svojou horlivosťou sám, bol mlčky tolerovaný a postupovalo sa voči nemu iba na základe udania.<sup>89</sup> Od toho času však samotný štát vyhľadával kresťanov z vlastnej iniciatívy a masovo ich postihoval trestami. Napriek tomu cieľom tejto Deciovej politiky nebola úplná likvidácia všetkých kresťanov v zmysle ich úplného vyhladenia, ale snaha o ich opätovné navrátenie k pohanskému náboženstvu.<sup>90</sup> V trestných postihoch kresťanov pokračoval aj Deciov nástupca Gallus (251–253) a mimoriadne kruto najmä cisár Valerián (*Valerianus*, 253–260).<sup>91</sup> Druhý menovaný pritom spočiatku zastával voči kresťanom tolerantný postoj, avšak v dôsledku obáv zo stále silnejúcej Cirkvi ako organizácie zakázal pod ťažkými trestami ediktom z roku 257 biskupom a ostatným klerikom konať bohoslužby a všetkým kresťanom zhromažďovať sa v katakombách.<sup>92</sup> Druhým ediktom z roku 258 už priamo nariadil, aby boli všetci kresťanskí duchovní v prípade prichytenia pri čine na mieste potrestaní smrťou. Cisár totiž predpokladal, že ak jednoduchí veriaci nebudú ovplyvňovaní kresťanskými duchovnými, sami sa vrátia k pohanskému kultu. Čo sa týkalo nobility, ak vyznávali kresťanskú vieru senátori a jazdci, v súlade s týmto ediktom mali byť potrestaní stratou majetku. Valeriánove trestné postihy, ktoré značne zdecimovali kresťanské obce v celej Ríši, napokon skončili až po jeho zajatí Peržanmi v roku 260. Jeho syn a nástup-

<sup>87</sup> Porov. HERTLING, L.: *Dejiny Katolíckej cirkvi*. Ontario : Priatelja Dobrej knihy, 1983, s. 61–62.

<sup>88</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Kresťanstvo v antickom svete*. Bratislava : Rímskokatolícka cyrilometodská bohoslovecká fakulta Univerzity Komenského, 2006, s. 85n.

<sup>89</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dejín práva cirkevného I*. Praha : Všeherd, 1946, s. 123.

<sup>90</sup> Porov. VRANA, V.: *Dejiny cirkevného práva*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, s. 49–50.

<sup>91</sup> Porov. HROMJÁK, L.: *Kresťanstvo v Rímskej ríši do roku 313. Úvod do štúdia cirkevných dejín a dejín kresťanského staroveku do roku 313*. Spišské Podhradie : Nadácia Kňazského seminára biskupa Jána Vojtaššáka, 2013, s. 75n.

<sup>92</sup> Porov. MALÝ, R.: *Církevní dějiny*. Olomouc : Matice cyrilometodějská, 2001, s. 40–41.

ca, cisár Gallienus, otcove edikty výslovne odvolal a prostredníctvom osobitného ediktu tiež nariadil, aby boli kresťanom vrátené ich modlitebne a cintoríny. Po Valeriárovej smrti tak nasledovalo vyše štyridsať rokov úplného pokoja, počas ktorého mohla Cirkev nanovo rásť a upevňovať svoju organizáciu.<sup>93</sup>

Posledné a zároveň najkrutejšie trestné postihy kresťanov prebehli v rokoch 298 až 311 za cisára Diokleciana (*Diocletianus*, 284–305). Nový cisár v snahe obnoviť silu oslabenej Ríše zaviedol ešte predtým do praxe celý rad vojenských, administratívnych, hospodárskych a náboženských reforiem, ktorými začal novú éru silnej, centralizovanej vlády a prísnej centrálnej kontroly, so zvláštnym dôrazom na jednotu a svornosť. Z dôvodu lepšej správy navyše v roku 292 rozdelil Ríšu na dve časti a moc nad západnou časťou zveril druhému cisárovi (*augustus*). Obaja cisári mali navyše svojho zástupcu (*caesar*) a nová forma vlády bola preto označovaná ako „tetrarchia“. Podľa nástupníckeho poriadku sa cisárom mohol stať len zdatný bojovník, a to najskôr v hodnosti cézara, potom augusta, pričom césar mal vystriedať príslušného augusta a jeho miesto mal zaujať nový césar.<sup>94</sup> Provincie boli za Dioklecianovho panovania zoskupené do väčších celkov s názvom diecézy (*dioeceses*), na čele ktorých stál cisársky zástupca (*vicarius praefecti praetorio*) menovaný z jazdeckého stavu.<sup>95</sup> Na pozadí týchto reforiem a uplatňovania cisárskej zvrchovanej moci je Dioklecian považovaný za zakladateľa rímskeho dominátu, teda štádia rímskeho cisárstva, keď už nebola absolutistická cisárska politika a moc skrývaná pod rúškom republikánskych tradícií.<sup>96</sup> Každý cisár bol od toho času pre poddaných „pánom a bohom“ a všetko, čo sa týkalo jeho osoby bolo posvätné (*sacrum*).<sup>97</sup> Práve zdôraznením božského charakteru cisárskej funkcie Dioklecian sledoval posilnenie centrálnej moci a keďže náboženstvo považoval za zjednocujúcu silu, ktorá stmelovala rôzne skupiny obyvateľstva, oficiálne rímske náboženstvo urobil z cisárskeho kultu. Ten bol totiž zo všetkých pohanských kultov najuniverzálnejší a navyše bol nerozlučne spojený s Ríšou.<sup>98</sup>

<sup>93</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I*. Martin : Neografia, 1943, s. 57–58.

<sup>94</sup> Porov. FRÖHLICH, R.: *Dva tisíce let dějin církve*. Praha : Vyšehrad, 2008, s. 23–24.

<sup>95</sup> Porov. GRANT, R. M.: *Augustus to Constantine. The Thrust of the Christian Movement into the Roman World*. London : Collins, 1971, s. 255n.

<sup>96</sup> Porov. BABIC, M.: *Od antiky k stredoveku. Dejiny neskorého rímskeho cisárstva medzi rokmi 284–476*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, s. 43n.

<sup>97</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup křesťanství. Dějiny prvních pěti století církve*. Praha : Návrat domů, 2009, s. 100–101.

<sup>98</sup> Porov. HERTLING, L.: *Dejiny Katolíckej cirkvi*. Ontario : Priatelja Dobrej knihy, 1983, s. 65–66.

Až v roku 298 po ukončení vojny s Peržanmi pristúpil cisár v obavách pred stále sa rozrastajúcou kresťanskou Cirkvou, ktorú považoval za organizáciu rozkladajúcu štát zvnútra, k prísne systematicky vedeným trestným procesom s kresťanmi. Keďže tie v konečnom dôsledku postihli najväčší počet veriacich, viacerí bádatelia ich označujú za rozhodujúci zápas medzi kresťanstvom a pohanstvom. Na konci 3. storočia pritom mohol počet kresťanov tvoriť približne 7 až 10 miliónov z celkového počtu 50 miliónov obyvateľov rímskeho impéria (cca 10 % obyvateľstva Ríše). I keď sa najväčší počet kresťanov nachádzal na Východe (najmä v Malej Ázii, Macedónii, Sýrii, Arménsku a Egypte), počet ich vyznávačov významne stúpol aj v niektorých oblastiach strednej Itálie, južnej Galii a Hispánii. Ešte pred samotným zahájením trestných procesov s kresťanmi boli na cisárov príkaz vykonané čistky vo vojsku, keď boli vojaci postavení pred alternatívu obetovať bohom, alebo byť potupne vylúčení z vojska a prísť o vojenskú kariéru. V nadväznosti na to vydal Dioklecian v roku 303 tri edikty, ktorými nariadil, aby boli zbúrané všetky kresťanské modlitebne, zničené všetky posvätné knihy a liturgické predmety a prísne bolo tiež zakázané zhromažďovanie sa kresťanov k bohoslužbám.<sup>99</sup> Z hľadiska ďalších účinkov týchto zákonov boli kresťania prakticky úplne pozbavení všetkých občianskych práv a postavení na úroveň otrokov. Najmä kresťanskí duchovní boli od toho času väznení a pod hrozbou mučenia nútení obetovať pohanským bohom. V roku 304 napokon cisár vydal nový všeobecný edikt, ktorým nariadil, aby sa všetci muži, ženy a deti zhromaždili na verejných priestranstvách a vykonali kolektívnu obeť pohanským bohom pod hrozbou smrti (tzv. krvavý edikt). Predovšetkým tento edikt sa vykonával, najmä vo východných provinciách, s nevidanou krutosťou.<sup>100</sup>

Trestné procesy s kresťanmi pokračovali aj po Dioklecianovej rezignácii (r. 305) a k ich ukončeniu došlo až v roku 311 po vydaní Nikomedijského tolerančného ediktu.<sup>101</sup> Ťažko chorý cisár východnej časti Ríše Galerius (*Galerius*, 305–311) v ňom uznal neprávosti vykonané voči kresťanom a dovolil im vyznávať ich vieru.<sup>102</sup> Povolil tiež, aby sa kresťania mohli stretávať a ustanovil im povinnosť

<sup>99</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 37–39.

<sup>100</sup> Porov. VRANA, V.: *Dejiny cirkevného práva*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, s. 49–50.

<sup>101</sup> Lactantius, *De mort. persec.* 34.

<sup>102</sup> Porov. KLÍČOVÁ, M.: *Vzestup kresťanství. Dějiny prvních pěti století církve*. Praha : Návrat domů, 2009, s. 105.

modliť sa za cisára a Ríšu. Edikt vrcholil slovami ... *ut denuo sint Christiani*.<sup>103</sup> Kresťanom ako fyzickým osobám (občanom Rímskej ríše) ním bolo priznané právo slobodne vyznávať svoju vieru nielen v súkromí, ale aj na verejnosti.<sup>104</sup> Napriek tomu, že Cirkev stále nedisponovala právnou subjektivitou, vydaním tohto ediktu štát jej existenciu a činnosť v duchu náboženskej tolerancie fakticky akceptoval.<sup>105</sup> Náboženská situácia v celej Rímskej ríši bola napokon vyriešená až v roku 313 vydaním tzv. Milánskeho ediktu (*Edictum Mediolanense*),<sup>106</sup> ktorým bola priznaná všetkým poddaným Ríše náboženská sloboda a právo prestúpiť ku kresťanstvu. Tento dokument, ktorý spolu v Miláne vydali cisári Konštantín I. Veľký (*Constantinus Magnus*, 306–337) a Licinius (308–325), je však ediktom (*edictum principum, lex edictalis*) nazývaným s najväčšou pravdepodobnosťou nesprávne, keďže z hľadiska obsahu a klasifikácie prameňov rímskeho práva by mal byť kvalifikovaný ako reskript (*rescriptum*).<sup>107</sup> Kým edikt predstavoval formu všeobecného cisárskeho nariadenia (*constitutio generalis*), na základe ktorého sa cisár ako vyšší úradník (*magistratus maior*) vo forme verejnej vyhlášky obracal *ad populum* (k ľudu) alebo *ad provinciales* (k provinciálom),<sup>108</sup> reskript bol písomným vyjadrením stanoviska cisára k podanej žiadosti určitej osoby (*subscriptio*), alebo listu podriadeného vysokého štátneho úradníka, ktorý obsahoval právne inštrukcie a pokyny na riešenie určitej spornej otázky (*epistula*).<sup>109</sup>

<sup>103</sup> Bližšie k tejto problematike pozri FRANZEN, A.: *Malé dejiny cirkve*. Kostelní Vydří : Karmelitánské nakladatelství, 2006, s. 54.

<sup>104</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Kresťanstvo v antickom svete*. Bratislava : Rímskokatolícka cyrilometodská bohoslovecká fakulta Univerzity Komenského, 2006, s. 95–96 a TOMKINS, S.: *Stručné dejiny kresťanství*. Praha : Volvox globator, 2009, s. 58–59.

<sup>105</sup> Táto skutočnosť sa prejavila v nariadení, aby bol kresťanom vrátený majetok, prinajmenšom kostoly, čo v praxi okamžite rešpektoval Maxentius (306–312), ktorý rímskemu biskupovi Melchiadovi (*Miltiades*, 311–314) začal navracat skonfiškovaný cirkevný majetok. Porov. KADLEC, J.: *Církevní dějiny. I. Církevní starověk*. 3. přepracované vydání. Litoměřice : Římskokatolícká Cyrilometodějská bohoslovecká fakulta, 1983, s. 94.

<sup>106</sup> Lactantius, *De mort. persec.* 48,2–13 a Eusebios, *Hist. Eccl.* 10,5,1–13.

<sup>107</sup> Porov. BABIC, M.: *Od antiky k stredoveku. Dejiny neskorého rímskeho cisárstva medzi rokmi 284–476*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, s. 71 a BEDOUELLE, G.: *História Cirkvi*. Prešov : Petra, 2005, s. 51.

<sup>108</sup> Ich vydávanie vyplývalo z cisárovho *ius edicendi*, ktorého predmetom mohli byť záležitosti verejnoprávneho i súkromnoprávneho charakteru. Porov. BARTOŠEK, M.: *Encyklopedie římského práva*. Praha : Academia, 1994, s. 99.

<sup>109</sup> Reskripty boli jednou z foriem *leges generales* (všeobecných nariadení) vydávaných cisármi a vykonávaných úradníkmi cisárskej kancelárie. Porov. HEYROVSKÝ, L.: *Dejiny a systém soukromého práva římského*. 4. vydání. Praha : J. Otto v Praze, 1910, s. 49–50. Konkrétne tento reskript bol určený pre všetkých miestodržiteľov rímskych provincií. Porov. DOLINSKÝ, J.: *Dejiny Cirkvi. Prvý*

Z obsahového hľadiska nariaďoval Milánsky edikt navrátiť Cirkvi všetky bohoslužobné budovy a majetok, ktoré držala pred začatím trestných procesov s kresťanmi za Diokleciana. Katolícka cirkev ako spoločenstvo veriacich, vrátane jej spolkov, boli zároveň uznané za právnické osoby s vlastnou právnou subjektivitou aj v rovine štátneho práva.<sup>110</sup> Od toho času tak Cirkev a jej spolky oficiálne disponovali základnými právami súkromných korporácií, spočívajúcimi predovšetkým v možnosti vystupovať vo vlastnom mene a nadobúdať i scudzovať majetok. Milánsky edikt ale bližšie nekonkretizoval spôsob reštitúcií majetkov kresťanov ako súkromných osôb, ktorý im bol počas súdnych procesov skonfiškovaný a všeobecne konštatoval, že všetky tieto veci majú byť navrátené „spoločenstvám kresťanov“ (*corpori Christianorum*). Kým teda v roku 311 zásadne skončila etapa súdnych postihov kresťanov priznaním náboženskej slobody ich vierovyznaniu, v roku 313 došlo k zrovnoprávneniu kresťanstva s ostatnými náboženstvami a priznaniu súkromnoprávnej subjektivity kresťanskej Cirkvi, ktorá sa stala zákonom dovoleným spolkom (*collegium licitum*).<sup>111</sup> Prostredníctvom Milánskeho ediktu tak nielenže bola potvrdená sloboda svedomia a náboženského vierovyznania v Rímskej ríši, ale došlo tiež k oficiálnemu zrušeniu exkluzívneho spojenia rímskeho štátu s pohanským kultom. Aj keď Milánsky edikt nebol spočiatku uplatňovaný vo všetkých častiach tetrarchie, na jeho základe napokon v Rímskej ríši nastúpila celkom nová nábožensko-politická éra.

### 2.3 Právne základy

Ako sme už naznačili, jednou z najdôležitejších otázok, ktorou sa zaoberalo a dodnes zaoberá veľký počet bádateľov, je vyriešenie právnych základov trestných postihov kresťanov zo strany rímskeho štátu. Z pohľadu prameňov nás

---

díel. *Kresťanský starovek*. Bratislava : Dobrá kniha, 1996, s. 53. K dispozícii sa nám zachoval v dvoch starovekých dielach, avšak len vo forme dekrétu, ktorý poslal cisár Licinius pre Východ po víťazstve nad uzurpátorom Maximinom Daiom (310–313). Uvedený ho nachádzame u cirkevného historika Eusebia z Cézarey (+ 339) v spise *Ἐκκλησιαστικῆς ἱστορίας* (10,5,1–13), vo forme listu adresovaného rímskemu miestodržiteľovi vo vtedajšej Judei, a u raného kresťanského spisovateľa Laktancia (*Lactantius*, † okolo r. 320) v diele *De mortibus persecutorum* (48,2–13), v odpise určenom pre rímskeho miestodržiteľa provincie Bitýnia. Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I*. Martin : Neografia, 1943, s. 59.

<sup>110</sup> Porov. GROSSI, V./SINISCALCO, P.: *Kresťanský život v prvých státoch. Kořeny víry*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 1995, s. 159n.

<sup>111</sup> Porov. FRÖHLICH, R.: *Dva tisíce let dějin církve*. Praha : Vyšehrad, 2008, s. 26.

o nich, okrem kresťanských zdrojov, informujú najmä úradná korešpondencia cisárov s provinčnými miestodržiteľmi, prípadne i niektoré zachované súdne protokoly. Je pritom preukázané, že sudcami kresťanov bol v Ríme zásadne mestský prefekt (*praefectus urbi*) a v provinciách miestodržiteľ. Ako tresty boli pre príslušníkov nižších spoločenských vrstiev (*humiliores*) ustanovené upálenie (*combustio*), vidlicovitý kríž (*furca*), práca v rudných baniach (*damnatio ad metalla*) alebo všeobecne obľúbená poprava bojom so šelmami pred verejnosťou v cirku (*damnatio ad bestias*); pre členov vyšších spoločenských tried (*honestiores*) to bolo státie alebo vyhnanstvo (najčastejšie vo forme vyhnanstva na ostrov, t. j. *deportatio in insulam*).<sup>112</sup> Čo sa týka právnych základov, t. j. na základe akého právneho predpisu boli kresťania v tom-ktorom čase súdení, túto otázku nie je možné presne zodpovedať. K dispozícii totiž nemáme dostatok záznamov, pričom aj zachované pramene obvykle nedisponovali všeobecnou platnosťou. Vzťahy medzi lokálnymi kresťanskými cirkvami, synagógami, pohanským obyvateľstvom a úradmi boli navyše značne premenlivé a pomery v jednotlivých provinciách, oblastiach či mestách sa výrazne líšili.<sup>113</sup> Ak sa nám napokon aj podarí určitú historickú udalosť rekonštruovať a posúdiť na základe relevantných prameňov, poväčšine platí, že právny stav nemožno automaticky stotožňovať s historickou realitou.<sup>114</sup>

Hlavnou otázkou, ktorou sa právní historici oddávna zaoberali, bolo skúmanie skutočnosti, či už cisári I. storočia vydali proti kresťanom osobitné zákony, ktorými by kvalifikovali vyznávanie kresťanského náboženstva ako trestný čin. Niektorí bádatelia, odvolávajúci sa predovšetkým na apológétu Tertuliána (*Tertullianus*, † okolo r. 220) spomínajúceho vo svojom diele *Ad nationes* existenciu tzv. *Institutum Neronianum*,<sup>115</sup> zastávajú názor, že už prvé trestné postihy kresťanov (za Nerona a Domiciána) boli iniciované na základe osobitých protikresťanských zákonov, podľa ktorých už samotný fakt vyznávania kresťanskej viery naplňal skutkovú podstatu trestného činu.<sup>116</sup> Tieto predpisy mali platiť len počas života cisára, ktorý ich vydal, pričom permanentnú platnosť mali dosiahnuť až

<sup>112</sup> Porov. KINCL, J./URFUS, V./SKŘEJPEK, M.: *Římské právo*. Praha : C. H. Beck, 1995, s. 335.

<sup>113</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 11–12 a BUŠEK, V.: *Učebnice dějin práva církevního I*. Praha : Všehrd, 1946, s. 122.

<sup>114</sup> Porov. HERTLING, L.: *Dejiny Katolíckej cirkvi*. Ontario : Priatelja Dobrej knihy, 1983, s. 51n.

<sup>115</sup> Ad nation. 1,7,8.

<sup>116</sup> Porov. FRANZEN, A.: *Malé dějiny církve*. Kostelní Vydří : Karmelitánské nakladatelství, 2006, s. 47.



koncom 1. storočia.<sup>117</sup> V tomto zmysle by potom všetky cisárske výnosy z neskorších čias vo vzťahu k týmto zákonom disponovali iba interpretačnou hodnotou a bližšie vymedzovali podmienky ich uplatňovania, vzhľadom na okolnosti konkrétneho prípadu. Proti týmto záverom však hovorí predovšetkým neexistencia žiadneho zachovaného relevantného prameňa, ktorý by ich vydanie jednoznačne potvrdzoval.<sup>118</sup> Podľa iných bádateľov mali zase prvé protikresťanské zákony formu cisárskych ediktov, disponujúcich všeobecnou a trvalou platnosťou aj po smrti cisára, ktorý ich vydal. Cisár Traján mal potom už len upraviť spôsob aplikovania týchto zákonov, presnejšie determinujúc fyziognómiu procesov s kresťanmi v priebehu 2. storočia.

Pokiaľ ide o Trajánové postihy, právne základy odsudzovania kresťanov na smrť nachádzame najmä v ich odmietnutí podriaďiť sa cisárskemu nariadeniu, ktoré zakazovalo zhromažďovanie sa členov štátom neuznaných spolkov.<sup>119</sup> Na kresťanstve totiž spočívalo podozrenie z vyvíjania protizákonnej činnosti (*flagitia cohaerentia, scelera*), ktoré voči cudzím kultom pretrvávalo už od obdobia neskoršej republiky a raného principátu. Aj z toho dôvodu boli takéto spolky zakazované, na základe čoho postačovala k odsúdeniu už len príslušnosť k jednému z nich (*crimen sodalicioium*). Samotná korešpondencia medzi Pliniom a Trajánom naznačuje, že Plinius o existencii procesov s kresťanmi síce vedel, ale sám s nimi ešte nemal nijaké skúsenosti a nebol mu preto známy konkrétny spôsob procesného postupu.<sup>120</sup> Aj z tohto dôvodu môžeme vychádzať z domnienky, že, okrem všeobecného zákazu politických spolkov, v tom čase ešte neexistoval žiadny oficiálny výnos, podľa ktorého by bolo možné kresťanov postihovať. Celkovú situáciu výraznejšie nezmenil ani neskorší reskript cisára Hadriana, ktorý požadoval predovšetkým náležité dodržiavanie noriem procesného práva a trestanie kresťanov výlučne za ich príslušnosť k zakázanému spolku už výslovne nespomínal.<sup>121</sup>

Najviac bádateľov sa zhodne na tvrdení, že v prípade prvých trestných postihov kresťanov išlo najmä o aplikovanie všeobecných dispozícií staršieho trestné-

<sup>117</sup> Porov. ŘÍČAN, R./MOLNÁR, A.: *Dvanáct století církevních dějin*: 3. vyd. Praha : Kalich, 2008, s. 65–66.

<sup>118</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel*. Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 56.

<sup>119</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 30–32.

<sup>120</sup> Porov. BENNETT, J.: *Trajan: Optimus Princeps. A Life and Times*. New York – London : Routledge, 1997, s. 113–125.

<sup>121</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel*. Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 52.

ho práva. Máme na mysli predovšetkým zákony proti neschváleným spolkom, t. j. nedovolenému spolčovaniu, svätokrádeži (*sacrilegium*), ateizmu, bezbožnosti, velezrade a čarodejníctvu (*magia*).<sup>122</sup> Osobitne možno v tejto súvislosti spomenúť najmä *Lex Iulia maiestatis*, ktorá definovala základnú skutkovú podstatu už spomínaného trestného činu velezrady.<sup>123</sup> Jej základná legislatívna koncepcia, vrátane interpretácie, bola totiž poňatá mimoriadne široko a podľa nej tak bolo v podstate možné postihnúť každé nápadnejšie správanie ktorejkoľvek osoby.<sup>124</sup> Predovšetkým v rímskych provinciách spadali pod zločin velezrady najrôznejšie formy protirímskeho správania.<sup>125</sup> Na kresťanov mohol byť tento zákon aplikovaný najmä pre ich negatívny postoj voči kultu cisára, tajné schádzanie sa a nelegálne pôsobenie Cirkvi ako štátom zakázaného spolku. Pri svätokrádeži a delikte proti cisárovi mohli byť navyše trestaní znevažujúcimi trestami (mučenie, smrť na hranici, ukrižovanie či predhodenie šelmám) aj rímski občania. Okrem možnosti voľného aplikovania zákonných dispozícií rímskeho trestného práva, možno v tejto súvislosti spomenúť i široké magistrátske oprávnenia cisárskych miestodržiteľov, ktorí mohli proti kresťanom vystupovať v záujme udržania verejného poriadku, dokonca i s úplným vylúčením súdneho procesu. Aj v prípade neskorších celoríšskych protikresťanských zákonov, ktoré mali byť vykonávané rovnako v každej provincii, napokon platilo, že ich aplikácia závisela najmä od vôle miestodržiteľa.<sup>126</sup> Predovšetkým z toho dôvodu sa vyskytovali kresťanskí mučeníci aj počas pokojných období, keď zo strany štátu nedochádzalo k systematicky vedeným procesom. Ak teda miestodržiteľia považovali za nevyhnutné zasiahnuť proti kresťanom v záujme udržania verejnej bezpečnosti a ochrany rímskeho náboženského kultu, mohli tak urobiť na základe ich odopretia úkonu

<sup>122</sup> Porov. ŠPIRKO, J.: *Cirkevné dejiny I.* Martin : Neografia, 1943, s. 53.

<sup>123</sup> Podľa tohto zákona bol totiž trestný nielen útok na rímsky štát a jeho orgány, ale i na samotného cisára, ako personifikáciu štátu. Trestné bolo sprisahanie proti cisárovi, ale i urážka jeho osoby alebo členov jeho rodiny, spáchané dokonca i prostredníctvom obrazov. Takmer jediným ukladaným trestom bol trest smrti, spojený s prepadnutím majetku a zahľadením pamiatky na odsúdeného (*damnatio memoriae*). Porov. KINCL, J./URFUS, V./SKŘEJPEK, M.: *Římské právo*. Praha : C. H. Beck, 1995, s. 336.

<sup>124</sup> Porov. ROSEN, K.: *Řím a Židé v Ježíšově procesy (kolem roku 30 n. l.)*. In DENNETT, D. C. (ed.): *Moc a právo – Velké hrdelní procesy*. Praha : Themis, 1998, s. 42.

<sup>125</sup> Z tohto zákona je dodnes napríklad známy trest *interdictum aquae et ignis*, a teda tzv. zákaz vody a ohňa. Vydanie tohto interdiktú znamenalo stratu občianstva, konfiškáciu majetku a rovnako tiež zákaz návratu do Ríma. Porov. BARTOŠEK, M.: *Encyklopedie římského práva*. Praha : Academia, 1994, s. 163–164.

<sup>126</sup> Porov. NEMEC, M.: *Štát, cirkev a právo v Rímskej ríši v prvých štyroch storočiach po Kristovi*. Bratislava : Iura Edition, 2005, s. 32.

vernosti štátu (vykonanie obety), rušenia verejného poriadku, respektíve už spomenutého nedovoleného spolčovania. Aj z tohto dôvodu zastávajú viacerí učenici názor, že kresťania boli za svoju činnosť najčastejšie postihovaní provinčnými miestodržiteľmi, ktorí využívali dispozície svojich širokých administratívnych právomocí.<sup>127</sup>

Osobitne však možno v tejto súvislosti uviesť, že často horším ako samotný rímsky štát bolo pre kresťanov nepriateľstvo davu. Kedykoľvek sa totiž zdalo, že pohanské božstvá odňali svoje požehnanie a ochranu, a to predovšetkým v časoch prírodných katastrof, mimoriadne zlej úrody alebo nepriateľských vojenských nájazdov, boli členovia miestnych kresťanských spoločenstiev obetúvaní v snahe o uzmiernenie bohov. Aj preto cirkevný spisovateľ Tertulíán poznamenal: „Keď sa Tiber vylieva z brehov, Níl zalieva polia, nebo je zatvorené, zem sa trasie, keď je hlad, vojna, mor, hneď počuť jeden hlas: kresťania levom, smrť kresťanom“.<sup>128</sup> Najmä z toho dôvodu je vysoko pravdepodobné, že miestodržitelia zasahovali proti kresťanom často až pod nátlakom rôznych udaní a hroziacich nepokojov, v záujme zachovania verejného poriadku a upokojenia obyvateľstva.<sup>129</sup> Keďže táto prax sa rozmohla predovšetkým v 2. storočí, je zrejmé, že cisári Traján a Hadrian sa snažili udavačstvo obmedziť a uviesť procesy s kresťanmi na zákonnú bázu. Postupom času tak rôzne represie voči kresťanom dostali pevnejší a všeobecny zákonný rámec, ktorým cisári bližšie konkretizovali spôsoby aplikácie široko koncipovaného staršieho trestnoprávneho zákonodarstva. Tento záver napokon potvrdzuje aj viacero zachovaných svedectiev o súdnych procesoch s kresťanmi. Z celkového hľadiska možno právne základy s určitou vymedzením len pri trestných postihoch, ku ktorým dochádzalo od polovice 3. storočia, keď začal v tomto ohľade vyvíjať aktivity sám štát.<sup>130</sup> K týmto procesom totiž preukázateľne dochádzalo priamo z podnetu cisárov, na právnom základe nimi vydávaných všeobecných ediktov, ktoré boli uplatňované v celej Ríši.<sup>131</sup>

<sup>127</sup> Porov. KINCL, J./URFUS, V./SKŘEJPEK, M.: *Římské právo*. Praha : C. H. Beck, 1995, s. 336.

<sup>128</sup> Apol. 40,1–2.

<sup>129</sup> Porov. BUŠEK, V.: *Učebnice dějin práva církevního I*. Praha : Všeherd, 1946, s. 122.

<sup>130</sup> Porov. JUDÁK, V.: *Dejiny mojej Cirkvi. I. diel*. Trnava : Spolok sv. Vojtecha, 2002, s. 61.

<sup>131</sup> Porov. FRANZEN, A.: *Malé dějiny církve*. Kostelní Vydří : Karmelitánské nakladatelství, 2006, s. 47.

## Záver

Ako uvádzajú viacerí autori, až do čias vydania Milánskeho reskriptu žila kresťanská Cirkev v skutočnosti, a nie v práve. Popri zanietenom vyznávaní vlastného náboženstva jej ale z tohto postavenia vyplývalo tiež viacero nevýhod, ktoré boli spojené najmä s už spomenutou nemožnosťou vstupovania do majetkovoprávných vzťahov. Z textu uvedeného prameňa potom pre Cirkev i štát vyplývali dva dôležité závery, ktoré významným spôsobom ovplyvnili ďalší nábožensko-politický vývoj v Ríši. Práve jeho vydaním bola totiž nielenže potvrdená všeobecná sloboda svedomia a náboženského vierovyznania, ale zároveň došlo k oficiálnemu zrušeniu exkluzívneho spojenia rímskeho štátu s pohanským kultom. Od čias jeho vydania tak postupne nastupovala celkom nová éra, ktorá sa prejavovala najmä v silnejúcej dominancii kresťanstva na úkor pohanstva. Prenesene tak môžeme konštatovať, že z rímskeho sveta (*orbis Romanus*) sa pozvoľne stával svet kresťanský (*orbis Christianus*). Najmä v súvislosti so získavaním viacerých dôležitých privilégií a výhod v štáte sa postupne menilo i postavenie Cirkvi, ktorá nadobúdala právny status verejnej korporácie. Aj z toho dôvodu napokon niektorí autori považujú vydanie spomínaného reskriptu za začiatok cirkevného stredoveku. Postupné presadzovanie sa kresťanstva v Ríši vyvrcholilo v roku 380, keď bolo na základe ediktu *De fide catholica* (*Cunctos Populos*) cisárom Teodóziom I. Veľkým (379–395), v spolupráci so západným cisárom Graciánom (375–383) a formálne tiež spolucisárom Valentinianom II. (375–392), nariadené, aby všetci obyvatelia prijali kresťanské náboženstvo, a to v rímskej, ortodoxnej forme.<sup>132</sup> Všetky ostatné kulty boli zakázané a Katolícka cirkev sa stala jediným štátom privilegovaným a chráneným náboženským spolkom. V súlade so zväčšujúcimi sa právami a privilégiami však bola Cirkev zároveň stále viac pripútavaná k štátu a vo viacerých ohľadoch sa stávala len jeho nástrojom, prostredníctvom ktorého, v duchu césaropapistických ideálov, vykonával svoje právomoci.<sup>133</sup>

<sup>132</sup> Porov. Cod. Theod. 16,1,2 a Cod. Iust. 1,1,1.

<sup>133</sup> Podobne, ako starovekí kresťania, aj naša oslávenkyňa, vážená pani profesorka Helena Barancová, nie raz preukázala schopnosť pobiť sa za dobrú vec a posilnená Pánom všetky náročné skúšky zvládla a neustále ich aj zvláda. Z celého srdca jej želám, aby ďalšie útrapy už podstupovať nemusela, mohla sa tešiť zo života i svojho diela a bola šťastná. *Ad multos annos!*

# MAXIMALIZÁCIA VÝŠKY NÁHRADY ŠKODY AKO PREJAV PRELOMENIA ZÁSADY ÚPLNEJ KOMPENZÁCIE ŠKODY PRI ŠKODÁCH NA VNESENÝCH VECIACH V ČESKEJ PRÁVNEJ ÚPRAVE\*

Marianna Novotná\*\*

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá otázkami limitácie rozsahu náhrady škody prostredníctvom normatívneho zakotvenia jej maximálnej výšky v prípadoch zodpovednosti prevádzkovateľa ubytovacieho zariadenia za škodu na veciach vnesených do jeho zariadenia. Výklad je realizovaný vo vzťahu k českej právnej úprave, v ktorej došlo prijatím nového Občianskeho zákonníka k viacerým zmenám, týkajúcich sa skutkovej podstaty zodpovednosti za škodu na vnesených veciach. Autorka sa zaoberá dôvodmi, ktoré zákonodarcu viedli k prelomeniu princípu úplnej kompenzácie spôsobenej škody, kritériami a situáciami na ktoré sa zásada maximalizácie náhrady škody vzťahuje, rovnako ako výnimkami a výnimky úplnej kompenzácie spôsobenej škody a ich argumentačným odôvodneniam.

**Kľúčové slová:** náhrada škody, zodpovednosť za škodu, vnesené veci, ubytovacie zariadenia

## 1. Základné východiská

Primárnou funkciou práva náhrady škody je jeho funkcia kompenzačná<sup>1</sup>, spočívajúca v poskytnutí náhrady za spôsobenú škodu, pričom poskytnutie náhrady smerujúcej k tomu, aby sa poškodený dostal do rovnakej pozície, ako keby nebolo bývalo ku škode došlo, je zároveň všeobecne deklarovaným základným cieľom deliktneho práva.<sup>2</sup> Obnova statusu *quo ex ante* predpokladá úplnú sanáciu

\* Príspevok bol vyhotovený ako výstup výskumného projektu APVV č. APVV-18-0443 „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)

\*\* doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD, Katedra občianskeho a obchodného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> Ako však uvádza Tichý, „Striktne vzaté ide o určité nepresné označenie, pretože sa jedná o nápravu. Náhrada predstavuje len jeden z dvoch spôsobov nápravy. Mnohé právne poriadky (Nemecko, Rakúsko, Belgicko ale i OZ) za základný spôsob považujú reštitúciu, t. j. fyzickú nápravu poškodeného stavu, čo je pojmovo možné iba u určitých druhov škôd. Druhým spôsobom nápravy, ktorý je vo väčšine právnych poriadkov i na kontinente spôsobom primárnym a v systéme *common law* v zásade jediným, predstavuje náhrada, čiže kompenzácia v peniazoch.“ TICHÝ, L., HRÁDEK, J. Deliktní právo. 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2017.

<sup>2</sup> Bližšie k terminologickým, historickým a iným aspektom pozri GISAWI, F. *Der Grundsatz der Totalreparation: Naturrechtliche Wertungen als Grundlage für einen deutschen Sonderweg*. Tübingen : Mohr Siebeck, 2015.

spôsobených ujem, pričom rozsah poskytnutej náhrady by mal (vychádzajúc zo zásady úplnej náhrady škody) zodpovedať výške takejto ujmy.

Právny poriadok však v niektorých prípadoch zásadu úplnej náhrady škody prelamuje<sup>3</sup>, pričom jedným zo spôsobov<sup>4</sup> takéhoto zásahu je i limitácia maximálnej výšky poskytnutej náhrady škody. Normatívne obmedzenie výšky peňažnej náhrady stanovením určitého „stropu“ rozsahu poskytnutej náhrady je vo vzťahu ku konkrétnemu prípadu zodpovednosti<sup>5</sup> (resp. vo vzťahu ku konkrétnym predmetom<sup>6</sup>) vždy výsledkom potreby vyvažovania takéhoto zásahu do jednej zo základných zásad deliktneho práva s inými kritériami (skutočnosťami), ktoré bolo nevyhnutné vziať do úvahy.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Typickým príkladom právneho poriadku, kde dochádza k početným prelomeniam zásady úplnej náhrady vzniknutej škody je rakúsky právny poriadok, ktorý normuje viaceré výnimky z tejto zásady.

<sup>4</sup> Ďalšími spôsobmi môže byť napr. tzv. tabuľkový systém náhrady škody (napr. slovenský zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia) alebo paušálna spoluúčasť poškodeného na náhrade škody (napr. § 2939 ods. 3, ktorý stanovuje obligatórnu spoluúčasť poškodeného vadou výrobku vo výške 500 eur).

<sup>5</sup> Napr. § 6 ods. 2 slovenského zákona č. 294/1999 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú vadným výrobkom, ktorý obmedzuje výšku poskytnutej náhrady škody v prípade ujmy na zdraví alebo na živote spôsobenej viacerým osobám do výšky 3,5 mld. sk. Uvedené je realizáciou možnosti poskytnutej smernicou Rady 85/374/EHS o aproximácii zákonov, nariadení a administratívnych opatrení členských štátov, týkajúcich sa zodpovednosti za vadné výrobky, stanoviť horný limit rozsahu náhrady škody, ktorý nesmie byť nižší než 70 mil. ECU (EUR). Ako dôvody pre limitáciu sú uvádzané potreba ochrany poistného trhu a v konečnom dôsledku i spotrebiteľa, ktorý by v konečnom dôsledku mohol niesť následky neobmedzenej výšky náhrady škody vo zvýšených cenách samotných výrobkov.

<sup>6</sup> § 434 slovenského OZ vo vzťahu ku klenotom, peniazom a iným cennostiam, ktoré boli vnesenými vecami, kde prevádzkovateľ ubytovacieho zariadenia zodpovedá len do výšky ustanovenej nariadením vlády 87/1995, ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.

<sup>7</sup> V tomto kontexte je nevyhnutné doplniť, že skutočnosti a okolnosti, ktoré v konečnom dôsledku ovplyvnili samotný fakt, ako aj výšku limitácie rozsahu náhrady škody nemusia byť vždy skutočnosťami a okolnosťami nemenné. Práve naopak, skôr podliehajú premenám v čase a priestore, čo môže spôsobiť v dlhšom časovom rámci fungovania daného pravidla limitácie odôvodnené pochybnosti o aktuálnosti príp. obsoletnosti daného pravidla. Typickým príkladom takýchto úvah je otázka limitácie rozsahu náhrady jadrovej škody, ktorá v čase svojho vzniku v päťdesiatych rokoch minulého storočia bola odôvodňovaná neochotou poisťovacieho priemyslu poskytnúť poisťné krytie jadrovým škodám v celom ich potenciálnom rozsahu a zároveň podporou rozvíjajúceho sa jadrového priemyslu. Momentálne je táto zásada zodpovednostného jadrového práva výrazne kritizovaná a odborná verejnosť volá po neobmedzenej povinnosti k náhrade škody zodpovedného subjektu (k čomu sa v konečnom dôsledku blížila aj medzinárodné zodpovednostné jadrové konvencie druhej generácie, ako aj snahy EÚ o vytvorenie akéhosi jednotného európskeho aktu riešiaceho túto problematiku, ktoré upravili, resp. navrhujú upraviť taký vysoký limit rozsahu náhrady škody, ktorý sa blíži k neobmedzenej zodpovednosti).

Vyjadrením takejto limitácie rozsahu náhrady škody je i novoformulované ustanovenie § 2948 českého Občianskeho zákonníka (ďalej ako OZ), ktoré výšku náhrady škody na vnesených veciach obmedzuje na stonásobok ceny ubytovania za jeden deň.

Maximalizácia náhrady škody vyplýva z povahy zodpovednosti, ktorá je ubytovateľovi uložená: zodpovedá na sprísnenom princípe za veci, o ktorých vôbec nemusí vedieť, že boli vnesené, nepozná ich hodnotu a jeho možnosti starostlivosti sú obmedzené<sup>8</sup> v porovnaní s napr. ich prevzatím do úschovy alebo ich prevzatím v súvislosti s plnením povinnosti dozoru a starostlivosti.

Táto výnimka zo všeobecného pravidla úplnej náhrady škody je vo vzťahu k inštitútu zodpovednosti za škodu na vnesených veciach novinkou v dvoch smeroch. Predovšetkým sa uvedené obmedzenie vzťahuje na všetky veci, ktoré spadajú do kategórie vnesených vecí bez ohľadu na ich povahu (pôvodná úprava § 434 OZ 1964 a zároveň na Slovensku úprava stále účinná limitovala výšku náhrady škody iba vo vzťahu ku klenotom, peniazom a iným cennostiam) a na rozdiel od predošlej úpravy, keď bola limitácia vo vzťahu k stanoveným druhom vnesených vecí vymedzená pevnou sumou, obmedzenie výšky náhrady škody podľa § 2948 ods. 1 OZ sa odvíja od ceny konkrétneho ubytovania.

T. j. platí priama úmera, že čím drahšie ubytovanie bolo poskytnuté, tým je rozsah povinnosti ubytovateľa nahradiť škodu na vnesených veciach vyšší. Naviazanosťou rozsahu náhrady škody na cenu ubytovania sa realizuje pravidlo, podľa ktorého je ochrana poskytovaná tak, aby boli chránené vnesené veci priemerného ubytovaného v danom type ubytovacieho zariadenia.

Predobraz a zároveň inšpiračný zdroj uvedeného ustanovenia možno identifikovať v nemeckom BGB (§ 702), ktorého základ sa zasa odvíja od čl. 2 písm. a) Dohovoru Rady Európy a čl. 1 ods. 3 Prílohy Dohovoru.

Argumentačne bola táto zmena právnej úpravy BGB, ku ktorej došlo v nadväznosti na ratifikáciu uvádzaného Dohovoru Rady Európy, odôvodňovaná (rovnako ako to u prípadov objektívnej zodpovednosti s potenciálnou možnosťou vzniku škôd väčšieho počtu alebo výšky obvykle býva) mierou kalkulovateľnosti rizika a tým možnosťou jeho poistiteľnosti v nadväznosti na možnosti a schopnosti poistného trhu,<sup>9</sup> (so záverom o nemožnosti kalkulácie takéhoto

<sup>8</sup> Obdobne vo vzťahu k cenným veciam LUBY, Š. *Prevenia a zodpovednosť v občianskom práve*. II. časť. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1958, s. 289.

<sup>9</sup> KOCH, P. Zur Neuregelung der Gastwirtschaftung. *Versicherungsrecht*, 1966, s. 705, 712; Niessen MDR 1966, 718, 720.

rizika a nákladov zodpovednosti ubytovateľa a v dôsledku toho nepoistiteľnosť takéhoto rizika).

I keď so základnou myšlienkou limitácie rozsahu náhrady škody v prípade vnesených vecí (a predovšetkým s jej argumentačným odôvodnením možnosťami poistného trhu) možno polemizovať, realizácii nemožno uprieť určité *ratio*. Zákonný koncept limitácie rozsahu náhrady škody síce znižuje na jednej strane rozsah rizika ubytovateľa, za ktoré nesie zodpovednosť, na druhej strane však rozsah náhrady škody nadväzuje, zavedením flexibilného systému odvíjajúceho sa od ceny ubytovania, na rozsah plnenia ubytovaného (v prenesenom ponímaní na rozsah kvality poskytovaných služieb ubytovateľa).

„Dôveryhodnejším“ argumentom pre limitáciu náhrady škody je podpora (najmä malých) ubytovateľov, u ktorých by mimoriadne prípady vysokého rozsahu škody mohli viesť k existenčným problémom a tým odvodene podpora turistického ruchu.

Účelom, ku ktorému by dané pravidlo malo smerovať, je reflexia priemerných (obvyklých) hodnôt, ktoré ubytovaný so sebou do ubytovacieho zariadenia obvykle vnáša. Hodnoty vnesených vecí, ktoré sa tomuto prímeru (resp. kritériu obvyklosti) vymykajú, by mali podliehať vlastnému (bežnému životnému) riziku poškodeného, ktoré podľa Webera môže minimalizovať resp. eliminovať prostredníctvom svojho poistenia.<sup>10</sup>

V konečnom dôsledku môže byť uvedená konštrukcia naviazania rozsahu náhrady škody na cenu ubytovania považovaná do istej miery za formu akéhosi „poistenia sa“ ubytovaného pred rizikom, vyplývajúcim z ubytovania, t. j. čím vyššia cena ubytovania, ktorú hosť platí, tým vyšší rozsah ochrany, ak ide o maximálnu náhradu spôsobenej škody, je mu poskytnutý.

Limitácia náhrady škody sa vzťahuje súhrnne na všetky vnesené veci jedného poškodeného (t. j. nepredstavuje maximálnu výšku náhrady škody za jednotlivú vec, za stratu, zničenie alebo poškodenie ktorej ubytovateľ zodpovedá) a zároveň sa táto maximálna čiastka vzťahuje na škodu na vnesených veciach, ktorú ubytovaný utrpel súhrnne v rámci jedného pobytu v ubytovacom zariadení.

Vzhľadom na charakter a špecifické pravidlá zodpovednosti ubytovateľa, odvíjajúcej sa od rizika otvoreného domu, je aj limitácia výšky náhrady škody viazaná práve na tento druh povinnosti k náhrade škody a nevzťahuje sa na povinnosť ubytovateľa nahradiť ubytovanému škodu podľa iných ustanovení (napr.

---

<sup>10</sup> WEBER, W. *Reform der Gastwirtschaftung*. Freiburg : Rota-Druck Johannes Krause Buchbinderei, 1964, s. 59.



§ 2910), či už by išlo v tomto kontexte o škodu na veci alebo o ujmu na zdraví. Rovnako sa výška náhrady škody, ktorú je ubytovateľ povinný poskytnúť ubytovanému z iného titulu na základe iného pravidla (napr. kompenzácia ujmy na zdraví, resp. kompenzácia škody spôsobenej na veci, ktorá nespadá pod režim vnesenej veci) nezapočítava do limitu pravidla § 2948 ods. 1.

## 2. Obsah náhrady škody a limitácia jej rozsahu

Znenie § 2946 českého OZ „... nahradí škodu na věci, kterou ubytovaný vnesl ...“ obmedzuje, v súlade s jazykovým výkladom danej normy, náhradu škody výlučne na takú škodu, ktorá vznikla na vnesenej veci. *Argumentom a contrario* sú tak z pôsobnosti režimu zodpovednosti za vnesené veci vylúčené všetky osobné ujmy, ktorých kompenzácia je v danom režime rovnako vylúčená aj z dôvodu, že tieto ujmy nespádajú pod ochranný účel pravidla § 2946 chrániaceho vnesené veci pred stratou, poškodením alebo zničením vyplývajúcim z rizika ubytovacej prevádzky.<sup>11</sup>

Povinnosť ubytovateľa nahradiť škodu na vnesených veciach je, ako už bolo skôr uvedené, limitovaná do výšky stonásobku ceny ubytovania za jeden deň, t. j. náhrada škody v plnom rozsahu sa poskytne iba v prípade, ak nepresahuje výšku tohto zákonného limitu. Ak je škoda, ktorá vznikla v súvislosti s realizáciou ubytovacieho rizika na vnesených veciach vyššia ako zákonný limit, ubytovaný je odškodnený iba vo výške tohto zákonného limitu.<sup>12</sup>

Mechanizmus výpočtu rozsahu obmedzenia náhrady škody je nastavený tak, aby reflektoval oprávnené očakávania ubytovaného o rozsahu služieb poskytnutých ubytovateľom, ktorý môže ubytovaný dôvodne očakávať podľa ceny ubytovania. Výška limitácie náhrady škody je tak v priamej vecnej úmere k cene poskytnutého ubytovania (zodpovednosť je tak aspoň približne odstupňovaná

<sup>11</sup> Väčšina európskych právnych poriadkov obmedzuje v rámci režimu zodpovednosti ubytovateľa náhradu škody iba na vecné škody, zaujímavé je však riešenie estónskeho obligáčného zákona, ktorý v rámci jedného režimu s rovnakými právnymi následkami (i keď s rozdielnymi podmienkami vzniku) upravuje tak škody na veciach, vyplývajúce zo straty, zničenia alebo poškodenia vnesených vecí, ako aj osobné ujmy (smrť, ujma na zdraví), ktoré boli spôsobené vadami stavby, pozemkom pod stavbou alebo zariadením alebo konštrukciou ubytovacieho zariadenia. (Porovnaj § 911 ods. 1 estónskeho obligáčného zákona).

<sup>12</sup> Na rozdiel od inšpiračného zdroja BGB však zákonodarca nezvolil v OZ obmedzenie výšky náhrady škody ako kombináciu flexibilného systému stonásobku ceny ubytovania s pevne stanovenou minimálnou a maximálnou sadzbou.

podľa kategórie ubytovania), čo predstavuje spravodlivejší princíp tak pre ubytovateľa, ako aj ubytovaného. V porovnaní s pevnou sumou zodpovednosti dokáže tento systém pružnejšie reagovať (i keď nepriamo a odvodené) na pohyb cien tovarov a služieb.

Samozrejme uvedený systém má aj svoje nevýhody, spočívajúce v nie vždy zrejmej cene ubytovania za jeden deň (príp. ťažko oddeliteľnej od iných poskytovaných služieb) a tým následnej sťaženej kalkulácii výšky náhrady škody. Ide predovšetkým o rôzne typy paušálnych cien ubytovania za celý pobyt zahŕňajúce rôzne dodatočné služby, rôzne zvýhodnené pobytové balíčky a pod., pri ktorých môže byť ťažké určiť čistú cenu ubytovania za jeden deň.

Na účely výpočtu výšky náhrady škody sa cena ubytovania za jeden deň prepočítava ako čistá cena ubytovania s DPH (t. j. suma, ktorú ubytovaný reálne poskytne) bez ceny dodatočných služieb a iných platieb<sup>13</sup> (raňajky, príplatok za vstup do wellness, miestny poplatok). V prípade, ak je cena kalkulovaná ako paušálna cena na deň zahŕňajúca polpenziu alebo plnú penziu alebo ako paušálna cena za celý pobyt zahŕňajúca stravovanie príp. aj iné služby (ubytovacie balíčky obsahujúce ubytovanie, stravovanie, príp. masáže, uvítací drink, darček na privítanie a pod.), prepočítava sa výška limitácie náhrady škody výlučne zo sumy pripadajúcej na ubytovanie<sup>14</sup> bez ceny ďalších služieb a to na základe položkovej kalkulácie, v súlade s ktorou ubytovateľ stanovil paušálnu cenu.

Ak nebola cena za ubytovanie dojednaná (absentujúce dojednanie o cene nevyklučuje použitie § 2948 ods. 1), je potrebné vychádzať z ceny obvyklej.<sup>15</sup>

V prípade akciových (dočasne znížených) cien ubytovania a cenovo zvýhodnených balíčkov bude rovnako potrebné vychádzať z obvyklej ceny ubytovania. Takéto riešenie zodpovedá účelu a zmyslu daného pravidla, v rámci ktorého môže ubytovaný v zariadeniach vyššej cenovej kategórie odôvodnene očakávať

<sup>13</sup> HENSSLER, M. Einbringung von Sachen bei Gastwirten. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2770; HUGEL, C., WAGNER, E. *Haftpflichtversicherung*. Karlsruhe : Verlag Versicherungswirtschaft, 2008, s. 36.

<sup>14</sup> HENSSLER, M. Einbringung von Sachen bei Gastwirten. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2770.

<sup>15</sup> BEZOUŠKA, P. Závazky z deliktů. In: HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo*. Zvláštní část (§ 2055 – 3014). Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 1673, HENSSLER, M. Einbringung von Sachen bei Gastwirten. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2770.

vyšší štandard zabezpečenia ochrany vnesených vecí a to bez ohľadu na zvýhodnenú cenu ubytovania, ktorú reálne za pobyt zaplatil v porovnaní s obvyklou cenou.<sup>16</sup> Zároveň nemôže byť vo vzťahu k náhrade škody kolísanie cien ubytovania na ťarchu ubytovaného počas sezóny (hlavná sezóna, mimosezóna), keďže riziko prevádzky ubytovacieho zariadenia je rovnaké resp. obdobné bez ohľadu na obdobie, v ktorom sa hosť ubytuje.

Ak ubytovanie využívajú dve a viac osôb, z ktorých každá utrpela škodu na ňou alebo pre ňu vnesených veciach, má každá z týchto osôb právo na náhradu škody až do výšky zákonného limitu. Platí to aj v prípade, ak zmluvnou stranou zmluvy o ubytovaní bola iba jedna z týchto osôb, keďže postavenie ostatných osôb ako oprávnených vyplýva z povahy mimozmluvnej zodpovednosti za škodu na vnesených veciach (ak samozrejme tieto ďalšie osoby boli ubytovateľom prijaté na ubytovanie).

Ak je pri počte dvoch alebo viac ubytovaných v jednej ubytovacej jednotke (hotelová izba) cena ubytovania uvádzaná ako celková cena za ubytovaciu jednotku (dvojlôžková izba/noc), limitácia náhrady škody sa nevzťahuje paušálne na ubytovaciu jednotku vo vzťahu k poškodenému ubytovanému ale relevantný je podiel ceny ubytovania pripadajúci na poškodeného ubytovaného (v prípade ceny 1500 Kč za noc v trojlôžkovej izby pri plnej obsadenosti tromi osobami bude maximálny limit pripadajúci na každú osobu 50 000 Kč).

V prípade spoluzapríčinenia škody poškodeným sa nebude pri určovaní jeho rozsahu vychádzať z maximálnej sumy stonásobku ceny ubytovania za jeden deň, ale zo skutočného rozsahu vzniknutej škody, náhrada ktorej ubytovateľom bude následne znížená v rozsahu spoluzapríčinenia škody ubytovaným.<sup>17</sup> Výška náhrady získaná takýmto spôsobom bude následne poskytnutá v plnom rozsahu, ak nepresiahne výšku maximálneho limitu alebo iba vo výške stonásobku ceny ubytovania za deň, ak by túto výšku presiahla.

<sup>16</sup> Porovnaj BEZOUŠKA, P. Záväzky z deliktů. In: Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Záväzkové právo. Zvláštní část (§ 2055 – 3014)*. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 1673.

<sup>17</sup> HENSSLER, M. Einbringung von Sachen bei Gastwirten. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2770.

### 3. Výnimky z limitovaného rozsahu náhrady škody

Škoda, ktorá vznikla na vnesených veciach sa uhrádza bez reflektovania zákonného obmedzenia v plnom rozsahu, t. j. maximálny limit rozsahu náhrady škody vyplývajúci z § 2948 ods. 1 OZ sa neaplikuje na prípady, ak:

- a) bola vec prevzatá do úschovy
- b) ubytovateľ odmietol úschovu veci v rozpore so zákonom alebo
- c) škoda bola spôsobená ubytovateľom alebo tým, kto v prevádzke ubytovateľa pracuje.

Dôvodom normovania uvedených výnimiek je, že v daných situáciách nedochádza k realizácii resp. prítomnosti tých podmienok, ktoré zákonodarcu viedli k obmedzeniu rozsahu náhrady škody ubytovateľa.

V prípade prevzatia do úschovy sa vec dostáva úplne do sféry faktickej moci ubytovateľa a je plne v dispozícii ubytovateľa, aby poskytol takejto veci ochranu pred stratou, zničením alebo poškodením v rozsahu a spôsobom, ktorý zodpovedá realizácii jeho povinnosti opatery. Nepriamo prispieva daná úprava aj podpore toho, aby ubytovaný predovšetkým cenné veci, na ktoré sa vzťahuje rovnako všeobecná limitácia náhrady škody, boli odovzdávané do úschovy ubytovateľa a aby tak ubytovateľovi vo vzťahu k tejto kategórii vecí bolo umožnené realizovať prísnejšie a efektívnejšie prostriedky ochrany, o čom svedčí i zákonná povinnosť ubytovateľa prevziať peňažné prostriedky, klenoty a iné cennosti na žiadosť ubytovaného, s výnimkou ak by takéto veci boli nebezpečné alebo hodnotou či rozsahom pre ubytovacie zariadenie neúmerné.

Ak ubytovateľ odmietne úschovu tejto kategórie vecí v rozpore s ustanovením § 2327 ods. 2 OZ, porušenie zákonného ustanovenia (neoprávnené odmietnutie úschovy) je sankcionované nástupom rovnakého právneho režimu, ako keby ku škode na neuschovanej (do úschovy odmietnutej) veci došlo ako na veci uschovanej, t. j. ubytovateľ bude zodpovedať za škodu v celom rozsahu. Neoprávneným odmietnutím úschovy sa ubytovateľ sám zbavuje možnosti, môcť sám ovládať a zabezpečiť cenné veci, čím sa zrieka príležitosti vytvorenia pre seba priaznivejšieho postavenia<sup>18</sup> vo vzťahu k zabezpečeniu ochrany danej veci.

---

<sup>18</sup> Motive zu dem Entwurfe eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, Band II. Recht der Schuldverhältnisse. Berlin und Leipzig, 1888, s. 589, cit. podľa Herzog, M. *Die Haftung des Gastwirts für eingebrachte Sachen des Gasts nach §§ 701-703 des Deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien: Peter Lang, 1999, s. 166.

Rovnako v prípade škody spôsobenej ubytovateľom alebo osobami, ktoré v jeho prevádzke pracujú nie je spravodlivé, ak k vzniku škody viedlo konanie niekoho, kto sám zodpovedá za spôsobenú škodu alebo konanie osôb, za ktoré pri plnení ich činností nesie zodpovednosť, aby bola jeho zodpovednosť redukovaná.

### 3.1 Prevzatie do úschovy

Prevzatím do úschovy sa v zmysle § 2948 ods. 2 OZ rozumie súhlasný prejav vôle strán smerujúci k uzavretiu zmluvy o úschove (§ 2402 a nasl. OZ),<sup>19</sup> t. j. k realizácii konkrétnej a individuálnej možnosti opatrovať prevzatú vec. Nestačí, aby došlo k prevzatiu veci ubytovateľom tým spôsobom, že sa vec dostane do priestorovej sféry moci ubytovateľa s jeho vedomím ale je potrebné, aby ubytovateľ (sám alebo prostredníctvom osôb pracujúcich v jeho prevádzke) prejavil vôľu opatrovať danú veci.<sup>20</sup> Do popredia sa teda vo vzťahu zodpovednosti k takto

<sup>19</sup> Zhodne BEZOUŠKA, P. Záväzky z deliktů. In: HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Záväzkové právo. Zvláštní část (§ 2055 – 3014)*. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 1673.

<sup>20</sup> Prevažujúca časť nemeckej teórie (STAUDINGER, J. et al. J. von *Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 677-704. (Geschäftsführung ohne Auftrag). Berlin : Sellier – de Gruyter, 2015, s. 475; HENSSLER, M. Einbringung von Sachen bei Gastwirten. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2773; GANSCHERIAN-FINCK, G. Rechtsverhältnis zwischen Gast und Gastwirt. München : Wilhelm Goldmann Verlag, 1971, s. 101) sa prikláňa k tomu, že pre vylúčenie obmedzenia zodpovednosti ubytovateľa je síce potrebné niečo viac ako len prevzatie povinnosti starostlivosti v zmysle „Obhutspflicht“, zároveň však nie je nevyhnutné, aby došlo k uzavretiu samostatnej zmluvy o úschove. Ubytovateľ musí prevziať nad vecou skutočnú povinnosť starostlivosti v zmysle „Aufbewahrungspflicht“, ktorá je podľa niektorých autorov vedľajším zmluvným dojednaním v rámci vzťahu ubytovania (HERZOG, M. *Die Haftung des Gastwirts für eingebrachte Sachen des Gasts nach §§ 701-703 des Deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien, : Peter Lang, 1999, s. 162 opačne HENSSLER, M. *Einbringung von Sachen bei Gastwirten*. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2773), ktoré vyžaduje, aby ubytovateľovi bolo poskytnuté panstvo nad danou vecou a aby sa hosť bez súčinnosti ubytovateľa alebo bez súčinnosti na to určených osôb nedostal k svojim veciam (Staudinger, J. et al. J. von *Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 677-704. (Geschäftsführung ohne Auftrag). Berlin : Sellier – de Gruyter, 2015, s. 475, HENSSLER, M. *Einbringung von Sachen bei Gastwirten*. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2773).

uschovaným veciam nedostáva osobitné riziko všeobecnej prístupnosti veci hosťa, ale naopak povinnosť ubytovateľa dodržať štandard starostlivosti o prevzaté veci.

Z formulačného znenia § 2948 ods. 2 OZ teda vyplýva, že pre vznik predvídaných právnych následkov nepostačuje prevzatie veci ubytovateľom (obdobne ako v prípade § 2946 ods. 1 OZ in fine) implikujúce iba určitú mieru starostlivosti nedosahujúcu intenzitu úschovy, ale vyžaduje sa prevzatie veci do úschovy, v rámci ktorej vzniká povinnosť ubytovateľa opatrovať prevzatú vec. Práve vznikom takejto povinnosti zo strany ubytovateľa sa aktivuje režim zodpovednosti za vnesené veci, ktorý vo vzťahu k uschovaným veciam neobmedzuje rozsah náhrady škody. Z uplatnenia sprísnenej skutkovej podstaty náhrady škody bez zavinenia vyplýva, že pre vznik zodpovednosti nie je dôležité, či ubytovateľ disponuje zabezpečenými priestormi pre takúto úschovu príp. či veci prevzaté do úschovy do týchto zabezpečených priestorov umiestnil. Vnútroprevádzkové podmienky zabezpečenia ochrany a starostlivosti uschovaných vecí rovnako ako možnosti ubytovacej prevádzky v tomto ohľade zaťažujú ubytovateľa ako zodpovedný subjekt.

Prevzatie do úschovy môže byť vzhľadom na všeobecnú formuláciu „*Byla-li věc převzata do úschovy...*“ realizovaná tak ubytovateľom samotným, osobami, ktoré v jeho prevádzke pracujú a takouto činnosťou boli ubytovateľom poverené, ako aj vzhľadom na ochranu oprávnených očakávaní ubytovaného aj osobami, ktoré vzhľadom na okolnosti mohol ubytovaný za takéto osoby rozumne považovať. V konečnom dôsledku by výklad obmedzujúci účinné prevzatie veci do úschovy iba prostredníctvom ubytovateľa nebol vo väčšine prípadov v praktickom živote realizovateľný.

Od situácie prevzatia veci do úschovy ubytovateľom, keď je zrejмый výslovný príp. konkludentný prejav vôle ubytovateľa smerujúci k úschove, je potrebné odlíšiť prípady, v ktorých síce dochádza k umiestneniu vnesených vecí do ubytovateľom poskytnutých zariadení zabezpečujúcich zvýšenú ochranu v nich uložených vecí (úschovné skrinky, sejfy na hotelových izbách, určené na umiestnenie najmä cenných vecí), avšak vo vzťahu ku ktorým nedochádza k prevzatiu týchto vecí ubytovateľom do úschovy. Umístnenie vecí do takéhoto sejfu (na rozdiel od ich umiestnenia do sejfu na recepcii po prevzatí recepčnou) nemožno považovať za ich prevzatie ubytovateľom do úschovy, ale iba za poskytnutie užívania osobitného zariadenia (cena za užívanie ktorého je súčasťou ceny ubytovania), slúžiaceho k ochrane vecí. Ak dôjde ku škode na takto umiestnenej veci, bude sa na rozsah spôsobenej škody vzťahovať zákonná limitácia § 2948 ods. 1 OZ.

Obdobne sa režim ustanovenia § 2948 ods. 2 OZ neuplatní v prípade, ak prejav vôle strán nesmeruje k uzavretiu zmluvy o úschove, t. j. nedôjde ani k prevzatíu veci do úschovy, napriek tomu sa realizuje vo vzťahu k veciam ubytovaného určitá (nižšia) forma starostlivosti. Pôjde napr. o prípady, ak recepčná „dohliadne“<sup>21</sup> na kufre odložené pri recepcii<sup>22</sup> alebo na kufre, ktoré si ubytovaný so súhlasom ubytovateľa odloží v miestnosti, určenej pre spoločné odkladanie batožiny.

Z hľadiska predvídaných právnych následkov nie je relevantné, či vo vzťahu k veciam, ktoré ubytovateľ prevzal do úschovy, existuje podľa § 2327 ods. 2 OZ povinnosť ich úschovy, ak o to ubytovaný požiada, alebo ide o veci, ktoré ubytovateľ prevzal do úschovy dobrovoľne (bez ohľadu na charakter veci prevzatej do úschovy). Relevantný je fakt, či došlo k prevzatíu veci do úschovy a tým k aktivácii režimu neobmedzenej zodpovednosti.

### 3.2 Neoprávnené odmietnutie úschovy

Ubytovateľ je podľa § 2327 ods. 2 OZ povinný prevziať do úschovy peňažné prostriedky, klenoty alebo iné cennosti,<sup>23</sup> ak ho o takúto úschovu ubytovaný požiada. Uvedené ustanovenie kreuje zákonnú povinnosť ubytovateľa, ktorá sa ako zmluvná povinnosť implicitne stáva i súčasťou zmluvy o ubytovaní (§ 2326 a nasl.) a ktorá sa aktivuje požiadaním ubytovaného o úschovu jeho veci.

Neoprávnené odmietnutie úschovy sankcionuje zákon okrem rámca vzniku zmluvnej povinnosti k náhrade škody, ktorá vznikla v príčinnej súvislosti s porušením tejto povinnosti aj v rámci mimozmluvnej zodpovednosti za vnesené veci neobmedzenou povinnosťou k náhrade škody.

Za odmietnutie úschovy cenností a peňazí sa považuje nielen výslovné vyhlásenie ubytovateľa priamo voči ubytovanému (alebo akékoľvek konkludentné konanie z ktorého možno vyvodiť odmietnutie úschovy) ale i všeobecný oznam

<sup>21</sup> V ponímaní nemeckej doktríny prevezme tzv. *Obhutspflicht*.

<sup>22</sup> BEZOUŠKA, P. Záväzky z deliktů. In: HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Záväzkové právo. Zvláštní část (§ 2055 – 3014). Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2014, s. 1673, HENS-SLER, M. Einbringung von Sachen bei Gastwirten. In: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. Band 4, schuldrecht Besonderer Teil II. §§ 611-704. 5. Auflage. München : C. H. Beck, 2009, s. 2773.

<sup>23</sup> Obmedzenie povinnosti k úschove len na peňažné prostriedky, klenoty a iné cennosti má svoje ratio, keďže práve s takýmito cennými vecami je spojené zvýšené riziko ich odcudzenia a zároveň sám ubytovaný má záujem na ich bezpečnejšom umiestnení.

alebo vyhlásenie ubytovateľa vo vzťahu k všetkým ubytovaným osobám (napr. vo forme vývesky v hoteli alebo oznámenia v sprievodcovi hotelom). V prípade všeobecnej informácie adresovanej všetkým potenciálnym i reálnym ubytovaným, nie je pre nastúpenie následku neobmedzenej zodpovednosti nevyhnutné ubytovateľa vyzývať k úschove a vyžiadať si tak výslovné odmietnutie vo vzťahu ku konkrétnemu ubytovanému.<sup>24</sup>

Vzhľadom na rôznorodosť ubytovacích zariadení čo do veľkosti, povahy, rozsahu poskytovaných služieb (od ktorých sa odvíja i cenová hladina zariadenia) a pod. a z toho vyplývajúcich možností a schopností poskytovania úschovy cenným veciam rôzneho charakteru, zohľadnil zákonodarca (aj s prihliadnutím na následok neobmedzenej zodpovednosti ubytovateľa v prípade odmietnutia úschovy) i záujem ubytovateľa a umožnil mu odmietnuť úschovu peňažných prostriedkov, klenotov a iných cenností v prípadoch:

- a) ak ide o veci nebezpečné
- b) ak ide o veci svojou hodnotou pre ubytovacie zariadenie neúmerne
- c) ak ide o veci svojím rozsahom pre ubytovacie zariadenie neúmerne
- d) neodovzdanie veci v uzavretej alebo zapečatenej schránke.

### **3.3 Spôsobenie škody ubytovateľom alebo tými, ktorí v prevádzke pracujú**

Maximalizácia rozsahu náhrady škody na vnesených veciach sa neuplatní ani v prípade, ak škoda bola spôsobená ubytovateľom alebo osobami, ktoré v prevádzke ubytovateľa pracujú.

Pravidlo § 2948 ods. 2 OZ vedie čo do účelu a cieľov k odstráneniu stavu, aby v prípade rozsahu škody prevyšujúcej stonásobok ceny ubytovania za jeden deň, vznik ktorej spôsobil ubytovateľ, bolo riziko znášania rozdielu medzi skutočnou výškou škody a jej limitovaným rozsahom prenesené na poškodeného ubytovaného, pričom zdroj rizika vedúceho k vzniku škody bol pod kontrolou ubytovateľa.

Takto formulované pravidlo je dôsledkom normatívneho zhmotnenia požiadavky, aby ubytovateľ dodržiaval určitú mieru opatrnosti ako protiváhu toho, že

---

<sup>24</sup> STAUDINGER, J. et al. *J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen*. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 677-704. (Geschäftsführung ohne Auftrag). Berlin : Sellier – de Gruyter, 2015, s. 500.



svojou činnosťou (prevádzkovaním ubytovania) vytvára určité špecifické riziko (riziko voľného prístupu).<sup>25</sup> Požiadavka povinnosti opatrnosti uložená ubytovateľovi (Verkehrssicherungspflicht)<sup>26</sup> a jeho „ľuďom“ (a teda aj porušenie povinnosti jej zachovávaní) by podľa nemeckej doktríny a judikatúry mala byť posudzovaná individuálne vzhľadom na povahu, veľkosť, kategóriu a štandard<sup>27</sup> konkrétneho ubytovania (očakávaná miera starostlivosti v luxusnom hoteli bude vyššia ako v malom rodinnom penzióne).<sup>28</sup>

Ide o v porovnaní s predošlou právnou úpravou čiastočne modifikované ustanovenie, ktoré sa za účinnosti OZ 1964 vzťahovalo na osobitnú kategóriu cenností, pričom okruh osôb bol vymedzený len osobami, ktoré v prevádzke pracujú.<sup>29</sup>

Ubytovateľ bol v novom znení výnimky z limitácie rozsahu náhrady škody doplnený po vzore BGB, ktorý však na rozdiel od českého znenia viaže uvedenú výnimku na zavinenie ubytovateľa (rovnako ako zavinenie „jeho ľudí“, ktoré je postavené na roveň zavineniu ubytovateľa). Český zákonodarca nemecký koncept založený na zavinení neprevzal<sup>30</sup>, a spôsobenie škody ubytovateľom rovnako ako tých, ktorí pracujú v ubytovacej prevádzke, naviazal formuláciou „*byla-li škoda způsobena ubytovatelem nebo tím, kdo v provozu pracuje*“ na objektívne kritérium zapríčinenia škody (jej pričítateľnosti ubytovateľovi), čím rozšíril oproti napr. nemeckej alebo estónskej úprave odvíjajúcej sa od kritéria zavinenia okruh

<sup>25</sup> Bližšie pozri napr. KOZIOL, H. *Österreichisches Haftpflichtrecht*. Band II: Besonderer Teil. Wien : Manz Verlag, 1984, s. 57 a nasl.

<sup>26</sup> Porušenie povinnosti opatrnosti ubytovateľom je pravdepodobne najčastejším, i keď nie jediným do úvahy prichádzajúcim porušením povinnosti vo vzťahu k neobmedzenému rozsahu náhrady škody.

<sup>27</sup> GANSCHERIAN-FINCK, G. *Rechtsverhältnis zwischen Gast und Gastwirt*. München : Wilhelm Goldmann Verlag, 1971, s. 101.

<sup>28</sup> LG Berlin 29.01.1991 – 19 O 372/90.

<sup>29</sup> Porovnaj § 432 ods. 1 OZ 1964: „*Za klenoty, peníze a jiné cennosti se takto odpovídá jen do výše stanovené prováděcím předpisem. Byla-li však škoda na těchto věcech způsobena těmi, kteří v provozu pracují, hrađí se bez omezení.*“

<sup>30</sup> V súlade s názorom Tichého, že evidentné odchýlky českého znenia od znenia jeho zahraničného (v tomto prípade nemeckého) implantátu je potrebné brať do úvahy ako zámer českého zákonodarcu. Porovnaj TICHÝ, L., HRÁDEK, J.: *Delikt ní právo*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 328. Úvahy, ktoré viedli k tomuto riešeniu mohli byť ovplyvnené i posunom vo výklade § 441 OZ 1964, ktorý explicitne odkazoval na spoluzavinenie poškodeného, avšak judikatúra a doktrína sa interpretačne posunuli k širšiemu výkladu spoluzapríčinenia, keď na vzniku škody nemusí participovať poškodený svojím zavineným úkonom, ale postačuje spolupôsobenie objektívnej skutočnosti (porovnaj R 3/1984, NS 25 Cdo 3434/2009).

možností, keď ubytovateľ zodpovedá v plnom rozsahu vzniknutej škody. Pre neobmedzenú zodpovednosť ubytovateľa je teda postačujúce, aby okolnosť, ktorá viedla (v zmysle naplnenia pravidiel kauzality ako príčina vzniku škody) k vzniku škody na vnesenej veci, bola pričítateľná ubytovateľovi, a to bez ohľadu na to, či na strane ubytovateľa možno identifikovať zavinené porušenie právnej povinnosti alebo nie.

Môže ísť o okolnosti spočívajúce tak v aktívnom konaní ubytovateľa<sup>31</sup> (namontovanie vadných cylindrických vložiek neumožňujúcich uzamknutie hotelovej izby) ale i v pasívnom nekonaní ubytovateľa spôsobom, ktorým by sa zabránilo vzniku škody (napr. neuskutočnená kontrola elektrického vedenia) príp. v iných okolnostiach, ktoré možno na ťarchu ubytovateľa pričítať, ktoré však nespočívajú ani v jeho konaní ani opomenutí konať (napr. odcudzenie univerzálneho kľúča od hotelových izieb).

Predpokladom ustálenia „spôsobenia škody“ je vymedzenie kauzality medzi konaním ubytovateľa alebo nebezpečenstvom v jeho sfére kontroly a škodou na vnesených veciach a stanovenie miery, v akej táto príčina prispela k vzniku škody.

V súlade s jazykovým i teleologickým výkladom § 2948 OZ je aplikácia následkov „spôsobenia škody ubytovateľom“ prípustná iba v prípade, ak konanie ubytovateľa resp. nebezpečenstvo v jeho sfére kontroly a ovládania bolo jedinou relevantnou príčinou vzniku škody (t. j. išlo o zapríčinenie a nie spoluzapríčinenie škody). Kritérium zavinenia na strane ubytovateľa do posudzovania nevstupuje.

Obdobne sa posudzuje situácia, ak vznik škody na vnesených veciach spôsobí osoba, ktorá v prevádzke ubytovateľa pracuje. Napriek tomu, že tento dôvod aplikácie neobmedzenej výšky zodpovednosti je formulovaný samostatne, i v prípade jeho absencie by sme sa vo väčšine prípadov dopracovali k obdobnému následku neobmedzenej zodpovednosti z dôvodu zapríčinenia škody ubytovateľom, keďže konanie resp. nebezpečenstvo v sfére osôb, ktoré pracujú v prevádzke ubytovateľa, možno pričítať do sféry nebezpečenstva ubytovateľa. Vzhľadom na osobitné posudzovanie spôsobenia škody osobami pracujúcimi v prevádzke však nie je potrebné takéto pričítanie ubytovateľovi vykonávať.

Vo vzťahu k osobám pracujúcim v ubytovacej prevádzke nie je relevantné, či ide o osoby v pracovnom pomere alebo o osoby, ktoré boli „pomocníkom“ ubytovateľa na základe iného ako pracovnoprávneho vzťahu. Nemusí ísť ani

---

<sup>31</sup> Zaujímavou v tejto súvislosti je úvaha, či možno ubytovateľovi pričítať v zmysle § 2948 ods. 2 OZ i ubytovanie osoby, ktorá neskôr odcudzila alebo poškodila vnesené veci iných ubytovaných.

o takú osobu, ktorá pracuje v prevádzke priamo pri poskytovaní služieb, ktoré ubytovaný využíval (čaušník, recepcná), ale môže ísť aj o osobu, ktorá pracovala v prevádzke pri činnostiach, ktoré s poskytovaním daných služieb súvisia priamo alebo nepriamo (upratovačka, údržbár v hoteli). Zo znenia ustanovenia § 2948 ods. 2 OZ nie je celkom zrejmé, na ako široký okruh subjektov sa vzťahuje, t. j. či pojem osôb pracujúcich v prevádzke možno obmedziť iba na osoby v postavení pomocníka pri plnení dlhu (§ 1935 OZ) alebo pomocníka pri plnení inej činnosti (§ 2914 OZ) alebo naopak, či uvedené slovné spojenie, ktoré zákonodarca zvolil a ktorým postavenie týchto osôb nenaviazal na ich pomer k ubytovateľovi ale k prevádzke, treba vykladať širšie.

Takýmto širším chápaním by bolo napr. vzťahnutie na subjekty, ktoré síce pracujú v danej prevádzke, avšak pri poskytovaní služieb inej prevádzky, ktorá je umiestnená v rovnakých priestoroch ako primárna prevádzka poskytujúca služby ubytovania (napr. obchod so suvenírmi umiestnený v hoteli). Na tieto osoby bude pravdepodobne potrebné v súlade s účelom pravidla § 2948 ods. 2 OZ nahliadať v nadväznosti na vzťah inej prevádzky k primárnej prevádzke. Ak je prevádzkovanie inej služby súčasťou primárnej prevádzky bez ohľadu na to, či je daná činnosť prevádzkovaná prevádzkovateľom primárnej prevádzky alebo iným prevádzkovateľom, budú osoby tam pracujúce spadať pod aplikáciu § 2948 ods. 2 OZ. V opačnom prípade, t. j. ak pôjde o rozdielne, vzájomne neprepojené prevádzky, nie je v súlade s účelom pravidla uloženie neobmedzenej zodpovednosti ubytovateľovi, keďže osoby tam pracujúce (bez ohľadu na to, že sa tieto prevádzky nachádzajú v rovnakých priestoroch) nepatria do sféry kontroly ubytovateľa.

#### 4. Záver

Povinnosť ubytovateľa (t. j. osoby, ktorá pravidelne prevádzkuje činnosť ubytovania) k náhrade škody na veciach vnesených ubytovanými osobami alebo pre ne do ubytovacieho zariadenia, upravená v § 2946 a nasl. českého OZ je už od čias rímskeho práva formovaná ako sprísnená zodpovednosť, nezaložená na zavinení.<sup>32</sup> I keď predpoklady pre jej vznik, rovnako ako právno-politické, hospodárske a sociálne faktory formujúce jej povahu a obsah, podliehali historickým

<sup>32</sup> Príp. sa v rámci historického vývoja vyskytovali vo vzťahu k tejto skutkovej podstate i kombinované formy zodpovednosti založenej na subjektívnom prvku zavinenia a objektívnom prvku pričítania škody ubytovateľovi.

okolnostiam a vývoju spoločenských vzťahov vo všeobecnosti, reminiscencie rímskoprávných základov zodpovednosti z *receptum nautarum cauponum stabulariorum* ostávajú zachované, vrátane všeobecného právnopolitického východiska osobitnej sprísnenej úpravy, ktoré spočíva v sociálnom aspekte ochrany hostí pred typickými nebezpečenstvami prevádzky, ktorú ubytovateľ organizuje, kontroluje a zároveň za ňu nesie zodpovednosť.

Výrazným harmonizačným prvkom tejto skutkovej podstaty zodpovednosti za škodu, dôsledkom ktorého boli v šesťdesiatych rokoch minulého storočia významné koncepcné zmeny právnych úprav viacerých európskych štátov, bol proces ratifikácie Dohovoru Rady Európy o zodpovednosti ubytovateľa za veci vnesené jeho hosťami. Štáty, ktoré sa stali zmluvnými stranami tohto Dohovoru, boli povinné zosúladiť svoje právne poriadky s úpravou Dohovoru, čím dochádzalo k určitej miere harmonizácie úpravy postavenia ubytovateľa vo vzťahu k vneseným veciam hostí. Jedným z harmonizačných prvkov bol i inštitút limitácie rozsahu náhrady škody na vnesených veciach, ktorý sa do právnej úpravy nového českého Občianskeho zákonníka dostal (napriek tomu, že ČR nie je zmluvnou stranou tohto Dohovoru) sprostredkovane cez inšpiračný zdroj nemeckého BGB. Týmto česká právna úprava harmonizovala (nielen v tomto bode úpravy) svoju úpravu zodpovednosti za vnesené veci so štátmi, ktoré do režimu vstúpili v nadväznosti na povinnosti, ktoré im vyplývali z Dohovoru v zmysle, aby štandard ochrany poškodeného bol v jednotlivých štátoch porovnateľný a naopak, aby český ubytovateľ nezodpovedal prísnejšie ako zahraniční ubytovatelia. Takýmto spôsobom môže právna úprava i keď iba sprostredkovane prispievať k stabilizácii ubytovacieho priemyslu ako významného segmentu celého hospodárstva.

# NOVÁ KRIMINALIZÁCIA V REKODIFIKOVANOM TRESTNOM ZÁKONE\*

Miroslava Vráblová\*\*

*Je mi veľkou ctou vyjadriť poklonu a uznanie vychýrenému dielu a práci váženej pani prof. JUDr. Heleny Barancovej, DrSc. Ctená pani profesorka, ďakujem Vám za vzácnu príležitosť spolupracovať s Vami, za vytvorenú pracovnú atmosféru, ktorá potvrdila slová Maxima Gorkého: „Keď je práca potešením, vtedy je aj život šťastím.“ Som Vám vďačná za inšpiráciu vo vedeckej tvorbe, za životné rady, za Váš úsmev a dobroprajnú dušu. Želám Vám k Vášmu krásnemu životnému jubileu veľa zdravia a Božieho požehnania do ďalších rokov života.*

## Úvod

Významným medzníkom vo vývoji slovenského trestného práva bolo prijatie rekodifikovaného trestného zákona v roku 2005. Rekodifikovaný trestný zákon č. 300/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Trestný zákon“), ktorý nadobudol platnosť dňa 20. mája 2005 a účinnosť dňa 1. januára 2006, nahradil dovtedy viac ako štyridsať rokov platný a účinný zákon č. 140/1961 Zb., Trestný zákon. Dôvodom tejto rozhodujúcej zmeny boli viaceré skutočnosti, jednak neprehľadnosť starého trestného zákona kvôli veľkému počtu noviel,<sup>1</sup> tak aj zastaralosť niektorých inštitútov trestného práva hmotného, ktoré s ohľadom na dobu ich vzniku, ako aj aktuálne politické, spoločenské, ekonomické zmeny, nekorešpondovali s novým ústavným zriadením a súčasnou orientáciou Slovenskej republiky, a nezodpovedali ani trendom vývoja vyspelých demokratických krajín EÚ.<sup>2</sup>

\* Tento príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0585/17 – Trestnoprávne a kriminologické možnosti eliminácie extrémizmu.

\*\* doc. JUDr. Miroslava Vráblová, PhD., Katedra trestného práva a kriminológie, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>1</sup> Trestný zákon č. 140/1961 Zb., účinný od 1.1.1962, bol od nadobudnutia účinnosti viac ako 30-krát novelizovaný, z toho po roku 1989 bol novelizovaný 20-krát.

<sup>2</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

Rekodifikácia trestného zákona priniesla niekoľko zásadných zmien: došlo k zmene kategorizácie trestných činov na prečiny a zločiny; dovtedajšie materiálne chápanie trestného činu sa zmenilo na primárne formálne, pričom pri prečine sa bude skúmať jeho závažnosť; znížila sa hranica trestnej zodpovednosti na štrnásť rokov (s výnimkou trestného činu sexuálneho zneužívania podľa § 201 TZ); rozšírili sa zákonné podmienky nutnej obrany a krajnej núdze, tiež sa zaviedla nová okolnosť vylučujúca protiprávnosť- dovolené riziko; systém sankcií bol rozšírený o nové druhy trestov- trest domáceho väzenia, trest povinnej práce, podmienený odklad výkonu trestu odňatia slobody s probačným dohľadom; rozšírili sa pravidlá pre ukladanie trestov; zaviedli sa nové ochranné opatrenia- detencia, ochranný dohľad; v neposlednom rade došlo k zmene systematiky osobitnej časti Trestného zákona.

Rekodifikovný trestný zákon bol zasadený do mimoriadne dynamicky sa rozvíjajúcich a meniacich spoločenských, ekonomických a politických pomerov, čo sa odzrkadlilo v početných zmenách Trestného zákona. Od rekodifikácie trestného zákona uplynulo viac ako trinásť rokov. Počas tejto doby bol Trestný zákon č. 300/2005 Z. z. novelizovaný tridsaťosem (38) krát.<sup>3</sup> Zmeny a doplnenia trestného zákona si vyžiadali potreby spoločenskej praxe, rozvíjajúca sa legislatívna činnosť, ako aj nevyhnutnosť implementácie nových ustanovení do Trestného zákona v dôsledku transpozičných záväzkov Slovenskej republiky.

---

<sup>3</sup> Trestný zákon č. 300/2005 Z. z. bol zmenený a doplnený zákonom č. 650/2005 Z. z., zákonom č. 692/2006 Z. z., zákonom č. 218/2007 Z. z., zákonom č. 491/2008 Z. z., zákonom č. 497/2008 Z. z., zákonom č. 498/2008 Z. z., zákonom č. 59/2009 Z. z., zákonom č. 257/2009 Z. z., zákonom č. 317/2009 Z. z., zákonom č. 492/2009 Z. z., zákonom č. 576/2009 Z. z., zákonom č. 224/2010 Z. z., zákonom č. 547/2010 Z. z., zákonom č. 33/2011 Z. z., zákonom č. 262/2011 Z. z., zákonom č. 313/2011 Z. z., zákonom č. 246/2012 Z. z., zákonom č. 334/2012 Z. z., Nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 428/2012 Z. z., Uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 189/2013 Z. z., zákonom č. 204/2013 Z. z., zákonom č. 1/2014 Z. z., Nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 260/2014 Z. z., zákonom č. 73/2015 Z. z., zákonom č. 78/2015 Z. z., zákonom č. 87/2015 Z. z., zákonom č. 174/2015 Z. z., zákonom č. 397/2015 Z. z., zákonom č. 398/2015 Z. z., zákonom č. 440/2015 Z. z., zákonom č. 444/2015 Z. z., zákonom č. 91/2016 Z. z., zákonom č. 125/2016 Z. z., zákonom č. 316/2016 Z. z., zákonom č. 264/2017 Z. z., zákonom č. 274/2017 Z. z., zákonom č. 161/2018 Z. z., zákonom č. 321/2018 Z. z.

## 1. Rekodifikovaný trestný zákon z pohľadu novej kriminalizácie

Trestná politika moderného štátu rešpektuje základné princípy trestného práva, akým je pomocná rola trestného práva (zásada subsidiarity trestnej represie) a vnímanie trestného práva ako prostriedku „ultima ratio“. Zásada subsidiarity trestnej represie vychádza z myšlienky, že trestné právo je najprísnejší prostriedok štátu určený na ochranu práv a právom chránených záujmov jednotlivca, spoločnosti a ústavného zriadenia SR. Štát by mal uplatňovať prostriedky trestného práva zdržanlivo, t. j. predovšetkým v tých prípadoch, keď iné právne prostriedky zlyhajú alebo sú neúčinné. S touto zásadou súvisí „večný problém“ trestného práva, ktoré javy je účelné a už potrebné trestnoprávne postihovať.<sup>4</sup> Tento problém sa týka rozsahu kriminalizácie, t. j. stanovenie okruhu protispoločenských foriem konaní, ktoré štát postihuje trestnými sankciami, ako aj dekriminalizácie, t. j. zužovanie rozsahu trestnoprávne postihovaných deliktov. Nové smerovanie trestného práva je spojené s procesom tzv. novej kriminalizácie, teda zavádzaním nových skutkových podstát trestných činov, čím sa rozširuje okruh konaní postihovaných ako trestné činy.

Tendencie smerujúce k novej kriminalizácii sme zaznamenali nielen vo vývoji slovenského rekodifikovaného trestného práva, ale aj v trestnoprávných úpravách iných štátov. Profesor Musil za dôvody novej kriminalizácie považuje rastúcu komplikovanosť spoločenského života a z toho vyplývajúce riziká, či zvýšený výskyt mimoriadne závažných foriem kriminality (organizovaná kriminalita, terorizmus, kriminalita s medzinárodnými prvkami, ekologické ohrozenia).<sup>5</sup> Profesorka Válková upozorňuje, že snahy o kriminalizáciu niektorých doteraz netrestných konaní spolu s kriminalizáciou celého jedného ročníka štrnásťročných detských delikventov, vyvoláva pochybnosti, či trestné právo nechce upravovať aj tie vzťahy, na úpravu ktorých postačujú mimotrestné nástroje.<sup>6</sup>

Rekodifikovaný trestný zákon bol počas trinástich rokov svojej účinnosti doplnený o 38 nových skutkových podstát trestných činov:

<sup>4</sup> JELÍNEK, J. a kol.: *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část.* 6. vydání. Praha: Leges, 2017, s. 24., ISBN 978-80-7502-236-3.

<sup>5</sup> MUSIL, J.: Reformě trestního práva v České republice chybějí velká témata. 23-31. In: VÁLKOVÁ, H., STOČESOVÁ, S. (ed.) *Česká reforma trestního práva hmotného na rozcestí- bilance a perspektivy, sborník příspěvků z odborného semináře.* Plzeň: ZČU, 2006, 109s., ISBN 80-7043-493-7.

<sup>6</sup> VÁLKOVÁ, H.: Rozcestí české reformy trestního práva hmotného, s. 5-19. In: VÁLKOVÁ, H., STOČESOVÁ, S. (ed.) *Česká reforma trestního práva hmotného na rozcestí – bilance a perspektivy, sborník příspěvků z odborného semináře.* Plzeň: ZČU, 2006, 109s., ISBN 80-7043-493-7.

- **nekalé obchodné praktiky voči spotrebiteľovi (§ 269a TZ)** bol doplnený zákonom č. 497/2008 Z. z., účinný od 20.12.2008;

Zakotvením nového trestného činu *nekalé obchodné praktiky voči spotrebiteľovi* do trestného zákona rozšíril zákonodarca ochranu spotrebiteľa pred ďalšími závažnými formami nekalých obchodných praktík. Výpočet konaní nekalých obchodných praktík vyplýva z implementovanej smernice EP a Rady 2005/29/ES z 11. mája 2005 o nekalých obchodných praktikách podnikateľov voči spotrebiteľom na vnútornom trhu, smernice EP a Rady 97/7/ES, 98/27/ES a 2002/65/ES a nariadenie EP a Rady (ES) č. 2006/2004. Za klamlivú obchodnú praktiku sa považuje najmä klamlivé konanie, klamlivé opomenutie konania a agresívna obchodná praktika.<sup>7</sup> Podľa Trestného zákona je protiprávnym konanie páchatela, ktorý porušil práva spotrebiteľa konaním spočívajúcim v obchodných praktikách, ktoré sa podľa osobitného právneho predpisu o ochrane spotrebiteľa považujú za každých okolností za nekalé. Doplnujúcimi podmienkami trestnej zodpovednosti je predchádzajúci postih (predchádzajúce odsúdenie alebo prepustenie z výkonu trestu, či predchádzajúce postihnutie za priestupok).

- **výroba extrémistických materiálov (§ 422a TZ), rozširovanie extrémistických materiálov (§ 422b TZ), prechovávanie extrémistických materiálov (§ 422c TZ), podnecovanie, hanobenie a vyhrážanie osobám pre ich príslušnosť k niektorej rase, národu, národnosti, farbe pleti, etnickej skupine alebo pôvodu rodu (§ 424 TZ)** doplnené zákonom č. 257/2009 Z. z., účinný od 1.9.2009;

Zákonodarca reagoval na Rámcové rozhodnutie Rady 2008/913/SVV z 28. novembra 2008 o boji proti niektorým formám a prejavom rasizmu a xenofóbie prostredníctvom trestného práva (Ú. V. EÚ L 328, 6.12.2008). V dôvodovej správe k predmetnému zákonu je zdôraznená naliehavá potreba úpravy nových extrémistických trestných činov, ktorá vyplýva z gradácie násilných aktov, najmä výtržnickeho správania skupín divákov na športových podujatiach spojeného s prejavovaním názorov, resp. propagáciou hnutí smerujúcich k po-

<sup>7</sup> DOBROVODSKÝ, R.: Vybrané aspekty trestnoprávnej ochrany spotrebiteľa pred nekalými obchodnými praktikami, s. 61-85. In: STRÉMY, T., VRÁBLOVÁ, M., ZEMAN, Š. (ed.) *Iustitia omnibus*, Poeta prof. JUDr. Pavlovi Balážovi, CSc. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, 363 s., ISBN 978-83-7490-782-8.



tláčaniu základných práv a slobôd osôb, taktiež z podnecovania k násiliu alebo nenávisti z dôvodu rasy, farby pleti alebo národa.<sup>8</sup> Neskoršou novelou Trestného zákona (zákonom č. 316/2016 Z. z.) boli preformulované mnohé skutkové podstaty trestných činov extrémizmu a doplnené ďalšie trestné činy k trestným činom extrémizmu.<sup>9</sup>

- **ochrana súkromia v obydlí (§ 194a TZ), marenie exekučného konania (§ 243a TZ), poškodzovanie a znehodnocovanie kultúrnej pamiatky (§ 248a TZ), poškodzovanie a znehodnocovanie archeologického dedičstva (§ 249 TZ), falšovanie predmetov kultúrnej hodnoty (§ 249a TZ), neoprávnené zamestnávanie (§ 251a TZ), neoprávnené uskutočňovanie stavby (§ 299a TZ), neoprávnené vypúšťanie znečisťujúcich látok (§ 302a TZ), volebná korupcia (§ 336a TZ), nebezpečné prenasledovanie (§ 360a TZ), zanedbanie starostlivosti o zvieratá (§ 378a TZ), nedobrovoľné zmiznutie (§ 420a TZ)** doplnené zákonom č. 262/2011 Z. z., účinný od 1.9.2011;

Zakotvenie nového trestného činu *ochrana súkromia v obydlí* súvisí s trestno-procesnou právnou úpravou umožňujúcou štátnym orgánom legálne získavať informácie o fyzických osobách ich sledovaním a vyhotovovaním rôznych technických záznamov, upravujúcou postupy štátnych orgánov pri získavaní informácií a nakladaní s nimi. Účelom trestnoprávnej úpravy je ochrana pred nedovolenými, nekontrolovateľnými a závažnými zásahmi do súkromia iných osôb. Trestným je porušenie práva iného na jeho súkromie v obydlí, práva na jeho súkromný a rodinný život vedený v obydlí tým, že bez jeho súhlasu zadovážuje pre seba alebo iné osoby neoprávneným sledovaním jeho obydlika poznatky o jeho živote a živote osôb, ktoré sa zdržiavajú v jeho obydlí, a s využitím informačno-technických prostriedkov a iných technických prostriedkov vyhotovuje z pozorovania záznamy alebo inú dokumentáciu.<sup>10</sup>

Efektívne exekučné konanie je nevyhnutnou súčasťou právnych inštitútov zabezpečujúcich vymožitelnosť práva na území štátu. Efektívnosť tohto konania znižovala absencia trestnoprávnych mechanizmov, ktoré by postihovali porušo-

<sup>8</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 257/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

<sup>9</sup> Bližšie pozri ŠKROVÁNKOVÁ, M.: Novelizácia Trestného zákona a Trestného poriadku so zreteľom na extrémizmus. *Justičná revue*, 69, 2017, č. 5, s. 638-648.

<sup>10</sup> § 194a ods. 1 Trestného zákona.

vane povinností zo strany povinného. Existujúce civilnoprávne inštitúty (odpovädateľnosť právnych úkonov, neplatnosť právnych úkonov) neboli dostatočné, preto vyvstala potreba trestnoprávneho riešenia a vytvorenia novej skutkovej podstaty trestného činu *marenie exekučného konania*.

Nová právna úprava trestného činu *poškodzovanie a znehodnocovanie kultúrnej pamiatky* prináša osobitnú ochranu nehnuteľných kultúrnych pamiatok ako najvýznamnejšej súčasti pamiatkového fondu. Zvláštnu ochranu požívajú kultúrne pamiatky, ktoré sú zapísané do Zoznamu svetového dedičstva (UNESCO). Nový trestný čin poškodzovanie a znehodnocovanie archeologického dedičstva je reakciou zákonodarcu na zaznamenané početné prípady vykonávania nelegálnej archeologickej činnosti. Trestným je konanie osoby, ktorá neoprávnene vyhľadáva, vykope, inak z miesta nálezu vyzdvihne, premiestni alebo prechováva archeologický nález, alebo inak poškodzuje, znehodnocuje archeologické dedičstvo.<sup>11</sup> S nelegálne vykonávanou archeologickou činnosťou súvisí aj ďalšia forma protiprávneho konania osôb, a síce neoprávnená výroba replík alebo napodobení archeologických náleзов, ako aj obrazov, ktoré sú v obchodnej sieti predávané ako pravé. Uvedenú formu protiprávneho konania zákon postihuje nový trestný čin falšovania predmetov kultúrnej hodnoty.

Trestnoprávny postih neoprávneného zamestnávania vyplýva zo smernice EP a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov. Nový trestný čin *neoprávnené zamestnávanie* umožňuje postihovať konanie páchatela, ktorý neoprávnene zamestná osobu, ktorá sa na území Slovenskej republiky zdržiava v rozpore so všeobecným právnym predpisom (zákonom č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Trestnoprávny postih predpokladá predchádzajúci postih páchatela v rámci administratívno-právneho konania.

Nová skutková podstata trestného činu *neoprávnené uskutočňovanie stavby* je reakciou zákonodarcu na nedostatočnú účinnosť administratívno-právneho postihu uskutočňovania tzv. čiernych stavieb bez stavebného povolenia. Trestnoprávna regulácia by mala zabrániť porušovaniu všeobecne záväzných právnych predpisov na úseku stavebného poriadku, spochybňovaniu významu a zmyslu stavebného povoloacieho konania a tak aj vzniku sporov v občianskoprávnej sfére. Predmetné ustanovenie poskytuje ochranu verejným záujmom a individu-

<sup>11</sup> § 249 ods. 1 Trestného zákona.

álnym záujmom osôb, konkrétne právam a oprávneným záujmom vlastníka pozemku alebo iných osôb pred uskutočňovaním stavieb bez stavebného povolenia alebo v rozpore s ním.<sup>12</sup>

Kupovanie voličských hlasov je najčastejším dôvodom vyhlásenia neplatnosti volieb. Toto konanie so sebou nesie nebezpečenstvo pre slobodnú súťaž politických síl v demokratickej spoločnosti a zasahuje do samotnej podstaty volebného práva zaručeného Ústavou SR. So zreteľom na závažnosť a rozšírenosť tohto nežiaduceho protispoločenského javu bolo opodstatnené reagovať naň aj normami trestného práva. Nová skutková podstata trestného činu *volebná korupcia* postihuje páchatela za podplácanie alebo prijímanie úplatku v súvislosti s výkonom aktívneho volebného práva a práva hlasovať.

Zaradenie skutkovej podstaty trestného činu *nebezpečné prenasledovanie* do Trestného zákona je reakciou zákonodarcu na nežiaduci jav početne vyskytujúci sa v spoločnosti, ktorý dovtedy právna úprava dostatočne neumožňovala trestnoprávne postihnúť v celej jeho šírke. Táto forma konania páchatela spočívajúca v prenasledovaní a obťažovaní inej osoby, v zastrašovaní či vyhrážaní sa tejto osobe, a v krajných prípadoch i jej fyzickom napadnutí a usmrtení, je v odbornej literatúre označovaná pojmom *stalking*. Slovenská trestnoprávna úprava novou skutkovou podstatou, ktorá pod hrozbou trestnej sankcie prehlásila nebezpečné prenasledovanie za trestný čin, je plne v súlade so súčasnými legislatívnymi trendmi európskych krajín. Viaceré zahraničné právne úpravy obsahujú trestnoprávnu reguláciu tejto formy sociálne nežiaduceho správania, keď upravujú skutkovú podstatu *stalkingu* (napríklad Belgicko, Holandsko, Rakúsko, Nemecko, Česká republika).<sup>13</sup>

Zaradením skutkovej podstaty trestného činu *zanedbanie starostlivosti o zvieratá* do Trestného zákona reagoval zákonodarca na početné prípady z praxe, keď vlastník alebo osoba, ktorá má povinnosť sa o zvieratá starať, ich ponechá bez starostlivosti, resp. potrebnú starostlivosť zanedbá. V dôsledku toho sú zvieratá vystavené hladu, smädu, pôsobeniu klimatických vplyvov a následnému poškodeniu fyziologických funkcií.

Nový trestný čin nedobrovoľné zmiznutie je výrazom implementácie Medzinárodného dohovoru o ochrane všetkých osôb pred nedobrovoľným zmiznutím

<sup>12</sup> MAŠLANYOVÁ, D. a kol.: *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť*. 2. aktualizované a doplnené vydanie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 395, ISBN 978-80-7380-618-7.

<sup>13</sup> MAŠLANYOVÁ, D. a kol.: *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť*. 2. aktualizované a doplnené vydanie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 487-488, ISBN 978-80-7380-618-7.

z roku 2007, Deklarácie o ochrane všetkých osôb pred nedobrovoľným zmiznutím prijatej Valným zhromaždením vo svojej rezolúcii OSN č. 47/133 z roku 1992. Zákonodarca má záujem na ochrane nedotknuteľnosti osoby, jej zdravia a ľudskej dôstojnosti, základných práv a slobôd človeka pred nezákonným zásahom štátu.<sup>14</sup> Trestné je konanie špeciálneho subjektu (zástupcu štátu alebo osoby alebo člena skupiny konajúcej na základe poverenia, podpory alebo tichého súhlasu štátu) spočívajúce v zadržaní, uväznení, unesení alebo pozbavení slobody iného a tým znemožnenie výkonu jeho zákonnej ochrany.

- **daňový podvod (§ 277a TZ), marenie výkonu správy daní (§ 278a TZ)** doplnené zákonom č. 246/2012 Z. z., účinný od 1.10.2012;

Cieľom zákonodarcu bolo účinne reagovať na závažné a opakujúce sa porušovania spoločenských vzťahov v daňovej oblasti. Zavedenie novej skutkovej podstaty trestného činu daňový podvod si vyžiadala aplikačná prax. V skutočnosti však bola „vyňatá“ zo skutkovej podstaty trestného činu neodvedenia dane a poistného. Trestnoprávny postih daňového podvodu je spojený s konaním páchatela, ktorý si vo väčšom rozsahu neoprávnene uplatnení nárok na vrátenie dane z pridanej hodnoty alebo spotrebnej dane v úmysle zadovážiť sebe alebo inému neoprávnený prospech.<sup>15</sup> Zánik trestnosti trestného činu daňového podvodu z dôvodu účinnej ľútosti nie je možný.

Nový trestný čin *marenie výkonu správy daní* bol zavedený za účelom vytvorenia prísnejších sankčných mechanizmov pre prípadné porušovanie povinností daňových subjektov v rámci správy daní. V praxi bol správca daní pri výkone správy daní čoraz častejšie vystavovaný pokusom zo strany daňových subjektov vyhýbať sa plneniu svojich daňových povinností. Predovšetkým išlo o situácie, keď daňový subjekt nadobudol podozrenie, že správca dane dospel k zisteniam, ktoré by mohli mať za následok dorubenie dane, prípadne neuznanie uplatneného nároku na nadmerný odpočet dane z pridanej hodnoty. Následne daňový subjekt prestal komunikovať so správcom dane, predkladať doklady potrebné pre správne určenie dane, prestal si plniť svoje zákonom stanovené povinnosti a zároveň prestal preberať všetky jemu adresované poštové zásielky. Trestný čin marenie výkonu správy daní má postihovať opakované protiprávne konania pácha-

<sup>14</sup> ČENTĚŠ, J. a kol.: *Trestný zákon. Veľký komentár*. 3. aktualizované vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2016, s. 899, ISBN 978-80-8155-066-9.

<sup>15</sup> § 277a ods. 1 Trestného zákona.

teľa spočívajúce v porušovaní noriem daňového práva (uvedenie nepravdivých údajov v dokladoch predkladaných pri správe daní, zatajenie povinných údajov o rozhodujúcich skutočnostiach, pozmenenie, znehodnotenie alebo zničenie dokladov rozhodujúcich pre správne určenie dane, nesplnenie oznamovacej povinnosti, nesplnenie povinnosti uloženej pri daňovej kontrole).

- **porušovanie povinností za krízovej situácie (§ 290a TZ), vyhýbanie sa výkonu povinností za krízovej situácie (§ 290b TZ)** doplnené zákonom č. 204/2013 Z. z., účinný od 1.8.2013;

Zavedením nových skutkových podstát trestných činov zákonodarca kladie dôraz na bezpečnosť života a zdravia ľudí a majetku, osobitne v čase krízovej situácie. Trestnoprávny postih *porušovania povinností za krízovej situácie* je spojený s konaním páchatela, ktorý za krízovej situácie odoprie vykonať alebo úmyselne nevykoná povinnosť uloženú orgánmi verejnej moci na obranu štátu a zachovanie jeho bezpečnosti, na ochranu života a zdravia osôb, na ochranu majetku, na dodržiavanie základných práv a slobôd, na odvrátenie ohrozenia alebo na obnovu narušeného hospodárstva, najmä riadneho fungovania zásobovania, dopravy a verejných služieb v obciach a na riadne fungovanie ústavných orgánov. Trestný čin *vyhýbanie sa výkonu povinností za krízovej situácie* spočíva v protiprávnom konaní páchatela, ktorý sa za krízovej situácie poškodí na zdraví, predstiera chorobu, falšuje listinu, zneužije návykovú látku alebo použije iný úskok, pričom sa dopustí tohto konania. Dôvody zakotvenia týchto nových trestných činov nám nie sú známe, v dôvodovej správe k zákonu č. 204/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon Trestný zákon, ich zákonodarca nijakým spôsobom bližšie nekonkretizuje.

- **neoprávnené vypúšťanie znečisťujúcich látok (§ 302a TZ), neoprávnená výroba a nakladanie s látkami poškodzujúcimi ozónovú vrstvu (§ 304a TZ)** doplnené zákonom č. 174/2015 Z. z., účinný od 1.9.2015,

Skutková podstata trestného činu *neoprávnené vypúšťanie znečisťujúcich látok* sa stala súčasťou Trestného zákona v dôsledku plnenia záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich z jej členstva v Európskej únii, konkrétne smernice EP a Rady 2009/123/ES z 21. 10. 2009, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2005/35/ES zo 7. 9. 2005 o znečisťovaní mora z lodí a o zavedení sankcií za porušenia a z Rámcového rozhodnutia Rady 2005/667/SVV z 12. 7. 2005 na posilnenie

trestnoprávneho rámca pre vynútiteľnosť práva proti znečisťovaniu mora z lodí. Predmetné ustanovenie prispieva k námornej bezpečnosti, k ochrane vôd, k zamedzeniu nehodám a znečisteniu vôd.<sup>16</sup> Nový trestný čin *neoprávnená výroba a nakladanie s látkami poškodzujúcimi ozónovú vrstvu* bol zavedený na základe požiadavky smernice EP a Rady 2008/99/ES z 19. novembra 2008 o ochrane životného prostredia prostredníctvom trestného práva.

- ***neoprávnené zaobchádzanie s liekmi, liečivami a zdravotníckymi pomôckami (§ 170a TZ), falšovanie liekov a zdravotníckej pomôcky (§ 170b TZ), účasť na bojovej činnosti organizovanej ozbrojenej skupiny na území iného štátu (§ 419a TZ)*** doplnené zákonom č. 397/2015 Z. z., účinný od 1.1.2016;

Záujem na ochrane verejného zdravia pred voľným šírením nepovolených (nelegálnych) liekov, liečiv a zdravotníckych pomôcok si vyžiadal zakotvenie novej skutkovej podstaty trestného činu *neoprávnené zaobchádzanie s liekmi, liečivami a zdravotníckymi pomôckami*. Zámerom zákonodarcu bolo vytvoriť účinný mechanizmus postihovania nelegálneho obchodu s liekmi (napr. aj na internete), ako aj neoprávneného prílivu neznámych zahraničných prípravkov, najmä z krajín juhovýchodnej Ázie, ktoré predstavujú vysoké riziko vážneho ohrozenia zdravia obyvateľstva.<sup>17</sup> Trestná je výroba, dovoz, vývoz, prevoz alebo preprava, kúpa, predaj, výmena, prechovávanie alebo zadováženie liekov a liečiv, ktoré nie sú povolené podľa osobitného predpisu, alebo zdravotníckych pomôcok, ktoré boli na trh uvedené v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom, alebo sprostredkovanie takej činnosti.<sup>18</sup> Nebezpečenstvo potenciálneho rozšírenia falošných liekov a zdravotníckych pomôcok do legálneho obchodného reťazca predstavuje mimoriadne riziko ohrozujúce zdravie a život jedincov. Progresívny trend výskytu falošných liekov a zdravotníckych pomôcok na slovenskom čiernom trhu si vyžiadala potrebu trestnoprávneho postihu *falšovania liekov a zdravotníckej pomôcky*.

Súčasne bola do trestného zákona zakotvená nová skutková podstata trestného činu *účasť na bojovej činnosti organizovanej ozbrojenej skupiny na území iného*

<sup>16</sup> MAŠLANYOVÁ, D. a kol.: *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť. 2. aktualizované a doplnené vydanie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 402, ISBN 978-80-7380-618-7.

<sup>17</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 397/2015 Z. z., ktorým sa na účely Trestného zákona ustanovuje zoznam látok s anabolickým alebo iným hormonálnym účinkom.

<sup>18</sup> § 170a ods. 1 Trestného zákona.

štátu. Zákonodarca reagoval na aktuálny globálny fenomén tzv. cudzích bojovníkov v zmysle Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 2178 (2014) z 24. septembra 2015. Za cudzieho bojovníka možno považovať jednotlivca, ktorý opustí územie štátu, z ktorého pochádza alebo kde žije s cieľom pripojiť sa k neštátnej ozbrojenej skupine v rámci ozbrojeného konfliktu prebiehajúceho na území iného štátu a ktorý je primárne motivovaný ideológiou, náboženstvom alebo iným príbuzenstvom. Cudzí bojovníci svojim konaním jednak zvyšujú intenzitu a trvanie ozbrojených konfliktov, na ktorých sa zúčastňujú, na druhej strane predstavujú aj vážne bezpečnostné riziko pre samotné štáty ich pôvodu, ako aj tranzitu. Trestný zákon v záujme zachovania mieru a bezpečnosti obyvateľstva, ako aj ochrany pred extrémizmom a radikalizáciou, postihuje páchatela za aktívnu účasť na bojovej činnosti nedovolených organizovaných ozbrojených skupín v rámci bojových operácií počas vojny na území cudzích štátov, rovnako tak aj za pasívnu účasť na týchto aktivitách (verejné podnecovanie, nábor, výcvik a podpora na účely spáchania uvedeného trestného činu).

- **športová korupcia (§ 336b TZ)** doplnený zákonom č. 440/2015 Z. z., účinný od 1.1.2016;

Zavedenie špeciálnej skutkovej podstaty trestného činu športová korupcia si vyžiadala prax pri riešení prípadov ovplyvňovania výsledkov športových súťaží. Doterajší trestnoprávny postih korupčného správania nezohľadňoval špecifiká korupcie v oblasti športu. Manipulácia so športovými zápasmi/súťažami sa na rozdiel od klasických foriem korupcie vyznačuje špecifickými vlastnosťami: pri manipulácii so športovou súťažou/zápasom športovec spravidla nie je tou osobou, ktorá protiprávne konanie iniciuje ale naopak je tým, ktorej je ponuka na ovplyvnenie adresovaná. Osoba, ktorá protiprávne konanie iniciuje, neovplyvní len jeden konkrétny zápas, ale viacero zápasov, často aj v rôznych súťažiach a s rôznymi športovcami. Trestný čin športovej korupcie postihuje prijímanie a poskytovanie úplatku za účelom ovplyvnenia priebehu súťaže alebo výsledku súťaže.

- **neoprávnený prístup do počítačového systému (§ 247 TZ), neoprávnený zásah do počítačového systému (§ 247a TZ), neoprávnený zásah do počítačového údajov (§ 247b TZ), neoprávnené zachytávanie počítačových údajov (§ 247c TZ), výroba a držba prístupového zariadenia, hesla do počítačového systému alebo iných údajov (§ 247d TZ)**, doplnené zákonom č. 398/2015 Z. z., účinný od 1.1.2016;

Zavedenie nových „počítačových trestných činov“ do Trestného zákona súvisí s rozmachom počítačovej kriminality, ktorej hlavným znakom je využívanie informačných technológií na páchanie trestnej činnosti. Zákonodarca transponoval smernicu 2013/40/EÚ do právneho poriadku Slovenskej republiky. Počítačové trestné činy postihujú široký komplex protiprávnych konaní v súvislosti s neoprávneným prístupom do počítačových systémov, neoprávneným zásahom do počítačových systémov a počítačových údajov, neoprávneným zachytávaním počítačových údajov a manipuláciou s nástrojmi určenými na spáchanie týchto trestných činov. Trestné je, ak páchatel obmedzí alebo preruší fungovanie počítačového systému prostredníctvom manipulácie s počítačovými údajmi, t. j. ich neoprávneným vložением, prenosom, poškodením, vymazaním, zhoršením ich kvality, pozmenením, potlačením alebo ich znepristupnením, alebo neoprávnenou manipuláciou s tzv. hardwarovým alebo softwarovým vybavením počítača. Zákonodarca tiež kriminalizuje neoprávnené poškodenie, vymazanie, potlačenie, znepristupnenie alebo zhoršenie kvality počítačových údajov. Trestné je aj neoprávnené zachytávanie počítačových údajov prostredníctvom technických prostriedkov neverejných prenosov počítačových dát do počítačového systému, z neho alebo v jeho rámci. Počítačové trestné činy postihujú aj výrobu a držbu prístupového zariadenia, hesla do počítačového systému alebo iných údajov.<sup>19</sup>

- **neoprávnené vyrobenie, používanie alebo prechovávanie overovacej značky meradla alebo zabezpečovacej značky meradla (§ 219a TZ)** doplnený zákonom č. 91/2016 Z. z., účinný od 1.7.2016;

Potreby spoločenskej praxe si vyžiadali doplnenie novej skutkovej podstaty trestného činu *neoprávnené vyrobenie, používanie alebo prechovávanie overovacej značky meradla alebo zabezpečovacej značky meradla*. V praxi čoraz častejšie dochádzalo k protispoločenskej činnosti spočívajúcej v neoprávnenom odbere komodít ako elektrická energia, zemný plyn alebo voda, pričom neoprávnenosť bola daná porušením alebo falšovaním zabezpečenia slúžiaceho proti neoprávnenej manipulácii s meradlom, ktorého funkciu plní overovacia značka meradla alebo zabezpečovacia značka meradla. Doteraz nebolo možné trestnoprávne postihovať osoby, ktoré vykonali úpravy stavov počítadiel na meradlách spotreby uvedených komodít, a to ani pri zadržaní týchto osôb s nástrojmi (raznicami a značkami) umožňujúcimi neoprávnené označovanie meradiel overovacími

<sup>19</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 398/2015 Z. z. o európskom ochrannom príkaze v trestných veciach.



značkami alebo zabezpečovacími značkami po úprave stavu meradiel, a administratívnoprávny postih sa javil ako nedostatočný.

- **nekalá likvidácia (§ 251b TZ)** doplnený zákonom č. 264/2017 Z. z., účinný od 8.11.2017;

Zmenu trestnoprávnej úpravy si vyžiadala situácia v podnikateľskom prostredí v Slovenskej republike, ktoré bolo deformované negatívnymi javmi- využívanie fúzií na vyhýbanie sa riadnemu plneniu povinností, resp. obchádzaniu ukončenia podnikania štandardnými spôsobmi (zrušenie a likvidácia, bankrot). Riadne fungovanie trhu a výkon verejnej správy (napr. v oblasti správy daní) bolo narúšané využívaním tzv. bielych koní, či už v pozícii štatutárnych orgánov alebo spoločníkov. Zákonodarca zavedením novej skutkovej podstaty trestného činu *nekalá likvidácia* má záujem postihovať normami trestného práva tzv. biele kone, ako aj osoby participujúce na konaní v súvislosti s prevádzaním majetkovej účasti na právnických osobách na biele kone. Protiprávne konanie spočíva v sprostredkovaní nekalej likvidácie, alebo prevode majetkovej účasti na bieleho koňa alebo v samotnom pôsobení bieleho koňa, t. j. toho, kto prepožičia svoje meno a priezvisko a svoju totožnosť na účel prevodu účasti na právnickej osobe alebo na účel ustanovenia ako štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu.

- **apartheid a diskriminácia skupiny osôb (§ 424a TZ)** doplnený zákonom č. 316/2016 Z. z., účinný od 1.1.2017;

Zavedenie skutkovej podstaty trestného činu *apartheid a diskriminácie skupiny osôb* je vyjadrením plnenia záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich z Medzinárodného dohovoru o potlačení a trestaní zločinu apartheidu (Vyhl. č. 116/1976 Zb.) a Medzinárodného dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (Vyhl. č. 95/1974 Zb.). Zákonodarca má záujem na ochrane a garancii základných práv a slobôd všetkým bez rozdielu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Apartheid je v rámci medzinárodného trestného práva vnímaný ako zločin proti ľudskosti. Neľudské činy vyplývajúce z politiky a praktík rasovej segregácie a diskriminácie sú zločiny, ktoré sú v rozpore so zásadami medzinárodného práva, ktoré vážne ohrozujú medzinárodný mier a bezpečnosť. Trestným je uplatňovanie apartheidu alebo rasovej, etnickej,

národnostnej alebo náboženskej segregácie, alebo inej rozsiahlej alebo systematickej diskriminácie skupiny osôb.

- **teroristický útok (§ 419 TZ), niektoré formy účasti na terorizme (§ 419b TZ), financovanie terorizmu (§ 419c TZ), cestovanie na účel terorizmu (§ 419d TZ)**, doplnené zákonom č. 161/2018 Z. z., účinný od 1.7.2018.

Ostatná novela Trestného zákona komplexne upravila problematiku boja proti terorizmu, vrátane financovania terorizmu a ktorá zohľadnila všetky medzinárodnoprávne záväzky Slovenskej republiky v tejto oblasti. Došlo k transpozícii smernice EP a Rady (EÚ) 2017/541 z 15. marca 2017 o boji proti terorizmu, ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2002/475/SVV a mení rozhodnutie Rady 2005/671/SVV (Ú. v. EÚ L 88, 31.3.2017) a úplnej implementácii Dodatočného protokolu k Dohovoru Rady Európy o predchádzaní terorizmu z 22.10.2015 (CETS 217) do právneho poriadku Slovenskej republiky.<sup>20</sup> Skutková podstata trestného činu teroristického útoku (§ 419 TZ) sa stala východiskovou skutkovou podstatou, na ktorú obsahovo nadväzujú skutkové podstaty trestného činu niektorých foriem účasti na terorizme (§ 419b), trestného činu financovania terorizmu (§ 419c) a trestného činu cestovania na účel terorizmu (§ 419d). Zmyslom tejto koncepcie je definovať cieľ, akým je „poškodiť ústavné zriadenie alebo obranyschopnosť štátu, narušiť alebo zničiť základnú politickú, hospodársku alebo spoločenskú štruktúru štátu alebo medzinárodnej organizácie, závažným spôsobom zastrašiť obyvateľstvo alebo donútiť vládu alebo iný orgán verejnej moci alebo medzinárodnej organizácie, aby niečo konala, opomenula alebo strpela“ ako základný diferenciačný znak medzi trestným činom teroristického útoku a ostatnými trestnými činmi. Rozšírenie katalógu trestných činov terorizmu sa premietla aj do definície teroristickej skupiny, osobitného motívu, či vymedzenia trestných činov terorizmu.

Stupeň represie trestného práva sa posudzuje nielen podľa rozsahu kriminalizácie, ale aj podľa prísnosti trestných sankcií. Rekodifikácia vsadila na „odstrašujúcu“ funkciu stanovených trestných sadzieb a možnosti dlhodobého vylúčenia zo spoločnosti pachateľov nielen obzvlášť závažných zločinov, ale aj zločinov vše-

<sup>20</sup> Bližšie pozri JALČ, A.: *Súčasný trestnoprávny aspekt boja proti terorizmu*. Praha: Leges, 2019, 140 s., ISBN 978-80-7502-329-2.

obecne.<sup>21</sup> Toto tvrdenie je zrejmé i z výšky trestných sadzieb za spáchané trestné činy. Porovnaním trestných sadzieb vybraných trestných činov upravených v starom trestnom zákone (zákon č. 140/1961 Zb., účinný do 31.12.2005) a sadzieb v rekodifikovanom trestnom zákone (zákon č. 300/2005 Z. z., účinný od 1.6.2006) dospejeme k záveru, že súčasná právna úprava je postihuje prísnejšie vybrané trestné činy (uvádzané v základnej skutkovej podstate) akéhokolvek druhu.

<b>Zákon č. 140/1961 Zb.</b>		<b>Zákon č. 300/2005 Z. z.</b>	
<b>Trestný zákon (starý trestný zákon)</b>		<b>Trestný zákon (rekodifikovaný trestný zákon)</b>	
<b>Právna kvalifikácia</b>	<b>Trestná sadzba</b>	<b>Právna kvalifikácia</b>	<b>Trestná sadzba</b>
§ 219 Vražda	10 – 15	§ 145 Vražda	15 – 20
§ 235 Vydieranie	0 – 3	§ 189 Vydieranie	2 – 6
§ 232 Pozbavenie osobnej slobody	3 – 8	§ 182 Pozbavenie osobnej slobody	4 – 10
§ 241 Znásilnenie	2 – 8	§ 199 Znásilnenie	5 – 10
§ 155 Útok na verejného činiteľa	0 – 3/ peňažný trest	§ 323 Útok na verejného činiteľa	1 – 5
§ 160a Priímanie úplatku a inej nenáležitej výhody	1 – 5/zákaz činnosti/ peňažný trest	§ 329 Priímanie úplatku	3 – 8
§ 202 Výtržníctvo	0 – 2/ peňažný trest	§ 364 Výtržníctvo	0 – 3
§ 213 Zanedbanie povinnej výživy	0 – 1	§ 207 Zanedbanie povinnej výživy	0 – 3

<sup>21</sup> SAMAŠ, O. Ešte raz k mimoriadnemu zníženiu trestu. *Justičná revue*. 69, 2017, č. 5, s. 733–735. ISSN 1335-6461.

## **Záver**

Rekodifikovaný trestný zákon (zákon č. 300/2005 Z. z.) bol od nadobudnutia účinnosti, t. j. od 1.1.2006 doposiaľ novelizovaný tridsaťosem (38) krát. Nové smerovanie trestného práva je spojené s procesom tzv. novej kriminalizácie, teda zavádzaním nových skutkových podstát trestných činov. Trestný zákon bol doplnený symbolicky o 38 nových skutkových podstát trestných činov. Účelom tohto príspevku nie je snaha spochybňovať myšlienku novej kriminalizácie v rekodifikovanom trestnom zákone. Je zrejmé, že spoločenský vývoj so sebou prináša a možno očakávať, že aj v budúcnosti bude prinášať, nové formy závažných nebezpečných konaní, na ktoré je potrebná vhodná reakcia zákonodarcu trestnoprávnymi prostriedkami. Zákonodarca by sa mal vždy opierať o seriózne empirické kriminologické výskumy, správne interpretované štatistické údaje o kriminalite, zhodnotiť potrebu kriminalizácie toho ktorého konania, najmä z hľadiska jeho závažnosti, a nie bezbreho sankcionovať každé porušenie povinnosti. Veríme, že vykonané zmeny slovenského trestného zákona prispeli k skvalitneniu právnej úpravy a k zvýšeniu miery garancie ochrany práv a právom chránených záujmov občanov Slovenskej republiky.

## **Resumé**

An important milestone in the development of the Slovak criminal law was the adoption of the re-codified Criminal Code (Act No. 300/2005 Coll.), which entered into force on the January 1<sup>st</sup> 2006. The re-codified Criminal Code has been amended thirty-eight (38) times. New trends of criminal law are connected with the process of new criminalization that means introducing new subject matters of criminal offences. The Criminal Code has been added by 38 new offences. The purpose of this paper is not to challenge the idea of new criminalization in the re-codified Criminal Code. There are no doubts that social development brings new forms of serious dangerous behavior to which the legislator needs appropriate response by criminal means. The legislator should always rely on serious empirical criminological research, correctly interpreted crime statistics, assess the need for criminalization of the case, especially in terms of its gravity, and not impose sanctions on any breach of duty. We believe that the changes of the Slovak Criminal Code have contributed to improving the legal regulation and to increasing the guarantee of the protection of rights and the legally protected interests of citizens of the Slovak Republic.

**Literatúra**

- ČENTĚŠ, J. a kol.: *Trestný zákon. Veľký komentár*. 3. aktualizované vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2016, 959 s., ISBN 978-80-8155-066-9.
- JALČ, A.: *Súčasný trestnoprávny aspekt boja proti terorizmu*. Praha: Leges, 2019, 140 s., ISBN 978-80-7502-329-2.
- JELÍNEK, J. a kol.: *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 6. vydání. Praha: Leges, 2017, 976 s., ISBN 978-80-7502-236-3.
- KLÁTIK, J. a kol.: *Trestné právo hmotné. Osobitná časť*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, 422 s., ISBN 978-80-7380-726-9.
- MAŠLANYOVÁ, D. a kol.: *Trestné právo hmotné. Všeobecná a osobitná časť*. 2. aktualizované a doplnené vydanie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, 623 s., ISBN 978-80-7380-618-7.
- MINÁRIK, Š. *Rekodifikácia trestného práva- doterajšie poznatky a skúsenosti*. Zborník príspevkov z celoštátneho seminára s medzinárodnou účasťou konaného dňa 21. apríla 2008, *Rekodifikácia trestného práva- doterajšie poznatky a skúsenosti*. s.17-28, ISBN 978-80-89363-03-2.
- SAMAŠ, O. Ešte raz k mimoriadnemu zníženiu trestu. *Justičná revue*. 69, 2017, č. 5, s. 733-735. ISSN 1335-6461.
- STOČESOVÁ, S. et al. *Reforma trestního práva po prvním roce účinnosti nového trestního zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-360-5, 149 s.
- ŠKROVÁNKOVÁ, M.: *Novelizácia Trestného zákona a Trestného poriadku so zreteľom na extrémizmus*. *Justičná revue*, 69, 2017, č. 5, s. 638-648. ISSN 1335-6461.
- VÁLKOVÁ, H., STOČESOVÁ, S. (ed.) *Česká reforma trestního práva hmotného na rozcestí- bilance a perspektivy*. *Sborník příspěvků z odborného semináře*. Plzeň: ZČU, 2006, 109s., ISBN 80-7043-493-7.

# ZÁKONY Z BURGOSU A VALLADOLIDU (1512 – 1513)

Peter Vyšný\*

## Úvod

Španielska expanzia do Nového sveta, t. j. na karibské ostrovy a do Severnej, Strednej a Južnej Ameriky, sa začala v roku 1492 a skončila v priebehu druhej polovice 16. storočia. Dobovo bola označovaná španielskym výrazom *conquista*, znamenajúcim (vojenské) dobývanie, resp. dobytie, ktorý trefne vystihoval jej charakter série ofenzívnych vojen, ktoré Španieli postupne viedli proti pôvodným obyvateľom rôznych amerických území (ostrovných i pevninských), dobovo nazývaným Indiánmi (*indios*), a ktoré vyústili do okupácie a anexie týchto území, dobovo nazývaných Indiami (*Indias*), španielskou monarchiou (Španielskou korunou).

*Conquista*, ako aj po nej nasledujúca španielska kolonizácia väčšej časti amerického svetadielu, boli spojené s mnohými negatívnymi javmi: španielski dobyvatelia (vojaci) a kolonisti sa voči Indiánom správali často násilne, rôzne ich utláčali, svojvoľne im odníмали ich majetky a prisvojovali si ich ekonomické zdroje (napr. nerastné bohatstvo), zotročovali ich a nútili pre seba pracovať, silou a vyhrážkami im vnucovali katolícku vieru a európsky („civilizovaný“) spôsob života a pod. Na druhej strane sa Španielska koruna, do istej miery v spolupráci s Katolíckou cirkvou a akademickým prostredím (hlavne s univerzitou v Salamánke), ihneď po začatí svojej zámorskej expanzie, v jej celom priebehu a aj po jej (úspešnom) skončení pokúšala seriózne, pomocou komplexných teologických, filozofických i juristických argumentov, legitimizovať svoje koloniálne panstvo v Indiách, a popri tom aj uviesť Indiánov do postavenia svojich slobodných poddaných, majúcich určité práva a znesiteľné životné podmienky a požívajúcich určitú ochranu pred španielskymi kolonistami. Španielska koruna tak systematicky uskutočňovala politiku, ktorá bola (z jej pohľadu) v prospech Indiánov. Táto politika však v praxi mala iba obmedzené výsledky. Navyše ju ne-

---

\* doc. JUDr. Peter Vyšný, PhD. et Ph.D., Katedra dejín práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave Slovenská republika

motivovala iba úprimná snaha Koruny zlepšiť postavenie Indiánov; Koruna sa ňou tiež usilovala získať na Indiánmi efektívnu kontrolu (na úkor španielskych kolonistov, ako aj Cirkvi), ktorú potrebovala jednak preto, aby mohla uskutočniť svoje politické a ekonomické záujmy v Indiách, a jednak preto, aby mohla účinnejšie plniť a úspešne zavŕšiť svoje zásadné poslanie christianizovať (resp. katolizovať) a „scivilizovať“ (t. j. priviesť k „jedinému správneému“, európskemu spôsobu života) všetkých Indiánov. Od riadneho splnenia tohto poslania pritom (aspoň teoreticky) závisela jej zvrchovaná vláda (dobovo: *dominium*) nad Indiami. Koruna totiž túto vládu získala v roku 1493 od pápeža Alexandra VI., ktorý jej ju poskytol pod podmienkou, že splní uvedené poslanie. [Poskytnúť Španielskej korune *dominium* nad Indiami, resp. uskutočniť donáciu Indií Španielskej korune, ako aj pripojiť k tomuto aktu podmienku, mohol pápež preto, že podľa dobového chápania bol pánom a vládcom celého sveta (*dominius totius orbis*).]<sup>1</sup>

V tomto článku sa bez nároku na úplnosť zaoberám prvým významnejším medzníkom politiky uplatňovanej Španielskou korunou voči Indiánom, ktorým bolo vydanie Zákonov z Burgosu (1512), čiastočne modifikovaných a doplnených Zákonmi z Valladolidu (1513). Prvé i druhé Zákony poskytli v začiatkoch španielskej expanzie do Nového sveta karibským Indiánom (mužom, ženám i deťom) celý rad práv súvisiacich s ich nútenou prácou pre španielskych kolonistov, ako aj určitú ochranu, pričom tieto Zákony majú charakter skutočnej deklarácie ľudských práv, a to predovšetkým práv spojených s výkonom práce a sociálnych práv;<sup>2</sup> pravda, realizácia týchto práv v dobovej praxi bola výrazne obmedzená.

### Cesta k prijatiu Zákonov z Burgosu a Zákonov z Valladolidu

Jedným z výsledkov *conquisty* bolo vytvorenie viacerých mechanizmov využívania indiánskej pracovnej sily a prisvojovania si výsledkov indiánskej práce španielskymi kolonistami. Tieto mechanizmy, resp. ich právne základy, mali na právny status i faktické postavenie a každodenný život Indiánov v ranej koloniálnej americkej spoločnosti zásadný vplyv, čo v prvom rade platí o tzv. *encomiende* ako o najkomplexnejšom z týchto mechanizmov.

<sup>1</sup> Španielskou expanziou do Nového sveta a jej právnymi aspektmi som sa podrobne zaoberal v diele VYŠNÝ, P.: *Historicko-právne súvislosti dobytia Nového sveta Španielmi*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015.

<sup>2</sup> K tomu pozri napr. BELMONTE DÍAZ, J.: *Las leyes de Burgos y el Constitucionalismo social iberoamericano*. *Boletín de la institución Fernán González*, año 58, n. 192, s. 191 – 208.

*Encomienda* sa najskôr objavila na niektorých karibských (antilských) ostrovoch, kde bola v podstate totožná s tzv. *repartimentom*, t. j. s rozdelením Indiánov z určitého územia medzi španielskych dobyvateľov (*conquistadores*), ktorým mali pridelení Indiáni slúžiť, pričom pridelenie Indiánov sa chápalo ako odmena, ktorú *conquistadori* dostali za svoju účasť na *conquiste*. Neskôr sa *encomienda* aj spolu so svojimi negatívnymi efektmi na indiánske populácie rozšírila na americkú pevninu.

*Encomienda* (zo špan. *encomendar* = zveriť) bola určitým špecifickým vzťahom medzi individuálnymi Španielmi a miestnymi skupinami Indiánov. Koruna *encomiendami* zverovala (odovzdávala) tieto skupiny Indiánov jednotlivým Španielom, tzv. *encomenderom*, ktorí boli povinní zabezpečiť ich christianizáciu, poskytnúť im primerané životné podmienky, chrániť ich a časom aj brániť územný obvod *encomiendy*, za čo mali právo prijímať od Indiánov určité dávky a vyžadovať od nich vykonávanie určitých prác vo svoj prospech.<sup>3</sup> V praxi sa systém *encomiend* stal nástrojom rozsiahleho vykorisťovania Indiánov.

V 16. až 18. storočí sa verilo, že *encomendero* bol spolu s *conquistadorom* akým-si prototypom Španiela žijúceho v Novom svete. V skutočnosti však neplatilo, že každý Španiel v Amerike bol *encomendero*, ani to, že každý *encomendero* bol (bývalým) *conquistadorom*, ktorý dostal za odmenu *encomiendu*.<sup>4</sup>

*Encomienda* mala tri hlavné formy, resp. prešla troma hlavnými vývojovými fázami, ktorými boli:<sup>5</sup>

- a) antilská alebo karibská *encomienda* na karibských ostrovoch La Española, San Juan, Jamaica, Kuba a i.;
- b) *encomienda* v Novom Španielsku,<sup>6</sup> a
- c) klasická alebo reformovaná *encomienda* a jej varianty.

<sup>3</sup> HANKE, L.: *The Spanish Struggle for Justice in the Conquest of America*. Boston: Little, Brown and Company, 1949, s. 19.

<sup>4</sup> GARCÍA GALLO, A.: El encomendero Indiano. Estudio sociológico. In: *Estudios de historia del derecho Indiano*. III Congreso del Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano. Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1972, s. 515.

<sup>5</sup> DOUGNAC RODRÍGUEZ, A.: *Manual de historia del derecho Indiano*. México: UNAM, 1998, s. 241.

<sup>6</sup> Miestokráľovstvo Nové Španielsko (hlavné mesto: Ciudad de México) bolo jedným z dvoch hlavných územno-správnych celkov, na ktoré sa rozdeľovalo španielske koloniálne panstvo v Indiách. Zahŕňalo časť juhu dnešných USA, Mexiko, Strednú Ameriku okrem Panamy, Venezuelu, karibské ostrovy, Filipíny a niektoré ostrovy v Pacifiku. Druhým hlavným územno-správnym celkom bolo Miestokráľovstvo Peru (hlavné mesto: Lima), ktoré zahŕňalo Panamu a Južnú Ameriku okrem Venezuelu.



S témou tohto článku bezprostredne súvisí iba antilská alebo karibská *encomienda*, preto sa budeme ďalej zaoberať iba touto *encomiendou*.<sup>7</sup>

Ako už bolo spomenuté, antilská/karibská *encomienda* bola v podstate totožná s *repartimientom*, ktorým v konkrétnych prípadoch fakticky vznikla. Prvé *repartimiento* sa v Novom svete uskutočnilo na ostrove La Española<sup>8</sup> okolo roku 1496 v súvislosti s tým, že Kolumbus pôvodným obyvateľom ostrova uložil povinnosť poskytovať Španielom tribút. Kolumbus konkrétne nariadil, aby pôvodní obyvatelia vo veku 14 až 70 rokov trimestrálnie poskytovali určité dávky, napr. zlato alebo bavlnu. Pôvodní obyvatelia sa proti povinnosti poskytovať dávky búrili. Kým boli porazení, vypuklo iné povstanie, tentoraz španielskych kolonistov, ktorí si v rokoch 1497 až 1499 sami medzi sebou rozdelili domorodých ostrovanov na vykonávanie poľnohospodárskych a banských prác, a žiadali Kolumba, aby to akceptoval namiesto dávok, ktoré zaviedol.<sup>9</sup>

Svojvoľné správanie sa kolonistov na La Española, spojené so zneužívaním Indiánov na prácu, pokračovalo aj za vlády Francisca de Bobadilla na ostrove (1500 – 1502), ktorá nahradila Kolumbovu vládu. Španielska kráľovná Izabela sa rozhodla túto situáciu riešiť. Novému správcovi La Española Nicolásovi de Ovandovi (pôsobil v rokoch 1502 až 1509) osobitnou inštrukciou (16. 9. 1501) nariadila, aby domorodým ostrovanom, ktorých si rozdelili kolonisti, vrátil slobodu, a aby sa dohodol s ich *caciques*, t. j. s ich predstaviteľmi, o tribúte, ktorý budú domorodci – teraz už ako slobodní poddaní Koruny – v budúcnosti poskytovať. To sa však nepodarilo zrealizovať, lebo domorodci sa izolovali od kolonistov a prerušili s nimi kontakt.<sup>10</sup>

Dvadsiateho marca 1503 boli vydané doplňujúce inštrukcie adresované Ovandovi, v ktorých sa nariaďovalo sústrediť domorodcov do tzv. redukcií (*reducciones*), t. j. do osobitných obcí, na čele ktorých mali byť španielsky správca a kňaz. Správca mal súdiť obyvateľov obce, chrániť ich osoby a majetky a dozerať na to, aby si plnili svoje povinnosti voči Korune. Kňaz ich mal nábožensky viesť a naučiť ich platiť desiatok Cirkvi a plniť si ekonomické povinnosti, ktoré mali voči Korune ako jej slobodní poddaní.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> K antilskej/karibskej *encomiende* pozri ZAVALA, S.: *La encomienda Indiana*. México: Porrúa, 1992, s. 13 a nasl. Podrobne k tejto problematike, ako aj k celkovému osudu karibských Indiánov po príchode Španielov pozri MIRA CABALLOS, E.: *El Indio antillano: repartimiento, encomienda y esclavitud (1492 – 1542)*, Sevilla-Bogotá: Muñoz Moya, 1997.

<sup>8</sup> Na tomto ostrove sú dnes štáty Haiti a Dominikánska republika.

<sup>9</sup> VYŠNÝ, P.: *Historicko-právne súvislosti dobytia Nového sveta Španielmi*, s. 154.

<sup>10</sup> Tamže.

<sup>11</sup> Tamže.

Dvadsiateho decembra 1503 Izabela nariadila obnoviť rozdeľovanie domorodcov kolonistom a dovolila nútenú prácu domorodcov, súčasne však prikázala poskytovať domorodcom za ich prácu odmenu, keďže ich nepovažovala za otrokov, ale slobodných ľudí. Výšku dennej odmeny za prácu určila Koruna (štát) a nútená práca domorodcov sa dostala pod určitý dozor Koruny (štátu).<sup>12</sup>

*Repartimiento* sa na La Española praktizovalo aj za vlády Diega Kolumba (1509 – 1523). V auguste 1509 kráľ Ferdinand poveril Diega Kolumba, aby uskutočnil nové rozdelenie domorodcov kolonistom nasledujúcim spôsobom: kráľovskému úradníkovi sa malo prideliť 100 domorodcov; rytierovi (*caballero*), ak na ostrov prišiel s manželkou, sa malo prideliť 80 domorodcov; spoločníkovi rytiera (*escudero*), ak na ostrov prišiel s manželkou, sa malo prideliť 60 domorodcov; roľníkovi, ak na ostrov prišiel s manželkou, sa malo prideliť 30 domorodcov.<sup>13</sup>

Španieli boli povinní zabezpečiť christianizáciu domorodcov, ktorí im boli pridelení, a za každého prideleného domorodca museli Korune každoročne platiť daň jedno *peso* v zlate.<sup>14</sup>

Excesy *encomenderov* a kráľovských úradníkov, ktoré ešte zhoršovali beztak náročné životné podmienky, do ktorých domorodých ostrovanov uviedli španielski kolonisti, vyvolali v roku 1511 ostrý verejný protest dominikánov pôsobiacich na La Española, ktorý sa začal homíliou, ktorú v tamojšom meste Santo Domingo predniesol dominikán Antón de Montesinos (asi 1475 – 1540) na štvrtú adventnú nedeľu 21. decembra 1511 v prítomnosti španielskych kolonistov a kráľovských úradníkov, medzi ktorými bol aj Kolumbov syn Diego. Témou homílie bolo tvrdé správanie sa španielskych *conquistadorov* a *encomenderov* k domorodým ostrovanom. Montesinova homília nebola spochybnením legitimity španielskej vlády nad karibskými ostrovmi, ale metód a foriem, ktorými sa vykonávala. Montesinos v homílii svojich poslucháčov dôrazne upozornil, že svojím tyranským a brutálnym správaním sa k domorodcom páchajú smrteľný hriech, ktorý je prekážkou ich spasenia. Dohováral im takto: „...Ako je možné, že ich [= Indiánov] tak utláčate a unavujete bez toho, aby ste im dali najesť a aby ste liečili ich choroby, ktoré dostali z toho, že im zadávate priveľa práce, a že vám umierajú, alebo, lepšie povedané, že ich zabíjate, aby ste získali zlato každý deň? A ako sa staráte o to, aby boli poučení [o kresťanskej viere], aby poznali svojho Boha a Stvoriteľa, boli

---

<sup>12</sup> Tamže.

<sup>13</sup> Tamže, s. 152 – 153.

<sup>14</sup> Tamže, s. 153.

*pokrstení, chodievali na omše a slávilí sviatky a nedele? Títo [= Indiáni] vari nie sú ľuďmi? Nemajú rozumné duše? Nie ste povinní ich milovať ako seba samých? Tomuto nerozumiete? Toto necítite? Ako to, že ste v takom hlbokom sne, že tak letargicky spíte? Budte si istí, že v stave, v ktorom sa teraz nachádzate, nemôžete byť spasení o nič viac ako Mauri alebo Turci, ktorí nemajú vieru v Ježiša Krista a ani ju nechcú.“<sup>15</sup>*

Reakcia ostrovných úradníkov a *encomenderos* na túto homíliu nenechala na seba dlho čakať – úradníci a *encomenderos* požadovali od dominikánov, aby Montesinos zmiernil svoju homíliu a ukončil tak škandál. Nasledujúcu nedeľu predniesol Montesinos novú homíliu, v ktorej povedal: „Znovu budem hovoriť od začiatku o tom, o čom som vám kázal minulú nedeľu, a o čom viem, že je pravda, a ukážem, že moje slová, ktoré vás tak roztrpčili, sú pravdivé.“<sup>16</sup>

Montesinos svojím vystúpením zdôraznil ľudskú podstatu Indiána a súčasne ním ostro odsúdil tvrdé zaobchádzanie, ktoré sa (karibským) Indiánom bežne dostávalo od španielskych kolonistov. Vystúpenie bolo ďalej prvým výraznejším podnetom na riešenie nepriaznivej situácie Indiánov, ktorá bola veľmi vzdialená (nielen v čase Montesinovho vystúpenia, ale aj v nasledujúcich desaťročiach) od ideálu Indiána ako slobodného poddaného Koruny a dobrého kresťana katolíka, ktorý Koruna v zásade kontinuálne presadzovala už od roku 1501, keď kráľovná Izabela (16. septembra) vydala inštrukciu, v ktorej Indiánov označila za svojich slobodných poddaných.<sup>17</sup>

Montesinovo vystúpenie možno považovať za prvý zo série krokov, ktoré v priebehu 16. storočia Koruna, Cirkev i viaceré dobové osobnosti, najmä dominikán, biskup a oficiálny (Korunou ustanovený) univerzálny ochranca všetkých Indiánov (*protector/procurador universal de todos los indios*) Bartolomé de Las Casas (1484 – 1566), podnikli v záujme účinnej ochrany Indiánov a ich integrácie do koloniálnej spoločnosti (christianizácia, „civilizovanie“, pozitívna diskriminácia Indiánov). Moderný historik L. Hanke hodnotil tieto kroky ako unikátny prístup k domorodým populáciám, ktorý sa v podstate neuplatňoval

<sup>15</sup> Montesinovu homíliu zachytil LAS CASAS, B. de: *Historia de las Indias*, III, cap. IV, s. 13 – 14. Dostupné na internete: <[http://bibliotecayacucho.gob.ve/fba/index.php?id=97&backPID=103&begin\\_at=96&tt\\_products=111](http://bibliotecayacucho.gob.ve/fba/index.php?id=97&backPID=103&begin_at=96&tt_products=111)> (navštívené 9. 3. 2019).

<sup>16</sup> Tamže, cap. V., s. 17.

<sup>17</sup> Porovnaj Instrucciones al comendador fray Nicolás de Ovando, gobernador de las Islas y Tierra Firme del mar Océano, para el buen tratamiento de los Indios. Dostupné na internete: <[http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1501\\_323/instrucciones\\_al\\_comendador\\_fray\\_Nicol\\_s\\_de\\_Ovando\\_997.shtml](http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1501_323/instrucciones_al_comendador_fray_Nicol_s_de_Ovando_997.shtml)> (navštívené 9. 3. 2019).

v žiadnom z novovekých koloniálnych impérií okrem španielskeho.<sup>18</sup> S týmto názorom možno súhlasiť; španielske nazeranie na Indiánov ako na slobodných poddaných Koruny, tvoriacich popri kolonistoch španielskeho pôvodu druhú plnohodnotnú súčasť koloniálnej spoločnosti a majúcich nielen povinnosti, ale aj mnohé práva (resp. privilégiá), bolo vskutku unikátne a navyše aspoň do určitej miery nebolo iba „teóriou“, ale aj realitou. Na druhej strane však španielsky oficiálny prístup k Indiánom, a tak aj Montesinovo vystúpenie ako jeho raný prejav, možno vnímať aj kritickejšie, ako ukázala P. Seed.<sup>19</sup>

Seed interpretuje Montesinovo vystúpenie ako protest proti upieraniu práva na konverziu Indiánom španielskymi kolonistami, ktorí Indiánov (na La Española) preťažovali nadmernou prácou, kvôli čomu Indiánom prakticky nezostával čas na náboženskú výchovu a náboženský život. Právo Indiánov na konverziu (na katolicizmus) Montesinos založil na apriórnom tvrdení, že Indiáni majú od Boha rozumné duše, a preto sú určite ľuďmi, a nie zvieratami, ktoré nemôžu mať rozumné duše. Ak sú Indiáni skutočnými ľuďmi, sú vybavení rozumom, ktorý im dáva úplnú spôsobilosť prijať katolicizmus a súčasne ich zákonite vedie k prijatiu tohto náboženstva. Montesinovo nazeranie na Indiánov, podľa ktorého Indiáni majú právo na konverziu, lebo sú skutočnými a rozumnými ľuďmi, nielen spôsobilými, ale svojou podstatou aj prirodzene predurčenými prijať katolicizmus (a katolícky spôsob života), nebolo neskôr ani všeobecne a ani bezvýhradne akceptované (napr. niektorí misionári na základe svojich skúseností tvrdili, že Indiáni nemajú predpoklady dôsledne vyznávať katolicizmus a žiť podľa jeho pravidiel), stalo sa však významným nástrojom legitimizácie záujmov Koruny a Cirkvi v Indiách – obe inštitúcie údajným právom Indiánov na konverziu, resp. svojou povinnosťou zabezpečiť ju, zdôvodňovali svoju prítomnosť v Indiách spojenú so značnou politickou a ekonomickou mocou nad Indiánmi. V tomto smere možno potom úsilie Koruny, niektorých cirkevných predstaviteľov či členov mníšskych rádov alebo intelektuálov z akademického prostredia teoreticky dokázať ľudskú podstatu Indiánov, prakticky presadiť osobnú slobodu a určité práva Indiánov, spochybníť či potlačiť názory hlásajúce ľudskú menejcennosť Indiánov, ich zastalosť a nevhodnosť pre (rýchle) prijatie katolicizmu a pod. považovať nielen za úprimnú snahu Indiánov chrániť, pomáhať im a zabezpečiť im posmrtnú spásu; nepochybne tu išlo aj o snahu uviesť Indiánov do postavenia, v ktorom ich

<sup>18</sup> Pozri napr. HANKE, L.: *The Spanish Struggle for Justice in the Conquest of America*.

<sup>19</sup> SEED, P.: 'Are These Not Also Men?': The Indians' Humanity and Capacity for Spanish Civilization. *Journal of Latin American Studies*, 25 (3), 1993, s. 629 – 652.

Koruna a Cirkev budú môcť efektívne ovládať a exploatovať ich pracovnú silu. Právo Indiánov na konverziu, založené na ich racionálnej ľudskej podstate a z nej (údajne) vyplývajúcej predurčenosti na prijatie katolicizmu, bolo vlastne konštruktom, ktorého realizácia Indiánov obrala o ich pôvodnú politickú i nábožen-skú slobodu – Indiáni sa stali poddanými Koruny s povinnosťami voči Korune a súčasne členmi Cirkvi s povinnosťami voči Cirkvi a navyše sa museli riadiť zlo-žitými pravidlami správania sa určenými Korunou a Cirkvou.<sup>20</sup>

Koruna Montesinovu kritiku neignorovala, a to aj vďaka Diegovi Kolumbovi, kráľovskému správcovi La Españoly, ktorý sa o nej rozhodol informovať kráľa Ferdinanda. Vo svojom liste Ferdinandovi z 15. januára 1512 zhrnul postoj špa-nielskych kolonistov k Montesinovým kázňam takto: „*Možnosť, že tí, ktorí prijali do encomiend Indiánov, by mohli stratiť svoje duše, je pre nich ako ľudí s hlbokou vie-rou nesmierne ťažká.*“<sup>21</sup>

Kráľ reagoval zvolaním osobitnej *junty* (poradného zhromaždenia), ktorá sa konala v roku 1512 v španielskom meste Burgos. Na *junte* sa zúčastnili teológovia a rádoví kňazi ako Montesinos, Tomás Durán, Matías de Paz, Pedro de Covar-rubias a Juan Rodríguez de Fonseca, biskup z Palencia, juristi Santiago y Sosa a Juan López de Palacios Rubios i ďalšie osoby.<sup>22</sup>

Prvým výsledkom *junty* bolo rozhodnutie aplikovať sedem princípov, ktoré mali zaručiť dobrú vládu Španielov v Indiách. Išlo o nasledujúce princípy:<sup>23</sup>

1. Kráľ mal so všetkou starostlivosťou zabezpečiť, aby Indiáni prijali katolícku vieru, a na tento účel vysielat' do Indií duchovných.
2. Indiáni sa mali považovať za slobodných poddaných (*súbditos vasallos*) kráľa, a nie za otrokov, a malo sa od nich vyžadovať plnenie iba takých povinností, aké plnili ostatní (t. j. európski) poddaní kráľa. Indiáni sa totiž nestali otrokmi ani *conquistou* (neboli vojnovými zajatcami), ani z dôvodu svojho pohanstva, keďže sa s ním nespájali hriech, a ani kúpou alebo narodením. Navyše, Kato-lícki králi Ferdinand Aragónsky a Izabela Kastílska, za vlády ktorých sa začala *conquista*, o Indiánoch vždy hovorili ako o slobodných ľuďoch.
3. Od Indiánov sa malo vyžadovať, aby tribút poskytovali osobne (svojou prá-cou), pretože nemali majetky, z ktorých by mohli poskytovať tribút.

<sup>20</sup> Tamže, passim.

<sup>21</sup> DOUGNAC RODRÍGUEZ, A.: *Manual de historia del derecho Indiano*, s. 19.

<sup>22</sup> Tamže.

<sup>23</sup> LAS CASAS, B. de: *Historia de las Indias*, III, cap. IX, s. 32 a nasl.

4. Indiáni mali byť neustále zamestnávaní pracovnými a náboženskými aktivitami, aby nemali čas praktizovať svoje pôvodné kultúry (modloslužobníctvo z hľadiska Španielov) a aby nezaháľali a nemali tak príležitosť páchať hriechy.
5. Kráľ mal Indiánov zverovať Španielom (= vytvárať systém *encomiend*), aby sa Indiáni natrvalo odvrátili od svojho pôvodného spôsobu života a náboženstva, resp. aby sa dosiahla ich efektívna christianizácia. Malo sa tiež dbať o to, aby sa *encomenderom* nestal hocikto, ale iba ten, kto na to mal určité osobnostné predpoklady a praktické schopnosti. *Encomenderi* mali Indiánov v primeranom rozsahu zamestnávať prácou a zabezpečiť ich riadnu náboženskú výchovu.
6. *Encomenderi* boli povinní dávať Indiánom dostatočnú stravu a obmedzovať rozsah ich práce, aby si nezúfali a aby sa im nesprotivila katolícka viera.
7. Kráľ mal stanoviť cenu indiánskej práce, resp. odmenu, ktorú mali Indiáni dostávať za prácu, poskytnúť im pôdu a obydlia a zabezpečiť, aby sa s nimi zaobchádzalo ako so slobodnými ľuďmi, a nie ako s otrokmi.

Na základe uvedených princípov boli vypracované Zákony z Burgosu ako druhý výsledok *junty*. Išlo o pomerne rozsiahly a obsahovo ucelený právny akt, ktorým sa Koruna pokúsila zmierniť negatívne dopady systému nútených prác, t. j. *encomiend*, na Indiánov, a to najmä obmedzením rozsahu ich pracovnej povinnosti, zlepšením materiálnej i kultúrnej úrovne ich života a zavedením úradnej kontroly správania sa *encomenderov* voči im zvereným Indiánom. Ochrana, ktorú Zákony poskytl indiánskym pracovníkom, však bola viac teóriou ako praxou. Las Casas mal osobné skúsenosti s pomermi, v ktorých sa mali aplikovať Zákony z Burgosu, vďaka čomu vyznieva jeho kritika<sup>24</sup> týchto Zákonov dosť presvedčivo. Las Casas upozornil napr. na protirečivosť Zákonov – Zákony na jednej strane zdôrazňovali osobnú slobodu Indiánov, no na druhej strane ich nútili celoživotne pracovať v prospech *encomenderov* –, ako aj na faktickú nemožnosť konzekventnej aplikácie Zákonov na La Española, keďže Zákony dostatočne nereflektovali tamjšie špecifiká.

Na *juntu* v Burgose nadviazala *junta* vo Valladolid (1513), na ktorej sa prijali Zákony z Valladolidu, modifikujúce i dopĺňajúce Zákony z Burgosu. Stojí za zmienku, že obe *junty* sa skončili potvrdením legitimacy španielskej *conquisty*

---

<sup>24</sup> Tamže, s. 57 – 68.

Indií ako akcie zrealizovanej na báze pápežskej donácie,<sup>25</sup> z čoho vyplýva, že Koruna svoje *dominium* nad Indiami od začiatku chápala ako nezvratnú skutočnosť. Poskytovanie pomoci a ochrany Indiánom Korunou nesmelo potom toto *dominium*, rovnako ako ani konkrétne španielske záujmy v Indiách, ohroziť, a preto zákonite muselo byť limitované, resp. nemohlo ísť o opatrenia, ktoré by boli výrazne na ujmu španielskym kolonistom a osobitne systému *encomiend*, ktorý Koruna v začiatkoch svojej expanzie do Indií rozhodne neplánovala zrušiť.

### Zákony z Burgosu

V Zákonoch z Burgosu (*Leyes de Burgos*) sa celistvo odráža dobová predstava Koruny o ideálnej podobe vzťahov medzi Indiánmi a Španielmi.<sup>26</sup> Z formálneho hľadiska boli tieto Zákony kráľovskými nariadeniami (*ordenanzas*). Kráľovské nariadenia boli rozsiahlejšími právnymi predpismi, ucelene upravujúcimi širšie okruhy spoločenských vzťahov. Štandardne sa v nich uvádzali dôvody, pre ktoré boli vydané, i ciele, ktoré sa nimi chceli dosiahnuť – hlavným cieľom Zákonov z Burgosu boli christianizácia a „scivilizovanie“ Indiánov. Kráľovské nariadenia mali širokú pôsobnosť – Zákony z Burgosu sa vzťahovali na všetkých Indiánov a Indiánky bez rozdielu a spočiatku platili na celom (už obsadenom) teritóriu Nového sveta.<sup>27</sup> Redakciou Zákonov z Burgosu boli poverení Martín Fernández Enciso, Pedro García de Carrión a Alonso de Espinar, bakalár práv.

Zákony z Burgosu sa oficiálne nazývali *Nariadenia o zaobchádzaní s Indiánmi* (*Ordenanzas para el Tratamiento de los Indios*). V súčasnosti sú známe a v dobrom (= čitateľnom) stave zachované tri rukopisné verzie Zákonov z Burgosu. Prvá verzia vznikla v Burgose 27. decembra 1512 a bola zaslaná do Santo Dominga (t. j. na ostrov La Española). Druhá verzia vznikla vo Valladolide 23. januára 1513 a bola určená pre Puerto Rico (ostrov San Juan). Konečne tretia verzia vznikla pravdepodobne na báze tlačených exemplárov Zákonov z Burgosu, z kto-

<sup>25</sup> SÁNCHEZ BELLA, I.: *Las bulas de 1493 en el derecho Indiano*. In: SÁNCHEZ BELLA, I. – HERA, A. de la – DÍAZ REMENTERÍA, C.: *Historia del derecho Indiano*. Madrid: MAPFRE, 1992, s. 148.

<sup>26</sup> HANKE, L.: *The Spanish Struggle for Justice in the Conquest of America*, s. 24.

<sup>27</sup> SÁNCHEZ DOMINGO, R.: *Las Leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista*. *Revista jurídica de Castilla y León*, no. 28, 2012, s. 19.

rých sa však žiadny nezachoval.<sup>28</sup> Ďalej využívame edíciu druhej z uvedených verzií Zákonov z Burgosu.<sup>29</sup>

Zákony z Burgosu sú zložené z úvodnej časti a 35 zákonov. V úvodnej časti kráľ Ferdinand ozrejmil účel Zákonov z Burgosu, ktorým bolo vytvoriť predpoklady na efektívnu christianizáciu a „scivilizovanie“ Indiánov a ich uvedenie do postavenia riadnych poddaných Koruny, a to priznaním určitých práv Indiánom, všeobecným zlepšením životných a pracovných podmienok Indiánov a stanovením pravidiel zaobchádzania s Indiánmi, ktorými sa mali riadiť španielski úradníci a usadlíci pri styku s Indiánmi.<sup>30</sup>

Jednotlivé zákony tvoriace Zákony z Burgosu podrobne upravujú rôzne čiastkové otázky spojené s účelom týchto Zákonov. V nasledujúcom prehľade približujem ich podstatný obsah:<sup>31</sup>

- *encomenderi* mali nenásilne a pod úradným dozorom presťahovať Indiánov z ich pôvodných sídel do nových, špeciálne pre nich vybudovaných sídel, nachádzajúcich sa v blízkosti španielskych sídel (užší každodenný kontakt Indiánov so Španielmi mal urýchliť christianizáciu a „scivilizovanie“ Indiánov) a mali tiež Indiánom v ich nových sídlach poskytnúť výlučne pre ich potrebu a natrvalo určité primerané prostriedky na živobytie ako pôdu na obrábanie či hydinu (zákony 1 a 2);
- každý *encomendero* bol povinný vybudovať kostol pre Indiánov, ktorí mu boli zverení a dbať na to, aby sa v ňom všetci Indiáni každý deň ráno a večer riadne modlili (zákon 3);
- každý *encomendero* bol pod hrozbou peňažného trestu povinný riadne oboznamovať zverených Indiánov s katolíckym náboženstvom a pravidelne (raz za 15 dní) ich po jednom preskúšať zo znalosti tohto náboženstva (zákon 4);
- každý *encomendero* bol pod hrozbou peňažného trestu povinný umožniť zvereným Indiánom účasť na omši v nedeľu a vo sviatočný deň (zákon 5);

---

<sup>28</sup> WESCH, A.: Kommentierte Edition und linguistische Untersuchung der *Información de los Jerónimos* (Santo Domingo 1517). Mit Editionen der *Ordenanzas para el Tratamiento de los Indios* (Leyes de Burgos, Burgos/Valladolid 1512/13) und der *Instrucción dada a los Padres de la Orden de San Jerónimo* (Madrid 1516). Tübingen: Gunter Narr Verlag, 1993, s. 48 – 51.

<sup>29</sup> Las Ordenanzas para el tratamiento de los Indios. In: KONETZKE, R.: *Colección de Documentos para la Historia de la Formación Social de Hispanoamérica 1493 – 1810*. Volumen I (1493 – 1592). Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1953, s. 38 – 57.

<sup>30</sup> Tamže, s. 38 – 40.

<sup>31</sup> Tamže, s. 40 a nasl.



- každý *encomendero*, ktorému bolo zverených 50 alebo viac Indiánov, bol povinný vybrať si medzi nimi schopného mladíka a naučiť ho čítať a písať a poučiť ho o katolíckom náboženstve, pričom zákonodarca predpokladal, že mladík bude potom nábožensky vychovávať svojich súkmeňovcov, ktorí novú vieru prijmú ľahšie od neho ako od *encomendera* (zákon 9);
- kňazi museli Indiánov spovedať a pochovávať bezodplatne (zákon 10);
- Indiánom sa nesmelo prikazovať prenášať ťažké náklady; ak Indián prenášal ťažký náklad a poškodil si pri tom zdravie, ten, čo mu prikázal preniesť náklad, bol povinný uhradiť náklady spojené s liečbou Indiána (zákon 11);
- *encomendero* bol pod hrozbou peňažného trestu povinný zabezpečiť, aby každé indiánske dieťa narodené v jeho encomiende bolo pokrstené do ôsmich dní od narodenia (zákon 12);
- Indiáni využívaní na prácu v baniach mali túto prácu vykonávať súvisle päť mesiacov v roku, po uplynutí ktorých mali právo na štyridsaťdňový odpočinok (odopretie odpočinku sa trestalo peňažným trestom) (zákon 13) (Po uplynutí doby odpočinku sa Indiáni vrátili k práci v bani pre *encomendera*, ktorá trvala ďalších päť mesiacov.);
- Indiánom sa malo umožniť, aby sa zabávali (tancovali a pod.) svojím tradičným (predšpanielskym) spôsobom, zábava však nesmela byť na úkor výkonu práce Indiánmi (zákon 14);
- *encomenderi* boli povinní poskytovať Indiánom pri výkone prác primeranú stravu; ak to porušili trikrát, za každý raz museli zaplatiť pokutu; pri štvrtom porušení im boli odňatí zverení Indiáni (zákon 15);
- *encomenderi* mali dbať na to, aby im zverení Indiáni žili monogamne, pričom tým z nich, ktorí pochopili podstatu katolíckeho manželstva, malo sa umožniť uzavrieť manželstvo cirkevnou formou (zákon 16);
- synovia indiánskych *caciques* do 13 rokov veku sa mali dať na štyri roky na výchovu františkánom, ktorí ich mali učiť čítať, písať a náboženstvo; po uplynutí štyroch rokov sa títo synovia mali vrátiť k svojim súkmeňovcom a vyučovať ich náboženstvo (zákon 17);
- Indiánky počnúc piatym mesiacom gravidity nesmeli vykonávať banské ani poľné práce; po pôrode nesmeli tieto práce vykonávať tri roky, počas ktorých sa mali najmä venovať výchove narodených detí a vykonávať ľahké práce v domácnosti. Sankciou za prvé porušenie tohto zákona bola pokuta, za druhé porušenie pokuta a odňatie Indiánky a jej manžela *encomenderovi* (zákon 18);
- *encomenderi* mali poskytnúť každému im zverenému Indiánovi lôžko (hojdaciu sieť) na spanie (Indiáni nesmeli spať na zemi) (zákon 19);

- *encomenderi* mali dať každému im zverenému Indiánovi jedno zlaté *peso* ročne, za ktoré si Indiáni mali zakúpiť ošatenie (zákon 20);
- Indiáni, ktorí odišli od *encomenderov*, ktorým boli zverení, k iným *encomenderom*, museli byť týmito *encomendermi* vrátení *encomenderom*, ktorým boli zverení, pričom za každého nevráteného Indiána sa *encomenderom* odňal jeden im zverený Indián (zákon 21);
- *encomenderi* mali indiánskym *caciques* prideliť Indiánov ako osobných služobníkov (ak mali *caciques* na starosti 40 Indiánov, mali sa im poskytnúť dvaja Indiáni; ak mali na starosti 70 Indiánov, mali sa im poskytnúť traja Indiáni; ak mali na starosti 100 Indiánov, mali sa im poskytnúť štyria Indiáni; ak mali na starosti 150 Indiánov, mali sa im poskytnúť šiesti Indiáni, čo bolo maximum). *Encomenderi* tiež *caciques* a ich osobným služobníkom nemali zadávať ťažké práce (ľahké práce im zadávať mohli) a celkovo s nimi mali lepšie zaobchádzať ako s radovými Indiánmi (zákon 22);
- *encomenderi* mali pod hrozbou peňažného trestu poskytovať súčinnosť kráľovským úradníkom (*visitadores*) navštevujúcim *encomiendy* za účelom ich kontroly a zaznamenania narodení a úmrtí Indiánov (zákon 23);
- *encomenderi* pod hrozbou peňažného trestu nesmeli telesne trestať Indiánov (Indiánov mohli trestať iba kráľovskí úradníci) a mali ich oslovovať ich menami (a nemali im nadávať do psov) (zákon 24);
- *encomenderi* mali tretine Indiánov, ktorí im boli zverení, zadávať prácu v bani, kde Indiáni ťažili zlato, ktoré sa poskytovalo Korune (zákon 25);
- v každom sídle mali pôsobiť dvaja kráľovskí úradníci (*visitadores*), ktorí mali navštevovať miestne *encomiendy* a kontrolovať životné a pracovné podmienky k nim patriacich Indiánov, ako aj správanie sa *encomenderov* k zvereným Indiánom (či *encomenderi* dodržiavajú Zákony z Burgosu, či nábožensky vychovávajú Indiánov a pod.) (zákon 29);
- kontrola *encomiend* kráľovskými úradníkmi sa mala uskutočňovať na začiatku a v polovici každého roka (zákon 31);
- jednotlivému *encomenderovi* sa malo zveriť najmenej 40 a najviac 150 Indiánov (zákon 35).

Na viacerých miestach Zákonov z Burgosu a osobitne v poslednom zákone (zákon 35) sa zdôrazňuje, že všetci, ktorých sa týkajú Zákony z Burgosu, ich musia dôsledne dodržiavať a že sankcie za porušenie ich ustanovení sa musia dôsledne aplikovať. V zákone 35 sa tiež prikazuje materiálne publikovať Zákony z Burgosu (napr. ich nahlas prečítať na tržniciach), aby nikto nemohol tvrdiť, že ich nepozná.

## Zákony z Valladolidu

Zákony z Burgosu boli nanovo potvrdené, ale aj sčasti modifikované, a aj doplnené, osobitným právnym aktom vydaným vo Valladolidi 28. júla 1513, ktorého rukopis sa pracovne označuje ako Zákony z Valladolidu (*Leyes de Valladolid*; z formálneho hľadiska boli Zákony z Valladolidu rovnako ako Zákony z Burgosu kráľovskými nariadeniami). Podnetom na vydanie Zákonov z Valladolidu boli vyjadrenia Pedra de Córdoba, provinciála dominikánov pôsobiacich na La Española, Tomása de Matienzo, kráľovho spovedníka a Alonsa de Bustillo, profesora teológie, k problematickej situácii Indiánov, resp. k potrebe ju ďalej riešiť nad rámec právnych úprav obsiahnutých v Zákonoch z Burgosu.

Zákony z Valladolidu o. i. stanovili:<sup>32</sup>

- že vydaté Indiánky nesmú pracovať v baniach po boku svojich indiánskych manželov;
- že vydaté Indiánky majú vykonávať poľné práce na vlastných hospodárstvach, ako aj pre svojich *encomenderov*, pričom ale *encomenderi* im za ich prácu musia poskytovať odmenu vo výške, na ktorej sa s Indiánkami, prípadne s ich manželmi, vopred dohodli (18. zákon Zákonov z Burgosu, podľa ktorého Indiánky počnúc piatym mesiacom gravidity a prvé tri roky po narodení dieťaťa nemajú vykonávať banské ani poľné práce, iba ľahké práce v domácnosti, pritom zostal v platnosti);
- že indiánske deti oboch pohlaví nie sú do 14. roku veku povinné pracovať pre *encomenderov*, mali by však v rozsahu a spôsobom primeraným ich veku pomáhať svojim rodičom pri práci na ich hospodárstvach;
- že indiánskym sirotám majú byť ustanovení španielski poručníci, ktorí majú siroty nábožensky viesť a starať sa o ne po hmotnej stránke, za čo poručníci od sirôt môžu požadovať výkon prác v rozsahu, ktorý nepoškodí ich zdravie, a za úradne určenú odmenu;
- že Indiánom sa má umožniť, aby si svoje obce spravovali samostatne, len čo by sa ukázalo, že už na to majú spôsobilosť, t. j. že už sú dostatočne chris-

<sup>32</sup> Edícia Zákonov z Valladolidu, označená ako *Modificación*, mi bola dostupná v diele: WESCH, A.: *Kommentierte Edition und linguistische Untersuchung der Información de los Jerónimos* (Santo Domingo 1517). Mit Editionen der *Ordenanzas para el Tratamiento de los Indios* (Leyes de Burgos, Burgos/Valladolid 1512/13) und der *Instrucción dada a los Padres de la Orden de San Jerónimo* (Madrid 1516), s. 81 – 86.

tianizovaní a „scivilizovaní“, pričom takí Indiáni by už potom nežili v režime *encomiendy*, ale ako slobodní poddaní Koruny s rovnakými právami a povinnosťami, aké mali európski poddaní Koruny.

### **Význam Zákonov z Burgosu a Zákonov z Valladolidu**

Z uvedeného prehľadu obsahu Zákonov z Burgosu a Zákonov z Valladolidu je zrejmé, že ide o historické právne pramene, ktoré možno považovať za určitý medzník svetových právnych dejín všeobecne a dejín ľudských práv osobitne.<sup>33</sup> Vieme už, že Las Casas podrobil Zákony z Burgosu presvedčivej kritike, z ktorej vyplýva, že ich uplatnenie v praxi bolo výrazne obmedzené; Zákony tiež neboli, a vzhľadom na to, že v čase ich vydania sa španielska *conquista* Nového sveta vlastne ešte len začínala, ani nemohli byť definitívnou a ani vyčerpávajúcou reguláciou právneho statusu Indiánov – prienik Španielov z Karibskej oblasti na americký kontinent vyvolal potrebu právne regulovať pomery, ktoré sa odlišovali od pomerov na karibských ostrovoch, a navyše aj po vydaní Zákonov pokračovali polemiky spojené s legitimitou *conquisty* a otázkou správneho postoja Španielov k Indiánom. Napriek týmto skutočnostiam majú Zákony z Burgosu a Zákony z Valladolidu špeciálny právno-historický význam – sú na prahu novoveku ojedinelou, rozsiahlou deklaráciou ľudských práv Indiánov, a to nielen elementárnych práv (právo na osobnú slobodu, ktoré, pravda, relativizoval systém *encomiend*, právo na život a zdravie, „právo na šťastie“, t. j. právo mať rodinu a deti, vlastnícke právo, právo na humánne, slušné a dôstojné zaobchádzanie), ale aj práv sociálnych (právo vlastníť hnutelný, ako aj nehnuteľný majetok, právo dostávať pri výkone práce stravu, právo na odmenu za prácu a pod.), práv súvisiacich s výkonom pracovných činností (právo na pracovné podmienky neohrožujúce život a nepoškodzujúce zdravie, právo na odpočinok, právo žien nepracovať ťažko počas väčšej časti trvania tehotenstva a až tri roky po pôrode, oslobodenie detí mladších ako 14 rokov od pracovnej povinnosti a pod.), a aj kultúrnych práv (právo na riadny náboženský život kresťana katolíka, a tak napr. aj právo na pracovné voľno v nedeľu či vo sviatok, právo udržiavať si vlastný folklór a pod.). V súvislosti s týmito právami sa ešte žiada dodať, že Zákony z Burgosu a Zákony

<sup>33</sup> Ucelený rozbor obsahu, formálnych náležitostí, ako aj historického a ideového kontextu Zákonov z Burgosu podal SÁNCHEZ DOMINGO, R.: *Las Leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista*, s. 1 – 55.

Valladolidu ich nielen vyhlásili, ale aj vytvorili určité predpoklady na ich reálne uplatnenie, ako vidieť z toho, že podstatné ustanovenia Zákonov sú (prísne) sankcionované, a z toho, že Zákony zaviedli prepracovaný mechanizmus administratívnej kontroly ich dodržiavania.

Zákony z Burgosu a Zákony z Valladolidu priznali určité, jasne vymedzené práva priamo Indiánom – mužom, ženám, ako aj deťom –, čo možno považovať za jeden z dokladov spomenutého nazerania Koruny na Indiánov ako na slobodných ľudí, ktorí sú spôsobilí mať a vykonávať určité práva. Na druhej strane však zverenie Indiánov *encomenderom*, ktorým sa výrazne a celoživotne obmedzila osobná sloboda Indiánov, poukazuje na ďalšiu stránku tohto nazerania – Koruna svojich nových poddaných – Indiánov zatiaľ nepovažovala za „rovnocenných“ jej európskym poddaným, lebo ešte v dostatočnom rozsahu neprišlo k ich christianizácii a „scivilizovaniu“ (zdôraznime, že to bola primárna funkcia *encomiend*), teda ešte sa nezotrelí zásadné kultúrne rozdiely medzi Indiánmi a Španielmi (ktoré sa, pravda, v praxi nikdy úplne nezotrelí). Inak povedané, Indiáni sa až po prijatí katolicizmu a hodnôt, noriem, životného štýlu a pod. súdobej európskej, resp. kresťanskej spoločnosti mohli stať skutočnými, plnoprávnymi poddanými Koruny a ako takí mohli samostatne a plnohodnotne vykonávať v koloniálnej spoločnosti určité práva. V tomto smere sa v Zákonoch z Burgosu a Zákonoch z Valladolidu zreteľne odráža predmoderné chápanie ľudských práv, ktoré možnosť mať a vykonávať tieto práva *de facto* viazalo na príslušnosť ich destinatárov ku konkrétnej, kresťanskej civilizácii,<sup>34</sup> preto ľudské práva Indiánov, ako aj ich prípadné rozšírenie (porovnaj právo „už scivilizovaných“ Indiánov na obecnú samosprávu), boli podmienené efektívnou adaptáciou Indiánov *ad culturam* španielskych kolonizátorov.

### Vývoj po vydaní Zákonov z Burgosu a Zákonov z Valladolidu

V roku 1516 zomrel španielsky kráľ Ferdinand a regentom sa stal kardinál Cisneros (1436 – 1517). Cisneros sa na podnet Las Casasa rozhodol intenzívnejšie chrániť Indiánov a poveril troch mníchov z Rádu sv. Hieronýma, aby odcestovali na La Española, diskutovali s kolonistami o situácii tamojších Indiánov, sami sa s ňou riadne oboznámili, preskúmali „rozumnosť“ Indiánov a otázku, či ich

<sup>34</sup> Bližšie pozri PAGDEN, A.: Human rights, natural rights, and Europe's imperial legacy. *Political Theory*, 31 (2), 2003, s. 171 – 199.

možno považovať za osoby v právnom zmysle, a tak aj za slobodné osoby, a aby uskutočnili určité opatrenia v zmysle inštrukcií, ktoré na tento účel dostali. Konkrétne mali zariadiť:

1. aby Indiáni žili v indiánskych obciach v absolútnej slobode a platili Korune tribút;
2. aby sa vytvorili obce (redukcie) a do každej z nich sústredilo 300 Indiánov. Na čele týchto obcí mali byť španielsky správca a kňaz, ktorí mali dozeráť na to, aby si obce plnili svoje pracovné a iné povinnosti;
3. aby v baniach pracovala vždy tretina z určitej skupiny Indiánov, pričom každý druhý až tretí mesiac ju mala vystriedať iná tretina Indiánov; okrem toho mali Indiáni pracovať 15 dní v prospech svojho indiánskeho predáka (*cacique*) a mali mať možnosť venovať svoj voľný čas práci na vlastnom hospodárstve;
4. aby *encomiendy* spravujúce sa Zákonmi z Burgosu fungovali aj naďalej, pričom však mnísi mali právomoc modifikovať existujúci systém *encomiend*, ak by to považovali za potrebné v záujme zlepšenia situácie Indiánov.<sup>35</sup>

Výsledok rozhovorov mníchov s *encomendermi* sa dal ľahko predvídať – *encomenderi* presadzovali zachovanie *encomiend*, a to pod zámienkou, že striedanie *encomenderov* Indiánom škodí, požadovali trvalosť *encomiend* (t. j. aby im boli určiti Indiáni pridelení natrvalo) a odmietali (úplnú) slobodu Indiánov či určitú samostatnosť obcí Indiánov. Naproti tomu mnísi presadzovali absolútnu slobodu Indiánov a ich obcí, tvrdiac, že v rámci *encomiend* sú Indiáni nadmerne pracovne zaťažení, čo výrazne sťažuje ich christianizáciu.<sup>36</sup>

Mnísi sa napokon rozhodli umiestniť väčšinu ostrovných Indiánov do osobitných obcí (redukcií), ktoré nespravovali *encomenderi*, a tak aj vymaniť Indiánov z podriadenosti *encomenderom*, projekt indiánskych obcí však čoskoro zlyhal.<sup>37</sup> Pôsobenie mníchov na La Española sa skončilo v roku 1518, keď ich nahradil kráľovský úradník Figueroa.<sup>38</sup>

Významným neskorším medzníkom vo vývoji karibskej *encomiendy* boli *Nové zákony (Leyes Nuevas)* z roku 1542, podľa ktorých mali kolonisti s antilskými

<sup>35</sup> VYŠNÝ, P.: *Historicko-právne súvislosti dobytia Nového sveta Španielmi*, s. 155 – 156.

<sup>36</sup> Tamže, s. 156.

<sup>37</sup> Bližšie k indiánskym obciam na La Española pozri MIRA CABALLOS, E.: La primera utopía americana: las reducciones de Indios de los jerónimos en La Española (1517 – 1519). *Jahrbuch für Geschichte Lateinamerikas*, 39, 2002, s. 9 – 35.

<sup>38</sup> VYŠNÝ, P.: *Historicko-právne súvislosti dobytia Nového sveta Španielmi*, s. 156.

Indiánmi dobre zaobchádzať a Indiáni viac nemali byť zaťažovaní povinnosťou poskytovať dávky alebo pracovať, čo súviselo s tým, že ich počet dramaticky poklesol a reálne hrozilo ich úplné vymretie.<sup>39</sup>

## Záver

Zákony z Burgosu a Zákony z Valladolidu možno považovať za skutočnú deklaráciu ľudských práv Indiánov – mužov, žien i detí –, zahrňajúcu najmä práva súvisiace s výkonom práce a sociálne práva. Pravda, možnosť Indiánov reálne si uplatňovať tieto práva bola obmedzená, a to nielen kvôli úsiliu *encomenderov* maximálne využiť indiánsku pracovnú silu vo svoj prospech, ktoré v praxi viedlo k rozsiahlemu vykorisťovaniu Indiánov, ale aj preto, že Indiáni v dobovom (španielskom) chápaní nemohli svoje práva samostatne a plnohodnotne vykonávať, pokiaľ neprišlo k ich christianizácii a „civilizovaniu“, resp. k ich úplnej integrácii do západnej kresťanskej civilizácie.

## Abstract

The Laws of Burgos (1512), partially modified and supplemented by the Laws of Valladolid (1513), gave the Caribbean Indians (men, women, children) a number of rights related mainly to their forced labor for Spanish colonists, as well as certain protection, at the beginning of the Spanish expansion into the New World. These Laws can be considered a genuine declaration of the human rights of the Indians, indeed, the possibility of their application in practice was very limited.

## Bibliografía

### Pramene:

Instrucciones al comendador fray Nicolás de Ovando, gobernador de las Islas y Tierra Firme del mar Océano, para el buen tratamiento de los indios. Dostupné na internete: <[http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1501\\_323/Instrucciones\\_al\\_comendador\\_fray\\_Nicol\\_s\\_de\\_Ovando\\_997.shtml](http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1501_323/Instrucciones_al_comendador_fray_Nicol_s_de_Ovando_997.shtml)> (navštívené dňa 9. 3. 2019).

---

<sup>39</sup> Tamže.

- LAS CASAS, B. de: *Historia de las Indias*, III, cap. IV, s. 13 – 14. Dostupné na internete: <[http://bibliotecayacucho.gob.ve/fba/index.php?id=97&backPID=103&begin\\_at=96&tt\\_products=111](http://bibliotecayacucho.gob.ve/fba/index.php?id=97&backPID=103&begin_at=96&tt_products=111)> (navštivené dňa 9. 3. 2019).
- Las Ordenanzas para el tratamiento de los indios. [= Zákony z Burgosu]. In: KONETZKE, R.: *Colección de Documentos para la Historia de la Formación Social de Hispanoamérica 1493 – 1810*. Volumen I (1493 – 1592). Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1953, s. 38 – 57.
- Modificación [= Zákony z Valladolidu]. In: WESCH, A.: *Kommentierte Edition und linguistische Untersuchung der Información de los Jerónimos* (Santo Domingo 1517). Mit Editionen der *Ordenanzas para el Tratamiento de los Indios* (Leyes de Burgos, Burgos/Valladolid 1512/13) und der *Instrucción dada a los Padres de la Orden de San Jerónimo* (Madrid 1516). Tübingen: Gunter Narr Verlag, 1993, s. 81 – 86.
- WESCH, A.: *Kommentierte Edition und linguistische Untersuchung der Información de los Jerónimos* (Santo Domingo 1517). Mit Editionen der *Ordenanzas para el Tratamiento de los Indios* (Leyes de Burgos, Burgos/Valladolid 1512/13) und der *Instrucción dada a los Padres de la Orden de San Jerónimo* (Madrid 1516). Tübingen: Gunter Narr Verlag, 1993.

#### **Sekundárna literatúra:**

- BELMONTE DÍAZ, J.: Las leyes de Burgos y el Constitucionalismo social iberoamericano. *Boletín de la Institución Fernán González*, año 58, n. 192, s. 191 – 208.
- DOUGNAC RODRÍGUEZ, A.: *Manual de historia del derecho indiano*. México: UNAM, 1998.
- GARCÍA GALLO, A.: El encomendero indiano. Estudio sociológico. In: *Estudios de historia del derecho indiano*. III Congreso del Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano. Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1972, s. 515 – 536.
- HANKE, L.: *The Spanish Struggle for Justice in the Conquest of America*. Boston: Little, Brown and Company, 1949.
- MIRA CABALLOS, E.: *El indio antillano: repartimiento, encomienda y esclavitud (1492 – 1542)*. Sevilla-Bogotá: Muñoz Moya, 1997.
- MIRA CABALLOS, E.: La primera utopía americana: las reducciones de indios de los jerónimos en La Española (1517 – 1519). *Jahrbuch für Geschichte Lateinamerikas*, 39, 2002, s. 9 – 35.
- PAGDEN, A.: Human rights, natural rights, and Europe's imperial legacy. *Political Theory*, 31 (2), 2003, s. 171 – 199.
- SÁNCHEZ BELLA, I.: *Las bulas de 1493 en el derecho indiano*. In: SÁNCHEZ BELLA, I. – HERA, A. de la – DÍAZ REMENTERÍA, C.: *Historia del derecho indiano*. Madrid: MAPFRE, 1992.
- SÁNCHEZ DOMINGO, R.: Las Leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista. *Revista jurídica de Castilla y León*, no. 28, 2012, s. 1 – 55.
- SEED, P.: 'Are These Not Also Men?': The Indians' Humanity and Capacity for Spanish Civilization. *Journal of Latin American Studies*, 25 (3), 1993, s. 629 – 652.
- VYŠNÝ, P.: *Historicko-právne súvislosti dobytia Nového sveta Španielmi*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015.
- ZAVALA, S.: *La encomienda indiana*. México: Porrúa, 1992, s. 13 a nasl.



# ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE NA ZÁKLADE NÁBOŽENSTVA A VIERY PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU V SPOLOČNOSTI ZRIADENEJ CIRKVOU

Peter Varga\*

## 1. Úvod

V súvislosti s výkonom závislej práce upravujú právne predpisy vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom tieto vzájomné vzťahy sú pracovnoprávnymi predpismi regulované tak pred začiatkom pracovného pomeru, počas jeho trvania ale aj pri jeho ukončení. Téma rovného zaobchádzania je pomerne diskutovanou témou nielen v oblasti spoločenských vzťahov, ale aj v oblasti pracovného práva, keďže v pracovnoprávných vzťahoch ľudia trávajú značnú časť svojho života a prostredníctvom zamestnania realizujú svoje životné potreby. Pre efektívne uplatňovanie rovného zaobchádzania je potrebné, aby existovali právne predpisy, ktoré umožnia tak jednotlivcom, ako aj orgánom verejnej moci zasahovať v prípadoch, keď sa diskriminácia, prípadne akékoľvek zakázané nerovné zaobchádzanie, vyskytne v pracovnoprávných vzťahoch. Právny poriadok SR je v oblasti boja proti diskriminácii výrazne ovplyvnený právnym poriadkom Európskej únie, čo súviselo s potrebou harmonizácie slovenského práva s právom Európskej únie v predstupovom procese<sup>1</sup>. Právo EÚ do značnej miery ovplyvnilo kvalitatívnu úroveň právnej ochrany pred diskrimináciou a dá sa konštatovať, že bolo zároveň aj dôvodom prijatia slovenskej právnej úpravy v tej podobe, ako ju poznáme dnes, hoci v procese prijímania antidiskriminačnej legislatívy na Slovensku boli značné diskusie ohľadom rozsahu

---

\* doc. JUDr. Peter VARGA, PhD., Katedra medzinárodného práva a európskeho práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika

<sup>1</sup> MORAVČÍKOVÁ, M. Sekulárny štát a náboženská sloboda v sociológii a v právnej teórii. In MACH, P., PEKARIK, M., VLADÁR, V. (eds.) *Constans et perpetua voluntas*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2014, s. 435 – 450. MORAVČÍKOVÁ, M. *Náboženská neutralita štátu a svet práce*. In MORAVČÍKOVÁ, M., KRIŽAN, V. (eds) *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014, s. 183 – 191. MORAVČÍKOVÁ, M. *Religion, law, and secular principles in the Slovak Republic*. In: MARTÍNEZ-TORRÓN, J., DURHAM, C. (eds.) *Religion and the secular state*. Madrid: Universidad Complutense, 2015, s. 641 – 655.

pôsobnosti antidiskriminačnej legislatívy, vrátane dôvodov, pre ktoré právo EÚ zakazuje diskrimináciu<sup>2</sup>. Práve z tohto dôvodu začal slovenský antidiskriminačný zákon platiť s oneskorením, keďže nadobudol účinnosť až po vstupe SR do EÚ, teda až 1. júla 2004.<sup>3</sup>

Ustanovenia primárneho práva EÚ v jednotlivých článkoch buď zakazujú diskrimináciu z niektorého konkrétneho dôvodu, prípadne explicitne vyjadrujú podporu princípu rovnakého zaobchádzania.<sup>4</sup> Primárne právo EÚ, teda jednotlivé články zmlúv, prispievajú k rozvoju princípu rovnosti prostredníctvom podporovania právnej kultúry, ktorá zakazuje rôzne zaobchádzanie v podobných prípadoch, prípadne rovnaké zaobchádzanie v nerovnakých prípadoch z dôvodov, pre ktoré sa nerovnaké zaobchádzanie zakazuje. Antidiskriminačná legislatíva EÚ sa však neustále vyvíja, na čo má výrazný vplyv rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ.

## 2. Právna úprava zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahov

Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch je v slovenskej právnej úprave<sup>5</sup> regulovaný vo viacerých právnych predpisoch, predovšetkým v Ústave Slovenskej republiky<sup>6</sup>, Zákonníku práce<sup>7</sup>, prípadne v zákone o službách zamestnanosti<sup>8</sup>, predovšetkým však v Antidiskriminačnom zákone<sup>9</sup>. Osobitná práva

<sup>2</sup> Pozri napríklad: Antidiskriminačný zákon prijmu oneskorene. In: *Pravda*, 10 mája 2004, dostupné na: [http://spravy.pravda.sk/sk\\_domace.asp?r=sk\\_domace&c=A040510\\_091739\\_sk\\_domace\\_p01](http://spravy.pravda.sk/sk_domace.asp?r=sk_domace&c=A040510_091739_sk_domace_p01)

<sup>3</sup> Transpozícia smerníc bola pritom povinnosťou členských štátov, ktorá im vyplýva z členstva v EÚ. K tejto transpozícii sa zaviazala aj SR v Zmluve o pristúpení SR k EÚ (publikovaná v Zbierke zákonov č. 185/2004). V článku 2 Aktu o podmienkach pristúpenia sa stanovuje povinnosť uplatňovať právne predpisy EÚ za podmienok a v rozsahu stanovenom právnym poriadkom EÚ: *Odo dňa pristúpenia budú ustanovenia pôvodných zmlúv a aktov prijatých orgánmi a Európskou centrálnou bankou pred pristúpením záväznú pre nové členské štáty a budú sa uplatňovať za podmienok stanovených v týchto zmluvách a v tomto akte.*

<sup>4</sup> Uvedené sa týka najmä zákazu diskriminácie na základe pohlavia a prijímania opatrení, ktoré by túto diskrimináciu odstraňovali.

<sup>5</sup> Nedá sa opomenúť právna úprava EÚ, ktorá má významný vplyv na slovenskú právnu úpravu, keďže viaceré ustanovenia regulujúce predzmluvné pracovnoprávne vzťahy v slovenskej právnej úprave sú dôsledkom harmonizácie slovenskej právnej úpravy s právom EÚ.

<sup>6</sup> 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky, ďalej v texte len „Ústava SR“.

<sup>7</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ďalej v texte len „Zákonník práce“.

<sup>8</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>9</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred dis-

úprava sa aplikuje na pracovnoprávne vzťahy pre zamestnancov pracujúcich v štátnej službe<sup>10</sup>, prípadne zamestnancov vo verejnej službe<sup>11</sup>. Uvedené zákony stanovujú kritéria pre výkon štátnej, prípadne verejnej služby, pričom tieto zákony rovnako obsahujú ustanovenia o zákaze diskriminácie, ak ide o prístup k zamestnaniu, jeho trvanie, ako aj skončenia.

Právna prax prináša situácie, keď treba aplikovať v pracovnoprávných vzťahoch antidiskriminačnú legislatívu, najmä ak následkom opatrení zamestnávateľa je znevýhodnenie zamestnanca z dôvodu, pre ktorý sa diskriminácia zakazuje. Judikatúra súdov predstavuje jednak pomocnú ruku, ale predstavuje aj dôkaz o posune vo vnímaní legislatívy a jej interpretácie. Judikatúra tak poskytuje pomocnú ruku pre zamestnávateľov, aby poznali limity, keď prijímajú opatrenia, ktoré sa môžu týkať práv a oprávnených záujmov zamestnancov. Judikatúra Súdneho dvora EÚ veľmi podrobne a vo väčšom rozsahu prináša prehľad o aplikačných problémoch a dávajú odpovede na mnohé praktické otázky aj v SR.

### 3. Prepustenie zamestnanca katolíckou nemocnicou

V prípade C-68/17, IR proti JQ<sup>12</sup> Súdny dvor posudzoval prepustenie lekára – primára katolíckeho vyznania nemocnicou, ktorá podlieha dozoru katolíckeho arcibiskupstva v Kolíne nad Rýnom z dôvodu, že JQ sa rozviedol so svojou prvou manželkou, s ktorou uzatvoril manželstvo obradom podľa kánonického práva, pričom sa rozviedol pred civilným súdom a následne uzatvoril nové manželstvo podľa civilného práva, pričom predchádzajúce manželstvo nebolo zo strany katolíckej cirkvi anulované podľa cirkevného práva<sup>13</sup>. Zamestnávateľ následne

---

krimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ďalej len „Antidiskriminačný zákon“.

<sup>10</sup> Napríklad zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj osobitné zákony regulujúce výkon určitých povolání (napríklad zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov, zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície a pod.).

<sup>11</sup> Napríklad zákon č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

<sup>12</sup> Rozsudok Súdneho dvora z 11. septembra 2018, IR proti JQ (ECLI:EU:C:2018:696).

<sup>13</sup> V zmysle kanónu 1085 *Codex Iuris Canonici* platí, že:

*(1) Neplatne sa pokúša uzavrieť manželstvo, kto je viazaný zväzkom z predchádzajúceho manželstva, hoci nedokonaného.*

primára prepustil, pričom výpoveď bola odôvodnená údajným porušením povinnosti konania v dobrej viere a lojality s duchom spoločnosti IR<sup>14</sup>.

JQ nesúhlasil s výpoveďou, najmä s výpovedným dôvodom, keďže mal za to, že uzavretie nového manželstva nepredstavuje platný dôvod prepustenia, keďže je v rozpore so zásadou rovného zaobchádzania. Ak by totiž patril ako primár napríklad k evanjelickej cirkvi alebo by nebol príslušníkom žiadnej cirkvi, tak uzavretie manželstva by nemalo žiadne dôsledky na jeho pracovnoprávny vzťah. Preto proti výpovedi podal žalobu na Pracovný súd.

Spolkový pracovný súd mal za to, že ustanovenie vnútroštátneho práva je potrebné vykladať v súlade s článkom 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, keďže vnútroštátne právo transponovalo túto smernicu. Konkrétne bolo potrebné vyriešiť, či spoločnosť IR, ktorá je vo vlastníctve katolíckej cirkvi, spadá do pôsobnosti článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, a teda či má právo ako osoba založená podľa súkromného práva a fungujúca v súlade s trhovými praktikami, právo domáhať sa výsad aké majú cirkvi a požadovať od svojich zamestnancov konanie s duchom cirkvi. Ďalšou významnou otázkou, ktorú potreboval nemecký Pracovný súd vyriešiť, sa týkala eurokonformného výkladu a v prípade, že by nebolo možné vykladať vnútroštátne právo konformne s právom EÚ, tak či má povinnosť upustiť od aplikácie takéhoto vnútroštátneho ustanovenia.

### **3.1 Právna úprava Európskej únie v oblasti zákazu diskriminácie v zamestnaní a povolani**

Predmetom konania pred Súdny dvorom bola smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>15</sup>. Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientá-

---

(2) *Hoci predchádzajúce manželstvo je z akéhokolvek dôvodu neplatné alebo rozviazané, predsa iné manželstvo nie je dovolené uzavrieť, skôr než o nulite alebo rozviazaní predchádzajúceho nie je zákonne a nepochybne isté.*

<sup>14</sup> IR nemá ako hlavný cieľ dosahovanie zisku a podlieha dozoru arcibiskupstva v Kolíne nad Rýnom. Jej predmetom je aj prevádzkovanie nemocníc.

<sup>15</sup> Publikovaná v Ú.v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16 – 22; mimoriadne vydanie v slovenskom jazyku: Kapitola 05 Zväzok 004 S. 79 – 85

cie, s cieľom zaviesť v členských štátoch EÚ uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týkal výkladu článku 4 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES, ktorý stanovuje výnimku pre členské štáty, aby ponechali v platnosti vnútroštátne právne predpisy, podľa ktorých, *v prípade pracovných činností v cirkvách alebo v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, rozdiel zaobchádzania, vyplývajúci z náboženstva alebo viery, nie je diskrimináciou, keď podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osobu základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na ducha organizácie. Tento rozdiel v zaobchádzaní sa uplatní so zreteľom na ústavné predpisy a princípy členského štátu, ako aj na všeobecné právne zásady spoločenstva a nemal by odôvodňovať diskrimináciu na inom základe.* Smernica ďalej stanovuje, že táto smernica nebude na ujmu práva cirkví a iných verejných alebo súkromných organizácií, konajúcich v súlade s ústavou a právnym poriadkom štátu, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, aby od osôb, ktoré pre ne pracujú, vyžadovali konanie v dobrej viere a lojalitu s duchom organizácie.

### **3.2 Nemecká právna úprava v oblasti zákazu diskriminácie pracovníkov pracujúcich pre náboženské spoločenstvá**

Nemecká právna úprava v oblasti zákazu diskriminácie vychádza zo Základného zákona Spolkovej republiky Nemecko z 23. mája 1949, ktorý zaručuje slobodu myslenia, svedomia, náboženského vyznania a viery, ako aj nerušený výkon náboženských obradov. Súčasťou Základného zákona sú aj ustanovenia Weimarskej ústavy z 11. augusta 1919, ktorá stanovuje, že neexistuje žiadna štátna cirkev a zároveň stanovuje, že *každé náboženské spoločenstvo si upravuje a spravuje svoje záležitosti samostatne v medziach všeobecne záväzného zákona. Osoby sú do funkcií menované bez zásahu štátnych alebo samosprávnych orgánov*<sup>16</sup>. Z pohľadu uvedeného prípadu je taktiež relevantné ustanovenie, v zmysle ktorého *združenia, ktorých cieľom je podporovať filozofické presvedčenie v spoločnosti, majú rovnaké postavenie ako náboženské spolky*<sup>17</sup>. V zmysle judikatúry Spolkového ústavného súdu sa dané ustanovenie vzťahuje okrem cirkví aj na inštitúcie, ktoré sú k nim pridružené osobitným spôsobom, ak je ich cieľom alebo poslaním cirkevné poslanie.

<sup>16</sup> Článok 137 ods. 3 Weimarskej ústavy.

<sup>17</sup> Článok 137 ods. 7 Weimarskej ústavy.

Nemecký zákonodarca transponoval smernicu 2000/78 do všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), ktorý má zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takéto znevýhodnenie odstrániť. Zároveň vo vzťahu k pracovníkom stanovuje, že nesmú byť diskriminovaní z nijakého z uvedených dôvodov. V oblasti výnimiek predpokladá, prípustnosť rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva alebo viery v rámci zamestnania náboženskými spoločenstvami, im pridruženými zariadeniami bez ohľadu na ich právnu formu, alebo združeniami, ktorých úlohou je spoločné pestovanie náboženstva alebo viery, ak určité náboženstvo alebo viera predstavuje pri zohľadnení vlastného ponímania daného náboženského spoločenstva alebo združenia odôvodnenú požiadavku povolania so zreteľom na ich právo na sebaurčenie alebo podľa povahy činnosti<sup>18</sup>. Náboženské spoločnosti alebo združenia, ktorých úlohou je spoločné pestovanie náboženstva alebo viery, môžu vyžadovať od svojich pracovníkov lojalitu a konanie v dobrej viere v zmysle ich konkrétneho vlastného ponímania<sup>19</sup>.

Právne vzťahy pracovníkov pracujúcich pre cirkvi a náboženské spoločenstvá upravujú interné cirkevné poriadky, pričom v tomto prípade sa aplikoval Základný poriadok služby v cirkvi v rámci cirkevných pracovnoprávných vzťahov (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse z 22. septembra 1993). Tento stanovoval, že od katolíckych pracovníkov sa očakáva, že uznávajú a rešpektujú zásady katolíckej vierouky a etiky, pričom uvádzal, že od vedúcich pracovníkov sa očakáva, aby ich osobný život bol v súlade so zásadami katolíckej vierouky a etiky. Zároveň tento predpis za závažné porušenie lojality stanovil uzavretie manželstva, ktoré je podľa vierouky a právneho poriadku cirkvi neplatné, pričom závažné porušenie lojality predstavuje u vedúcich pracovníkov (za týchto sa považujú aj členovia vedenia nemocnice a vedúci lekár oddelenia) výpovedný dôvod.

### **3.3 Predmet konania**

Spolkový pracovný súd mal za to, že ustanovenie vnútroštátneho práva je potrebné vykladať v súlade s článkom 4 ods. 2 druhého pododseku smernice

<sup>18</sup> Pozri § 9 ods. 1 zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

<sup>19</sup> Pozri § 9 ods. 2 zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

2000/78<sup>20</sup>, keďže vnútroštátne právo transponovalo túto smernicu. Konkrétne bolo potrebné vyriešiť, či spoločnosť IR, ktorá je vo vlastníctve katolíckej cirkvi, spadá do pôsobnosti článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, a teda či má právo ako osoba založená podľa súkromného práva a fungujúca v súlade s trhovými praktikami, právo domáhať sa výsad aké majú cirkvi a požadovať od svojich zamestnancov konanie s duchom cirkvi. Ďalšou významnou otázkou je, či cirkvi alebo iné verejné alebo súkromné organizácie, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, môžu samy záväzne určiť, čo sa rozumie pod konaním v dobrej viere a lojalitou „s duchom organizácie“ v zmysle článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, a či v tejto súvislosti môžu, takisto samostatne stanoviť – ako im to umožňuje nemecké ústavné právo – rôzne úrovne povinnosti lojality v prípade rovnakých riadiacich funkcií len na základe náboženského vyznania zamestnancov.

### 3.3.1 Predbežné otázky položené Súdnemu dvoru

Spolkový pracovný súd v tomto prípade prerušil konanie a položil nasledujúce predbežné otázky Súdnemu dvoru EÚ:

1. *Môže cirkev záväzne nariadiť organizácii akou je nemocnica aby v súvislosti s požiadavkami lojality a konania v dobrej viere vyžadovanými od zamestnancov vykonávajúcich riadiace funkcie rozlišovala medzi zamestnancami s rovnakým náboženským vyznaním a zamestnancami s iným náboženským vyznaním alebo bez náboženského vyznania?*
2. *Ak nie, tak:*
  - a) *Má sa ponechať neuplatnené ustanovenie vnútroštátneho práva, podľa ktorého takéto rozdielne zaobchádzanie na základe náboženského vyznania pracovníkov je podľa vlastného ponímania dotknutej cirkvi odôvodnené?*
  - b) *Aké požiadavky sa podľa článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78 vzťahujú na vyžadovanie konania v dobrej viere a lojality s duchom organizácie od pracovníkov cirkvi alebo od niektorej z organizácií uvedených v tomto ustanovení?*

<sup>20</sup> Článok 4 ods. 2 druhý pododsek: *Ak sú ustanovenia tejto smernice inak splnené, nebude táto smernica na ujmu práva cirkvi a iných verejných alebo súkromných organizácií, konajúcich v súlade s ústavou a právnym poriadkom štátu, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, aby od osôb, ktoré pre ne pracujú, vyžadovali konanie v dobrej viere a lojalitu s duchom organizácie.*

### 3.3.2 Osobná pôsobnosť výnimky pre cirkvi a cirkevné organizácie

V odpovedi sa Súdny dvor venoval najmä osobnej pôsobnosti článku 4 ods. 2 druhý pododsek, ktorý stanovuje výnimku pre cirkvi a cirkevné organizácie, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere a či sa uvedené ustanovenie aplikuje aj na nemocničné zariadenie vo forme kapitálovej spoločnosti založenej podľa súkromného práva. Súdny dvor v tejto súvislosti konštatoval, že právna forma danej organizácie nemá vplyv na posúdenie osobnej pôsobnosti uvedenej výnimky<sup>21</sup>. Je však potrebné spresniť, či sa uvedená výnimka vzťahuje výlučne na cirkvi a iné verejné alebo súkromné organizácie, „ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere“. Súdny dvor, v spojitosti s článkom 4 ods. 2 prvého pododseku<sup>22</sup>, argumentoval, že pôsobnosť výnimky sa vzťahuje na *pracovné činnosti osôb pracujúcich pre takéto organizácie*.

Smernica garantuje účinné súdne preskúmanie splnenia podmienok stanovených v tomto ustanovení, ak organizácia tvrdí, že náboženstvo tvorí podľa povahy dotknutých činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, základnú, oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na duch tejto cirkvi alebo organizácie. Preskúmanie zákonnosti požiadavky konania v dobrej viere a lojality vyžadovanej cirkvou alebo inou organizáciou, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, sa nemá vykonávať len s ohľadom na vnútroštátne právo, ale musí zohľadňovať ustanovenia článku 4 ods. 2 smernice 2000/78, ako aj kritériá, ktoré sú v nej uvedené, ktorých dodržiavanie nemôže byť vylúčené z účinného súdneho preskúmania. Účinnému súdnemu preskúmaniu dodržiavania kritérií stanovených v článku 4 ods. 2 smernice 2000/78 nesmie brániť ani článok 17 ZFEÚ, ktorý vyjadruje neutralitu EÚ voči tomu, ako si členské štáty zorganizujú svoje vzťahy s cirkvou a náboženskými združeniami alebo spoločnosťami<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Bližšie pozri bod 40 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>22</sup> Článok 4 ods. 2 prvý pododsek: *Členské štáty môžu ponechať v platnosti vnútroštátne právne predpisy účinné v deň prijatia tejto smernice alebo zabezpečiť nové právne predpisy, v ktorých zakotvia vnútroštátnu prax existujúcu v deň prijatia tejto smernice, podľa ktorých, v prípade pracovných činností v cirkvách alebo v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, rozdiel zaobchádzania, vyplývajúci z náboženstva alebo viery, nie je diskrimináciou, keď podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na duch organizácie. Tento rozdiel v zaobchádzaní sa uplatní so zreteľom na ústavné predpisy a princípy členského štátu, ako aj na všeobecné právne zásady spoločenstva a nemal by odôvodňovať diskrimináciu na inom základe.*

<sup>23</sup> Bližšie pozri bod 48 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.



Vo vzťahu k podmienkam uplatňovania článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78 treba zdôrazniť, že rozdielne zaobchádzanie s ohľadom na takú požiadavku konania v dobrej viere a lojality s duchom zamestnávateľa, o akú ide v konaní vo veci samej, v prípade ktorého sa nespochybňuje, že sa zakladá výlučne na náboženskom vyznaní zamestnancov, musí spĺňať najmä kritériá uvedené v článku 4 ods. 2 prvom pododseku smernice 2000/78. Súdny dvor prostredníctvom doslovného výkladu došiel k záveru, že priamo zo znenia článku 4 ods. 2 smernice výslovne vyplýva, že náboženstvo alebo viera môžu prípadne tvoriť *základnú, oprávnenú a odôvodnenú* požiadavku povolania s prihliadnutím na „povahu“ dotknutých činností alebo na „kontext“, v ktorom sa vykonávajú, s ohľadom na ducha cirkvi alebo predmetnej organizácie v zmysle uvedeného ustanovenia. Súdny dvor explicitne uviedol, že zákonnosť rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva alebo viery *je podmienená existenciou objektívne overiteľnej priamej súvislosti medzi požiadavkou povolania stanovenou zamestnávateľom a dotknutou činnosťou*, pričom takáto priama súvislosť môže vyplývať buď z povahy tejto činnosti alebo z podmienok, v ktorých sa má uvedená činnosť vykonávať, ako je potreba zabezpečiť dôveryhodné zastupovanie cirkvi alebo organizácie navonok<sup>24</sup>. Článok 4 ods. 2 prvého pododseku obsahuje tri kritéria, ktoré je potrebné posúdiť vo vzťahu k požiadavke na pracovné činnosti, v ktorých tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na duch organizácie. V tomto kontexte je potrebné interpretovať nasledujúce výrazy smernice 2000/78:

– *Základná požiadavka*<sup>25</sup>

Táto kritérium znamená, že príslušnosť k náboženstvu alebo viere, na ktorých je založený duch dotknutej cirkvi alebo organizácie, musí byť zjavná vzhľadom na význam dotknutej pracovnej činnosti pre šírenie tohto ducha alebo pre výkon práva tejto cirkvi alebo organizácie na autonómiu;

– *Oprávnená požiadavka*<sup>26</sup>

Kritérium oprávnenosti obsahuje požiadavku preukázať, že požiadavka príslušnosti k náboženstvu alebo viere, na ktorých je založený duch dotknutej cirkvi

<sup>24</sup> Bližšie pozri bod 50 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>25</sup> K *základnej* požiadavke sa Súdny dvor vyjadroval v bode 51 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>26</sup> K požiadavke *oprávnenosti* sa Súdny dvor vyjadroval v bode 52 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

alebo dotknutej organizácie, neslúži na sledovanie cieľa, ktorý nesúvisí s týmto duchom alebo výkonom práva tejto cirkvi alebo organizácie na autonómiu;

– *Odôvodnená požiadavka*<sup>27</sup>

Obsahom kritéria odôvodnenosti je preukázanie údajného rizika ohrozenia ducha alebo práva na autonómiu cirkvi alebo organizácie, ktorá požiadavku stanovila, pričom je pravdepodobné a podstatné, že zavedenie tejto požiadavky je skutočne potrebné. Kontrolu odôvodnenosti môže vykonať vnútroštátny súd ktorý zohľadní konkrétne okolnosti prípadu.

Súdny dvor ďalej konštatoval, že je potrebné rešpektovať *zásadu proporcionality*<sup>28</sup>, pričom preskúmanie proporcionality prináleží vnútroštátnym súdom, ktoré musia zohľadniť, či uvedená požiadavka je primeraná a nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa.

Súdny dvor teda pripustil, že cirkvi, prípadne organizácie, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere môžu so svojimi zamestnancami zaobchádzať rozdielne, len ak vzhľadom na povahu dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, náboženstvo alebo viera predstavujú základnú, oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na uvedeného ducha<sup>29</sup>.

Vo vzťahu k prepustenému zamestnancovi JQ mal Súdny dvor za to, že *do-  
držovanie manželstva, ako je zadefinované kódexom katolíckej cirkvi, sa nejaví byť  
potrebné na podporu ducha, keďže pracovné činnosti, ktoré JQ vykonáva ako lekár  
a primár nepredstavujú základnú požiadavku pracovnej činnosti v zmysle článku 4  
ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78*<sup>30</sup>. Rovnako Súdny dvor konštatoval, že *stanovená požiadavka nie je odôvodnená*<sup>31</sup>.

Z argumentácie Súdneho dvora vyplýva, že cirkev alebo iná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere a ktorá riadi nemocničné zariadenie fungujúce podľa súkromného práva, nemôže podriadiť svojich zamestnancov vykonávajúcich riadiace funkcie požiadavkám konania v dobrej viere a lojality s týmto duchom, rozdielnym v závislosti od vierovyznania alebo neexistencie

<sup>27</sup> K požiadavke *odôvodnenosti* sa Súdny dvor vyjadroval v bode 53 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>28</sup> Bod 54 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>29</sup> Bod 55 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>30</sup> Bod 58 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>31</sup> Bod 60 rozsudku vo veci C 68/17, IR proti JQ.

vierovyznania týchto zamestnancov, bez toho, aby toto rozhodnutie mohlo prípadne byť predmetom účinného súdneho preskúmania, aby bolo zabezpečené, že spĺňa kritériá stanovené v článku 4 ods. 2 tejto smernice 2000/78<sup>32</sup>.

Súdny dvor konštatoval, že *rozdielne zaobchádzanie v oblasti požiadavky konania v dobrej viere a lojality s duchom cirkvi môže byť prípustné, len ak vzhľadom na povahu dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, náboženstvo alebo viera predstavujú pracovnú požiadavku, ktorá je základná, oprávnená a odôvodnená s ohľadom na ducha predmetnej cirkvi alebo organizácie a ktorá je v súlade so zásadou proporcionality*, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

### 3.3.3 Systémové vlastnosti aplikácie práva EÚ členskými štátmi

Okrem samotnej vecnej stránky posudzoval Súdny dvor v odpovedi na prejudiciálne otázky aj otázku aplikácie a výkladu vnútroštátneho práva, pričom sa zaoberal neplikáciou vnútroštátneho práva, ktoré nie je možné vykladať v súlade s právom EÚ, v tomto prípade s článkom 4 ods. 2 druhým pododsekom smernice 2000/78. V tejto súvislosti Súdny dvor konštatoval, že je na vnútroštátnom súde, aby zohľadnil vnútroštátne pravidlá a výkladové metódy podľa vnútroštátneho práva, aby rozhodol o uplatní vnútroštátneho práva bez toho, aby došlo k výkladu tohto vnútroštátneho práva spôsobom, ktorý by bol *contra legem*<sup>33</sup>. Súdny dvor požadoval, *aby vnútroštátny súd aplikoval eurokonformný výklad*, pričom konštatoval, že *táto povinnosť obsahuje aj povinnosť zmeniť ustálenú judikatúru, ak tá vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice*.<sup>34</sup> Súdny dvor konštatoval, že vnútroštátny súd nemôže uvádzať, že vnútroštátne právo nie je možné vykladať v súlade s cieľmi smernice len z toho dôvodu, že v rámci doterajšej aplikačnej praxe vykladal dotknuté ustanovenie spôsobom, ktorý je nezlučiteľný s právom EÚ.

Ak by neprichádzal eurokonformný výklad vnútroštátneho práva do úvahy, tak Súdny dvor uviedol, že nielen smernica 2000/78 zavádza zásadu rovnosti v oblasti zamestnania, keďže táto zásada vychádza tak z viacerých medzinárodných predpisov, ako aj z ústavných zvyklostí spoločných pre členské štáty.<sup>35</sup> *Súdny dvor požadoval, aby vnútroštátny súd zabezpečil právnu ochranu vyplývajúcu jed-*

<sup>32</sup> Bod 61 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>33</sup> Bod 63 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>34</sup> Bod 64 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>35</sup> Bod 69 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

notlivcom z práva EÚ a zaručil jeho úplný účinok tak, že ponechá v prípade potreby neuplatnené akékoľvek ustanovenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré je v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery<sup>36</sup>. Navyše, zákaz diskriminácie na základe náboženstva alebo viery má záväznú povahu, keďže predstavuje všeobecnú zásadu práva EÚ, čo postačuje samo osebe na to, aby vnútroštátny súd poskytol jednotlivcom právnu ochranu vo veciach zákazu diskriminácie na základe náboženstva alebo viery.

Z argumentácie Súdneho dvora vyplýva záver, že ak by vnútroštátny súd došiel k záveru, že eurokonformný výklad nie je možné uplatniť, tak má ponechať príslušné ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s právom EÚ, neuplatnené, aby bola zabezpečená úplná právna ochrana vyplývajúca zo zásady zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery<sup>37</sup>.

#### 4. Právna ochrana pred výpoveďou v slovenskom právnom poriadku

Právna ochrana pred výpoveďou z dôvodu<sup>38</sup>, pre ktorý sa diskriminácia zakazuje, je upravená v Slovenskej republike v Zákonníku práce ako základná zásada<sup>39</sup>. Rovnako aj antidiskriminačný zákon stanovuje zákaz diskriminácie z vymedzených dôvodov v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania<sup>40</sup>. Keďže tieto ustanovenia slovenského právneho poriadku sú predpismi, ktoré sú upravené aj právom EÚ a do slovenského právneho poriadku boli transponované v zmysle článku 288 Zmluvy o fungovaní EÚ, je potrebné ich

<sup>36</sup> Bod 68 rozsudku vo veci C-68/17, IR proti JQ.

<sup>37</sup> Obdobne Súdny dvor rozhodol aj v prípade, kde posudzoval zákaz diskriminácie na základe veku. Pozri bližšie rozsudok z 19. apríla 2016, Dansk industri (DI), konajúca v mene Ajos A/S, proti dedičom po Karstenovi Eigilovi Rasmussenovi, C-441/14, EÚ:C:2016:278, bod 35:

*Po uvedení tohto spresnenia treba ešte dodať, že aj za predpokladu, že by vnútroštátny súd rozhodujúci v spore, kde by sa spochybňovala všeobecná zásada zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá je konkretizovaná smernicou 2000/78, skutočne nemohol podať výklad vnútroštátneho práva, ktorý by bol v súlade so smernicou, má napriek tomu povinnosť zabezpečiť v rámci svojich právomocí osobám podliehajúcim jeho jurisdikcii právnu ochranu, ktorá im vyplýva z práva Únie, a zabezpečil jeho plnú účinnosť tým, že neuplatní žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by bolo v rozpore s touto zásadou (rozsudok Küçükdeveci, C-555/07, EÚ:C:2010:21, bod 51).*

<sup>38</sup> K skončeniu pracovného pomeru pozri OLŠOVSKÁ A.: *Skončenie pracovného pomeru*. – 2. preprac. a dopln. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017

<sup>39</sup> Článok 1 Zákonníka práce.

<sup>40</sup> § 6 ods. 2 písm. b) Antidiskriminačného zákona.

vykladať v intenciách stanovených rozhodnutím Súdneho dvora, ktoré je spracované v tomto článku.

V tejto súvislosti je potrebné poukázať na možný budúci konflikt medzi právnymi normami platnými na území SR a závermi, ktoré vyplývajú zo spracovaného rozhodnutia Súdneho dvora. Slovenská republika uzatvorila Základnú zmluvu medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou<sup>41</sup>, ktorá okrem iného predpokladá prijatie osobitnej medzinárodnej zmluvy, ktorá upraví ďalšie pravidlá týkajúce sa škôl a školských zariadení, ktoré katolícka cirkev môže zriaďovať. Takáto osobitná zmluva je Zmluva medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou o katolíckej výchove a vzdelávaní<sup>42</sup>, ktorá v článku I ods. 2 stanovuje, *že zriaďovateľ katolíckej školy má právo vymenovať a odvolať jej riaditeľa v súlade s podmienkami ustanovenými právnym poriadkom Slovenskej republiky. Stanoví aj kritériá na prijatie učiteľov a vychovávateľov v zmysle výchovného zamerania katolíckych škôl a v súlade s právnym poriadkom Slovenskej republiky.* Keďže k obdobným prípadom skončenia pracovného pomeru došlo aj v Slovenskej republike, hoci doposiaľ neexistuje súdny spor, ktorý by v tejto veci priniesol precedens, tak aj takéto kritériá musia byť uplatňované v zmysle rozhodnutia Súdneho dvora, ktoré je predmetom analýzy tohto článku. O prípadnom súlade týchto kritérií bude v konečnom dôsledku rozhodovať súd, ktorý bude musieť zvažiť subjektívne práva, ktoré sú jednotlivcovi garantované právom EÚ vo vzťahu k medzinárodnoprávnemu charakteru Zmluvy o katolíckej výchove a vzdelávaní.

## 5. Záver

Článok analyzoval skončenie pracovného pomeru zo strany organizácie, ktorá bola založená katolíckou cirkvou z dôvodu, že primár oddelenia uzatvoril civilné manželstvo, hoci predchádzajúce manželstvo uzatvorené podľa cirkevného práva nebolo platne skončené. Keďže nemocnica ako zamestnávateľ vyhodnotila túto situáciu ako nesplnenie požiadavky na výkon práce, rozviazala s primárom, ktorý sa hlásil ku katolíckemu vierovyznaniu, pracovný pomer. Súdny dvor mal za to, že uvedená situácia predstavuje diskrimináciu na základe náboženstva a viery, keďže takto by nemocnica nepostupovala v prípade, ak by sa primár nehlásil ku katolíckej cirkvi. Článok analyzoval podmienky, keď môže cirkev alebo

<sup>41</sup> Publikovaná v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod číslom 326/2001 Z. z.

<sup>42</sup> Publikovaná v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod číslom 394/2004 Z. z.

organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere, aplikovať rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z náboženstva alebo viery. Takéto rozdielne zaobchádzanie nepredstavuje zakázanú diskrimináciu, len ak vzhľadom na povahu dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, náboženstvo alebo viera predstavujú pracovnú požiadavku, ktorá je základná, oprávnená a odôvodnená s ohľadom na ducha predmetnej cirkvi alebo organizácie a ktorá je v súlade so zásadou proporcionality. Povinnosť zabezpečiť ochranu pred diskrimináciou majú vnútroštátne súdy, ktoré musia zabezpečiť úplnú účinnosť práv vyplývajúcich zo zákazu diskriminácie a prípadne neuplatniť akékoľvek ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s právom EÚ.

## Abstract

The article deals with respecting the equal treatment principle and its application in labour law relations when employment is terminated. The author reflects the case law of the Court of Justice of the EU that interprets the application of the equal treatment principle when terminating the employment, with regard the prohibition of discrimination on the grounds of religion and belief at work in a society established by the Church.

## Literatúra

- BARANCOVÁ H.: *Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov* – 1. vyd. Praha: Leges, 2019.
- BARANCOVÁ H.: *Pracovné právo Európskej únie* – 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2016
- BERDISOVÁ L., LACLAVÍKOVÁ M.: *Antidiscrimination clause – constitutional, historical and legal metamorphoses*. In: Free movement of goods and persons across the Polish-Czech-Slovak borders, Oficyna Wydawnicza Waclaw Walasek, Katowice 2012
- CRAIG P., DE BUURCA G.: *EU Law, Text, Cases and Materials*, 5th edition, Oxford University Press, Oxford 2011
- CVIKOVÁ J., JURÁŇOVÁ J.: *Ružový a modrý svet, ZZŽ Aspekt, Občan a demokracia*, Bratislava 2003
- DEBRECÉNIOVÁ J.: *Antidiskriminačný zákon, komentár*, Občan a demokracia, Bratislava 2008
- DEBRECÉNIOVÁ J.: *Čo (ne)vieme o diskriminácii*, Občan a demokracia, Bratislava 2006
- FOSTER N.: *Foster on EU Law*. Oxford University Press, 3rd edition, Oxford 2011
- GYÁRFÁŠOVÁ O., SEKULOVÁ M.: *Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia*. Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2010
- JANKUV J.: *Ochrana ľudských práv v Európskej únii*. In: *Základy európskeho práva*, Iura edition, Bratislava 2004
- KARAS V., KRÁLIK A.: *Právo Európskej únie*. C.H.Beck, Praha 2012

- KRIŽAN V.: *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi ako inšpirácia pre právnu úpravu pracovného času*. In: Acta iuridica Olomucensia – Vol. 11, suppl. 1 (2016), s. 199-212.
- KRIŽAN V.: *Antidiscrimination law in Slovakia*. – Olomouc: Palacký University, 2014, str. 90-99
- KRIŽAN V.: *Antidiscrimination law (equality of treatment): introduction* – Olomouc: Palacký University, 2014, str. 31-43.
- LANTAJOVÁ D., HRICOVÁ I.: *Ústavnoprávne aspekty prednosti „právne záväzných aktov Európskych spoločností a Európskej únie“ pred zákonmi Slovenskej republiky*. In: Days of public law, Masarykova univerzita, Brno 2007
- MORAVČÍKOVÁ, M. *Sekulárny štát a náboženská sloboda v sociológii a v právnej teórii*. In MACH, P., PEKARIK, M., VLADÁR, V. (eds.) *Constans et perpetua voluntas*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, 2014. S. 435-450.
- MORAVČÍKOVÁ, M. *Náboženská neutralita štátu a svet práce*. In. Moravčíková, M., Križan, V. (eds) *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014. S. 183-191.
- MORAVČÍKOVÁ, M. *Religion, law, and secular principles in the Slovak Republic*. In. MARTÍNEZ-TORRÓN, J., DURHAM, C. (eds.) *Religion and the secular state*. Madrid: Universidad Complutense, 2015. S. 641 – 655
- MORAVČÍKOVÁ, M. *Sloboda myslenia, svedomia a náboženského vyznania*. In KOŠIČIAROVÁ, Soňa a kol. *Verejná správa*. Krakov: Spolok Slovákov v Poľsku, 2015. S. 146 – 150
- OLŠOVSKÁ A.: *Skončenie pracovného pomeru*. – 2. preprac. a dopln. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017
- OLŠOVSKÁ A., NOVOTNÁ M.: *Odstúpenie a výpoveď vo vzťahu k pracovnoprávnym zmluvám a dohodám*. In: *Societas et iurisprudentia*; Roč. 5, č. 4 (2017), s. 42-59.
- SEKULOVÁ M., GYÁRFÁŠOVÁ O.: *Diskriminácia a viacnásobná diskriminácia. Pohľady verejnosti na diskrimináciu, rovnosť a rovné zaobchádzanie*, Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2010
- VARGA P.: *Fundamentals of European Union Law. Constitutional and Institutional Framework*. Aleš Čeněk, Plzeň 2011
- VARGA P.: *Religious discrimination in the workplace*. In: *Free movement of goods and persons across the Polish-Czech-Slovak borders*, Oficyna Wydawnicza Waclaw Walasek, Katowice 2012
- WEATHERILL S., BEAUMONT P.: *Cases and Materials on EU Law*, 9th edition, Oxford University Press, Oxford 2010
- Zmluva o Európskej únii a Zmluva o fungovaní Európskej únie v platnom znení (Ú.v. C 115 z 9.5.2008)

#### **Internetové zdroje**

[www.antidiskriminacia.sk](http://www.antidiskriminacia.sk)  
[www.ivo.sk](http://www.ivo.sk)  
[www.odz.sk](http://www.odz.sk)

# NEROVNÉ ZACHÁZENÍ Z DŮVODU NÁBOŽENSKÉHO VYZNÁNÍ NEBO VÍRY V ZAMĚSTNÁNÍ PŘED SDEU

Jana Komendová\*

## Úvod

Náboženské vyznání nebo víra patří mezi tradičně zakázané diskriminační důvody. Rovnost všech osob bez rozlišování mimo jiné na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení a právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání je součástí ústavních pořádků mnoha zemí a našla své vyjádření rovněž v textu mezinárodních úmluv o lidských právech.<sup>1</sup> V této rovině se jedná o přístup všech osob k právům založených ústavním pořádkem nebo danou mezinárodní úmluvou bez rozlišování na základě náboženského vyznání či víry popřípadě bez rozlišování na základě příslušnosti k určité církvi nebo náboženské společnosti a o právo každého na svobodu myšlení, svědomí nebo náboženského vyznání. Při tom je třeba vycházet z pojetí práva na svobodu vyznání nebo přesvědčení jak v jeho pasivní rovině, tak v rovině aktivní, neboť nedílnou součástí tohoto práva je rovněž právo jednotlivce projevit své náboženské vyznání nebo víru sám nebo společně s jinými, ať už veřejně nebo soukromě, prováděním náboženských úkonů, bohoslužbou nebo zachováváním obřadů. Právo na rovné zacházení bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru je nicméně třeba respektovat rovněž v soukromoprávních vztazích, pracovněprávní vztahy nevyjímaje. Do jaké míry je zaměstnavatel za účelem dodržení práva na rovné zacházení v zaměstnání a povolání povinen tolerovat projevy náboženského vyznání nebo přesvědčení svých zaměstnanců v pracovní době a na pracovišti? Nakolik je požadavek zaměstnavatele na zachování náboženské (popřípadě názorové) neutrality v so-

\* JUDr. Jana Komendová, Ph.D. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta, Masarykova univerzita Brno, Česká republika

<sup>1</sup> Srov. např. čl. 2 odst. 1 a čl. 18 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo čl. 9 a čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Za zmínku stojí rovněž Deklarace OSN o odstranění všech forem nesnášenlivosti a diskriminace založených na náboženství či víře, která byla přijata Valným shromážděním OSN dne 25. listopadu 1981.



uladu s právem zaměstnance řídit se pravidly určitého náboženského vyznání nebo víry a právem své náboženské vyznání projevovat? Lze příslušnost k určité církvi nebo náboženské společnosti nebo naopak povinnost zachování náboženské a názorové neutrality považovat na podstatný a určující profesní požadavek pro výkon zaměstnání? Do jaké míry může církev nebo náboženská společnost jakožto zaměstnavatel klást na své zaměstnance zvláštní požadavky ohledně víry nebo dodržování morálních pravidel? Má zaměstnavatel povinnost přizpůsobit pracovní podmínky zaměstnanců tak, aby mohli praktikovat bohoslužby a náboženské obřady dle jejich náboženského vyznání? To jsou otázky, které byly v posledních několika letech položeny Soudnímu dvoru EU (dále jen SDEU) v rámci řízení o předběžné otázce národními soudy členských států EU.

## 1. Náboženské vyznání nebo víra jako zakázaný diskriminační důvod

Jak již bylo zmíněno v úvodu tohoto příspěvku, náboženské vyznání nebo víra patří mezi charakteristické znaky fyzické osoby, které jsou tradičně řazeny mezi zakázané diskriminační důvody. Na rozdíl od mnoha jiných zakázaných diskriminačních důvodů, jakými jsou pohlaví, rasa, barva pleti, sexuální orientace nebo zdravotní postižení, které jsou spojeny s trvalými a nezměnitelnými tělesnými znaky nebo vlastnostmi fyzické osoby, jsou náboženské vyznání nebo víra založeny na subjektivním rozhodnutí každého jednotlivce, zda bude vyznávat určité náboženství nebo víru popřípadě, zda a do jaké míry bude své náboženské vyznání nebo víru projevovat ve vztahu ke třetím osobám. Kromě toho je třeba vzít v potaz skutečnost, že na rozdíl od výše uvedených zakázaných diskriminačních důvodů, které jsou neměnné, může náboženské vyznání nebo přesvědčení fyzické osoby podléhat změnám (jednotlivec může například v důsledku sňatku nebo rozvodu své náboženské vyznání nebo přesvědčení změnit).

Podobně jako v případech ostatních zakázaných diskriminačních důvodů neobsahuje antidiskriminační právo EU definici náboženského vyznání nebo víry pro účely zajištění práva na rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Pro uvedené účely lze vyjít z definice pojmu náboženské vyznání nebo víra obsažené ve stanovisku generální advokátky J. Kokotte ve věci Samira Achbita proti G4S Secure Solutions NV (C-157/15), podle kterého je třeba pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 směrnice 2000/78 chápat v širokém slova smyslu. „*Tento pojem zahrnuje nejen víru osoby jako takovou (forum internum), nýbrž i praktikování tohoto náboženského vyznání, jakož i veřejné vyznání této víry, a to i na veřejných*

*prostranstvích (forum externum).*<sup>42</sup> Zejména projevy náboženského vyznání nebo víry zaměstnance na pracovišti při výkonu práce nemusí být pro zaměstnavatele přijatelné, popřípadě pro něj mohou být přijatelné pouze v omezené míře. „Při jejich posouzení jde spíše o to, co je zaměstnavatel povinen strpět, aby zaměstnanec mohl svoje ústavní právo na svobodu víry a náboženství uplatnit i v rámci pracovně-právních vztahů.“<sup>43</sup> Při posuzování míry, v jaké je zaměstnavatel povinen tolerovat projevy náboženského vyznání nebo přesvědčení svých zaměstnanců, může vyvstat problém, že podobně jako náboženské vyznání nebo víra samotné se může míra intenzity projevů náboženského vyznání nebo víry u jednotlivých zaměstnanců v průběhu času měnit. Ve vztahu k zaměstnancům může na druhou stranu vyvstat problém možné změny pohledu zaměstnavatele na možnost projevů náboženského vyznání nebo víry na pracovišti například z důvodu změn ve vedení zaměstnavatele nebo v reakci na změny klientely či obchodních partnerů zaměstnavatele. V neposlední řadě je třeba zmínit zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry v jeho negativním smyslu tedy, že do rozsahu působnosti práva na rovné zacházení lze v současné době bezesporu podřadit i skutečnost, že daná osoba, respektive zaměstnanec žádné náboženství nevyznává, je tedy ateistou, a tento svůj postoj projevuje navenek vůči třetím osobám.

V souvislosti s diskriminací na základě náboženského vyznání nebo víry je třeba neopomíjet problematiku tzv. vícenásobné diskriminace tedy rozdílného zacházení založeného na více diskriminačních důvodech současně. Osoby vyznávající určité náboženství nebo víru bývají v mnoha případech příslušníky určité etnické skupiny nebo národnostní menšiny. Nerovné zacházení nemusí být nutně založeno na náboženském vyznání samotném, nýbrž může mít v mnoha případech rasový nebo etnický podtext, popřípadě může být v konkrétním případě naplněna diskriminace založená na náboženském vyznání a národnosti současně.<sup>4</sup> V mnoha případech mohou být projevy náboženské nesnášenlivosti primárně namířeny vůči příslušníkům daného náboženského vyznání ženského pohlaví, například z důvodu nošení oděvu předepsaného daným náboženstvím, zatímco příslušníci mužského pohlaví vyznávající stejné náboženství, pro které nejsou na první pohled patrná zvláštní pravidla ohledně oblékání stanovena, mo-

<sup>2</sup> Stanovisko generální advokátky J. Kokotte přednesené dne 31. května 2016 ve věci Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti G4S Secure Solutions NV (C-157/15, bod 35).

<sup>3</sup> BARANCOVÁ H.: *Pracovně právo Európskej únie*. Bratislava: Spirit 2, 2016, s. 199.

<sup>4</sup> K této problematice srov. např. Pitt G.: Keeping the Faith: Trends and Tensions in Religion and Belief Discrimination. *Industrial Law Journal*, Vol. 40, No 4, 2011, page 384–404.

hou zůstat stranou pozornosti. Lze tedy hovořit o diskriminaci na základě náboženského vyznání a pohlaví současně.

## **2. Úprava práva na rovné zacházení bez ohledu na náboženského vyznání nebo víru v právním řádu EU**

Pravomoc původních ES (dnešní Unie) jakožto nadnárodní organizace přijímat předpisy sekundárního práva týkající se boje s diskriminací na základě náboženského vyznání nebo víry byla založena tzv. Amsterdamskou smlouvou přijatou v roce 1997. K závěrečnému aktu této smlouvy bylo přiloženo prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesionálních organizací, podle kterého Společenství (dnešní Unie) uznává a neovlivňuje postavení církví a náboženských sdružení či společenství v členských státech podle vnitrostátního právního řádu a že stejným způsobem uznává postavení ideových a nekonfesionálních organizací. Na základě nového znění čl. 13 Smlouvy o založení ES byla přijata směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. (dále jen směrnice 2000/78). V současné době je právní základ pro přijetí opatření v boji proti diskriminaci založené na náboženském vyznání nebo víře obsažen v čl. 19 Smlouvy o fungování EU. Výše zmiňované prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesionálních organizací našlo své vyjádření v čl. 17 Smlouvy o fungování EU, podle něhož Unie uznává postavení, které podle vnitrostátního práva mají církve a náboženská sdružení či společenství v členských státech a nedotýká se jej. Podle výkladového přístupu SDEU vyjadřuje čl. 17 Smlouvy o fungování EU neutralitu Unie vůči tomu, jak členské státy organizují své vztahy s církvemi a náboženskými sdruženími nebo společenstvími.<sup>5</sup>

Ve vztahu k právu na rovné zacházení nelze v současné době opomenout Listinu základních práv Unie, která tvoří nedílnou součást primárního práva. Její čl. 10 upravuje svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání obdobným způsobem jako čl. 9 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, což znamená, že uvedené právo zahrnuje kromě samotné svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání rovněž právo na projevy náboženského vy-

<sup>5</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018 ve věci Vera Engenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16), bod 58 nebo rozsudek SDEU ze dne 22. ledna 2019 ve věci věci Cresco investigation GmbH proti Markusovi Achatzimu (C - 193/17), bod 33.

znání nebo přesvědčení formou bohoslužeb, provádění úkonů nebo zachování obřadů. Právo na rovné zacházení je upraveno čl. 21 Listiny základních práv Unie, podle kterého se zakazuje jakákoli diskriminace založená mimo jiné na náboženském vyznání nebo přesvědčení. Význam rovnosti bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru zdůrazňuje ve své rozhodovací praxi rovněž SDEU, který opakovaně konstatoval, že zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry má imperativní povahu jakožto obecná zásada unijního práva, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny.<sup>6</sup>

Na úrovni sekundárního práva je rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru upraven výše zmiňovanou směrnicí 2000/78, jejímž cílem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě stanovených důvodů v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Rozsah působnosti uvedené směrnice zahrnuje všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o nejrůznější oblasti pracovního života, zejména přístup k zaměstnání a povolání, přístup k odbornému poradenství pro volbu povolání, přístup k odbornému vzdělávání, rekvalifikaci a odborné praxi, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování nebo členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Směrnice 2000/78 nicméně stanoví určité výjimky, pokud jde o zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry. Stejně jako v případě ostatních zakázaných diskriminačních důvodů mohou členské státy ve smyslu čl. 4 odst. 1 stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním ze zakázaných diskriminačních důvodů nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený. Kromě toho je v souladu s výše uvedeným prohlášením č. 11 k Amsterdamské smlouvě čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 ve vztahu k náboženskému vyznání nebo víře členskými státem ponechána možnost zachovat vnitrostátní právní předpisy platné ke dni přijetí uvedené směrnice nebo převzít v budoucích právních předpisech vnitrostátní zvyklosti existující ke dni přijetí

<sup>6</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 11. září 2018 ve věci IR proti JQ (C-68/17), bod 69, nebo rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018 ve věci Vera Engenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16), bod 76.

této směrnice, na základě kterých nepředstavuje v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, rozdíl v zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby diskriminaci, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra osoby představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace.<sup>7</sup> Tento rozdíl v zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů Unie, a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě. Směrnicí 2000/78, pokud jsou její ustanovení jinak dodržena, tedy není dotčeno právo církví a jiných veřejných či soukromých organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře, vyžadovat v souladu s vnitrostátními ústavami a právními předpisy od osob, které pro ně pracují, aby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané organizace. Poslední z výjimek z práva na rovné zacházení bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru upravenými směrnicí 2000/78 je stanovena čl. 15 pro oblast policejní služby a nábor učitelů v Severním Irsku.

### **3. Zákaz nošení náboženských symbolů při výkonu práce v. právo na rovné zacházení v zaměstnání**

Jak již bylo zmíněno výše, nedílnou součástí práva na svobodu náboženského vyznání je svoboda projevit své náboženské vyznání nebo přesvědčení. S mnoha náboženskými vyznáními je spojen určitý způsob oblékání a úpravy zevnějšku jakožto projev subjektivního rozhodnutí každého jednotlivce naplňovat pravidla stanovená daným náboženským vyznáním. Uvedený projev náboženského vyznání se nicméně často dostává do konfliktu s přesvědčením příslušníků jiných náboženských skupin nebo s osobami bez vyznání. V této souvislosti je třeba poukázat na ústavní tradice některých členských států Unie, mezi které patří sekularismus popřípadě oddělení církve od státu.<sup>8</sup> Neutralita státu, res-

<sup>7</sup> Srov. rovněž bod 24 odůvodnění směrnice 2000/78.

<sup>8</sup> Například ve Francii je neutralita státu ve vztahu k církvím vyjádřena principem „*laïcité*“. Ten našel své vyjádření přímo v textu Ústavy francouzské republiky, která ve svém čl. 1 uvádí, že Francie je nedělitelná, sekulární, demokratická a sociální republika. Zajišťuje rovnost všech občanů před zákonem bez ohledu na jejich původ, rasu nebo náboženství. Respektuje všechna vyznání. Na základě tohoto principu byl mimo jiné přijat zákon 2004-228 ze dne 17. března 2004 zakazující

pektive veřejné moci, se v tomto smyslu vztahuje k jakémukoli náboženskému vyznání. „Státní moc nesmí upřednostňovat ani náboženské vyznání, ani konkrétní přesvědčení před ostatními, a pokud pozitivně garantuje náboženským komunitám a jednotlivcům určitého přesvědčení zvláštní zacházení, musí tak činit za rovných podmínek pro všechny.“<sup>9</sup> Z důvodu zachování neutrality státu ve vztahu k náboženství může být zákonem zakázáno ve veřejných budovách, jakými jsou úřady státní správy, úřady místní samosprávy, státní školy či univerzity, prezentovat symboly související s náboženskou tematikou. Po zaměstnancích takovýchto institucí bývá zákonem, prováděcím předpisem nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele vyžadováno, aby se při výkonu práce zdrželi projevu souvisejících s jejich náboženským vyznáním či vírou.

Obdobnou politiku náboženské, popřípadě i jiné názorové neutrality ve vztahu k veřejnosti mohou zaujímat i ostatní zaměstnavatelé jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Mnozí zaměstnavatelé mohou vyjadřovat svou neutralitu mimo jiné ve vztahu k náboženství, ať už mezi zaměstnanci navzájem nebo ve vztahu ke třetím osobám například zákazníkům, klientům nebo obchodním partnerům, stanovením pravidel zakazujícím zaměstnancům nosit viditelné symboly svého náboženského vyznání. Za připomenutí stojí, že problematika nošení náboženských symbolů na pracovišti, které bylo v některých případech veřejnou institucí, ve vztahu k právu na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání popřípadě ve vztahu k právu na rovné zacházení bez ohledu na náboženské vyznání nebo výru byla řešena Evropským soudem pro lidská práva.<sup>10</sup> Jednotlivým rozhodnutím této soudní instituce byla v odborné literatuře věnována dostatečná pozornost,<sup>11</sup> proto budou pro účely tohoto příspěvku ponechány stranou s vědomím, že z nich vycházeli ve svých stanoviscích generální advokáti i SDEU ve dvou nedávných rozhodnutích týkajících se propuštění zaměstnanky z důvodu nošení muslimských šátků na pracovišti.

---

nošení náboženských symbolů v budovách veřejných škol a zákon 2010-1192 ze dne 11. října 2010 zakazující zakrývání obličeje na veřejných prostranstvích (tzv. šátkový zákon).

<sup>9</sup> BOUČKOVÁ P., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHNOVÁ E., KÜHN Z., WHELANOVÁ M.: *Antidiskriminační zákon*, 2. vydání, Praha: C-H-Beck, 2016, str. 116.

<sup>10</sup> Srov. např. rozsudek ESLP ze dne 1. července 2014 ve věci S.A.S proti Francii, stížnost č. 43835/11, rozsudek ESLP ze dne 15. ledna 2013 ve věcech Eweida a ostatní proti Spojenému království, stížnosti č. 48420/10, 59842/10, 51671/10 a 36516/10, rozsudek ESLP ze dne 29. června 2004 ve věci Leyla Sahin proti Turecku, stížnost č. 44774/98 nebo rozsudek ESLP ze dne 15. února 2001 ve věci Dahlab proti Švýcarsku, stížnost č. 42393/98.

<sup>11</sup> Srov. např. BOUČKOVÁ P., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHNOVÁ E., KÜHN Z., WHELANOVÁ M.: *Antidiskriminační zákon*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2016, str. 116–129.

V první z projednávaných věci týkajících se zákazu nosit při výkonu práce muslimský šátek Samira Achbita proti proti G4S Secure Solutions NV (C – 157/15) se jednalo o spor, který vznikl v Belgii mezi zaměstnankyní pracující na pozici recepční a jejím zaměstnavatelem poskytujícím služby zákazníkům ze soukromého i veřejného sektoru ohledně zákazu nosit na pracovišti viditelné náboženské symboly.<sup>12</sup> Za zmínku stojí, že ve sporu v projednávané věci se zákaz zaměstnavatele nevztahoval pouze na náboženské symboly, nýbrž na jakékoli symboly politického popřípadě filozofického přesvědčení zaměstnanců. Tento zákaz zaměstnavatel odůvodňoval úsilím o zachování neutrality. Ačkoli předběžná otázka vznesená belgickým vnitrostátním soudem směřovala pouze k výkladu koncepce přímé diskriminace ve vztahu k zákazu nošení muslimského šátku na pracovišti, pokud pravidlo existující u zaměstnavatele zakazuje všem pracovníkům nosit na pracovišti vnější symboly politického, filozofického a náboženského přesvědčení, zabýval se SDEU v souvislosti s danou problematikou rovněž výkladem konceptu nepřímé diskriminace.

Pokud jde o výklad přímé diskriminace ve vztahu k interním pravidlům zaměstnavatele zakazujícím zaměstnancům nosit při kontaktu se zákazníky viditelné symboly politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení, vyslovil SDEU názor, že na uvedené pravidlo musí být nahlíženo tak, že se všemi pracovníky podniku zachází stejným způsobem, když jim obecným způsobem a bez rozdílu ukládá zejména povinnost neutrálního oděvu a brání v nošení takovýchto symbolů.<sup>13</sup> Na základě uvedeného dospěl SDEU k závěru, že takovéto interní pravidlo zaměstnavatele nezavádí rozdílné zacházení přímo založené na náboženském vyznání či víře.<sup>14</sup> Ve vztahu k naplnění nepřímé diskriminace, jejíž výklad sice nebyl předmětem předběžné otázky vznesené vnitrostátním soudem, nicméně jejíž naplnění SDEU v projednávané věci hypoteticky připustil, uznal SDEU za legitimní cíl vůli zavést do vztahů jak s veřejnými, tak i se soukromými zákazníky zaměstnavatele politiku politické, filozofické nebo náboženské neutrality.<sup>15</sup> Přání zaměstnavatele vytvořit ve vztahu k zákazníkovi obraz neutrality

<sup>12</sup> Blíže k úpravě práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání v belgickém vnitrostátním právu srov. např. MARKEY L.: Principe de non discrimination, In: Martin D., Morsa M., Gosseries P. (eds), Droit du travail européen – questions spéciales, Bruxelles: Larcier, 2016, page 549 – 555.

<sup>13</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017 ve věci Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti G4S Secure Solutions NV (C–157/15), bod 30.

<sup>14</sup> Tamtéž, bod 32.

<sup>15</sup> Tamtéž, bod 37.

SDEU opřel o svobodu podnikání ve smyslu čl. 16 Listiny základních práv Unie, přičemž jeho legitimní povahu shledal zejména ve skutečnosti, že zaměstnavatel do sledování tohoto cíle zapojil pouze pracovníky, u nichž se předpokládá kontakt se zákazníky zaměstnavatele.<sup>16</sup> Následně se SDEU zabýval otázkou, zda jsou prostředky k naplnění uvedeného cíle přiměřené a nezbytné. Pokud jde o přiměřenost takového interního pravidla, o jaké se jednalo ve věci v původním řízení, konstatoval, že zakázat pracovníkům viditelné nošení symbolů politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení je způsobilé zajistit řádné uplatňování politiky neutrality pod podmínkou, že tato politika je skutečně sledována koherentním a systematickým způsobem.<sup>17</sup> Ve vztahu k nezbytnosti vnitropodnikového pravidla zakazujícího zaměstnancům nosit viditelné symboly svého náboženského vyznání nebo filozofického popřípadě politického přesvědčení musí být podle názoru SDEU takovýto zákaz považován za nezbytný pro dosažení cíle zachování obrazu neutrality ve vztahu k zákazníkovi za podmínky, že se vztahuje pouze na zaměstnance zaměstnavatele, kteří mají kontakt se zákazníky.<sup>18</sup>

Ve druhé z projednávaných věcí Asma Bougnaoui proti Micropole SA (C-188/15) se jednalo o spor, který vyvstal ve Francii mezi zaměstnankyní vykonávající práci na pozici designová inženýrka a zaměstnavatelem podnikajícím v oblasti poradenství, inženýrských služeb a odborných školení ohledně propuštění zaměstnankyně z důvodu nošení muslimského šátku při kontaktu se zákazníky zaměstnavatele, k němuž docházelo jak na pracovišti zaměstnavatele, tak v provozovnách zákazníků. Toto opatření zaměstnavatel zdůvodňoval požadavkem zákazníka, který měl zájem na poskytování služeb zaměstnavatele osobou bez muslimského šátku.<sup>19</sup> Na rozdíl od výše uvedené věci Samira Achbita proti G4S Secure Solutions NV (C-157/15) nesměřovala otázka předkládajícího soudu k naplnění přímé diskriminace na základě náboženského vyznání, nýbrž k tomu, zda přání zákazníka poradenské společnosti v oblasti služeb informačních technologií, aby tyto služby uvedené společnosti nebyly napříště zajišťovány její zaměstnankyní (designovou inženýrkou) nosící muslimský šátek, představuje podstatný a určující profesní požadavek plynoucí z povahy dané pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu.

<sup>16</sup> Tamtéž, bod 38.

<sup>17</sup> Tamtéž, bod 40.

<sup>18</sup> Tamtéž, bod 42.

<sup>19</sup> Blíže k úpravě práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení v zaměstnání ve francouzském vnitrostátním právu srov. např. Miné M.; *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, Bruxelles: Larcier, 2016, page 287 – 325.



Ve svém rozsudku připomněl SDEU svoji předchozí judikaturu, podle které podstatným a určujícím profesním požadavkem musí být nikoliv důvod, na němž je rozdílné zacházení založeno, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem.<sup>20</sup> Následně odkázal na bod 23 odůvodnění směrnice 2000/78, podle něhož může určitá vlastnost související mimo jiné s náboženským vyznáním představovat podstatný a určující profesní požadavek jen za velmi omezených podmínek. Na základě uvedeného vyslovil závěr, že pojem „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 označuje požadavek objektivně vynucený povahou dotyčné pracovní činnosti nebo podmínkami jejího výkonu. Nemůže naopak pokrývat takové subjektivní pohnutky, jako je vůle zaměstnavatele zohledňovat zvláštní přání zákazníka.<sup>21</sup>

Z uvedených rozhodnutí je zřejmé, že SDEU shledal zákaz zaměstnavatele nosit muslimský šátek při kontaktu se třetími osobami – zákazníky zaměstnavatele přípustným za podmínky, že je tento zákaz předem zakotven v interních pravidlech zaměstnavatele a vztahuje se na všechny projevy nejenom náboženského vyznání, nýbrž i filozofického přesvědčení nebo politického názoru. Zásah do svobody náboženského vyznání, respektive do svobody projevu náboženského vyznání, v soukromoprávních vztazích může být podle názoru SDEU opodstatněný za předpokladu, že sleduje cíl zachování náboženské a názorové neutrality zaměstnavatele a že se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří se při své práci dostávají do kontaktu se zákazníky zaměstnavatele. SDEU nicméně shledal v rozporu s právem na rovné zacházení zákaz zaměstnavatele projevovat náboženské vyznání zaměstnankyně v podobě nošení muslimského šátku odůvodněný výhradně subjektivním názorem zákazníka zaměstnavatele. Ačkoli se výše uvedená rozhodnutí SDEU týkají zákazu nošení muslimských šátků zaměstnankyň tedy problematiky, která je v mnoha členských státech EU vnímána rozdílným, mnohdy částí společnosti značně emotivním, způsobem, lze předpokládat, že obdobný postoj by SDEU zaujal k jiným podobám oblékání nebo úpravy zevnějšku zaměstnance nebo zaměstnankyně spojenými s jakýmkoli náboženským vyznáním nebo vírou.

<sup>20</sup> SDEU odkázal na rozsudek ze dne 12. ledna 2010 ve věci Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main (C – 229/08), bod 35, rozsudek ze dne 13. září 2011 ve věci Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach proti Deutsche Lufthansa AG (C – 447/09), bod 66, rozsudek ze dne 13. listopadu 2014 ve věci Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo (C – 416/13), bod 36 a rozsudek ze dne 15. listopadu 2016 ve věci Gorka Salaberria Sorondo proti Academia Vasca de Policía y Emergencias (C – 258/15), bod 33.

<sup>21</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017 ve věci Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADHD) proti Micropole SA (C–188/15), bod 40.

Právo církví a náboženských společností na sebeurčení – povinnost zaměstnance jednat v dobré víře a věrnosti etice církve nebo náboženské společnosti

Ve vztahu k zajištění práva na rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání bez rozlišování na základě náboženského vyznání nebo víry je třeba neopomíjet skutečnost, že za nositele práva na náboženskou svobodu nebývají považováni pouze jednotlivci, respektive fyzické osoby, nýbrž i církve a náboženské společnosti jakožto osoby právnické.<sup>22</sup> Na rozdíl od fyzických osob vystupují tyto subjekty v pracovněprávních vztazích výhradně jako zaměstnavatelé. Za účelem zajištění ochrany jejich náboženské svobody může právní úprava ponechat církvi nebo náboženské společnosti (popřípadě i dalším subjektům zřízených církví nebo náboženskou společností) možnost stanovit pravidla, jimiž se mají jejich zaměstnanci řídit. K dosažení tohoto cíle je ostatně směrnicí 2000/78 upravena výše zmiňovaná výjimka týkající se pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře. Podle této výjimky nepředstavuje rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry diskriminaci určité osoby, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra osoby představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace. Směrnicí 2000/78, pokud jsou její ustanovení jinak dodržena, tedy není dotčeno právo církví a jiných veřejných či soukromých organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře, vyžadovat v souladu s vnitrostátními ústavami a právními předpisy od osob, které pro ně pracují, aby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané organizace.

Výkladem pojmu „Podstatné, legitimní a odůvodněné profesní požadavky organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře“, ve smyslu čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 se SDEU zabýval ve věci Vera Engenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C–414/16). V projednávané věci se jednalo o spor uchazečky o zaměstnání, která byla osobou bez vyznání a ucházela se o nabídku zaměstnání v uvedené církevní společnosti na dobu určitou pro projekt přípravy stínové zprávy o Mezinárodní úmluvě OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace, ohledně nepřijetí do zaměstnání.<sup>23</sup> Poté, co úspěšně prošla prvním kolem výběrového řízení, nebyla pozvána

<sup>22</sup> Blíže k této problematice srov. BARANCOVÁ H.: Pracovní právo Európskej únie, Bratislava: Spirit 2, 2016, str. 198–199.

<sup>23</sup> Jednou z podmínek stanovených zaměstnavatelem pro výkon dané činnosti bylo členství v evan-

na pohovor. Uchazeč, který byl nakonec přijat, ke svému vyznání uvedl, že je evangelickým křesťanem socializovaným v berlínské zemské církvi. Zaměstnavatel argumentoval oprávněností požadavku na příslušnost k požadované církvi jako podmínky pro výkon dané pracovní činnosti, neboť se podle jeho názoru jednalo o součást práva církve na sebeurčení.

Ve svém rozhodnutí v projednávané věci vyšel SDEU z cíle sledovaného čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, kterým je zajistit spravedlivou rovnováhu mezi na jedné straně právem na autonomii církví a jiných organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání, a na druhé straně právem pracovníků na to, aby zejména při svém přijímání do práce nebyli diskriminováni na základě náboženského vyznání nebo víry v situacích, kdy si tato práva mohou konkurovat.<sup>24</sup> Jak již bylo uvedeno výše, profesní požadavek organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, musí být podstatný, legitimní a odůvodněný. Podstatnou povahu profesního požadavku vyložil SDEU tak, že použití přídatného jména „podstatný“ pro unijního zákonodárce znamená, že příslušnost k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře, na nichž je založena etika dotčené církve nebo organizace, musí být zjevně nezbytná z důvodu významu dotčené profesní činnosti pro zvěstování této etiky nebo pro výkon práva této církve nebo této organizace.<sup>25</sup> Použití pojmu „legitimní“ ve vztahu k povaze profesního požadavku podle názoru SDEU prokazuje, že unijní zákonodárce zamýšlel zajistit, aby požadavek příslušnosti k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře, na nichž je založena etika dotčené církve nebo organizace, nesloužil ke sledování cíle, který nesouvisí s touto etikou nebo výkonem práva této církve nebo organizace na autonomii.<sup>26</sup> Pojem „odůvodněná“ povaha profesního požadavku pak podle názoru SDEU znamená nejen to, že přezkum dodržování kritérií uvedených v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 může provést vnitrostátní soud, ale také, že církev nebo organizace, která stanovila tento požadavek, musí ve světle skutkových okolností projednávané věci prokázat, že údajné riziko zásahu do její etiky nebo práva na autonomii je pravděpodobné a vážné, takže zavedení takového

---

gelické církvi nebo církvi náležející do Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (pracovní společenství křesťanských církví v Německu) a ztotožnění se s diakonickým posláním, svou církevní příslušnost měli uchazeči o danou pozici uvést v profesním životopise.

<sup>24</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018 ve věci Vera Engenberger proti Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16), bod 51.

<sup>25</sup> Tamtéž, bod 65.

<sup>26</sup> Tamtéž, bod 66.

požadavku se jeví skutečně nezbytným.<sup>27</sup> Kromě výkladu pojmu „podstatné, legitímni a odůvodněné profesní požadavky organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře“ má rozhodnutí SDEU v uvedené věci význam z hlediska možnosti soudního přezkumu podmínek stanovených církví nebo náboženskou společností pro výkon zaměstnání v dané církvi nebo náboženské společnosti, což do jisté míry může omezovat právo církve nebo náboženské společnosti na sebeurčení. Z důvodu omezeného rozsahu tohoto příspěvku bude tato problematika ponechána stranou.<sup>28</sup>

Povinností zaměstnance jednat v dobré víře a věrnosti etice církve nebo náboženské společnosti se SDEU zabýval ve věci IR proti JQ (C-68/17) týkající se propuštění zaměstnance katolického vyznání pracujícího na pozici primáře interního oddělení v nemocnici podřízené katolické církvi z důvodu uzavření následného občanského sňatku po rozvodu prvního církevního manželství. Podle názoru zaměstnavatele porušil zaměstnanec jakožto vedoucí zaměstnanec uzavřením dalšího občanského sňatku bez toho, aniž by bylo jeho předchozí církevní manželství prohlášeno podle kanonického práva za neplatné, závažným způsobem své povinnosti z pracovní smlouvy.<sup>29</sup> Ve svém rozhodnutí v projednávané věci SDEU uvedl, že církev nebo jiná veřejná nebo soukromá organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, může zacházet se svými vedoucími zaměstnanci rozdílně, pokud jde o požadavek na jednání v dobré víře a s věrností této etice, v závislosti na jejich příslušnosti k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře této církve nebo této jiné organizace, pouze tehdy, pokud vzhledem k povaze dotyčných pracovních činností nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, tvoří náboženské vyznání nebo víra podstatný, legitímni a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k uvedené etice.<sup>30</sup> Vzhledem k povaze pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem – výkon práce lékaře (primáře)

<sup>27</sup> Tamtéž, bod 67.

<sup>28</sup> Blíže k této problematice srov. např. LOURENÇO, L.: Religion, discrimination and the EU general principles' gospel: *Egenberger*, *Common Market Law Review*, Vol. 56, No 1, 2019, page 193–208

<sup>29</sup> Podle základního řádu církevní služby v rámci pracovněprávních vztahů k církvi měli všichni zaměstnanci katolického vyznání povinnost uznávat a dodržovat zásady katolické doktríny týkající se víry a morálky. Tento řád ukládal zaměstnancům povinnost vést osobní život v duchu zásad katolické doktríny, pokud jde o víru a morálku; to platilo zejména pro zaměstnance vykonávající pastorační, katechetickou a vzdělávací službu, jakož i pro zaměstnance působící na církevních misích. Totéž platilo rovněž pro vedoucí zaměstnance. Pro zaměstnance, kteří byli křesťané, ale nebyli katolického vyznání, zakládal tento řád pouze povinnost respektovat učení a hodnoty evangelia a přispívat k jejich uplatňování v rámci dané instituce.

<sup>30</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 11. září 2018 ve věci IR proti JQ (C-68/17), bod 55.

interního oddělení není podle názoru SDEU dodržování pojetí manželství (posvátnosti a nerozlučitelnosti manželského svazku) nezbytným projevem etiky zaměstnance.<sup>31</sup>

#### 4. Právo na pracovní volno za účelem výkonu náboženských obřadů

Náboženské vyznání s sebou obvykle přináší povinnost jednotlivce zachovávat stanovená pravidla, pokud jde o dodržování modliteb, účast na náboženských obřadech, jakými jsou bohoslužby a procesí, a rovněž povinnost dodržovat stanovené dny uznané daným náboženstvím jako svátky. Dodržování uvedených povinností uloženými jednotlivými náboženstvími nemusí být vždy možné uskutečnit mimo pracovní dobu jakožto dobu, během které je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci nebo během které je povinen být na pracovišti zaměstnavatele připraven k výkonu práce. V této souvislosti se nabízí otázka, zda je zaměstnavatel v rámci dodržování práva na rovné zacházení se zaměstnanci bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru povinen umožnit zaměstnanci výkon jeho náboženských povinností a přizpůsobit mu za tímto účelem pracovní podmínky, zejména poskytovat přestávky v práci za účelem modliteb nebo nerozvrhovat pracovní dobu na dny, které jsou daným náboženstvím stanoveny jako dny klidu. Přizpůsobení pracovních podmínek zaměstnance jeho náboženskému vyznání nebo víře označované jako religious accommodation kromě toho že vyžaduje od zaměstnavatele aktivní jednání, může představovat rovněž jistou ekonomickou zátěž, například zaměstnavatel musí po dobu svátků, během kterých část jeho zaměstnanců nepracuje, dočasně přijmout náhradu.<sup>32</sup>

V nedávném rozhodnutí ve věci Cresco Investigation GmbH proti Markusovi Achatzimu (C-193/17) se SDEU zabýval možným rozporem rakouské vnitrostátní úpravy uznávající Velký pátek jakožto placený svátek s dobou pracovního klidu v délce trvání 24 hodin pouze pro příslušníky evangelických církví

<sup>31</sup> Tamtéž, bod 58.

<sup>32</sup> Za zmínku stojí, že povinnost uspořádat pracovní podmínky individuálním potřebám zaměstnance je antidiskriminačním právem EU explicitně stanovena pouze ve vztahu ke zdravotnímu postižení jakožto zakázanému diskriminačnímu důvodu, konkrétně čl. 5 směrnice 2000/78. V některých právních rádech, například v USA nebo Kanadě je nicméně zakotvena povinnost zaměstnavatele provést přiměřené uspořádání ve vztahu k náboženskému vyznání zaměstnanců za podmínky, že toto uspořádání nepředstavuje pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení.

augsburského a helvetského vyznání, starokatolické církve a evangelicko-metodistické církve s právem na rovné zacházení v zaměstnaná bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru. Pokud příslušník některé z uvedených církví na Velký pátek vykonával pro zaměstnavatele práci, vznikl mu nárok na dodatečnou náhradu mzdy za práci v tento svátek, Stěžovatel ve sporu v řízení před vnitrostátním soudem se domáhal práva na náhradu mzdy za práci vykonanou na Velký pátek s poukazem na to, že jakožto osobě, která není příslušníkem žádné z výše uvedených církví, mu přísluší o jeden placený svátek méně než zaměstnancům, kteří příslušníky uvedených církví jsou. Rakouské úřady odůvodňovaly existenci platné právní úpravy cílem umožnit příslušníkům církví, na které se daná ustanovení vztahují, praktikovat své náboženské vyznání během svátečního dne, který má pro ně zvláštní význam.

Ve svém rozhodnutí v projednávané věci provedl SDEU srovnání situace pracovníků, kteří jsou příslušníky jedné z výše uvedených církví, se situací pracovníků, kteří jsou příslušníky jiných církví nebo náboženských společností, popřípadě pracovníků, kteří jsou bez vyznání. Vyšel při tom ze skutečnosti, že přiznání svátku na Velký pátek pracovníkovi, který je příslušníkem jedné z církví uvedených v příslušné úpravě, je podmíněno pouze formální příslušností pracovníka k jedné z uvedených církví nikoli tím, aby dotčený pracovník plnil během tohoto dne určitou náboženskou povinnost. Tento pracovník tak může s dobou připadající na tento svátek naložit libovolně a využít ji například k odpočinku nebo volnočasovým aktivitám.<sup>33</sup> Situace takového pracovníka se podle názoru SDEU v tomto ohledu neliší od situace jiných pracovníků, kteří chtějí využít Velký pátek jako dobu pro odpočinek či volnočasové aktivity, avšak nevzniká jim nárok na odpovídající den pracovního klidu v tento svátek.<sup>34</sup> Ve svém rozsudku v projednávané věci dospěl SDEU k závěru, že vnitrostátní právní úprava, podle níž je jednak Velký pátek svátkem pouze pro pracovníky, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, a jednak výlučně tito pracovníci mají nárok, pokud v tento den mají pracovat, na náhradu mzdy za práci vykonanou ve svátek, představuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání.<sup>35</sup>

Rozhodnutí SDEU v projednávané věci má kromě výkladu přímé diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry význam pro aplikační praxi

<sup>33</sup> Srov. rozsudek SDEU ze dne 22. ledna 2019 ve věci Cresco Investigation GmbH proti Markusovi Achatzimu (C-193/17), bod 46.

<sup>34</sup> Tamtéž, bod 47.

<sup>35</sup> Tamtéž, bod 69.

v členských státech, neboť na základě konstatované přímé diskriminace na základě náboženského vyznání a po přezkumu imperativní povahy čl. 21 Listiny základních práv Unie uložil SDEU zaměstnavateli povinnost přiznat pracovníkům, kteří nejsou příslušníky žádné z uvedených církví, den pracovního klidu na Velký pátek, pokud tito pracovníci informovali svého zaměstnavatele před tímto dnem o tom, že si v uvedený den nepřejí pracovat.<sup>36</sup> Zaměstnancům, kteří nejsou příslušníky žádné z výše uvedených církví, přiznal SDEU v případě, že zaměstnavatel nevyhoví jejich žádosti, že si nepřejí na Velký pátek pracovat, nárok na zaplacení náhrady mzdy ze strany zaměstnavatele na základě vnitrostátní úpravy.<sup>37</sup> Povinnost zaměstnavatele poskytnout pracovní volno na Velký pátek všem zaměstnancům, kteří o něj požádají, bez ohledu na náboženské vyznání stejně jako povinnost vyplatit náhradu mzdy v případě neposkytnutí volna mají platit do doby, než vnitrostátní zákonodárce přijme opatření, která znovu nastolují rovné zacházení.

## 5. Závěr

Ačkoli je právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání včetně práva na projevy náboženského vyznání základním lidským právem zakotveným v mezinárodních úmluvách o lidských právech a garantovaným ústavním pořádkem většiny členských států EU, může podle výše rozebírané rozhodovací praxe SDEU dojít k výraznému omezení práva zaměstnance projevovat své náboženské vyznání při výkonu práce ze strany zaměstnavatele, aniž by došlo k založení diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry. Ve své rozhodovací praxi shledal SDEU legitimním cíl zaměstnavatele dodržovat politiku náboženské a názorové neutrality ve vztahu ke třetím osobám. Pokud je takováto politika zaměstnavatele uplatňována koherentním a systematickým způsobem, je podle názoru SDEU vnitropodnikové pravidlo zaměstnavatele stanovící zákaz, aby zaměstnanci nosili během výkonu práce viditelné symboly svého náboženského, filozofického nebo politického přesvědčení, přiměřeným prostředkem k dosažení sledovaného cíle. Nezbytnost takového opatření přijatého zaměstnavatelem k dosažení legitimního cíle názorové neutrality ve vztahu ke třetím osobám shledal SDEU v omezení jeho uplatňování na zaměstnance, kteří jsou při výkonu

---

<sup>36</sup> Tamtéž, bod 85.

<sup>37</sup> Tamtéž, bod 86.

práce v kontaktu se zákazníky zaměstnavatele. Svoboda náboženského vyznání nebo víry nemůže být nicméně omezována na jednotlivce respektive fyzické osoby, neboť úzce souvisí s právem církvi nebo náboženských skupin plnit zvláštní poslání v podobě nejrůznějších činností pastoračního, vzdělávacího, charitativního nebo sociálního charakteru. Za tímto účelem mohou být církví nebo náboženskou společností stanovena zvláštní pravidla pro osoby, které uvedené činnosti vykonávají, aniž by byla narušena zásada rovného zacházení v zaměstnání a povolání. Podmínky stanovené církví nebo náboženskou společností pro výkon zaměstnání v rámci plnění jejího poslání nicméně podle názoru SDEU podléhají soudnímu přezkumu ve vztahu k dodržení práva na rovné zacházení a musejí odpovídat povaze vykonávaných činností. Poněkud restriktivní přístup zaujal SDEU k vnitrostátní legislativě členského státu poskytující pracovní volno s náhradou příjmu na Velký pátek pouze zaměstnancům, kteří jsou příslušníky vybraných církví. Ačkoli je primárním cílem takovéto legislativy umožnit zaměstnancům, pro které má Velký pátek s ohledem na jejich náboženské vyznání zvláštní význam, zakládá podle mínění SDEU přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání.

## Summary

The paper is dedicated to interpretation of the right to equal treatment between persons irrespective to their religion or belief in employment and occupation in the case-law of the ECJ. This right is closely related to the freedom of thought, conscience and religion guaranteed by international conventions on protection of human rights and fundamental freedoms and constitutional law of many EU Member States. This freedom includes the freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest, the religion or belief of a person in worship, teaching, practice and observance. However, the freedom to manifest the religion or belief may be, on certain conditions, limited in labour relations from the employer's side. Moreover, the paper analyses exceptions from the principle of non-discrimination based on religion or belief stipulated by EU law with respect to the right of churches and religious groups to self-determination. The last part of the paper focuses on accommodation of working time to needs of employees who are members of selected churches with respect to the principle of equal treatment in employment and occupation.



# ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE

Eva Šimečková\*

*Je mi velkou ctí, že mohu přispět do pocty významné osobnosti pracovního práva, která je pro mě velkým vzorem lidskosti, pracovitosti a noblesy. Vážená paní profesorko, přeji Vám hodně zdraví a životního elánu.*

## Úvod

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku je jedním z nejčastěji uplatňovaných diskriminačních důvodů jak před národními soudy členských států, tak před Soudním dvorem Evropské unie.<sup>1</sup> Věk zaměstnance hraje v pracovněprávních vztazích určitou roli, jako diskriminační důvod však není neměnný, protože se mění s věkem zaměstnance. Jak uvádí Barancová „věk se na rozdíl od jiných důvodů diskriminace vyznačuje tím, že je neutrální ve vztahu nejen k starším zaměstnancům, ale i ve vztahu k mladším zaměstnancům“.<sup>2</sup> Zákaz diskriminace se vztahuje na zaměstnance v jakémkoli věku, výjimky ze zásady rovného zacházení z důvodů věku obsahuje legislativa EU. Nejčastěji se objevuje v praxi diskriminace buď mladých zaměstnanců z důvodu nedostatku praxe, nebo naopak mnohem častější diskriminace zaměstnanců v pokročilejším věku zejména při skončení pracovního poměru.

---

\* JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D., Krajský úřad Olomouckého kraje, Česká republika.

<sup>1</sup> K tématu v české literatuře např. ŠTANGOVÁ, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010. 230 s.; TOMEŠ, I. – KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003; ŠTEFKO, M.: *Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*. Právník, 2008, č. 4, s. 409–426.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H.: *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, s.r.o. 2014, s. 113.

## **Zákaz diskriminace z důvodu věku v právu Evropské unie**

Listina základních práv EU obsahuje v čl. 21 odst. 1 zákaz diskriminace, a to založené na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Věk je tedy v demonstrativním výčtu rovněž zastoupen.

Podle čl. 19 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. V tomto článku je mezi diskriminačními důvody výslovně uveden i věk, z čehož je zřejmá snaha chránit zaměstnance i před diskriminací z tohoto důvodu.

Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci z důvodu věku, protože může ohrozit dosažení cílů EU, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob. V úvodních ustanoveních směrnice proklamuje i možnost rozdílného zacházení, v případech, kdy vlastnost týkající věku představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání, kdy cíl je legitimní a požadavek přiměřený. V čl. 1 směrnice Rady 2000/78/ES je stanoven obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

Zásadou rovného zacházení se podle čl. 2 směrnice rozumí neexistence jakékoli diskriminace z hlediska věku, a to jak přímé diskriminace, která spočívá v méně příznivém zacházení ve srovnatelné situaci na základě věku, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za nepřímou diskriminací na základě věku pak považujeme situaci, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého věku v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

V literatuře je považováno za klíčové rozhodnutí SDEU ve věci *W. Mangold*, ve kterém se uvádí, že zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace se považuje za základní lidské právo, které existuje vedle směrnice 2000/78.<sup>3</sup> Soudní dvůr EU v případě *W. Mangold* dále uvedl, že cílem směrnice 2000/78 je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací také na základě věku, přičemž zdrojem samotné zásady zákazu těchto forem diskriminace jsou mezinárodně právní instrumenty a ústavní tradice společně členskými státy. Podle rozsudku je zásada ne-diskriminace na základě věku považována za obecnou zásadu evropského práva.<sup>4</sup> Soudní dvůr EU přiznal zákazu diskriminace z důvodu věku přímý účinek.

Podle uvedeného rozsudku je možné podle směrnice 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, z důvodů souvisejících s nezbytností podpory zaměstnanosti a nezávisle na provádění uvedené dohody snížit věk, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení. Nicméně čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES neumožňuje uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení po dosažení věku (52 let), ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týměž zaměstnavatelem.

Cílem vnitrostátního ustanovení zákona v tomto případě bylo podpořit pracovní začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, kteří nemohli najít nové zaměstnání. Zaměstnancům, kteří dosáhli 52 let věku, mohly být nabízeny pracovní smlouvy na dobu určitou, které mohly být neomezeně prodlužovány až do dovršení věku, v němž by mohli uplatnit nárok na starobní důchod. V tomto případě SDEU považoval ustanovení zákona za diskriminaci z důvodu věku, neboť významná skupina zaměstnanců je vystavena nebezpečí, že může být podstatnou část profesní kariéry vyloučena z možnosti stabilního zaměstnání výlučně v závislosti na věku. Věk zaměstnance nelze brát jako jediné kritérium pro použití pracovní smlouvy na dobu určitou. Je vždy nutné přihlížet k tomu, co je objektivně nezbytné k dosažení cíle profesního začlenění starších nezaměstnaných zaměstnanců, jak nejlépe dosáhnout sledovaného cíle.

---

<sup>3</sup> PETRÍKOVÁ, L.: *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích z důvodu věku*. Praha: Leges, 2018, s. 57.

<sup>4</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 11. 2005, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, C-144/04. Onlne. Citováno dne 16. 1. 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56134&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9047250>

Přímý účinek směrnici přiznal SDEU rovněž v případě Sedy Küçükdeveci<sup>5</sup>. Za diskriminaci na základě věku, která odporuje právu EU, byl posouzen případ výpočtu výpovědní doby. Zaměstnankyni, která byla zaměstnána od svých osmnácti let (od roku 1996) byla v roce 2006 dána výpověď, přičemž výpovědní dobu zaměstnavatel vypočítal až po 25 roku věku, tedy jako by u něj zaměstnankyně pracovala pouze 3 roky, ačkoliv její pracovní poměr trval 10 let. Podle vnitrostátního práva (§ 622 odst. 2 BGB) se pro účely výpočtu délky výpovědní doby nepřihlíželo k dobám zaměstnání dosaženým před dovršením 25 let. SDEU řešil tedy otázku, zda je postup zaměstnavatele vůči mladším zaměstnancům oprávněný, kdy se uznává, že zaměstnavatel má hospodářský zájem na pružném řízení lidských zdrojů, což by delší výpovědní doby mohly narušit. Německý zákon vycházel ze skutečnosti, že u mladších zaměstnanců je možné od nich s ohledem na jejich věk nebo menší sociální, rodinné a soukromé povinnosti rozumně vyžadovat vyšší pracovní a osobní flexibilitu a mobilitu.

Pokud by ovšem u zaměstnavatele pracovali 2 zaměstnanci po dobu 20 let, tak výpovědní doba toho, který vstoupil do podniku v 18 letech, bude pět měsíců, zatímco výpovědní doba zaměstnance, který pracovní poměr uzavřel v 25 letech, bude činit sedm měsíců. Taková právní úprava dopadá na mladé zaměstnance nerovným způsobem v tom smyslu, že postihuje ty, kteří brzy zahájí svůj pracovní život, buď bez odborného vzdělání, nebo po krátkém odborném studiu a nedotýká se těch, kteří začnou pracovat později, zpravidla po ukončení studia. Tímto ustanovením byla popřena deklarovaná ochrana zaměstnanců spočívající v prodlužování výpovědní doby v závislosti na době odpracované zaměstnancem, protože na základě této právní úpravy došlo ke zpoždění u zaměstnanců, kteří vstoupili do pracovního poměru v podniku před dovršením věku 25 let. Z uvedeného důvodu je zřejmé, že taková vnitrostátní úprava obecně znevýhodňuje mladé zaměstnance vůči starším zaměstnancům tím, že prvně jmenovaní mohou být navzdory několikaletému trvání pracovního poměru k podniku zbaveni výhody postupného prodlužování výpovědní doby na základě délky trvání pracovního vztahu, která je naproti tomu poskytována starším pracovníkům se stejnou délkou trvání pracovního poměru. Podle výroku rozsudku SDEU je směrnici 2000/78/ES nutno vykládat v tom smyslu, že brání

<sup>5</sup> Rozsudek SDEU ze dne 19. 1. 2010, Seda Küçükdeveci v, swedex GmbH, Co. & KG C – 555/07. [Online]. Citováno dne 16. ledna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageindex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9190631>

takové vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že se pro účely výpočtu výpočtní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let.

Podobně rozhodl SDEU i v případě započítávání praxe, kterou před dosažením osmnácti let absolvovali studenti škol, kdy soud považoval za diskriminační rozlišovat mezi obecným vzděláváním oproti vzdělávání odbornému, které by vylučovalo započítávání dob zaměstnání absolvovaných před dovršením věku osmnácti let pro účely stanovení platového stupně.<sup>6</sup>

Zákaz diskriminace na základě věku se vztahuje na celou dobu trvání pracovního i služebního poměru, zahrnuje výběrové řízení, pracovní podmínky, možnosti profesního vzdělávání, odměňování i skončení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že je nutné zohlednit i vliv věku na výkon práce obsahuje směrnice rovněž výjimky ze zásady rovného zacházení na základě věku.

### Výjimky ze zákazu diskriminace z důvodu věku

Zvláštní případy rozdílného zacházení z důvodu věku vychází z preambule, čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 směrnice 2000/78. Rozdílné zacházení může být v určitých případech odůvodněné v případech „nezbytnosti“ podmínky minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, ale i z důvodu maximálního věku pro výkon povolání. Jak uvádí Barancová, jsou výjimky v textu směrnice koncipované velmi široce a nabízí se otázka, zda možnost pro poskytnutí výjimek není tak široká, že může zpochybnit samotný zákaz diskriminace na základě věku.<sup>7</sup> V této souvislosti je zřejmé, že záleží na výkladu směrnice 2000/78, kterou pak provede v konkrétních případech SDEU, který určí, zda se jedná o možné využití výjimky, nebo zda jde o diskriminaci.

<sup>6</sup> Rozsudek SDEU ze dne 18. 6. 2009, David Hütter v. Technische Universität Graz, C-88/08. [Online]. Citováno dne 16. ledna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=75456&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11314137>

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H.: *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, s.r.o. 2014, s. 115. K tématu také viz.: MOREAU, A. M.: *Rechtfertigung für Diskriminierungen*. In: Labor Congres 2002, Stockholm s. 161 a n.

## **Výjimky ze zákazu diskriminace z důvodu ochrany veřejné bezpečnosti (podle čl. 2 odst. 5 směrnice)**

První skupinu výjimek tvoří zájem společnosti na tom, aby byla zachována veřejná bezpečnost a ochrana osob a jejich zdraví, proto lze stanovit věkové omezení výkonu zaměstnání u určitých profesí. Podle čl. 2 odst. 5 se tato směrnice nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí. Směrnice tedy neomezuje členské státy při stanovení příp. věkové hranice pro výkon policistů, vojáků a dalších složek významných pro veřejný pořádek a ochranu obyvatelstva.

SDEU řešil případ diskriminace na základě věku, kterého se dopustila letecká společnost vůči pilotům u ní zaměstnaných.<sup>8</sup> Pro povolání pilota aerolinií, je podstatné, aby byli fyzicky zdatní, jelikož fyzická selhání v případě tohoto povolání mohou mít značné důsledky. Vzhledem k tomu, že je nesporné, že tato zdatnost klesá s věkem, tak požadavek na zvláštní fyzickou zdatnost lze považovat za „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 pro výkon povolání pilota aerolinií. Podle vnitrostátní i mezinárodní právní úpravy mohou piloti ve věku 60 až 65 let s určitými omezeními ve výkonu činnosti pokračovat. Vnitrostátní a mezinárodní orgány tak mají za to, že do dosažení věku 65 let mají piloti fyzickou zdatnost k pilotování, i když mezi 60 a 65 lety pouze jako členové posádky, jejichž ostatní členové mají méně než 60 let. Podle ustanovení kolektivní smlouvy pracovní poměr pilotů u společnosti Deutsche Lufthansa končil, aniž bylo nutné vypovědět smlouvu, uplynutím měsíce, v němž dosáhli 60 let. SDEU pak uzavřel, že „takové opatření, které stanoví věkovou hranici, od které piloti již nemohou vykonávat svou činnost, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanoví tento věk na 65 let, není opatřením nutným pro veřejnou bezpečnost a pro ochranu zdraví ve smyslu čl. 2 odst. 5.“ Čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 brání tomu, aby takové ustanovení kolektivní smlouvy, stanovilo věkovou hranici, od které se má za to, že piloti již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého

---

<sup>8</sup> Rozsudek SDEU ze dne 13. 9. 2011, Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v. Deutsche Lufthansa AG, C-447/09. [Online]. Citováno dne 16. ledna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=109381&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=386199>

povolání, na 60 let, zatímco vnitrostátní a mezinárodní právní úprava stanovila tento věk na 65 let.

Čl. 2 odst. 5 nelze použít v případě stanovení maximální věkové hranice pro výkon povolání smluvního zubního lékaře, který v projednávaném případě dosáhl 68 let, pokud cílem tohoto opatření byla pouze ochrana zdraví pacientů před poklesem výkonnosti těchto zubních lékařů po dovršení tohoto věku, pokud se stejné věkové omezení nepoužije na zubní lékaře, kteří stojí mimo smluvní režim. Taková výjimka z hlediska věku by byla možná pouze podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, pokud by jejím cílem bylo rozdělení pracovních příležitostí mezi generace v rámci povolání smluvního zubního lékaře, jestliže s ohledem na situaci na příslušném trhu práce je toto opatření přiměřené a nezbytné k dosažení tohoto cíle.<sup>9</sup>

Podobně směrnice umožňuje členským státům, aby podle čl. 3 odst. 4 stanovily, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nevztahuje na ozbrojené síly. Tato výjimka z obecného zákazu diskriminace na základě věku umožňuje státům EU zachovat bojeschopnost ozbrojených složek, neboť se vzrůstajícím věkem klesá fyzická zdatnost člověka. Český zákonodárce v ust. § 2 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, zakazuje diskriminaci, ovšem za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný. Dosažení důchodového věku, příp. splnění nároků na starobní důchod, pak pro vojáka znamená automatické propuštění ze služebního poměru (§ 19 zákona o vojácích).

### **Výjimky ze zákazu diskriminace z důvodu profesních požadavků (podle čl. 4 odst. 1 směrnice)**

Rozdíl v zacházení na základě věku podle čl. 4 odst. 1 směrnice nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.

<sup>9</sup> Rozsudek SDEU ze dne 12. 1. 2010, Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C-341/08. [Online]. Citováno dne 16. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72517&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3380307>

V případě Colin Wolf Soudní dvůr EU určil, že článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78, musí být vykládán tak, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální věk pro přijímání na pracovní místa ve střední technické složce hasičů na 30 let. I když uvedená vnitrostátní právní úprava zavedla rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, může být totiž považována jednak za přiměřenou cíli, který spočívá v zabezpečení operační schopnosti a řádného fungování služby profesionálních hasičů a který představuje oprávněný cíl ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice, a jednak za právní úpravu, která nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, jelikož skutečnost, že dotyčná osoba musí mít obzvláště vysoké fyzické schopnosti, může být ve smyslu tohoto posledně uvedeného ustanovení považována za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání hasiče a potřeba mít plnou fyzickou schopnost pro výkon tohoto povolání souvisí s věkem příslušníků této složky.<sup>10</sup> Požadavek na zvláštní fyzickou zdatnost je možno považovat za podstatný profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 také pro výkon povolání pilota aerolinií, jak již bylo také uvedeno.<sup>11</sup>

Stejný názor ale SDEU nevyjádřil v případě Vital Pérez,<sup>12</sup> ve kterém dospěl k závěru, že podmínky fyzické způsobilosti vyžadované pro přijetí příslušníků místní policie nelze srovnávat s “mimořádně vysokými fyzickými schopnostmi” vyžadovanými v případě hasičů z důvodu odlišné povahy jejich funkcí.

V českém zákoně č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, je v ust. § 60 odst. 1 vyjádřen jeden z předpokladů pro výkon práce soudce, a to je dosažení věkové hranice nejméně 30 let. Stanovení věkového limitu odráží potřebu společnosti, aby o právech a povinnostech fyzických a právnických osob rozhodovaly vyzrálé osobnosti, které již mají určité životní zkušenosti a morální vlastnosti, které dávají záruku, že budou svou funkci řádně zastávat.

<sup>10</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. 1. 2010, sp. zn.: C-229/08, Colin Wolf v, stad Frankfurt am Main: [Online]. Citováno dne 4. 4. 2019. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>11</sup> Rozsudek SDEU ze dne 13. 9. 2011, Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v. Deutsche Lufthansa AG, C-447/09. [Online]. Citováno dne 16. 4. 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=109381&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=386199>

<sup>12</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 13. 11. 2014, sp. zn.: C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo. Článek 2 odst. 2, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která maximální věk pro přijetí příslušníků místní policie stanoví na 30 let. [Online]. Citováno dne 4. 4. 2019. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>



## **Výjimky ze zákazu diskriminace z důvodu věku z důvodů cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání**

V čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES jsou obsaženy možnosti opodstatněnosti rozdílů v zacházení pouze na základě věku, pro jiné důvody nelze toto ustanovení použít. Směrnice umožňuje členským státům stanovit, že rozdílů v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Prostředky k dosažení uvedených cílů musí být přiměřené a nezbytné. Z čl. 6 odst. 1 vyplývá, že pokud členské státy chtějí tuto výjimku použít, musí ji do právního řádu vložit. Tyto legitimní cíle se svým charakterem obecného zájmu odlišují od důvodů čistě individuálních, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jako je například snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti, aniž by bylo možné vyloučit, že vnitrostátní pravidlo za účelem dosažení uvedených legitimních cílů zaměstnavatelům přiznává jistý stupeň flexibility.

Výjimky se mohou vztahovat na mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany. Rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování. Dále se může jednat o stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním. Rozdílné zacházení pak může být využito např. ve stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

### **Stanovení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu**

Jednou z velmi často řešenou oblastí je oprávnění členských států vložit do vnitrostátních právních řádů (automatický) odchod zaměstnanců z důvodu dosažení určitého věku do starobního důchodu. SDEU pak v jednotlivých případech se zabývá otázkou, zda je taková právní úprava objektivně a rozumně odůvodněna legitimním cílem a zda prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Charitativní organizace Age Concern England<sup>13</sup>, jejímž cílem je podporovat blahobyt starších osob, napadala legalitu provedení směrnice 2000/78 ve Spojeném království po přijetí nařízení z roku 2006 o rovnoprávnosti v oblasti zaměstnání (věku).<sup>14</sup> Organizace namítala, že nařízení v čl. 30 stanoví výjimku ze zásady zákazu diskriminace v případě, že důvodem propuštění zaměstnance, který dosáhl věku 65 let, je odchod do důchodu, čím došlo k porušení čl. 6 směrnice, jakož i zásady proporcionality. Z uvedeného nařízení pak podle názoru organizace vyplývá, že zaměstnavatel může při přijímání zaměstnanců diskriminovat na základě věku osoby, které by, pokud by je zaměstnavatel přijal do pracovního poměru, spadaly pod článek 30 uvedeného nařízení. Tím jsou zaměstnanci zbaveni jakékoli ochrany proti diskriminaci při přijímání zaměstnanců na základě věku, a omezuje se tak další účast této kategorie zaměstnanců na aktivním životě. I přesto, že nařízení nezavádí imperativní režim automatického odchodu do důchodu, stanoví podmínky, za kterých se zaměstnavatel může odchýlit od zásady zákazu diskriminace na základě věku a propustit zaměstnance z důvodu dosažení věku pro odchod do důchodu. V důsledku toho takové nařízení může přímo ovlivnit dobu trvání pracovního poměru mezi smluvními stranami, jakož i obecněji výkon povolání ze strany dotčeného zaměstnance. Takovou právní úpravu pak považují za diskriminační z důvodu věku, protože umožňuje méně příznivé zacházení s pracovníky, kteří dosáhli tohoto věku odchodu do důchodu, ve srovnání se všemi ostatními pracujícími osobami.

SDEU v rozsudku uvedl, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje odchýlit se od dané zásady pouze opatřením odůvodněným legitimními cíli sociální politiky, jako jsou například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda právní úprava dotčená v původním řízení odpovídá takovému legitimnímu cíli a zda se vnitrostátní zákonodárný nebo výkonný orgán mohl s ohledem na prostor pro uvážení, kterým disponují státy v oblasti sociální politiky, legitimně domnívat, že zvolené prostředky byly přiměřené a nezbytné k dosažení uvedeného cíle. Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje členským státům stanovit v rámci vnitrostátního práva určité formy rozdílného zacházení na základě věku, jestliže jsou

<sup>13</sup> Rozsudek SDEU ze dne 5. 3. 2009, *Age Concern England v, secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, C-388/07. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=B4CB475145B7C8AC-C859ADBCE38902D6?text=&docid=77505&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4435603>

<sup>14</sup> *Employment Equality (Age) Regulations 2006*, SI 1031/2006

„objektivně a rozumně“ odůvodněny legitimním cílem, jako například politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání, a jestliže jsou prostředky pro dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné.

Členské státy EU mohou v souladu s čl. 6 odst. 1 směrnice přijmout právní úpravu, která obsahuje automatický zánik pracovních smluv z důvodu odchodu do důchodu nebo z důvodu dosažení určitého věku. V případě *Palacios de la Villa*<sup>15</sup> SDEU považoval za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, které jako jediné podmínky stanovily to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod. Přičemž uvedené opatření, i když je založeno na věku, považoval za objektivně a rozumně odůvodněné legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se mu nezdály být pro tento účel nepřiměřené. Směrnice v 25. bodě odůvodnění umožňuje členským státům zvolit takovou právní úpravu, která zohledňuje politická, hospodářská, sociální, demografická nebo rozpočtová hlediska a konkrétní situaci na trhu práce. Za legitimní cíl je možné považovat jak rozhodnutí prodloužit dobu trvání aktivního života zaměstnanců, nebo naopak stanovit jejich dřívější odchod do důchodu. Taková právní úprava je přiměřená a nezbytná k dosažení legitimního cíle sledovaného v rámci vnitrostátní politiky zaměstnanosti a spočívajícího v podpoře plné zaměstnanosti usnadněním přístupu na trh práce. SDEU pak nepovažoval ustanovení kolektivní smlouvy za nadměrný zásah do legitimních požadavků zaměstnanců, kteří museli odejít do důchodu z důvodu dosažení stanovené věkové hranice, jelikož příslušná právní úprava nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu, a jehož výši nelze považovat za nepřiměřenou.

V České republice je zánik možnosti nadále vykonávat dosavadní povolání obsažen např. v zákoně č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích. Podle § 94 písm. a) tohoto zákona funkce soudce zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let. Dalším právním předpisem je zákon č. 234/2014

<sup>15</sup> Rozsudek SDEU ze dne 16. 10. 2007, *Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA*, C-411/05. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-411%252F05&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=3058985>

Sb., o státní službě. Skončení služebního poměru státního zaměstnance nastává ze zákona podle § 74 odst. 1 písm h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let. Oba zákony počítají s věkovou hranicí 70 let, přičemž jsou oba zákony výhodnější pro české zaměstnance než např. slovenský zákon č. 55/2017 Z. z., o štátnej službe, podle kterého „štátno-zamestnanecký pomer na základe zákona sa skončí posledným dňom kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dovŕši vek 65 rokov“ (§ 82 odst. 1 písm. k), navíc končí až uplynutím kalendářního roku nikoli koncem měsíce, kdy zaměstnanec věku dosáhne.

V České republice však bylo již v minulosti řešeno, jakým způsobem udělit výjimku např. pro velvyslankyni ČR na Slovensku Livii Klausovou, která působila i po dosažení věku 70 let v letech 2013 – 2018 až do 75 let věku.<sup>16</sup> Situace byla vyřešena změnou zákona novelou provedenou zákonem č. 26/2016 Sb. (tzv. „lex Klausová“), ve znění do 30. 6. 2017, se v § 74 odst. 1 se na konci textu písmene h) doplnila slova „to neplatí pro státního zaměstnance, který byl jmenován na služební místo vedoucího zastupitelského úřadu před dovršením věku 70 let; v takovém případě skončí služební poměr státního zaměstnance dnem 31. prosince kalendářního roku, ve kterém byl odvolán ze služebního místa vedoucího zastupitelského úřadu“. V současnosti je úprava přenechána zákonu č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě. Domnívám, že zákonodárce by měl přihlížet i při tvorbě podobných ustanovení k možnosti udělovat výjimky pro zvláště významné zaměstnance, zejména pro vynikající odborníky v oboru.

### **Služební postup, odměňování zaměstnanců, zařazování zaměstnanců do platových tříd a započítávání praxe**

Poměrně značná část judikatury SDEU se věnuje služebnímu postupu, zařazování zaměstnanců do platových tříd a započítávání jejich praxe. Z čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 totiž vyplývá, že rozdíl v zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními

<sup>16</sup> *Livia Klausová*. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Livia\\_Klausov%C3%A1\\_Velvyslankyn%C4%9A\\_Filipi\\_i\\_Klausov%C3%A1\\_z%C5%9Astanou\\_ve\\_funkc%C4%8Ach\\_souhlas%C4%8A\\_s\\_pracovn%C4%8A\\_dohodou](https://cs.wikipedia.org/wiki/Livia_Klausov%C3%A1_Velvyslankyn%C4%9A_Filipi_i_Klausov%C3%A1_z%C5%9Astanou_ve_funkc%C4%8Ach_souhlas%C4%8A_s_pracovn%C4%8A_dohodou). 30. 12. 2015 [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/velvyslankyne-filipi-i-klausova-zustanou-ve-funkcich-ceka-se/r~de709ff2aed811e590ec0025900fea04/>

právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněn legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

V případě Leopolda Schmitzera<sup>17</sup> SDEU posuzoval diskriminaci na základě věku při služebním postupu. Zaměstnanec německého ministerstva vnitra si podal žádost o revizi data rozhodného pro jeho služební postup tak, aby byly započítány doby odborného vzdělávání a služby ve smyslu použitelných vnitrostátních právních předpisů, kterých dosáhl před dovršením 18. roku věku. Přestože mu bylo rozhodné datum změněno, tak mu nebylo umožněno postoupit do vyššího platového stupně každé dva roky. SDEU uvedl, že pokud za účelem odstranění diskriminace na základě věku byly započítány doby odborného vzdělávání a služby před dovršením 18. roku věku, avšak zároveň se prodloužily doby nezbytné k tomu, aby bylo možné postoupit z prvního do druhého platového stupně každé zaměstnanecké kategorie a každé platové třídy, o tři roky, v případě diskriminovaných úředníků, tak tato právní úprava je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES.

Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že členské státy mají široký prostor pro uvážení nejen při volbě určitého cíle mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i při vymezení opatření k dosažení tohoto cíle. Ve věci Thomase Spechta a dalších<sup>18</sup> se SDEU zabýval zařazením úředníků do platové třídy. Všichni byli přijati do služebního poměru podle dřívějšího zákona o platech úředníků, na jehož základě jim byl také původně vyplácen plat, načež byli přeřazeni do příslušného nového platového režimu podle zákona o zavedení přechodného režimu platů úředníků spolkové země Berlín (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz) ze dne 29. června 2011, který definoval způsoby změny zařazení již jmenovaných úředníků v novém systému, jakož i přechodná opatření, jež se na tyto úředníky vztahují. Zaměstnanci zpochybnili způsob výpočtu jejich platu a tvrdili, že jsou diskriminováni na základě věku z důvodu, že tento způsob výpo-

<sup>17</sup> Rozsudek SDEU ze dne 11. 4. 2014, Leopold Schmitzer v. BundesministerIn für Inneres, C-530/13. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=159446&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1409676>

<sup>18</sup> Rozsudek SDEU ze dne 19. 6. 2014, Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe Schönefeld (C-504/12), Antje Wilke (C-505/12), Gerd Schini (C-506/12) v. Land Berlin a Rena Schmeel (C-540/12), Ralf Schuster (C-541/12) v. Bundesrepublik Deutschland, C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=153813&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1410354>

čtu zohledňuje jejich věk a požadovali, aby jim byl doplacen rozdíl mezi platem, který by pobírali, kdyby byli zařazeni do nejvyššího platového stupně v jejich funkční platové třídě, a platem, který jim byl skutečně přiznán. SDEU rozhodl, že podle čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78/ES platové podmínky úředníků spadají do působnosti této směrnice, tedy včetně pravidel upravujících způsoby zařazování do těchto platových tříd a stupňů. Dále uvedl, že diskriminací na základě věku je takové opatření, které stanoví, že základní platový stupeň úředníka v rámci každé funkční platové třídy je určen v závislosti na jeho věku při jeho nástupu do služebního poměru. Za diskriminaci se nepovažuje následný postup do nového platového stupně výlučně v závislosti na odborné praxi, a to i odborné praxi získané po změně právní úpravy. V části žaloby na vyplacení rozdílu mezi přiznaným a požadovaným platem však žalobci úspěšní nebyli.

Ve věci Sabine Hennigs<sup>19</sup> byl SDEU posuzován zákaz diskriminace z důvodu věku v rámci opatření upravené v kolektivní smlouvě, kdy v každé platové třídě se stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě k okamžiku jeho nástupu do zaměstnání určoval na základě jeho věku. Jak uvedl soud, čl. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, jakož i článek 28 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání přechodnému opatření stanovenému v kolektivní smlouvě, které nahrazuje systém odměňování zavádějící diskriminaci na základě věku systémem odměňování na základě objektivních kritérií, a zároveň po přechodnou a omezenou dobu zachovává určité diskriminační účinky prvního systému s cílem zajistit přechod stávajících zaměstnanců k novému systému beze ztrát na jejich příjmech.

Zaměstnanci mohou být zařazováni do platového stupně jen na základě délky jejich odborné praxe, nikoli pouze na základě jejich věku. Přechodné zařazení zaměstnance do platového stupně, které setrvalo na diskriminačních kritériích spočívajících na věku však není diskriminací, protože zachovává odměňování na dosažené úrovni. Za diskriminaci se považuje nezapočítávání doby zaměstnání před 18. rokem věku.

---

<sup>19</sup> Rozsudek SDEU ze dne 8. 9. 2011, Sabine Hennigs v. Eisenbahn-Bundesamt, C-297/10. Land Berlin v. Alexander Mai, C-298/10, spojené věci. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=Sm%25C4%259Brnice%2B2000%-252F78%2B&docid=113799&pageIndex=0&doclang=cs&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4437923#ctx1>

## Neposkytnutí peněžitých plnění při skončení pracovního poměru z důvodu nároku na starobní důchod

SDEU řešil opakovaně případy neposkytnutí odstupného v případě propuštění ze zaměstnání v době, kdy již měl zaměstnanec nárok na starobní důchod. Žalobce byl ve věku 60 let propuštěn ze zaměstnání.<sup>20</sup> Protože však ke dni odchodu ze zaměstnání dosáhl věku 60 let a měl nárok na starobní důchod, který mu měl vyplácet zaměstnavatel na základě systému, jehož účastníkem se stal před dovršením 50 let věku, neměl nárok na odstupné, ačkoli po odchodu od zaměstnavatele setrval na trhu práce. SDEU právní úpravu, podle které nemají zaměstnanci nárok na odstupné v případě propuštění, mají-li současně nárok na starobní důchod od svého zaměstnavatele v rámci důchodového systému, považuje za diskriminaci z důvodu věku, a to bez ohledu na to, zda se zaměstnanec rozhodne zůstat na trhu práce nebo odejít do důchodu. Vnitrostátní soud (v tomto případě Dánsko) musí vykládat svou právní úpravu v souladu se směrnicí, případně nelze aplikovat ustanovení, která jsou v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku.

V případě Ingeniørforeningen i Danmark<sup>21</sup> posuzoval SDEU zdánlivě podobný případ. Zaměstnanec Poul Landin, jemuž v té době bylo 67 let, byl v roce 2011 propuštěn ze zaměstnání. Vzhledem k tomu, že měl na základě svého věku již nárok na starobní důchod z prostředků sociálního zabezpečení, zaměstnavatel mu nevyplatil zvláštní odstupné v případě propuštění, a to v souladu s dánskou právní úpravou obsaženou v zákoně o zaměstnancích. Cílem této právní úpravy bylo uhradit zaměstnanci, který byl zaměstnán déle než 12, 15, 18 let jedno až trojnásobek platu z důvodu ochrany těchto „starších“ zaměstnanců, kteří dlouhodobě pracovali u zaměstnavatele. Toto zvláštní odstupné má podpořit opětovné začlenění do pracovního procesu a podle SDEU spadá do kategorie legi-

<sup>20</sup> Rozsudek SDEU ze dne 19. 4. 2016, Dansk Industri (DI), jednající za Ajos A/S, v. správce pozůstalosti po Karstenu Eigilu Rasmussenovi, C-441/14. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-441%252F14&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=1456711>

<sup>21</sup> Rozsudek SDEU ze dne 26. 2. 2015, Ingeniørforeningen i Danmark v. Tekniq, jednající jménem ENCO A/S – VVS, C-515/13. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162542&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1520736>

timních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, které objektivně a rozumně odůvodňuje rozdíl v zacházení na základě věku. Dánská právní úprava v souladu se zásadou proporcionality zamezuje zneužívání vyplácení zvláštního odstupného v případě propuštění osobám, které nemají v úmyslu setrvat v pracovním procesu, ale z důvodu nároku na starobní důchod do něj také odcházejí, tak aby sloužilo skutečně k překlenutí období hledání nového zaměstnání. Zvláštní odstupné jakožto nástroj zesílené ochrany určité kategorie zaměstnanců, která je vymezena dlouhou dobou jejich příslušnosti k podniku, představuje určitou formu rozdílu v zacházení znevýhodňující mladší zaměstnance, ovšem jedná se o pozitivní opatření, které je právem EU umožněno.

V případě Dansk Jurist- og Økonomforbund<sup>22</sup> byl zaměstnanec propuštěn z důvodu zrušení tohoto pracovního místa. Jelikož mu v té době bylo 65 let, nebyl mu přiznán plat po propuštění, který by pobíral po dobu 3 let, neboť měl nárok na starobní důchod, přestože věková hranice pro povinný odchod úředníků do důchodu byla v Dánsku stanovena na 70 let. Zaměstnanec spatřoval v odeprání platu po propuštění diskriminaci na základě věku. SDEU posoudil tento případ podle čl. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 a dospěl k názoru, že se jednalo o diskriminaci z důvodu věku, když po propuštění mu nebyl vyplácen plat jen z důvodu, že měl nárok na důchod.

O diskriminaci z důvodu věku se nejedná v případě nevyplacení odstupného při skončení pracovního poměru na dobu určitou uzavřenou se studentem (žákem) na období prázdnin (od 21. 12. 2010 do 24. 12. 2010), pokud pracovněprávní vztah nepokračuje na základě smlouvy na dobu neurčitou.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Rozsudek SDEU ze dne 26. 9. 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund v. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, C-546/11. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=A5FC01E2624B375BB-8882F207C438838?text=&docid=142201&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=486661>

<sup>23</sup> Rozsudek SDEU ze dne 1. 10. 2015, O. v. Bio Philippe Auguste SARL, C-432/14. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=168948&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4827721>



## Stanovení věkových hranic pro nárok na starobní důchod

Směrnice 2000/78 čl. 6 odst. 2 ponechává na členských státech, jakým způsobem stanoví věkové hranice v systémech sociálního zabezpečení pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě. Přijatá kritéria však nesmí vést k diskriminaci na základě pohlaví. Tento článek se nepoužije na případy propuštění z důvodu nároku na starobní důchod. Směrnice rovněž přenechává členským státům rovněž možnost stanovit v právním řádu věk odchodu do důchodu. Totéž vyjadřuje ust. § 6 odst. 2 českého AntiDZ, podle něhož se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.

### Závěr

Diskriminaci na základě věku je možné považovat za specifický diskriminační důvod. Ačkoli je přímá a nepřímá diskriminace z důvodu věku zakázána, a to jak čl. 21 Listiny základních práv EU, tak rovněž směrnicí Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, tak legislativa EU obsahuje výjimky ze zásady rovného zacházení z důvodů věku. Zvláštní případy rozdílného zacházení z důvodu věku vychází z preambule, čl. 2 odst. 5, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 směrnice 2000/78. V 25. bodu preambule směrnice 2000/78 je uvedeno, že rozdílná zacházení v souvislosti s věkem mohou být za určitých okolností oprávněná, ustanovení se však mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Členské státy mohou přijmout taková ustanovení, která umožňují stanovit věkové omezení výkonu zaměstnání u určitých profesí z důvodu zachování veřejné bezpečnosti a ochrany osob a jejich zdraví, a rovněž omezující ustanovení, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený. Za nejširší výjimku ze zákazu diskriminace na základě věku lze považovat výjimku z důvodů cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Prostředky k dosažení uvedených cílů musí být přiměřené a nezbytné. K tématu diskriminace na základě věku existuje bohaté množství judikatury SDEU.

Právní úprava zákazu diskriminace z důvodu věku je obsažena v právním řádu ČR zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a v zákoně č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který v ust. § 6 odst. 1 připouští formy rozdílného zacházení. V soudní praxi jsou velmi časté případy diskriminace na základě vysokého věku. Za diskriminační se považuje rozvázání pracovního poměru z důvodu věku, kdy v mnoha případech zaměstnanec dosáhne důchodového věku a zaměstnavatel ho propustí z organizačních důvodů podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanec namítá v soudním řízení, že se jednalo o fingoanou nadbytečnost, protože jeho práci vykonává jiný zaměstnanec a skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru je diskriminace na základě jeho věku.<sup>24</sup>

Kancelář veřejného ochránce práv prováděla v roce 2015 výzkum zaměřený na zkušenost fyzických osob s nerovným zacházením a diskriminací. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že nejvíce dotázaných (30 %) bylo diskriminováno z důvodu vysokého věku při hledání zaměstnání, při jejím výkonu i při propouštění zaměstnanců.<sup>25</sup> V současné době řešila VOP případy zejména nepřijetí do zaměstnání z důvodu věku, nevyplacení odstupného z důvodu nároku na starobní důchod, neposkytnutí studijního volna učitelí apod.<sup>26</sup>

## Resumé

The principle of equal treatment and non-discrimination on grounds of age is one of the most frequently applied discriminatory grounds both before the national courts of the Member States and before the Court of Justice of the European Union. The age of an employee plays a role in labour relations, but as a discriminatory reason it is not fixed because it changes with the employee's age. The prohibition of discrimination applies to employees of any age, exceptions to the principle of equal treatment for age reasons are contained in EU legislation. The

<sup>24</sup> K tématu např. ŠTEFKO, M.: *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku*. Právní rozhledy 15-16/2018, s. 545; OLŠOVSKÁ, A.: *Skončení pracovního poměru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2017, s. 231; HROMADA, M.: *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2017, s. 192.

<sup>25</sup> ŠABATOVÁ, Anna a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Brno. 2015, s. 15 – 16.

<sup>26</sup> *Příběhy, které inspirují – Věková diskriminace*. 10. 10. 2018[Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf)

widest exception to the prohibition of discrimination on grounds of age is the exception on the grounds of employment, labour market and professional education. Most often, there is discrimination of either young employees due to a lack of experience, or, on the contrary, more frequent discrimination of employees at an older age, especially during the termination of employment relation.

### Literatura

- BARANCOVÁ, H.: *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o. 2014. s. 278.
- BARANCOVÁ, H.: *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016. s. 400.
- BARANCOVÁ, H.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2012. s. 377.
- ŽULOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 1. vydání. Bratislava: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2015. s. 340.
- HROMADA, M.: *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. s. 192.
- KRIŽAN, V. – MORAVČÍKOVÁ, M.: *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015.
- MOREAU, A. M.: *Rechtfertigung für Diskriminierungen*. In: Labor Congres 2002, Stockholm.
- OLŠOVSKÁ, A.: *Skončenie pracovného pomeru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2017. s. 231.
- PAVLÁTOVÁ, J.: *Problematika diskriminace v zaměstnání*. Přednáška. Brno, 2013.
- PETŘÍKOVÁ, L.: *Zákaz diskriminace v pracovnoprávných vztazích z důvodu věku*. Praha: Leges, 2018. s. 120.
- ŠABATOVÁ, Anna a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva v výzkumu veřejné ochránčyně práv. Brno. 2015. s. 15 – 16.
- ŠTANGOVÁ, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010. 230 s.
- ŠTEFKO, M.: *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku*. Právní rozhledy 15-16/2018, s. 545.
- ŠTEFKO, M.: *Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*. Právník, 2008, č. 4, s. 409–426.
- TOMEŠ, I. – KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003.

### Internetové zdroje

- Livia Klausová. [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Livia\\_Klausov%C3%A1](https://cs.wikipedia.org/wiki/Livia_Klausov%C3%A1)
- Příběhy, které inspirují – Věková diskriminace. 10. 10. 2018 [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf)
- Velvyslankyně Filipi i Klausová zůstanou ve funkcích, souhlasí s pracovní dohodou. 30. 12. 2015 [Online]. Citováno dne 1. dubna 2019. Dostupné na: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/velvyslankyne-filipi-i-klausova-zustanou-ve-funkcich-ceka-se/r~de709ff2aed811e590ec0025900fea04/>

## KDY SE (NE)JEDNÁ O NADBYTEČNOST\*

Jakub Morávek\*\*

Demokratický právní stát se opírá o několik základních pilířů. Patří mezi ně dělba moci, vzájemná kontrola a vyvažování moci, demokratické volby a pluralita politických stran, vláda práva atd. Jedním z podstatných momentů spoluputvářejících tento konstrukt je právní jistota.

Právní jistota, hodnota, o kterou musí pečovat státní moc jako celek, má několik podob a významů dle toho, ke které ze složek státní moci jí vztáhneme.

V případě zákonodárné moci by se měla projevovat srozumitelným a přehledným zákonodárstvím, umírněností při tvorbě legislativy a při jejích změnách. Právní regulace má být přijímána jen tehdy, je-li to z hlediska dotčených hodnot a zájmů k jejich ochraně nezbytné. Změna zákonodárství má být prováděna jen tehdy, plodí-li stávající stav, ať již plynoucí přímo ze zákonodárství nebo z jeho interpretace a aplikace soudní či výkonnou mocí, nespravedlnosti a bude-li rozumně předpokládán přínos větší než související předpokládané negativní efekty, včetně například transakčních a dalších nákladů.

To vše je v době překotného pokroku složité, i když se zákonodárce snaží, natož když zákonodárce právě řečeného (jako třeba ten český) nedbá. Příkladem z právního řádu České republiky budiž opakovaně navrhovaná změna koncepce právní úpravy dovolené v rámci zákoníku práce, po které zástupci zaměstnavatelů a ani zástupců zaměstnanců nevolají, v situaci, kdy se stávající úprava aplikuje řádově desítky let a neplodí žádné významné nespravedlnosti, které by vybočovaly z běžného standardu, neboť žádná právní úprava nebude nikdy zcela spravedlivá, a za situace, kdy jsou zjevné značné náklady, které koncepční změna přinese, aniž by byly jasné pozitivní důsledky, které budou změnou navozeny, a které převýší negativní efekty.

---

\* Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03 a projektu (výzkumného centra) UNCE – *Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy*.

\*\* JUDr. Jakub Morávek, Ph. D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, advokát, Česká republika.  
Příspěvek zohledňuje stav ke dni 29. dubna 2019.

Úlohou výkonné a zejména soudní moci při péči o právní jistotu je vedle toho dbát stabilního a předvídatelného rozhodování při respektu k zásadě v obdobných případech obdobně srozumitelném a při přesvědčivém zdůvodnění rozhodnutí. Uvedené nevylučuje změnu právního názoru, ta má však své místo jen je-li zde dostatečně silný veřejný zájem překonávající právní jistotu účastníka konkrétního řízení a při zachování dalších podmínek spojených s *overrulingem* (viz např. Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. III. ÚS 1275/10).

Ani to nám však v České republice moc dobře nejde, zejména jde-li o úsek civilního soudnictví, soudnictví v pracovněprávních věcech nevyjímaje.

Zásadní úlohu při sjednocování judikatury v civilních věcech má zastávat Nejvyšší soud České republiky. Již při srovnání přístupu a kvality rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky a Nejvyššího správního soudu České republiky je zjevné, že na straně Nejvyššího soudu jsou nemalé rezervy, ať již jde o jednotnost rozhodování či o přesvědčivost a pečlivost odůvodnění.

Nejméně v pracovněprávních věcech Nejvyšší soud České republiky svou úlohu plní občas liknavě. Situaci nenapomáhá ani koncept nenárokového dovolání, jak je zaveden v občanském soudním řádu,<sup>1</sup> zejména pokud k odmítnutí dovolání dle Nejvyššího soudu postačuje prosté konstatování, že důvody pro podání dovolání naplněny nejsou, aniž by rozhodnutí bylo jakkoli blíže odůvodněno.

Uvedené lze demonstrovat na rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky týkajícího se skončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí z důvodu nadbytečnosti, která krom toho, že navozuje otázkou, kdy a zda vůbec někdy může být zaměstnanec nadbytečný, nabourává a rozkolísává ustálenou rozhodovací praxi.

## **K rozhodné právní úpravě a k jejímu výkladu**

Zaměstnavatel je na základě § 52 písm. c) zákoníku práce<sup>2</sup> oprávněn se zaměstnancem skončit pracovní poměr, *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.*

Z citované dikce zákonného ustanovení plyne, že naplnění hypotézy ustanovení § 52 písm. c) ZPr staví na třech základních předpokladech, jimiž jsou:

<sup>1</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen **ZPr**.

- a) **rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně**, tedy rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných typově obdobných organizačních změnách;
- b) **nadbytečnost zaměstnance** spočívající v tom, že zaměstnavatel zaměstnancovu práci v plném rozsahu pracovního úvazku, k němuž se zavázal v pracovní smlouvě, nepotřebuje, resp. v tom, že zaměstnancův druh práce již pro zaměstnavatele není potřebný vůbec;
- c) **příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance**.

**Rozhodnutí o organizační změně.** Rozhodnutí o organizační změně je tzv. faktickým pracovněprávním jednáním. Zákoník práce s ním nespojuje žádnou konkrétní formu. Je tudíž možné jej učinit jak písemně, tak i jinak. Právní předpisy nevyžadují ani jeho oficiální vyhlášení.<sup>3</sup>

Z hlediska naplnění předpokladů stanovených § 52 písm. c) ZPr je nezbytné pouze to, aby nebylo pochyb o tom, že takové rozhodnutí bylo učiněno. Pro platnost výpovědi z pracovního poměru zakládající se na takovém rozhodnutí postačuje, aby s ním byl zaměstnanec seznámen nejpozději při skončení pracovního poměru.

V této souvislosti lze poukázat na rozsudek Nejvyšší soud ve věci sp. zn. 2 Cdon 1130/97, v němž jmenovaný soud mj. uvedl: „O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

**Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.**

V řízení o neplatnost výpovědi dané podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) ZPr soud není povinen zabývat se platností rozhodnutí zaměstnavatele o organizační

<sup>3</sup> Shodně srov. např. Drápal, L., In: Bělina M., Drápal L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 320.

změně jako otázkou předběžnou, jelikož takové rozhodnutí není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 2 ZPr, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.

Rozhodnutím o organizační změně se lze zabývat v řízení podle § 64 ZPr jen jako jedním z předpokladů, které zákon stanoví pro platnost výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) ZPr, a to vzhledem k okolnostem existujícím v době dání výpovědi; skutečnostmi, které nastanou ex post po učiněném úkonu, se zabývat nelze.“

Poukázat lze taktéž na odbornou literaturu, která uvádí: „O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel chce regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Rozhodnutí o organizačních změnách nemusí být nutně spojeno s absolutním snížením počtu zaměstnanců ... Není samo o sobě významné, jak bylo rozhodnutí o organizačních změnách označeno; jestliže rozhodnutí z hlediska svého smyslu a účelu opravu směřovalo k uvedeným cílům, není podstatné ani to, že organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen nebo že se přijatý organizační změně posléze ukázala jako neúčinná ... U rozhodnutí o organizačních změnách je třeba důsledně rozlišovat jeho vydání (přijetí) a účinnost rozhodnutí. K výpovědi podle § 52 písm. c) může zaměstnavatel přistoupit poté, co bylo vydáno (přijato) rozhodnutí o organizačních změnách, i když se dosud nestalo účinný; zaměstnancův pracovní poměr však může být na základě této výpovědi platně rozvázn jen tehdy, uplyne-li výpovědní doba nejdříve teprve během bezprostřední návaznosti na účinnost rozhodnutí o organizační změně.“<sup>4</sup>

**Nadbytečnost.** Pracovněprávní závazek zaměstnance je zásadně ohraničen sjednaným druhem práce (§ 38 ZPr). Pouze sjednaný druh práce smí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat a pouze sjednaný druh práce musí zaměstnanec na pokyn zaměstnavatele konat (opomineme-li změny druhu vykonávané práce, jak plynou z § 41 ZPr, které mají však jen přechodnou povahu).

<sup>4</sup> Srov. Drápal, L. In: Bělina M., Drápal L. a kol. *ZPr. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 321 a násl.

Z uvedených důvodů se zaměstnanec stává pro zaměstnavatele nadbytečným tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, resp. případně podle druhu práce plynoucího ze jmenování, pro zaměstnavatele vykonávat, není zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) potřebná.

V této souvislosti se nabízí poukázat na odbornou literaturu, dle které „*do-padá-li přijatá organizační změna na práci více zaměstnanců a jsou-li nadbyteční pro zaměstnavatele jen někteří z nich, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel. Soud nemá (ani v řízení o neplatnosti výpovědi) možnost přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec vybrán jako nadbytečný, měl-li zaměstnavatel podle rozhodnutí o organizačních změnách na výběr, kteří zaměstnanci u něj zůstanou pracovat a se kterými bude rozvázán pracovní poměr výpovědí*“.<sup>5</sup>

Právě řečené pak potvrzuje i judikatura vysokých soudů.

Vzpomenout lze například rozhodnutí Nejvyšší soud ČSR zn. Rc 42/1982, v němž jmenovaný soud mj. uvádí: „*Organizace může (s výjimkami uvedenými v ustanovení § 37 a § 38 ZPr 1965) [nyní § 41, 42, 43 ZPr] od pracovníka vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce (funkce); odmítne-li pracovník konat jiné pracovní výkony, nejde u něho o porušení pracovní kázně. Jestliže při organizačních změnách v organizaci odpadne část pracovní náplně pracovníka, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má organizace navrhnout pracovníku změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 36 odst. 1 ZPr 1965). Pokud k takové změně nedojde a organizace se s pracovníkem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může organizace rozvázat tento pracovní poměr výpovědí...“; vedle toho shodně například Nejvyššího soudu v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2204/2003: „*Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem**

---

<sup>5</sup> Tamtéž, s. 322.



*zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“*

Ač se v případě právě citovaných rozhodnutí jedná o rozhodnutí vztahující se k zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, závěry ohledně nevytíženosti v rámci pracovního úvazku a ohledně možnosti skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu organizačních změn jako důsledku této skutečnosti jsou plně aplikovatelné i dnes. Tento závěr podporuje fakt, že shodný názor jako ve shora citovaných rozhodnutích lze nalézt i v aktuální odborné literatuře. Konkrétně kupříkladu Drápal uvádí: „*Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací*“<sup>6</sup>.

V této souvislosti lze pro úplnost dále poukázat kupříkladu i na rozsudek Nejvyšší soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, v němž jmenovaný soud uvedl: „*Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, aniž by – jak se dovolatel mylně domnívá – tím „došlo ke zmaření účelu reorganizace“.* Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. **O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“**

**Příčinná souvislost.** Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance je dána tehdy, nastala-li nadbytečnost zaměstnance jako následek realizace konkrétního rozhodnutí o organizačních změnách, jinak řečeno, bylo-li rozhodnutí o organizační změně bezprostřední příčinou nadbytečnosti zaměstnance.

<sup>6</sup> Srov. Drápal, L., In: Bělina M., Drápal L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s 322.

## 2. Trvalé místo

Ze shora uvedeného, včetně řady odkazovaných rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, by bylo možné usuzovat na to, že výklad právní úpravy skončení pracovního poměru z důvodu podle ust. § 52 písm. c) ZPr je ustálený a není důvod o něm pochybovat. Úlohou Nejvyššího soudu České republiky by mělo být v takové situaci pečovat o ustálený stav a korigovat nižší soudy tak, aby nevybočovaly z ustálených závěrů a praxe. Následně přiblížené rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky však poukazuje na jiné tendence a potvrzuje, že svou úlohu při péči o právní jistoty Nejvyšší soud České republiky plní liknavě, když je schopen bez dalšího celý systém rozkolísat.

V dané věci šlo o následující.

Předmětem činnosti zaměstnavatele je vysoce odborná a specializovaná činnost. Statutárním zástupcem instituce byl člověk s ekonomickým vzděláním, který neměl specializovanou odbornost související s činností instituce. Z tohoto důvodu, jakožto odborného garanta, zřídil pracovní pozici, kterou bychom mohli nazvat jako odborný náměstek. Po určité době došlo k výměně statutárního zástupce. Nový statutární zástupce měl odborné znalosti a způsobilost související s hlavním předmětem činnosti instituce, neměla však ekonomické vzdělání. Provedl tedy v organizaci organizační změnu, krom jiného zrušil pracovní pozici odborného náměstka, činnosti navázané na tuto pracovní pozici z velké části převzal sám, ve zbytku je pak rozpustil mezi ostatní vedoucí pozice nebo je zcela eliminoval. Z důvodů scházející erudice vedle toho zřídil novou pracovní pozici ekonomického náměstka, na kterou přesunul činnosti v oblasti ekonomie a řízení, které vykonával ve své pozici s ohledem na svou odbornou způsobilost jeho předchůdce. Na to, zdálo by se, že logicky a správně, přistoupil ke skončení pracovního poměru pro nadbytečnost s odborným náměstkem. Zaměstnanec (potomek v linii přímé osoby požívající dlouhodobě přízně vysokého ústavního činitele) se však rozhodl skončení pracovního poměru sporovat (a začaly se dít věci). S ohledem na délku sporu, který trval bezmála deset let, se omezím jen na základní momenty.

Bez komentáře se nabízí nechat řízení před soudem prvního stupně; stačilo by jmenovat rozhodujícího soudce (kyni), kterému toho času již byla pracovněprávní agenda odebrána, a zasloučení by si v okamžiku udělali jasnou představu. Spokojme se s tím, že po postupu, který příliš neodpovídal procesním předpisům, bylo vydáno rozhodnutí, jehož jednu část tvořil text z jiné kauzy, na nějž později navazoval více méně popis rozhodované věci. Soud prvního stupně žalobě vy-

hověl. Oběma stranám muselo být již v průběhu řízení zřejmé, že se s vysokou mírou pravděpodobnosti nebude jednat o konečné rozhodnutí ve věci, o čemž je muselo zcela utvrdit písemné vyhotovení rozhodnutí.

Spor tedy pokračoval u odvolacího soudu. Odvolací soud, drobně doplnil dokazování a na shora naznačeném skutkovém základě konstatoval, že zaměstnavatel postupoval po právu. Rozhodnutí obvodního soudu tudíž změnil a žalobu zamítl.

Proti rozhodnutí odvolacího osudu podal žalobce dovolání.

Dovolání Nejvyšší soud České republiky, z důvodů blíže nezjištěných a neznámých, vyhověl, přičemž pronesl tuto „památnou větu“, která charakterizuje důvod, proč ke zrušení rozhodnutí odvolacího soudu došlo: *„Za situace, kdy činnosti vykonávané žalobcem před organizační změnou provedenou u žalované zůstaly po účinnosti tohoto opatření pro žalovanou stále potřebné a kdy tyto činnosti měly být nadále zajišťovány jinými zaměstnanci žalované, zjevně nejde o případ, kdy by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost (vůbec nebo v původním rozsahu) plnit povinnost [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným. Vzhledem k tomu, že se žalobce za těchto okolností nestal nadbytečným z hlediska druhu jím vykonávané práce (jeho pracovní činnosti), nemůže být jiné organizační uspořádání zaměstnavatele spojené s nahrazením činnosti žalobce činností jiných zaměstnanců – jak vyplývá z výše uvedeného – podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.“*

Jinak a krátce řečeno, každý statutární zástupce nechť si důkladně uváží, zda některou z činností svěří vykonávat zaměstnanci, neboť v momentě, kdy činnosti kumulované pod pracovní pozicí určitého zaměstnance ze svého rozhodnutí kvůli větší efektivitě sám převezme a ve zbytku rozpustí mezi ostatní zaměstnance a tento zaměstnanec se stane z hlediska své pracovní síly fakticky nepotřebným, nic to nemění na tom, že si ho i tak musí nechat.

Ve věci následně opětovně rozhodoval odvolací soud. Byť při jednání soud jasně naznačil, že nepovažuje rozhodnutí Nejvyššího soudu za správné, rozhodnutí Nejvyššího soudu respektoval a prvostupňové rozhodnutí potvrdil, tzn. žalobě vyhověl.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podal dovolání žalovaný. Žalovaný se v dovolání, stejně jako ve všech svých dřívějších podáních, odkázal na dřívější ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu České republiky (např. Nejvyšší soud

České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 1001/2011), přičemž dodal, že původní rozhodnutí odvolacího soudu bylo s těmito rozhodnutími zcela v souladu, přičemž však dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu vydané k dovolání žalobce se s nimi zcela nepochopitelně a nedůvodně rozchází.

Dovolání žalovaného (nikoli překvapivě) bylo Nejvyšším soudem odmítnuto. Nejzajímavější částí zdůvodnění je zřejmě „argumentace“ Nejvyššího soudu k tomu, proč se v jeho prvním rozhodnutí v této věci nejedná o odchýlení se od dosavadní rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud konkrétně uvádí *„...soudy v těchto případech aplikovaly stejné obecné závěry, avšak vycházely z jiného skutkového stavu (skutkového děje), než který byl zjištěn v projednávané věci [ve věcech vedených u Nejvyššího soudu pod sp. zn. 21 Cdo 1001/2011 a sp. zn. 21 Cdo 733/2003 byla účelem přijetí rozhodnutí o organizační změně úspora finančních (mzdových) prostředků a nešlo jen o jiné organizační uspořádání zaměstnavatele spojené s nahrazením činnosti zaměstnance činnostmi jiných zaměstnanců“*

Důvod, proč je takový závěr zcela nepřiléhavý (lze říci až absurdní) a mylný, je tak prostý a očividný, že si snad ani nezaslouží další bližší zdůvodnění.

Pro úplnost však přece jen jeden matematický příklad, který si říká o zařazení do počtíku pro druhou třídu základní školy:

- organizace vykonává činnosti X a činnost Y. Statutární zástupce má kvalifikaci k výkonu činnosti X a tuto činnost pro organizaci (spolu s výkonem funkce) vykonává za odměnu ve výši 150 Kč. Činnost Y vykonává na samostatné pracovní pozici zaměstnanec s odpovídající kvalifikací za odměnu ve výši 100 Kč;
- dojde ke změně na pozici statutárního zástupce. Nový statutární zástupce má kvalifikaci Y, nikoli však kvalifikaci X. Statutární zástupce má časový prostor k tomu, aby pro organizaci obstaral i činnost Y; nebude-li vykonávat činnost Y, nebude pracovním vytížen, nebude-li se za svou odměnu snažit plně zapojit do činnosti organizace, bude porušovat povinnost péče řádného hospodáře. Statutární zástupce má za výkon své funkce a za zajišťování činnosti Y, ke které je plně způsobilý odměnu ve výši 150 Kč. V danou chvíli vyvstává potřeba zajistit činnost X. Je tudíž přijat zaměstnanec s kvalifikací X na pracovní pozici X. Tento zaměstnanec bude mít plat ve výši 100 Kč.

Z citované dikce rozhodnutí Nejvyššího soudu nějak není zřejmé, proč nelze stav, kdy zaměstnavatel vědomě ušetří jednu mzdu/plat, brán jako ekonomický motiv jednání, resp. organizační změny; pokud to snad Nejvyšší soud mínil

tak, že nebyl ekonomický podtext do písemného vyhotovení rozhodnutí o organizační změně výslovně vepsán, pak se nabízí připomenout, že zákon žádnou formu pro toto faktické jednání nepředepisuje a i dle Nejvyššího soudu je nerozhodné, v jaké formě bylo učiněno.

### 3. Závěrečné poznámky

Společnost a právo nelze oddělit. Právo jsou pravidla regulující společnost, a kdo chce tato pravidla dobře poznat, rozumět jim a dobře je používat, musí poznat společnost, musí mít dostatečné životní zkušenosti.

Zákon pro výkon funkce soudce předepisuje dosažení 30 let věku. Z uvedeného se podává, že věk je vlastně jen pomocné kritérium, neboť pokud někdo ihned po fakultě putuje na soud, tam vyčká své příležitosti, stane se soudcem a následně postupuje soudní soustavou tak, že ze soudce, který se na prvním stupni setkává s účastníky se stane soudcem druhého stupně, který o věci rozhodne při jediném jednání na základě obsahu spisu, a nakonec postoupí do dalších vyšších stupňů soudní soustavy, tedy stane se soudcem, který se s účastníky nesetká a rozhoduje zásadně bez jednání ve věci, tedy zná účastníky a jejich příběh pouze z obsahu spisu a z jejich podání, přičemž na této pozici setrvá (ideálně tak 20 let) do skončení svého mandátu dosažením předepsaného věku, jen obtížně nabude potřebnou životní zkušenost. Jinak a krátce řečeno, ze spisu a z účelově zkreslených tvrzení a podání účastníků řízení (což jim nelze vyčítat) společnost v uvedeném smyslu nelze poznat.

Pro řádné fungování demokratického právního státu je životně důležité zachovat nezávislou a vysoce odbornou justici. Soudní moc by měla být v kontextu zbývajících mocí nejvíce nezávislá a od zbylých mocí oddělená, nejobornější a zcela apolitická. Měla by být prosta politických tlaků, a pokud by snad k takovému incidentu došlo, měla by být pevná a schopna mu odolat.

Dlouhá léta se v této souvislosti hovořilo o tom, že podstatným klíčem k nezávislosti je odpovídající ohodnocení soudců. Toho se dle všeho podařilo dosáhnout. Peníze však charakter nedělají, vlastně rčení o penězích a charakteru je spíše, jak známo, opačné. I ze shora uvedených příkladů se podává, že klíčem je správný výběr soudců, nastavení předpokladů pro výkon funkce, a dobře nastavený kariérní řád. Předpokladem pro výkon funkce soudce by mělo být vzdělání, charakter (morální předpoklady a silný morální základ, který je předpokladem neovlivnitelnosti v dnes diskutovaném smyslu) a životní zkušenost, neboť, když

některý z těchto prvků schází, výsledné rozhodnutí bude správné spíše náhodou.

Uzavřít lze s tím, že v kontextu nedávného vystoupení předních představitelů české justice,<sup>7</sup> kteří poukazovali na snahu ovlivňování rozhodování vysokých soudů, konkrétně nejméně Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky, ze strany prezidenta republiky, resp. nejméně jeho spolupracovník, by se nabízelo s ohledem na dotčené účastníky shora v bodě 2. nastíněné věci uvažovat i o tom, že nesmyslný výsledek rozhodnutí může mít, o čemž se ostatně již kdysi spekulovalo, příčinu v působení právě zmíněných míst a politických sil. Pokud bychom to připustili, pak je situace ještě horší, než v případě pouhé odborné nekompetence.

## Resumé

The paper focuses primarily on the principle of legal certainty in the context of the decision-making practice of the Supreme Court of the Czech Republic. The author discusses the case of termination of employment for redundancy.

---

<sup>7</sup> Srov. například <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/soudce-baxa-zemanovy-vyroky-pripominaly-vymenny-obchod/1713030>

# K PROPUŠTĚNÍ TĚHOTNÉ ZAMĚSTNANKYŇ VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ\*

Jakub Tomšej\*\*

## Úvod

Jednou z oblastí, kterými se paní profesorka Barancová ve své vědecké činnosti zabývala, je i evropské pracovní právo, včetně judikatury Soudního dvora Evropské unie. Byť je velká část pracovního práva ponechána zcela na úpravě členských států, existují některé klíčové oblasti, které jsou harmonizovány prostřednictvím směrnic. Znalost těchto směrnic lokálním zákonodárcem a jejich řádná transpozice je potom klíčová nejen pro splnění povinností, které pro členské státy z členství v Evropské unii vyplývají vůči unii, ale i v rámci plnění závazku vůči adresátům práva, aby mohli požívat všech výhod, které pro ně z evropského práva vyplývají.

Jednou z těchto výhod je i zvýšená ochrana zaměstnankyň v těhotenství a mateřství, která se kromě jiného projevuje i ochranou před výpovědí. V této souvislosti vznikla před českými soudy otázka, do jaké míry lze tuto ochranu vztáhnout i na propuštění ve zkušební době. V tomto krátkém článku bych rád nastínil nejasnosti, které z tohoto případu pro náš právní řád vyplývají, a záležitost analyzoval dle českého i slovenského práva.

## 1. Případová studie

Na Kancelář veřejného ochránce práv se obrátila se stížností zaměstnankyň, která byla propuštěna z pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel své jednání sice nijak neodůvodnil, avšak z okolností případu bylo podle

---

\* Článek byl připraven v rámci výzkumného projektu UNCE/HUM/034 „Závislá práce v 21. století: otázky a výzvy“ a PROGRES Q03 „Soukromé právo a výzvy dneška“ na Právnické fakultě Univerzity Karlovy a reflektuje stav věci k 30.4.2019.

\*\* JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, Česká republika

zaměstnankyně zřejmé, že důvodem zrušení pracovního poměru bylo těhotenství. Zaměstnankyně totiž již v minulosti pro zaměstnavatele pracovala v jiných pracovněprávních vztazích na jiných pozicích a zaměstnavatel k její práci neměl výhrady. Ke zrušení pracovního poměru pak došlo v krátké časové návaznosti poté, co zaměstnankyně zaměstnavatele informovala o tom, že je těhotná, a požádala jej o přeřazení na jinou pracovní pozici než její místo lesní dělnice, které by pro těhotnou ženu nebylo vhodné.<sup>1</sup>

Kancelář veřejného ochránce práv ve věci provedla šetření a konstatovala dva závěry: jednak že případ vzbuzuje podezření, že žena byla diskriminována z důvodu těhotenství. Dále uvedla, že česká úprava nezohledňuje směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále též jen „směrnice 92/85“), podle níž by členské státy měly přijmout opatření nezbytná k tomu, aby bylo v zásadě zakázáno propouštět těhotné zaměstnankyně ze zaměstnání.

Zaměstnankyně v návaznosti na závěry veřejné ochránkyně práv ve věci podala žalobu, v níž zpochybnila platnost zrušení pracovního poměru a současně vznesla nároky z titulu diskriminace. V době finalizace tohoto článku o případu ještě nebylo rozhodnuto.<sup>2</sup>

## 2. Posouzení z hlediska lokálního práva

Nahlédneme-li na problematiku čistě pohledem lokálního práva, pak dle § 66 zákoníku práce mohou zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Zákon v této souvislosti (přinejmenším na první pohled) nestanoví žádná omezení, která by na věc dopadala. Ustanovení § 53 zákoníku práce sice zakazuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, tedy kromě jiného i v době těhotenství zaměstnankyně. Ze znění zákoníku práce i z jeho systematického výkladu (další výkladové metody prozatím ponechme stranou) však vyplývá, že ustanovení dopadá pouze

<sup>1</sup> Kancelář veřejného ochránce práv: Těhotné ženy musí být chráněny před propuštěním z práce i ve zkušební době (tisková zpráva), 30.1.2019, dostupné zde: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2019/tehotne-zeny-musi-byt-chraneny-pred-propustenim-z-prace-i-ve-zkusebni-dobe/>, navštíveno 30.4.2019

<sup>2</sup> Spor je v tuto chvíli veden u Obvodního soudu pro Prahu 6, sp. zn. 14 C 86/2018.



na výpověď a nikoli i na jiné způsoby skončení pracovního poměru. V souladu s tím komentářová literatura dovozuje, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné i tam, kde je dán zákaz výpovědi podle § 53 a 54 ZP.<sup>3</sup>

Z hlediska lokálního práva by tak bylo možno argumentovat jedině zákazem diskriminace. V případě, kdy by důvodem ke zrušení pracovního poměru bylo těhotenství, by takové důvody bylo nutno podřadit pod diskriminaci z důvodu pohlaví.<sup>4</sup> Ta je antidiskriminačním zákonem výslovně zakázána, přičemž daný zákaz se – zcela v souladu s příslušnými evropskými směrnici – dle § 1 zákona vztahuje kromě jiného i na oblast pracovního poměru.

Bylo by možné položit si otázku, do jaké míry zákaz diskriminace dopadá i na zrušení ve zkušební době jakožto právní jednání, u něhož není nutné, aby zaměstnavatel vyjádřil jeho důvod. Tato otázka byla nicméně již zcela jednoznačně zodpovězena Nejvyšším soudem, který dovodil, že z žádného ustanovení nevyplývá, že by zásada zákazu diskriminace nedopadala na zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Samotná okolnost, že jde o o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu k diskriminaci může dojít.<sup>5</sup>

Zaměstnavatelé tak musejí vycházet z toho, že i když jim zákon dává možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu, nevztahuje se tato možnost na důvod, který je právním řádem výslovně zakázaný. Jestliže zákon zakazuje, aby bylo v kontextu pracovněprávních vztahů nerovně zacházeno mj. s muži a ženami na základě jejich pohlaví, je nutno tento zákaz aplikovat i tam, kde zákon jinak zaměstnavateli neukládá povinnost své jednání zdůvodnit nebo mu přímo dává možnost volného uvážení.

Praktické dopady takto definovaného zákazu diskriminace jsou nicméně omezené. Jelikož zaměstnavatel nemá povinnost své rozhodnutí zdůvodnit, oběť diskriminace zpravidla nebude mít v ruce důkazy k tomu, že důvodem zrušení pracovního poměru bylo těhotenství. Zaměstnavatel, který má alespoň minimální povědomí o antidiskriminačních předpisech, takovou pohnutku výslov-

<sup>3</sup> Srov. J. Doležilek In: Pichrt, J. a kol.: *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer 2017, s. 205, nebo Drápal, L. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 414.

<sup>4</sup> Srov. např. Havelková, B. In: Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 62.

<sup>5</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

ně nepřizná, a prokázat nevyřčenou pohnutku druhé strany právního vztahu je z pohledu zaměstnance víceméně nemožné.<sup>6</sup>

K překlenutí této nevýhody slouží institut sdíleného důkazního břemene dle § 133a občanského soudního řádu. V praxi je vykládán tak, že pokud žalobce prokáže, že byl znevýhodněn, a tvrdí, že důvodem byla diskriminace, měl by soud usnesením přenést důkazní břemeno na žalovanou stranu do té míry, že to bude žalovaný, kdo bude prokazovat, že nedošlo k porušení rovného zacházení.<sup>7</sup> Ošemetná formulace může na první pohled vytvářet klamně zdání, že žalovaný má prokazovat, že se něco nestalo, což je obecně nesnadné. V daném případě však ustanovení logicky míří na to, že je to jen žalovaný, který může tvrdit a prokázat pohnutku svého jednání, a tím odstranit pochybnosti o jeho diskriminačním podtextu.

Problém je v tom, že pro propuštění zaměstnance se dá najít spousta důvodů: počínaje jakýchkoli – třeba i bagatelních – důvodů k nespokojenosti se zaměstnancem, přes rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (třeba i tak jasně účelové, že by zaměstnavatel v případě výpovědi neměl šanci na úspěch v soudním sporu) až po důvody nesouvisející s výkonem práce, které však nepředstavují žádný diskriminační důvod (např. osobní antipatie s nadřízeným pracovníkem). Ve všech těchto případech by samozřejmě nemohla obstát výpověď z pracovního poměru, u níž je předpokladem naplnění výpovědního důvodu o určité intenzitě. Zrušení ve zkušební době, které může být učiněno z jakéhokoliv důvodu, jenž toliko nesmí být diskriminační, však možné je. A zaměstnavateli, který ve skutečnosti k zrušení pracovního poměru přistoupil z důvodu těhotenství zaměstnankyně, se tím otevírá poměrně bohatá škála zdůvodnění, která v soudním sporu nemusí být obtížné prokázat a jejichž pomocí se diskriminačním nárokům ubrání.

Praktický význam zákazu diskriminace těhotné ženy ve zkušební době tak není možné přeceňovat.

### 3. Posouzení z hlediska evropského práva práva

Antidiskriminační zákon nicméně není jediným normativním zdrojem, na němž lze případnou obranu těhotné zaměstnankyně stavět. Důraz je třeba polo-

<sup>6</sup> K tomu srov. též Tomšej, J.: Malý krok vpřed pro oběti znevýhodňování, Lidové noviny 23.4.2019.

<sup>7</sup> Bureš, J. In: Drápal, L. a kol.: *Občanský soudní řád I, II. Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009, s. 922.)

žit i na ustanovení směrnice 92/85. Podle čl. 10 této směrnice mají členské státy přijmout nezbytná opatření k tomu, aby pro těhotné zaměstnankyně od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené platil zákaz výpovědi kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí. Směrnice umožňuje i zavedená procedury, kdy by k výpovědi v takových výjimečných případech dal souhlas příslušný orgán.

Citované ustanovení na první pohled záležitost nikam dál neposouvá, neboť se zabývá pouze zákazem výpovědi. Ten byl transponován do českého zákoníku práce v § 53 a 54 a výše jsme uvedli, že komentářová literatura tento zákaz odmítá vztáhnout i na zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Ustanovení směrnice je však nutno číst v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie, která je k možnostem jeho aplikace mnohem velkorysejší než česká doktrína.

Odkázat lze nejprve na rozsudek SDEU ve věci *Porras Guisado*.<sup>8</sup> V něm soud uvedl: „*Pokud jde o znění článku 10 směrnice 92/85, podle bodu 1 tohoto článku členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby bylo v zásadě zakázáno propuštění zaměstnankyně ze zaměstnání.*“ SDEU tak vykládá čl. 10 bod 1 směrnice 92/85 nejen ve smyslu zákazu dání výpovědi jako jednoho z možných způsobů propuštění ze zaměstnání, ale rozšiřuje tento zákaz na jakékoliv propuštění zaměstnankyně.

Bylo by jistě možno ptát se, jaký význam mají ve výše uvedené citaci slova „v zásadě“. SDEU se k tomu blíže nevyjádřil, ale zjevně je jimi myšlen odkaz na výjimečné případy zmiňované směrnicí, spíše než že by jejich účelem bylo z aplikace daného pravidla vyloučit určité způsoby skončení pracovního poměru.

Existují totiž i další rozsudky, v nichž byl široký rozsah aplikace potvrzen. Je třeba zmínit zejména rozsudek ve věci *Danosa*<sup>9</sup>, v němž soudy dovodily, že ochrana těhotných žen před „výpovědí“ dopadá i na odvolání členky statutárního orgánu obchodní společnosti, která svou funkci vykonává v obchodněprávním vztahu, a nikoli v pracovním poměru. SDEU v rozhodnutí uvádí: „*Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru konečně vyplývá, že v lotyšském právu smí být člen statutárního orgánu ze své funkce odvolán rozhodnutím společníků, případně po pozastavení výkonu této funkce dozorčí radou. Rozhodnutí o odvolání D. Danosa tedy bylo*

<sup>8</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 2. 2018 ve věci C-103/16, *Porras Guisado*.

<sup>9</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. listopadu 2010 ve věci C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*.

*přijato orgánem, který již z povahy věci neovládala a který mohl kdykoli rozhodnout proti její vůli. Nelze sice vyloučit, že členové takového řídicího orgánu společnosti, jako je statutární orgán, nespadají pod pojem „pracovník“ definovaný v bodě 39 tohoto rozsudku – s ohledem na zvláštní funkci, které je jim svěřena, jakož i s ohledem na rámec, v němž je tato funkce vykonávána, a na způsob, jakým se tak děje – nicméně člen takového orgánu, který za odměnu vykonává činnost pro společnost, která ho jmenovala a jejíž je nedílnou součástí, který svou činnost vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a který může být ze své funkce kdykoli a bez omezení odvolán, splňuje prima facie podmínky pro to, aby byl považován za pracovníka ve smyslu výše uvedené judikatury Soudního dvora.“*

Z rozhodnutí ve věci Danosa tak lze dovodit několik důležitých závěrů: Pojem „výpověď“ ve smyslu směrnice nelze mechanicky ztotožnit s výpovědí z pracovního poměru ve smyslu § 50 českého zákoníku práce, neboť ochrana před výpovědí dopadá dle SDEU nejen na některé způsoby skončení pracovního poměru, nýbrž dokonce i na skončení jiného právního vztahu, v němž pracovněprávní ochrana neplatí. Účelem směrnice je ochrana těhotných žen před jednostranným skončením právního poměru, který pro ně představuje zdroj obživy, bez ohledu na konkrétní právní kvalifikaci tohoto poměru. Jestliže SDEU považuje za vhodné chránit před ztrátou zaměstnání i členy statutárního orgánu, kteří nepodléhají pracovněprávní ochraně a lze je obecně odvolat kdykoli a bez udání důvodu, tak tím spíše je nutno tuto ochranu vztáhnout i na zaměstnance, který obecně ochranně před skončením pracovního poměru podléhá, a zkušební doba představuje pouhou krátkodobou výjimku z této ochrany.

Z výše uvedené citace je zřejmé, že SDEU za klíčový problematický moment považuje nahodilost skončení právního poměru, kdy dotyčná členka statutárního orgánu může být ze své funkce odvolána „kdykoli a bez omezení“. Směrnice 92/85 totiž stanoví, že propuštění těhotné ženy může proběhnout jen „ve výjimečných případech“, tj. vždy jen z dostatečně závažných důvodů (čl. 10 odst 1 směrnice). Na problematiku je možno nahlédnout tak, že když zákaz skončení pracovního poměru podle rozsudku Porras Guidaso platí jen „v zásadě“, není tím dotčeno právo zaměstnavatele zrušit ve zkušební době pracovní poměr těhotné ženy, která např. zvláště hrubým způsobem poruší své povinnosti, tj. nastane výjimečný případ, kdy není spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby tuto zaměstnankyni dále zaměstnával. Zrušení pracovního poměru – byť ve zkušební době – z důvodu těhotenství by dopadlo na každou těhotnou ženu, a nedochází tak k němu pouze „ve výjimečných případech“.

Aplikace směrnice 92/85 tak problematiku posouvá o mnoho dál. Povinností

zaměstnavatele už není prokazovat, že se nedopustil diskriminace, tj. že k propuštění měl jiný důvod než pohlaví zaměstnankyně potažmo její těhotenství, nýbrž musí prokázat, že byly dány výjimečné důvody spočívající např. v porušení povinnosti na straně zaměstnance nebo zrušení zaměstnavatele, a pokud v tom neuspěje, zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude považováno za neplatné.

Slovenský zákonodárce si problému je vědom, a proto v § 72 odst. 1 zákoníka práce zakotvil, že u těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu a kojící ženy může být pracovní poměr ve zkušební době zrušen pouze ve výjimečných případech, které nesouvisí s jejím těhotenstvím nebo mateřstvím, a že zrušení musí být písemně odůvodněno.

#### **4. Závěrečné úvahy**

Český zákonodárce bohužel nebyl natolik vnímavý jako jeho slovenský kolega, a zákoník práce tak neobsahuje žádné ustanovení, které by směrnicí 92/85 provádělo v plné její šíři, tak jak vyplývá z citovaných rozsudků SDEU. Nabízí se otázka, jak takovou situaci řešit. Nejrozumnější možností by asi byl eurokonformní výklad příslušných ustanovení zákoníku práce, kdy teoreticky nic nebrání tomu, aby „zákaz výpovědi“, který zákonodárce zná, byl výkladem vztažen i na zrušení pracovního poměru. Takový postup však není zcela férový vůči zaměstnavatelům, kteří jsou zvyklí daná ustanovení interpretovat určitým způsobem a nemají povědomí o evropské judikatuře. V dlouhodobějším horizontu je tak jediným vhodným řešením novela zákoníku práce, která limitace při propouštění těhotných zaměstnankyň ve zkušební době postaví najisto.

# ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA V KONTEXTU ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH\*

Lucie Matějka Řehořová\*\*

*„We hold these truths to be self-evident,  
that all men are created equal,  
that they are endowed by their Creator  
with certain unalienable Rights,  
that among these are Life, Liberty  
and the pursuit of Happiness. „  
United States Declaration of Independence, 1776*

## 1. Úvodem

Předkládaný příspěvek nabízí čtenáři podrobnější analýzu a zevrubnější pohled na základní zásady pracovního práva v kontextu povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy, neboť jsou to právě základní zásady, které reprezentují hlavní a vůdčí ideje pracovního práva, a s nimiž by aplikovaná právní úprava práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele ve vybrané oblasti měla být vždy poměřována.

Civilistická doktrína definuje zásady soukromého práva jako „základní pravidla, která ovládají soukromé právo jako systémový celek a postupují celou úpravu osobních, rodinných a majetkových práv a povinností soukromoprávní povahy bez ohledu na to, jde-li o obecné soukromé právo, či o zvláštní soukromá práva“<sup>1</sup>. Jde tedy o jednotlivé stavební kameny, myšlenková pravidla a esenciální hodnoty, na nichž

\* Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03 a projektu (výzkumného centra) UNCE – *Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy* a zohledňuje právní stav ke dni 30.4.2019.

\*\* JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, Česká republika

<sup>1</sup> DVOŘÁK, Jan. ŠVESTKA, Jiří. ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné, svazek 1. Díl první: Obecná část 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, s. 47.

je pracovní právo postaveno. Základní zásady usměrňují interpretaci a aplikaci jednotlivých ustanovení zákona a zároveň udávají směr, kterým se dané právní odvětví bude vyvíjet. V souladu s teorií právních principů Roberta Alexyho lze základní zásady chápat také jako tzv. „příkazy k optimalizaci“, které nepředpokládají, že jimi požadovaný stav je v úplném rozsahu jak fakticky, tak právně možný; požadují však, aby byl v co nejvyšší možné míře s ohledem na faktické a právní možnosti realizován. Naproti tomu právní normy mohou být dle R. Alexyho buď zcela splněny či nesplněny.<sup>2</sup>

Nabízí se otázka, zda je vůbec legislativní zachycení základních zásad do textu zákona vhodné, zda by se tato otázka neměla ponechat právní teorii a judikatuře, jak to někteří autoři navrhují.<sup>3</sup> Pravdou zůstává, že základní zásady nejsou veličinou neměnnou, naopak, proměňují se v čase a místě a tím udávají pracovnímu právu směr a dynamiku. Na druhou stranu lze pochopit snahu příznivců samostatného či „separátního“ pracovního práva (roz. pracovního práva jako speciálního soukromoprávního odvětví, které si jako jediné po rekodifikaci soukromého práva dokázalo zcela zachovat svůj samostatný kodex), kteří v základních zásadách vidí pilíře, na nichž stojí celé právní odvětví, s tím, že pokud se tyto pomyslné pilíře strhnou, bude pouze otázkou času, kdy kodex pracovního práva zanikne a právní úprava bude v části regulující kolektivní pracovněprávní vztahy vytčena do zvláštního právního předpisu a v části upravující individuální pracovněprávní vztahy bude „pohlčena“ občanským zákoníkem, který je vystaven na stabilních tradičních zásadách, z nichž se většina uplatní i na pracovněprávní vztahy (vždyť i imanentní zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance lze subsumovat pod občanskoprávní zásadu ochrany slabší strany).

Standardní interpretační význam základních zásad daného právního odvětví byl v případě základních zásad pracovněprávních vztahů umocněn v souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku, když podle ust. § 4 ZP: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“<sup>4</sup> Použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je možné vždy pouze se zřetelem k základním zásadám.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> K tomu srov. HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. 2. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 160.

<sup>3</sup> Bělina In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 22.

<sup>4</sup> Ve znění účinném od 1.1.2012.

<sup>5</sup> Pichrt In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 9.

## 2. Základní zásady pracovního práva

Historicky byly jako základní zásady pracovního práva v ust. § 13 ZP (s účinností do 31.12.2011) presentovány vybrané povinnosti zaměstnavatele a některá oprávnění zaměstnance. Prostřednictvím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb. bylo s účinností k 1.1.2012 do zákoníku práce vloženo ustanovení § 1a, které stojí na jiné legislativně-technické koncepci, když zákonodárce vytyčil zásady, které nemají být pouhými proklamacemi, ale mají mít vnitřní normativní povahu.<sup>6</sup>

V souvislosti s pojednáním o základních zásadách daného právního odvětví by neměl být opomenut názor vycházející z ustálené rozhodovací praxe Ústavního soudu, podle něhož jsou součástí demokratického právního státu i nepsané prameny, a to obyčejje a zvyklosti.<sup>7</sup> Vedle přihlášení se k určitým právně filosofickým východiskům tak bývá praktický význam základních zásad v textu zákona zpravidla deklaratorní, uvážíme-li, že jsou prameny práva i tehdy, když na ně žádný právní předpis neodkazuje. Jako příklad lze uvést právní princip neznalost zákona neomlouvá, nepřípustnost retroaktivity, řešení kolize základních práv a svobod principem proporcionality, včetně výkladových pravidel *a contrario*, *a minori ad maius*, *a maiori ad minus*, *reductio ad absurdum* a další.

V případech základních zásad pracovněprávních vztahů se nicméně se závěrem o čistě deklaratorní povaze vytčených základních zásad nelze spokojit. Normativní povaha základních zásad pracovněprávních vztahů byla zdůrazněna novelizací zákoníku práce prostřednictvím tzv. změnového zákona (zák. č. 303/2013 Sb.), který v souvislosti s rekodifikací soukromého práva novelizoval desítky

<sup>6</sup> Ačkoli byl § 13 ZP k 1.1.2012 zrušen, jeho obsah z textu zákona nevymizel a z větší části se promítl jednak do základních zásad pracovněprávních vztahů (§1a ZP), do ustanovení § 346b ZP upravujících zvláštní zákazy v pracovněprávních vztazích a do ustanovení § 279 ZP, které stanoví informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům.

<sup>7</sup> K tomu srov. Nález Ústavního soudu ze dne 17.12.1997, sp.zn. Pl. ÚS 33/97: „*Moderní demokratická psaná ústava je společenskou smlouvou, kterou se lid představující ústavodárnou moc (pouvoir constituant) ustavuje v jedno politické (státní) těleso, zakotvuje vztah individua k celku a soustavu mocenských (státních) institucí. Dokument institucionalizující soustavu základních obecně akceptovaných hodnot a formující mechanismus a proces utváření legitimních mocenských rozhodnutí nemůže existovat mimo veřejnost akceptovaného kontextu hodnot, spravedlnostních představ, jakož i představ o smyslu, účelu a způsobu fungování demokratických institucí. Jinými slovy, nemůže fungovat mimo minimálního hodnotového a institucionálního konsenzu. Pro oblast práva z toho plyne závěr, že pramenem práva obecně, jakož i pramenem práva ústavního, a to i v systému psaného práva, jsou rovněž základní právní principy a zvyklosti.*“



dalších právních předpisů, a mimo jiné rovněž upravil znění ust. § 1a ZP. Nově došlo k přeformulování uvozovací věty § 1a odst. 1 a výslovnému zakotvení, že i základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Důvodem této na první pohled marginální změny bylo především posílení právní jistoty adresátů norem, zejména pokud jde o platnost či neplatnost pracovněprávních jednání.<sup>8</sup> Vedle uvedeného byl do § 1a vložen odstavce druhý, který čtyři z pěti vycílených základních zásad pracovněprávních vztahů prohlásil za zásady, které „vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“ Důvodem pro uvedenou kategorizaci zásad je vazba na ust. § 1 odst. 2 OZ, který zakazuje ujednání porušující mimo jiné veřejný pořádek, a dále vazba na určování následků vad právního jednání, konkrétně na ust. § 588 OZ.

Na ustanovení § 1a ZP, které vymezuje základní zásady pracovního práva, konkrétně na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, obsahově navazuje ustanovení § 346b ZP, které stanoví tzv. zvláštní zákazy. Těmito zákazy zákonodárce explicitně zdůraznil ochranu zaměstnance před určitým jednáním, které by vedlo k poškození zaměstnance v pracovněprávních vztazích a z tohoto důvodu ho v pracovním právu nelze tolerovat. Lze si položit spíše řečnickou otázku, zda se v případě některých „zvláštních zakazů“ nejedná více o principy, které by měly mít své čestné místo ve všeobecných ustanoveních a nikoli až v závěru právního předpisu.<sup>9</sup>

Zákoník práce zakazuje postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu a použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu. Zaměstnavateli dále zakazuje ukládat či požadovat po zaměstnanci peněžní postihy za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu. Ačkoli je zákaz jednostranného ukládání peněžitých sankcí, resp. pokut, které nemají oporu v zákoně či smlouvě v soukromém právu samozřejmostí, v pracovním právu tomu tak historicky nebylo a ještě zákoník práce z roku 1965 umožňoval snížení platu zaměstnance jako možnou sankci za jeho kárné provinění.<sup>10</sup> Jediným peněžitým postihem, který zákoník práce při-

<sup>8</sup> Ve spojení s § 580 OZ, kterým dochází k výslovnému propojení s § 1a ZP, je zřejmé, že základní zásady mají při posuzování platnosti či neplatnosti právních jednání v pracovním právu principiální význam.

<sup>9</sup> K tomu více MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 9.

<sup>10</sup> Srov. § 77 zákona č. 65/1965 Sb., který vedle důtky či veřejné důtky umožňoval zaměstnavateli snížit či odejmout pracovníkovi prémie, odměny nebo jiné složky mzdy vyjadřující osobní ohodnocení.

pouští, zůstává v souladu s § 346d odst. 7 ZP smluvní pokuta, a to pouze pro případ utvrzení závazkového právního vztahu plynoucího z konkurenční doložky.<sup>11</sup>

Zaměstnavateli se v souladu s § 346b odst. 3 ZP dále zakazuje přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance či od něj požadovat v souvislosti s výkonem závislé práce peněžitou záruku. Peněžitá záruka zde nemá zajistit závazek v pracovněprávním vztahu, nýbrž má zabránit tomu, aby zaměstnavatel ještě dříve, než pohledávka zaměstnance vznikne (i za situace, kdy není zřejmé, zda vůbec pohledávka vznikne), požadoval po zaměstnanci složení peněžité záruky.<sup>12</sup> V neposlední řadě nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

I přestože uvození výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů v § 1a odst. 1 ZP slovem „zejména“ značí, že katalog zásad zde uvedených není stanoven taxativně, bude s ohledem na omezený rozsah příspěvku blíže pojednáno pouze o zásadách výslovně vymezených v § 1a odst. 1 ZP.

Stěžejními zásadami pracovního práva v souladu s literou zákona, konkrétně § 1a ZP jsou:

### **2.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je klíčovou zásadou, z níž pramení většina specifík pracovního práva v systému práva soukromého. Pracovněprávní vztahy se od ostatních soukromoprávních vztahů liší omezením smluvní volnosti (autonomie vůle) z důvodu ochrany zaměstnance, neboť pracovní právo spočívá na základní premise, v níž je zaměstnanec slabší stranou pracovněprávního vztahu. Tato faktická nerovnost postavení stran vychází z podstaty předmětu pracovněprávního vztahu, totiž závislé práce, která má charakter práce podřízené. Zaměstnanec vykonává práci v organizační podřízenosti zaměstnavatele, plní jeho příkazy a reprezentuje ho navenek. Pracovní právo má za to, že svobodná vůle zaměstnance a jeho rozhodování mohou být ekonomicky a sociálně determinovány tlakem získat, resp. udržet si práci

<sup>11</sup> Srov. ustanovení § 310 odst. 3 ZP.

<sup>12</sup> Bělina In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 23.

a zajistit tak prostředky pro obživu svou a své rodiny.<sup>13</sup> Snahou zákoníku práce je kompenzovat tuto nerovnost, zmírnit tento „handicap“ pracovněprávních vztahů a garantovat zaměstnanci určité jistoty či minimální standardy, které mu zaručí příznivější vyjednávací pozici.

Jako ilustrační příklad zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance může posloužit zákonná úprava skončení pracovněprávního vztahu. Odhlédneme-li od skončení pracovněprávního vztahu pro objektivní skutečnost, kterou může být smrt zaměstnance či uplynutí času; zná zákoník práce čtyři způsoby skončení pracovněprávního vztahu prostřednictvím právního jednání dvoustranného ve formě dohody, či jednostranného ve formě výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době.<sup>14</sup> Pro uzavření dohody o skončení pracovního poměru nestanoví zákon žádná zvláštní omezení, pouze vyžaduje písemnou formu. Obdobně „rovné podmínky“ můžeme shledat při skončení pracovního poměru okamžitým zrušením (kde zákon stanoví jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli taxativní výčet situací, za kterých lze pracovní poměr zrušit okamžitě) a zrušení ve zkušební době. Nejvíce se zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance promítá v jednostranném skončení pracovního poměru výpovědí. Zaměstnanec je v možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí v zásadě neomezen, může ho ukončit kdykoli a z jakýchkoli důvodů, za jedinou zákonnou limitaci je možno považovat stanovení výpovědní doby.<sup>15</sup> Zaměstnavatel naproti tomu může jednostranně ukončit pracovní poměr výpovědí pouze z taxativních důvodů uvedených v § 52 ZP, čímž zákonodárce vyjádřil zejména svůj zájem na stabilitě pracovněprávních vztahů s přihlédnutím k sociálně-ekonomické funkci, kterou pro zaměstnance jistota pracovního poměru znamená. Kromě výše uvedeného zákon pamatuje i na určité okolnosti, za kterých zaměstnanci dát výpověď nelze. Tyto jsou uvedeny v § 53 a jejich jistá modifikace v § 54 ZP.<sup>16</sup> V případě skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu zrušení, přemístění či jiných organizačních změn na straně zaměstnavatele, se zákon snaží tuto nezaviněnou ztrátu pra-

<sup>13</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. KAHLE, Bohuslav. DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, s. 6.

<sup>14</sup> Stranou ponechme odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, kterým však pracovní poměr nutně nekončí a skončení pracovněprávního vztahu cizince či osoby bez státní příslušnosti dle § 48 odst. 3 ZP.

<sup>15</sup> Za současného respektování dobrých mravů a zákazu šikanózního výkonu práva.

<sup>16</sup> V důsledku toho je u některých skupin zaměstnanců ochranná funkce pracovního práva rozvinuta natolik, že se pracovní poměr s nimi uzavřený stává pro zaměstnavatele prakticky nevypověditelný (např. zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou či zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

covního místa zaměstnanci vykompenzovat pomocí institutu odstupného, které je odstupňováno dle délky trvání pracovního poměru.<sup>17</sup>

V pracovním právu se zvláští zákonná ochrana postavení zaměstnance promítá i co do povahy právních norem. Z důvodu ochrany zaměstnance před absolutní smluvní volností, která by mohla být zneužita v jeho neprospěch, má většina pracovněprávních norem kogentní či relativně kogentní povahu (tj. buď je odchýlení od nich nepřípustné či se od nich dá odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance). Zákoník práce upravoval až do konce roku 2013 problematiku kogentnosti a dispozitivnosti pracovněprávních ustanovení v § 4b ZP, který umožňoval účastníkům pracovněprávních vztahů odchýlit se od právní úpravy zakotvené v zákoníku práce pouze, pokud to zákon výslovně nezakazoval či z povahy jeho ustanovení nevyplývalo, že se od něj odchýlit nelze.<sup>18</sup> Novela zákoníku práce provedená změnovým zákonem č. 303/2013 Sb. vypustila ze zákoníku práce pravidlo pro určení kogentní a dispozitivní normy, přičemž nadále je míra povolené smluvní volnosti upravena v § 4a ZP, který však upravuje možnost odchylné úpravy účastníků pracovněprávního vztahu pouze v mezích zákonem či kolektivní smlouvou stanoveného minimaxu.<sup>19</sup> Ustanovení § 4a ZP nadále zachovalo relativně kogentní povahu právních norem, kterými se do právního řádu České republiky zapracovávají předpisy Evropské unie (srov. § 363 ZP). Je otázkou, zda ustanovení § 4a ZP považovat za komplexní a úplné z hlediska určení povahy pracovněprávních norem či zda po zrušení § 4b ZP nechat na obecné občanskoprávní úpravě, aby povahu pracovněprávních norem subsidiárně upravila. Nový občanský zákoník stanoví kritérium pro určení povahy soukromoprávních norem v § 1 odst. 2 NOZ v následujícím znění: „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“ Uvedená úprava je oproti původnímu znění § 4b ZP zjevně benevolentnější co do možné autonomie vůle; dalo by se říci, že účastníci pracovněprávních vztahů mají v mezích zachování dobrých mravů a veřejného pořádku volnost v možnosti odchylné úpravy svých práv a povinností, neboť zákoník práce příliš explicitních zákazů neobsahuje. I přes přenesení

<sup>17</sup> Viz ust. § 67 ZP.

<sup>18</sup> K odchylné úpravě mohlo dojít smlouvou či vnitřním předpisem; povinnosti zaměstnance pak směly být modifikovány pouze smlouvou

<sup>19</sup> Srov. ust. § 4a odst. 1 ZP: „*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.*“

těžiště právní úpravy, která určuje kogentnosti či dispozitivnost normy do občanského zákoníku a omezení smluvní volnosti stran pouze dikcí „*nezakazuje-li to zákon výslovně*“, shodují se teoretici pracovního práva na zachování dosavadního výkladu pracovněprávních ustanovení dle kritéria povahy příslušného ustanovení i po 1.1.2014.<sup>20</sup>

Do oblasti náhrady škody z pracovněprávních vztahů se zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance promítá prostřednictvím několika institutů. Především se jedná o rozlišení **subjektivní odpovědnosti zaměstnance a objektivní odpovědnosti zaměstnavatele** za škodu vzniklou z pracovněprávního vztahu.

V případech odpovědnosti zaměstnance za škodu se jedná zásadně o **odpovědnost za zavinění** (ve formě úmyslu či nedbalosti). Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou nezavinil.<sup>21</sup> V každém jednotlivém případě bude tedy nutné pro učinění závěru o pracovněprávní odpovědnosti zjišťovat psychický vztah zaměstnance k jeho jednání, jímž porušil své pracovní povinnosti a ke škodě, jako následku takového protiprávního jednání. Protože zavinění je projevem psychického vztahu zaměstnance k jeho jednání a k následkům takového jednání, nemůže být ze své povahy předmětem dokazování. Způsobilým předmětem dokazování mohou být pouze projevy takového psychického vztahu zaměstnance do vnějšího světa. Má-li tedy být prokázáno zavinění, jako jedna z podmínek zaměstnancovi odpovědnosti za škodu, může se tak stát jen nepřímou, a to prokázáním skutečností, jejichž prostřednictvím se zavinění zaměstnance projevuje navenek, tj. skutečností, ze kterých lze dovodit, zda zaměstnanec chtěl svým protiprávním jednáním způsobit škodu a zda věděl, že svým jednáním může škodu způsobit a zda o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.<sup>22</sup> Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí. Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu více zaměstnanců, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění; jedná se o případ dělené odpovědnosti, nikoli solidární.

<sup>20</sup> Srov. PICHRT, Jan. *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2014. č. 7; a rovněž BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. dostupné na <http://www.spolpracoc.cz/>.

<sup>21</sup> Zásada subjektivní odpovědnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích se projevuje v modifikované podobě u dvou zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu, a to u odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů. V obou případech zákon stanoví presumpci zavinění zaměstnancem, který se může zprostit odpovědnosti pokud prokáže, že škodu nezavinil.

<sup>22</sup> K tomu více Ptáček In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 715 a násl.

V případě odpovědnosti zaměstnavatele je naopak jakákoli subjektivní kategorie odpovědnostního právního vztahu, která by charakterizovala osobu odpovědného subjektu, vyloučena. Zavinění nezkoumáme, vznik odpovědnosti jím není podmíněn. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je vždy **odpovědností objektivní**. Na rozdíl od koncepce objektivní odpovědnosti v občanském deliktním právu, kde je uvedený typ odpovědnosti výjimkou, zatímco subjektivní odpovědnost za škodu je pravidlem, je objektivní odpovědnost zaměstnavatele dána vždy. Zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci i v případě, kdy žádnou povinnost neporušil (sankce náhrady škody jde nad rámec porušení právní povinnosti, jde o odpovědnost za výsledek), i v případě, kdy škodu způsobil zaměstnanci jiný zaměstnanec zaměstnavatele či třetí osoba.

Další oblastí, do které se promítá zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, je **rozsah nahrazované škody**. Zatímco v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jednoznačně převládá reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci veškerou škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu ovládá koncept náhrady škody zaměstnavateli funkce preventivně výchovná. Vzhledem k časté manipulaci zaměstnance se stroji a zařízením vysoké hodnoty by plné nahrazení vzniklé škody bylo v řadě případů vedlo k ohrožení existence zaměstnance. S přihlédnutím k sociální funkci mzdy byly v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu zákonem stanoveny limity náhrady škody způsobené z nedbalosti. V § 257 ZP je základní pravidlo rozsahu nahrazované škody zaměstnancem stanoveno tak, že výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí u jednotlivého zaměstnance přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.<sup>23</sup> Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku. Sociální aspekt zákonodárce podpořil mimo jiné přiznáním moderačního práva soudu, který v souladu s § 264 ZP může z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit, a to i pod shora uvedenou hranici čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> K tomu srov. § 351 ZP a násl.

<sup>24</sup> BĚLINA, Miroslav. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 319.

Vliv zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance je seznatelný rovněž v případě vymáhání náhrady újmy. Civilistické pojetí deliktního práva je založené na odpovědnostním vztahu škůdce – poškozený, ve kterém újma vznikla poškozenému v rámci jeho běžného společenského působení a sociálního kontaktu; poškozený se v takovém případě způsobené újmy domáhá na škůdci vždy však s tím rizikem, že škůdce nebude po přiznání povinnosti k náhradě újmy soudem dostatečně solventní na to, aby poškozenému v souladu s § 2958 OZ odčinil vzniklou újmu peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti, příp. ztížení společenského uplatnění. Zaměstnanec se oproti tomu v případě škodní události odvozené z pracovněprávního vztahu do pozice poškozeného nedostal ze své vlastní vůle a „dobrovolně“. Psychologický aspekt „nešťastné náhody“ je v případě újmy způsobené zaměstnanci podpořen faktem, že k újmě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákonná konstrukce uvedené reflektovala již v minulé právní úpravě, když § 205d zákoníku práce z roku 1965 upravoval institut **zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**. Za účelem naplnění reparační funkce odpovědnosti za škodu tak, aby zaměstnanci byla nahrazena veškerá škoda, kterou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním utrpěl, ukládá zákonodárce každému zaměstnavateli, jenž zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, povinnost sjednat s příslušnou pojišťovací institucí pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.<sup>25</sup> Riziko nedostatku finančních prostředků potřebných k náhradě škody, které v případě vážného pracovního úrazu či nemoci z povolání může nastat, je tak přeneseno na pojišťovnu formou zákonného pojištění. Zaměstnavatel má za podmínek stanovených příslušnými právními předpisy právo, aby za něho pojišťovna nahradila škodu, která zaměstnanci vznikla při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.<sup>26</sup> Poškozený zaměstnanec má v případě přiznané náhrady škody oproti poškozenému v civilním odpovědnostním vztahu významně vyšší jistotu, že se příslušné kompenzace domůže.

<sup>25</sup> Zákonné pojištění pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání jsou oprávněny v České republice sjednat se zaměstnavateli pouze dvě pojišťovací instituce, a to Česká pojišťovna, a, s. (se zaměstnavateli, kteří s ní měly sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992) a Kooperativa, pojišťovna, a, s. (s ostatními zaměstnavateli).

<sup>26</sup> Srov. § 2 odst. 1 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

## 2.2. Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je zaměstnanci garantováno mimo jiné na ústavní úrovni v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.<sup>27</sup> Podle zákoníku práce se jedná o zásadu, která vyjadřuje smysl a účel právní regulace, a která je prohlášena za hodnotu, kterou chrání veřejný pořádek.<sup>28</sup> Tato zásada nachází vyjádření v celé řadě institutů pracovního práva – od ustanovení upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, přes úpravu pracovní doby, dob odpočinku, dovolené, až po požadavek příznivého pracovního prostředí a pracovních podmínek v rámci péče o zaměstnance.

Zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek vzbuzuje na akademické půdě jisté pochybnosti, neboť je podle názoru některých autorů již obsažena v zásadě první a nadto pouze opisuje zásadu zakotvenou v Listině základních práv a svobod a řadě mezinárodních úmluv, bez jakékoliv konkretizace.<sup>29</sup>

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Zákoník práce staví na principu prevence rizik. Zaměstnavatel je v souladu s § 102 ZP povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě těchto zjištění je zaměstnavatel povinen vyhledávat a vyhodnocovat rizika a přijímat opatření k jejich odstranění. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby bylo ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při výkonu závislé činnosti minimalizováno. Zaměstnavatel dále provede na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnance zařídění prací, které u něj jsou vykonávány, do kategorií ve smyslu zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Práce se podle zmíněného zvláštního právního předpisu zařazují do čtyř kategorií podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví.<sup>30</sup> Zaměst-

<sup>27</sup> Čl. 28 LZPS: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

<sup>28</sup> Srov. § 1a ZP.

<sup>29</sup> Srov. Bělina In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 23 a násl.

<sup>30</sup> Ve znění prováděcí vyhlášky č. 432/2003 Sb, se práce dělí do následujících čtyř kategorií:

- I. práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví;
- II. práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen



navateli je v této souvislosti uloženo provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů mohly být jednotlivé práce zařazeny do nižších kategorií. Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad vymezených v § 102 odst. 5 ZP.

Vytvoření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí by mělo být prioritou každého zaměstnavatele i s ohledem na jeho eventuální odpovědnost při pracovním úrazu či nemoci z povolání. Vzhledem ke koncepci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v rámci pracovních vztahů, která je konstruována jako odpovědnost objektivní, zákon umožňuje, aby se zaměstnavatel v určitých, v zákoně uvedených případech, této odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostil. Úplné zproštění povinnosti k náhradě škody je podmíněno porušením předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, i přesto, že s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo opilostí poškozeného zaměstnance či zneužitím jiných návykových látek, za předpokladu, že uvedené skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Jestliže bylo příčinou vzniku škody více, zproští se zaměstnavatel povinnosti nahradit škodu pouze zčásti. Posledním zákonným důvodem k částečné liberaci zaměstnavatele je lehkomyšlné počínání zaměstnance ve smyslu § 270 odst. 2 písm. b) ZP.

Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci blíže vymezuje § 349 odst. 1 ZP. Podstatným znakem je, aby se jednalo o předpis, jehož obsahem je ochrana života a zdraví zaměstnanců, přičemž není významné, zda se těchto otázek dotýkají v daném předpise pouze některá ustanovení. Otázka pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla předmětem interpretace ze strany Nejvyššího soudu, který k náležitostem pokynu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci uvedl: „... *pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou definovány jako konkrétní pokyny*

---

výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity stanovené zvláštními právními předpisy;

- III. práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria stanovená právními předpisy, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací;
- IV. práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni. Kromě toho, že je akcentována konkrétnost pokynu, nejsou předepsány žádné další náležitosti jak co do formy, tak co do obsahu. Právní relevanci proto má jakýkoli výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí. Korektním pokynem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto mohl být (byl-li učiněn) i pokyn předáka P. (doslovně – „kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“), neboť tím stanoví pro podřízené závazný způsob chování a vysvětluje důvod svého pokynu. ... Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.“<sup>31</sup>

K liberaci zaměstnavatele z jeho odpovědnosti však porušení předpisů či pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nepostačuje. Zákon požaduje, aby byl zaměstnanec s předpisy a pokyny řádně seznámen<sup>32</sup> a aby zaměstnavatel prokázal, že znalost a dodržování zásad bezpečné práce soustavně vyžadoval a pravidelně kontroloval. V souvislosti s otázkou liberace zaměstnavatele nelze opomenout skutečnost, že porušení bezpečnostních předpisů či pokynů ze strany zaměstnance vyžaduje jeho zavinění (nevědomou nedbalost nevyjímaje).<sup>33</sup>

### 2.3. Spravedlivé odměňování

Předmětem, resp. objektem pracovněprávního vztahu je konání závislé práce za sjednanou úplatu (mzdu či plat). Právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, je z logiky věci adresováno pouze zaměstnavateli. Znění zásady vychází rovněž z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo na spravedlivou odměnu za práci.

<sup>31</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011.

<sup>32</sup> V souladu s ustáleným názorem okolnost, že zaměstnanec podepsal dokument, ve kterém prohlašuje, že byl řádně seznámen s bezpečnostními předpisy, nemá sama o sobě žádný právní význam, seznámení musí proběhnout tak, aby měl zaměstnanec možnost obsah předpisů vnímat a pochopit.

<sup>33</sup> Srov. Novotný In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 753 a násl.

Právo na spravedlivou odměnu za práci rozvádí zákoník práce v ustanoveních o sjednávání mzdy, platu či odměny z dohody, úpravy minimální mzdy, podmínky výplaty naturální mzdy, zásady za stejnou práci stejnou odměnu (do které se promítá zásada zákazu diskriminace mezi zaměstnanci vykonávající stejnou práci, zejm. mezi muži a ženami), příplatky a dalšími instituty pracovního práva.

Problematika výše odměn za vykonanou práci je velmi subjektivní, je ovládána nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Zákoník práce se prostřednictvím zásady spravedlivého odměňování snaží zaručit, aby odměna odrážela hodnotu práce zaměstnance. Tato hodnota práce by měla vycházet z obtížnosti, namáhavosti, pracovních výsledků a kvality práce.<sup>34</sup> Zároveň musí zaměstnavatel při stanovení odměny jednotlivým zaměstnancům zohlednit a dbát na důsledné dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace (viz níže). Je otázkou, zda je snaha zákoníku práce v tomto směru dostatečná, či zda se jedná v případě této zásady do jisté míry pouze o proklamaci. Zaměstnanci je nicméně zaručena základní ochrana v této oblasti pracovněprávního vztahu prostřednictvím stanovení minimální výše odměny, pod níž se nelze v rámci ohodnocení zaměstnance dostat.<sup>35</sup> V současné době probíhá na úrovni tripartitních jednání diskuze nad konstrukcí valorizace minimální mzdy a implementace jejího vzorce do těla zákoníku práce.

#### **2.4. Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Právo na rovné zacházení je základním lidským právem, které je předmětem zvýšeného zájmu vnitrostátních i mezinárodních dokumentů.<sup>36</sup> Zákoník práce z roku 1965 upravoval ke konci své účinnosti sám pod vlivem téměř třiceti implementovaných směrnic Evropské unie zákaz diskriminace a rovné zacházení, včetně vymezení základních pojmů. Po přijetí zákoníku práce v roce 2006 se si-

<sup>34</sup> ELIÁŠ, Karel. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 27.

<sup>35</sup> Srov. ustanovení § 111 a 112 ZP upravující minimální a zaručenou mzdu ve smyslu nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>36</sup> Všeobecná deklarace lidských práv (1948), Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966), Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce – o diskriminaci v zaměstnání a povolání (1965), Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1953).

tuace změnila, neboť ten nově zakazuje diskriminaci a zavádí princip rovného zacházení pouze v rámcové podobě s tím, že konkrétní podmínky stanoví antidiskriminační zákon. Naneštěstí nabyl zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon), účinnosti po zdoluhavém legislativním procesu až k 1.12.2009, což mělo za důsledek vznik tříletého právního vakua, ve kterém zákoník práce odkazoval na zákon, který ještě neexistoval. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je v současné době upraven zákoníkem práce<sup>37</sup>, antidiskriminačním zákonem a zároveň okrajově zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů<sup>38</sup>, který vymezuje určité základní pojmy z problematiky zákazu diskriminace pro oblast zaměstnanosti a zároveň ve svých úvodních ustanoveních požaduje rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, přičemž při uplatňování práva na zaměstnání je jakákoliv diskriminace zakázána. V neposlední řadě je potřeba upozornit na skutečnost, že ani zákaz diskriminace není absolutní, podle ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona se nepovažuje za diskriminaci, pokud rozdílné postavení je nutným předpokladem výkonu práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené (např. práce pěvkyně v ženském pěveckém sboru či modela pánského spodního prádla). V souvislosti s uvedenou zásadou se prosazují i tzv. pozitivní – afirmativní – opatření, přijímaná ve prospěch osoby příslušející ke skupině vymezené diskriminačními znaky, jež jsou odůvodněna snahou o předcházení či vyrovnání nevýhod plynoucích pro danou osobu.

Zásada rovného zacházení, která je pozitivním vyjádřením zákazu diskriminace, klade vysoké nároky zejména na aplikační praxi. Pracovněprávní vztahy fungují na principu vztahů hvězdicovitých, kde se od jednoho zaměstnavatele vytyčují vztahy ke všem zaměstnancům. Pokud tito zaměstnanci konají stejnou či srovnatelnou práci, uplatní se zásada rovného zacházení v tom smyslu, že je zaměstnavatel povinen přistupovat ke srovnatelným zaměstnancům stejně – od vzniku pracovněprávního vztahu, přes pracovní podmínky až po jeho skončení.

---

<sup>37</sup> Srov. ust. § 16 ZP

<sup>38</sup> Dále jen „ZoZ“.

## 2.5. Řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele

Jako poslední základní zásada pracovněprávních vztahů, kterou zákoník práce v demonstrativním výčtu § 1a explicitně jmenuje, je zásada řádného výkonu práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Jde o jednu z mála zásad, která je adresována ve směru k zaměstnancům, které zavazuje chovat se určitým způsobem. Řádný výkon práce vychází z individuálního smluvního ujednání podpořeného interními pravidly zaměstnavatele a jeho individuálními pokyny ve vztahu k výkonu práce. Tato zásada však není pouze o výkonu práce v souladu s právními předpisy a závaznými pokyny, obsahuje celkový požadavek loajality zaměstnance ke svému zaměstnavateli.<sup>39</sup> Zaměstnanec vykonává závislou práci jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, proto by ho měl dobře reprezentovat ve vztahu ke třetím osobám i obecně k veřejnosti, v opačném případě to může vést až ke skončení pracovního poměru. Na tuto zásadu navazuje i ustanovení § 301 ZP, které blíže specifikuje základní povinnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.<sup>40</sup>

## 3. Závěr

Cílem předloženého příspěvku je přiblížit čtenáři základní zásady pracovního práva, přičemž vybrané základní zásady, konkrétně zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, byly zasazeny do kontextu odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích, zejména povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy.

## Abstract

The presented paper analyses the basic principles of Labour Law in the Czech Republic in the context of the employer's obligation to compensate for non-pecuniary damage, since it is the fundamental principles that represent the main

<sup>39</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 37.

<sup>40</sup> ELIÁŠ, Karel. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 27 a násl.

and guiding ideas of Labour Law, and with which the applicable laws and obligations of the employee and employer in the selected area should always be measured.

# MZDA ZAMĚSTNANCE VE VIRTUÁLNÍ MĚNĚ

Miroslav Hromada\*

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Trnavské univerzity v Trnavě, s níž je nerozlučně spjato jméno paní profesorky Barancové, vždy sledovala aktuální témata na poli pracovního práva. Stranou zájmu nezůstaly ani otázky spojené s nástupem informační společnosti. Digitalizace však prochází neustálým vývojem, který se právo snaží, většinou zpětně dohánět. V pracovním právu jde o to, aby ani nové technologie nevymazaly pokrok, kterého bylo dosaženo, zejména co se ochrany postavení zaměstnance týče. Zároveň si však právo nemůže dovolit technologický vývoj ignorovat, neboť v opačném případě by postupně ztrácelo svůj vliv.

Z hlediska technologického rezonuje v poslední době v celé společnosti téma virtuálních měn. Rostou-li jejich kurzy, vzniká investiční horečka; při opačném pohybu kurzu jsou zatracované. Nejedná se o měny v tradičním slova smyslu, existují ve virtuálním prostoru, nelze však přehlížet, že mohou mít reálnou hodnotu. Příspěvek se snaží dát odpověď na otázku, zda lze tyto virtuální měny použít k odměně zaměstnance za vykonanou práci.

## Virtuální měny

Nejprve je nutné vyjasnit pojem virtuální měny, neboť užití výrazu „měna“ v jeho tradičním smyslu může být zavádějící. Existence virtuálních měn není totiž založena na centrálních národních či nadnárodních bankovních institucích. Není založena ani na činnosti států či mezinárodních orgánů. Je naopak důsledkem technologického vývoje, který se ocitl na prahu stádia, kterému se dostalo označení web 3.0.<sup>1</sup> Jeho podstatou je decentralizovaná technologie, jež omezuje závislost na centrálním poskytovateli nebo jiné autoritě.<sup>2</sup>

---

\* Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D., Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Západočeské university v Plzni, Česká republika

<sup>1</sup> Viz např. <https://www.lifewire.com/what-is-web-3-0-3486623>.

<sup>2</sup> I technologické směřování má pochopitelně své ideologie. Mezi nejznámější patří Deklarace Johna

Z technického hlediska došlo k využití tzv. P2P sítí (výměnné sítě, distributed networks), jejichž základní vlastností je schopnost jednotlivých uživatelů komunikovat spolu přímo, bez využití centrálních uzlů, serverů. Dále bylo využito asymetrické kryptografie založené na využívání veřejných a soukromých klíčů. Informace<sup>3</sup> se soustředí do bloků a prostřednictvím šifry (tzv. hash) lze ověřit, že nebyly pozměněny. Jinými slovy držitel virtuální měny a všichni ostatní mají důvěru v jeho držbu na základě matematického důkazu,<sup>4</sup> nikoliv na základě prohlášení určité autority.

Nejznámější virtuální měnou je v současné době bitcoin.<sup>5</sup> Jde v podstatě o decentralizovanou síť umožňující jednotlivým uživatelům obchodovat spolu přímo bez prostředníka; neexistuje subjekt, který by mohl transakci zablokovat. Vlastností z toho vyplývající je, že bitcoin je snadno přenositelný a dělitelný. S tím jsou spojeny i daleko nižší náklady celého systému – jsou minimalizovány náklady na vydávání a oběh měny, stejně tak jako cena jednotlivých transakcí, zejména v případě převodů v celosvětovém měřítku.<sup>6</sup> Nutně však vznikají i rizika: v případě ztráty kontroly nad elektronickou peněženkou, v níž jsou bitcoiny „uloženy“, dojde ke ztrátě hodnot bez možnosti reklamace. Pro jednoho výhodou, pro druhého naopak nevýhodou může být anonymita. Samotný bitcoin je poloanonymní, což znamená, že je obecně známo, které adresy (bitcoinové účty) mezi sebou transakci uskutečnily, ovšem ze samotného systému nevyplývá, jaký konkrétní subjekt stojí za určitou adresou. Jeden subjekt může také disponovat nekonečným množstvím adres. K jeho identifikaci může dojít jen nepřímou, zejména pořizuje-li za bitcoiny reálné produkty nebo služby, popř. mění bitcoiny na oficiální měny. Mnozí uvažují o virtuální měně rovněž jako o (více či méně spekulativní) investici. V bitcoinové směnárně lze oficiální měny převést na bitcoiny a naopak.

---

Perry Barlowa o nezávislosti kyberprostoru: „Vlády průmyslového světa, vy unavení obři z masa a oceli, přišel jsem z kyberprostoru, nového útočiště myslí. Ve jménu budoucnosti Vás žádám, nechte nás být. Nejste mezi námi vítané. Nemáte žádnou moc nad prostorem, v němž se scházíme.“ Viz <https://www.eff.org/cyberspace-independence>.

<sup>3</sup> Zejm. vlastní obsah, časové razítko, údaje o transakcích.

<sup>4</sup> Výpočet provádějí tzv. těžaři, tedy počítače, jež spolu soutěží, přičemž odměnou nejrychlejšímu je provize z provedené transakce – viz např. [www.btc.com](http://www.btc.com). Tato skutečnost je předmětem kritiky, neboť používání virtuální měny je tak spojeno s vysokou spotřebou elektřiny.

<sup>5</sup> První platba bitcoinem byla uskutečněna v roce 2010. Šlo o legendární nákup dvou pizz za 10 000 BTC – při dnešním kurzu by měly hodnotu přibližně 5 000 000 USD – viz např. <https://www.coindesk.com/bitcoin-pizza-day-celebrating-pizza-bought-10000-btc>.

<sup>6</sup> Dalé např. [www.blockchain.com](http://www.blockchain.com).



K tomu, aby se virtuální měny staly skutečně prostředky směny, je nutné mít kromě důvěry v jejich pravost, též důvěru v jejich hodnotu. Existuje přitom velké množství druhů těchto měn,<sup>7</sup> a v jejich kurzu, zejm. vůči americkému dolaru, dochází k vysokým výkyvům.<sup>8</sup> Je obecnou zkušeností, že jako první pochopil východu virtuálních měn černý trh. Ovšem na příkladu bitcoinu lze ukázat, že důvěru v něj získala široká veřejnost a využívá jej k běžným (tedy legálním) transakcím (což ovšem nic nevyovídá o tom, jak dlouho bude tato obliba trvat).<sup>9</sup>

### Bitcoin jako mzda

Vzhledem k řečenému musí nutně vyvstat otázka, zda zaměstnanec může odměnu za vykonanou práci dostávat od svého zaměstnavatele ve virtuální měně? Připomeneme-li si výhody virtuálních měn, pak na takovém způsobu vyplácení odměny může mít podle konkrétních okolností zájem sám zaměstnanec. Např. potřebuje převádět velkou část vydělaných prostředků své rodině v cizině a nechce hradit velké náklady spojené s převodem peněžních prostředků do ciziny. Nebo si chce pořizovat produkty nebo služby, jež lze hradit pouze virtuální měnou, a nechce vynakládat úsilí a výdaje na převod tradiční měny na měnu virtuální.

Na druhé straně nelze přehlížet funkce mzdy. Dosavadní právní předpisy chrání alimentární funkci mzdy mimo jiné kogentní úpravou srážek ze mzdy, započítávání na mzdu, nemožností vzdání se práva na mzdu atd. V souladu s touto funkcí by zcela jistě nebyl takový způsob vyplácení mzdy, který by v důsledku ná-

<sup>7</sup> Dnes jich existuje něco přes dva tisíce – viz <https://coinmarketcap.com/all/views/all>.

<sup>8</sup> Např. k historii kurzu bitcoinu viz <https://coinmarketcap.com/currencies/bitcoin/>.

<sup>9</sup> Povahou bitcoinu se zabýval již i Soudní dvůr Evropské unie v případě C-264/14 Hedqvist. Konstatoval, že virtuální měna s obousměrným tokem „bitcoin“, která bude v rámci směnných operací směřena za tradiční měny, nemůže být považována za „hmotný majetek“ ve smyslu článku 14 směrnice o DPH, neboť tato virtuální měna nemá jiný účel než účel platidla. Plnění spočívají ve směně tradičních měn za jednotky virtuální měny „bitcoin“ a naopak a uskutečňují se oproti zaplacení určité částky odpovídající marži, kterou představuje rozdíl mezi cenou, za kterou dotyčný poskytovatel měnu nakoupil, a cenou, za kterou ji prodává svým zákazníkům, představují poskytnutí služby za úplatu ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. c) směrnice. Virtuální měna „bitcoin“ je smluvním platidlem, nemůže být na jedné straně považována za běžný účet ani za vkladový účet, platbu nebo převod. Na straně druhé, na rozdíl od pohledávek, šeků a dalších převoditelných cenných papírů uvedených v čl. 135 odst. 1 písm. d) směrnice o DPH, představuje přímý prostředek zaplacení mezi hospodářskými subjekty, kteří ji akceptují.

hlé změny kurzu připravil zaměstnanec o podstatnou část odměny za vykonanou práci. Nebo dostával-li by zaměstnanec odměnu za práci v hodnotách, které by teprve musel (s určitými dalšími náklady) směniti na zákonné peníze, aby mohl zaplatiti pravidelné náklady své rodiny.

Musí být proto uvažováno o řešení, které je kompromisem mezi oběma krajními polohami, tedy mezi možnostmi uspokojit celé právo na odměnu za vykonanou práci transakcí ve virtuální měně, a úplným zákazem takového odměňování. Odpověď na položenou otázku můžeme najít v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy.<sup>10</sup> Ta umožňuje, aby vnitrostátní právní předpisy (nebo kolektivní smlouvy) dovolily výplatu části mzdy v naturálních požitcích v odvětvích nebo v zaměstnáních, kde vyplácení části mzdy v naturálních požitcích je běžné nebo žádoucí vzhledem k povaze příslušného odvětví nebo zaměstnání. Současně klade důraz na to, aby naturální požitky byly přiměřeně osobní potřebě a prospěchu pracovníka a jeho rodiny a hodnota přisuzovaná takovým požitkům byla správná a přiměřená. V rámci české úpravy může být východiskem ustanovení § 119 zákoníku práce o poskytování naturální mzdy, které neomezuje vyplácení naturální mzdy povahou příslušného odvětví nebo zaměstnání. V případě virtuální měny se současně se nejedná o cizí měnu, pro niž zákoník práce stanoví zvláštní kogentní pravidla.<sup>11</sup>

V tradičním chápání je naturální mzda plněním peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, výkony, práce nebo služby. Základem pro poskytnutí naturální mzdy místo výplaty v zákonných penězích<sup>12</sup> je dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Základem pro další úvahy musí být, že obě strany právního vztahu (zde pracovního poměru) akceptují takový prostředek k úhradě pohledávek. Rozsah naturální mzdy musí být dále přiměřený potřebám zaměstnance. I na toto pravidlo by měl zaměstnavatel pamatovat, sestavuje-li dohodu o poskytnutí mzdy ve virtuální měně. Z dohody by mělo být patrné, že strany zvážily množství zákonných peněz, které zaměstnanec potřebuje na uspokojování svých běžných potřeb a potřeb své rodiny. Dodržení požadavku přiměřenosti může být ve výsledku pro

<sup>10</sup> Úmluva ze dne 1. 7. 1949, č. 95 – vyhlášena pod č. 411/1991 Sb.

<sup>11</sup> Podle § 143 odst. 2 zákoníku práce zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz.

<sup>12</sup> Srov. § 142 odst. 1 zákoníku práce

zaměstnavatele klíčové, neboť má vliv na platnost takové dohody. V zákonných penězích musí být vždy vyplacena minimální mzda nebo příslušná sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy.<sup>13</sup>

Dohoda o odměňování ve virtuální měně by měla navíc obsahovat určení virtuální měny a označení adresy, na niž mají být prostředky převedeny. To spolu s adresou, z níž bude zaměstnavatel transakci zadávat, umožní kontrolu, zda zaměstnavatel svoji povinnost splnil. Taková dohoda bude při současné legislativě možná pouze tam, kde jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, tedy u zaměstnavatelů působících v soukromé sféře.<sup>14</sup>

Přestože je tedy možné sjednat si vyplácení mzdy v bitcoinech, stanovení výše mzdy musí být provedeno v zákonných penězích. Toto pravidlo lze dovodit jednak přímo ze zákona (§ 119 odst. 3 zákoníku práce), jednak ze systematického výkladu. Musí být totiž mimo jiné zachována možnost kontroly zásady stejného odměňování za stejnou práci (§ 110 zákoníku práce). Dochází tedy k přepočtu mzdy v zákonných penězích na bitcoiny (obdobně jako mzdy na cizí měnu – srov. § 143 odst. 2, 3 zákoníku práce). Pro vyjádření výše naturální mzdy bude nutné použít obvyklou cenu, tedy cenu zákonných peněz, které je nutné v daném okamžiku (v době výplaty mzdy) použít za účelem porovnání daného množství virtuální měny.

Tento postup předejde též tomu, aby dohody o odměňování za práci virtuální měnou neobcházely tradiční instituty, jež jsou založené na vyplácení mzdy. Ani dohodou o vyplácení bitcoinů by se tedy neměl zaměstnanec například vyhýbat provedení exekuce srážkami ze mzdy. Jinými slovy, v případě nařízených srážek ze mzdy by maximální možné množství poskytnuté virtuální měny nemělo být větší než rozdíl mezi minimální (zaručenou) mzdou a částkou, která nemůže být v exekuci srážkami ze mzdy postižena.

## Závěr

Naše společnost stojí na prahu další epochy. Byť se jedná o vývoj virtuálního světa, je zřejmé, že ovlivní naše reálné životy. Stane se tak (nebude-li další vývoj přerušen neočekávanou událostí, např. globálním konfliktem) způsobem, který již nebude zcela pod kontrolou států. Ačkoliv se příspěvek týkal především

<sup>13</sup> Srov. nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

<sup>14</sup> Srov. § 109 odst. 3 zákoníku práce

bitcoinu, dnes nejrozšířenější virtuální měny, nikde není dopředu dáno, že její primát nebude v blízké či vzdálené budoucnosti nahrazen. To nám však nebrání, abychom již dnes uvažovali o obecných postupech, jimiž umožníme existenci tradičních institutů i v nových podmínkách. A taková je i možnost odměňování zaměstnanců prostřednictvím virtuálních měn.

## **Resume**

The paper deals with virtual currencies used as a salary for an employee. It introduces virtual currencies, especially bitcoin, and shows how it works. It is highlighted that virtual currencies are independent on national states and more or less anonymous. But they can also very easy lose their value. Is it possible to use such a tool for salary? The answer is searched in traditional labour law instrument – payment of wages in the form of allowances. But such allowances must to be appropriate for the personal use and benefit of the worker and his family.

## HUMANIZÁCIA JEDNOTLIVCA A SPOLOČNOSTI PRÁCOU

Mária Nováková\*

*Na úvod tohto príspevku by som si dovoľila vzdať hold a vysloviť úctu vedeckej a pedagogickej práci a dielu pani profesorky Barancovej, ktorá oslavuje krásne životné jubileum a súčasne pani profesorku popriať veľa zdravia, šťastia a úspechov v osobnom i pracovnom živote.*

*Pani profesorka nepochybne patrí medzi najvýznamnejšie osobnosti vedy pracovného práva. Vždy pracovala a pracuje v duchu Sokratovho odkazu, ktorý spočíva vo výzve k neustálemu preverovaniu vlastného myslenia s cieľom dosiahnutia skutočného vedenia.*

*V duchu tejto výzvy sa vždy snažila viesť svojich zverencov. Som veľmi vdáčna osudu, že som mohla byť jednou z nich.*

### Úvod

Problematikou humanizáciou jednotlivca a spoločnosti prácou sa zaoberal v encyklike *Rerum novarum* vydanéj 15. mája 1891 už pápež Lev XIII., v ktorej riešil závažné sociálne otázky. Predovšetkým problém rozšírenia chudoby, nahromadeného bohatstva v rukách malého počtu ľudí, zmenené vzťahy medzi zamestnávateľmi a robotníkmi, zhoršené mravy, atď.<sup>1</sup>

A aká je súčasnosť? Na túto rečnícku otázku sa ponúka jednoznačná odpoveď, že história sa opakuje. Vhodnejšie sa nám zdá citovať slová významného slovenského filozofa docenta Valenta, ktorý tvrdil: „Nie história, ale dominanty historického vývoja sa opakujú.“

Rovnako ako vtedy, i dnes je potrebné prispievať vhodnými opatreniami na pomoc sociálne znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, z ktorých väčšina sa nachádza v stave hmotnej a existenčnej núdze.

---

\* JUDr. Mária Nováková, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Slovenská republika

<sup>1</sup> Lev XIII.: *Rerum novarum*, [www.kbs.sk](http://www.kbs.sk)

## Jadro

V encyklike *Rerum novarum* pápež Lev XIII. neodsudzuje súkromné vlastníctvo. Aj napriek skutočnosti, že zem bola rozdelená medzi súkromníkov, ostáva stále v služba a na úžitok všetkým. Ten, kto nemá vlastné dobrá, nahrádza ich svojou prácou, ktorá je všeobecným prostriedkom na zabezpečenie živobytia.

Theoretici vedy pracovného práva považujú za základ sociálnych práv:

- a) rovnosť,
- b) sociálnu bezpečnosť a
- c) sociálnu spravodlivosť.

Zo sociálneho učenia Cirkvi vyplýva, že sociálne nerovnosti sú nevyhnutné. Platí princíp, na základe ktorého treba prijať vlastnú ľudskú situáciu, pretože odstrániť sociálne nerovnosti zo sveta je nemožné.

Pápež *Lex XIII.* vo svojej encyklike uvádza, že u ľudí sa prejavujú veľké prirodzené rozmanitosti, lebo nie všetci majú to isté nadanie, tú istú šikovnosť, zdravie a sily v rovnakej miere. Z týchto rozdielov sa nutne rodí aj rozdielnosť v sociálnom postavení. Brillantným spôsobom identifikovaný fenomén je na prospech tak jednotlivcom, ako i spoločnosti, ktorá potrebuje rôzne schopnosti a rôzne funkcie.

Antagonizmus medzi zamestnávateľmi a zamestnancami<sup>2</sup> je veľmi škodlivý. Ich vzťah by mal byť harmonický, mali by sa tieto subjekty dopĺňať a vytvárať vzájomnú rovnováhu. V encyklike sa jasne deklaruje, že jeden bezpodmienečne potrebuje druhého. Niet kapitálu bez práce a ani práca nemôže byť bez kapitálu. Len svornosť tvorí krásu a poriadok vecí tam, kde trvalý konflikt nemôže priniesť iné než zmätok a barbarstvo.

Humanizáciu jednotlivca a spoločnosti prácou možno dosiahnuť iba za predpokladu rešpektovania a plnenia vzájomných povinností medzi zamestnancami a zamestnávateľmi podľa spravodlivosti.

Medzi záväzky spravodlivosti, ktoré sa vzťahujú na zamestnanca, Cirkev zaraďuje:

1. vykonávať úplne a verne prácu, ktorá bola slobodne a rovnoprávne dohodnutá,
2. nespôsobovať ujmu na majetku ani urážku osobe zamestnávateľa,

---

<sup>2</sup> Pozn.: v príspevku používame pojem zamestnanec, pod ktorý zastrešujeme históriou prekonané pojmy proletár a robotník ako sú uvádzané v encyklike, to znamená subjekty pracovného procesu.

3. pri obrane svojich práv sa zdržať násilných činov a nikdy ju nezvrhnúť na vzburu,
4. nespoločovať sa so zlými ľuďmi, sľubujúcimi veľké veci, ktorých plodmi sú len zbytočné vytriezvenia a ničivé straty.

Na zamestnávateľov sa vzťahovali tieto záväzky:

1. nedržať zamestnancov v stave otroctva,
2. rešpektovať ich ľudskú dôstojnosť,
3. ponechať zamestnancovi pokoj a čas, ktorý postačuje na vykonanie nábožen-  
ských povinností,
4. nenútiť ho k prácam, ktoré sú neprimerané jeho silám a nevhodné pre jeho  
vek a pohlavie,
5. dať každému spravodlivú odmenu.

Osobitnú pozornosť si zasluhuje riešenie psychickej a fyzickej záťaže zamestnancov pri výkone práce, ako aj osobitnej ochrany práce žien a detí. Pápež Lev XIII. apeloval na ochranu telesných a vonkajších dohier zo strany sociálnej legislatívy. Nepovažoval za správne ani humánne požadovať od človeka toľko práce, že mu prílišná námaha múti myseľ a vysiluje telo. Ako prirodzenosť, tak aj výkonnosť je u človeka obmedzená, pričom prácou a zvykom sa zušľachtuje, musí sa ale z času na čas nechať miesto na odpočinok. Zamestnávatelia nesmú predlžovať prácu zamestnancom viac, než znesú ich sily. Určenie množstva odpočinku závisí od charakteru práce, od miestnych a časových okolností i od samotného telesného stavu a zdravia zamestnancov. Požadoval vytvorenie pravidla a následné rešpektovanie pravidla, podľa ktorého celkové množstvo odpočinku nevyhnutného pre zamestnanca by malo byť úmerné celkovému množstvu síl vyčerpaných v práci.

Odporúčaním pre sociálnu legislatívu bolo zo strany pápeža Leva XIII. zabezpečenie osobitnej ochrany práce žien a detí. Práve pri deťoch odporúčal zamestnávateľom byť obozretnými a nepridelovať im prácu, ktorá nezodpovedá ich fyzickým, intelektuálnym a morálnym silám.

Povinnosť zamestnávateľov dať každému spravodlivú odmenu považuje pápež Lev XIII. za jednu z najdôležitejších povinností. Rozhodovať o nej na základe spravodlivosti je podmienené mnohými okolnosťami, avšak vo všeobecnosti by si mali zamestnávatelia pamätať, že ani božské, ani ľudské zákony nedovoľujú pre vlastný prospech utláčať núdzných a nešťastných a zarábať na biede blížneho. Akcentuje povinnosť zamestnávateľov neškodiť drobným úsporám zamestnan-

cov ani násilím, ani podvodmi, ani otvorenou či zahalenou úžerou. Táto povinnosť je o to prísnejšia, o čo slabším a bezbrannejším je zamestnanec.

Pápež Lev XIII. vo všeobecnosti pri práci diferencuje dva jej aspekty. Prvým je aspekt osobnosti práce, keď pripúšťa, že zamestnanec si môže dohodnúť i nižšiu odmenu, ako je spravodlivé. Vzhľadom na to, že svoju prácu ponúka dobrovoľne, môže sa uspokojiť s nízkou mzdou alebo sa jej vzdať. Ako opozitum aspektu osobnosti práce stavia aspekt jej nevyhnutnosti. Sú to dve veci logicky odlišné, avšak v skutočnosti neoddeliteľné. Zachovať sa pri živote je totiž povinnosťou, ktorú nik nemôže bez viny zanedbať. Z toho vyplýva ako nevyhnutný dôsledok právo zaopatríť si prostriedky na živobytie, ktoré sa u chudobných ľudí obmedzujú na mzdu za vykonanú prácu. Ak teda zamestnávateľ a zamestnanec uzatvorí dohodu, na základe ktorej si stanovia nominálnu výšku mzdy, zasahuje tu ešte prvok prirodzenej spravodlivosti, ktorý predchádza a prevyšuje slobodnú vôľu strán, a síce že výška mzdy nesmie byť nižšia, ako si vyžaduje striedme a slušné živobytie zamestnanca.

Podľa pápeža Leva XIII. je osobitnou úlohou štátu zabezpečiť blahobyt pracujúcich. Štát je harmonickou jednotou, ktorého povinnosťou na prvom mieste je postarať sa rovnakou mierou o všetky vrstvy spoločnosti, zachovávajúc s neotrasiteľnou nestrannosťou distribučnú starostlivosť. Všetci občania, bez akejkoľvek výnimky, musia spolupracovať na spoločnom blahobyt, ktorý potom prirodzene prináša úžitok jednotlivcom. Uznáva však, že všetci sa nemôžu zúčastňovať na tejto spolupráci rovnakou mierou, ani tým istým spôsobom. Avšak najvyššou mierou na vytváraní národného bohatstva prispieva predovšetkým práca zamestnancov. Je preto potrebné podporovať všetko to, čo môže podmienky zamestnancov zlepšiť. Za všeobecný záujem považuje to, aby neostávali v biede tí, od ktorých pochádzajú také významné dobrá.

Keď si uvedomíme, že tieto vzájomné povinnosti podľa spravodlivosti a úlohy štátu boli sformulované v 19. storočí, zákonite nás musí prekvapiť ich nadčasovosť.

Znamenitosť encykliky *Rerum novarum* vyzdvihuje o štyridsať rokov neskôr pápež Pius XI. vo svojej encyklike *Quadragesimo anno* vydanéj 15. mája 1931. Oceňuje vytvorenie bezpečných noriem pre primerané vyriešenie ťažkých problémov ľudskej spoločnosti, ktoré sa označujú názvom sociálna otázka. V spomienke na *Rerum novarum* vyzdvihuje Pápež Pius XI. veľkosť tohto dokumentu, v ktorom pápež Lev XIII. obsérne vyjadril svoje myšlienky a sám potvrdil stav nespravodlivosti, ktorý bol pre chudobných neznesiteľný. Bohatí, považovali daný stav za nevyhnutný dôsledok ekonomických zákonov. Pápež Pius XI.



vysoko pozitívne hodnotil smelosť pápeža Leva XIII., keď prekonával hranice stanovené liberalizmom a učil s odvahou, že štát nie je len obyčajným strážcom poriadku a práva. Verejná moc musí prispieť tým, že súborom zákonov a politických ustanovení usporiada a spravuje štát tak, aby to prirodzene viedlo k verejnej a súkromnej prosperite. Neodmieta ponechať pravú slobodu konania, avšak nie na ujmu všeobecného dobra a na škodu osoby. Úlohou vládcov štátov je brániť spoločenstvo i jeho súčasti, avšak vrstva bohatých, ktorá je už sama osebe silná, potrebuje verejnú obranu menej. Biedny ľud, ktorý nemá vlastnú oporu, s osobitnou nevyhnutnosťou ju potrebuje nájsť v obhajobe zo strany štátu.

Pápež Pius XI. vyzdvihuje skutočnosť, že vďaka priaznivcom učenia pápeža Leva XIII. vznikali moderné sociálne zákony a na základe trvalého a neúnavného učenia vznikla nová legislatíva práce. V nej cítiť odraz encykliky *Rerum novarum*, ktorej treba vo veľkej miere pripísať zlepšené podmienky zamestnancov.

Vzhľadom na to, že sa postupom času objavili niektoré pochybnosti ohľadom správnej interpretácie mnohých myšlienok encykliky *Rerum novarum* a tiež nové potreby doby a zmenený stav vecí, ktoré si žiadali dôkladnejšiu aplikáciu náuky a jej doplnenie, rozhodol sa pápež Pius XI. využiť túto vhodnú príležitosť a vo svojej encyklike *Quadragesimo anno* sa vyjadriť k pochybnostiam a požiadavkám danej danej doby.

Vo svojej encyklike pápež Pius XI. prízvukuje, že každý národ sa dostal z biedy jedine prostredníctvom veľkého množstva práce.

Pápež Pius XI. upozorňuje na prehnané nároky kapitálu a na veľkú nerovnováhu medzi niekoľkými enormne bohatými a nespočetným množstvom chudobných ľudí.

Zároveň vysvetľuje, že je nutné zabezpečiť, aby sa prerozdelenie vytvorených dobier zabezpečilo v zhode s požiadavkami sociálnej spravodlivosti. Sociálny zmier nemožno uskutočniť, kým si zamestnanci nebudú mať možnosť svojou usilovnosťou a sporením nadobudnúť aspoň skromný majetok.

V tejto súvislosti pápež otvoril otázku poskytovania spravodlivej odmeny za vykonanú prácu a stanovil tri faktory, ktoré treba zohľadniť pri určovaní mzdy.

Prvým je faktor rodinnej mzdy, to znamená mzdy, ktorá postačuje na zaopatrenie pracujúceho a aj jeho rodiny. Následne zdôrazňuje, že je správne, aby aj zvyšok rodiny, každý podľa svojich síl, prispel k spoločnému zaopatreniu, pričom sa nesmie zneužívať vek detí a slabosť ženy. Zavrhuje preberanie vyživovacej povinnosti matky, pretože za obrovský neporiadok pokladá, ak matky rodín pre nedostatok otcovej mzdy sú nútené vykonávať nejakú výnosnú prácu mimo domova a takto zanedbávať svoje vlastné úlohy a povinnosti, a to najmä opateru

a výchovu svojich detí. Z tohto titulu sa zdôrazňuje, že sa musia vykonať všetky opatrenia na to, aby otcovia rodín dostávali takú mzdu, ktorá by postačovala na primerané zabezpečenie spoločných domácich potrieb.

Druhým faktorom je situácia podniku. Nemožno spravodlivo od zamestnávateľa požadovať prehnané mzdy, ktoré by nemohol uniesť bez toho, aby sám nezbankrotoval. Zároveň napáda zamestnávateľov k tvorivosti a invenčnosti. Ak menší zisk podniku je zapríčinený nezaujmom, nepresnosťou a ľahostajnosťou voči technickému a ekonomickému pokroku, nemožno to považovať za primeranú príčinu pre znižovanie miezd zamestnancov. Ak ale zamestnávateľ nemá také príjmy, aké by boli potrebné na vyplatenie spravodlivej mzdy, z dôvodu nespravodlivých daní, prípadne donútenia predávania svojich výrobkov za nižšiu cenu, je spravodlivé, tí, čo ho takto zaťažujú, berú na seba ťažkú vinu, pretože oberajú zamestnancov o spravodlivú mzdu.

Tretím faktorom je verejný záujem. Výška mzdy sa musí prispôbiť hospodárskym verejným záujmom. Verejnej prosperite alebo spoločnému dobru prospieva, keď si zamestnanci odkladajú časť mzdy, ktorá im ostáva po zabezpečení nevyhnutných potrieb. Poukazuje na to, že netreba zanedbať aj ďalšiu nemenej dôležitú okolnosť, že totiž tým, ktorí i môžu a chcú pracovať, treba dať pracovnú príležitosť. A toto v nemalej miere závisí od určovania mzdy, ktoré tak ako môže prispievať k dobru tam, kde je udržiavané v určitých hraniciach, rovnako môže i škodiť, ak ich prekračuje. Pápež Pius XI. upozorňuje, že je proti sociálnej spravodlivosti, ak v záujme vlastných výhod bez ohľadu na spoločné dobro sa mzda zamestnancov prehnane znižuje alebo zvyšuje. Mzda musí byť usmerňovaná takým spôsobom, aby čo najväčšiemu možnému počtu zamestnancov bolo umožnené vykonávať svoju prácu a dostávať za ňu primerané plody na svoje živobytie. Tejto skutočnosti takisto napomáha aj spravodlivý pomer medzi mzdami, s ktorým je úzko spätý aj spravodlivý pomer cien, za ktoré sa predávajú výrobky jednotlivých odvetví. Pri vhodnom zachovávaní tejto obozretnosti sa budú rôzne odvetvia navzájom dopĺňať. Až vtedy sociálne hospodárstvo bude skutočne fungovať a prinesie svoje plody, keď sa všetkým jednotlivým členom spoločnosti poskytnú všetky dobrá, ktoré sa dajú vyťažiť s využitím prírody, technickej zručnosti a sociálneho usporiadania hospodárenia. Tieto dobrá musia byť v takom množstve, aké je potrebné tak na zabezpečenie potrieb a skromného pohodlia, ako i na povznesenie životnej úrovne ľudí.

Pápež Pius XI. dôrazne prízvukuje, že sociálne hospodárstvo musí byť založené na zásade sociálnej solidarity a nie na zásade neviazanej konkurencie. Hospodárstvo musí mať nielen sociálny, ale i morálny charakter.

Aj sociálnemu posolstvu pápeža Pia XI. je potrebné priznať náležitý obdiv a venovať všeobecné uznanie.

Riešeniu sociálnych otázok sa venoval i pápež Ján XXIII. vo svojej encyklike *Mater et magistra* vydanaj 15. mája 1961.

Pápež Ján XXIII. nadviazal na svojich predchodcov a svoju pozornosť sústredil na problematiku práce, ktorá nesmie byť pokladaná za určitý druh tovaru, ale za prejav ľudskej osoby. Pápež Ján XXIII. afirmuje, že pre veľkú väčšinu ľudí je práca jedným zdrojom na zaobstaranie živobytia, a preto jej výmer nemožno ponechať mechanickej hre trhových zákonov, ale treba ju určovať na základe spravodlivosti a rovnoprávnosti. Veľkú úlohu zadáva štátu, ktorého povinnosťou je zabezpečiť, aby sa pracovné vzťahy spravovali podľa spravodlivosti a rovnoprávnosti.

V encyklike *Mater et magistra* vyzdvihuje pápež Ján XXIII. dve základné myšlienky pápeža Pia XI., a to že za najvyššie kritérium aktivít a ustanovizní ekonomického sveta nemožno brať ani záujem jednotlivcov alebo skupín, ani voľnú konkurenciu, ani ekonomickú nadvládu, ani národnú prestíž či moc, alebo ďalšie podobné kritériá. Treba naopak za najvyššie kritériá týchto činností a týchto ustanovizní pokladať sociálnu spravodlivosť a sociálnu lásku. Druhou myšlienkou je, že sa treba pričiniť o vytvorenie právneho poriadku, vnútorného i medzinárodného, vybaveného sústavou stabilných ustanovizní tak verejných, ako i súkromných, inšpirovaného sociálnou spravodlivosťou, ktorému by sa podriadilo hospodárstvo, čo by uľahčilo hospodárskym činiteľom vykonávať svoju činnosť v súlade s požiadavkami spravodlivosti v rámci spoločného dobra.

Ako uvádza pápež Ján XXIII. na sociálnom poli od vydania encykliky *Quadragesimo anno* sa udiali prenikavé zmeny ako rozvoj systémov sociálneho poistenia, v niektorých hospodársky rozvinutých politických spoločnostiach zavedenie systémov sociálnej starostlivosti, postupné zvyšovanie základného vzdelania, vzrastajúci sociálny dynamizmus a následné stieranie triednych rozdielov.

Tieto výrazné zmeny nastali nielen na poli sociálnom, a preto bolo potrebné vysvetliť myšlienky učenia ohľadom nových a dôležitejších problémov súčasnosti.

V encyklike *Mater et magistra* nastolil pápež Ján XXIII. nové aspekty sociálnej otázky. Historický vývoj totiž ukázal, že požiadavky spravodlivosti a rovnoprávnosti sa netýkajú len vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi či vedením podnikov, ale rovnako sa týkajú aj vzťahov medzi rozličnými hospodárskymi odvetviami a medzi ekonomicky rozvinutejšími a menej rozvinutými oblasťami v rámci jednotlivých politických spoločností.

Podľa pápeža Jána XXIII. skutočné riešenie problémov spočíva jedine v hospodárskom rozvoji a sociálnom pokroku, ktorý by bral ohľad na pravé ľudské hodnoty, individuálne i spoločenské a podporoval ich. Teda v hospodárskom rozvoji a sociálnom pokroku, ktorý by sa uskutočňoval v mravnom rámci, v súlade s dôstojnosťou človeka a v súlade s tou obrovskou hodnotou, ktorou je život jednotlivých ľudí. Zároveň v spolupráci na svetovej úrovni, ktorá by umožňovala a napomáhala usporiadanú a osožnú výmenu užitočných poznatkov, kapitálov a ľudí.

Pápež Ján XXIII. akcentuje trvalú aktuálnosť sociálneho učenia, ktoré si vyžaduje rozšírenie jeho vyučovania v rámci riadnych učebných programov a systematickou formou. Je nutné ho rozširovať dennou i periodickou tlačou, publikáciami popularizačného charakteru i vedeckej povahy, rozhlasom a televíziou. Rovnako naliehavo prízvukuje, že sociálne učenie nestačí len hlásať, ale ho treba aj uvádzať do konkrétnej reality. Je nevyhnutné nielen vzdelávanie v sociálnom učení, ale aj integrálna sociálna výchova.

Pápež Ján XXIII. uznáva, že prechod z teórie do praxe je vo svojej podstate náročný, o to viac, ak ide o konkretizovanie práve sociálneho učenia, vzhľadom na v ľuďoch hlboko zakorenený egoizmus a materializmus, ktorým je preniknutá moderná spoločnosť a tiež na ťažkosti pri jasnom a presnom stanovovaní objektívnych požiadaviek spravodlivosti v konkrétnych prípadoch.

Velkým prínosom sú praktické rady pápeža Jána XXIII. pri uvádzaní sociálnych princípov a smerníc do konkrétnej reality. Odporúča postupovať tromi krokmi, a to zistenie situácií, zhodnotenie situácií vo svetle týchto princípov a smerníc a následne vyhľadávanie a určovanie toho, čo je možné a nutné urobiť na uplatnenie týchto princípov a smerníc v situáciách, tým spôsobom a do tej miery, ako to dané situácie umožňujú a vyžadujú.

V súvislosti s problematikou humanizácie jednotlivca a spoločnosti prácou by bolo nesmiernym hriechom opomenúť encykliku pápeža Jána Pavla II. Laborem exercens vydanú 14. septembra 1981. V nej pápež Ján Pavol II. definoval pojem práca a pod tento pojem subsumoval každú činnosť, ktorá sa koná bez ohľadu na jej charakter a okolnosti. Je to teda každá ľudská činnosť, ktorú možno a treba uznať ako prácu uprostred celého bohatstva činností, na aké je človek schopný a vďaka svojej ľudskej podstate disponovaný samou svojou prirodzenosťou.

Už ako zo samotného názvu encykliky vyplýva, pápež Ján Pavol II. sa v ňom venoval ľudskej práci a samotnému človeku v širokom súvisi s tou skutočnosťou, ktorou je práca. Podľa pápeža Jána Pavla II. je práca dobrom človeka, dobrom

jeho človečenstva a hoci je spojená s námahou a úsilím, neprestáva byť dobrom, takže sa človek rozvíja láskou k práci. Tento celkom pozitívny a tvorivý, výchovný a zásluhový charakter práce musí tvoriť základ hodnotení a rozhodovaní, ktoré sa dnes o nej vynášajú, aj vzhľadom na subjektívne práva človeka, ako o tom svedčia medzinárodné vyhlásenia a tiež aj rozličné zákonníky práce. Pápež Ján Pavol II. uvádza, že práca je v istom zmysle neoddeliteľná od kapitálu a neznáša v nijakej podobe tú antinómiu čiže odlúčenie a kontrapozíciu vo vzťahu k výrobným prostriedkom. Platí však zásada prvenstva práce pred kapitálom, pričom sa jedná o požiadavku patriacu do poriadku sociálnej morálky.

### Záver

Bez akéhokoľvek zveličovania možno uviesť, že každá bytosť netušiaci, že sa jedná o dokumenty pápežov z konca devätnásteho a začiatku dvadsiateho storočia, pri štúdiu ich obsahu nadobudne dojem aktuálneho riešenia súčasne nastolených sociálnych problémov. Encyklika *Rerum novarum* znamenala nový počiatok sociálneho určenia Cirkvi, pričom encyklika *Quadragesimo anno* ju veľmi vhodným a citlivým spôsobom doplnila a objasnila. Obidve prispeli k vzniku a vývinu nového právneho odboru, a to pracovného práva, čo konštatoval pápež Ján XXIII. v nemenej významnej encyklike *Mater et magistra*.

Sociálne poslanstvo encyklík je stále vysoko aktuálne. Najmä v súčasnosti, keď sa opäť dostáva do popredia neobmedzená sloboda podnikania, bezbrehá konkurencia s cieľom maximálneho generovania zisku. Nemožno opomenúť ani optimalizáciu mzdových nákladov prostredníctvom naoktrojovaných pracovných podmienok, ktoré urážajú ľudskú dôstojnosť zamestnancov. V dôsledku toho uchádzači o zamestnanie rezignujú a márnym uplynutím času sa s istou mierou apatie uspokojujú so statusom znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Čím dlhšia je doba nezamestnanosti, tým výraznejšia je strata ich pracovných návykov a pracovných zručností. Táto priama úmera má dopad na premenu nezamestnaných občanov na nezamestnateľných. Žiaľ v mnohých prípadoch ich osobnostný úpadok progreduje znižovaním hygienického štandardu a nezriedka vedie k suicidiálnym sklonom.

Pre spoločnosť by mala byť táto skutočnosť alarmujúcou. Je nutné akcentovať sociálne podnikanie. Ekonomické požiadavky súčasnej doby musia byť vo vzájomnej symbióze so sociálnymi požiadavkami.

Ak pre človeka je práca nielen prostriedkom na živobytie, ale prináša mu to i osobnostné uspokojenie a istý spoločenský status, zákonite sa jeho pracovný výkon zefektívňuje.

Harmonický vzťah zamestnávateľov a zamestnancov prirodzene vedie k verejnej i súkromnej prosperite.

#### **Použitá literatúra**

- KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M.: *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015. 192 s.
- Lev XIII.: *Rerum novarum*. 1891. [www.kbs.sk](http://www.kbs.sk)
- Pius XI.: *Quadragesimo anno*. 1931. [www.kbs.sk](http://www.kbs.sk)
- Ján XXIII.: *Mater et magistra*. 1961. [www.kbs.sk](http://www.kbs.sk)
- Ján Pavol II.: *Laborem exercens*. 1981. [www.kbs.sk](http://www.kbs.sk)

## DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU A SOCIÁLNA OCHRANA

Zuzana Macková\*

*„Učiteľ ovplyvňuje večnosť, avšak nikdy nedokáže povedať, kde jeho vplyv končí“.*

Henry Brooks Adams (1838-1918)

V slovenskej spoločnosti sa neustále hovorí o vysokom odvodom zaťažení najmä zamestnávateľských a podnikateľských subjektov v prípade zamestnávania fyzických osôb v pracovnoprávných vzťahoch, t. j. v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy a aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. v súčasnosti na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a na základe dohody o brigádnickej práci študentov.

Vzhľadom na to v nasledujúcich riadkoch venujeme pozornosť vzniku uvedených dohôd, ako aj obdobiam, v ktorých dochádzalo predovšetkým k zmenám v platení poisťného na sociálne a zdravotné poistenie. Takýto typ pracovnoprávných vzťahov v ostatných krajinách Európskej únie nepoznajú, avšak uplatňujú sa iné flexibilné druhy pracovného pomeru (*napr. na kratší pracovný čas, v rámci neho tzv. delené pracovné miesto, telepráca, domácka práca, na dobu určitú, atď.*), z ktorých sa platí poisťné do verejnoprávnych fondov s cieľom zabezpečiť sociálnu ochranu na ľudsky dôstojnej úrovni všetkým ekonomicky činným subjektom.

Autorka zastáva názor, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru by mali byť zrušené, pretože najmä výnimky neplatenia poisťného (*t. j. v prípade žiakov SŠ, študentov VŠ, ako aj poberateľov dôchodkov, ktorí z uvedených dohôd môžu dosahovať zárobok najviac 200 € mesačne*) spôsobujú deformáciu trhu práce a majú za následok nezamestnanosť obyvateľstva najmä v produktívnom veku, t. j. vo veku od 40 do 60 rokov, na ktoré sa uvedená výnimka nevzťahuje, čo má za následok aj oslabovanie sociálnej kohézie slovenskej spoločnosti.

---

\* JUDr. Zuzana Macková, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Slovenská republika

## 1. Úvod

Nielen v Slovenskej republike,<sup>1</sup> ale na celom svete si aj v 3. tisícročí väčšina ekonomicky aktívneho obyvateľstva životné potreby pre seba a svojich rodinných príslušníkov zabezpečuje prostredníctvom závislej práce alebo malým a stredným podnikaním, prípadne výkonom inej zárobkovej činnosti, resp. je bez zamestnania ako dobrovoľne nezamestnaná osoba v prípade, ak svoje životné potreby dokáže zabezpečiť finančnými prostriedkami získaných z iných zdrojov. Závisí to od objektívnych skutočností, medzi ktoré patrí nielen slobodné rozhodnutie každého jednotlivca v závislosti od jeho fyzickej, biologickej, psychickej a inteligenčnej úrovne, ale najmä od životných, t. j. ekonomických a politických podmienok v danej spoločnosti.

Úroveň spoločenského prostredia, v ktorom jedinec žije je obsiahnutá aj v právnom systéme toho–ktorého štátu upravujúcom medziludské vzťahy podľa predstáv a záujmov vládnucej triedy. Avšak história je dôkazom, že žiadny právny poriadok triednej spoločnosti nemôže úplne uspokojiť všetky ľudské potreby podľa želania a vôle nespočetného množstva jedincov alebo skupín. Prostredníctvom právneho poriadku sú vymedzené len určité hranice správania sa ľudí, t. j. súkromná autonómia a samotné vlastné uspokojovanie ich potrieb je ponechané na samotných jedincov.<sup>2</sup>

Uvedené sa na našom území premietlo aj do oblasti pracovnoprávných vzťahov najmä po 2. svetovej vojne, ako aj po roku 1989, keď vzhľadom na zmenu spoločenského zriadenia došlo zákonite k zmene právneho poriadku.

## 2. Situácia po druhej svetovej vojne

Na našom území po skončení druhej svetovej vojny naďalej pretrvávalo pracovné zákonodarstvo z prvej Československej republiky, ktoré bolo pomerne veľmi roztrieštené.<sup>3</sup> V tomto období sa podľa (bývalého) Sovietskeho zväzu odmietla filozofia dualizmu práva a presadila sa myšlienka samostatných právnych odvetví.

<sup>1</sup> Pozri čl. 35 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého „každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.“

<sup>2</sup> REBRO, K.: *Rímske právo súkromné*. Obzor, Bratislava 1980, s. 95 – 96.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2006, s. 44 – 50.



Vzhľadom na to bol v roku 1950 prijatý Občiansky zákonník ako *lex generalis*, ktorého všeobecné ustanovenia, ako aj ustanovenia týkajúce sa zmlúv a náhrady škody platili subsidiárne (*podporne*) na tie pracovnoprávne vzťahy, ktoré pracovné predpisy neupravovali.

V roku 1965 prijatím **prvého Zákonníka práce** (zákon č. 65/1965 Zb. – ďalej len „starý ZP“), ktorý **nadobudol účinnosť 1. januára 1966**, došlo k úplnému odčleneniu pracovného práva od práva občianskeho. Hlavnými znakmi tejto právnej úpravy boli jednotnosť (t. j. jednotná právna úprava týkajúca sa všetkých zamestnancov), komplexnosť (t. j. právna úprava takmer všetkých pracovnoprávných vzťahov), kogentnosť (t. j. právna úprava neumožňovala odchýlky ani v prospech, ani v neprospech účastníkov pracovnoprávných vzťahov – išlo o prejav direktívnej formy riadenia hospodárstva) a osamostatnenie od iných právnych odvetví (t. j. bolo vylúčené subsidiárne používanie najmä ustanovení Občianskeho zákonníka, pretože Zákonník práce upravoval aj všeobecné otázky ako napr. právnu subjektivitu, právne úkony, neplatnosť, zánik práv a povinností, prechod práv i povinností z pracovnoprávných vzťahov).<sup>4</sup> Vychádzalo sa zo špecifických spoločenských vzťahov upravujúcich ekonomickú aktivitu obyvateľstva prostredníctvom závislej práce vykonávanej najmä na základe pracovného pomeru a vo výnimočných prípadoch aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (t. j. na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce), ktoré vývojovo nadväzovali na zmluvu o dielo.

## **2.1 Charakteristika dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

**„Dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevznikal žiadny pracovný pomer, ale vznikol pracovnoprávny vzťah *sui generis*. (Uvedené platí dodnes).**

V prípade **dohody o pracovnej činnosti** išlo (*a naďalej ide*) o vzťah, ktorý je veľmi podobný pracovnému pomeru, je typický subsidiárnosťou pracovnému pomeru a v prípade, ak by bola dohoda neplatná, bolo by možné ňou založený vzťah posudzovať ako pracovný pomer, ak by z prejavu účastníkov jednoznačne nevyplývalo, že chceli skutočne uzavrieť iba dohodu o pracovnej činnosti.“<sup>5</sup>

<sup>4</sup> BĚLINA, M. a kolektív: *Pracovní právo*. 3.doplněné a přepracované vydání. C-H-Beck, 2007, s. 27 – 28.

<sup>5</sup> FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovní právo. Osobitná část I. a II.* Univerzita Komenského v Bratislave, 1974, 85 – 422 – 75, s. 261 – 262.

Išlo (*a nadalej ide*) o práce vykonávané mimo pracovného pomeru spočívajúce vo vykonávaní pracovnej činnosti, za riadny a včasný výkon ktorej zodpovedal pracovník. Táto činnosť sa musela kvalitatívne alebo kvantitatívne odlišovať od prác vykonávaných v pracovnom pomere do takej miery, že vykonávanie takejto činnosti v pracovnom pomere by bolo neúčelné a nehospodárne z hľadiska organizácie práce, ako aj ekonomického riadenia (§ 232 ods. 2 písm. a) starého ZP). Podobne ako pri vedľajšom pracovnom pomere si organizácia, ktorá chcela uzavrieť dohodu o pracovnej činnosti s pracovníkom inej organizácie, musela zadovážiť predchádzajúci súhlas tejto organizácie (§ 237 ods. 1 starého ZP) a dohodu bola povinná uzatvoriť písomne (§ 237 ods. 1 starého ZP).

Problémy v rozlíšení dohody o pracovnej činnosti od pracovnej zmluvy sa prejavovali už od svojho začiatku. Jedným z hlavným kritérii bola doba, ktorá bola kratšia ako v prípade pracovnej zmluvy, avšak z dôvodu existencie pracovných pomerov na kratší pracovný čas, uvedené kritérium sa nepovažovalo za dostatočne spoľahlivé.

**Dohoda o pracovnej činnosti** predstavovala pomerne voľný zmluvný typ, umožňujúci účastníkom dohodnutie variabilných podmienok. Pracovník túto činnosť vykonával samostatnejšie ako v pracovnom pomere, pretože sám rozhodoval o postupe a vykonaní práce, a organizácii zodpovedal za jej riadne plnenie, t. j. za výsledok svojej činnosti, a nie za vlastný priebeh pracovného procesu, pričom bol viazaný termínom ukončenia čiastkových úloh v určitom čase. Pracovný záväzok nemal charakter ukončenej pracovnej úlohy, ale trvalej pracovnej činnosti, čím sa približoval pracovnej zmluve. Hlavným rozlišovacím znakom bolo, že sa v priebehu plnenia pracovného záväzku neprejavovala dispozičná právomoc organizácie v takom zmysle ako v pracovnom pomere.<sup>6</sup>

Organizácia mohla, ale nemusela pracovníkovi vytvoriť primerané pracovné podmienky na riadny a bezpečný výkon dojednanej práce. V prípade, ak sa na podmienkach nedohodli, tieto veci na výkon práce (*napr. pomôcky, náradie, atď.*) si pracovník zabezpečil sám. Pracovníkom z tejto dohody nevznikal nárok na náhradu mzdy za čas zmeškaný pre prestoj, ani pre prekážky v práci bez ohľadu na charakter a ani na náhradu škody ušlého zárobku za sviatky. Taktiež pracovníkom nevznikal nárok na dovolenku. V prípade, ak mali záujem, aby prácu na základe tejto dohody o pracovnej činnosti nemuseli vykonávať vtedy, keď v hlavnom zamestnaní mali dovolenku, museli s organizáciou, s ktorou uzatvorili dohodu o pracovnej činnosti dojednať, že v tom čase sa im poskytne neplatené voľno.

<sup>6</sup> Op. cit. v pozn. 5, s. 263 – 264.

Možnosť plateného voľna si vyžadovala osobitnú dohodu. Odmena sa musela dohodnúť priamo v dohode. Vzhľadom na to, že činnosť na základe tejto dohody sa odlišovala od prác vykonávaných v pracovnom pomere, nevzťahovali sa na ňu priamo ani mzdové predpisy platné pre príslušné odvetvie. Niektoré ústredné orgány ako napr. Ústredná správa spojov, Čs. zväz telesnej výchovy, vydávali osobitné predpisy a Ministerstvo financií pre celý rad činností vyskytujúcich sa vo všetkých odvetviach vydalo smernice – č. 91/1966 Zb., napr. pre odmeňovanie prednáškovej činnosti, prekladov, tlmočenia, odborných posudkov, atď. Škodu na veciach (*napr. poškodenie alebo krádež šatstva*) organizácia bola povinná nahradiť (§ 253 ods. 2 starého ZP) za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu ako pracovníkom v pracovnom pomere.

V prípade škody na zdraví a vecnej škody utrpenej v súvislosti s ňou, organizácia bola povinná poskytnúť pracovníkovi náhradu za stratu na zárobku zo všetkých jeho zamestnaní podľa úhrnu priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých jeho zamestnaniach. Platilo, že organizácia hlavného zamestnania bola povinná pracovníkovi nahradiť stratu na zárobku z vedľajšieho zamestnania, avšak túto povinnosť nemala, ak sa táto činnosť vykonávala bez jej súhlasu.<sup>7</sup>

V zmysle druhej novely starého ZP<sup>8</sup> **dohodu o pracovnej činnosti** bolo možné uzatvárať **na vykonávanie opakujúcej sa činnosti, pri ktorej priemerný čas skutočného výkonu práce nesmel presiahnuť polovicu určeného týždenného pracovného času.**

**Výnimka sa pripúšťala len pri sezónnych prácach**, kde priemerný čas skutočného výkonu práce nesmel presiahnuť určený týždenný pracovný čas. **Za sezónne práce** sa považovali práce, ktorých potreba a výkon boli vyvolané charakterom mimoriadnych naliehavých úloh a ktoré trvali **najviac dva mesiace**, ak splnenie týchto úloh si vyžadovalo nárazové podstatné zvýšenie pracovného času (*pracovných hodín*) a tým aj nárazovej hromadnej výpomoci dočasných pracovníkov v krátkodobom pracovnom pomere alebo pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.<sup>9</sup> Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času bolo možné maximálne prípustný polovičný rozsah určeného týždenného pracovného času posudzovať aj za dlhšie obdobie ako týždeň, avšak najviac za obdobie jedného kalendárneho roka. Takýto po-

<sup>7</sup> Op. cit. v pozn. 5, s. 269 – 270.

<sup>8</sup> Zákon č. 20/1975 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1975; pričom na vykonanie starého ZP bolo vydané nariadenie vlády ČSSR č. 54/1975 Zb.

<sup>9</sup> Stanovisko Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 19.9.1975.

stup sa nepripúšťal v prípade pracovníkov, u ktorých nebolo možné opakovanú činnosť predpokladať. O priemerný čas skutočného výkonu práce išlo aj vtedy, ak sa počas platnosti dohody o pracovnej činnosti buď striedali časové obdobia s vyšším a nižším pracovným úväzkom, alebo ak sa striedali dni plného výkonu práce s dňami, keď sa činnosť vôbec nevykonávala.<sup>10</sup>

Starý ZP začal používať nový pojem „prevádzkové podmienky“, ktorými sa rozumel súbor technicko-organizačných a informačných náležitostí, ktoré sa organicky ako nevyhnutnosť viazali na úspešný a dynamický priebeh pracovného procesu s ohľadom na jeho cieľové určenie.<sup>11</sup>

Dohoda o pracovnej činnosti musela mať písomnú formu, pretože inak bola neplatná.<sup>12</sup>

**Pri dohode o vykonaní práce** išlo (*a naďalej ide*) o vzťah zodpovedajúci vzťahu založenému zmluvou o dielo, ktorý je zásadne odlišný od pracovného pomeru. Dohoda o vykonaní práce sa na rozdiel od dohody o pracovnej činnosti mohla v tomto období dojednať písomne alebo aj ústne.<sup>13</sup>

**Dohoda o vykonaní práce** spočívala vo vykonávaní pracovnej úlohy, ktorá musela byť ojedinelá a určitá, čím sa odlišovala od dohody o pracovnej činnosti a aj od pracovného pomeru. Pracovník zodpovedal za výsledok svojej pracovnej činnosti, za včasné a riadne splnenie tejto úlohy, ktorá bola individuálne vymedzená a určená. Úloha sa mala vyskytovať opätovne, ale iba občas a zriedkavo, avšak nemuselo ísť vždy len o jednorazovú úlohu. Vymedzenie, kedy išlo o vykonanie práce na základe dohody o vykonaní práce muselo mať svoje dôvody v tom, že

- a) nebolo možné zabezpečiť plnenie úlohy pracovníkmi organizácie v rámci ich povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, napr. preto, že títo pracovníci kapacitne nestačili, alebo preto, že plnenie úlohy nimi by nebolo vhodné (*napr. oponentský posudok o práci spolupracovníka*) alebo
- b) si to vyžadovala povaha úloh organizácie napr. z dôvodu, že sa vymykala z rámca jej zvyčajných úloh.

<sup>10</sup> Stanovisko Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 19.9.1975.

<sup>11</sup> FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť. Vysokoškolské skriptá*. PFUK, 1978. Druhé prepracované vydanie. 85 – 459 – 78, s. 214.

<sup>12</sup> FILO, J. a kolektív: *Československé pracovné právo*. Edícia Vysokoškolské učebnice, vydavateľstvo Obzor Bratislava 1981, 65 – 037 – 81. 735 – 21 – 85/1, s. 453.

<sup>13</sup> Op. cit. v pozn. 12, s. 457.

V porovnaní s právnou úpravou pracovného pomeru sa v tejto oblasti minimálne vyskytovali predpisy donucujúcej povahy, čo malo za následok pochopiteľne rozširovanie možností a významu zmluvného dojednaní medzi účastníkmi. Pomocou dohody o vykonaní práce zákon umožňoval riešiť rôzne výnimočné atypické situácie vyskytujúce sa tak na strane organizácie, ako aj pracovníka.<sup>14</sup>

Dojednanie pracovnej úlohy v dohode o vykonaní práce muselo byť individuálne (*pojmovovo súvisí so splnením ako hlavnou a prirodzenou formou zániku, t. j. z právneho hľadiska sa viaže na výsledok pracovnej činnosti a nie na jej vlastný priebeh*), ojedinelé (*čo sa skúma vo vzťahu k dojednanej dohode*) a určité (*čo znamená, že musí obsahovať všetky potrebné údaje, aby pracovník úlohu mohol plniť*).

Pri uzavretí tejto dohody nebol potrebný súhlas organizácie, kde bol pracovník zamestnaný, ani nemal povinnosť túto okolnosť zamestnávateľovi oznamovať.<sup>15</sup> Oznamovaciu povinnosť mal pracovník len v prípade, ak to mal ustanovené v pracovnej zmluve alebo ak mu takúto povinnosť ukladal osobitný predpis vydaný v zmysle ustanovenia § 239 starého ZP. Organizácia mala povinnosť vytvoriť pracovníkovi primerané pracovné podmienky. Pri odmene za vykonanú prácu platili rovnaké zásady a predpisy ako pri odmeňovaní práce na základe dohody o pracovnej činnosti. Odmena bola splatná po dokončení a odovzdaní práce. Ak pracovník chcel pri úlohe, ktorej splnenie si vyžadovalo dlhší čas, aby dostal časť odmeny skôr, musel túto skutočnosť s organizáciou dohodnúť. V prípade, ak vykonaná práca nezodpovedala dohodnutým podmienkam (*nekvalitná práca, nevyhovujúci rozsah, atď.*), organizácia mohla dohodnutú sumu znížiť. V prípade, ak pracovník zomrel pred splnením pracovnej úlohy, nároky na pomernú časť dojednanej odmeny nezanikali a stali sa časťou dedičstva. Uvedené platilo aj v prípade nárokov pracovníka na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak boli kontrahované s organizáciou.

V prípade, ak pracovník svojím zavineným porušením povinností pri vykonávaní dojednanej pracovnej úlohy alebo v priamej súvislosti s ňou spôsobil organizácii škodu, zodpovedal za ňu rovnako, ako keď takú škodu spôsobil pracovník v pracovnom pomere. Vzhľadom na to, že pri dohode o vykonaní práce ide o celkom samostatný pracovnoprávny vzťah, limit náhrady škody sa odvodzoval z odmeny, ktorú mal pracovník dostať za vykonanie pracovnej úlohy. Pri škode z nedbanlivosti náhrada nesmela presiahnuť 1/3 tejto škody a nesmela presiahnuť 1/3 odmeny dojednanej úlohy a to bez zreteľa na to, aký zárobok dosahoval

<sup>14</sup> Op. cit. v pozn.5, s. 265.

<sup>15</sup> V zmysle zákona č. 20/1975 Zb., t. j. druhej novely starého ZP

tento pracovník vo svojom ďalšom zamestnaní. Pri škode spôsobenej úmyselne pracovník mal povinnosť nahradiť organizácii plnú škodu. Ak pri plnení pracovnej úlohy alebo v priamej súvislosti s ňou pracovník utrpel preukázateľnú škodu na svojich veciach, organizácia mala povinnosť nahradiť mu vecnú škodu, ktorá mu vznikla za rovnakých podmienok ako pracovníkom v pracovnom pomere (§ 235 ods. 2 starého ZP).

V prípade škody na zdraví a vecnej škody, ktorú pracovník utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania platilo to isté, čo pri dohode o pracovnej činnosti.<sup>16</sup>

## 2.2 Sociálno-zabezpečovacie (poistné) vzťahy

Vo svojej podstate československá úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j. dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce predstavovala do značnej miery unikát.<sup>17</sup> Bola obsiahnutá v samostatnej časti starého ZP, a to vo štvrtjej časti – v ustanoveniach § 232 až 239 starého ZP.

Dohody nemohli medzi sebou navzájom dojednávať občania, avšak mohli ich dojednávať socialistické organizácie s občanmi, ktorí neboli v pracovnom pomere, ako aj s pracovníkmi iných organizácii ako socialistickými (*pri dohode o pracovnej činnosti povinnosť vyžiadať si súhlas mala tá organizácia, ktorá uzatvárala dohodu o pracovnej činnosti, avšak pri dohode o vykonaní práce sa súhlas organizácie, s ktorou bol pracovník v pracovnom pomere nevyžadoval*) alebo aj s vlastnými pracovníkmi (*išlo o vedľajšiu činnosť, avšak predmetom nemohli byť práce, ktoré by zodpovedali dojednanému druhu práce v pracovnej zmluve*). Pracovníkovi mohli pri plnení pracovného záväzku pomáhať aj jeho rodinní príslušníci (*napr. v malých predajniach, pohostinských prevádzkach, pri vykonávaní niektorých opráv, atď.*), avšak len v prípade, ak to bolo v dohode o vykonaní práce výslovne dojednané.

**Z hľadiska poistného vzťahu** je potrebné uviesť, že **vzťah založený na základe dohody o vykonaní práce nikdy nezakladal účasť na nemocenskom poistení**, t. j. pracovník z nej nikdy nebol poistený a nevznikal mu ani nárok na dávky sociálneho zabezpečenia (*napr. na nemocenské, ošetrovné, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, atď.*).

Zložitejšia situácia z tohto hľadiska bola v prípade **dohody o pracovnej čin-**

<sup>16</sup> Op. cit. v pozn. 5, s. 270 – 271.

<sup>17</sup> Op. cit. v pozn. 11, s. 266.

**nosti. Účasť na nemocenskom poistení** v prípade vzťahu založenom na základe dohody o pracovnej činnosti **vznikala, len ak pracovník** činný na základe tejto dohody **nebol poistený z dôvodov inej činnosti** (*napr. nebol v pracovnom pomere, ani v obdobnom pracovnom vzťahu, resp. po roku 1989 nebol poistený ako SZČO*), **nepoberal starobný, ani invalidný dôchodok a dohoda o pracovnej činnosti mala trvať alebo trvala dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich pracovných dní a zárobok za ňu mal dosiahnuť alebo dosiahol aspoň 400 Kčs mesačne.**<sup>18</sup> Zároveň musel spĺňať podmienku, že mal trvalý alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky a túto činnosť vykonával na území Slovenskej republiky.

Avšak v prípade, **ak napr. vykonával prácu na základe dohody o pracovnej činnosti popri pracovnom pomere**, tak **táto dohoda o pracovnej činnosti mu účasť na nemocenskom poistení nezakladala a pracovník z nej nebol ani poistený**, pretože bol poistený už z pracovného pomeru, t. j. z pracovnej zmluvy.

### 3 Situácia po roku 1989

Po novembri 1989 došlo k zmene spoločenského i politického systému, čo sa zákonite premietlo do ekonomických vzťahov, v ktorých dominantné postavenie nadobudol rozvoj trhu, súkromné podnikanie a pluralita podnikateľských subjektov.

Prechod na trhovú ekonomiku z centrálne plánovanej sa premietol aj do úpravy pracovnoprávných vzťahov prijatím troch dôležitých zákonov,<sup>19</sup> ktorými sa novelizoval starý ZP s cieľom rozširovania dispozitívnosti a zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov.

Slovenská republika sa prihlásila k európskemu sociálne orientovanému modelu trhovej ekonomiky<sup>20</sup> inšpirujúc sa rozvojom silných sociálnych štátov v západnej Európe najmä po skončení 2. svetovej vojny, ktorých ekonomický vývoj

<sup>18</sup> § 68 vyhlášky ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov

<sup>19</sup> Pozri zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti, zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a zákon č. 3/1991 Zb., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov (*starý ZP*)

<sup>20</sup> Pozri článok 55 ods. 1 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

bol dôkazom, že trhová ekonomika je spoločensky funkčná len v prípade, ak sa zároveň rešpektujú sociálne a ekologické práva, čo je plne v súlade so základnými ľudskými právami a slobodami,<sup>21</sup> hospodárskymi, sociálnymi a kultúrnymi právami, ako aj s právom na priaznivé životné prostredie a jeho ochranu.<sup>22</sup>

### **3.1 Situácia od roku 1993 do roku 2003**

Dňa **1. januára 1993** sa na Slovensku zriadila **Národná poisťovňa**<sup>23</sup> ako **veřejnoprávna inštitúcia** (fondového) **sociálneho poistenia**. Neopodstatnené spojenie vykonávania nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia so zdravotným poistením (vzhľadom na odlišné princípy) viedlo **od 1. januára 1995** k vytvoreniu systému sociálneho poistenia, ktorý sa skladal zo subsystému **nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia**, ktoré vykonávala (a naďalej vykonáva) **Sociálna poisťovňa**,<sup>24</sup> **zdravotného poistenia**, ktoré vykonáva **Všeobecná zdravotná poisťovňa**, rezortné, odvetvové, podnikové poisťovne, atď.<sup>25</sup> a **poistenia v nezamestnanosti**, ktoré od 1. januára 1997 do 31. decembra 2003 vykonával **Národný úrad práce**.<sup>26</sup>

Od 1. apríla 2002 (priebežný) poisťovací systém, resp. poisťný systém dotvoril systém **úrazového poistenia**, ktorý začala taktiež vykonávať Sociálna poisťovňa.<sup>27</sup>

V tomto období naďalej **platila vyhláška ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov** a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov

<sup>21</sup> Pozri článok 15 – právo na život, článok 19 – právo na ľudskú dôstojnosť a článok 20 Ústavy SR – právo vlastníť majetok, ako aj vlastníctvo zaväzuje – t. j. zákaz zneužívať vlastníctvo

<sup>22</sup> Pozri článok 35 až 43 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

<sup>23</sup> Pozri zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia v znení neskorších predpisov

<sup>24</sup> Pozri zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov

<sup>25</sup> Pozri zákon NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

<sup>26</sup> Pozri zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>27</sup> Poznámka autorky: Do 31. marca 2002 úrazové poistenie vykonávala Slovenská poisťovňa, a.s. Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poisťný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín : Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6, s. 17.



**upravujúca účasť na nemocenskom poistení v prípade osôb zamestnaných na základe dohody o pracovnej činnosti.** Vzhľadom na to, ako aj v súvislosti s uvedenou platnou právnou úpravou<sup>28</sup> sa na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia i zdravotného poistenia rozlišovalo, či sú tieto osoby poistené už z iného dôvodu (*napr. z pracovného pomeru alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby – ďalej len „SZČO“*). V prípade, **ak boli poistené už z iného dôvodu, z dohody o pracovnej činnosti im nevznikla ani povinnosť platiť poistné.** Avšak **ak mali iba dohodu o pracovnej činnosti a neboli poistené z iného dôvodu, účasť na nemocenskom poistení im vznikala a zároveň boli povinné platiť poistné ako zamestnanci na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie<sup>29</sup> a aj na zdravotné poistenie<sup>30</sup> a uvedené poistné za nich museli platiť aj ich zamestnávateľa.**

Iná situácia bola v prípade platenia poistného na poistenie v nezamestnanosti. **Od 1. januára 1993 do 31. decembra 1996 všetky subjekty vykonávajúce pracovnú aktivitu na základe dohody o pracovnej činnosti** bez zretela na skutočnosť, či im dohoda o pracovnej činnosti zakladala alebo nezakladala účasť na nemocenskom poistení, **mali zákonom ustanovenú povinnosť platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti do Fondu zamestnanosti.**<sup>31</sup>Táto odlišná právna úprava (*oproti nemocenskému poisteniu, dôchodkovému poisteniu i zdravotnému poisteniu*) v praxi spôsobovala nemalé problémy. Nová právna úprava, t. j. zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, ktorý nadobudol účinnosť **od 1. januára 1997** zmenila pojem zamestnanca,<sup>32</sup> ktorým sa rozumela len fyzická osoba s trvalým pobytom alebo prechodným pobytom na území Slovenskej republiky v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ako aj obvinený vo výkone väzby a odsúdený vo výkone trestu odňatia slobody, ak bol

<sup>28</sup> § 2 písm. d) zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov v spojení so zákonom č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a zákonom NR SR č. 7/1993 Z. z. a od 1.1.1995 so zákonom NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov a zákonom NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

<sup>29</sup> Pozri § 14 ods. 1 písm. a ) a ods. 4 zákona NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov

<sup>30</sup> Pozri § 10 ods. 1 písm. a) a ods. 3 písm. g) zákona NR SR č. 273/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov

<sup>31</sup> Pozri § 17 zákona NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>32</sup> Pozri § 24 zákona NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

zaradený do práce a tiež aj fyzická osoba vykonávajúca činnosť podľa osobitného predpisu, ak sa jej za túto činnosť poskytoval plat alebo iné peňažné plnenie nahrádzajúce plat s výnimkou § 27 ods. 2 tohto zákona. Vzhľadom na to, **sa poistné na poistenie v nezamestnanosti z dohody o pracovnej činnosti v období od 1. januára 1997 do 31. júla 2000 už vôbec neplatilo.** Avšak problémy v praxi naďalej pretrvávali, pretože mnohí (pseudo)právnici považovali dohodu o pracovnej činnosti za obdobný pracovný vzťah.<sup>33</sup> Vzhľadom na to sa novelou<sup>34</sup> opätovne zmenila a rozšírila definícia pojmu zamestnanca v tom zmysle, že za zamestnanca sa považovala nielen fyzická osoba s trvalým pobytom alebo prechodným pobytom na území Slovenskej republiky v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ale opätovne už aj na základe dohody o pracovnej činnosti. Táto novela **od 1. augusta 2000 do 31. marca 2002 opätovne zaviedla platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti z akejkoľvek dohody o pracovnej činnosti, avšak bez zreteľa na skutočnosť,** či zakladala alebo nezakladala účasť na nemocenskom poistení (*t. j. či fyzická osoba – zamestnanec mal už pracovný pomer alebo bol v postavení SZČO, keď sa poistné z tejto dohody o pracovnej činnosti na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, ani na zdravotné poistenie neplatilo alebo či nemala pracovný pomer a nebola SZČO, keď sa uvedené poistné z dohody o pracovnej činnosti platilo*). Z uvedeného je zrejmé, že v prípade platenia poistného na poistenie v nezamestnanosti sa účasť na nemocenskom poistení z dohody o pracovnej činnosti vôbec neskúmala a nemala žiadny význam.

Významným medzníkom bolo **prijatie nového Zákonníka práce**, t. j. zákona č. 311/2001 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť **1. apríla 2002** a dohodu o pracovnej činnosti už neupravoval. Naďalej existovala dohoda o vykonaní práce,<sup>35</sup> v prípade ktorej došlo k zvýšeniu maximálneho prípustného rozsahu prác zo 100 hodín na 300 hodín v kalendárnom roku. **Od 1. apríla 2002 došlo k zavedeniu novej dohody, a to dohody o brigádnickej práci študentov.** Vo svojej podstate nahradila dohodu o pracovnej činnosti, avšak s tým rozdielom, že zamestnávateľia ju mohli uzatvárať len s fyzickými osobami, ktoré mali štatút študenta (*aj v tomto prípade vznikali nejasnosti vo veci, či za študenta možno považovať aj žiaka*

<sup>33</sup> MACKOVÁ, Z.: *Sociálne zabezpečenie (základy práva sociálneho zabezpečenia)*. Prosperity, s.r.o., 1999, ISBN 80-968219-1-1, s. 55 – 59.

<sup>34</sup> Pozri § 23 zákona č. 245/2000 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>35</sup> Pozri § 226 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

strednej školy alebo len študenta vysokej školy). V ostatných podstatných náležitostiach bola táto dohoda o brigádnickej práci študentov identická so zrušenou dohodou o pracovnej činnosti, napr. maximálny rozsah prác zostal zachovaný na 100 hodín, avšak nie v roku, ale v „kalendárnom” roku.

Poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, na zdravotné poistenie a ani na poistenie v nezamestnanosti sa **z dohody o vykonaní práce** naďalej neplatilo. **Z dohody o brigádnickej práci študentov** sa poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, ani na poistenie v nezamestnanosti taktiež **neplatilo**, avšak **platenie poistného na zdravotné poistenie záviselo od výšky príjmu**, t. j. **ak príjem bol vyšší ako 3 000 Sk mesačne, sám študent** ako tzv. samoplatca (resp. dobrovoľne nezamestnaná osoba) **mal povinnosť platiť poistné na zdravotné poistenie vo výške 14 % z vymeriavacieho základu**.<sup>36</sup>

**Zamestnávateľ z týchto dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, t. j. z dohody o vykonaní práce, ani z dohody o brigádnickej práci študentov **v tom čase nemal žiadne odvodové povinnosti**.

### 3.2 Situácia od roku 2004 do roku 2012

**Dňa 1. januára 2004** systém sociálneho poistenia (zložený z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, poistenia v nezamestnanosti a úrazového poistenia), sa rozšíril o garančné poistenie a o poistenie v nezamestnanosti.<sup>37</sup>

**V období rokov 2004 až 2012 sa poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vôbec neplatilo** (s výnimkou úrazového a garančného poistenia, ktoré mali a naďalej majú povinnosť platiť len zamestnávateľia, avšak paradoxne subjektom zamestnaným na základe uvedených dohôd nárok napr. na dávku garančného poistenia a ani na úrazový príplatok v tomto období vôbec nevznikal).<sup>38</sup> **V prípade zdravotného poistenia sa subjekty vykonávajúce činnosť len na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pra-**

<sup>36</sup> Pozri § 12 ods. 7 v spojení s § 13 ods. 8 zákona NR SR č. 273/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov

<sup>37</sup> Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>38</sup> Bližšie pozri: napr. MACKOVÁ, Z.: Platenie poistného do fondov od 1. januára 2009. In: *Čo má vedieť mzdová účtovníčka*, č. 1/2009, vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o. EV 1723/08, ISSN 1336-5002, s. 128 – 143.

**covnej činnosti dostávali do pozície tzv. samoplacov**<sup>39</sup> a sami za seba mali povinnosť platiť si poisťné na zdravotné poistenie vo výške 14 % z nimi určenej sumy, najmenej z vymeriavacieho základu určeného ako úhrn súčinu koeficientu pre poisťenca podľa § 11 ods. 2 a minimálnych základov podľa ods. 17 a 18 zákona o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov za všetky kalendárne mesiace rozhodujúceho obdobia, za ktoré mal príslušný platiteľ povinnosť platiť poisťné,<sup>40</sup> t. j. ak ich príjem zo závislej činnosti v rozhodujúcom období bol vyšší ako úhrn minimálnych miezd za každý mesiac rozhodujúceho obdobia (*t. j. v danom kalendárnom roku*).

V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru došlo opätovne k viacerým významným zmenám, napr. v prípade **dohody o vykonaní práce došlo k zvýšeniu rozsahu ročného limitu pre jedného zamestnávateľa z 300 hodín na 350 hodín v kalendárnom roku a od 1. septembra 2007 bola opätovne zavedená dohoda o pracovnej činnosti** v rozsahu maximálne 10 hodín týždenne na príležitostný výkon činnosti vymedzenej konkrétnym druhom práce.<sup>41</sup> Vzhľadom na novú definíciu závislej práce podľa § 1 ods. 2 a 3 ZP už nebol možný výkon činnosti na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru za pomoci rodinných príslušníkov, t. j. tieto činnosti od 1. septembra 2007 sa môžu vykonávať už len osobne, t. j. bez pomoci rodinných príslušníkov.

Platná právna úprava týkajúca sa **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t. j.** dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti **alebo** dohody o brigádnickej práci študentov bola výhodná **nielen pre všetkých žiakov stredných škôl alebo študentov vysokých škôl, ale** najmä pre zamestnávateľské subjekty, ktoré (**od roku 2001**) nemali takmer žiadne odvodové povinnosti **s výnimkou (od roku 2004) povinnosti platiť poisťné na úrazové (0,8 %) a garančné poistenie (0,25 %), t. j.** platili poisťné v celkovej výške cca („až“) 1,05 %.

V tomto období flexikurita v podmienkach Slovenskej republiky, ktorej cieľom má byť rešpektovanie a zabezpečenie ochrany všetkých práceschopných ľudí, ako aj rešpektovanie ľudskej dôstojnosti v pracovnom procese, a to aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa realizovala

<sup>39</sup> § 11 ods. 2 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>40</sup> § 13 ods. 9 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení zákona č. 352/2005 Z. z.

<sup>41</sup> zákon č. 348/2007 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menili niektoré ďalšie zákony

len čiastočne, resp. len pružnosť trhu práce – t. j. len jej prvá časť, avšak sociálna ochrana (*resp. istota*) pre zamestnancov v prípade choroby, tehotenstva, materstva, invalidity, staroby, nezamestnanosti, pracovného úrazu alebo platobnej neschopnosti úplne absentovala.<sup>42</sup>

### 3.3 Situácia po roku 2013 do roku 2018

Vzhľadom na obrovský prepád veľkej časti obyvateľstva Slovenskej republiky do biedy a chudoby v prípade vzniku určitej najmä nepriaznivej sociálnej situácie (*napr. dlhodobej nezamestnanosti, choroby, invalidity, staroby, atď.*), zamestnancom (*fyzickým osobám*) vykonávajúcim činnosť len na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevznikal (*a mnohokrát naďalej nevzniká*) nárok na žiadne dávky zo systému sociálneho poistenia a mohol (*a naďalej im môže, ale aj nemusí*) im vzniknúť nárok iba na dávky zo systému sociálnej pomoci, ktoré sú veľmi nízke (*od 1. septembra 2009 sa do 31. decembra 2013 nezvyšovali, resp. od 1. januára 2014 sa upravovali len v nepatrnej miere a opätovne až do 31. marca 2019 sa vôbec neupravovali*).<sup>43</sup>

Z tohto dôvodu **od 1. januára 2013 došlo k zásadným** zmenám týkajúcich sa najmä pracovnoprávných vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,<sup>44</sup> pretože aj na tieto pracovnoprávne vzťahy sa začali aplikovať ustanovenia ZP týkajúce sa pracovného pomeru.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> Op. cit. v pozn. 27, s. 134 – 144.

<sup>43</sup> Bližšie pozri: napr. MACKOVÁ, Z.: *Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima, t. j. k odvodovému bonusu ?)* Právny obzor, ročník 94, č. 1/2011, Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava, EV 3800/09, ISSN 0032-6984, s. 25 – 65, resp. pozri zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>44</sup> zákon 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 dopĺňajú niektoré zákony – účinné od 1.1. 2013

<sup>45</sup> Pozri bližšie: napr. prvú časť ZP – t. j. § 1 až 40, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 – t. j. v zmysle ktorého mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, t. j. zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 326/2012 Z. z., ktorým sa ustanovovala suma minimálnej mzdy na rok 2013 na výšku 337,70 eura za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a na 1,941 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ako aj šiestej časti ZP – t. j. § 146 až 150 ZP upravujúce ochranu práce, kontrolu odborovým orgánom a inšpekciu práce atď.

Ďalšia zmena ZP nadobudla účinnosť **od 1. júla 2014**, ktorá riešila problematiku **splatnosti odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny**.<sup>46</sup>

**Najväčšie zmeny od 1. januára 2013** sa týkali **najmä platenia poisťného na sociálne a zdravotné poistenie**.<sup>47</sup>

Zákonodarcia po novom vymedzil pojem zamestnanca a do právneho poriadku Slovenskej republiky zaviedol nový pojem, a to „pravidelný mesačný príjem“ a „nepravidelný mesačný príjem“, ktorý sa vôbec nenachádza v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, ani v iných právnych predpisoch Slovenskej republiky (*s výnimkou ZP – len v prípade dohody o vykonaní práce, avšak iba po vzájomnej písomnej dohode zamestnanca a zamestnávateľa*). **Postavenie zamestnancov**, ktorí majú právo na **pravidelný mesačný príjem** podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení **nadobudli** aj fyzické osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe **dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti** – t. j. **fyzické osoby, ktoré majú iba tieto dohody** – napr. jednu dohodu o vykonaní práce alebo jednu dohodu o pracovnej činnosti alebo **mohli mať obidve tieto dohody, ako aj viacero týchto dohôd**, avšak **boli bez hlavného pracovného pomeru a taktiež ani nevykonávali samostatnú zárobkovú činnosť** alebo mohlo ísť aj o subjekty – fyzické osoby, ktoré mali uvedené dohody ešte **popri hlavnom pracovnom pomere alebo popri výkone samostatnej zárobkovej činnosti**, ba dokonca **mohlo ísť aj o žiakov strednej školy alebo aj študentov vysokej školy** a taktiež aj o **poberateľov predčasného starobného dôchodku**. **Postavenie zamestnancov na účely sociálneho poistenia** – t. j. na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie (*t. j. na starobné a invalidné poistenie*) a na poistenie v nezamestnanosti **nemali** fyzické osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe **dohody o brigádnickej práci študentov**, ani **poberateľa starobného dôchodku, poberateľa invalidného dôchodku, poberateľa výsluhového dôchodku, ktorí dovърšili dôchodkový vek a ani poberateľa invalidného výsluhového dôchodku vykonávajúci zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti a taktiež ani žiaci**

<sup>46</sup> Pozri § 129 až 132 ZP v znení zákona č. 183/2014 Z. z.

<sup>47</sup> zákon č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopľňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a aj zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov – účinné od 1.1. 2013, účinnosť nadobudol taktiež aj zákon č. 413/2012 Z. z., ktorým sa opätovne mení a dopľňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinné od 1.1. 2013

**strednej školy a študenti vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe.**<sup>48</sup>

**Poistné iba na dôchodkové poistenie** (t. j. na starobné poistenie a na invalidné poistenie) platila v kalendárnom roku 2013 **fyzická osoba** v právnom vzťahu, ktorý jej zakladal právo **na nepravidelný príjem** podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení, **s výnimkou** (t. j. okrem) **fyzickej osoby, ktorá nedovърšila 18 rokov veku** v právnom vzťahu **na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov** podľa § 227a zákona o sociálnom poistení, **ak priemerný mesačný príjem** podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení z tejto dohody **nepresiahol sumu 66 €** (t. j. 8,39 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platilo poistné na dôchodkové poistenie – t. j. 8,39 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy za kalendárny rok 2011 – t. j. zo sumy 786 €, čo predstavovalo sumu 65,9454 € – zaokrúhlene na celé euro nahor, t. j. 66 €), a to až do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovърšila vek 18 rokov, ako aj **s výnimkou fyzickej osoby, ktorá nedovърšila 26 rokov veku** v právnom vzťahu **na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov** podľa § 227a zákona o sociálnom poistení, **ak priemerný mesačný príjem** podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení z tejto dohody **nepresiahol sumu 155 €** (t. j. 19,72 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné na dôchodkové poistenie – t. j. 19,72 % zo sumy priemernej mesačnej mzdy za kalendárny rok 2011 – t. j. zo sumy 786 €, čo predstavovalo sumu 154,9992 € – zaokrúhlene na celé euro nahor, t. j. 155 €), a to až do dovърšenia veku 26 rokov (poznámka: v zmysle § 227 ods. 1 ZP dohodu o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovърší 26 rokov veku), a tiež aj **s výnimkou žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe.**

Z uvedeného vyplýva, že žiaci stredných škôl vykonávajúci zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov s mesačným príjmom vyšším ako 66 € (v kalendárnom roku 2013) a študenti vysokých škôl vykonávajúci zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov s mesačným príjmom vyšším ako 155 € (v kalendárnom roku 2013), či už s nepravidelným

<sup>48</sup> § 4 ods. 1 a 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 252/2012 Z. z. a zákona č. 413/2012 Z. z. – účinné od 1.1.2013

mesačným príjmom alebo s pravidelným mesačným príjmom, ako aj fyzické osoby – poberatelia starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku, ktorí dovŕšili dôchodkový vek alebo invalidného výsluhového dôchodku vykonávajúce zárobkovú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti s pravidelným mesačným príjmom nadobudli od 1.1.2013 postavenie zamestnancov iba na účely dôchodkového poistenia a vznikla im povinnosť platiť poistné iba na dôchodkové poistenie (*t. j. na starobné a invalidné poistenie*), avšak aj to opätovne s ďalšími výnimkami.<sup>49</sup>

Zároveň je potrebné uviesť, že **od 1. januára 2014** sa opätovne menila maximálna hranica mesačného príjmu z dohody o brigádnickej práci študentov, keď žiakom strednej školy a študentom vysokej školy nevznikala povinnosť platiť poistné do Sociálnej poisťovne (a ani ich zamestnávateľom). V prípade žiakov strednej školy bola výška mesačného príjmu ustanovená najviac na sumu 68 € a v prípade študentov vysokých škôl na sumu 159 €. **Od 1. januára 2015 došlo pre žiakov strednej školy i pre študentov vysokej školy k zjednoteniu tejto maximálnej hranice príjmu na sumu najviac 200 € mesačne.**<sup>50</sup> Táto suma platí dodnes.

Na účely **zdravotného poistenia príjmy**

**a) z dohody o brigádnickej práci študentov** – *t. j. bez zretela na ich výšku,*

**b) príjmy z dohody o vykonaní práce** v prípade

1. poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa § 65 a 65a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
2. poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov,
3. poberateľov starobného dôchodku alebo
4. poberateľov invalidného dôchodku,

**c) príjmy z dohody o pracovnej činnosti** v prípade

1. poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu,
2. poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov,
3. poberateľov starobného dôchodku alebo

<sup>49</sup> Pozri § 128 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 252/2012 Z. z.

<sup>50</sup> § 4 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 298/2014 Z. z. – účinné od 1.1.2015



#### 4. poberateľov invalidného dôchodku

**sa nepovažujú** za príjmy zo závislej činnosti podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a z toho dôvodu **z týchto príjmov** z uvedených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru **v prípade hore taxatívne vymedzených subjektov** – fyzických osôb **sa poistné na zdravotné poistenie vôbec neplatí** (t. j. s výnimkou poberateľov predčasného starobného dôchodku, ktorí mali a naďalej majú povinnosť poistné na zdravotné poistenie z dohody o pracovnej činnosti i z dohody o vykonaní práce platiť).<sup>51</sup>

Je zarážajúce, že v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sa majú uzatvárať **len „príležitostne a výnimočne“** vznikali a naďalej opätovne vznikajú rôzne modelové situácie (vo všeobecnosti cca 10 a viac – pozri tabuľky),<sup>52</sup> ktorých je však oveľa, ale oveľa viac ako v prípade základného pracovnoprávneho vzťahu, a to pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy (celkovo je päť tabuliek).<sup>53</sup> Zároveň treba upozorniť na skutočnosť, že uvedené **tabuľky nezachytávajú** mnohé ďalšie situácie, ktoré sa môžu vyskytovať v prípade spoločníkov spoločností s ručením obmedzeným, konateľov s.r.o., komanditistov komanditných spoločností, členov správnych rád, členov dozorných rád, členov kontrolných komisií a členov iných samosprávnych orgánov právnickej osoby, členov družstiev, pretože aj v prípade týchto situácií v pozícii subjektov môžu byť nielen zamestnanci (*občania v produktívnom veku*), ale aj študenti vysokých škôl, poberatelia starobných dôchodkov, predčasných starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov, poberatelia výsluhových dôchodkov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, ako aj poberatelia invalidných výsluhových dôchodkov, ktorí okrem rôzneho statusu môžu byť odmeňovaní tiež rôzne, a to pravidelným mesačným príjmom alebo nepravidelným príjmom a okrem toho, môže ísť aj o subjekty so zdravotným postihnutím, pre ktoré na účely zdravotného poistenia platia opätovne iné výšky odvodov. Vzhľadom na uvedené je otázne, či nejde aj o porušenie čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky, t. j. rovnosti subjektov pred zákonom – t. j. základný princíp demokratického a právneho štátu.

<sup>51</sup> § 10b ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 395/2012 Z. z. a zákona č. 421/2012 Z. z.

<sup>52</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Platenie poistného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (2. časť a 3. časť)*. In: Dane a účtovníctvo v praxi, č. 2/2014 a č. 3/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 55 – 59 a s. 46 – 52.

<sup>53</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: *Platenie odvodov do fondov od 1. januára 2013 z pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy a v prípade SZČO*. In: Čo má viesť mzdová účtovníčka, ročník XX, č. 4/2012, Vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o., EV 1723/08, ISSN 1336-5002, s. 139 – 152.

**Od 1. júla 2018** opätovne došlo **k rozšíreniu pojmu „zamestnanec“**, a to **o poberateľov predčasného starobného dôchodku**,<sup>54</sup> ktorí môžu byť zamestnaní na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ale len ak príjem z tejto dohody nebude vyšší ako 200 € mesačne. V tomto prípade sa im bude naďalej vyplácať predčasný starobný dôchodok, t. j. Sociálna poisťovňa výplatu predčasného starobného dôchodku nezastaví a poberateľ predčasného starobného dôchodku bude poberať naďalej predčasný starobný dôchodok a zároveň bude môcť pracovať na jednu vybranú dohodu, t. j. na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti. Avšak v prípade, ak by úhrn príjmu z tejto dohody za kalendárny rok bol vyšší ako 2 400 €, Sociálna poisťovňa výplatu predčasného starobného dôchodku zastaví a v ďalšom kalendárnom roku výplatu predčasného starobného dôchodku obnoví a zúčtuje.

## Záver

**Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru západné krajiny EÚ, ani iné bývalé socialistické krajiny nepoznali.** Predstavovali ojedinelý druh **pracovnoprávných vzťahov sui generis jedine v bývalom Československu.** V súčasnosti svojou podstatou predstavujú prežitok minulého spoločenského zriadenia, v ktorom **jediným zamestnávateľským subjektom bol štát**, t. j. prevažovali **štátne podniky**, avšak praktický život ukázal, že niekedy bolo potrebné vykonať aj príležitostné činnosti malého charakteru (*u toho istého zamestnávateľa, avšak iného druhu práce*). Vzhľadom na to **náhradou zmluvy o dielo bola dohoda o vykonaní práce** (*z ktorej sa nikdy poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, na poistenie v nezamestnanosti, ani na zdravotné poistenie neplatilo*) a **dohoda o pracovnej činnosti**, ktorá vo svojej podstate predstavovala pravidelnú opakujúcu sa činnosť iného druhu menšieho rozsahu, t. j. na menej hodín, takže išlo vlastne o **pracovný pomer na kratší pracovný čas**. V prípade dohody o pracovnej činnosti **sa rozlišovalo, či dohoda o pracovnej činnosti zakladala účasť na nemocenskom poistení alebo nie**, t. j. bolo to určené zárobkom, rozsahom hodín a najmä skutočnosťou, či fyzická osoba už poistená bola alebo nebola.

<sup>54</sup> Pozri zákon č. 63/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a menia sa a dopĺňajú ďalšie predpisy, ako aj zákon č. 266/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

V prípade, ak fyzická osoba mala pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy, t. j. bola už zúčastnená na nemocenskom poistení z titulu zamestnanca alebo aj po roku 1989 bola už nemocensky poistená z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, dohoda o pracovnej činnosti jej účasť na nemocenskom poistení, ani na dôchodkovom poistení, ani na poistení v nezamestnanosti a ani na zdravotnom poistení nezakladala a poistné na tieto druhy poistenia sa neplatilo, pretože takýto subjekt už bol poistený. Avšak ak fyzická osoba nemala pracovný pomer, ani nevykonávala činnosť SZČO (t. j. vôbec neplatila poistné), dohoda o pracovnej činnosti jej účasť na nemocenskom poistení zakladala a vznikla jej aj povinnosť (i zamestnávateľovi) platiť poistné na uvedené druhy poistenia, čím bol realizovaný aj základný princíp univerzality a bola zabezpečená aj sociálna ochrana všetkého ekonomicky činného obyvateľstva. (To platilo až do roku 2003.)

Po roku 2004 sa do popredia čoraz viac začal dostávať výkon práce na základe živnostenského oprávnenia, resp. výkon podnikateľskej činnosti najmä z dôvodu vylúčenia povinnosti platiť poistné do verejnoprávnych fondov na sociálne a zdravotné poistenie alebo z dôvodu možnosti zníženia týchto odvodov.<sup>55</sup> Okrem podnikateľskej činnosti došlo k rozšíreniu zamestnávania fyzických osôb najmä na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru<sup>56</sup> a tzv. zastretých pracovných pomerov z dôvodu zníženia nákladov na prácu, ako aj jednoduchší spôsob skončenia vzťahu s osobou vykonávajúcou prácu na základe živnostenského oprávnenia, dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo na základe Občianskeho alebo Obchodného zákonníka, prípadne na základe pracovného pomeru na dobu určitú alebo zamestnávania prostredníctvom agentúrneho zamestnávania.

<sup>55</sup> Z dohôd platil poistné len zamestnávateľ na garančné poistenie vo výške 0,25 % najviac zo sumy 1 153,50 € mesačne, čo bolo 2,88 € mesačne a na úrazové poistenie vo výške 0,8 % z neobmedzeného vymeriavacieho základu. (Kvázizamestnanec platil sám poistné ako tzv. samoplatca najmenej vo výške 14 % zo sumy 339,89 € mesačne, čo bolo 47,58 € mesačne. Najviac sa platilo poistné na zdravotné poistenie zo sumy 2 307 € mesačne, čo bolo 322,98 € mesačne, avšak tzv. samoplatcovia platili (a naďalej platia) poistné vo väčšine prípadov v najnižšej sume, t. j. 47,58 € mesačne. Bližšie pozri: Macková, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť – Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi. Heuréka 2012, s. 134 až 164.

<sup>56</sup> V zmysle nového zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) boli od 1.4.2002 iba dve dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, a to dohoda o vykonaní práce (§ 226 ZP) a dohoda o brigádnickej práci študentov (§ 227 a 228 ZP) a od 1.9.2007 bola opätovne zavedená dohoda o pracovnej činnosti (§ 228a ZP) v zmysle zákona č. 348/2007 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZP.

Právna úprava po roku 2013, ktorá zaviedla platenie poistného pre ekonomicky činné subjekty v produktívnom veku – najmä od 45 do 60 rokov veku (*avšak opätovne s výnimkami, t. j. žiakov SŠ a študentov VŠ, ako aj poberateľov dôchodkov starobných, invalidných, výsluhových, atď. a od 1.7. 2018 aj poberateľov predčasných starobných dôchodkov s príjmom najviac 200 € mesačne*) z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (*t. j. bez zretela na skutočnosť, či poistené už sú alebo nie sú*), má za následok nechotu zamestnávateľských subjektov prijímať ich do zamestnania, výsledkom čoho je ich vylúčenie na okraj spoločnosti, t. j. prepád aj s ich rodinami do biedy a chudoby.

Vzhľadom na uvedené by sa poistné na sociálne poistenie malo platiť z výkonu akejkoľvek závislej činnosti vykonávanej v pracovnoprávnom vzťahu, ktorý by mal vznikáť len na základe pracovnej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer, a to aj v atypických formách ako napr. pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto (*job-sharing*), domácka práca, telepráca, práca sezónna, príležitostná, atď., a to bez akýchkoľvek výnimiek neplatenia poistného. V prípade žiakov SŠ a študentov VŠ platenie poistného je potrebné aj z dôvodu, že štát za uvedené subjekty od roku 2004 už vôbec neplatí poistné na dôchodkové poistenie a v prípade poberateľov dôchodkov by došlo k miernemu zvýšeniu ich dôchodkov. Zároveň by sa odstránil tzv. sociálny dumping na trhu práce, ktorý v súčasnosti vyhovuje najmä zamestnávateľským subjektom, avšak je jednoznačne príčinou neustáleho znižovania sociálnej ochrany obyvateľstva Slovenskej republiky v produktívnom veku (*t. j. od 40 do 60 rokov*).

Právna úprava (nielen) dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je plne dôkazom, že paradoxne v Slovenskej republike reálne neexistuje slovenská ekonomika, ale existuje už len (*zahraničná*) ekonomika na Slovensku. To všetko sa premieta aj do „primárnej orientácie slovenskej ekonomiky na vonkajšie prostredie bez zodpovedného politického a odborného prístupu k vnútornému prostrediu Slovenska“<sup>57</sup>, čo má za následok nerešpektovanie základných potrieb jeho obyvateľstva (*aj vo veci univerzálnej sociálnej ochrany každého ekonomicky činného*), čo spôsobuje neustále čoraz väčšiu príjmovú polarizáciu nielen v rámci Slovenska, ale aj vo vzťahu k ostatným, najmä starým členským krajinám EÚ, ako aj vo vzťahu krajín V4.

<sup>57</sup> PAUHOFVÁ, I.: Príjmová polarizácia – príčina a dôsledky na Slovensku. In: *Finančné a sociálne aspekty dlhovej krízy z hľadiska ekonómie a práva*. Zborník vedeckých statí z konferencie 18. septembra 2014 v Bratislave. Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2014, ISBN 978-80-89608-18-8, s. 121 – 144.

Slovenský právny poriadok je súčasťou kontinentálneho systému práva, a nie systému common law – t. j. od prípadu k prípadu, ku ktorému sa súčasná platná právna úprava (*týkajúca sa nielen sociálneho zabezpečenia a platenia, resp. neplatenia poisťného*) plne priblížila.

Zdá sa, akoby zákonodarca opomenul, že „stvoriteľom celého práva je účel, resp. zabezpečenie dobrých životných podmienok spoločnosti pre všetkých (*t. j. kvalita života*) a pokoj, harmónia“ a že „**každá právna veta má sociálnu funkciu**“.

Na Slovensku sa úplne zabudlo, že príčinou prvej aj druhej svetovej vojny bol bezbrehý liberalizmus, individualizmus a egoizmus typický pre kapitalizmus 19. storočia, ktorý zbavil spoločenského postavenia každého, kto nemal ekonomickú funkciu (*napr. starých, chorých, matky s malými deťmi, nezamestnaných, ťažko zdravotne postihnutých, atď.*) a prirodzené práva človeka a občana vrátane práva na ľudskú dôstojnosť priznal človeku až sociálny štát založený na princípe sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity, sociálnej súdržnosti spoločnosti, ktorý sa začal formovať v európskom priestore najmä po druhej svetovej vojne.

V tejto súvislosti možno upriamiť pozornosť aj na vyjadrenia pápeža Františka, že „... nerovnosť je koreňom každého sociálneho zla a ak sa nevyriešia problémy chudobných a ľudia sa nevzdajú absolútnej autonómie trhov a finančných špekulácii, ktoré sa dogmaticky považujú za nedotknuteľné, takže sa pred nimi skláňajú aj politické rozhodnutia štátov, dovedty sa nevyriešia problémy sveta, ani žiadne iné problémy. Ľudská dôstojnosť každej osoby a spoločné dobro všetkých sú pojmami, ktoré by mali zvnútra utvárať podobu celej ekonomickej politiky a ... vo svojej podstate, všetko, čo robíme pre druhých, má trnascendtný rozmer“.<sup>58</sup>

Hybridný charakter pracovného práva tak so súkromnoprávnymi prvkami, ako aj prvkami verejnoprávnymi, je výsledkom nevyhnutne potrebnej ochrany námedzných pracujúcich (*ľudí bez kapitálu – zamestnancov*), ktorý vyplýva z existencie (*aj v súčasnosti – v čase existencie kapitalistických formácií rôzneho typu, t. j. európskeho, ázijskeho, afrického, latinsko-amerického, severoamerického, atď. – t. j. na celom svete*) večného konfliktu medzi prácou a kapitálom pretrvávajúcim aj na začiatku 3. tisícročia. Zmluvná voľnosť v pracovnoprávných vzťahoch je obmedzená (*príp. vylúčená*) najmä z dôvodu verejného záujmu, ktorým sa rozumie „záujem prinášajúci majetkový alebo iný prospech všetkým občanom ...“.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> TORNIELLI, A. – GALEAZZI, G.: *Pápež František. Táto ekonomika zabíja*. Fortuna Libri, Bratislava 2015, ISBN 978-80-8142-438-0, s. 77 – 80.

<sup>59</sup> § 2 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Vychádzajúc z uvedeného možno konštatovať, že vyspelé demokracie v krajinách západnej Európy sa snažia rešpektovať princíp sociálnej spravodlivosti uvedomujúc si, že rozdiely medzi jedincami nie sú prejavom rozdielov v ich schopnostiach, ale sú produktom trhovej ekonomiky a jej vlastníckych vzťahov, ako aj čoraz väčšieho vplyvu nadnárodných korporácií. Z toho dôvodu kladú dôraz na „zásadnú“ koncepciu spravodlivosti a nie na koncepciu „reciprocity“, sledujúc požiadavku tzv. minimálneho blahobytu pre každého člena spoločnosti bez zretela na podiel dobra, ktorý spoločnosti odovzdal.<sup>60</sup> Ide o prejav základného limitu právneho, demokratického a sociálneho štátu, ktorým je ľudská dôstojnosť vyjadrujúca úctu každého človeka k človeku, prejavujúca sa v zaobchádzaní s človekom ako s človekom, a nie ako s vecou, obsiahnutá v základných dokumentoch nielen jednotlivých štátov EÚ, ale najmä v základných dokumentoch EÚ.<sup>61</sup>

## Abstract

One of the most frequent opinions concerning employment practice in the Slovak Republic is the high burden of financial obligations of employers concerning the social security of their employees – both in regular employment, based on regular labour contract, as well as the so-called irregular labour contracts covering labour performed outside the regular or main employment relationship – represented by agreement covering specific *ad hoc* work, agreements on part-time work and agreement on temporary or part-time work of students.

Given the above, the focus of this article is on agreements on work performed outside the main or regular employment relationship and substantial variation in corresponding payment, or more often exceptions from payment, of social and health insurance. It is important to mention that this type of irregular labour contracts is unknown in other EU states, where regular labour contracts normally cover various types of work including flexible ones (such as part-time or temporary work, job-shared labour schemes, telework etc.) and are accompanied by corresponding and adequate social security, guaranteeing human dignity to all economically active persons.

---

<sup>60</sup> MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava, 2001. ISBN 80-7160-141-1, s. 29 – 30.

<sup>61</sup> Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, Charta základných práv EÚ, atď.

The author concludes that irregular labour contracts, concerning a large number of working students and old-age pensioners in Slovakia, should cease to exist and be replaced by regular ones, as with the present legal regime allowing for exception („zero“) payment of social security contributions for all such contracts up to 200 euros a month (which is nearly half of a minimum salary in Slovakia) leads to social dumping, serious deformation of the labour market – with higher unemployment among economically active population in the age group between 40 and 60, and ultimately to weakening of social cohesion of Slovak society.

### Použitá literatúra

- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2006, s. 44 – 50.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Sprint 2, s.r.o., ISBN 978-80-89710-39-3. 597s.
- BĚLINA, M. a kolektív: *Pracovní právo*. 3. doplněně a přepracované vydání. C-H-Beck, 2007, s. 27 – 28.
- FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovní právo. Osobitná část I a II*. Univerzita Komenského v Bratislave, 1974. 85 – 422 – 75.
- FILO, J. a kolektív: *Československé socialistické pracovní právo. Osobitná část*. Vysokoškolské skriptá. PFUK, 1978. Druhé prepracované vydanie. 85-459-78. s. 214.
- FILO, J. a kolektív: *Československé pracovní právo*. Edícia Vysokoškolské učebnice, vydavateľstvo Obzor Bratislava 1981, 65 – 037 – 81. 735 – 21 – 85/1.
- MACKOVÁ, Z.: *Sociálne zabezpečenie (základy práva sociálneho zabezpečenia)*. Prosperity, s.r.o., 1999, ISBN 80-968219-1-1.
- MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín : Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6.
- MACKOVÁ, Z.: Platenie poistného do fondov od 1. januára 2009. In: *Čo má vedieť mzdová účtovníčka*, č. 1/2009, vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o. EV 1723/08, ISSN 1336-5002.
- MACKOVÁ, Z.: Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima, t. j. k odvodovému bonusu ?) *Právny obzor*, ročník 94, č. 1/2011, Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava, EV 3800/09, ISSN 0032-6984. s. 25 – 65.
- MACKOVÁ, Z.: Platenie odvodov do fondov od 1. januára 2013 z pracovnoprávného vzťahu na základe pracovnej zmluvy a v prípade SZČO. In: *Čo má vedieť mzdová účtovníčka*, ročník XX, č. 4/2012, Vydavateľstvo ajfa+avis, s.r.o., EV 1723/08, ISSN 1336-5002.
- MACKOVÁ, Z.: Platenie poistného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (2.časť) a 3. časť). In: *Dane a účtovníctvo v praxi*, č. 2/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 55 – 59.
- MACKOVÁ, Z.: Platenie poistného na sociálne a zdravotné poistenie do verejnoprávnych fondov od 1. januára 2014 (3. časť). In: *Dane a účtovníctvo v praxi*, č. 3/2014, ročník 19, ISSN 1335-7034, s. 46 – 52.
- MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava, 2001. ISBN 80-7160-141-1. 144s.
- PAUHOFHOVÁ, I.: *Príjmová polarizácia – príčina a dôsledky na Slovensku*. In: Finančné a sociálne aspek-

- ty dlhovej krízy z pohľadu ekonómie a práva. Zborník vedeckých statí z konferencie 18. septembra 2014 v Bratislave. Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2014, ISBN 978-80-89608-18-8. s. 121 – 144.
- REBRO, K.: *Rímske právo súkromné*. Obzor, Bratislava 1980. s. 95 – 96.
- TORNIELLI, A. – GALEAZZI, G.: *Pápež František. Táto ekonomika zabíja*. Fortuna Libri, Bratislava 2015, ISBN 978-80-8142-438-0. s. 77-80.
- zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov,  
Charta základných práv EÚ
- Stanovisko Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 19.9.1975.
- zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce
- zákon č. 20/1975 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1975; pričom na vykonanie ZP bolo vydané nariadenie vlády ČSSR č. 54/1975 Zb.
- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- zákon č. 183/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZP v znení neskorších predpisov
- zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov
- zákon č. 413/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- vyhláška ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch v znení neskorších predpisov
- zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov
- zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov
- zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia
- zákon NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti
- zákon NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov
- zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov
- zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov



# POISTNÁ PODMIENKA NÁROKU NA DÁVKU V NEZAMESTNANOSTI\*

Mikuláš Krippel\*\*

*Pani prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.  
s vdakou za všetku podporu venujem k životnému jubileu.*

## Úvod

V súčasnom období môžeme konštatovať, že počet nezamestnaných ľudí, ako aj ich percentuálny pomer v rámci práceschopného obyvateľstva dosahuje svoje historické minimá (článok k realite zo dňa 31.3.2019).

**Tabuľka č.1.** Základné ukazovatele o nezamestnanosti v SR – február 2019<sup>1</sup>

Územie	Stav uchádzačov o zamestnanie ku koncu mesiaca	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo	Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (v %)	Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)
Bratislavský kraj	10 681	352 498	9 641	3,03	2,74
Trnavský kraj	8 934	285 330	6 950	3,13	2,44

\* Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA reg. č. 1/0908/17 pod názvom Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy – nové výzvy pre politiku trhu práce (právny a ekonomický názor).

\*\* Mgr. Mikuláš Krippel, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> Autorom spracované štatistické údaje Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny k 28. februáru 2019: <<https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky>>

<b>Trenčiansky kraj</b>	11 297	303 705	9 050	3,72	2,98
<b>Nitriansky kraj</b>	14 405	343 801	10 781	4,19	3,14
<b>Žilinský kraj</b>	16 895	340 741	13 940	4,96	4,09
<b>Banskobystrický kraj</b>	29 886	333 689	23 674	8,96	7,09
<b>Prešovský kraj</b>	43 545	400 733	35 966	10,87	8,98
<b>Košický kraj</b>	38 385	382 003	31 430	10,05	8,23
<b>Slovensko</b>	174 028	2 742 500	141 432	6,35	5,16

Vysvetlivky k tabuľke:

Disponibilný uchádzač o zamestnanie je uchádzač o zamestnanie, ktorý bezprostredne po ponuke voľného pracovného miesta môže nastúpiť do pracovného pomeru.

Miera evidovanej nezamestnanosti – podiel počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu vyjadrený v percentách.

Miera nezamestnanosti vypočítaná s celkového počtu uchádzačov o zamestnanie – podiel počtu uchádzačov o zamestnanie k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu vyjadrený v percentách.

Napriek v súčasnosti rekordne nízkej nezamestnanosti, vzhľadom na to, že nezamestnanosť je jav v ekonomike cyklický, bude stále aktuálne hovoriť aj o sociálnom zabezpečení ľudí v čase tejto nepriaznivej sociálnej udalosti.

Ťažiskom sociálneho zabezpečenia nezamestnaných osôb je systém sociálneho poistenia a jeho podsystem poistenia v nezamestnanosti. Sociálna ochrana v rámci poisťného systému je však obmedzená len pre určitú skupinu osôb (poistencov) a obmedzená na určité časové obdobie. Ostatné nezamestnané osoby sa musia viac menej vyrovnáť s nepriaznivou sociálnou situáciou sami, resp. za pomoci svojej rodiny, resp. v tom najhoršom prípade požiadať o dávku zo systému sociálnej pomoci. Poistenie v nezamestnanosti má za cieľ aspoň čiastočne eliminovať výrazný pokles životnej úrovne po strate zamestnania, a to prostredníctvom poskytovania dávky v nezamestnanosti.

Dávka v nezamestnanosti je jedinou dávkou zo systému poistenia v nezamestnanosti. Podľa údajov Sociálnej poisťovne bola priemerná výška dávky v nezamestnanosti vyplatené v roku 2018 v sume 410 eur. Podľa údajov Sociálnej poisťovne bola dávka v nezamestnanosti v mesiaci február 2019 vyplatená v 36 763

prípadoch.<sup>2</sup> Podľa štatistických údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny k 28. februáru 2019 bolo evidovaných až 174 028 uchádzačov o zamestnanie. (vyplýva z tabuľky č. 1). Z uvedeného je zrejmé, že dávku v nezamestnanosti poberá v súčasnosti len približne 21 % evidovaných nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Vysvetlenie pre túto skutočnosť môžeme nájsť v zásade v dvoch dôvodoch. Prvým dôvodom je relatívne krátka maximálna dĺžka podporného obdobia výplaty dávky v nezamestnanosti (v rozsahu šesť mesiacov), keďže v praxi môže nastať situácia, že evidovaný uchádzač o zamestnanie vyčerpal celé podporné obdobie výplaty dávky v nezamestnanosti a stále si nenašiel prácu. Druhým dôvodom sú relatívne prísne stanovené podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti (t. j. nie každý uchádzač o zamestnanie spĺňa podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti).<sup>3</sup>

## 1. Podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti

Každá dávka zo systému sociálneho poistenia má svoju sociálnu udalosť, ktorá odôvodňuje poskytovanie dávky. V prípade dávky v nezamestnanosti ide vo všeobecnosti o nezamestnanosť poistenca. V konkrétnej rovine zákonného vyjadrenia podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti ide o podmienku zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie (v ďalšom texte budeme používať aj „*evidencia nezamestnaných občanov*“ alebo „*evidencia*“). Podmienky zaradenia do evidencie, podmienky ďalšieho vedenia v evidencii a podmienky vyradenia z evidencie určuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o službách zamestnanosti).

<sup>2</sup> Štatistické údaje Sociálnej poisťovne: <<https://www.socpoist.sk/priemerna-vyska-davky-v-nezamestnanosti>>.

<sup>3</sup> Ak hovoríme o relatívne prísne stanovených podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti, resp. o krátkej maximálnej dĺžke podporného obdobia výplaty dávky v nezamestnanosti, hodnotíme to z hľadiska uchádzača o zamestnanie. Napríklad MATLÁK J. uvádza, že ustanovená doba participácie na poistení v nezamestnanosti má v mnohých prípadoch nepriaznivý dopad na určité okruhy subjektov. Ďalej hodnotí, že v porovnaní s právnymi úpravami členských krajín EÚ v prípade slovenskej právnej úpravy išlo a ide o jednu z najtvrdšie formulovaných podmienok vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti. Pozri MATLÁK J.: Dopady skončenia pracovného pomeru na oblasť sociálneho zabezpečenia, na strane 184 a 185. In: Barancová, H.; OLŠOVSKÁ, A. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.

Z uvedeného vyplýva, že podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti sú de facto upravené v dvoch zákonoch:

1. v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len zákon o sociálnom poistení) – je tu formulovaná vo všeobecnosti podmienka zaradenia do evidencie a podrobnejšie podmienka získania určitého obdobia poistenia v nezamestnanosti a
2. v zákone o službách v zamestnanosti (podrobná právna úprava podmienky zaradenia do evidencie).

Na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti sa teda vyžadujú dve podmienky:

1. Podmienka zaradenia do evidencie.
2. Podmienka získania obdobia poistenia v nezamestnanosti.

Práve podmienku získania obdobia poistenia v nezamestnanosti na nárok na dávku v nezamestnanosti v sociálnom poistení Slovenskej republiky má za cieľ analyzovať tento príspevok.

## **2. Podmienka získania obdobia poistenia v nezamestnanosti.**

Nárok na dávku v nezamestnanosti nemá každý poistenec, ktorý je zaradený a potom následne vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Nárok na dávku v nezamestnanosti má len ten poistenec, ktorý získal pred zaradením do evidencie určité poistné obdobie (obdobie poistenia v nezamestnanosti). Na rozdiel od nároku na nemocenské dávky, na nárok na dávku v nezamestnanosti sa od poistenca nevyžaduje byť aktuálne poistený v nezamestnanosti (nevyžaduje sa mať v čase vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti otvorené poistenie v nezamestnanosti).

V § 104 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je uvedená všeobecná podmienka získania obdobia poistenia v nezamestnanosti. Na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti postačuje, ak poistenec získa v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie najmenej dva roky poistenia v nezamestnanosti. Z uvedeného vyplýva, že získané obdobie poistenia v nezamestnanosti sa skúma štyri roky spätne pred dňom zaradenia do evidencie, teda štyri roky spätne do minulosti. Za obdobie poistenia v nezamestnanosti sa pritom považujú nasledujúce obdobia:

- a) obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca, získavané počas trvania vzťahov, v ktorých je poistenec povinne poistený v nezamestnanosti,

- b) obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti,
- c) obdobie poistenia na výsluhový príspevok podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov, ktoré sa bývalým policajtom a profesionálnym vojakom nezhodnotilo na nárok na výsluhové dávky,
- d) obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa Zákonníka práce.

### **2.1 Obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca**

Obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca je získavané počas trvania vzťahov, v ktorých je poistenec povinne poistený v nezamestnanosti. Týmto spôsobom sa najčastejšie získava obdobie započítateľné na nárok na dávku v nezamestnanosti.

Okruh osôb povinne poistených v nezamestnanosti vyplýva z § 19 ods. 1 zákona o sociálnom poistení. Podľa § 19 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je povinne poistený v nezamestnanosti zamestnanec, ktorý je povinne nemocensky poistený. Ide teda o fyzické osoby v právnom vzťahu, ktorý zakladá právo na pravidelný mesačný príjem zdaňovaný podľa § 5 ods. 1 písm. a) až h) a m), ods. 2 a 3 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.<sup>4</sup> Takýmito osobami sú poistenci v pracovnom pomere, v služobnom pomere, v štátnozamestnaneckom pomere alebo členskom pomere, ktorých odmena za ich prácu/činnosť sa považuje za príjem zo závislej činnosti. Povinné poistenie v nezamestnanosti sa však vzťahuje aj na likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným, komanditistov komanditných spoločností, ďalej aj na osoby, ktorým sa vypláca odmena za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločenstiev. Okrem toho sú povinne poistené v nezamestnanosti aj ďalšie osoby, ktorých spoločným menovateľom je, že majú právo na pravidelný mesačný príjem zdaňovaný ako príjem zo závislej činnosti.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Okruh osôb povinne poistených v nezamestnanosti vyplýva z § 19 ods. 1 zákona o sociálnom poistení odkazujúci na § 14 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení v spojení s § 4 ods. 1 zákona o sociálnom poistení v spojení s § 3 ods. 1 a) zákona o sociálnom poistení.

<sup>5</sup> Výnimkou sú osoby s príjmom zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 písm. i) až l) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, na ktoré sa povinné poistenie v nezamestnanosti nevzťahuje.

Okrem toho je však potrebné uviesť, že z uvedeného okruhu osôb povinne poistených v nezamestnanosti sú vylúčení prokurátori a sudcovia<sup>6</sup>, pretože ich sociálne zabezpečenie je riešené osobitným spôsobom uvedeným v osobitných predpisoch upravujúcich ich statusové postavenie. Z okruhu povinne nezamestnaných osôb sú vylúčení aj obvinení vo väzbe a odsúdení vo výkone trestu odňatia slobody.

Ďalej medzi povinne poistených v nezamestnanosti nepatria ani fyzické osoby s priznaným starobným dôchodkom, s priznaným predčasným starobným dôchodkom alebo s priznaným invalidným dôchodkom kvôli poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Dôvodom vylúčenia uvedených osôb z povinného poistenia v nezamestnanosti je nepochybne previazanosť s podmienkami nároku na dávku v nezamestnanosti (podľa § 105 ods. 2 zákona o sociálnom poistení nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká vždy dňom priznania starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %). Sociálne zabezpečenie poberateľov starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo tzv. „plného“ invalidného dôchodku je realizované predovšetkým prostredníctvom výplaty uvedených dôchodkov, teda nie je dôvod vyplácať im zároveň dávku v nezamestnanosti. Na druhej strane by bolo nespravodlivé od týchto osôb žiadať, aby platili poistné na poistenie v nezamestnanosti, keďže im nemôže vzniknúť nárok na dávku v nezamestnanosti.

Rovnako medzi povinne poistených v nezamestnanosti nepatria ani fyzické osoby, ktoré majú priznaný invalidný dôchodok a dovŕšili dôchodkový vek. Tieto osoby nemôžu byť zaradené do evidencie uchádzačov o zamestnanie, teda im ani nemôže vzniknúť nárok na dávku v nezamestnanosti.<sup>7</sup> Pretože im nemôže vzniknúť nárok na dávku v nezamestnanosti, bolo by aj v tomto prípade nespravodlivé od týchto osôb žiadať, aby platili poistné na poistenie v nezamestnanosti.

Za obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti na nárok na dávku v nezamestnanosti sa hodnotí nielen už skončené poistenie v nezamestnanosti, ale

---

<sup>6</sup> Podľa § 146 ods. 3 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry prokurátor nie je platiteľom príspevku na poistenie v nezamestnanosti. Za prokurátora služobný úrad neplatí príspevok na poistenie v nezamestnanosti. Podľa § 102 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov sudca neplatí príspevok na poistenie v nezamestnanosti a osobný úrad sudcu neplatí za sudcu príspevok na poistenie v nezamestnanosti.

<sup>7</sup> Nárok na dávku v nezamestnanosti môže vzniknúť len v prípade úspešného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

aj neskončené (otvorené) poistenie v nezamestnanosti, ktoré k dátumu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie ešte prebieha. Tu je potrebné poukázať nato, že poistenie v nezamestnanosti sa väčšinou viaže na výkon zárobkovej činnosti zamestnanca. Výkon zárobkovej činnosti v zásade bráni fyzickej osobe nadobudnúť status uchádzača o zamestnanie podľa § 6 zákona o službách v zamestnanosti. Výnimkou z uvedeného je najčastejšie situácia, keď uchádzač o zamestnanie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, za splnenia podmienok, že trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku, a zároveň, že mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny. Uvedená výnimka sa v súčasnosti v zásade týka zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody s mesačnou odmenou neprevyšujúcou 205,07 eur. Títo zamestnanci môžu byť povinne poistení v nezamestnanosti a zároveň byť vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie.<sup>8</sup>

Za obdobie poistenia v nezamestnanosti zamestnanca sa považujú aj obdobia, v ktorých má zamestnanec vylúčenú povinnosť platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti podľa § 140 zákona o sociálnom poistení: ide o obdobie poskytovania materského, obdobie ošetrovania v rozsahu najdlhšie prvých desať dní ošetrovania, obdobie uznania za dočasne práceneschopného, obdobie výplaty rehabilitačného / rekvalifikačného, obdobie ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu účasti na štrajku.

## ***2.2 Obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti***

Za určitých okolností môže byť pre osobu výhodné získať chýbajúce obdobie na nárok na dávku v nezamestnanosti aj prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti. Ide najmä o situácie, keď poistencovi chýba len krátke poistné obdobie na splnenie poistnej podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti. Napríklad ak bol poistenec zamestnaný 22 mesiacov v pracovnom pomere,

<sup>8</sup> Pozri § 6 ods. 2 písm. a) zákona o službách zamestnanosti. V nedávnej minulosti, do 30. apríla 2017, sa uvedená výnimka vzťahovala len na osoby, ktorých mzda alebo odmena nepresiahla 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, na druhej strane sa však týkala širšieho okruhu osôb (aj osôb v iných právnych vzťahoch).

na splnenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti mu chýbajú len dva mesiace poistenia v nezamestnanosti, a preto sa poistenec rozhodne byť dobrovoľne poistený v nezamestnanosti práve pre získanie chýbajúcich dvoch mesiacov. Pri získavaní a následnom hodnotení (započítavaní) obdobia dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti je potrebné uvedomiť si nasledujúce aspekty.

### *2.2.1. Možnosť byť dobrovoľne poistený v nezamestnanosti*

Možnosť získať obdobie poistenie v nezamestnanosti prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti je v zásade podmienené súčasnou existenciou dobrovoľného nemocenského poistenia a dobrovoľného dôchodkového poistenia. To znamená, že poistenec musí platiť poistné nielen na poistenie v nezamestnanosti (2 % z vymeriavacieho základu), ale musí platiť i poistné na nemocenské poistenie (4,4 % z vymeriavacieho základu), na starobné poistenie (18 % z vymeriavacieho základu), na invalidné poistenie (6 % z vymeriavacieho základu) a poistné do rezervného fondu solidarity (4,75 % z vymeriavacieho základu).

Iné postavenie má poistenec so statusom povinne nemocensky a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby), ktorý chce byť prihlásený a dobrovoľne platiť poistné aj na poistenie v nezamestnanosti.<sup>9</sup>

### *2.2.2. Podmienka hodnotenia dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti*

Podmienkou započítania dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti je, aby dobrovoľne poistený poistenec zaplatil poistné najneskôr v posledný deň splatnosti poistného.<sup>10</sup> Podmienka zaplata poistného na poistenie v nezamestnanosti sa považuje za splnenú, ak suma dlžného poistného na poistenie v nezamestnanosti je v úhrne nižšia ako päť eur. Takto je umožnené získať nárok na dávku v nezamestnanosti aj osobám, ktoré síce majú nedoplatok na poistnom, avšak tento nedoplatok je nepatrný.

<sup>9</sup> Pozri § 19 ods. 2 zákona o sociálnom poistení upravujúci inštitút dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti.

<sup>10</sup> Vyplyva z § 104 ods. 5 zákona o sociálnom poistení. V prípade vzťahu dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti je poistné splatné do ôsmeho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa platí poistné (pozri § 143 ods. 1 zákona o sociálnom poistení).



Za obdobie poistenia v nezamestnanosti osoby dobrovoľne poistenej sa považuje aj obdobie, v ktorom má vylúčenú povinnosť platiť poisťné na poistenie v nezamestnanosti v období, keď sa tomuto poistencovi poskytuje nemocenské.

### *2.2.3. Časový okamih zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie a dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti*

Časový okamih zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie má významnú úlohu pri posudzovaní nároku na dávku v nezamestnanosti, pretože splnenie poisťnej podmienky sa posudzuje práve ku dňu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Uchádzač o zamestnanie môže byť počas vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie zároveň dobrovoľne poistený v nezamestnanosti. Ak by počas vedenia v evidencii tento uchádzač získal aj na základe pripočítania tohto dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti následne poisťné obdobie vyžadovaných dvoch rokov poistenia v nezamestnanosti, v prípade nového posudzovania nároku na dávku v nezamestnanosti by musel byť tento poistenec opätovne nanovo zaradený do evidencie.

Nové zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie však predpokladá predchádzajúce vyradenie z evidencie. V tejto súvislosti poukazujeme nato, že príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie, ak o to uchádzač požiada (vyradenie nastáva ku dňu požiadania o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie). V týchto prípadoch vyradenia z evidencie tento úrad znovu zaradí občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí troch mesiacov odo dňa jeho predchádzajúceho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie.<sup>11</sup> Negatívnym sprievodným javom uvedenej situácie je, že minimálne tri mesiace po vyradení z evidencie až do nového zaradenia do evidencie nemá táto osoba postavenie poistenca štátu na účely platenia poisťného na verejné zdravotné poistenie. To znamená, že počas tohto obdobia má postavenie samoplatiteľa (dobrovoľne nezamestnanej osoby) a musí platiť preddavok na poisťné minimálne v sume 14 % z polovice priemernej mzdy pred dvoch rokov. V roku 2019 musí táto osoba platiť minimálny preddavok na zdravotné poistenie v sume 66,78 eur, resp. ak je osobou so zdravotným postihnutím v polovičnej sume 33,39 eur.

<sup>11</sup> Pozri § 36 ods. 1 písm. n) zákona o službách zamestnanosti v spojení s § 36 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti.

#### 2.2.4. Plynutie času pri získavaní poistného obdobia prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti

V praxi sa môže stať, že poistenec sa snaží získať nové obdobie poistenia v nezamestnanosti napr. prostredníctvom dobrovoľného poistenia, aby mohol splniť podmienku získania potrebného obdobia dvoch rokov poistenia v nezamestnanosti z posledných štyroch rokov, avšak v dôsledku plynutia času zároveň stráca časť predchádzajúceho získaného obdobia poistenia v nezamestnanosti.

*Príklad: poistenec bol poistený v nezamestnanosti celý kalendárny rok 2015 (od 1. januára 2015 do 31. decembra 2015), v období od 1. januára 2016 do 31. januára 2018 nemá poistné obdobie, od 1. februára 2018 do 31. decembra 2018 je v pracovnom pomere (poistený v nezamestnanosti). Dňa 31. decembra 2018 mu skončí pracovný pomer.*

a) Ak by bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie ku dňu 1. januáru 2019.

*V tomto prípade by nezískal nárok na dávku v nezamestnanosti, pretože v posledných štyroch rokoch pred zaradením (1.1.2015 až 31.12.2018) má len 23 mesiacov poistenia v nezamestnanosti – chýba mu jeden mesiac poistenia v nezamestnanosti).*

b) Ak by bol tento poistenec od 1. januára 2019 dobrovoľne poistenou osobou v nezamestnanosti a platil riadne poistné napríklad práve jeden chýbajúci mesiac (od 1.1.2019 do 31.1.2019). Následne by bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie ku dňu 1. februára 2019 a požiadal o dávku v nezamestnanosti. Ani v tomto prípade mu nárok na dávku v nezamestnanosti opätovne nevznikne, pretože z posledných štyroch rokov pred zaradením do evidencie (tentoraz obdobie od 1.2.2015 až 31.1.2019) má znovu len 23 mesiacov. Obdobie poistenia od 1. januára 2015 do 31. januára 2015 už v tomto prípade nespadá do rozhodujúceho obdobia.

Pravdepodobnosť, že môže nastať uvedená alebo obdobná situácia (plynutím času stráca poistenec získané poistné obdobie zo začiatku „4-ročného cyklu“) sa zvyšuje vtedy, ak by uchádzač bol zaradený do evidencie a následne na vlastnú žiadosť z evidencie vyradený, aby bol po uplynutí najmenej troch mesiacov do evidencie opätovne zaradený. Preto je výhodnejšie pre poistenca, ktorý má záujem po strate zamestnania získať nárok na dávku v nezamestnanosti, a to aj prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, aby najprv získal celé vyžadované poistné obdobie, a až následne bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> *Napríklad poistenec bol zamestnaný v pracovnom pomere (poistený v nezamestnanosti) od 1. apríla 2015 do 30. júna 2016 (15 mesiacov). Tento poistenec nemá poistné obdobie v období od 1. júla 2016*

### 2.3 Obdobie poistenia na výsluhový príspevok nezhodnotené na nárok na výsluhové dávky

Nárok na dávku v nezamestnanosti majú za určitých podmienok aj osoby, na ktoré sa v zásade zákon o sociálnom poistení nevzťahuje (pozri § 1 ods. 3 tohto zákona). Ide o príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchrannej služby, colníkov<sup>13</sup> (zákon o sociálnom poistení ich nazýva pojmom „policajt“), a profesionálnych vojakov ozbrojených síl a vojakov mimoriadnej služby (zákon o sociálnom poistení ich nazýva „profesionálny vojak“). Na tieto osoby sa v zásade vzťahuje zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zme-

---

do 31. marca 2018. Od 1. apríla 2018 do 31. októbra 2018 (6 mesiacov) je zamestnaný v pracovnom pomere. Ku dňu 1. novembra 2018 by tomuto poistencovi nárok na dávku v nezamestnanosti nevznikol, pretože v posledných štyroch rokoch dozadu má len 21 mesiacov poistenia v nezamestnanosti – chýbajú mu tri mesiace poistenia v nezamestnanosti. Od 1. novembra 2018 sa stane dobrovoľne poistenou osobou v nezamestnanosti a platí riadne poistné práve chýbajúce tri mesiace (od 1.11.2018 do 31.1.2019). V roku 2018 osoba dobrovoľne poistená v nezamestnanosti platí poistné úhrnne so sadzbou 35,15 % z minimálneho vymeriavacieho základu v sume 456 eur, čo predstavuje minimálne mesačné poistné v sume 160,28 eur. V roku 2019 osoba dobrovoľne poistená v nezamestnanosti platí poistné úhrnne najmenej so sadzbou 35,15 % z minimálneho vymeriavacieho základu v sume 477 eur, čo predstavuje minimálne mesačné poistné v sume 167,66 eur.

a) Ak bol poistenec zaradený do evidencie až od 1. februára 2019, k 1. februáru 2019 spĺňa podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, pretože v rozhodujúcom období od 1.2.2015 do 31.1.2019 má práve 24 mesiacov obdobia poistenia v nezamestnanosti. Nevýhodou je, že počas obdobia dobrovoľného poistenia bez vedenia v evidencii musel poistenec platiť okrem poistného na sociálne poistenie aj minimálny mesačný preddavok na zdravotné poistenie v sume 63,84 eur (r. 2018), resp. v sume 66,78 eur (r. 2019).

b) Ak bol poistenec zaradený do evidencie už od 1. novembra 2018 a zároveň si platil poistné na dobrovoľné poistenie, nemusel platiť preddavok na zdravotné poistenie, pretože na účely zdravotného poistenia bol považovaný za poistenca štátu. K 1. februáru 2019 by síce už mal v posledných štyroch rokoch práve dva roky obdobia poistenia v nezamestnanosti, avšak podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti sa skúmajú len ku dňu zaradenia do evidencie. Ak by tento poistenec požiadal následne o vyradenie z evidencie na vlastnú žiadosť, opätovne by mohol byť do evidencie zaradený až o tri mesiace, teda až od 1. mája 2019. Pri posudzovaní nároku na dávku v nezamestnanosti ku dňu 1. mája 2019 by bolo rozhodujúce tentoraz iné obdobie (obdobie od 1. mája 2015 do 30. apríla 2019). V tomto rozhodujúcom období by tento poistenec získal len 23 mesiacov a nárok na dávku v nezamestnanosti by mu nevznikol.

<sup>13</sup> Od 1. júla 2019 sa zákon o sociálnom poistení nebude vzťahovať na ozbrojených príslušníkov finančnej správy. Na základe zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinného od 1. júla 2019 sa bude sociálne zabezpečenie policajtov a vojakov vzťahovať na ozbrojených príslušníkov finančnej správy, rovnako, ako je to v súčasnosti v prípade colníkov.

ne a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov).

Nárok na dávku v nezamestnanosti môže vzniknúť aj policajtovi alebo profesionálnemu vojakovi, ak

1. je zaradený do evidencie nezamestnaných občanov;
2. získa obdobie poistenia v nezamestnanosti najmenej dva roky v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie;
3. je zaradený do evidencie nezamestnaných občanov až po skončení výkonu služby policajta alebo profesionálneho vojaka, a zároveň
4. spĺňa negatívne vymedzenú podmienku viažucu sa k dávkam zo systému sociálneho zabezpečenia policajtov a profesionálnych vojakov, teda:
  - 4.1. nespĺnil podmienky na vznik nároku na výsluhový príspevok podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov alebo
  - 4.2. nespĺnil podmienku trvania služobného pomeru na vznik nároku na výsluhový dôchodok podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov alebo
  - 4.3 nespĺnil podmienky nároku na invalidný výsluhový dôchodok podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov.

Dôvodom naposledy uvedenej zákonnej požiadavky (4.) je to, aby policajti a profesionálni vojaci nepoberali súčasne aj dávku v nezamestnanosti, aj obdobnú dávku (výsluhový príspevok), resp. príbuznú dávku (výsluhový dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok) zo systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov, resp. aby si policajti a profesionálni uplatňovali svoje nároky primárne prostredníctvom systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov (pozri formulácia *nespĺnil podmienku trvania služobného pomeru na vznik nároku na výsluhový dôchodok*). Dávky výsluhový príspevok, výsluhový dôchodok a invalidný výsluhový dôchodok slúžia na sociálne zabezpečenia policajtov a vojakov po skončení ich služobného pomeru a v zásade by mali postačovať aj na ich sociálne zabezpečenie pri prípadnej nezamestnanosti.

Z uvedeného vyplýva, že na splnenie poistnej podmienky získania obdobia poistenia v nezamestnanosti sa policajtovi a profesionálnemu vojakovi započítava za určitých okolností aj obdobie služby podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov. Toto obdobie sa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti považuje za obdobie poistenia v nezamestnanosti podľa § 104 ods. 3 zákona o sociálnom poistení.

## ***2.4 Obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa Zákonníka práce***

Po skončení starostlivosti o dieťa do troch rokov sa veľmi často stáva, že poistenec, ktorý sa doteraz staral o dieťa, sa už nevráti do zamestnania, ktoré vykonával pred začatím tejto starostlivosti. V mnohých prípadoch je to aj preto, že tento poistenec bol zamestnaný v pracovnom pomere na určitú dobu, ktorá mu uplynula v priebehu starostlivosti o dieťa.

Podľa § 26 ods. 5 zákona sa vznik prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti posudzuje rovnako ako zánik povinného poistenia v nezamestnanosti a skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik týchto poistení. V zásade to znamená, že obdobie prerušenia povinného poistenia nemôžeme započítať na nárok na dávku zo systému sociálneho poistenia. Jednou z výnimiek z tohto pravidla je ustanovenie § 104a zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého sa na nárok na dávku v nezamestnanosti započíta do obdobia poistenia v nezamestnanosti aj obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca kvôli čerpaniu rodičovskej dovolenky podľa § 166, § 168 ods. 5 a § 169 Zákonníka práce.<sup>14</sup> Ide o tzv. náhradnú dobu na účely poistenia v nezamestnanosti, pretože rodičovská dovolenka zamestnanca sa považuje za obdobie rovnocenné poisteniu v nezamestnanosti, a to napriek tomu, že sa v tomto období žiadne poistné na poistenie v nezamestnanosti neplatí.

### *2.4.1 Kombinácia obdobia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky na nárok na dávku v nezamestnanosti*

Matke, starajúcej sa o dieťa po pôrode do troch rokov veku, ktorá je najprv na materskej dovolenke a poberá materské, a následne na rodičovskej dovolenke, sa toto obdobie považuje za obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti s vylúčenou povinnosťou platiť poistné podľa § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení (obdobie poskytovania materského) a podľa § 104a zákona

<sup>14</sup> Prerušenie povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky je upravené v § 26 ods. 1 písm. e) zákona o sociálnom poistení, môže ísť o rodičovskú dovolenku podľa § 166, § 168 ods. 5 a § 169 Zákonníka práce, ak ide o ženu, alebo o rodičovskú dovolenku podľa § 166, § 168 ods. 5 a § 169 Zákonníka práce bez nároku na materské, ak ide o muža.

o sociálnom poistení v spojení s § 26 ods. 26 ods. 1 písm. e) zákona o sociálnom poistení (obdobie rodičovskej dovolenky).

Rovnako matke starajúcej sa o dieťa po pôrode do troch rokov veku, ktorá je najprv na materskej dovolenke, to aj bez nároku na materské, a následne na rodičovskej dovolenke, sa toto obdobie považuje za obdobie poistenia v nezamestnanosti podľa § 104a zákona o sociálnom poistení.<sup>15</sup>

Materská a rodičovská dovolenka je upravená v ustanoveniach § 166, § 168 ods. 5 a § 169 Zákonníka práce a tieto obdobia môžu trvať minimálne až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.

Obdobné závery platia pre obdobie rodičovskej dovolenky otca § 166 ods. 1 Zákonníka práce, počas ktorej sa vypláca otcovi materské (povinné poistenie v nezamestnanosti s vylúčenou povinnosťou platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti podľa § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení) a pre obdobie rodičovskej dovolenky otca podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce, hodnotené na nárok na dávku v nezamestnanosti podľa § 104a zákona o sociálnom poistení v spojení s § 26 ods. 26 ods. 1 písm. e) zákona o sociálnom poistení.

#### *2.4.2 Starostlivosť o dieťa mimo pracovného pomeru sa nehodnotí na nárok na dávku v nezamestnanosti*

Na rozdiel od situácie v predchádzajúcej stati, pojednávajúcej o započítaní obdobia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, starostlivosť o dieťa mimo pracovnoprávneho vzťahu sa nehodnotí na nárok na dávku v nezamestnanosti. Napríklad matka starajúca sa o dieťa po pôrode do troch rokov veku, ktorá nebola nikdy zamestnaná (t. j. nemala poistenie v nezamestnanosti), za toto obdobie

---

<sup>15</sup> Ustanovenie § 104a zákona o sociálnom poistení hovorí len o období prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, rovnako § 26 ods. 1 písm. e) zákona o sociálnom poistení spája prerušenie povinného poistenia v nezamestnanosti len s čerpaním rodičovskej dovolenky. Ak poistenec poberá počas trvania poistenia v nezamestnanosti materské, trvá mu povinné poistenie v nezamestnanosti, avšak má vylúčenú povinnosť platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti podľa § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení. Zákondarca v zákone o sociálnom poistení akoby pozabudol nato, že existujú aj poistenci, ktorí sú na materskej dovolenke, existuje u nich povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca a nepoberajú materské (nezískali potrebné poistné obdobie na nárok na materské). Podľa nášho názoru títo poistenci majú v sociálnom poistení na účely započítania poistného obdobia na dávku v nezamestnanosti postavenie poistenca s prerušeným povinným poistením v nezamestnanosti z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky (§ 104a zákona o sociálnom poistení). Taká by mala byť aj aplikačná prax Sociálnej poisťovne.

starostlivosti nezíska poistnú dobu na dávku v nezamestnanosti. Ak bude táto matka neskôr, po skončení starostlivosti o dieťa, zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie, nevznikne jej nárok na dávku v nezamestnanosti.

Účelom poistenia v nezamestnanosti je kompenzovať stratu príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a zabezpečiť príjem pri nezamestnanosti.<sup>16</sup> Zdá sa správne, že nárok na dávku v nezamestnanosti, ktorá má kompenzovať stratu predchádzajúceho príjmu zo zárobkovej činnosti, môže vzniknúť len poistencom, ktorí nejaký ten predchádzajúci príjem mali. Takisto princíp zásluhovosti uprednostňuje priznávať dávku sociálneho poistenia len na základe predchádzajúcej príspevkovej povinnosti (výkon – proti výkon, platenie príspevkov, resp. poistného – výplata dávok).<sup>17</sup>

Zdôrazňujeme, že samotná riadna starostlivosť o dieťa do troch rokov sa nepovažuje za obdobie poistenia v nezamestnanosti ani za rovnocenné obdobie (náhradnú dobu). Pre hodnotenie obdobia poberania materského ako náhradnej doby na nárok na dávku v nezamestnanosti je v súčasnosti rozhodujúce, aby sa toto obdobie získalo počas existencie trvania poistenia v nezamestnanosti (počas trvania pracovnoprávneho vzťahu).<sup>18</sup> Po zániku poistenia v nezamestnanosti sa toto obdobie nehodnotí. Pre hodnotenie starostlivosti o dieťa do troch rokov veku ako náhradnej doby na nárok na dávku v nezamestnanosti je rovnako rozhodujúce, aby sa toto obdobie získalo počas existencie trvania pracovného pomeru (obdobie rodičovskej dovolenky). Po zániku poistenia v nezamestnanosti sa toto obdobie nehodnotí. Po skončení pracovného pomeru vlastne už ani nemôžeme hovoriť o období materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, lebo toto obdobie sa končí ku dňu skončenia pracovného pomeru (bez ohľadu nato, či poistenec poberá ďalej rodičovský príspevok). Uvedené závery môžeme demonštrovať porovnaním nasledujúcich dvoch situácií.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Uvedený účel poistenia v nezamestnanosti vyplýva z § 2 písm. e) zákona o sociálnom poistení.

<sup>17</sup> Fyzické osoby v stave sociálnej núdze, ktorým nevznikne nárok na dávku v systéme sociálneho poistenia, môžu mať nárok na dávku v iných systémoch sociálneho zabezpečenia (najmä v systéme sociálnej pomoci).

<sup>18</sup> V praxi môže byť toto obdobie započítané na nárok na dávku v nezamestnanosti aj pri poberaní materského počas trvania právneho vzťahu dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Toto obdobie sa považuje za obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti s vylúčenou povinnosťou platiť poistné podľa § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení.

<sup>19</sup> Uvedené môžeme demonštrovať na nasledujúcich situáciách.

#### *Situácia 1*

*Osoba A je zamestnaná v pracovnom pomere na dobu určitú uzavretom na tri roky. Po dva a pol roku trvania pracovného pomeru nastúpi na materskú dovolenku. Po šiestich mesiacoch trvania materskej*

Takéto hodnotenie náhradných dôb na nárok na dávku v nezamestnanosti je nepriaznivé napríklad aj pre poistencov, ktorí sa starajú o dieťa do troch rokov, avšak nie sú v pracovnom pomere, aj keď pred nástupom starostlivosti o dieťa v pracovnom pomere ešte boli. V prípade týchto poistencov by bolo odôvodnené kompenzovať stratu predchádzajúceho príjmu prostredníctvom dávky v nezamestnanosti. Títo poistenci pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku totiž prispievali do systému poistenia v nezamestnanosti.

Vzhľadom na uvedené, osoby (najmä matky), ktorým uplynie doba trvania pracovného pomeru na dobu určitú počas tehotenstva, počas materskej dovolenky resp. počas rodičovskej dovolenky, nie sú v súčasnosti dostatočne chránené pred následkami nezamestnanosti – neprizná sa im dávka v nezamestnanosti. Dĺžka podporného obdobia výplaty dávky v nezamestnanosti pritom môže trvať až šesť mesiacov.

Na okraj je potrebné uviesť, že sociálna ochrana poistencov, ktorým skončil pracovný pomer na dobu určitú počas tehotenstva, materskej dovolenky, rodi-

---

*dovolenky (teda počas trvania materskej dovolenky) jej skončí pracovný pomer uplynutím dohodnutej doby. Zamestnávateľ s ňou nepredĺži pracovný pomer (pozn. čo je v takýchto situáciách u zamestnankyne na materskej dovolenke obvyklé). Osoba A sa celodenne stará o dieťa až do troch rokov veku dieťaťa. Po zániku výplaty materského osoba A poberá ďalej rodičovský príspevok. Po dovŕšení troch rokov dieťaťa a zániku nároku na rodičovský príspevok sa eviduje na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnaný uchádzač o zamestnanie. Nárok na dávku v nezamestnanosti tejto osobe však nevznikne, pretože v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie má iba 18 mesiacov obdobia poistenia v nezamestnanosti:*

- 1 rok = 12 mesiacov pracovného pomeru – poistné obdobie,
- 6 mesiacov materskej dovolenky počas trvania pracovného pomeru – poistné obdobie,
- 2,5 roka starostlivosti o dieťa do troch rokov veku – nie je poistné obdobie.

#### **Situácia 2**

*Osoba B je v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Po dva a pol roku trvania pracovného pomeru nastúpi na materskú dovolenku a na rodičovskú dovolenku. Osoba B sa tiež celodenne stará o dieťa až do troch rokov veku dieťaťa, po zániku výplaty materského poberá rodičovský príspevok. Po skončení rodičovskej dovolenky sa so svojím zamestnávateľom dohodne na skončení pracovného pomeru dohodou. Následne sa eviduje na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnaný uchádzač o zamestnanie. Nárok na dávku v nezamestnanosti jej vznikne, pretože v posledných štyroch rokoch má 4 roky obdobia:*

- 1 rok pracovného pomeru – poistné obdobie,
- 34 týždňov materskej dovolenky a následne obdobie rodičovskej dovolenky počas trvania pracovného pomeru až do troch rokov dieťaťa (spolu tri roky) – poistné obdobie.

Rozdiel medzi osobou A a osobou B uvedenými v príklade: Pre hodnotenie starostlivosti o dieťa do troch rokov ako náhradnej doby na nárok na dávku v nezamestnanosti nie je podstatné, že v oboch situáciách poistenkyňa ani jej zamestnávateľ neplatí počas obdobia tejto starostlivosti poistné na poistenie v nezamestnanosti. Podstatné je, či tieto obdobia boli získané za existencie (počas trvania) poistenia v nezamestnanosti, t. j. počas trvania pracovného pomeru.



čovskej dovolenky, sa nezvýšila ani novelou zákona o sociálnom poistení účinnou od 1. januára 2018. Od 1. januára 2018 sa totiž predĺžilo rozhodné obdobie, počas ktorého sa hodnotia všetky získané obdobia poistenia v nezamestnanosti na nárok na dávku v nezamestnanosti, a to z rozhodného obdobia posledných troch rokov na rozhodné obdobie posledných štyroch rokov pred zaradením do evidencie. Táto zmena sa však nedotkla poistencov, ktorí získali obdobie poistenia v nezamestnanosti z pracovného pomeru na určitú dobu, prípadne z obdobia dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, pretože u týchto poistencov sa aj pred 1. januárom 2018 skúmalo splnenie podmienky potrebného obdobia poistenia v nezamestnanosti v rozsahu dvoch rokov z posledných štyroch rokov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie.<sup>20</sup>

Vzhľadom na súčasnú právnu úpravu a naznačené súvislosti by sme za vhodnejšie považovali tak právny stav, aby v prípade, že poistenec bol v pracovnom pomere (teda bol poistený v nezamestnanosti) a pracovný pomer mu (jej) zanikne v priebehu:

- a) tehotenstva – ide najmä o prípady, ak je žena po skončení pracovného pomeru v tehotenstve následne nezamestnaná, potom poberá materské (nárok na materské vznikol v ochrannej lehote po skončení pracovného pomeru) a potom poberá rodičovský príspevok do troch rokov dieťaťa),
- b) materskej dovolenky u ženy resp. rodičovskej dovolenky s poberaním mater-

<sup>20</sup> Zmena na základe zákona č. 266/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Zmena uvedená v článku 1 bod 41. Podľa dôvodovej správy k tejto novele zákona o sociálnom poistení bolo cieľom navrhovanej právnej úpravy zjednotiť podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti pre všetkých poistencov. Zároveň bolo cieľom umožniť prístup k dávke v nezamestnanosti väčšiemu počtu poistencov, ktorí platili poistné na poistenie v nezamestnanosti (najmenej dva roky v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie). Preto sa väčšine poistencov predĺžilo rozhodujúce obdobie, v ktorom sa zisťuje potrebná minimálna dĺžka obdobia poistenia v nezamestnanosti – namiesto z posledných troch rokov sa predĺžila na posledné štyri roky. Podmienky sa nezmenili pre poistencov, ktorí získali obdobie poistenia v nezamestnanosti na základe pracovného pomeru uzavretého na určitú dobu, prípadne získali obdobia dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti. Podľa právnej úpravy do 31. decembra 2017 platilo, že poistenec, ktorý po skončení výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu bol zaradený do evidencie nezamestnaných občanov, mal nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov bol poistený v nezamestnanosti z výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu alebo bol dobrovoľne poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky, ak zároveň nebol povinne poistený v nezamestnanosti z iného výkonu činnosti zamestnanca (pozri § 104 ods. 2 zákona o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. decembra 2017).

ského u muža – ide o prípady, ak žene skončí pracovný pomer v období materskej dovolenky, ďalej poberá materské a potom rodičovský príspevok do troch rokov dieťaťa, resp. mužovi skončí pracovný pomer v období rodičovskej dovolenky za poberania materského, ďalej poberá materské a následne poberá rodičovský príspevok do troch rokov dieťaťa,

- c) rodičovskej dovolenky u ženy resp. rodičovskej dovolenky bez poberania materského u muža – ide o prípady, ak žene alebo mužovi skončí pracovný pomer v období rodičovskej dovolenky, poberajú ďalej rodičovský príspevok do troch rokov dieťaťa,

hodnotiť aj obdobie starostlivosti o dieťa do troch rokov veku nasledujúce po skončení pracovného pomeru ako obdobie poistenia v nezamestnanosti.

Týmto spôsobom by sme navrhovali toto obdobie hodnotiť ako obdobie poistenia v nezamestnanosti len v prípade, že poistné na poistenie v nezamestnanosti sa v pracovnom pomere platilo najmenej určitú kvalifikovanú dobu (napríklad obdobie jedného roka).<sup>21</sup> Takto osobám, ktoré neboli zamestnané v pracovnom pomere aspoň jeden rok pred skončením pracovného pomeru v období tehotenstva, materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, by nárok na dávku v nezamestnanosti nevznikol. Nárok na dávku v nezamestnanosti by pri načrtnutom riešení nevznikol ani osobám, ktoré síce v pracovnom pomere boli zamestnané aspoň jeden rok pred skončením pracovného pomeru v období tehotenstva, materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, ale neplatili poistné do systému poistenia v nezamestnanosti najmenej v rozsahu obdobia aspoň jedného roka. V dôsledku toho by pri načrtnutom riešení neuspeli osoby, ktoré nepracovali, resp. pracovali len príkrátku dobu, a zároveň sa po narodení dieťaťa a starostlivosti o dieťa v rozsahu troch rokov evidujú ako uchádzač o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny so žiadosťou o dávku v nezamestnanosti.

## ***2.5 Obdobie už raz zhodnotené na nárok na dávku v nezamestnanosti sa opätovne nehodnotí***

Podľa § 104 ods. 4 zákona o sociálnom poistení sa do obdobia poistenia v nezamestnanosti na nárok na dávku v nezamestnanosti nezapočítava obdobie poistenia v nezamestnanosti, ktoré bolo získané ku dňu vzniku predchádzajúceho

---

<sup>21</sup> Kvalifikované obdobie 1 roka je návrh autora na diskusiu, ktorý by mohol byť modifikovaný na inak určené kvalifikované obdobie.

nároku na dávku v nezamestnanosti. Obdobie poistenia v nezamestnanosti môže byť teda započítané za účelom splnenia podmienok nároku len na jeden dávkový nárok (len na jednu priznanú dávku v nezamestnanosti).

Je logické, že do potrebného obdobia poistenia v nezamestnanosti na nárok na dávku v nezamestnanosti nemôžeme započítať obdobie, ktoré už bolo hodnotené na predchádzajúci nárok na dávku v nezamestnanosti. Avšak zákon navyše výslovne uvádza, že na nárok na dávku v nezamestnanosti nemôžeme započítať žiadne obdobie, ktoré bolo získané ku dňu vzniku predchádzajúceho nároku na dávku v nezamestnanosti. To znamená, že napríklad ak by poistenec získal v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie celé štyri roky poistenia v nezamestnanosti, nemožno mu na ďalší nárok hodnotiť popri novom získanom poistnom období aj minulé obdobie, ktoré získal akoby navyše (postačujú dva roky). Obdobie poistenia v nezamestnanosti spadajúce pred deň vzniku predchádzajúceho nároku na dávku v nezamestnanosti už teda nemožno hodnotiť.

### 3. Závery

Nezamestnanosť je negatívny jav, ktorého negatívne účinky zasahujú ako jednotlivca, tak i celú spoločnosť. Z pohľadu spoločnosti a štátu nie je využitá pracovná sila práceschopného jedinca, ktorý namiesto toho, aby predovšetkým vo forme odvedených daní a poistného prispieval do systémov verejných financií, často sám potrebuje od spoločnosti, resp. štátu pomoc vo forme dávok a služieb. Aj z pohľadu samotného nezamestnaného jednotlivca, ktorý stratí svoje zamestnanie, má jeho aktuálna nezamestnanosť viaceré negatívne dôsledky pre jeho súčasný životný komfort. Na jednej strane sa takáto osoba cíti menej potrebná pre spoločnosť, často klesne jej sociálny status, stratí niektoré doterajšie možnosti vlastnej sebarealizácie, na druhej strane táto osoba nemá často dostatok potrebných peňažných prostriedkov na ďalšie fungovanie pri nezmenených potrebách alebo pri zachovaní doterajšieho životného štandardu. Následkom nezamestnanosti je teda aj pokles životnej úrovne nezamestnaného jednotlivca. Tento pokles životnej úrovne v niektorých prípadoch aspoň čiastočne kompenzuje dávka v nezamestnanosti, ktorá však z hľadiska aktuálneho nastavenia podmienok nároku bude patriť len určitej skupine nezamestnaných osôb. Nárok na dávku v nezamestnanosti bude patriť len tým osobám zaradeným do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorí splnili poistnú podmienku nároku na dávku v nezamestnanosti.

Vyžadované poistné obdobie na nárok na dávku v nezamestnanosti je u poistencov najčastejšie získané na základe povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca. Okruh osôb povinne poistených v nezamestnanosti vyplýva zo zákona a zahŕňa väčšinu zárobkovo činných osôb s príjmami so závislej činnosti. Obdobie povinného poistenia v nezamestnanosti môže poistenec získať v určitých pracovnoprávných vzťahoch aj počas vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie (predovšetkým pri vykonávaní práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), za podmienky nepresiahnutia určitej výšky príjmu plynúceho z tohto vzťahu. Za obdobie poistenia v nezamestnanosti zamestnanca sa považujú aj obdobia, v ktorých má zamestnanec vylúčenú povinnosť platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti podľa § 140 zákona o sociálnom poistení.

Za určitých okolností môže byť pre osobu výhodné získať chýbajúce obdobie na nárok na dávku v nezamestnanosti aj prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti. Ide najmä o situácie, keď poistencovi chýba len krátke poistné obdobie na splnenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti. V týchto situáciách je však potrebné mať na zreteli časový okamih zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie – splnenie poistnej podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti sa posudzuje ku dňu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Nové zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie predpokladá predchádzajúce vyradenie z evidencie. V tejto súvislosti poukazujeme nato, že v prípade vyradenia z evidencie na vlastnú žiadosť uchádzača, môže byť táto osoba znovu zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí troch mesiacov odo dňa jeho predchádzajúceho vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ďalšou dôležitou skutočnosťou je samotné plynutie času ku dňu nového zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie – v praxi sa môže stať, že poistenec získava nové obdobie poistenia v nezamestnanosti (napr. prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti), aby mohol splniť podmienku získania potrebného obdobia dvoch rokov poistenia v nezamestnanosti z posledných štyroch rokov, avšak v dôsledku plynutia času zároveň stráca časť predchádzajúceho získaného obdobia poistenia v nezamestnanosti. Preto je vo väčšine prípadov výhodnejšie pre poistenca, ktorý má záujem po strate zamestnania získať nárok na dávku v nezamestnanosti, a to aj prostredníctvom dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, aby najprv získal celé vyžadované poistné obdobie, a až následne bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Na splnenie poistnej podmienky získania obdobia poistenia v nezamestna-

nosti sa policajtovi a profesionálnemu vojakovi môže započítavať aj obdobie služby podľa zákona o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov, v prípadoch že toto obdobie nebolo zhodnotené na výsluhové dávky v osobitnom systéme sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov.

Na získanie obdobia poistenia v nezamestnanosti sa hodnotí aj obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Pre hodnotenie obdobia poberania materského ako náhradnej doby na nárok na dávku v nezamestnanosti je v súčasnosti rozhodujúce, aby sa toto obdobie získalo počas existencie trvania poistenia v nezamestnanosti (počas trvania pracovnoprávneho vzťahu). Po zániku poistenia v nezamestnanosti sa toto obdobie nehodnotí. Pre hodnotenie starostlivosti o dieťa do troch rokov veku ako náhradnej doby na nárok na dávku v nezamestnanosti je rovnako rozhodujúce, aby sa toto obdobie získalo počas existencie trvania pracovného pomeru (obdobie rodičovskej dovolenky). Po zániku poistenia v nezamestnanosti sa toto obdobie nehodnotí. Za vhodnejšie by sme považovali taký právny stav, aby v prípade, že poistenec bol v pracovnom pomere (teda bol poistený v nezamestnanosti) a pracovný pomer mu (jej) zanikne v priebehu tehotenstva, materskej dovolenky u ženy resp. rodičovskej dovolenky s poberaním materského u muža alebo rodičovskej dovolenky bez poberania materského, hodnotiť aj obdobie starostlivosti o dieťa do troch rokov veku nasledujúce po skončení pracovného pomeru ako obdobie poistenia v nezamestnanosti v prípade, že poistné na poistenie v nezamestnanosti sa platilo v pracovnom pomere predtým najmenej určitú kvalifikovanú dobu.

## Summary

There are analyzed the main condition for entitlement to unemployment benefit – the period of unemployment insurance. The paper deals with the counting the period of compulsory unemployment insurance, the period of voluntarily unemployment insurance, the period of service of police officers and professional soldiers which is evaluated for entitlement to the unemployment benefit. Finally, the paper critically evaluates the current possibilities of obtaining an insurance period for people caring for the child younger than three years. The author proves his assertions by using the practical instances.

### Použitá literatúra

Dôvodová správa k zákonu č. 266/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

MATLÁK: J.: *Dopady skončenia pracovného pomeru na oblasť sociálneho zabezpečenia*, s. 179 – 191. In: BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.

Štatistické údaje Sociálnej poisťovne. [online] [cit. 2019-03-31] Dostupné z:

<<https://www.socpoist.sk/priemerna-vyska-davky-v-nezamestnanosti>>.

Štatistické údaje Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny k 28. februáru 2019. [online] [cit. 2019-03-31] Dostupné z: <<https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky>>

zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry

zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov

zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

zákon č. 266/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

# POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA PREDCHÁDZAŤ ŠKODÁM

Andrej Poruban\*

## Úvod

Pracovné právo upravuje vzťahy, v rámci ktorých môže dochádzať k značným stratám na životoch, zdraví, majetku, prírode i životnom prostredí. Kladie dôraz na to, aby sa pracovný proces nestal zdrojom ohrozenia alebo porušenia právom chránených záujmov. Pre naplnenie tejto idey vytvára samostatný prevenčný systém, ktorý vychádza z klasickej zásady nikomu neškodiť (*neminem laedere*).

## Prevenčný systém

Prevenciou rozumieme súhrn činností, práv a povinností vopred zameraných na zabránenie vzniku škody. Na rozdiel od Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb., ktorý túto otázku upravuje iba rámcovo, je celý systém v pracovnoprávných predpisoch rozpracovaný pomerne dôsledne.

Pravidlá sú formulované od všeobecných právnych predpisov tak, aby pokryli čo najväčší okruh pracovných vzťahov – situácií, až po ostatné predpisy, v ktorých je povinnosť detailne konkretizovaná, podľa ustanovenia § 39 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

Prevenia sa rozdeľuje podľa účelu, ktorý sleduje, na generálnu a špeciálnu.<sup>1</sup>

Generálna všeobecne smeruje k odvráteniu možného ohrozenia alebo porušenia práv a povinností subjektov pracovnoprávných vzťahov.

Špeciálna zas sleduje odstránenie príčiny hroziacej škody v konkrétnom prípade a Zákonník práce k tomu stanovuje aj určité povinnosti.

Oba druhy sa uskutočňujú celým radom rozličných právnych prostriedkov,

---

\* JUDr. Andrej Poruban, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Slovenská republika

<sup>1</sup> Viac GALVAS, M. In: GALVAS, M. a kol.: *Pracovné právo*. Vyd. 1. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 601.

ktoré sa prejavujú opatreniami slúžiacimi prevencii buď priamo alebo nepriamo. Prvoradá a v podstate jediným zmyslom priamych preventívnych opatrení je predchádzanie škodám, zatiaľ čo opatrenia nepriamej prevencie upravujú správanie subjektov všeobecne tak, aby sa zabránilo ohrozeniu alebo poškodzovaniu práv a povinností, ktoré tvoria obsah pracovnoprávnych vzťahov, ale ich hlavným cieľom je úprava iného inštitútu.

Prevencii je v pracovnom práve priznaná taká dôležitosť, že popri kontrole prostredníctvom zástupcov zamestnancov existuje aj vonkajšia kontrola vykonávaná príslušnými štátnymi orgánmi odborného dozoru ako prejav verejného záujmu.

### **Zabezpečovanie pracovných podmienok**

Ustanovenie § 177 ods. 1 Zákonníka práce<sup>2</sup> stanovuje povinnosť zamestnávateľa dbať predovšetkým na to, aby vôbec nedochádzalo k škodným udalostiam a ak takáto udalosť už nastala, tak aby škoda nevznikla alebo aby sa kvalita i kvantita vzniknutej škody ďalej nezväčšovala.

Prvá veta zakotvuje generálnu prevenciu a ide o prejav ochrannej funkcie pracovného práva.<sup>3</sup> Spolu s inými ustanoveniami Zákonníka práce, ktoré konkretizujú všeobecnú povinnosť, vytvára komplexný rámec prevencie zamestnávateľa. Okrem toho môže byť z hľadiska potrieb zamestnávateľa podrobnejšie spresnená v kolektívnej zmluve alebo v pracovnom poriadku.

Chráneným objektom je život, zdravie a majetok, a to nielen zamestnanca, ale aj zamestnávateľa a ďalších osôb. Prof. Barancová dáva uvedený paragraf aj do kontextu predchádzaniu sexuálneho obťažovania, ktoré tiež predstavuje riziko pre zdravie a bezpečnosť.<sup>4</sup>

Ustanovenia má úzku väzbu na bezpečnosť o ochranu zdravia pri práci. Povinnosti zamestnávateľa na tomto úseku sú bližšie upravené jednak v šiestej časti Zákonníka práce pod spoločným označením ‚Ochrana práce‘, ale najmä v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>2</sup> § 177 ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.“

<sup>3</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2008.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva. In: *Societas et iurisprudentia*, č. 2/2014, s. 61.



Z použitia nedokonavej formy slova „zabezpečovať“ je zrejmé, že ide o úlohu sústavnú a priebežnú, ktorá je ovplyvňovaná novými pracovnými postupmi, výrobnými prostriedkami, materiálnym zabezpečením, vývojom technológií a vedeckými poznatkami.<sup>5</sup>

Meradlo kvality pracovných podmienok vyplýva z § 151 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého má zamestnávateľ trvalo a bez prerušenia zlepšovať kultúru práce a pracovné prostredie. Táto povinnosť bude realizovaná priamo zamestnávateľom, ale spravidla prostredníctvom vedúcich zamestnancov, ktorým Zákonník práce vyslovene ukladá povinnosť utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa v intenciách § 82 písm. b) a e) Zákonníka práce.

Prevenčná povinnosť má vo vzťahu k zamestnancom rovnaký právny význam ako iné povinnosti zamestnávateľa. Pri splnení ďalších predpokladov môže jej porušenie viesť k vzniku zodpovednosti za škodu podľa § 192 Zákonníka práce, a tiež k zbaveniu zodpovednosti zamestnanca podľa § 182 ods. 3, § 185 ods. 2 resp. k jej obmedzeniu podľa § 187 ods. 1 Zákonníka práce.

Povinnosť zabezpečovať riadne pracovné podmienky zahŕňa aj ich permanentnú kontrolu. Z tej následne vyplýva zisťovanie nedostatkov v pracovných podmienkach. Na to nadväzuje povinnosť zamestnávateľa prijať opatrenia na ich odstránenie. Táto povinnosť predstavuje špeciálny typ prevencie. Opatrenia nemožno taxatívne vymedziť, pretože vyplývajú nielen zo Zákonníka práce ale aj z iných právnych predpisov.

Pracovné podmienky majú význam aj pri uzatváraní dohody o hmotnej zodpovednosti.<sup>6</sup> *„Tie majú byť zhodnotené už pri uzavieraní samej dohody medzi organizáciou a pracovníkom. Ak totiž nie sú vytvorené priaznivé podmienky pre dohodu o hmotnej zodpovednosti, je táto dohoda neúčelná, pretože pracovník sa spravidla vždy zbaví zodpovednosti za prípadný schodok [§ 182 ods. 3 Zákonníka práce]. Je nedostatkom súdneho konania, že dodržovanie všetkých podmienok dohody o hmotnej zodpovednosti organizáciou sa obvykle zisťuje len vtedy, ak sú v tomto smere vznesené námietky zo strany žalovaného pracovníka.“<sup>7</sup>*

<sup>5</sup> BIČOVSKÝ, J. – HOLUB, M.: *Náhrada škody podle občanského, obchodního, pracovního a správního práva*. Praha: Linde, 1995, s. 184.

<sup>6</sup> Tiež § 183 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>7</sup> Zo zhodnotenia rozhodovania súdov Slovenskej socialistickej republiky vo veciach týkajúcich sa zodpovednosti podľa ustanovenia § 176 Zák. práce, prerokovaného a schváleného občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR 6.11.1975, Cpj 50/75, R 12/1976.

## Kontrola vecí

Účelom prevenčného opatrenia vyjadreného v § 177 ods. 2 Zákonníka práce<sup>8</sup> je ochrana majetku zamestnávateľa pri výkone práce.

Kontrola môže spočívať nielen v zisťovania obsahu tašiek, ale jej súčasťou môže byť aj osobná prehliadka zamestnanca, vrátane previerky detektorom kovov. Jej realizácia musí zodpovedať nevyhnutnému rozsahu v odôvodnených prípadoch akými sú podozrenia z krádeže majetku zamestnávateľa alebo vnášanie nebezpečných predmetov na pracovisko, ktoré môžu ohroziť nielen životy a zdravie osôb, ale aj majetok zamestnávateľa.

Realizovať sa môže nielen priamo na pracovisku, ale podľa konkrétnych podmienok aj v iných priestoroch ako napr. miesto vstupu do objektu zamestnávateľa. V tejto spojitosti Prof. Olšovská zdôrazňuje, že kontrola vecí a prehliadky sa môžu uskutočňovať len v pracovnom čase. Ak by sa konali vo voľnom čase zamestnanca, zamestnávateľ by konal v rozpore s účelom uvedeného ustanovenia.<sup>9</sup>

Nedostatkom je textácia ustanovenia, keď sa obmedzuje iba na ochranu majetku zamestnávateľa („*Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený...*“). V praxi môžu nastať rôzne situácie pri ochrane majetku iného, keď nebude jednoducho možné ho aplikovať. Napr. ak zamestnávateľ nadobudne podozrenie, že jeho zamestnanec-čaišník okradol zákazníka v reštaurácii. Namiesto širšej interpretácie, že § 177 ods. 2 Zákonníka práce pokrýva aj nepriamu ochranu majetku zamestnávateľa (napr. krádežou vecí hostovi personálom môže vzniknúť škoda v majetkovej sfére zamestnávateľa, ak si hosť uplatní právo na náhradu škody), by bolo vhodnejšie legislatívne vypustiť prívlastňovacie zámeno ‚svojho‘ a nechať formuláciu vo všeobecnej rovine.<sup>10</sup>

Ustanovenie explicitne zakotvuje, že musia byť dodržiavané predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť. Pod osobnou slobodou, ktorú zaručuje Čl. 17 Ústavy Slovenskej republiky, sa rozumie voľný,

<sup>8</sup> § 177 ods. 2 Zákonníka práce: „*Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.*“

<sup>9</sup> OLŠOVSKÁ, A. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, Veda – Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2008, s. 413.

<sup>10</sup> Rovnako MORÁVEK, J.: O vhodnosti a o nevhodnosti novelizace Zákonníku práce. In: GREGOROVÁ, Z. (ed.): *Pracovní právo 2016 : Zákonník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno : Masarykova univerzita, 2017, s. 50.

ničím neobmedzený pohyb jednotlivca, ktorý sa môže podľa vlastného rozhodnutia zdržiavať na určitom mieste alebo slobodne z tohto miesta odísť.

Protektívnej funkcie pracovného práva sa týka aj nezasahovanie do ľudskej dôstojnosti zamestnanca ako najvyššej ochranyhodnej hodnoty. Právo kontroly musí byť v súlade s dobrými mravmi, nesmie byť vykonávaný šikanóznym spôsobom a na ujmu zamestnanca. S tým súvisí aj to, že osobnú prehliadku môže vykonať iba fyzická osoba rovnakého pohlavia, aj keď v praxi sa to niektorým autorom javí ako komplikované riešenie, keďže zamestnávateľ zamestnávajúci mužov aj ženy musí zabezpečiť, aby kontrola bola vykonávaná aspoň jedným zástupcom mužského a jedným zo ženského pohlavia.<sup>11</sup>

Rešpektované musí byť právo zamestnanca na ochranu jeho osobnosti v rozsahu ustanovenia § 11 Občianskeho zákonníka. V prípade porušenia osobnostných práv by sa zamestnanec mohol domáhať postupom podľa § 13 Občianskeho zákonníka predovšetkým, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadostučinenie. Ak by sa nezдалo postačujúce uvedené zadostučinenie a najmä preto, že bola v značnej miere znížená jeho dôstojnosť alebo vážnosť v spoločnosti, má tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady by určil súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo.

Zamestnávateľ môže svoje právo uskutočňovať sám, ale aj za pomoci iných subjektov, napr. strážnych služieb alebo bezpečnostných agentúr, ktoré vykonávajú kontrolu na základe zmluvného vzťahu a splnomocnenia udeleného zamestnávateľom.<sup>12</sup> Za prípadne konanie v rozpore s analyzovaním ustanovením bude stále zodpovedať zamestnávateľ.

Na predchádzanie nejasnostiam pracovnoprávny kódex zakotvuje, že podmienky pri kontrole vecí zamestnávateľ určí podrobnejšie v pracovnom poriadku. Napriek výslovnej zmienke nejde o určenie povinnosti upraviť tieto záležitosti v internom normatívnom akte. Ide len o odporúčanie, ktorého formulácia v texte zákona je nadbytočná, pretože právo prijať vnútorný predpis je prejavom zamestnávateľovej organizačnej právomoci. Dôležité je tiež zdôrazniť, že v prípade sporu nebude pracovný poriadok právne významný a pôjde iba o skutkovú

<sup>11</sup> SISKOVICHOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 78.

<sup>12</sup> VYSOKAJOVÁ, M. – KAHLE, B. – DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, a, s. 2007, s. 317.

okolnosť, ktorá môže spolu s ďalšími skutočnosťami prispieť k obsahu súdneho rozhodnutiu.

### **Predzmluvná zodpovednosť**

V súvislosti s predchádzaním škôd je potrebné spomenúť aj predzmluvnú zodpovednosť (*culpa in contrahendo*), ktorá je primárne postavená na ochrane dobrej viery osôb, ktoré rokujú o uzavretie zmluvy. Poctivosť vo vyjednávaní tiež pramení z už spomínanej zásady *neminem laedere*.<sup>13</sup>

Napriek legislatívnej medzere sa môžeme s predzmluvnou zodpovednosťou stretnúť v rozhodovacej činnosti, ktorá sa síce daného inštitútu bezprostredne netýka, ale nepriamo sa k nemu vyjadruje.<sup>14</sup>

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. marca 2011, sp. zn. 3 MCdo 14/2010<sup>15</sup>

V spore<sup>16</sup> išlo o skončenie pracovného pomeru a splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorej je zamestnávateľ povinný skúmať možnosti ďalšieho pracovného zapojenia inak nadbytočného zamestnanca.

Zamestnávateľ ešte pred daním výpovede ponúkol 19. januára 2007 nadbytočnému zamestnancovi vo funkcii generálnemu riaditeľovi iba jedno voľné pracovné miesto na pozícii ‚Hotline Operátor Retail‘, ktorej súčasťou bol najmä telefonický kontakt so zákazníkmi, riešenie ich sťažností a požiadaviek. Zamest-

<sup>13</sup> Všeobecne k predzmluvnej zodpovednosti pozri DAŇKO, M.: Predzmluvná zodpovednosť v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: *Mílniky práva v stredo európskom priestore 2014*. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014, s. 340-343.

<sup>14</sup> Napr. v Českej republike, kde vychádzajú z rovnakých súkromnoprávných základov, už nový Občanský zákoník č. 89/2012 Sb, s účinnosťou od 1. januára 2014 explicitne rozlišuje niekoľko skutkových podstát, ktoré môžu viesť k vzniku povinnosti nahradiť škodu: i/ vyjednávanie o zmluve naoko (§ 1728 ods. 1), ii/ porušenie informačnej povinnosti (§ 1728 ods. 2), iii/ ukončenie vyjednávania o zmluve bez legitímneho dôvodu (§ 1729 ods. 1).

<sup>15</sup> Uverejnený v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky v roku 2012 pod č. 44. Proti rozsudku bola podaná sťažnosť na Ústavný súd Slovenskej republiky, ktorá bola odmietnutá ako zjavne neopodstatnená uznesením sp. zn. I. ÚS 405/2011-18.

<sup>16</sup> Nastolená rozhodovacia línia bola potvrdená aj neskôr v uznesení Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3Cdo/211/2016, ktoré sa týkalo takmer totožného skutkového stavu.

nanec 22. januára 2007 ponuku odmietol a ešte v ten deň mu bola doručená výpoveď.

Súd prvej inštancie, odvolací súd ako i najvyšší súd skončenie pracovného pomeru posúdili ako neplatné, pretože v čase výpovede existovalo voľné ešte jedno pracovné miesto projektového manažéra.

Zamestnávateľovi nepomohla ani obrana, že táto pozícia bola obsadená, pretože inému uchádzačovi o zamestnanie už skôr – 20. decembra 2016 – písomne vystavil tzv. akceptačný list, ktorý bola druhou stranou aj podpísaný. Obsahom tohto dokumentu bol prísľub obsadenia pracovnej pozície v budúcnosti, doslovné v ňom stálo: *„Týmto akceptačným listom potvrdzujeme náš zámer zamestnať p. A. S. na pozíciu Project Manager v našej spoločnosti. Pracovná zmluva bude uzavretá medzi zmluvnými stranami v slovenskom jazyku podľa zásad našej spoločnosti. Dátum nástupu bude dohodnutý dodatočne. Základná mesačná mzda bude vo výške 30 000 Sk mesačne, po skončení 3-mesačnej skúšobnej lehoty 35 000 Sk mesačne + prémie podľa Internej smernice spoločnosti. Pracovná zmluva bude uzavretá na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace.“* K uzavretiu pracovnej zmluvy došlo až 14. februára 2007 so stanovením dňa nástupu do práce 15. februára 2007, pretože potenciálny zamestnanec mal u predchádzajúceho zamestnávateľa rozbehnuté projekty a pracovný pomer mohol rozviazať len pod podmienkou ich dokončenia.

Argumentácia najvyššieho súdu je relevantná aj z hľadiska predzmluvnej zodpovednosti. Akceptačný list *„iba deklaroval zámer (úmysel) zamestnávateľa existujúci ku dnu vyhotovenia akceptačného listu založiť v budúcnosti pracovný pomer“*. Uviedol tiež, že *„pred uzavretím pracovnej zmluvy nemohol vzniknúť (či už na základe akceptačného listu alebo inak) pracovnoprávny vzťah a akceptačný list nemohol vyvolať pracovnoprávne účinky“*.

Ide o celkom zaujímavé tvrdenia vytesňujúce vzťahy, ktoré sa uskutočňujú pred samotným uzavretím pracovnej zmluvy, z pracovného práva. Aj pred vznikom pracovného pomeru predsa dochádza k rokovaniam, počas ktorých si potenciálny zamestnávateľ a zamestnanec vyjasňujú a ujasňujú podstatný obsah zamýšľanej pracovnej zmluvy, a teda ide o imanentnú súčasť pracovnoprávných vzťahov.

V odôvodnení môžeme tiež čítať, že *„ani z prípadného nesplnenia zámeru zamestnávateľa deklarovaného v akceptačnom liste nebolo možné vyvodzovať pracovnoprávne dôsledky“*. Ako keby súd nepočítal s možnosťou, že porušením takto založeného záväzku by sa druhá strana mohla domáhať náhrady škody voči strane, ktorá ju zavinila.

Rozhodnutie bolo následne stručne okomentované v časopise Zo súdnej praxe pod číslom 26/2011, podľa ktorého ide iba o akýsi morálny záväzok: „Akceptačný list nie je v Zákonníku práce osobitne upravený a nemá charakter právne záväzného úkonu; ide len o morálny záväzok zamestnávateľa prijať do pracovného pomeru potenciálneho zamestnanca.“ Samozrejme, takáto poznámka nie je právne relevantná, ale celkom dobre ilustruje stav, v akom sa nachádza odborná diskusia o otázke predzmluvnej zodpovednosti (nielen) v pracovnoprávných vzťahoch.

Najvyšší súd riešil prípad v hraniciach vytýčených predmetom konania, ktorým bolo určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nesúhlasíme však s tým, ako sa vysporiadal s právnou záväznosťou akceptačného listu z hľadiska možnej zodpovednosti za vzniknutú škodu. Prijatá línia naznačuje, že uchádzač o zamestnanie by sa nemohol spoliehať na prejav vôle budúceho zamestnávateľa smerujúci k uzavretiu pracovnej zmluvy.<sup>17</sup>

Napriek tomu, že Zákonník práce takýto dokument nepozná, možné subjekty pracovného pomeru nie sú vyňaté spod povinnosti právne bezchybne nakladať s urobenými prejavmi vôle. Platí to aj pre vzťahy, ktoré sa realizujú pred uzavretím pracovnej zmluvy.<sup>18</sup>

V neposlednom rade netreba zabúdať ani na pozitívny príkaz výkonu práva a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi v zmysle prvej vety § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Ak by sme sa aj stožňali s Najvyšším súdom Slovenskej republiky a zavinenie v procese rokovania o uzavretie pracovnej zmluvy by prepadlo sitom noriem pracovného práva, tak potenciálne strany pracovnej zmluvy stále majú k dispozícii generálnu klauzulu § 415 Občianskeho zákonníka.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Väzanosť prejavom vôle platí aj *vice versa* pre zamestnanca.

<sup>18</sup> Predzmluvná zodpovednosť sa môže vzťahovať aj na iné druhy zmlúv, ktoré sú prítomné v pracovnoprávných vzťahoch ako dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, dohoda o zmene pracovných podmienok, dohoda o skončení pracovného pomeru, dohoda o hmotnej zodpovednosti, atď.

<sup>19</sup> Od uvedeného ustanovenia sa judikátorne odvodzuje predzmluvná zodpovednosť; napr. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 29 Odo 1166/2004 uverejnený v Sbírcce soudních rozhodnutí a stanovisek v roku 2007 pod č. 82.

## Záver

Napriek tomu, že základné prevenčné ustanovenie je dosť široké, môžu sa vyskytnúť prípady, ktoré nebudú zachytené v § 177 Zákonníka práce. Môže ísť napr. o škodu hroziacu mimo plnenia pracovných úloh. V praxi sa však uplatní všeobecná povinnosť zamestnávateľa na škodu podľa § 192 Zákonníka práce, ktorý je koncipovaný ešte širšie.

To však nie je prípad predzmluvnej zodpovednosti v pracovnoprávných vzťahoch. Jej prípadnému aktívnejšiemu uplatňovaniu bráni predovšetkým absencia konkrétnej legislatívy. Okrem toho by museli byť preukázané všetky zákonné predpoklady vzniku zodpovednosti, či už podľa Zákonníka práce alebo Občianskeho zákonníka, z ktorých problematická môže byť najmä prítomnosť príčinnej súvislosti medzi škodou a porušením povinnosti. Predzmluvnú zodpovednosť v pracovnoprávnej sfére však je a stále bude ľahké obchádzať počas skúšobnej doby, keď subjekty nepotrebujú žiadny dôvod na skončenia pracovného pomeru.

## Resume

This paper deals with the prevention of damages from employer point of view and inter alia focus on precontractual liability in employment relationships.

## Použitá literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In *Societas et iurisprudentia*. č. 2/2014, s. 35-66, ISSN 1339-5467.
- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, Veda – Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2008. 510 s. ISBN 978-80-8082-192-0.
- BĚLINA, M. a kol.: *Zákonník práce : komentář*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BIČOVSKÝ, J. – HOLUB, M.: *Náhrada škody podle občanského, obchodního, pracovního a správního práva*. Praha: Linde, 1995. 407 s. ISBN 80-85647-53-2.
- DAŇKO, M.: *Predzmluvná zodpovednosť v právnom poriadku Slovenskej republiky*. In *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2014*. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7160-371-9. s. 340-343.
- GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Vyd. 1. Brno : Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

- MORÁVEK, J.: O vhodnosti a o nevhodnosti novelizace Zákoníku práce. In GREGOROVÁ, Z. (ed.): Pracovní právo 2016 : Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci Brno : Masarykova univerzita, 2017. ISBN 978-80-210-8528-2.
- SISKOVIČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 150 s. ISBN 978-80-8082-932-2.
- VYSOKAJOVÁ, M. – KAHLE, B. – DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPL, a. s., 2007. 472 s. ISBN 80-7357-224-9.
- Zo súdnej praxe*, č. 3/2011, s. 91-95.

#### **Súdne rozhodnutia**

R 12/1976

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 29 Odo 1166/2004

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3 MCdo 14/2010

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. I. ÚS 405/2011-18

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3Cdo/211/2016



# INŠPEKCIA PRÁCE A SPOLUPRÁCA S ODDELENAMI POLICAJNÉHO ZBORU

Tatiana Máhrová\*

V článku sa venujeme právnej úprave inšpekcie práce v podmienkach Slovenskej republiky a poukazujeme na dôležitosť spolupráce kontrolných inšpekčných orgánov so špecializovanými oddeleniami Policajného zboru, pri kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov. Orgány inšpekcie práce pri výkone inšpekcie práce spolupracujú s viacerými orgánmi štátnej správy, a to vykonávaním spoločných kontrol a vzájomnou výmenou informácií a údajov. Inštitút inšpekcie práce má v spoločnosti dôležité miesto a musí napĺňať svoje základné úlohy, ktorými sú predovšetkým kontrola, prevencia a poradenstvo.

## Úvod

Samotný pojem „inšpekcia práce“ môžeme na jednej strane chápať ako systém a na druhej ako činnosť. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny definuje inšpekciu práce ako „systém štátnych orgánov, ktoré presadzujú dodržiavanie predpisov upravujúcich pracovné vzťahy a pracovné podmienky“.<sup>1</sup> Podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“) je inšpekcia práce dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, právnych predpisov upravujúcich štátnozamestnanecké vzťahy, právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv, ako aj ďalších osobitných predpisov, ktoré sú uvedené v zákone o inšpekcii práce. Paragraf 2 odsek 1 písm. b) zákona o inšpekcii práce ďalej uvádza, že inšpekciou práce je aj vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvede-

\* JUDr. Tatiana Máhrová, PhD., Ústav súkromného práva, Fakulta práva, Paneurópska vysoká škola, Bratislava, Slovenská republika

<sup>1</sup> <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/inspekcia-prace/>

ných v zákone o inšpekcii práce, ako aj za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv. Inšpekcia práce má za úlohu aj poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnnejšie dodržiavať predpisy.<sup>2</sup>

Vo všeobecnosti sa tiež inšpekcia práce môže chápať ako štátny mechanizmus, ktorý pomáha predchádzať pracovnoprávnym problémom, ako činnosť, „ktorá svojim regulačným, kontrolným, poradenským a represívnym pôsobením presadzuje aktuálne potreby ochrany zamestnancov pri práci.“<sup>3</sup>

### **Právna úprava inšpekcie práce**

Právna úprava inšpekcie práce je obsiahnutá v právnych predpisoch tak na úrovni vnútroštátnej, ako aj na úrovni európskej a medzinárodnej, ktorá vyplýva z členstva Slovenskej republiky v medzinárodných organizáciách.

V právnych podmienkach Slovenskej republiky právnou úpravu inšpekcie práce upravuje najmä zákon o inšpekcii práce, ktorý bol už takmer 20 krát novelizovaný. K rozsiahlym a častým novelám zákona viedla okrem iného aj potreba skvalitnenia organizácie štátnej správy na úseku inšpekcie práce, zvýšenie účinnosti a efektívnosti výkonu inšpekcie, či potreba zamerať sa vo väčšej miere na práva zamestnancov a zlepšiť ich pracovné podmienky.

Na území Slovenskej republiky je právna úprava inšpekcie práce ovplyvňovaná aj dohovormi a odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“). MOP sa snaží prostredníctvom dohovorov a odporúčaní presadzovať a dosahovať ciele, ktorými sú predovšetkým zabezpečenie sociálnej ochrany pre všetkých, vytváranie väčších príležitostí pre mužov a ženy na zabezpečenie dôstojného zamestnania a príjmu, ale predovšetkým zabezpečiť dodržiavanie pracovných noriem a základných zásad v pracovnoprávných vzťahoch. Niektorými z kľúčových dohovorov sú Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, Dohovor MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949, Dohovor MOP o nútenej alebo povinnej práci č. 29 z roku 1930, Dohovor o zrušení nútenej práce č. 105 z roku 1957 a ďalšie.

<sup>2</sup> Paragraf 2 odsek 1 písm. c) zákona o inšpekcii práce

<sup>3</sup> <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/10/Priloha3-1.pdf>

Ako členská krajina Európskej únie máme povinnosť implementovať smernice EÚ do nášho vnútroštátneho právneho poriadku. Jednou zo smerníc, dôležitých pre inšpekciu práce je smernica 89/391/EHS o zavedení opatrení na podporu zdokonalenia bezpečnosti a zdravia pri práci, ktorej cieľom bolo zvýšiť a zlepšiť kvalitu bezpečnosti zamestnancov pri práci.

Kontrolné orgány inšpekcie práce

Jednou zo štyroch základných funkcií pracovného práva je funkcia kontrolná. Kontrolu vykonávajú práve orgány inšpekcie práce, zriadené na kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov. Keďže inšpekcia práce pôsobí predovšetkým kontrolne, môžeme aj o orgánoch vykonávajúcich inšpekciu práce hovoriť ako o kontrolných orgánoch, aj keď to zákon priamo takto neuvádza. Orgány, do pôsobnosti ktorých patrí aj výkon inšpekcie práce, sú:

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- Národný inšpektorát práce
- Inšpektoráty práce

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVaR SR“) je ústredným orgánom štátnej správy na úseku inšpekcie práce, zodpovedá za tvorbu a uskutočňovanie štátnej politiky v oblasti ochrany práce. Úlohou MPSVaR SR je aj riadenie a kontrola Národného inšpektorátu práce a jemu podriadených inšpektorátov práce. Vo vzťahu k Národnému inšpektorátu práce funguje ako druhoinštančný orgán v správnom konaní, teda ako odvolací orgán, kde v prvom stupni rozhodoval Národný inšpektorát práce.

Národný inšpektorát práce (ďalej len „NIP“) je orgánom štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou, ktorý plní úlohy súvisiace s výkonom inšpekcie práce. Hoci sú NIP a inšpektoráty podriadené ministerstvu, vo svojej činnosti sú do určitej miery autonómne, nezávislé, čo sa rešpektuje predovšetkým pri plánovaní a výkone inšpekčnej činnosti, pri príprave metodických materiálov, či pri dozorových aktivitách. Za celú činnosť zodpovedá generálny riaditeľ len ministrovi MPSVaR SR. NIP pôsobí ako nadriadený orgán ôsmych krajských inšpektorátov práce, ktoré riadi a kontroluje ich činnosť. NIP zabezpečuje aj zjednocovanie pracovných metód inšpektorov práce z jednotlivých krajov prostredníctvom vydávania interných predpisov, ktoré upravujú postup výkonu inšpekcie práce. Tieto interné predpisy sú pre inšpektoráty práce záväzné. NIP zabezpečuje aj odborné vzdelávanie inšpektorov práce, zároveň aj vykonáva odborné skúšky, ktorými preveruje odborné vedomosti a praktickú prípravu uchádzačov o vymenovanie

za inšpektora. Nadriadenosť NIP nad inšpektorátmi práce sa prejavuje aj v jeho pôsobnosti ako druhostupňového správneho orgánu, teda odvolacieho orgánu vo veciach, kde v prvom stupni rozhodoval inšpektorát práce. Ďalšou z mnohých zákonom stanovených úloh NIP, je odborné usmerňovanie výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP, čím má byť zabezpečená požadovaná kvalita a minimálny rozsah a obsah odborného vzdelania v oblasti BOZP. NIP sa podieľa na tvorbe legislatívy v oblasti inšpekcie práce tým, že MPSVaR SR predkladá návrhy na zlepšenie stavu v oblasti ochrany práce, na základe aplikačnej praxe inšpektorov. Povinnosťou NIP je aj vedenie verejne prístupného zoznamu fyzických a právnických osôb, ktoré porušujú zákaz nelegálneho zamestnávania.

Inšpektoráty práce pôsobia ako výkonné orgány inšpekcie práce. Na území SR je zriadených 8 inšpektorátov práce, ktoré sídlia v krajských mestách. Inšpektoráty práce vykonávajú svoju pôsobnosť v rámci celého kraja, avšak na základe písomného poverenia generálneho riaditeľa, môžu presne stanovené činnosti vykonávať aj mimo svojej územnej pôsobnosti. Výkon kontroly v inom kraji je jedným z protikorupčných opatrení zákona, keďže inšpektor nie je previazaný s týmto prostredím a je tam menšia pravdepodobnosť korupčného správania. V rámci výkonu inšpekčnej činnosti sa vykonávajú aj preventívne opatrenia, ako napríklad poradenstvo, upozorňovanie na nedostatky, či kontrolovanie odstránenia zistených nedostatkov. Paragraf 7 ods. 3 zákona o inšpekcii práce vymedzuje základné úlohy inšpektorátov práce, ktoré nadväzujú na úlohy určené v §2 zákona o inšpekcii práce. Inšpektoráty práce predovšetkým vykonávajú dohľad, kontrolu dodržiavania právnych predpisov v pracovnoprávných vzťahoch, kontrolu dodržiavania podmienok v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, kontrolu, či nedochádza k nelegálnemu zamestnávaniu a nelegálnej práci a pod. Súčasťou práce inšpektorátov je aj prejednávanie priestupkov a rozhodovanie o uložení pokút za priestupky v prípade, že si subjekt neplní povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov. Tiež rozhodujú aj o zákaze činnosti a oznamujú zistené prípady nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania inštitúciám, ktoré v takýchto prípadoch realizujú ďalšie kroky. Sú to predovšetkým Sociálna poisťovňa, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, ďalej Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, daňové úrady a v niektorých prípadoch aj útvary Policajného zboru. S Policajným zborom, resp. orgánmi činnými v trestnom konaní spolupracuje aj v prípade, ak pri výkone inšpekcie práce zistí skutočnosti nasvedčujúce tomu, že bol spáchaný trestný čin.

## Kompetencie orgánov inšpekcie práce

Kompetencie inšpekcie práce sú vymedzené v § 2 zákona o inšpekcii práce a sú nimi kompetencie kontrolné, represívne a poradenské. Kontrolnými kompetenciami sa sleduje dodržiavanie práv a záujmov zamestnancov, ktoré sú ustanovené určenými právnymi predpismi. Kompetencie represívne, ktoré nadväzujú na výsledky kontrolnej činnosti, ktorých cieľom je prostredníctvom zákonom určených sankcií docieľiť nápravu v nedodržaní zákonných povinností. Kompetencie poradenské, na základe ktorých sa poskytuje podpora a poradenstvo nielen zamestnancom, ale aj zamestnávateľom. Orgány inšpekcie práce by mali prostredníctvom svojich kompetencií realizovať právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Kontrolná činnosť inšpekcie práce predstavuje dozor nad dodržiavaním taxatívne vymedzeným právnymi predpismi a záväzkov, ktoré sú uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce.

Inšpekcia práce nemôže vykonávať svoju činnosť kdekoľvek. Paragraf 2 odsek 2 písmeno a) zákona o inšpekcii práce znie: *„Inšpekcia práce sa vykonáva na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydlíach fyzických osôb.“* Paragraf 2 odsek 2 písmeno b) zákona o inšpekcii práce znie: *„Inšpekcia práce sa vykonáva vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu a v ktorých zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.“* Inšpekcia práce nemôže svoju činnosť vykonávať napr. na Ministerstve vnútra SR a v rámci neho (Policajný zbor SR, Hasičský a záchranný zbor SR), na Ministerstve obrany SR a ozbrojené sily SR, taktiež v Zbore väzenskej a justičnej stráže SR. Tieto zbory disponujú vlastnými rezortnými orgánmi inšpekcie práce. Zmeny daňovej a colnej správy priniesli vylúčenie finančnej správy z pôsobnosti nezávislej štátnej inšpekcie práce. Vylúčili sa tým všetky pracoviská colných a daňových úradov, Finančné riaditeľstvo SR a Kriminálny úrad SR.

## Spolupráca orgánov inšpekcie práce s oddeleniami Policajného zboru

Spoluprácu orgánov inšpekcie práce s oddeleniami Policajného zboru môžeme charakterizovať v piatich oblastiach:

### ***Prvá oblasť- Oznamovanie trestných činov Inšpektorátom práce***

Povinnosť oznamovať podozrenie zo spáchania trestných činov inšpektorátom práce vyplýva jednak z §7 ods. 10 zákona o inšpekcii práce, ktorý znie takto: „*Inšpektorát práce je povinný oznámiť orgánom činným v trestnom konaní skutočnosti zistené pri výkone inšpekcie práce, ktoré nasvedčujú tomu, že bol spáchaný trestný čin*“ a zároveň §3 ods. 2 zákona č.301/2005 Z. z. Trestný poriadok znie: „*štátne orgány, vyššie územné celky, obce a iné právnické osoby sú povinné bez meškania oznamovať orgánom činným v trestnom konaní skutočnosti nasvedčujúce tomu, že bol spáchaný trestný čin a včas vybavovať dožiadania orgánov činných v trestnom konaní a súdov*“.

Trestné oznámenie je povinný vypracovať inšpektor práce na základe svojich zistení pri výkone inšpekcie práce a adresuje ho príslušnej Krajskej prokuratúre. Trestné oznámenie podpisuje hlavný inšpektor práce ako štatutárny orgán. Inšpektor práce je povinný vypracovať trestné oznámenie podľa vzoru, ktorý obsahuje Metodika č. 1 pre výkon inšpekcie práce. Na účel podania trestného oznámenia vypracuje inšpektor práce o jednu kópiu protokolu navyše, ktoré priloží k trestnému oznámeniu. Prílohou trestného oznámenia je aj podnet (keď bol podaný), v prípade zasielania podnetu je nutné informovať Krajskú prokuratúru o zachovaní anonymity podateľa. Trestné oznámenie je povinný vypracovať inšpektor práce do 10 dní po ukončení výkonu inšpekcie práce a predloží ho spolu so spisovým materiálom vedúcemu oddelenia inšpekcie práce na verifikáciu a ďalej na podpis hlavnému inšpektorovi práce.

Súčinnosť orgánom prokuratúry (prokurátorovi) policajtom a orgánom polície poskytuje inšpektorát práce bezplatne. V rámci súčinnosti podáva vysvetlenia, požičiava spisy, doklady, umožňuje nahliadať do spisov vo veciach, ktoré sú predmetom konkrétneho konania a to v stanovených lehotách.

Oznamovacia povinnosť sa vzťahuje samozrejme na všetky trestné činy uvedené v trestnom zákone, avšak pri výkone inšpekcie práce sa inšpektori práce najčastejšie stretávajú s trestným činom *podľa § 214 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon – Nevyplatenie mzdy a odstupného*. Ide o prípad, keď štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí 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, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov. Napríklad nevyplatenie

mzdy za všetky odpracované hodiny, nevyplatenie časti mzdy ( nevyplatenie mzdy v sume mzdy zúčtovanej na výplatnej páske). Uvedené skutočnosti boli zistené z pracovných zmlúv, mzdových listov a dokladov. Ďalej Inšpektoráty práce podávajú trestné oznámenia v prípadoch, keď doručený podnet smeruje na oblasť nevyplatenia mzdy a mzdových nárokov a podnikateľský subjekt nepredloží doklady potrebné pre výkon inšpekcie práce, ktoré by preverili danú oblasť, čím zmarí výkon inšpekcie práce.

Inšpektorát práce často podáva trestné oznámenie aj v prípadoch podozrenia zo spáchania trestného činu podľa §251 zákona č. 300/2005 Z.z. Trestného zákona – *Neoprávnené podnikanie*, napríklad v prípade, ak pri výkone inšpekcie bolo zistené, že držiteľ osvedčenia na činnosť revízneho technika vyhradených technických zariadení zdvíhacích, nedisponoval platným živnostenským oprávnením a napriek tomu, vykonával zaškolenie osôb.

V prípadoch dôvodného podozrenia na nehospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami, podvodné konanie, možnú neúčinnosť zmluvy o dielo z dôvodu neúplného zverejnenia a možné zvýhodnenie uchádzača vo verejnom obstarávaní inšpektorát práce podáva trestné oznámenie pre podozrenie zo spáchania trestného činu podľa § 221 zákona č. 300/2005 Z. z. *Trestného zákona – Podvod*.

Pri výkone inšpekcie práce sa inšpektori práce stretávajú aj s podozrením pre spáchanie trestného činu podľa §352 zákona č. 300/2005 *Trestného zákona – Falšovanie a pozmeňovanie verejnej listiny, úradnej pečate, úradnej uzávery, úradného znaku a úradnej značky*. Ide o prípady, keď inšpektorát práce pri svojej činnosti z objektívnych dôvodov nadobudne dôvodné podozrenie, že napríklad oznámenie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Levice bolo sfalšované, keďže neobsahovalo náležitosti hlavičkového listu úradu.

Takisto pri výkone inšpekcie práce, boli zistené skutočnosti, ktoré nasvedčovali tomu, že zamestnávateľ nevedol evidenciu skutočne odpracovaného času, nezaúčtoval mzdu a tým by mohla byť naplnená skutková podstata podľa § 276 zákona č. 300/2005 *Trestného zákona*, a to *skrátene dane a poisťného*, preto aj v tomto prípade bolo podané trestné oznámenie.

### ***Druhá oblasť – Spolupráca s policajným zborom pri marení výkonu inšpekcie práce***

Spolupráca s policajným zborom je tiež zakotvená v §18 ods. 5 zákona o inšpekcii práce. Na základe tohto ustanovenia je policajný zbor povinný poskytnúť

inšpektorovi práce na jeho žiadosť alebo na žiadosť inšpektorátu práce spoluprácu a ochranu pri vykonávaní inšpekcie práce. O spoluprácu a ochranu možno požiadať, ak možno odôvodnene predpokladať ohrozenie života alebo zdravia inšpektora práce alebo z dôvodu, že kontrolovaný subjekt marí, resp. znemožňuje výkon inšpekcie práce. Takýmto marením najčastejšie býva skutočnosť, že kontrolovaný subjekt odmieta inšpektorov práce vpustiť na pozemok alebo prevádzku. V prípadoch, keď pri kontakte s kontrolovaným subjektom inšpektor práce nadobudne objektívne dojem, že môže byť ohrozený jeho život alebo zdravie je nevyhnutný zásah, resp. účasť polície. Táto časť spolupráce vychádza tiež z dohody medzi Národným inšpektorátom a Ministerstva vnútra SR. Ide o *Dohodu o spolupráci pri vykonávaní kontrol podnikateľských subjektov umožňujúcich nelegálnu prácu*, ktorá je používaná v záujme zabezpečenia komplexného a efektívneho plnenia úloh a snahou rozvíjať vzájomnú spoluprácu na úsekoch uvedených tejto dohode. Predmetom tejto dohody je úprava rozsahu a podmienok poskytovania spolupráce pri plnení úloh patriacich do vecnej pôsobnosti strán dohody, najmä pri:

- a) zabezpečení koordinovaného postupu, spolupráce a vzájomnej informovanosti pri odhaľovaní, dokumentovaní a vyšetrovaní trestnej činnosti súvisiacej s obchodovaním s ľuďmi za účelom nútenej práce a identifikácii obetí obchodovania s ľuďmi
- b) spolupráci v oblasti boja proti organizovanému zločinu
- c) spolupráci a koordinovaní postupu v oblasti spoločného vykonávania kontrol podnikateľských subjektov umožňujúcich nelegálnu prácu z dôvodu zabezpečenia regulácie a monitorovania podnikateľských oblastí, ktoré môžu byť dotknuté obchodovaním s ľuďmi za účelom nútenej práce.

Jednotlivé formy spolupráce sa skladajú najmä pri:

- vykonávaní spoločných kontrol podnikateľských subjektov, za účelom zisťovania páchania trestnej činnosti obchodovania s ľuďmi podľa §179 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon
- výmene informácií o naplánovaní kontrol za účelom ich zabezpečenia
- riešení a plnení spoločných úloh, pričom si vymieňajú potrebné informácie, údaje a poznatky
- koordinovaní postupov v súvislosti s odhaľovaním a vyšetrovaním trestnej činnosti obchodovania s ľuďmi
- poskytovaní vzájomnej pomoci pri výkone operatívno–pátracej činnosti



Táto dohoda o spolupráci má aj svoje zásady, a to napríklad:

- kontrola podnikateľských subjektov bude vykonávaná so štvrtročnou periodicitou
- Národný inšpektorát práce vytipuje subjekty na vykonanie kontroly na základe podnetov na výkon inšpekcie práce alebo na základe inšpekčnej praxe, prípadne podnetov druhej strany dohody.
- kontrola bude zabezpečovaná za účasti najmenej jedného inšpektora práce, jedného príslušníka Policajného zboru z úradu hraničnej a cudzineckej polície prezídia Policajného zboru a jedného príslušníka Policajného zboru z úradu boja proti organizovanej kriminalite prezídia Policajného zboru v naplánovanom čase a mieste.

### ***Tretia oblasť – Spolupráca inšpektorátu práce s policajným zborom pri výkone cestných kontrol***

Inšpektorát práce spolupracuje s príslušníkmi dopravnej polície aj pri výkone cestných kontrol, pri ktorých Inšpektorát práce vykonáva inšpekciu práce zameranú na kontrolu sociálnej legislatívy v doprave. S cieľom zabezpečiť spoluprácu a koordináciu činností v oblasti vykonávania kontrol na pozemných komunikáciách bola medzi Národným inšpektorátom práce a Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky uzatvorená dňa 20.12.2010 *Dohoda o spolupráci pri vykonávaní kontrol na pozemných komunikáciách*. Spolupráca medzi inšpektorátmi práce a policajným zborom sa uskutočňuje najmä vykonávaním spoločných kontrol a vzájomným informovaním o počtoch kontrol, ktoré majú byť počas roka vykonané. Inšpektorát práce vykoná ročne desiatky cestných kontrol v spolupráci s policajným zborom. Inšpektorát práce vykoná mesačne v priemere 8 cestných kontrol v súčinnosti s policajným zborom, pričom kontroly sa vykonávajú aj v poobedných a aj vo večerných hodinách.

Kontrola je vykonávaná vždy najmenej dvoma inšpektormi práce a najmenej jedným príslušníkom služby dopravnej polície. Pri výkone týchto cestných kontrol je postup taký, že príslušník policajného zboru vozidlo zastaví, vyžiada si a skontroluje doklady od vozidla a aj od samotného vodiča a následne si inšpektor práce vyžiada a skontroluje záznamové listy, údaje z karty vodiča, podľa potreby údaje z vozidlovej jednotky (v závislosti od typu záznamového zariadenia). Predložené záznamové listy naskenuje a vyhodnotí v takom počte, aby sa zistil posledný týždenný odpočinok.

Okrem súčinnosti inšpektorátov práce s policajným zborom pri cestných kontrolách, Inšpektorát práce spolupracuje s policajným zborom aj v prípadoch vyšetrovania dopravných nehôd, keď treba zistiť rýchlosť vozidla v čase nárazu. V takomto prípade príslušníci policajného zboru, žiadajú inšpektorát práce o zistenie rýchlosti vozidla v čase nárazu.

Spolupráca medzi policajným zborom a inšpektorátmi práce je uskutočňovaná aj formou seminárov a školení a umožnením prítomnosti jednej strany dohody na týchto seminároch a školeniach organizovaných druhou stranou.

#### ***Štvrtá oblasť – Spolupráca s policajným zborom pri výkone kontroly nelegálneho zamestnávania***

Pri výkone kontroly dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania je často nevyhnutná spolupráca s policajným zborom, pretože sa stretávame s marením výkonu a to možným napadnutím inšpektora, či slovným vyhrázaním, práve z toho dôvodu, že tento typ kontroly sa vykonáva aj v nočných hodinách, aj v prevádzkach nočných podnikoch, kde práve môže byť ohrozený život alebo zdravie inšpektora. Práve pri tomto type kontroly sa stretávame s marením výkonu inšpekcie práce, tým, že kontrolované fyzické osoby majú tendenciu utekať z prevádzky prípadne z pracoviska, prípadne odmietajú predložiť preukaz totožnosti.

#### ***Piata oblasť – Spolupráca s cudzineckou políciou pri kontrole štátnych príslušníkov tretích krajín***

Práve táto oblasť spolupráce bude nevyhnutná aj v budúcnosti, pretože pri dnešnom príleve investícií na Slovensko, prichádza aj prílev cudzích štátnych príslušníkov z tretích krajín. Pri výkone inšpekcie práce zameranej na kontrolu príslušníkov tretích krajín príslušníci policajného zboru identifikujú osoby nachádzajúce sa na pracovisku a preverujú, či tieto osoby disponujú povolením na pobyt. V prípade, že je zistené že sa tieto osoby na našom území zdržiavajú v rozpore so zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov, sú tieto osoby rozhodnutím príslušníka policajného zboru vyhostené z krajiny a v nadväznosti na uvedené môže inšpektorát práce konštatovať porušenie §2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Práve stavebníctvo, poľnohospodárstvo a priemysel sú v tomto prípade rizikové odvetia, ktoré zamestnávajú príslušníkov tretích krajín v rozpore so zákonom. Ide o problém, ktorý sa rozpína nielen v našich podmienkach, ale aj v iných štátoch EÚ, kde je zaznamenaný prílev osôb pochádzajúcich z neuspokojujúceho alebo nefungujúceho prostredia, čo sú vo väčšine prípadov tzv. tretie krajiny.

### ***Šiesta oblasť – Spolupráca s policajným zborom pri vyšetrowaní pracovných úrazov***

Inšpektoráty práce v neposlednom rade spolupracujú s policajným zborom aj pri vyšetrowaní smrteľných pracovných úrazov, pracovných úrazov s ťažkou ujmovou na zdraví zamestnanca, tým, že často príslušníci policajného zboru inšpektorátu práce oznamujú, že došlo k pracovnému úrazu. Na základe záverov z vyšetrowania príčin vzniku pracovného úrazu, môže príslušník policajného zboru po posúdení individuálnej zodpovednosti aj vzniknúť obvinenie na konkrétnu osobu pre niektorý z trestných činov proti životu a zdraviu

Ďalej príslušné útvary policajného zboru poskytujú pre potreby inšpektorátu práce znalecké posudky, odborné stanoviská, výsledky svojich zistení a potrebnú fotodokumentáciu a informácie.

### **Inšpekcia práce a kontrola nelegálneho zamestnávania**

Aktuálnou témou na Slovensku je problematika nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Zamestnávateľa, z dôvodu aby ušetrili na výdavkoch na zamestnancoch, ako je odvedenie príslušných odvodov a daní, vyplatia ľuďom peniaze len za odvedenú prácu a poskytnú im prácu, tzv. na čierno. V praxi sa toto nelegálne zamestnávanie realizuje najmä v oblasti stavebníctva, poradenských služieb, upratovacích služieb, maloobchodu a veľkoobchodu. Fyzická osoba, ktorá pracuje avšak nemá uzatvorenú ani pracovnú zmluvu, ani niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nie je prihlásená v poisťovniach, nedostáva výplacnú pásku, pracuje nelegálne. Nelegálne zamestnávanie vzniká, ak zamestnávateľ využíva prácu fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah, alebo ak si zamestnávateľ nespĺnil oznamovaciu povinnosť voči Sociálnej poisťovni a zdravotnej poisťovni. Cudzinec, ktorý nemá povolenie pracovať na Slovensku, pracuje nelegálne. Zamestnáva-

teľ, ktorý zamestnáva cudzinca, ktorý nemá povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania a povolenie na zamestnanie, zamestnáva tohto cudzinca nelegálne.

Kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vykonávajú kontrolné orgány, ktorými sú:

- inšpektoráty práce,
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.<sup>4</sup>

Kontrolné orgány sú pri vykonávaní kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania povinné spolupracovať a poskytovať si potrebné informácie v rozsahu svojej pôsobnosti.<sup>5</sup> Z uvedeného vyplýva, že inšpektoráty práce a úrady práce môžu vstupovať do databázy Sociálnej poisťovne a získavať tak údaje potrebné pre vykonávanie kontrol. Inšpektoráty práce oznamujú zistené prípady nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania Sociálnej poisťovni, príslušnému Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny, príslušnému úradu práce, príslušnému daňovému úradu, prípadne cudzineckej polícii.

Národný inšpektorát práce spravuje register nelegálneho zamestnávania, ktorý predstavuje verejne prístupný zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktoré v predchádzajúcich piatich rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania. Zdrojom údajov centrálného registra sú zistenia inšpektorátov práce a úradov práce. Národný inšpektorát práce získava od kontrolných orgánov každoročne do 31. marca za predchádzajúci kalendárny rok informácie o počte vykonaných kontrol v jednotlivých rizikových odvetviach, o podiele kontrolovaných subjektov z počtu zamestnávateľov v každom rizikovom odvetví a výsledkoch kontrol, ktoré následne predkladá Európskej komisii každoročne do 1. júla.<sup>6</sup>

Dňom 1. októbra 2013 boli za účelom vyhľadávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vytvorené špecializované útvary kontroly nelegálneho zamestnávania, nazývané Kobra. Od 9. októbra 2017 boli v rámci organizačnej zmeny útvary kontroly nelegálneho zamestnávania transformované na oddelenia

---

<sup>4</sup> § 5 ods. 1 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>5</sup> § 5 ods. 2 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>6</sup> § 5a zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

nelegálneho zamestnávania (OKNZ – KOBRA). Tento útvar tvorilo ku koncu roka 2018 celkovo 44 inšpektorov práce.<sup>7</sup>

## Záver

Inštitút inšpekcie práce v súčasnosti definovaný zákonom č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov bol vytvorený, aby bola zabezpečená právna istota v rámci pracovnoprávných vzťahov, a aj z tohto dôvodu je nevyhnutná existencia kontrolných inšpekčných orgánov. Inšpekcia práce býva často vnímaná negatívne, avšak cieľom inšpekcie práce nie je len ukládanie pokút a sankcií, ale hlavne zabezpečovanie zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov a ochrana ich životov a zdravia v rámci pracovnoprávných vzťahov. Napriek veľkému počtu kontrol, ktoré inšpektori práce každoročne vykonávajú, či už samostatne alebo v spolupráci s inými orgánmi, nie je možné pravidelne kontrolovať všetky subjekty a zabezpečiť tak nulovú latenciu, čo znamená, že niektoré subjekty, hoci nedodržiavajú povinnosti ustanovené v právnych predpisoch, nebudú skontrolované a sankcionované za nedodržanie zákonom stanovených povinností. Avšak latencia vyplýva aj z kapacitných možností inšpekcie práce, keďže inšpektorov práce je nepomerne menej ako im ukladaných povinností.

## Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVA, Helena. SCHRONK, Robert. 2016. *Pracovné právo*. Bratislava: Vydavateľstvo Sprint 2 s.r.o., ISBN 978-80-89710-26-3
- ADAMČEK, Dušan, 2006. Komentár k zákonu č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- JURÍK, Vladimír, 2014. *Zákon o inšpekcii práce*. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-8168-051-9.
- TRELOVÁ, S. Odhalovanie čiernej práce na Slovensku. In: *Grant Journal: vedecký časopis*. Roč. 7, č.1 (2018), s. 90 – 92. – Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2018. ISSN 1805-0638.
- Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

<sup>7</sup> TRELOVÁ, S.: *Odhalovanie čiernej práce na Slovensku*. 2018, s. 90 – 91.

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 300/2005 Trestný zákon

Zákon č. 301/2005 Trestný poriadok

*Cieľ a poslanie inšpekcie práce.* [online]. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/10/Priloha3-1.pdf>

*Inšpekcia práce.* [online] Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/inspekcia-prace/>

*Dohovory a odporúčania MOP.* [online] Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html>

*Národný inšpektorát práce.* [online] Dostupné na internete: <http://www.ip.gov.sk/>

Dohoda o spolupráci pri vykonávaní kontrol podnikateľských subjektov umožňujúcich nelegálnu prácu  
Dohoda o spolupráci pri vykonávaní kontrol na pozemných komunikáciách

# PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY SOCIÁLNYCH PRÁV V SYSTÉME SOCIÁLNEJ BEZPEČNOSTI

*Lucia Petříková\**

*V roku 2017 som obhájila dizertačnú prácu na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave v štúdiom odbore pracovné právo na tému **Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku** a mojou školiteľkou bola pani prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. Počas osobných konzultácií k spracovaniu problematiky mojej dizertačnej práce bola ku mne pani profesorka vždy ústretová, ochotná pomôcť a vážim si jej profesionálne odborné vedenie počas celého doktorandského štúdia.*

*Touto cestou by som chcela pani profesorku pri príležitosti jej významného životného jubilea popriať veľa zdravia, šťastia, osobných a pracovných úspechov, aby vydávala aj naďalej také kvalitné publikácie, ako doposiaľ.*

## Úvod

Sociálne práva možno bezpochyby vnímať ako ľudské práva druhej generácie. Základom sociálnych práv je rovnosť, sociálna bezpečnosť a sociálna spravodlivosť, na rozdiel od základných ľudských práv, ústavných slobôd občanov, ktorých základným atribútom je sloboda. Ak sa vychádza zo základnej právnej substancie sociálnych práv, ktorou je rovnosť a sociálna bezpečnosť, a substancie základných slobôd, ktorou je sloboda človeka, reálnosť uplatnenia sociálnych práv je základným predpokladom reálnosti využitia slobody.

Pracovné právo, ako samostatné odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky, má významný špecifický znak spočívajúci v tom, že sa v jeho rámci uskutočňujú nielen typické sociálne ústavné práva občanov, ale aj typické liberálne slobody, ktoré majú v rámci systému pracovného práva svoju sociálnu substanciu. Tieto sú viac zamerané na základné princípy občianskej spoločnosti, na slobodu a rovnosť, na rozdiel od sociálnych práv, ktoré sú zakotvené v ústave. Ako príklad možno uviesť ústavný princíp rovnosti pred zákonom a zákaz diskri-

---

\* JUDr. Lucia Petříková, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovenská republika.

minácie, sloboda, právo na slobodný výber a výkon povolania, právo na ľudskú dôstojnosť, právo na súkromný život a ochranu súkromia a rodiny či slobodu náboženského vyznania a viery. Pre tieto ústavné slobody je charakteristické, že aj keď majú odlišnú právnodogmatickú štruktúru, ako sociálne práva občanov zakotvené v Ústave SR, garantujú ich nielen Ústava SR, ale i samotné pracovné právo.

## 1. Základné ľudské práva a sociálne práva

### 1.1 Všeobecná charakteristika

*„Význam základných práv a slobôd pre oblasť pracovného práva po nadobudnutí právnej záväznosti Lisabonskej zmluvy je o to dôležitejší, že táto zmluva jednej obsahovej časti sociálnych práv priznala povahu základných zásad, práv bez právneho nároku a druhej časti práv prvej generácie povahu základných ľudských práv s právnym nárokom.“<sup>1</sup>*

Charta základných práv EÚ zakotvila práva rozdielnej právnej kvality. Právam prvej generácie prisudzuje povahu základných práv a sociálnym právam právnú povahu základných zásad.

**Základné ľudské práva a slobody** prvej generácie sú založené na **statuse negativus** a **statuse pasivus**. Sú slobodami od štátu. Štát je pri ich realizácii pasívny a zasahuje až v momente ich porušenia a ohrozenia. Slobody poskytujú pre fyzické osoby pomerne veľký rozsah súkromnej autonómie, do ktorej štát nie je oprávnený zasahovať. Táto koncepcia základných práv a slobôd sa v literatúre považuje za prekonanú.<sup>2</sup>

**Sociálne práva** sú založené na **statuse positivus** a **statuse aktivus**. Sociálne práva už od svojho zakotvenia v ústave vyžadujú činnosť zo strany štátu. Pre ich realnosť a uskutočniteľnosť v praxi musí štát ako povinný subjekt niečo konkrétne pozitívne urobiť. Okrem konkrétneho konania štátu, ktorý je v právnej pozícii povinného subjektu, je možné aj normatívne konanie, keď štát prostredníctvom

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 21. ISBN 978-80-7380-422-0.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. 2015. Základné sociálne práva v právnom systéme Slovenskej republiky. In: BARANCOVÁ, H (ed.). 2015. *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 13. ISBN 978-80-7380-574-6.



imperatívnych právnych noriem zabezpečuje realizáciu sociálnych práv občanov zakotvených v ústave.<sup>3</sup>

*„Základné sociálne práva na rozdiel od ľudských práv prvej generácie sú podmienené nielen politicky tým, že sú závislé od politickej vôle príslušnej politickej moci. Sociálne práva sú na rozdiel od práv prvej generácie osobitne determinované ekonomickými možnosťami štátu.“<sup>4</sup>*

Pokiaľ ide o ústavné princípy, ako **rovnosť, sloboda a ľudská dôstojnosť**, tie tvoria základnú štruktúru princípov práva a zásad právneho štátu. Sloboda, rovnosť a ľudská dôstojnosť tvoria základné ústavné princípy, z ktorých štát odvodzuje svoju legitimitu.<sup>5</sup>

*„Ľudská dôstojnosť, sloboda, rovnosť a podľa mnohých autorov aj právo na bezpečnosť, majú ako právne princípy nielen formálnoprávny význam, ale sú súčasne ústavnou výpoveďou príslušnej krajiny o základnej stratégii právneho štátu pri výklade všetkých ostatných ústavných práv.“<sup>6</sup>*

Ľudskú dôstojnosť možno považovať za základ práva v každej civilizovanej krajine. Ľudská dôstojnosť, ako hodnota všetkých hodnôt, by mala byť základom právneho štátu. V centre právneho poriadku má byť konkrétna fyzická osoba, nie štát.

Ľudskú dôstojnosť ako právny pojem je veľmi ťažké presne definovať. *„Dôstojnosť človeka je elementárny princíp prirodzeného práva. Je to súčasne právo chránené štátom v ústave, preto patrí k princípom, ktoré sú tak elementárne, že sú akoby pred ústavou, súčasne aj nad samotnou ústavou. Už samotný pojem dôstojnosti človeka zaväzuje zákonodarcu, aby boli všetky ostatné právne normy súladné s ľudskou dôstojnosťou.“<sup>7</sup>*

Dôstojnosť patrí každému jednotlivcovi. Je vrodená, nescudziteľná a zároveň aj nezrušiteľná. Patrí človeku v súvislosti s jeho ľudskou podstatou. Ľudskú dôstojnosť má aj neplnoletá osoba, duševne chorý človek, rovnako ju má aj kriminálnik, asociál či nevyliciteľne chorá osoba. Prislúcha každému človeku. Platí pre štátnych občanov Slovenskej republiky, cudzincov, ale aj pre osoby bez štátnej príslušnosti. Rovnako platí bez ohľadu na náboženské, politické alebo iné názory.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> Tamže, s. 14.

<sup>4</sup> Tamže, s. 14.

<sup>5</sup> PETŘÍKOVÁ, L. 2018. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o., 2018, s. 16. ISBN 978-80-7502-305-6.

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 59. ISBN 978-80-7380-422-0.

<sup>7</sup> Tamže, s. 57 – 58.

<sup>8</sup> Tamže, s. 59.

## 2. Právo na prácu v systéme sociálnej bezpečnosti

### 2.1 Všeobecná charakteristika

Právo na prácu patrí medzi dôležité sociálne práva<sup>9</sup> a zároveň ide o základné ľudské právo, ktoré je zaručené aj vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv a je upravené aj v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach. „Zaručuje možnosť slobodne si zvoliť zamestnanie a právo na náležitú prípravu na povolanie. Zahŕňa aj právo získať, v medziach spoločenských možností, prípadnú peňažnú podporu v nezamestnanosti. Je jedným z najnákladnejších princípov pracovného práva.“<sup>10</sup>

Keďže práca je dobro patriace všetkým, rozvoj ekonomických činností a rast výroby majú za cieľ uspokojiť potreby ľudí. Ekonomický život je predovšetkým zameraný na službu osobám, celému človekovi a celému ľudskému spoločenstvu.<sup>11</sup> Ekonomická činnosť, ktorá je riadená podľa vlastných metód, sa má vykonávať v hraniciach morálneho poriadku, podľa teórie sociálnej spravodlivosti.

Od ľudskej práce závisí rozvoj sociálnej spravodlivosti a bezpečnosti. „Zároveň je prácu možné považovať za základ formovania rodinného života, ktorý je prirodzeným právom a povolaním človeka. Práca je v istom zmysle podmienkou, ktorá umožňuje založiť si rodinu, pretože tá si vyžaduje prostriedky na hmotné zabezpečenie, ktoré človek normálne nadobúda prácou. Práca môže mať dva významy – v prvom význame umožňuje život a udržiavanie rodiny a v druhom význame sa prácou uskutočňujú ciele rodiny samej, zvlášť výchova.“<sup>12</sup>

V práci človek uplatňuje a zdokonaľuje časť schopností, ktoré sú vpísané do jeho prirodzenosti. Základná hodnota práce závisí od samého človeka, ktorý je jej pôvodcom i cieľom. Z uvedeného možno povedať, že práca je pre človeka, a nie človek pre prácu. Každý jednotlivec má jedinečnú možnosť čerpať z práce prostriedky na udržiavanie nielen svojho vlastného života, ale

<sup>9</sup> **Pre systém pracovného práva sú mimoriadne dôležité tieto sociálne práva:** právo na prácu; právo na spravodlivú odmenu (resp. mzdu); právo na pracovné podmienky, ktoré nepoškodzujú zdravie a životné sily zamestnanca a zároveň neohrozujú jeho mravnú bezúhonnosť; právo na odpočinok a primeranú dĺžku pracovného času; právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu na toto povolanie; právo na súkromné vlastníctvo.

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 349. ISBN 978-80-7380-422-0.

<sup>11</sup> Ekonomický život sa tak nezameriava len na zvýšenie produkcie a na zväčšenie zisku alebo moci.

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 349. ISBN 978-80-7380-422-0.

aj života svojich rodinných príslušníkov a na preukazovanie služby ľudskému spoločenstvu.<sup>13</sup>

„Každý má **právo na hospodárske podnikanie**, každý má náležite používať svoje schopnosti, aby prispel k hojnosti osožnej všetkým a aby zbieral spravodlivé ovocie svojich námah. Má dbať o to, aby konal podľa nariadení vydaných zákonitými autoritami v prospech spoločného dobra.“<sup>14</sup>

Pokiaľ ide o termín **spoločné dobro**, možno povedať, že ide o dobro pre všetkých. Obsahuje súhrn podmienok spoločenského života, ktoré tak spoločstvám, ako aj jednotlivým členom umožňujú plnšie a ľahšie dosiahnuť vlastnú dokonalosť.<sup>15</sup>

Právo na prácu, resp. právo na prístup k práci a k zamestnaniu musí byť otvorené pre každého bez akejkolvek diskriminácie, mužom i ženám, zdravým i telesne alebo mentálne postihnutým, pôvodným obyvateľom i prisťahovalcom. Zakazuje sa aj akákoľvek diskriminácia z dôvodu veku. Jednou z prvoradých úloh spoločnosti je pomáhať občanom, aby si našli prácu a zamestnanie.

Spravodlivá mzda je oprávneným ovocím práce. Odopierať ju alebo zdržiavať, môže byť veľkou nespravodlivosťou. Pri posúdení spravodlivej odmeny za prácu je potrebné brať do úvahy potrebu a prínos každého. Práca sa má odmeniť tak, aby sa človekovi a jeho rodinným príslušníkom poskytli prostriedky na dôstojné rozvíjanie materiálneho, spoločenského, kultúrneho a duchovného života. Dohoda medzi stranami nestačí na morálne ospravedlnenie výšky mzdy.<sup>16</sup>

„Strata práce z dôvodu nezamestnanosti je pre toho, kto je jej obeťou, takmer vždy urážkou jeho dôstojnosti a ohrozením jeho životnej rovnováhy. Okrem osobne utrpenej škody vyplývajú zo straty zamestnania mnohé riziká aj pre jeho rodinu.“<sup>17</sup>

Realizácia práva na prácu spočíva proporcionálne na štáte, súkromnom sektore a na konkrétnom jednotlivcovi. V prípade štátu ide najmä o stratégiu plánovania, právny a hospodársky systém. Ľudskú prácu možno považovať za zdroj práv pracujúceho človeka a základnú podmienku mieru v súčasnom svete. Morálna požiadavka pracovať je i právom človeka, pričom tento problém sa stáva prioritným

<sup>13</sup> ZLATŇANSKÝ, J. a kol. 2002. *Katechizmus katolíckej cirkvi*. 3. vyd. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2002, s. 584. ISBN 80-7162-370-9.

<sup>14</sup> Tamže, s. 584.

<sup>15</sup> GROCHÁLOVÁ, M. 2011. *Youcat po slovensky (katechizmus katolíckej cirkvi pre mladých)*. Bratislava: Karmelitánske nakladateľstvo, s.r.o., 2011, s. 182. ISBN 978-80-89231-93-5.

<sup>16</sup> ZLATŇANSKÝ, J. a kol. 2002. *Katechizmus katolíckej cirkvi*. 3. vyd. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2002, s. 585. ISBN 80-7162-370-9.

<sup>17</sup> Tamže, s. 585.

hlavne pre budúcnosť. Každá ľudská bytosť má povinnosť podľa svojich možností a schopností vyvíjať činnosť, ktorá zdokonaluje jeho bytie a taktiež mu slúži na vyživovanie seba a rodiny a prispieva k dobru spoločnosti podľa miery jeho schopností a jeho osobných a sociálnych povinností. Má teda právo pracovať a právo na prácu ako nevyhnutný prostriedok svojho zdokonaľovania, osobného a rodinného zabezpečenia a aktívneho zapojenia sa do spoločnosti, do ktorej patrí.<sup>18</sup>

Keďže právo na prácu patrí všetkým ľuďom, možno povedať, že toto právo patrí rovnako ženám, ako aj mužom. Na zabezpečenie tohto práva je potrebné poskytnúť aj ženám konkrétnu možnosť prístupu k profesionálnej formácii. Pri organizácii práce nemožno zabudnúť na dôstojnosť ženy a jej nenahraditeľné poslanie ako matky v rodine.<sup>19</sup>

Vo svete však ešte stále pretrváva diskriminácia žien z rozličných diskriminačných dôvodov, vrátane diskriminácie z dôvodu veku. Je to v súčasnosti veľký problém, ktorý nie je prekonaný a veľmi ťažko sa hľadajú v tejto súvislosti riešenia nielen na medzinárodnej, ale aj európskej úrovni.

V súvislosti s právom na prácu je taktiež veľkým problémom aj zneužívanie sociálneho postavenia nezamestnaných, ktorí sú pod extrémnym tlakom, ktorý ich oberá o základné ľudské práva. Keďže si človek prácou zaobstaráva materiálne dobrá, ktoré sú dôležité pre život človeka, sú zodpovední politickí činitelia povinní poukazovať na vzájomnú súvislosť medzi prácou a súkromným vlastníctvom a spoločenský život sa má konštituovať podľa tejto morálnej požiadavky. Úlohou hospodárstva je napĺňať základné požiadavky, ktoré vyplývajú z morálnych princípov, v ktorých je obsiahnuté právo a povinnosť človeka pracovať, a tak sa podieľať na integrálnom rozvoji seba a celej spoločnosti.<sup>20</sup>

## **2.2 Súčasný stav systému sociálnej bezpečnosti**

V rámci celej Európy sa v súčasnosti objavujú názory, ktoré smerujú k tomu, aby sa prehodnotila existujúca úroveň systému sociálnej bezpečnosti.<sup>21</sup> Dôvo-

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 349 – 350. ISBN 978-80-7380-422-0.

<sup>19</sup> Tamže, s. 350.

<sup>20</sup> Tamže, s. 350-351.

<sup>21</sup> Úvahy o prehodnotení existujúceho systému sociálnej bezpečnosti v celoeurópskom meradle nevyhnutne vyúsťujú do dôležitej otázky o samotnej podstate sociálnej bezpečnosti v právnom štáte a právneho postavenia štátu v tomto systéme ako garanta určitej úrovne sociálnej bezpečnosti svojich občanov.

dom je, že v mnohých krajinách existujúce systémy sociálnej bezpečnosti sa dostali aj v dôsledku nepriaznivého demografického vývoja do ťažko riešiteľných finančných situácií.

Nové problémy súvisia predovšetkým s globalizáciou svetovej ekonomiky, ktorá priniesla radikálne zvýšenie nárokov na konkurenciesposobnosť podnikateľských subjektov. Relatívne vysoké odvody do sociálnych fondov podstatným spôsobom zvyšujú cenu pracovnej sily a zároveň aj náklady na vyrobenú produkciu a zužujú súčasne i priestor pre konkurenciesposobnosť na trhu.<sup>22</sup>

V súvislosti so systémom sociálnej bezpečnosti na globálnej úrovni sa kľúčovým slovom pre pracovné právo stáva liberalizácia a flexibilita. Pracovnoprávna úprava musí rešpektovať i globalizáciu a liberalizáciu svetovej ekonomiky, ktorá so sebou prináša ďalšie požiadavky na flexibilitu právnej úpravy. Väčšia flexibilita je nielen základnou požiadavkou pre modernú európsku pracovnoprávnu úpravu, ale je kľúčovým slovom pre celosvetový trend v pracovnom práve.<sup>23</sup> Globálna svetová konkurencia vo všeobecnosti vedie k snahe redukovať pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a môže tak dôjsť k neželanému diskriminačnému správaniu v rovine pracovného práva.

Celosvetový trend, ktorý smeruje k nutnosti liberalizácie, si uvedomuje aj EÚ, ako to vyplýva aj zo Zelenej knihy Rady EÚ z 23.11.2006: Modernizácia pracovného práva, ktorej cieľom je riešiť výzvu 21. storočia a podľa ktorej by malo dochádzať k väčšej flexibilitě v pracovnom práve pri zachovaní základnej ochrany zamestnaneckých práv. Zelená kniha sa predovšetkým zaoberá otázkou, akú úlohu by mohlo zohrávať pracovné právo pri presadzovaní flexicurity (kombinácia flexibility a istoty). Vychádza z toho, že pred európskymi tržmi práce stojí úloha dosiahnuť väčšiu pružnosť a súčasne maximalizovať istotu zamestnania pre všetkých.<sup>24</sup>

*Ťažiskom flexiistoty sú štyri okruhy problémov, ktoré sú zamerané na:*

- a) flexibilné a spoľahlivé podmienky pracovných zmlúv,
- b) účinné a efektívne aktívne politiky trhu práce,
- c) komplexné stratégie celoživotného vzdelávania,
- d) moderné systémy práva sociálneho zabezpečenia.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 362. ISBN 978-80-7380-422-0.

<sup>23</sup> BĚLINA, M. a kol. 2014. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 9. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>24</sup> Tamže, s. 10.

<sup>25</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2013. *Pracovní právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013,

Zaujímavosťou však je, že pojem flexicurita je vnútorne rozporný. Flexibilita so sebou prináša menšiu mieru právnej regulácie, dokonca aj potrebu deregulácie. Flexibilita znamená možnosť zmluvných strán pracovnoprávných vzťahov, upravovať si vzájomné práva a povinnosti najslobodnejším spôsobom, a to s minimálnym obmedzením zo strany zákonodarcu, či už európskeho alebo národného. Na druhej strane, sociálna istota znamená ochranu pracovného trhu, ochranu pracovných podmienok. Pojmy flexibilita a istota tak svojím spôsobom idú proti sebe, aj ak ide o mieru či intenzitu právnej regulácie.<sup>26</sup>

*„Zelená kniha vychádza zo skutočnosti, že vplyvom rýchleho technického pokroku, posilnenej konkurencie, ktorá vyplýva z globalizácie, meniacom sa dopyte spotrebiteľov a významného rastu odvetvia služieb, sa ukazuje potreba väčšej flexibility v oblasti pracovného práva. Zmluvné podmienky, ktoré nadmerne chránia zamestnanca, môžu navyiac odrádzať zamestnávateľa od nájmu pracovnej sily v období hospodárskeho vzostupu.“<sup>27</sup>*

*„Pokiaľ ide o jednotlivé členské štáty EÚ, je potrebné si uvedomiť, že základné ľudské práva a ľudská dôstojnosť majú v právnom poriadku každého štátu predstavovať hodnoty, ktoré musí zákonodarcu rešpektovať, pretože sú hodnotami vyššieho poriadku. Hodnoty, ktoré sa zakladajú na podstate človeka a jeho ľudskej dôstojnosti, sú nedotknuteľné a nikto s nimi nesmie manipulovať.“<sup>28</sup>* Tieto hodnoty sú zárukou našej slobody a majú prednosť pred každým politickým rozhodnutím. V zmysle budúcich trendov pracovného práva je dôležité vytvorenie takej optimálnej štruktúry, obsahu a kvality práv zamestnancov, aby vážne či existenčne neohrozovali zamestnávateľov.<sup>29</sup>

Potrebné bude aj zrovnovážiť doterajšiu záujmovú sféru zamestnávateľa a zamestnanca tak, aby zamestnanec nebol pre zamestnávateľa priveľkou záťažou a vážne neohrozoval jeho záujmy v konkurencii v širšom európskom priestore.<sup>30</sup>

V súčasnosti možno vidieť prudké spoločenské zmeny v pracovnom práve.

---

s. 32. ISBN 978-80-89393-97-8.

<sup>26</sup> BĚLINA, M. a kol. 2014. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 10. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>27</sup> Tamže, s. 10.

<sup>28</sup> PETŘÍKOVÁ, L. 2018. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o., 2018, s. 108. ISBN 978-80-7502-305-6.

<sup>29</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2013. *Pracovní právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, s. 32-33. ISBN 978-80-89393-97-8.

<sup>30</sup> Tamže, s. 33.

Dôvody týchto zmien<sup>31</sup> sú nasledujúce:

- a) medzinárodná a európska integrácia,
- b) starnutie obyvateľstva kombinované so stále pomerne nízkou mierou zamestnanosti a vysokou mierou nezamestnanosti,
- c) vývoj nových technológií (oblasť informácií a komunikácie),
- d) najnovšie výzvy, ktoré sú spojené s hrozbou svetovej hospodárskej krízy vyvolanej krízou na svetových finančných trhoch, ktorá neobíde ani slovenskú ekonomiku.<sup>32</sup>

## Záver

Zmeny, ktoré prináša globalizačný proces, si vyžadujú rýchlu reakciu zo strany podnikov, zamestnancov, ale aj vlád. Dôležité je zvoliť vhodné prístupy a správne ich poprepájať, aby sa neeliminoval zamýšľaný výsledný dopad na sociálny status zamestnanca alebo určitú sociálnu skupinu (znevýhodnení zamestnanci alebo znevýhodnení uchádzači o zamestnanie).

Teória sociálnej bezpečnosti ako protiklad výlučne liberálneho náhľadu na sociálny systém určitej krajiny nevníma sociálnu bezpečnosť občanov v spoločnosti len ako funkciu hospodárskych podmienok, ale celý systém sociálnej bezpečnosti občanov sa subsumuje do systému sociálnych práv občanov, ktoré tvoria obsah ľudských práv.

Hospodárske výsledky príslušnej krajiny určujú aj kvalitu a úroveň systému sociálnej bezpečnosti. Kvalita systému sociálnej bezpečnosti na medzinárodnej, ale aj celoeurópskej úrovni závisí predovšetkým od hospodárskych výsledkov krajiny, ako aj od správnosti výberu kritérií a priorít, podľa ktorých sa prerozdeľuje v jednotlivých krajinách nadobudnutý hospodársky výsledok.

Globalizácia núti Európu súťažiť nielen so svojimi tradičnými súpermi (Japonsko, USA), ale tiež s rýchlo sa vzťahujúcimi hospodárskymi veľmocami (Brazília, India, Čína). Jediným riešením pre Európu je stať sa skutočným globálnym aktérom, ktorý vystupuje jednotne na svetovej scéne a účinne presadzuje svoje záujmy vďaka jednotnému postoj. V tomto smere je pokrok možné dosiahnuť

<sup>31</sup> Uvedené dôvody predstavujú hrozbu pre udržateľnosť systémov sociálnej ochrany a vytvorenie segmentovaných trhov práce.

<sup>32</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012, s. 362. ISBN 978-80-7380-422-0.

len vtedy, ak sa bude uberať smerom k politickej únii. Predseda Európskej rady, predseda Komisie a Vysoký predstaviteľ Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku musia EÚ spoločne ponúkať silné a dôsledné vedenie.

Je potrebné, ba priam nevyhnutné, aby sa Európa stala demokratickejšou. Výzvou pre inštitúcie EÚ a vlády jednotlivých štátov je nájsť lepšie spôsoby informovania a komunikácie s verejnosťou (prostredníctvom vzdelávania, informačných technológií, mimovládnych organizácií), a tak podporovať vznik spoločnej európskej verejnej sféry, v ktorej sa občania EÚ môžu podieľať na formovaní politickej agendy.

V zmysle úvah de lege ferenda by sa mala Európa dôslednejšie zaujímať o medzinárodnopolitické dianie. Veľkým pozitívom bude, keď sa budú európske hodnoty, ako úcta k človeku a dodržiavanie ľudských práv, presadzovanie právneho štátu, ochrana životného prostredia a udržiavanie sociálnych noriem v sociálne orientovanom trhovom hospodárstve, šíriť za jej hranice.

## Summary

The aim of this article was an analysis of basic human rights and social rights in the Slovak Republic according to its Constitution. I especially specialize in the right to work as an important social right. The article also deals with the general characteristic of the right to work and there is an assessment of the actual state of the system of social security. In that case, the terms such as flexibility and flexibility are explained.

The basic human rights and human dignity have the dominant place in the law order of every member state of the European Union. Nowadays, the globalization is spread out through the whole Europe. For Europe, it's necessary to become more democratic by means of social dialogues, negotiations and reasonable policy. The protection of human rights, legal state, protection of the environment and keeping social acts should be respected in every nation.

## Zoznam použitej literatúry

### Knížné publikácie a monografie

- BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2013. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.



- BĚLINA, M. a kol. 2014. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- GROCHÁLOVÁ, M. 2011. *YOUCAT PO SLOVENSKY (KATECHIZMUS KATOLÍCKEJ CIRKVI PRE MLADÝCH)*. Bratislava: Karmelitánske nakladateľstvo, s.r.o., 2011. 301 s. ISBN 978-80-89231-93-5.
- KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M.: *Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Praha: Leges, 2015. 192 s. ISBN 978-80-7502-119-9.
- PETRÍKOVÁ, L. 2018. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o., 2018. 120 s. ISBN 978-80-7502-305-6.
- ZLATŇANSKÝ, J. a kol. 2002. *KATECHIZMUS KATOLÍCKEJ CIRKVI*. 3. vyd. Trnava: Spolok svätého Vojtecha, 2002. 918 s. ISBN 80-7162-370-9.
- Odborné články, periodiká
- BARANCOVÁ, H. 2015. Základné sociálne práva v právnom systéme Slovenskej republiky. In BARANCOVÁ, H (ed.). 2015. *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. s. 9-34. ISBN 978-80-7380-574-6.

# LOJALITA SPOLOČNÍKOV OBCHODNÝCH SPOLOČNOSTÍ\*

*Zuzana Nevolná\*\**

## Úvod

Jednou zo zásad, s ktorými sa stretávame v práve obchodných spoločností, je aj zásada lojality. Napriek tomu, že jej súčasná podoba sa v Obchodnom zákonníku nachádza už dlhší čas, v aplikačnej praxi sa pri jej uplatnení stretávame s viacerými otázkami, najmä ak ide o okruh subjektov, na ktoré sa povinnosť lojality vzťahuje, ako aj obsah a rozsah tejto povinnosti pre jednotlivé subjekty. Do podstaty obchodných spoločností lojalita ako základ všetkých vzťahov a ako postoj, ktorého akceptácia sa od spoločníkov bez ďalšieho očakáva, rozhodne patrí. Zásadu lojality v práve obchodných spoločností možno vnímať vo viacerých rovinách. Jednak v rovine povinnosti členov volených orgánov spoločnosti konať v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej spoločníkov, ale zásada lojality sa vzťahuje aj na spoločníkov spoločnosti, dokonca aj na samotnú spoločnosť. Osobitný okruh otázok predstavuje lojalita ovládajúcej osoby (ako kvalifikovaného spoločníka) k ovládanej spoločnosti. V niektorých prípadoch sa povinnosť lojality vzťahuje aj na osoby stojace mimo spoločnosti (napríklad faktický štatutár<sup>1</sup>). S prejavmi lojality sa však môžeme stretnúť aj v iných podobách ako napríklad lojalita zákazníkov spoločnosti alebo lojalita zamestnancov spoločnosti. Cieľom predkladaného príspevku je zamerať sa na povinnosť lojality spoločníkov jednotlivých obchodných spoločností, a to tak voči spoločnosti, ako aj medzi nimi samotnými.

---

\* Tento príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-14-0061 „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“.

\*\* JUDr. Zuzana Nevolná, PhD., Katedra občianskeho a obchodného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> Na základe ustanovenia § 66 ods. 7 Obchodného zákonníka osoba, ktorá fakticky vykonáva pôsobnosť štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu bez toho, aby bola do takejto funkcie vymenovaná alebo ustanovená, je povinná okrem iného konať v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej spoločníkov.

## 1. Právna úprava povinnosti lojality

Obchodná spoločnosť predstavuje združenie osôb, ktoré sa spojili za účelom dosiahnutia spoločného cieľa, ktorým je spravidla dosiahnutie zisku prostredníctvom podnikateľskej činnosti spoločnosti. Predpokladá sa preto, že spoločníci budú tomuto účelu lojálni a nebudú úmyselne činiť nič, čo by ho mohlo ohroziť.<sup>2</sup> Aj keď povinnosť lojality nie je v Obchodnom zákonníku výslovne zakotvená, možno ju vyvodiť nielen z judikatúry, ale aj z viacerých ustanovení Obchodného zákonníka. Medzi základné patrí ustanovenie § 56a Obchodného zákonníka. Na základe daného ustanovenia je zneužitie práv spoločníka, najmä zneužitie väčšiny alebo menšiny hlasov v spoločnosti zakázané. Taktiež je zakázané akékoľvek konanie, ktoré znevýhodňuje niektorého zo spoločníkov zneužívajúcim spôsobom.<sup>3</sup> V súvislosti so zakotvením povinnosti lojality spoločníka sa často spomína aj ustanovenie § 265 Obchodného zákonníka, na základe ktorého výkon práva v rozpore so zásadami poctivého obchodného styku nepožíva právnu ochranu.<sup>4</sup> Niektorí autori<sup>5</sup> *per analogiam* ako právny základ povinnosti lojality uvádzajú tiež § 830 Občianskeho zákonníka.<sup>6</sup> Toto ustanovenie je súčasťou zmluvy o združení a stanovuje povinnosti účastníkov tejto zmluvy. Vzhľadom na skutočnosť, že uvedené ustanovenie pracuje s pojmom zmluva o združení, teda s pojmom od spoločenskej zmluvy jazykovo odlišným, ako aj na to, že združenie nemá právnu subjektivitu, máme za to, že vyvodzovať z dielčej povinnosti zmluvných strán špecifického zmluvného typu právnickej osoby bez právnej subjektivity všeobecnú povinnosť lojality výrazne zasahujúcu do obchodnoprávných vzťahov, nebolo zámerom zákonodarcu. Skôr by sme poukázali na rozhodnutie

<sup>2</sup> HURYCHOVÁ, K., TOMÁŠEK, P., ZVÁRA, M. *Obchodní korporace v judikatuře českých a zahraničních soudů*. Praha : Univerzita Karlova, 2016, s. 30.

<sup>3</sup> § 56a Obchodného zákonníka:

- (1) Zneužitie práv spoločníka, najmä zneužitie väčšiny alebo menšiny hlasov v spoločnosti, sa zakazuje.
- (2) Akékoľvek konanie, ktoré znevýhodňuje niektorého zo spoločníkov zneužívajúcim spôsobom, sa zakazuje.

<sup>4</sup> Pozri napríklad JOSKOVÁ, L. Povinnosť lojality v akciové spoločnosti. *Obchodněprávní revue*, 2011, č. 9, s. 264.

<sup>5</sup> Pozri napríklad DĚDIČ, J., ŠTENGLOVÁ, I., ČECH, P., KRŽÍŽ, R. *Akciové společnosti*. 6. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 366. Na ustanovenie § 830 Občianskeho zákonníka odkazuje vo svojom uznesení tiež Ústavný súd Českej republiky zo dňa 8. 12. 2011, sp. zn. I ÚS 3168/11.

<sup>6</sup> § 830 Občianskeho zákonníka: „Každý z účastníkov je povinný vyvíjať činnosť na dosiahnutie dojednaného účelu spôsobom určeným v zmluve a zdržať sa akejkoľvek činnosti, ktorá by mohla znemožniť alebo sťažiť dosiahnutie tohto účelu.“

Najvyššieho súdu Českej republiky, ktorý skonštatoval, že povinnosti spoločníka nemusia vyplývať zo zákona, spoločenskej zmluvy, či z iných „listín“, ale môžu vyplývať tiež zo zásad, na ktorých je postavený Obchodný zákonník, z iných ako písomných záväzkov prevzatých spoločníkom voči spoločnosti, poprípade aj z iných právnych skutočností.<sup>7</sup> Obdobne aj Štenglová uvádza, že Obchodný zákonník síce povinnosť lojality výslovne neuvádza, napriek tomu jej existenciu bude nutné dovodiť zo zásad, na ktorých stojí nielen právna úprava obchodných spoločností, ale zmluvné právo vôbec.<sup>8</sup> Princíp lojality platí všeobecne v každom súkromnoprávnom vzťahu, teda aj v práve obchodných spoločností.<sup>9</sup>

## 2. Rozsah a obsah povinnosti lojality

Čo sa týka povinnosti lojality spoločníka, možno konštatovať, že táto sa prejavuje jednak vo vertikálnej polohe – ako povinnosť lojality spoločníka k obchodnej spoločnosti (zároveň aj ako povinnosť lojality spoločnosti voči svojim spoločníkom), ale tiež aj v horizontálnej polohe – ako povinnosť lojality medzi spoločníkmi navzájom.

Princíp lojality spoločníka voči spoločnosti, ako aj voči ostatným spoločníkom, je jednou zo zásad, ktorými sa riadi Obchodný zákonník. Je základným východiskom všetkých povinností spoločníka a je tiež výkladovým pravidlom, v rámci ktorého je potrebné interpretovať jednotlivé dielčie povinnosti spoločníka voči spoločnosti.<sup>10</sup> Princíp lojality ukladá spoločníkom povinnosť usilovať sa o naplnenie cieľov, na ktoré bola spoločnosť založená, zachovávať jej vnútorné predpisy, rešpektovať jej oprávnené záujmy, súhrnne vzaté, správať sa voči spoločnosti čestne.<sup>11</sup>

Základnú požiadavku na dodržiavanie princípu lojality spoločníkom je možné vidieť všeobecne v úprave všetkých obchodných spoločností. Princíp lojality sa uplatní aj v jednoosobovej kapitálovej obchodnej spoločnosti, pretože aj zakladateľská listina zakladá vzájomný vzťah (síce len jedného) spoločníka s obchodnou spoločnosťou. Aj tento spoločník je povinný pri rozhodovaní a výkone svojich práv a povinností brať ohľad na záujmy spoločnosti, a to aj napriek tomu,

<sup>7</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 31. 1. 2006, sp. zn. 29 Odo 1007/2005.

<sup>8</sup> ŠTENGLOVÁ, I. In: DĚDIČ, J., ŠTENGLOVÁ, I., ČECH, P., KŘÍŽ, R. *Akciové společnosti*. 7. vyd. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 355.

<sup>9</sup> ČERNÁ, S. *Obchodní právo. Akciová společnost*. 3. díl. Praha : Aspi-Wolters Kluwer, 2006, s. 185.

<sup>10</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 26. 6. 2007, sp. zn. 29 Odo 387/2006.

<sup>11</sup> ČERNÁ, S. *Obchodní právo. Akciová společnost*. 3. díl. Praha : Aspi-Wolters Kluwer, 2006, s. 186.

že vlastní 100 % obchodný podiel. Potreba dodržiavania povinnosti lojality okrem iného vyplýva aj z potreby ochrany ďalších osôb participujúcich na spoločnosti (typicky veriteľov spoločnosti). V neposlednom rade je potrebné vidieť aj verejný záujem na poctivom a slušnom fungovaní obchodných spoločností.

Intenzita povinnosti lojality nie je v Obchodnom zákonníku jasne ohraničená a odvíja sa predovšetkým od miery účasti spoločníka na spoločnosti, formy spoločnosti, či jej veľkosti. Čím užšie sú vzájomné vzťahy medzi spoločníkmi, tým väčšia lojalita spoločníka sa očakáva. Zároveň čím má spoločník väčšiu možnosť podieľať sa na správe a riadení spoločnosti, tým na neho povinnosť lojality silnejšie dopadá. V osobných obchodných spoločnostiach, ktoré si z povahy veci spravidla vystačia s jednoduchšou štruktúrou a správou ako spoločnosti kapitálové, môžeme očakávať pevnejšie väzby medzi spoločníkmi aj medzi spoločníkmi a spoločnosťou. Rovnako tiež u akcionára veľkej akciovej spoločnosti, ktorý vlastní len zlomok akcií spoločnosti, bude spravidla ťažšie odvodzovať povinnosť lojality ako u spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným s dvomi spoločníkmi alebo väčšinového akcionára, ktorý má podstatne väčší potenciál ovplyvňovať chod spoločnosti. V osobných obchodných spoločnostiach sa bude spravidla vyžadovať aj povinnosť aktívneho konania smerom k spoločnosti, kým vo veľkých akciových spoločnostiach bude povinnosť lojality spočívať skôr v zdržaní sa konania, ktoré by poškodzovalo spoločnosť. Otázka korporáčnej lojality sa javí najviac sporná práve v akciových spoločnostiach, v ktorých sa vyskytujú najmenej intenzívne väzby vo vzájomných vzťahoch medzi spoločníkmi (akcionármi) a spoločnosťou, ako aj medzi akcionármi navzájom. Akcionár často chápe svoju účasť v spoločnosti ako dočasný investičný projekt, ktorý nespojuje s dlhodobým hospodárením spoločnosti, a nie je teda motivovaný k altruistickému správaniu voči spoločnosti a ostatným akcionárom, ktorých často ani nepozná. V právnej praxi sa nie zriedka možno stretnúť s nelojálnym správaním menšinových akcionárov, ktorí sa snažia zneužiť svoje postavenie na to, aby spoločnosti spôsobili ujmu. Počas hlasovania na valnom zhromaždení sa napríklad dopúšťajú rôznych obštrukcií, čím môžu spoločnosti znemožniť podniknúť kroky, ktoré nutne potrebuje uskutočniť pre svoju existenciu. Pokiaľ ide o intenzitu povinnosti lojality, žiadny paušálny záver neexistuje a možno konštatovať, že okrem právnej formy spoločnosti, jej veľkosti a štruktúry bude záležať aj na riadení spoločnosti a vzájomných osobných vzťahoch medzi spoločníkmi (akcionármi).

Pokiaľ ide o obsah povinnosti lojality spoločníka voči spoločnosti platí, že povinnosť lojality spoločníka zahrňuje nielen pasívny, ale i aktívny prvok správania sa spoločníka, keď za určitých okolností je spoločník povinný určitého správa-

nia sa zdržať (napríklad nezneužívať svoje postavenie a vplyv voči spoločnosti, resp. voči spoločníkom, nedehonestovať spoločnosť verejným prehlásením na jej adresu, nezverejňovať informácie, ktorých vyzradenie môže poškodiť alebo znevýhodniť spoločnosť), ale inokedy môže byť povinný aj konať (napríklad povinnosť informovať spoločnosť a spoločníkov o určitých záležitostiach, povinnosť súčinnosti a pod.). Z povinnosti lojality teda vyplýva pasívna povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorým by sa ohrozovalo riadne fungovanie obchodnej spoločnosti, ale aj aktívna povinnosť pričiniť sa o dosiahnutie spoločného cieľa<sup>12</sup> (spoločník je povinný aktívne podporovať naplnenie účelu, na ktorý bola spoločnosť založená). Spoločník nemôže robiť voči spoločnosti úkony, ktoré by mali negatívny vplyv na jej podnikateľskú činnosť, to znamená, že nesmie voči spoločnosti robiť také úkony, ktoré sú spôsobilé jej poškodiť, a to tak vo vzťahu k tretím osobám, ako aj vo vzťahu k spoločníkom.<sup>13</sup> Naopak zase platí, že nielen aktívne konanie, ktoré by mohlo škodiť spoločnosti, resp. jej spoločníkom, ale aj pasívna spoločníka je nelojálna, teda čokoľvek, čo ohrozuje stabilitu spoločnosti, je v rozpore s povinnosťou lojality. Za porušenie povinnosti lojality by bolo možné považovať aj situáciu, keď by spoločník úmyselne konal tak, aby spoločnosť prestala generovať zisk, resp. aby znemožnil naplnenie cieľov, na ktoré bola spoločnosť založená.<sup>14</sup>

Povinnosť lojality sa vzťahuje jednak na konanie spoločníka na valnom zhromaždení, ale postihuje aj konanie mimo valného zhromaždenia. Zahŕňa tiež oznamovaciu povinnosť spoločníkov, ktorej obsahom je povinnosť spoločníka informovať spoločnosť a ostatných spoločníkov o všetkých relevantných skutočnostiach, ktoré sú nevyhnutné pre napĺňanie účelu, na ktorý bola spoločnosť založená. Povinnosť lojality zahŕňa aj zákaz konkurencie. Aj pri zákaze konkurencie sa prejavuje skutočnosť, že najužší zväzok medzi spoločníkmi sa vytvára práve v osobných obchodných spoločnostiach, pri ktorých Obchodný zákonník zakotvuje aj prísnejšiu, viac limitujúcu právnu úpravu, keď vo verejnej obchodnej spoločnosti zákaz konkurencie vzťahuje na všetkých spoločníkov (§ 84 Obchodného zákonníka) a v komanditnej spoločnosti, ktorá má však už zmiešaný charakter, na všetkých komplementároch (§ 99 Obchodného zákonníka). Na druhej strane v spoločnosti s ručením obmedzeným Obchodný zákonník ponecháva na vôľu spoločníkov, či si zákaz konkurencie zakotvia v spoločenskej

<sup>12</sup> OVEČKOVÁ, O. a kol. *Obchodný zákonník. Veľký komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, s. 380.

<sup>13</sup> Uznesenie Vrchného súdu v Prahe zo dňa 1. 3. 2010, sp. zn. 7 Cmo 269/2009.

<sup>14</sup> Uznesenie Ústavného súdu Českej republiky zo dňa 8. 12. 2011, sp. zn. I. ÚS 3168/2011.

zmluve (§ 136 Obchodného zákonníka), v akciovej spoločnosti so zákazom konkurencie pre akcionárov Obchodný zákonník ani nepočíta (§ 196 Obchodného zákonníka).

Je potrebné dodať, že povinnosť lojality nezavazuje spoločníkov práva hájiť svoje legitímne záujmy (súdne i mimosúdne) voči spoločnosti ani voči komukoľvek inému.<sup>15</sup> Nie je napríklad porušením povinnosti lojality, ak spoločník súdnou cestou od spoločnosti vymáha zaplatenie svojich pohľadávok, napríklad vyplatenie splatného podielu na zisku. Spoločník je povinný ctiť záujmy spoločnosti a konať takým spôsobom, aby spoločnosť mohla naplniť ciele, na ktoré bola založená. Neznamená to však, že by sa so záujmami spoločnosti musel úplne stotožniť, úplne podriaďiť svoje záujmy záujmom spoločnosti, ani že by jeho povinnosťou malo byť primárne uspokojovanie cieľov spoločnosti. Tým by bola až príliš obmedzená autonómia vôle spoločníka a najmä v kapitálových obchodných spoločnostiach tiež možnosť vykonávať vlastnícke právo k podielu. Lojálne správanie dovoľuje realizovať vlastné záujmy a zároveň udržať rovnováhu všetkých ostatných záujmov tak, aby žiadny z účastníkov nebol bezdôvodne znevýhodnený. Spoločník musí mať právo určitým spôsobom svoje záujmy presadzovať, jeho záujmy však musia byť oprávnené a nesmú spoločnosti spôsobiť ujmu v takej miere, že dôjde k ohrozeniu jej existencie a ďalšej činnosti.

Dá sa očakávať, že spoločník nesleduje vždy rovnaký záujem ako obchodná spoločnosť, resp. iní spoločníci spoločnosti, dokonca v kapitálových spoločnostiach je to úplne prirodzené. Nedá sa zrejme požadovať od akcionárov veľkej akciovej spoločnosti s roztrieštenou akcionárskou štruktúrou, že budú všetci sledovať záujem spoločnosti. Naopak je úplne pochopiteľné, že títo budú sledovať predovšetkým svoje vlastné záujmy. K obmedzeniu dosiahnutia záujmov spoločníkov by malo preto dochádzať iba v situácii, že by nimi došlo k fatálnemu zásahu do záujmov spoločnosti, a to do takých záujmov, na ktorých spočíva existencia spoločnosti a účel, na ktorý bola založená. Zásadu lojality spoločníka nie je možné používať ako „bič“ na spoločníkov vo všetkých prípadoch, keď sa spoločník rozhodne uprednostniť svoj záujem pred záujmom spoločnosti. V poslednej dobe sa totiž často stretávame v súdnych podaniach s poukazom na porušovanie povinnosti lojality spoločníka, a to aj v tom prípade, keď spoločník takúto povinnosť nemá, napríklad spoločníkom sa často vytyka porušenie lojality spočívajúce v ich neúčasti na valných zhromaždeniach a pod.

<sup>15</sup> DVOŘÁK, J. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2014, s. 652.

### 3. Následky porušenia povinnosti lojality

S porušením princípu lojality, resp. s porušením niektorej z povinností vyplývajúcej z princípu lojality, nie je, z dôvodu ochrany v dobrej viere nadobudnutých práv a uskutočnených právnych úkonov, ex lege spojená neplatnosť týchto úkonov. Nie je tým však vylúčené, aby spoločník, ktorý takúto povinnosť porušil, zodpovedal za škodu vzniknutú porušením povinnosti inému spoločníkovi alebo spoločnosti, prípadne bol pri splnení ďalších zákonných podmienok zo spoločnosti na základe § 149 Obchodného zákonníka vylúčený.<sup>16</sup> Následky porušenia povinnosti lojality spoločníkom budú teda vyplývať z toho, akým spôsobom bola povinnosť lojality porušená, napríklad ak bolo v rozpore s princípom lojality vykonané hlasovacie právo na valnom zhromaždení, možno sa obrátiť na súd, aby vyslovil neplatnosť uznesenia valného zhromaždenia pre rozpor so zákonom, alebo ak by sa spoločník dopustil konania, ktoré je v rozpore s princípom lojality, možno od neho žiadať, aby sa takéhoto konania zdržal. V prípade, keď má byť povinnosť lojality spoločníka naplnená aktívnym konaním, je možné žalovať na plnenie.

Pri konštatovaní právnych následkov vyplývajúcich z porušenia povinnosti lojality plnia nezastupiteľnú úlohu práve súdy. V súdnych konaniach, v ktorých sa skúma, či, ako a kým došlo k poškodeniu oprávnených záujmov niektorého z účastníkov korporlačných vzťahov, musia súdy na všetky tieto otázky uspokojivo odpovedať, aby nakoniec mohli vyvodiť z porušenia povinnosti lojality potrebné následky. Len tak môžu totiž poskytnúť dotknutým oprávneným záujmom dostatočnú ochranu, resp. môžu prispieť k navráteniu poškodených záujmov do rovnováhy s ostatnými chránenými záujmami v spoločnosti. Je potrebné uviesť, že či pôjde o porušenie povinnosti lojality, je vždy potrebné posudzovať individuálne s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu. Je najmä na uvážení súdu, ako dané konanie či opomenutie konkrétneho spoločníka posúdi. Pre závažnosť porušenia je potrebné mať na zreteli charakter porušenia, ale aj okolnosti, za ktorých k nemu došlo, aká bola konkrétna situácia v spoločnosti, aká bola zavedená prax v spoločnosti, okolnosti, ktoré porušeniu predchádzali, prípadne ho vyvolali, závažnosť následkov, ktoré porušenie vyvolalo, či iné okolnosti.<sup>17</sup> Súdy napríklad skonštatovali, že z princípu lojality možno nepochybné

<sup>16</sup> Bližšie pozri uznesenie Ústavného súdu Českej republiky zo dňa 8. 12. 2011, sp. zn. I. ÚS 3168/2011.

<sup>17</sup> Rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 28. 2. 2013, sp. zn. 2Cob/54/2012.



dovodiť, že jednou z povinností spoločníka pri prevode obchodného podielu je, aby prevodom obchodného podielu neúmerne a neodôvodnene neohrozil ďalšiu činnosť a existenciu spoločnosti, resp. aby právo previesť obchodný podiel nezneužil na obchádzanie povinností, ktoré by mu inak vyplynuli z prípadnej likvidácie či vyhlásenia konkurzu na majetok spoločnosti.<sup>18</sup> Na druhej strane z rozhodnutí súdov vyplýva, že len z princípu lojality nemožno vyvodiť povinnosť spoločníka prenechať spoločnosti zo svojho majetku určitú vec, právo či inú majetkovú hodnotu, aj keď by boli potrebné pre podnikanie spoločnosti. Rovnako z princípu lojality nevyplýva povinnosť spoločníka, ktorý podniká v rovnakej oblasti a na rovnakom trhu ako spoločnosť, ktorej je spoločníkom, pričom sa na neho nevzťahuje zákaz konkurencie, aby uzatváral obchody so „svojou“ spoločnosťou, ani aby „svojej“ spoločnosti (ktorá je vo vzťahu k nemu súťažiteľom) poskytoval akúkoľvek konkurenčnú výhodu.<sup>19</sup> Samozrejme, ani tu žiadny paušálny záver neexistuje a mieru povinnosti lojality, ako aj jej konkrétnu náplň, ako už bolo uvedené, bude potrebné posudzovať vždy v závislosti od konkrétneho prípadu, pričom toto posúdenie postráda potrebný judikatórny presah a je významné práve pre konkrétnu prejednávajúcu vec. Stanoviť paušálne zákazy a príkazy voči spoločníkom nie je ani ambíciou súdov. Napríklad aj v posledne uvedenom prípade máme za to, že ak by malo konkurenčné konanie spoločníka významný negatívny dôsledok na podnikanie spoločnosti, pričom jeho neuskutočnenie by spoločníkovi nespôsobilo nijakú závažnú ujmu, mohlo by byť rozhodnutie súdu aj úplne iné.

## Záver

Princíp lojality je v súčasnej dobe esenciálnou hodnotou, o ktorej v európskom právnom prostredí panuje zásadný konsenzus. Významnou mierou ovplyvňuje právo obchodných spoločností a dôsledné dodržiavanie povinnosti lojality tiež významnou mierou prispieva nielen k ochrane spoločnosti a jej spoločníkov, ale aj k ochrane veriteľov obchodných spoločností. Ako vyplýva z predkladaného textu, princíp lojality spoločníka voči spoločnosti, ako aj voči ostatným spoločníkom, je jednou zo zásad, ktorými sa riadi aj náš Obchodný zákonník. Spoločník je povinný zohľadňovať záujmy spoločnosti aj ostatných spoločníkov a v niekto-

<sup>18</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 26. 6. 2007, sp. zn. 29 Odo 387/2006.

<sup>19</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 31. 8. 2015, sp. zn. 29 Cdo 1436/2014.

rých prípadoch tieto záujmy aj aktívne podporovať. Obsah povinnosti lojality nie je v Obchodnom zákonníku jasne ohraničený a odvíja sa predovšetkým od miery účasti spoločníka na spoločnosti, formy spoločnosti, či jej veľkosti. Čím užšie sú vzájomné vzťahy medzi spoločníkmi, tým väčšia lojalita spoločníka sa očakáva. U akcionára veľkej akciovkej spoločnosti, ktorý vlastní len zlomok akcií spoločnosti, bude spravidla ťažšie odvodzovať povinnosť lojality ako u spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným s dvomi spoločníkmi, resp. spoločníka verejnej obchodnej spoločnosti. Samozrejme žiadny paušálny záver neexistuje a mieru povinnosti lojality, ako aj jej konkrétnu náplň, resp. či bola povinnosť lojality porušená, bude, tak ako bolo uvedené, potrebné posudzovať vždy v závislosti od konkrétneho prípadu. Povinnosť lojality by mala byť uplatňovaná v odôvodnených prípadoch tam, kde je to nevyhnutné pre zachovanie existencie spoločnosti a účelu, na ktorý bola založená. Ak spoločnosť a jej spoločníci dodržiavajú povinnosť korporáčnej lojality, nielenže sa vyhnú negatívnym následkom porušenia tejto povinnosti, ale rovnako z tejto skutočnosti môžu ťažiť pri svojej podnikateľskej činnosti, pretože vysielajú pozitívny signál svojim potenciálnym obchodným partnerom, že sa k sebe navzájom správajú čestne a berú ohľad na svoje oprávnené záujmy. Spoločnosť by sa teda mala aj sama svojimi vnútornými mechanizmami snažiť zabrániť nelojálnemu správaniu spoločníkov.

V rámci rekodifikácie súkromného práva je potrebné, aby povinnosť lojality bola v našom právnom poriadku zachovaná a jasne zakotvená. Nemusi byť však nevyhnutne skrytá pod výrazom „lojalita“. Nominálny názov zastrešujúci povinnosť lojality nie je rozhodujúci, rozhodujúci je až jej obsah.

## **Abstract**

Obligation to maintain loyalty is one of the obligations we encounter in the company law. The fact that shareholders maintain a loyal attitude towards one another as well as towards a company contributes to the establishment and maintenance of stability in the companies. However, there are a number of difficulties in determining the subjects of the loyalty obligation as well as the content and extent of the loyalty obligation in the application practice. In particular, this contribution deals with the mentioned difficulties, also with the help of available court decisions.

# PRÁVO NA PRÍSTUP K VODE – NÁSTROJ PRESADZOVANIA DÔSTOJNÝCH ŽIVOTNÝCH A PRACOVNÝCH PODMIENOK\*

Michal Maslen\*\*

*Pani prof. Barancová je pre mňa inšpiráciou tak z morálneho a ľudského hľadiska, ako aj z hľadiska profesionálneho. Svojou prácou a celoživotným dielom ovplyvnila množstvo vedcov, pedagógov, právnikov pôsobiacich v právnej praxi a študentov. Touto cestou by som rád pani profesorku poďakoval za odbornú pomoc a podporu, ktorú mi poskytla ako mladému vedeckému pracovníkovi, a za to, že mi ukázala profesný smer, ktorým postupovať a ako na sebe pracovať.*

## Úvod

Známy rímsky autor *Gaius Plinius secundus* približne v roku 77 n. l. prezentoval vo svojom diele *Naturalis Historiae* známy latinský výrok „*In vino veritas, in aqua sanitas*“. Mnohí z nás poznajú len prvú časť tohto výroku, ktorú sa často vzťahuje k tzv. „metle ľudstva“, avšak uvedený výrok má aj svoje pokračovanie a zdôrazňuje význam vody pre kvalitu života. Uvedený citát teda deklaruje vlastnosti, ktoré ľudia pripisovali vode už v časoch rímskeho práva. *Gaius Plinius secundus* publikoval názor o zdravotnej prospešnosti vody vo vyššie označenom diele *Prírodná história*. Čistá voda bola podľa neho zdraviu prospešná. Aj podľa iných autorov význam vody súvisel so zdravotným stavom a s kvalitou života človeka. Tak napr. podľa *Herodota* všetky rozhodnutia uskutočnené Peržanmi pod vplyvom alkoholu tento národ prehodnocoval pod vplyvom vody, čiže v triezvom stave. Rovnako aj *Tacitus* uvádza, že Germáni na svojich radách požívali alkohol, pretože zbavoval ľudí schopnosti klamať. Voda preto so sebou prináša čistý stav mysle a je nevyhnutná pre zdravý ľudského organizmu.

---

\* Táto práca bola podporovaná Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-0022-17.

\*\* JUDr. Michal Maslen, PhD., Katedra správneho práva, práva životného prostredia a finančného práva, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

Pitná voda bola preto už v období Rímskeho impéria cenným prírodným zdrojom, ktorý pochádzal zo zdrojov umelých (akvaduktov) a taktiež zo zdrojov prirodzene sa vyskytujúcich (rieky, potoky, jazerá). Rimania používali pitnú vodu na rôzne výrobné činnosti, ako napríklad zavlažovanie a inú produkciu potravín. Rímsky štát mal tiež záujem o sladkú vodu, a to ako finančný, ktorý sa vzťahoval k daňovým príjmom z poľnohospodárstva, tak aj ideologický vyjadrený predovšetkým v cisárskom prínose k vodohospodárskym stavbám. Zdá sa však, že sladká voda bola do značnej miery neregulovaná, pretože cisári vo vzťahu k nej vydávali len malé množstvo právnych predpisov, a to až do obdobia neskorých kódexov. Iné druhy dôkazov sú však dostupné pre rané impérium. Určité pramene sa objavujú približne od obdobia cisára Augusta do obdobia cisára Septima Severa. Do uvedeného obdobia patrí napríklad Frontinovo pojednanie o akvaduktoch a komunálnych zákonoch. Ďalšie pramene vo vzťahu vodnému právu sa objavujú v Justiniánových Digestach. S určitosťou nie je možné vysloviť názor o existencii centralizovanej správa vody, vodohospodárskych služieb a vodnej legislatívy. Avšak existujú dôkazy režimov práv viazaných k pitnej vode, ako aj o zásadách politiky a práce vo vzťahu k vode. Rímske diskusie o sladkej vode začínajú v republikánskej literatúre. Základnou a východiskovou tézou uvedenej literatúry je dostupnosť a voľná prístupnosť vody pre všetkých občanov. Cicero sa vo vzťahu k vode vyjadruje nasledujúcim spôsobom – *aqua profluente* (voda tečie). Zaraduje ju medzi bežnú surovinu, ktorú zdieľajú všetci občania. Fráza, *aqua profluens* (tečúca voda), nie je ani obyčajným, ani exkluzívnym výrazom, ani nie je právnym pojmom. Označenie *aqua viva* je podobne viazané k výrazu „prameň vody“ používalo sa pri označovaní hraníc pozemkov. Rimania rozpoznali pitnú vodu ako samostatný prírodný zdroj a odlišovali ju od vody morskej. Vo všeobecnosti sa pri označovaní vody v právnych vzťahoch odvolávali aj na jej konkrétne vlastnosti, napr. *amnis*, *lacus*, *flumen*, *rivus* (potok, jazero, rieka, prúd). Sladká voda by však mohla mať aj umelý zdroj, napríklad akvadukt. Využitie prúdu a jazera odráža križovatku prírodných a človekom vytvorených prvkov, vyjadrenú napríklad v hydraulikej infraštruktúre Rimanov. Akvadukty boli napájané prameňmi. Dôležitú úlohu zohrávala aj starostlivosť o vodné zdroje a pravidelne sa budovali aj priehrady a hate. Podobne aj prírodné a človekom vytvorené zdroje pitnej vody získali prostredníctvom vojenského rozmeru a úlohy cisárskej vlády aj ideologický význam. Napriek nedostatku jedného termínu alebo definície Rimania videli v pitnej vode zdroj, ktorý sa má regulovať a organizovať v prospech jednotlivcov a štátu.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> K tomu bližšie pozri: BANNON, C.: Fresh Water in Roman Law: Rights and Policy. *The Jour-*

Voda predstavuje surovinu nevyhnutnú pre akúkoľvek formu života na Zemi. Voda je základom života a život bez nej nie je možný. Ľudské telo zo 60 % vytvára voda. Život na Zemi rovnako vznikol vo vode. Zem je planéta s druhým najväčším obsahom vody v Slnecnej sústave. Všetky predchádzajúce skutočnosti popisujú úlohu, ktorú voda zohráva v ľudskej spoločnosti. Vzhľadom na to, že voda je významnou súčasťou života ľudí, je nevyhnutné uvedomiť si aj jej silu a živelný potenciál. V zásade by sa dalo povedať, že voda je schopná samostatnej existencie bez človeka. Tento výrok však opačne neplatí. Všetky živé organizmy sú na vode závislé a bez vody sú vystavené postupnému úhynu. Oxid vodný – alebo v modernejšom názvosloví oxydán – je chemickou zlúčeninou vodíka a kyslíka. Za normálnej teploty a tlaku je to bezfarebná, číra kvapalina bez zápachu a chuti. V prírode sa vyskytuje v troch skupenstvách: v pevnom (sneh, ľad), v kvapalnom (voda) a v plynnom (vodná para). Je najrozšírejšou látkou na Zemi. Je podstatnou zložkou biosféry a má popri pôde prvoradý význam pre zabezpečenie výživy ľudstva. Je základnou zložkou biomasy, hlavným prostriedkom pre transport živín, pre ich prijímanie a vylučovanie. Pre rastliny je významné nielen jej celkové množstvo za rok, ale tiež výskyt a rozdelenie vo vegetačnom období vzhľadom na ich rastové fázy.

### **Právo na vodu a bezpečné hygienické podmienky prostredia**

**Právo na vodu**, alebo presnejšie **ľudské právo na vodu a bezpečné hygienické (sanitárne) podmienky prostredia** je relatívne veľmi mladým – dalo by sa povedať, že až rodiacim sa – konceptom ľudského práva. Valné zhromaždenie Organizácie spojených národov toto právo uznalo prostredníctvom rezolúcie č. 64/292 z 28. júla 2010 (ďalej ako „rezolúcia VZ OSN č. 64/292“).

V oblasti medzinárodného práva verejného došlo k uznaniu ľudského práva na vodu prostredníctvom celého radu medzinárodných dokumentov, vrátane medzinárodných zmlúv o ľudských právach, vyhlásení a iných noriem. Medzi medzinárodné zmluvy, ktoré výslovne uznávajú základné ľudské právo na vodu patria:

---

*nal of Roman Studies*. Cambridge University Press. (dostupné na webe: <https://doi.org/10.1017/S007543581700079X>, 6. 5. 2019, 15:45 hod.).

- Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979 (čl. 14 ods. 2),
- Dohovor o právach dieťaťa z roku 1989 (čl. 24),
- Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím z roku 2006 (čl. 28 ods. 2).

Ďalšie zmluvy uznávajú právo na vodu implicitne. Príkladom tohto spôsobu uznania práva na vodu je napríklad na Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1976. Pokiaľ ide o politické vyhlásenie, boli to predovšetkým rezolúcie Valného zhromaždenia Organizácie spojených národov a Rady pre ľudské práva Organizácie spojených národov, ktoré sa zaslúžili o rozvoj tohto práva v oblasti medzinárodného práva verejného.

Rezolúcia VZ OSN č. 64/292 v roku 2010 výslovne uznala, že s právom na vodu úzko súvisí aj **ľudské právo na bezpečné hygienické podmienky prostredia**. Toto právo je previazané s právom na vodu. Organizácia spojených národov (ďalej aj ako „OSN“) a jej orgány ho však zároveň považujú za samostatne existujúce právo. Aj preto sa následná diskusia orgánov OSN vzťahuje na obe spomenuté práva a ich rozvoj na poli medzinárodného práva verejného. Právo na bezpečné hygienické podmienky prostredia sa v anglickom origináli označuje ako „*sanitation*“. Doslovný preklad tohto pojmu znamená v slovenskom jazyku pojem „*sanitácia*“. Veda vysvetľuje sanitáciu ako činnosť, ktorou sa vytvárajú a zabezpečujú bezchybné hygienické podmienky prostredia. Zahŕňa nasledujúcu činnosť – dekontamináciu, dezinfekciu, deratizáciu a dezinsekciiu. Jej cieľom je zamedziť:

- kontaminácii potravín a pokrmov
- rozmnoženiu nežiadúcich mikroorganizmov vo zvyškoch potravín
- zamoreniu prostredia mikroorganizmami a škodcami.<sup>2</sup>

Doposiaľ najjasnejšiu definíciu tohto práva poskytla Hospodárska a sociálna rada Organizácie spojených národov svojim výkladom k čl. 11 a 12 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach v roku 2002

---

<sup>2</sup> K tomu bližšie pozri: Čo je sanitácia a aké činnosti zahŕňa, sanitácia v zariadeniach spoločného stravovania. Vzdelávací program. (dostupné na webe: [http://cec.truni.sk/vczv/kurzy/skola/sanitacia\\_v\\_zariadeniach\\_spolonho\\_stravovania.html](http://cec.truni.sk/vczv/kurzy/skola/sanitacia_v_zariadeniach_spolonho_stravovania.html); 10. 10. 2016; 19:21 hod.).

v rámci tzv. Všeobecného komentára č. 15. Tento výklad však nie je záväzný, ale na druhej strane potvrdzuje, že prístup k vode je podmienkou realizácie práva na primeranú životnú úroveň. Zároveň je späté s právom na najvyššiu úroveň ochrany zdravia. Tieto podmienky ho predurčujú k tomu, aby bolo uznané ako ľudské právo vytvárajúce súčasť doposiaľ vytvoreného katalógu ľudských práv. Predpoklady pre toto zakotvenie možno nájsť v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.<sup>3</sup> Rovnako sa otázkam práva na prístup k vode vyjadruje aj čl. 14 ods. 2 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979.<sup>4</sup> Ďalším relevantným prameňom v uvedenej oblasti je čl. 24 Dohovoru o právach dieťaťa z roku 1989.<sup>5</sup> Rovnako sa k otázkam prístupu k vode vyjadruje aj čl. 28 ods. 2 Dohovoru o právach osôb so zdravotným

<sup>3</sup> Čl. 11 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach uvádza, že „1. Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú **právo každého jednotlivca na primeranú životnú úroveň pre neho a jeho rodinu, zahrňujúce dostatočnú výživu, šatstvo, byt, a na neustále zlepšovanie životných podmienok.** ... 2. Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú základné právo každého na oslobodenie od hladu, urobia tak jednotlivo, ako aj na základe medzinárodnej súčinnosti také opatrenia, zahrňajúce do toho osobitné programy, ktoré sú potrebné: ... a) na zlepšenie spôsobov výroby, uchovávaní a distribúcie potravín plným využitím technického a vedeckého poznania, šírením vedomostí o zásadách výživy a rozvíjaním alebo reformovaním poľnohospodárskych systémov takým spôsobom, aby sa dosiahol najúčinnější rozvoj a využitie prírodných zdrojov; ... b) na zabezpečenie spravodlivej distribúcie svetových zásob potravín v pomere k potrebe s prihliadnutím na problémy tak krajín dovážajúcich potraviny, ako krajín, ktoré potraviny vyvážajú.“ Podľa čl. 12 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach „1. Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého na dosiahnutie najvyššej dosažiteľnej úrovne fyzického a duševného zdravia. ...“

<sup>4</sup> Tento dohovor v uvedenom článku uvádza, že „Štáty, zmluvné strany, prijímú všetky príslušné opatrenia na odstránenie diskriminácie žien vo vidieckych oblastiach s cieľom zabezpečiť im, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, účasť na rozvoji vidieka a na prospechu z neho a najmä týmto ženám zabezpečiť právo: ... b) na prístup k primeraným zariadeniam starostlivosti o zdravie, ... h) mať primerané životné podmienky, najmä pokiaľ ide o bývanie, sanitárne zariadenia, dodávky elektriny a vody, dopravu a spoje.“

<sup>5</sup> „1. Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, uznávajú **právo dieťaťa na dosiahnutie najvyššie dosiahnuteľnej úrovne zdravotného stavu a na využívanie liečebných a rehabilitačných zariadení.** Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, sa usilujú o zabezpečenie toho, aby žiadne dieťa nebolo pozbavené svojho práva na prístup k takým zdravotníckym službám. ... 2. Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, sledujú plné uskutočňovanie tohto práva a najmä robia **potrebné opatrenia:** ... a) na **znižovanie dojčenskej a detskej úmrtnosti;** ... b) na **zabezpečenie nevyhnutnej lekárskej pomoci a zdravotníckej starostlivosti pre všetky deti** s dôrazom na rozvoj základnej lekárskej starostlivosti; ... c) na **potieranie chorôb a podvýživy** tiež v rámci základnej lekárskej starostlivosti, okrem iného tiež využívaním ľahko dostupnej technológie a **poskytovaním dostatočne výživnej stravy a čistej pitnej vody,** pričom sa berie ohľad na nebezpečenstvá a riziká znečistenia životného prostredia; ... e) na **zabezpečenie toho, aby všetky zložky spoločnosti, najmä rodičia a deti, boli informované o zdraví a výžive detí, prednostiach kojenia, hygiene, sanitárnych podmienkach prostredia detí** ...“

postihnutím, ktorý upravuje podmienky primeranej životnej úrovne a sociálnej ochrany.<sup>6</sup>

Ľudské právo na vodu kladie hlavný dôraz na zodpovednosť vlád jednotlivých štátov medzinárodného spoločenstva v tom smere, aby jednotlivé vlády zabezpečili jednotlivcom prístup k vode v dostatočnom, bezpečnom, dostupnom rozsahu a zároveň bez diskriminovania jednotlivca vo výkone tohto práva. Predovšetkým od jednotlivých vlád sa očakáva, že prevezmú zodpovednosť a prijmu primerané opatrenia, ktoré by zabránili dodávkam znečistenej alebo kontaminovanej vody a zároveň eliminovali existenciu akýchkoľvek právnych rozdielov v prístupe k vode medzi jednotlivcami. Súčasný právny stav v oblasti systémov ochrany ľudských práv vytvára situáciu, za ktorej všetky štáty medzinárodného spoločenstva ratifikovali aspoň jednu zmluvu alebo aspoň jeden dohovor o ochrane ľudských práv a zároveň všetky štáty medzinárodného spoločenstva prijali aspoň jednu politickú deklaráciu o uznaní práva na vodu.<sup>7</sup>

Medzi prvé doktrínálne snahy vymedziť a zakotviť ľudské právo na vodu patrí zámer profesora práva Stephena McCaffreyho z Pacifickej univerzity v Kalifornii v Spojených štátoch amerických z roku 1992.<sup>8</sup> Druhou snahou vymedziť obsah a rozsah práva na vodu v oblasti jurisprudencie je zámer zakladateľa Pacifického

---

<sup>6</sup> Podľa tohto ustanovenia „Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na sociálnu ochranu a na využívanie tohto práva bez diskriminácie na základe zdravotného postihnutia a podniknú príslušné kroky, ktorými zaručia a presadia uplatňovanie tohto práva vrátane týchto opatrení s cieľom ... a) zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím rovnaký prístup k službám zásobovania obyvateľstva čistou vodou a zabezpečiť im prístup k vhodným a cenovo dostupným službám, pomôckam a k iným formám pomoci pre potreby súvisiace so zdravotným postihnutím; ...“

<sup>7</sup> Po zapracovaní práva na vodu do vnútroštátnych právnych poriadkov býva toto právo často prepojené s inými právami vody v širšom korpuse vodného práva. Vodné právo nepredstavuje samostatné odvetvie slovenské právneho poriadku a v zásade v kontinentálnom právnom systéme nepredstavuje samostatné odvetvie žiadneho právneho poriadku. Vo všeobecnosti však môže predstavovať samostatnú časť právneho systému, ktorá sa viaže k vlastníctvu vody, k vodnému hospodárstvu, k využívaniu vody ako prírodného zdroja, samostatný systém predstavuje vodné právo skôr v štátoch právnej tradície anglo-amerického typu, kde jeho korene siahajú do 19. storočia. Tak napr. kanadská ústava z roku 1867 v čl. 91 uvádza, že o kompetenciu nad vodnými tokmi sa delí federálna vláda spolu s vládami jednotlivých provincií. Kanadské zákonodarstvo v oblasti vodného práva okrem toho zahŕňa do tohto systému aj zákon o rybolove a s ním súvisiace osobitné zákony z roku 1985, zákon o plavebnej správe z roku 1985, ktorý nahradil pôvodne prijatý zákon z roku 1882, zákon o ochrane a prevencii arktických vôd pred znečistením z roku 1985, zákon o oceánoch z roku 1996.

<sup>8</sup> K tomu bližšie pozri: MCCAFFREY, S. C.: A Human Right to Water: Domestic and International Implications. In: *Georgetown International Environmental Law Review*, Issue 1, Washington, D. C. : Georgetown university law center. 1992. pp.1 – 24.



inštitútu v Oaklande v Kalifornii, Spojených štátoch amerických, Dr. Petra Gleicka z roku 1999.

P. Gleick už v roku 1999 tvrdil, že prístup k základným nárokom na vodu predstavuje základné ľudské právo implicitne a explicitne podporované medzinárodným právom verejným, politickými vyhláseniami a štátnou praxou. Podľa jeho názoru by vlády, organizácie medzinárodnej pomoci, mimovládne organizácie a miestne komunity mali spolupracovať, aby tak všetkým ľuďom zaručili základné nároky v oblasti spotreby vody a garantovali týmto spôsobom vodu ako objekt ľudského práva. Priznanie a zakotvenie ľudského práva na vodu spoločne s vyjadrením ochoty naplňať toto právo pre tých, ktorí sú ho v súčasnej dobe pozbavení, môže byť užitočné pre celé vodné spoločenstvo a môže slúžiť ako nástroj na nápravu a riešenie jedného z najzásadnejších zlyhaní vývoja ľudskej spoločnosti 20. storočia.<sup>9</sup>

### Všeobecný komentár č. 15 z roku 2002

Hospodárska a sociálna rada OSN prijala 29. novembra 2002 na svojom 29. zasadnutí vo švajčiarskej Ženeve **Všeobecný komentár č. 15 k uplatňovaniu čl. 11 a 12 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** ďalej ako („Všeobecný komentár č. 15“). V úvode tohto dokumentu Hospodárska a sociálna rada Organizácie spojených národov konštatovala, že voda je obmedzený prírodný zdroj a verejný statok zásadný pre život a zdravie. Ľudské právo na vodu je nevyhnutným predpokladom pre dôstojné vedenie života človeka. Týmto spôsobom sa tvorcovia Všeobecného komentára č. 15 snažili o prepojenie konceptu práva na vodu s ostatnými už zakotvenými ľudskými právami a slobodami, a to predovšetkým za pomoci tvrdenia, že výkon práva na vodu vytvára nevyhnutnú podmienku na výkon ostatných už zaručených práv. V rámci svojej praxe bola Hospodárska a sociálna rada OSN už v minulosti konfrontovaná s neustálym a s rozšíreným odopieraním práva na vodu, a to v ekonomicky vyspelých krajinách, ako aj v krajinách tretieho sveta.

Hospodárska a sociálna rada OSN vychádzala v roku 2002 pri tvorbe Všeobecného komentára č. 15 zo správy Svetovej zdravotníckej organizácie z roku 2000, ktorá predpokladala, že viac ako 1,1 miliardy osôb nemala v uvedenom

<sup>9</sup> K tomu bližšie pozri: GLEICK, P. H.: The Human Right to Water. In: *Water Policy*, Vol. 1, Issue 5, London: IWA Publishing, 1999. pp. 487-503.

čase zabezpečený prístup k vode prostredníctvom rozvitej vodovodnej sústavy, ktorá by zásobovala jednotlivca denným objemom vody v rozsahu aspoň 20 litrov. Okrem toho Svetová zdravotnícka organizácia v rámci uvedeného materiálu vypočítala, že v uvedenom čase približne 2,4 miliardy obyvateľov Zeme nemalo prístup k bezpečným hygienickým podmienkam vo svojom prostredí. Ďalšie 2,3 miliardy obyvateľov v tomto čase trpelo chorobami spojenými s nedostatkom, slabou kvalitou a kontamináciou vody.<sup>10</sup>

**Spoločný monitorovací program Svetovej zdravotníckej organizácie a UNICEF** neustále odhaduje, že viac ako 748 miliónov ľudí stále nemá zaručený jednoduchý prístup k lepším zdrojom pitnej vody, a viac ako tretina svetovej populácie, t. j. približne 2,5 miliardy ľudí dodnes nepoužíva rozvinutý sanitačný systém zariadení.<sup>11</sup>

Podstata Všeobecného komentára č. 15 spočíva v interpretácii čl. 11 a 12 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach. Podľa Všeobecného komentára č. 15 ustanovenie čl. 11 ods. 1 uvedenej zmluvy ustanovuje rad práv, ktoré rozvíjajú, a ktoré sú zároveň nevyhnutné na realizáciu práva na primeraný životný štandard. Skupina uvedených čiastkových práv zahŕňa právo na dostatočnú výživu, ošatenie a bývanie. Podľa Hospodárskej a sociálnej rady OSN výpočet práv zahrnutých do čl. 11 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach reprezentujúcich právo na primerané životné podmienky nie je uzavretý, ale len demonštratívny a s postupom času a rozvíjajúcou sa praxou k nemu sa môže rozširovať. Nebolo úmyslom tvorcov Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach vytvoriť medzinárodnú zmluvu, ktorá by nemohla reagovať na meniace sa a rozvíjajúce sa spoločenské podmienky. Všetky predchádzajúce argumenty obsiahnuté vo Všeobecnom komentári č. 15 majú podporovať tvrdenie, že právo na vodu a bezpečné hygienické podmienky prostredia patrí do skupiny čiastkových práv, ktoré spoločne vytvárajú právo na primerané životné podmienky a zaručujú výkon predpokladov pre základné podmienky pre prežitie. Činnosť Hospodárskej a sociálnej rady OSN deklaruje, že právo na vodu taktiež obsahovo súvisí s právom na najvyššiu úroveň zdravia zaručeným čl. 12 ods. 1 Medzinárodného paktu

<sup>10</sup> World Health Organisation, The Global Water Supply and Sanitation Assessment 2000, Geneva 2000, p.1.

<sup>11</sup> K tomu bližšie pozri: The right to water and sanitation. Essential statistics. (dostupné na webe: <http://www.righttowater.info/why-the-right-to-water-and-sanitation/statistics/>; 12. 10. 2016, 14:22 hod.)

o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a s právom na adekvátne bývanie a výživu garantovaným čl. 11 ods. 1 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Voda je preto nevyhnutná na realizáciu iných práv Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach. Voda je nevyhnutná pri výrobe potravín (právo na primeranú výživu), pre zabezpečenie hygieny životného prostredia (právo na zdravie), pre zabezpečenie živobytia (právo na prácu) a pre výkon určitých kultúrnych tradícií (právo podieľať sa na kultúrnom živote). Avšak, prioritu pri pridelení vody treba dať právu na vodu pre osobné a domáce použitie.

Ďalším už spomenutým právom Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktoré je previazané s právom na vodu je právo na zdravie. S jeho realizáciou úzko súvisí environmentálna hygiena ako jeden z kľúčových aspektov práva na zdravie podľa čl. 12 ods. 2 písm. b) uvedenej medzinárodnej zmluvy. Toto ustanovenie vytvára základ pre postupnú realizáciu nástrojov na nediskriminačné predchádzanie ohrozenia zdravia nebezpečnými a toxickými podmienkami v oblasti starostlivosti o vody. Z normatívneho hľadiska sú obsahom práva na vodu tak nároky, ako aj slobody. Slobody zahŕňajú právo na zachovanie prístupu k existujúcim dodávkam vody nevyhnutným pre realizáciu práva na vodu. Zároveň podstatu práva na vodu tvorí aj právo na ochranu pred zásahmi, t. j. právo nebyť svojvoľne pozbavený dodávok vody a právo na ochranu pred znečistením vodných zdrojov. Materiálna podstata práva na vodu zahŕňa právo na účinný a efektívny systém zásobovania a hospodárenia s vodou, ktorý zabezpečuje rovnaké príležitosti pre osoby realizovať svoje právo na vodu.

Komponenty práva na vodu musia byť adekvátne a zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti, a potrebám pre život a zdravie, v súlade s čl. 11 ods. 1 a čl. 12 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach. Primeranosť vody by nemala byť interpretovaná reštriktívne. Voda by mala byť považovaná za sociálny a kultúrny statok. Kým primeranosť vody potrebnej pre výkon práva na vodu sa môže odlišovať v závislosti na rôznych podmienkach, faktory ako dostupnosť, kvalita, prístupnosť (fyzická, ekonomická, nediskriminačná) a informovanosť, platia za všetkých okolností.

## **Dostupnosť**

Pojem dostupnosť vysvetľuje Všeobecný komentár č. 15 kritériami zásobovania vodou pre každú osobu. V princípe by malo platiť pravidlo, že prívod vody

pre každú osobu, by mal byť dostatočný a kontinuálny pre osobné aj domáce použitie. Tieto účely využívania vody podľa Všeobecného komentára zahŕňajú pitie vody, osobné hygienické a biologické potreby, odvod vody do kanalizácie, pranie bielizne, prípravu potravín, zabezpečovanie hygienických podmienok v domácnosti v zmysle sanitácie. Množstvo vody k dispozícii pre každého človeka by malo zodpovedať zásadám presadzovaným Svetovou zdravotníckou organizáciou.

V roku 1989 Národná výskumná rada Národnej akadémie vied v USA samostatne odhadla minimálne požiadavky na ochranu a uspokojovanie ľudských potrieb vody tým, že vyjadrila vzťah objemu potrebnej vody k energetickému príjmu v potrave. Už v roku 1989 táto inštitúcia odporúčala minimálny príjem vody medzi jedným až jeden a pol mililitrom vody na kalóriu potravín. Energetický obsah potravín preto Národná výskumná rada Národnej akadémie vied vyjadrila vo vzťahu ku kilokalóriám energie potrebným na spracovanie prijatých potravín človekom. Toto číslo však nezahŕňalo vodu potrebnú na základe rastu spotreby potravín. Výskumy z oblasti medicíny a dietológie dodnes poukazujú odporúčaný denný príjem potravín človekom vyjadrený v kilokalóriách, a to v rozmedzí od 2 000 do 3 000 kcal. Tieto skutočnosti majú samozrejme vplyv na spotrebu. Minimálne požiadavky na vodu by sa preto mali pohybovať niekde v rozpätí medzi 2 000 až 4 500 mililitrov, alebo 2 až 4,5 litrov za deň. Uvedené údaje sa vzťahujú na zdravého človeka s hmotnosťou približne 70 kg v miernom podnebnom pásme, kde nie je vystavený príliš vysokým teplotám spôsobujúcim nadmerné potenie a uvádzajú množstvo vody potrebné na pitie. Odhaduje sa, že nedostatok prístupu pitnej vody a hygienických služieb vedie k mnohým stovkám miliónov prípadov chorôb súvisiacich s vodou a piatim až desiatim miliónom úmrtí ročne, a to predovšetkým malých detí. Výskumy však poukazujú na dôležitosť vzdelávania pri využívaní vody. Človek disponujúci základným vzdelaním v oblasti hygieny nakladá s vodou udržateľnejším spôsobom. Výskumy v deväťdesiatych rokoch minulého storočia odhadovali minimálne požiadavky v rozsahu medzi 27 až 200 litrami vody denne na osobu. Veda preto vtedy ustálila hodnotu dennej dostupnosti vody v rámci výkonu práva na vodu v konkrétnom rozsahu 50 litrov vody. Odhadovalo sa, že uvedené množstvo čistej vody na osobu a deň by malo v danom období byť považované za základné ľudské právo.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> K tomu bližšie pozri: GLEICK, P. H.: Basic water requirements for human activities: meeting basic needs. In: *Water International*, 21, 1996. pp. 83 – 92. (dostupné na webe: [http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/citla/Lecturas\\_Temas\\_selecto\\_IV\\_AGUA/basic\\_water\\_needs\\_IN\\_WATER\\_INTERNATIONAL\\_21.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/citla/Lecturas_Temas_selecto_IV_AGUA/basic_water_needs_IN_WATER_INTERNATIONAL_21.pdf); 12. 10. 2016, 16:05 hod.).

## Kvalita

Všeobecný komentár č. 15 vymedzuje tento znak tým spôsobom, že väčšina množstva vody potrebného na každé jednotlivé osobné alebo domáce použitie vody musí byť bezpečné. Bezpečnosť vody z kvalitatívneho hľadiska predstavuje stav, za ktorého používaná voda neobsahuje mikroorganizmy, chemické látky a nie je vystavená rádiologickým rizikám, ktoré predstavujú nebezpečenstvo pre zdravie človeka. Okrem toho by však voda mala byť prijateľného zafarbenia, vône a chute pre každé jednotlivé osobné alebo domáce použitie.

Z hľadiska ochrany kvality vody vyjadrila Svetová zdravotnícka organizácia požiadavky aj na úpravu, spracovanie a skladovanie vody. Odporúčania Svetovej zdravotníckej organizácie sa týkajú aj distribúcie vody a distribučnej siete na rozvod vody. Bakteriologická kvalita vody sa totiž môže zhoršovať počas distribúcie. V prípade, ak voda obsahuje dostatočné množstvo organického uhlíka a zároveň neobsahuje dostatočné zvyškové množstvo dezinfekčného prostriedku, alebo ak vodovody nie sú pravidelne prepláchnuté a vyčistené, môže dôjsť k rastu baktérií a iných mikroorganizmov. Ak sa k uvedenému faktoru pridá teplota vody vyššia ako 20 °C, treba zvyšovať obsah chlóru v distribuovanej vode, aby sa tak zamedzilo vzniku a rastu baktérii vo vode.<sup>13</sup> Ako na tieto požiadavky reaguje slovenská právna úprava? Ustanovuje požiadavky na verejné vodovody v § 10 zákona č. 442/2002 Z. z. o verejných vodovodoch a verejných kanalizáciách a o zmene a doplnení zákona č. 276/2001 Z. z. o regulácii v sieťových odvetviach (ďalej ako „zákon č. 442/2002 Z. z.“).<sup>14</sup> Úpravu verejných kanalizácii ustanovuje § 11 zákona č. 442/2002 Z. z.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> K tomu bližšie pozri: Guidelines for Drinking-Water Quality – Second Edition – Volume 2 – Health Criteria and Other Supporting Information. – INTERNATIONAL PROGRAMME ON CHEMICAL SAFETY. Geneva: World Health Organization. 1996. pp. 85 – 93. (dostupné na webe: [http://www.who.int/water\\_sanitation\\_health/dwq/2edvol2p1.pdf](http://www.who.int/water_sanitation_health/dwq/2edvol2p1.pdf); 12. 10. 2016, 17:02 hod.).

<sup>14</sup> Podľa uvedeného „(1) Verejné vodovody musia byť navrhnuté a vybudované v súlade s poznatkami technického pokroku tak, aby bolo zabezpečené dostatočné množstvo zdravotne bezchybnej pitnej vody pre verejnú potrebu a aby bola zabezpečená nepretržitá dodávka pitnej vody pre odberateľov. ... (2) Verejné vodovody musia byť chránené proti zamrznutiu, pred poškodzovaním vonkajšími vplyvmi, vonkajšou a vnútornou koróziou a pred vnikaním škodlivých mikroorganizmov, chemických a iných látok zhoršujúcich kvalitu pitnej vody. ... (3) Podrobnosti o technických požiadavkách ... ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky.“

<sup>15</sup> Podľa uvedeného „(1) Verejné kanalizácie musia byť navrhnuté a vybudované v súlade s poznatkami stavu technického pokroku tak, aby negatívne neovplyvnili životné prostredie a bola zabezpečená dostatočná prevádzková kapacita pre nepretržité odvádzanie a čistenie odpadových vôd od producentov pri všetkých štandardných miestnych klimatických podmienkach aj so zohľadnením sezónnych výkyvov v za-

## Prístupnosť

Prístupnosť vody vysvetľuje Všeobecný komentár č. 15 tak, že voda a vodné zariadenia a vodohospodárske služby musia byť prístupné všetkým bez diskriminácie. Prístupnosť má štyri prekrývajúce sa dimenzie.

**Fyzická prístupnosť** znamená, že voda a zodpovedajúce vodné zariadenia a vodohospodárske služby musia byť v bezpečnom fyzickom dosahu pre všetky skupiny populácie. Dostatočné množstvo vody v bezpečnej a prijateľnej kvalite musí byť v bezprostrednej blízkosti všetkých skupín svetovej populácie. To má zahŕňať vodu v domácnostiach, vzdelávacích inštitúciách a na pracoviskách.

**Ekonomická prístupnosť** znamená, že voda a vodné zariadenia a vodohospodárske služby musia byť cenovo dostupné pre všetkých. Priame a nepriame náklady a poplatky spojené so zabezpečením vody musia byť cenovo prijateľné a nesmú kolidovať alebo ohrozovať výkon práv, ktoré zaručuje Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

**Zákaz diskriminácie v prístupe k vode** predstavuje požiadavku, aby voda, vodné zariadenia a vodohospodárske služby boli prístupné všetkým, vrátane tých najzraniteľnejších spoločenských skupín alebo skupín nachádzajúcich sa na okraji spoločnosti, a to jednak z právneho ale aj z faktického hľadiska, bez diskriminácie na základe niektorého zo zakázaných dôvodov diskriminovania.

**Prístupnosť informácií o vode** vyjadruje podľa Všeobecného komentára č. 15 požiadavku na realizáciu práva vyhľadávať, prijímať a rozširovať informácie týkajúce sa otázok spojených s vodou. S tým súvisí aj požiadavka na formulovanie a implementovanie národných stratégií a plánov vodohospodárskeho manažmentu. Štáty by okrem iného mali rešpektovať zásady nediskriminácie a účasti verejnosti v postupoch rozhodovania o vode, resp. v otázkach starostlivosti o vody s dosahom na širokú verejnosť.

---

*řažení a aby splňali požiadavky na vypúšťanie odpadových vôd ustanovené osobitnými predpismi. ... (2) Verejné kanalizácie musia byť vodotesné, chránené proti zamrznutiu a pred poškodzovaním vonkajšími vplyvmi. ... (3) Podrobnosti o technických požiadavkách ... ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky. ... (4) Kanalizačné potrubia na odvádzanie odpadových vôd s výnimkou kanalizačných potrubí na odvádzanie vôd z povrchového odtoku, ako aj kanalizačných prípojok, ak nie sú vodnou stavbou, musia byť pri súbahu alebo krížení uložené hlbšie ako vodovodné potrubia na dodávku pitnej vody. ...“*

## Uznanie ľudského práva na vodu

Na 64. Valnom zhromaždení OSN, ktoré sa konalo 28. júla 2010, sa vo veľkej prevahe prijala **rezolúcia VZ OSN č. 64/292** uznávajúca prístup k čistej vode a sanitácii ako ľudské právo. Uznesenie vyzvalo štáty a medzinárodné organizácie, aby poskytli finančné prostriedky, kapacity, technológie a vynaložili všetko úsilie na zaistenie dostupnej, bezpečnej, a cenovo prístupnej pitnej vody pre všetkých. Motívom k prijatiu uvedeného dokumentu bola skutočnosť, že približne 884 miliónov ľudí nemá prístup k nezávadnej pitnej vode, a že viac ako 2,6 miliardy nemajú prístup k základnej hygiene. Navyše približne 1,5 milióna detí mladších ako 5 rokov umiera a 443 miliónov školou povinných dedí každý rok ochorie v dôsledku nedostatku vody a sanitácie.

Na tieto skutočnosti nadväzuje aj **Správa osobitnej spravodajkyne Catariny de Albuquerque pre právo na pitnú vodu a bezpečné hygienické podmienky prostredia** zo 4. júla 2011 prejednaná na 18. zasadnutí Rady OSN pre ľudské práva pod č. A/HRC/18/33. Najzásadnejšia otázkou, ktorou sa uvedený dokument zaoberá, je otázka noriem a štandardov v oblasti ľudských práv a zásad, ktoré by sa mali uplatniť v postupoch presadzovania ľudského práva na vodu a zabezpečovania prístupu k vode všetkým osobám. Rozhodnutie o týchto štandardoch nemôže byť založené výlučne na základe výsledkov nákladovo-úžitkovej analýzy, ale musí zohľadňovať, sociálne, demokratické, participačné a nediskriminačné faktory. Právo na vodu a bezpečné hygienické podmienky by mali štáty medzinárodného spoločenstva zahrnúť do existujúcich politík a koncepcných nástrojov. Okrem toho však musia vyvinúť samostatné stratégie presadzovania uvedených práv.<sup>16</sup>

Na túto správu nadviazala Rada OSN pre ľudské práva na svojom dvadsiatom štvrtom zasadnutí 8. októbra 2013, keď prijala **rezolúciu č. 24/18 o ľudskom práve na čistú pitnú vodu a bezpečných hygienických podmienkach prostredia človeka**. Aj táto rezolúcia zdôrazňuje význam národných programov a stratégií o prístupe k vode a sanitačným službám.

<sup>16</sup> K tomu bližšie pozri: Damohorský, M. Právo na prístup k vodě. In: *Právo na životné prostredie a nástroje jeho presadzovania*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Trnava: trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta. 2016, s. 43. ISBN 978-80-8082-989-6.

## **Závery – problémy presadzovania práva vodu a bezpečné hygienické podmienky prostredia v Slovenskej republike**

Na problémy presadzovania práva na vodu a bezpečné hygienické podmienky prostredia poukazuje aj úrad Verejného ochranu práv v Slovenskej republike.<sup>17</sup> Podľa záverov Verejnej ochrankyne práv z novembra 2016 Slovenská republika nevytvorila riešenia, aby prostredníctvom samospráv splnila svoj záväzok zabezpečiť prístup k pitnej, bezpečnej a cenovo dostupnej vode pre všetkých. Kancelária verejného ochrancu práv vykonala v roku 2016 v rómskych osadách a v obciach na celom Slovensku – predovšetkým však v Košickom a Prešovskom kraji –, ktorých obyvateľstvo je aj rómskej národnosti, **prieskum ochrany a dodržiavania základného práva každého na prístup k pitnej vode**. Prieskum bol založený na zisteniach vykonaných miestnou ohliadkou a získaných štruktúrovaným rozhovorom s predstaviteľmi samosprávy – primátorom mesta, starostom obce, poverenými zamestnancami, terénnymi a sociálnymi pracovníkmi, obyvateľmi obce, z dokumentácie o pomeroch v rómskych osadách. Zásobovanie vodou upravuje v podmienkach obecnej samosprávy upravuje zákon SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov v § 4 ods. 3 písm. g).<sup>18</sup> Dňa 11. januára 2012 vláda Slovenskej republiky uznesením schválila Stratégiu Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020. Otázkou prístupu k pitnej vode sa tento dokument zaoberal v kapitole D.2.3, pričom v bode 3 ustanovil cieľ „zabezpečiť dostupnosť a kvalitu pitnej vody“. Zároveň v kapitole D.2.4 s názvom „oblasť bývania“ v bode 5 ustanovil cieľ „zabezpečiť dobudovanie infraštruktúry a vybavenosti segregovaných a separovaných rómskych osídlení na Slovensku“, a teda prístup k pitnej vode, kanalizácii/septiku, plynu a elektrickej energii. Štatistiky preukazujú, že takmer tri štvrtiny obcí s rómskymi komunitami (74,5 %) je úplne pokrytých vodovodom a približne v jednej pätine osídlení (23 %) verejný vodovod chýba úplne. Najväčšiu mieru pokrytia vodovodom majú osídle-

<sup>17</sup> Podľa § 23 ods. 1 zákona č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení neskorších predpisov: „Verejný ochranca práv predkladá národnej rade každý rok v prvom štvrtroku správu o činnosti, v ktorej uvedie svoje poznatky o dodržiavaní základných práv a slobôd fyzických osôb a právnických osôb orgánmi verejnej správy a jeho návrhy a odporúčania na nápravu zistených nedostatkov.“

<sup>18</sup> Podľa uvedeného „Obec pri výkone samosprávy ... zabezpečuje verejnoprospešné služby, najmä nakladanie s komunálnym odpadom a drobným stavebným odpadom, udržiavanie čistoty v obci, správu a údržbu verejnej zelene a verejného osvetlenia, zásobovanie vodou, odvádzanie odpadových vôd, nakladanie s odpadovými vodami zo žump a miestnu verejnú dopravu.“



nia vo vnútri obce, nižšiu mieru osídlenia na pokraji obce a najhoršie sú na tom osídlenia v osadách.<sup>19</sup>

V období rokov 2004 a 2013 je možné pozorovať isté zlepšenie prístupu k pitnej vode v rómskych osídleniach. Kým v roku 2004 atlas uvádzal, že na verejný vodovod je napojených súhrnne približne 39 % obydľí, v roku 2013 to bolo už 58,8 % obydľí.<sup>20</sup> Verejná ochrankyňa práv v roku 2016 uviedla, že Slovenská republika si uvedeným tempom by svoj záväzok vytvoriť podmienky na prístup k pitnej a cenovo dostupnej vode mohla splniť najskôr v roku 2035.<sup>21</sup>

Podľa môjho názoru je preto možné konštatovať, že z hľadiska legislatívnych opatrení naša právna úprava sleduje nastavenie štandardov Svetovej zdravotníckej organizácie v oblasti prístupu k pitnej vode a sanitačným službám. Voda je v prvom rade prírodným zdrojom a právna úprava sa snaží túto skutočnosť zohľadňovať. Na druhej strane je ale pravda, že sú medzery v aplikačnej praxi a medzery pri faktickom dosahovaní legislatívne nastavených požiadaviek realizácie prístupu k vode a k sanitačným službám. Možno sa preto skôr prikloniť k názoru, že rozvod vody a sanitačné služby by mali byť skôr považované za služby verejnosti a nemali by primárne byť vykonávané za účelom dosiahnutia zisku, ale za účelom ekonomickej, politickej a sociálnej udržateľnosti realizácie práva na prístup k vode.

## Resume

The paper analyzes the transposition of requirements of the right to water and sanitation into the Slovak water legislation. Water is necessary prerequisite for everyone, to provide the right to health protection, healthy living conditions and employment rights, life protection and of course the right to a favorable environment. Therefore, the paper analyzes the approach of the United Nations Organization doctrine in the field of right to water and sanitation and

<sup>19</sup> Správa o prieskume dodržiavania základných ľudských práv a slobôd. Prístup k pitnej vode a informácia o zabezpečení protipožiarnej ochrany v rómskych osadách (dostupné na webe: [http://www.vop.gov.sk/files/Pristup\\_k\\_vode.pdf](http://www.vop.gov.sk/files/Pristup_k_vode.pdf); 19. 11. 2016, 11:51 hod.).

<sup>20</sup> Atlas rómskych komunit (dostupné na webe: [www.minv.sk/?atlas\\_2013&subor=203148](http://www.minv.sk/?atlas_2013&subor=203148); 19. 11. 2016, 12:03 hod.).

<sup>21</sup> Dubovcová: Štát nezaručuje prístup k pitnej vode. Hlavné správy. Konzervatívny denník. 16. novembra 2016. (dostupné na webe: <http://www.hlavnespravy.sk/dubovcova-stat-nezabezpecuje-pristup-k-pitnej-vode-pre-vsetkych/860376>; 19.11. 2016, 11:48 hod.).

tries to designate the key problems in the field of the abovementioned right enforcement.

## Literatúra

- Atlas rómskych komúnit (dostupné na webe: [www.minv.sk/?atlas\\_2013&subor=203148](http://www.minv.sk/?atlas_2013&subor=203148); 19. 11. 2016, 12:03 hod.).
- BANNON, C. Fresh Water in Roman Law: Rights and Policy. *The Journal of Roman Studies*. Cambridge University Press. (dostupné na webe: <https://doi.org/10.1017/S007543581700079X>, 6. 5. 2019, 15:45 hod.).
- Čo je sanitácia a aké činnosti zahŕňa. Sanitácia v zariadeniach spoločného stravovania. Vzdelávací program. (dostupné na webe: [http://cec.truni.sk/vczv/kurzy/skola/sanitcia\\_v\\_zariadeniach\\_spolohno\\_stravovania.html](http://cec.truni.sk/vczv/kurzy/skola/sanitcia_v_zariadeniach_spolohno_stravovania.html); 10. 10. 2016; 19:21 hod.).
- DAMOHOŘSKÝ, M. Právo na prístup k vode. In. *Právo na životné prostredie a nástroje jeho presadzovania*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Trnava: trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta. 2016. s. 43. ISBN 978-80-8082-989-6.
- DUBOVCOVÁ, Štát nezaručuje prístup k pitnej vode. *Hlavné správy*. Konzervatívny denník. 16. novembra 2016. (dostupné na webe: <http://www.hlavnespravy.sk/dubovcova-stat-nezabezpecuje-pristup-k-pitnej-vode-pre-vsetkych/860376>; 19.11. 2016, 11:48 hod.).
- GLEICK, P. H. The Human Right to Water. In: *Water Policy*, Vol. 1, Issue 5, London: IWA Publishing. 1999. pp. 487 – 503.
- Guidelines for Drinking-Water Quality – Second Edition – Volume 2 – Health Criteria and Other Supporting Information. – INTERNATIONAL PROGRAMME ON CHEMICAL SAFETY. Geneva: World Health Organization. 1996. pp. 85 – 93. (dostupné na webe: [http://www.who.int/water\\_sanitation\\_health/dwq/2edvol2p1.pdf](http://www.who.int/water_sanitation_health/dwq/2edvol2p1.pdf); 12. 10. 2016, 17:02 hod.).
- MCCAFFREY, S. C. A Human Right to Water: Domestic and International Implications. In: *Georgetown International Environmental Law Review*, Issue 1, Washington, D. C. : Georgetown university law center. 1992. pp.1 – 24.
- The right to water and sanitation. Essential statistics. (dostupné na webe: <http://www.righttowater.info/why-the-right-to-water-and-sanitation/statistics/>; 12. 10. 2016, 14:22 hod.)
- Správa o prieskume dodržiavania základných ľudských práv a slobôd. Prístup k pitnej vode a informácia o zabezpečení protipožiarnej ochrany v rómskych osadách (dostupné na webe: [http://www.vop.gov.sk/files/Pristup\\_k\\_vode.pdf](http://www.vop.gov.sk/files/Pristup_k_vode.pdf); 19. 11. 2016, 11:51 hod.).
- World Health Organisation, The Global Water Supply and Sanitation Assessment 2000, Geneva, 2000, p.1.

# PRÍSPEVOK NA REKREÁCIU ZAMESTNANCOV\*

Marián Mészáros\*\*

## Úvod

Novelou<sup>1</sup> zákona o podpore cestovného ruchu<sup>2</sup> sa nepriamo novelizoval aj Zákonník práce,<sup>3</sup> a teda do Zákonníka práce bol vložený nový § 152a, ktorý v odsekoch 1 až 6 zaviedol nový inštitút – **príspevok na rekreáciu zamestnancov**. Tieto legislatívne zmeny nadobudli **účinnosť od 1. januára 2019**. Aj keď ide o pomerne novú právnu úpravu, v aplikačnej praxi sa pri jej použití už začínajú vyskytovať prvé problémy a otázky. Danú tému sme si preto zvolili, kvôli jej aktuálnosti. Tento príspevok okrem vysvetlenia aktuálneho stavu *de lege lata*, komentovaním jednotlivých právnych pojmov a analyzovania vznikajúcich aplikačných problémov vyskytujúcich sa v praxi, zaoberá aj teoretickými úvahami o tomto zamestnaneckom benefite *sui generis* a uvádza odporúčania *de lege ferenda* pre zákonodarcu na zlepšenie legislatívnych nedostatkov.

## Príspevok na rekreáciu ako pracovný benefit *sui generis*

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľom poskytnúť zamestnancom určité lepšie pracovné podmienky (**benefity**). To, že je takýto postup možný a dovoľný pramení nielen z relatívnej (jednostrannej) kogentnosti niektorých právnych

---

\* Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 pod názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

\*\* Mgr. Marián Mészáros, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave.

<sup>1</sup> Zákon č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (*ďalej len „novela“*).

<sup>2</sup> Zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov (*ďalej len „zákon o podpore cestovného ruchu“*).

<sup>3</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Zákonník práce“*).

norium Zákonníka práce (možno sa od nich odkloniť v prospech zamestnanca),<sup>4</sup> ale táto možnosť je aj *expressis verbis* vyjadrená v ustanoveniach Zákonníka práce, ktoré stanovujú obsahové náležitosti pracovnej zmluvy.

Obsahové náležitosti právneho úkonu sú spojené s platnosťou právneho úkonu, ako jeho vlastnosťou.<sup>5</sup> Pre platnosť právneho úkonu bude pritom nevyhnuté naplniť jeho podstatné náležitosti (*essentialia negotii*). Iba tieto sa bezpodmienečne vyžadujú na jeho platnosť. Pravidelné náležitosti (*naturalia negotii*), ktoré sa pravidelne vyskytujú v právnych úkonoch na platnosť právneho úkonu nie sú nevyhnutné, rovnako ako aj jeho náhodné (náhodilé) náležitosti (*accidentalialia negotii*).

A práve ustanovenie § 43 ods. 4 Zákonníka práce upravuje aj tzv. náhodné náležitosti pracovnej zmluvy. V pracovnej zmluve tak môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom aj ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä **ďalšie hmotné výhody**.

Ďalšie hmotné výhody teda môžu byť súčasťou pracovnej zmluvy, ak na nich majú účastníci záujem. Tieto ďalšie hmotné výhody sú uvedené veľmi všeobecne, bez konkrétneho určenia. Z celkového kontextu však vyplýva, že ide predovšetkým o hmotné výhody pre zamestnanca.<sup>6</sup>

Okrem dohodnutia týchto výhod (benefitov) je s poukazom na nižšie uvedené súdnu judikatúru možno poskytovať zamestnancom aj **benefity, ktoré nebudú dohodnuté v pracovnej zmluve**, ale budú poskytované jednostranne zamestnávateľom. Následne, v závislosti na tom či sú tieto rozhodnutia o benefitoch konštitutívne alebo deklaratórne, rozlišujeme benefity na nárokovateľné a nenárokovateľné.

V tomto smere poukazujeme na rozhodovaciu prax Najvyššieho súdu Českej republiky<sup>7</sup> ohľadom mzdových benefitov, ktorá uvádza, že: „*uplatněním takových (a jim podobných) „pobídkových“ složek mzdy zaměstnavatel sleduje spojení určité části mzdy s pracovním výkonem zaměstnance. Závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě pak bývá vyjádřena stanovením předpokladů, které musí být splněny, aby zaměstnanec mohl tuto mzdovou složku obdržet. Z hlediska míry konkrétnosti jejich obsahu se úprava těchto předpokladů pohybuje*

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo*. 3. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2016, s. 26.

<sup>5</sup> LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné*. 1 zväzok. 3. vydanie. Bratislava: IURIS LIBRI, 2006, s. 125.

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 425.

<sup>7</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 25. septembra 2014, sp. zn. 21Cdo/3167/2013.

v širokém rozpětí, a to od stanovení naprosto konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů až po zcela obecně postulovaný příslib (např. za „dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce“), kdy je okolnost, zda zaměstnanec obdrží „pobídkovou“ složku mzdy, závislá na zhodnocení dosažených pracovních výsledků na základě úvahy zaměstnavatele (příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance) a jeho rozhodnutí má v tomto smyslu **konstitutivní význam**. Na druhé straně mohou být předpoklady vzniku nároku na pobídkovou složku mzdy stanoveny v podobě naprosto konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů, kdy stanovení konkrétní výše části mzdy přislíbené zaměstnanci v případě jejich dosažení je převážně věcí pouhého aritmetického výpočtu; v takovém případě, jsou-li předpoklady pro vznik nároku naplněny, může rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání odměny vyjadřovat jen formální stvrzení těchto předpokladů a v tomto smyslu má rozhodnutí pouze **deklaratorní význam**.“

Rovnako aj Najvyšší súd Slovenskej republiky<sup>8</sup> uvádza, že ak sú prémie nenárokovateľnou zložkou mzdy, nárok na ich vyplatenie zamestnancovi vznikne až rozhodnutím zamestnávateľa o ich priznaní. Pre nenárokovateľnú zložku mzdy je tak charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V takomto prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvahe zamestnávateľa. V takomto prípade je rozhodnutie zamestnávateľa svojou povahou konštitutívnym rozhodnutím, a preto až toto rozhodnutie mení zložku mzdy z nenárokovateľnej na nárokovateľnú. Ak však už zamestnávateľ o priznaní odmeny rozhodne, zamestnávateľ je povinný priznanú odmenu zamestnancovi vyplatiť.

V tomto ohľade sú príspevky na rekreáciu zamestnancov určitým benefitom, ktorý ma zamestnávateľ buď povinnosť alebo možnosť svojim zamestnancom poskytovať (v závislosti od počtu jeho zamestnancov). Štandardne takéto benefit zvykli poskytovať zamestnávateľia svojim zamestnancom na dobrovoľnej báze, ako rôzne príspevky na šport či rekreáciu. V tomto režime však tieto benefity neniesli žiadne zvýhodnenia (napr. odvodové – stále sa jednalo o poskytnutú mzdu, aj keď niekedy napríklad v naturálnej forme). Od legislatívneho ukotvenia týchto príspevkov tak vznikla zaujímavá situácia, keď je časť zamestnávateľov povinná ich poskytovať a druhá časť zamestnávateľov ich má možnosť poskytovať, pričom, ak ich poskytovať bude, bude mať tento príspevok režim rovnakého zvý-

<sup>8</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. mája 2010, sp. zn. 3Cdo/31/2009.

hodnenia. Vzhľadom na špecifickosť týchto príspevkov, je ich teda možné označiť za benefity *sui generis*.

### **Povinné a dobrovoľné poskytovanie príspevku**

Ako sme už spomenuli, povinnosť poskytovať príspevok na rekreáciu má zamestnávateľ len za súčasného splnenia **troch** nasledujúcich **podmienok**, a to: **(i)** zamestnávateľ zamestnáva viac ako 49 zamestnancov; **(ii)** pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov a **(iii)** tento zamestnanec o poskytnutie príspevku **požiada**.

Príspevok na rekreáciu môže poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 49 a menej zamestnancov. V tomto prípade zamestnávateľ **síce nie je ex lege povinný poskytovať tento príspevok**, avšak v prípade, že sa ho rozhodne poskytnúť, môže tak urobiť iba za predpokladu, že: **(i)** pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov a **(ii)** tento zamestnanec o poskytnutie tohto príspevku musí aj v tomto prípade požiadať. Príspevok má aj v tomto prípade právny režim a zvýhodnenia, ktoré má v prípade, že ho zamestnávateľ poskytuje povinne.

### **Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku**

Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje na strane zamestnanca vždy ku dňu začatia rekreácie. Uvedené znamená, že zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, netrval v nejakej časti kalendárneho roka ešte celých nepretržitých 24 mesiacov, avšak v neskoršej časti kalendárneho roka už trval najmenej týchto nepretržitých 24 mesiacov, bude môcť požiadať zamestnávateľa o príspevok na rekreáciu iba v prípade, že jeho rekreácia sa začala až v čase kalendárneho roka, keď u zamestnávateľa jeho pracovný pomer trval už nepretržite najmenej týchto 24 mesiacov.

Tento rozhodný moment je významný aj napríklad pre výšku poskytnutého príspevku. Ak by mal napríklad tento zamestnanec dohodnutý kratší pracovný čas po celú dobu trvania pracovného pomeru, avšak pred začatím rekreácie by sa mu pracovný čas zvýšil, bude sa maximálna výška príspevku počítat z tohto zvýšeného pracovného času, ktorý mal zamestnanec dohodnutý so zamestnávateľom, keď sa začala jeho rekreácia.

Podmienka na strane zamestnávateľa (počet jeho zamestnancov) sa neposudzuje ku dňu začatia rekreácie, ale rozhodujúci je **priemerný evidenčný počet zamestnávajúcich zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok**.

V niektorých prípadoch sa možno stretnúť s tvrdením (názorom), že: „Zamestnancami sú však podľa Zákonníka práce nielen zamestnanci pracujúci na základe pracovného pomeru (na základe pracovnej zmluvy), ale aj zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aj dohodári sa teda započítavajú do počtu zamestnancov. Takže napríklad aj zamestnávateľ, ktorý bude zamestnávať 20 zamestnancov na pracovnú zmluvu a 30 zamestnancov na dohodu, bude povinný zamestnancom poskytovať príspevky na rekreáciu.“<sup>9</sup>

Takýto výklad je však nanajvýš neodôvodnene extenzívny a **nemožno s ním**, z dôvodu účelu tohto ustanovenia (teleologický výklad) a výkladu tohto pojmu v kontexte tohto ustanovenia a iných ustanovení právneho predpisu (systematický výklad), **súhlasiť**.

Rozhodujúci bude priemerný počet zamestnancov pracujúcich pre zamestnávateľa **v pracovnom pomere** za predchádzajúci rok. **„Dohodári“ sa medzi nich počítajú nebudú.**

Za úvahu taktiež stojí aj možnosť prípustnosti výkladu, že rozhodujúci bude dokonca len priemerný počet iba tých zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere u zamestnávateľa za predchádzajúci rok, ktorí spĺňajú podmienku, že ich pracovný pomer k tomuto zamestnávateľovi trval nepretržite najmenej 24 mesiacov.

### Výška príspevku

Príspevok na rekreáciu sa poskytuje v sume **55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok**.

Podľa nášho právneho názoru sa nemusí jednať iba o oprávnené výdavky za jednu nepretržitú (ucelenú) rekreáciu, ale môže ísť o viacero samostatných rekreácií, ktoré sa až do maximálnej možnej sumy príspevku sčítajú. V tomto prípade totiž aj naďalej zostáva zachované pravidlo, že príspevok sa poskytne iba raz ročne, aj keď by to bolo za viacero rekreácií realizovaných v jednom kalendárnom roku až do faktickej výšky 500 eur.

<sup>9</sup> SENEŠI, N.: *Rekreačné poukazy pre zamestnancov od roku 2019*. Dostupné online: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3924/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/rekreačne-poukazy-zamestnancov-2019.xhtml> [cit. 18.12.2018]

To znamená, že v prípade ak zamestnanec vynaloží na rekreáciu 500,- eur a viac ročne, zamestnávateľ zamestnancovi na túto rekreáciu prispeje maximálnou sumou 275,- eur ročne. V prípade ak zamestnanec na rekreáciu vynaloží menej ako 500,- eur ročne, zamestnávateľ zamestnancovi prispeje nižšou sumou, ktorú bude predstavovať príslušný príspevok vo výške 55% oprávnených výdavkov zamestnanca vynaložených na rekreáciu.<sup>10</sup>

Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas (teda menej ako ustanovený týždenný pracovný čas, t. j. pri jednozmennej prevádzke kratší ako 40 hodín týždenne), sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom tomuto kratšiemu pracovnému času.

Príspevok sa však aj v tomto prípade môže poskytovať iba za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu, ako v prípade zamestnávateľa, ktorý tento príspevok musí poskytovať povinne. Respektíve zamestnávateľ môže kedykoľvek poskytnúť príspevok aj v inom rozsahu, avšak v tejto navýšenej časti je tento príspevok považovaný v zásade za mzdu (mzdový benefit) a bude podliehať tak daňovej, ako aj odvodovej povinnosti.

### **Spôsob poskytovania príspevku**

Primárne by malo poskytovanie príspevku zamestnancovi vyzeráť tak, že zamestnanec absolvuje rekreačný pobyt. Pobyt uhradí z vlastných finančných prostriedkov. Odloží si z pobytu účtovné doklady. Odložené účtovné doklady následne predloží svojmu zamestnávateľovi a ten mu z nich následne preplatí 55 %, najviac však 275 eur (samozrejme za predpokladu, že sa jednalo o oprávnené výdavky).

Zamestnanec je v tomto prípade povinný preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

---

<sup>10</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony



Tieto účtovné doklady zamestnávateľ musí uschovať pre svoje účtovné a daňové potreby podľa osobitných právnych predpisov.

Zamestnávateľ však môže rozhodnúť (toto rozhodnutie je tak ponechané plne na vôľu zamestnávateľa), že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom **rekreačného poukazu**.

Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu (tieto subjekty na trhu ešte iba vzniknú, resp. už existujúce subjekty – napríklad predajcovia stravných poukázok – začnú ponúkať aj túto ďalšiu službu) je výška poplatku za sprostredkovanie služieb maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

Tento systém je podľa dôvodovej správy k novele zákona o podpore cestovného ruchu riešený podobným spôsobom, akým je riešený systém podpory stravovania prostredníctvom stravovacích poukazov. Systém predpokladá využitie už vybudovanej siete subjektov pôsobiacich na trhu so stravovacími poukážkami, pričom zo strany štátu nebude potrebné budovať žiadne dodatočné platobné systémy alebo organizačné štruktúry.

Rekreačný poukaz má v zmysle zavádzaného § 27a zákona o podpore cestovného ruchu stanovenú časovú platnosť do konca príslušného kalendárneho roka v ktorom bol vydaný.

### **Frekvencia poskytovania príspevku**

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Ide o obmedzenie pre zamestnanca, v zmysle ktorého je pri súčasnej existencii viacerých pracovných pomerov zamestnanca možné žiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Obdobne to platí aj v prípade, že by bol zamestnanec zároveň samostatne zárobkovo činnou osobou a mal by nárok na tento príspevok dvakrát (samozrejme v prípade samostatne zárobkovo činnnej osoby by sa nejednalo priamo o príspevok, ale o možnosť si znížiť daňový základ).

Ak sa rekreácia začne v jednom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku a zamestnanec o to požiada, tak príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi zúčtovaný ešte ako príspevok na rekreáciu za rok, v ktorom sa rekreácia začala. Uvedené platí iba v prípade ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu.

Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym

spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadala.

### Oprávnené výdavky

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na (i) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, (ii) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky, (iii) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby, (iv) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Najväčšiu otázku v tomto smere vyvoláva termín služby cestovného ruchu **spojené** s ubytovaním, najmä pretože (v našom texte vyššie bod bodom **iii**) je následne používaný termín ubytovanie, **ktorého súčasťou** môžu byť stravovacie služby. Bude si tak môcť zamestnanec objednať izbu v hotely na dve noci a stravovacie služby využívať v inej prevádzke? Podľa nášho názoru tak vzhľadom na teleologický, gramatický a systematický výklad daných ustanovení bude možné (a to ako výdavky uplatnené v zmysle bodu **i** v našom texte vyššie), keďže zákon v tomto prípade rozlišuje ubytovanie, **ktorého** (priamou) **súčasťou** môže byť stravovanie (v tejto istej prevádzke – typicky ubytovanie typu *bed and breakfast*) a druhý prípad, keď je ubytovanie **spojené** s inými službami cestovného ruchu. Inými službami cestovného ruchu bude bezpochyby aj reštauračné stravovanie. V tomto prípade tak pri tomto výklade jednoznačne vyplýva, že tieto služby **ne** musia byť **priamo súčasťou** ponuky jednej prevádzky ponúkajúcej ubytovanie, ale **v časovej a vecnej súvislosti budú s týmto ubytovaním spojené**, pričom ich môže ponúkať aj iná prevádzka.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky uvedené vyššie, ktoré zamestnanec vynaložil na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamest-

nancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení **a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.**

Spoločnú domácnosť tvoria podľa ustanovenie § 115 Občianskeho zákonníka<sup>11</sup> fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhradzujú náklady na svoje potreby.

Predpokladom oprávnenosti výdavkov zamestnanca na takéhoto rodinného príslušníka je teda aj skutočnosť, že rodinný príslušník sa zúčastňuje na rekreácii spolu so zamestnancom a zamestnanec priamo znáša tieto oprávnené výdavky na rekreáciu rodinného príslušníka. Toto skutočnosť je možné preukázať zamestnávateľovi napríklad čestným vyhlásením.

### Daňové a odvodové zvýhodnenie

Novelizácia sa dotkla aj zákona o dani z príjmov. Pre zamestnanca to znamená, že príspevky na rekreáciu, ktoré mu budú poskytnuté jeho zamestnávateľom, budú oslobodené od dane z príjmov. Suma, ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ako príspevok na rekreáciu, sa nebude zamestnancovi zdaňovať.

Zamestnanec a ani zamestnávateľ zo sumy rekreačného príspevku nebudú platiť žiadne odvody na zdravotné a sociálne poistenie.

Pre zamestnávateľa budú príspevky na rekreáciu poskytnuté v rozsahu a za podmienok ustanovených Zákonníkom práce daňovým výdavkom, ktorý bude znižovať jeho základ dane z príjmov.

Pri príspevkoch na rekreáciu poskytnutých vo výške viac ako 55 % oprávnených výdavkov a v sume viac ako 275 eur ročne už o príspevkoch na rekreáciu v užšom slova zmysle nebudeme môcť uvažovať, avšak zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať rekreačný príspevok (v širšom slova zmysle) aj nad tento rozsah. Toto plnenie síce bude daňovým výdavkom zamestnávateľa, avšak nebude už oslobodené od dane a odvodov na sociálne a zdravotná poistenie. Príspevok poskytnutý nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce sa tak bude v zásade spravovať ako štandardná mzda (mzdový benefit) zamestnanca.

<sup>11</sup> Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“)

## **Daňové a odvodové zvýhodnenie aj pre samostatne zárobkovo činné osoby**

Výdavky alebo náklady na rekreáciu budú v rozsahu, vo výške a za podmienok ustanovených pre zamestnancov podľa Zákonníka práce daňovým výdavkom aj pre fyzickej osoby s príjmami z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti.

Podmienkou bude aj v tomto prípade, aby táto samostatne zárobkovo činná osoba vykonávala túto činnosť nepretržite najmenej 24 mesiacov.

Ako sme už uviedli aj v prechádzajúcej časti, podmienkou pre zahrnutie týchto výdavkov na rekreáciu do daňových výdavkov k príjmom z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti je to, že tomuto daňovníkovi nesmie byť poskytnutý príspevok na rekreáciu v pozícii zamestnanca (v súvislosti s výkonom závislej činnosti).

## **Dočasne pridelení zamestnanci**

Teoretická otázka vznikla aj ohľadom dočasne pridelených zamestnancov. Či budú mať aj títo zamestnanci nárok na príspevok na rekreáciu, resp. kto im bude tento príspevok poskytovať (zamestnávateľ či užívateľský zamestnávateľ).

Pri tejto otázke sa môže zdať, že čiastočne stratila na svojom praktickom význame, pretože pozmeňovacím poslancekým návrhom bola v legislatívnom procese zmenená podmienka dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca z pôvodných 12 mesiacov na dnešných 24 mesiacov.

Uvedená doba je pritom v zmysle ustanovenia § 58 ods. 6 Zákonníka práce aj maximálnou dobou dočasného pridelenia, keďže dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov.

Nie je však tomu celkom tak. Vzťah zamestnanca k jeho zamestnávateľovi alebo k agentúre dočasného zamestnávania môže trvať dlhšie, ako je dĺžka dočasného pridelenia k jednému užívateľskému zamestnávateľovi.

Zamestnanec tak môže splniť podmienku trvania pracovného pomeru a následne byť dočasne pridelený. U koho by si tak mal uplatňovať svoj nárok počas dočasného pridelenia? A bude mať teda na príspevok vôbec nárok?

Otázka nároku na príspevok ako takého (po splnení všetkých podmienok) nie je zrejme otázna. Aj dočasne pridelený zamestnanec by mal mať na príspevok nárok. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce (na rozdiel od „dohodárov“)

totiž nevyplýva, že by bol z tohto nároku dočasne pridelený zamestnanec vynechaný.

Či bude mať tento príspevok nárokovateľný alebo nie, bude závisieť od posúdenia počtu zamestnancov jeho zamestnávateľa (agentúry dočasného zamestnávania) alebo jeho užívateľského zamestnávateľa, s tým, že si myslíme, že by sa malo použiť **posúdenie pre zamestnanca priaznivejšie**. Teda dĺžka trvania pracovného pomeru by mala byť posudzovaná iba vo vzťahu k zamestnávateľovi, resp. agentúre dočasného zamestnávania (pretože vo vzťahu k jednému užívateľskému zamestnávateľovi túto nepretržitú dĺžku trvania pracovného pomeru ani nie je možné dosiahnuť), a podmienka počtu zamestnancov, na určenie či je nárokovateľný alebo len fakultatívny, sa bude vzťahovať k užívateľskému zamestnávateľovi alebo k zamestnávateľovi, resp. agentúre dočasného zamestnávania, podľa toho, čo bude pre zamestnanca priaznivejšie.

U koho si nárok uplatňovať vyplýva podľa nášho názoru potom z ustanovenia § 58 ods. 9 a 10 Zákonníka práce, pretože tento príspevok je svojou povahou najbližšie k mzde zamestnanca (resp. by mal byť za mzdu na tento konkrétny účel aj považovaný v kontexte toho, že mzdou zamestnanca je napríklad aj aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení alebo vianočných sviatkov), aj keď s určitými oslobodeniami (ktoré sú však zase verejnoprávnou a nie súkromnoprávnou záležitosťou).

### Aplikačné problémy

Okrem spomínaného problému s určením toho, čo je oprávnenými výdavkami, a čo nie, sa v praxi vyskytli najčastejšie problémy s predkladaním účtovných dokladov preukazujúcich rekreáciu zo strany zamestnanca zamestnávateľovi. Problematické je totiž pravidlo, že v účtovných dokladoch má byť zamestnanec označený. Nie je pritom vôbec zřejmé, ako by takéto označenie malo vyzeráť. Keďže toto pravidlo v právnom poriadku chýba, myslíme si, že v zmysle článku 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky<sup>12</sup> (v kontraste s článkom 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky), bude môcť toto označenie vyzeráť akokoľvek. Teda napríklad aj napísanie mena a priezviska zamestnanca na pokladničný doklad zo strany čašníka.

<sup>12</sup> Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Ústava Slovenskej republiky“*)

V tomto smere je pochopiteľná obava zamestnávateľa, že doklady, ktoré mu predloží zamestnanec následne neuzná správca dane pri daňovej kontrole. Pre uľahčenie praktických situácií vydalo usmernenie aj Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky,<sup>13</sup> avšak ani tento guideline nemôže pokryť všetky prípady, ktoré sa medzi zamestnancami a zamestnávateľmi vyskytnú.

Napríklad, ak nastane situácia, že zamestnanec absolvuje rekreáciu spolu so svojou partnerkou, s ktorou žije v spoločnej domácnosti. Hotelová izba je objednaná a aj faktúra vystavená na zamestnanca. Úhrada je však realizovaná cez účet tejto partnerky zamestnanca. Z právneho hľadiska je celkom zrejmé, že táto partnerka bola iba platobným miestom (tieto prostriedky mohli byť dokonca zamestnancove, len boli uložené na bankovom účte jeho partnerky, mohlo ísť o pôžičku, ...), zamestnávateľa bez jednoznačného usmernenia nedokážu v praxi na podobné situácie adekvátne reagovať.

## Záver

Rekreácia zamestnancov, ako novo legislatívne ukotvený nástroj sociálnej politiky zamestnávateľa (v zmysle jeho systematického zaradenia do siedmej časti Zákonníka práce) je (bez polemiky nad jeho hospodárskou opodstatnenosťou – v tomto smere autor tohto príspevku nezdieľa názor, že by toto opatrenie bolo systémové a makroekonomicky vhodné) pre zamestnancov, ktorým predtým zamestnávateľ takýto benefit neposkytoval, zaujímavý a žiadaný.

Pre zamestnancov, ktorým však do konca roka 2018 zamestnávateľ obdobný benefit poskytoval, je táto právna úprava nevýhodná. Zamestnávateľ síce môže takto využiť priaznivé úľavy napr. z odvodového hľadiska, avšak pre zamestnanca, ktorý tieto prostriedky predtým dostával bez ich prísne účelového viazania (mohol ísť napríklad na dovolenku k moru, ktorú by si zakúpil od slovenskej cestovnej kancelárie), ich teraz bude musieť použiť na dovolenku v Slovenskej republike, pričom administratíva s tým spojená jednoznačne narástla v jeho neprospech.

Zároveň viaceré nepresnosti a výkladové nejednoznačnosti týchto ustanovení neprispievajú k právnej istote zamestnanca ani zamestnávateľa. Pre zjednodušenie a ozrejmenie týchto ustanovení navrhujem *de lege ferenda* presnejšie defi-

---

<sup>13</sup> Usmernenie Finančného riaditeľstva Slovenskej republiky č. 4/DzPaÚ/2019/MÚ k príspevkom na rekreáciu s riešenými praktickými príkladmi

novanie oprávnených výdavkov a zrušenie podmienky označenia zamestnanca na doklade, ktorým tieto oprávnené výdavky preukazuje.

## Summary

This paper deals with the topic of allowances for recreation of employees. Allowances for recreation of employees have been entered into our law system with effect since 1<sup>st</sup> January 2019. It is therefore relatively new legislation and in application practice starts to appear first legal problems and question. That is why we chose this topic, because of its topicality. In addition to explaining the current status of *de lege lata*, commenting on individual legal concepts and analyzing starting application problems occurring in practice, the paper also deals with theoretical considerations about this benefit for employees *sui generis* and (in conclusion of this paper) outlines recommendations for legislator *de lege ferenda* for improvements legislative. This paper also deals with the providing of recreational allowances in the form of vouchers.

## Použitá literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo*. 3. vydanie. Bratislava : Sprint 2, 2016, s. 26
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 425
- Dôvodová správa k zákonu č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
- LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné. 1 zväzok*. 3. vydanie. Bratislava : IURIS LIBRI, 2006, s. 125
- MÉSZÁROS, M.: *Príspevok na rekreáciu zamestnancov*. Dostupné online: <https://www.najpravo.sk/clanky/prispevok-na-rekreaciju-zamestnancov.html> [cit. 01.05.2019]
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 25. septembra 2014, sp. zn. 21Cdo/3167/2013
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. mája 2010, sp. zn. 3Cdo/31/2009
- SENEŠI, N.: *Rekreačné poukazy pre zamestnancov od roku 2019*. Dostupné online: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3924/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/rekreačne-poukazy-zamestnancov-2019.xhtml> [cit. 18.12.2018]
- Usmernenie Finančného riaditeľstva Slovenskej republiky č. 4/DzPaÚ/2019/MÚ k príspevkom na rekreáciu s riešenými praktickými príkladmi
- Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov

# MONITOROVANIE ZAMESTNANCOV V 21. STOROČÍ

Karina Divékyová\*

## Úvod

Pod vplyvom nových technológií dochádza k neustálemu rozširovaniu spôsobov zásahov do súkromia fyzických osôb. Inak tomu nie je ani v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Monitorovanie zamestnancov sa v poslednom období stalo fenoménom mnohých odborných článkov a diskusií. Vplyvom neustálej digitalizácie pracovného prostredia prichádzajú zamestnávateľa s čoraz dômyselnejšími spôsobmi ako kontrolovať svojich zamestnancov počas pracovného času., čo môže viesť k zvyšovaniu stresu zamestnancov na pracovisku. Zamestnávateľa čoraz viac kontrolujú, či zamestnanec využíva pracovný čas efektívne, či dodržiava pracovnú disciplínu a samozrejme zamestnávateľ monitoruje aj to, či zamestnanec používa pridelené pracovné pomôcky na výkon práce. Do stretu sa teda dostávajú dve Ústavou SR garantované práva a to právo na ochranu súkromia a právo na ochranu vlastníctva.

## 1. Ochrana súkromia zamestnanca podľa Zákonníka práce

V súčasnej dobe s neustálou digitalizáciou pracovného prostredia dochádza čoraz častejšie v pracovnoprávných vzťahoch k zásahom do práva na súkromný život, ktoré zaraďujeme k základným ľudským právam. Toto právo zakotvuje zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „*Ústava SR*“), ako aj Dohovor Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách (ďalej len „*Európsky dohovor*“) a Charta základných práv EÚ.

Zamestnávateľ do práva na súkromný život zasahuje monitorovaním zamestnancov, pri ktorom sleduje, či zamestnanec efektívne využíva pracovný čas, výkon práce zamestnanca, ale aj pracovnú disciplínu zamestnanca a to aj z dôvodu, aby predchádzal majetkovej ujme, či možnému úniku informácií tretím osobám.<sup>1</sup>

\* Mgr. Karina Divékyová, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Slovenská republika.

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H.: *Práva zamestnancov Európskej únie*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016, s. 122–131.



Do konfliktu sa tak dostávajú dve Ústavou SR garantované práva a to právo na súkromie a právo na ochranu vlastníctva. Pri zásahu do súkromia zamestnancov je však zamestnávateľ limitovaný tromi základnými zásadami a to zásadou legality, legitimacy a proporcionality. V súlade so zásadou legality, ak chce zamestnávateľ zasiahnuť do práva na súkromný život zamestnanca, právny podklad pre takýto zásah musí byť určitý. Podľa zásady legitimacy môže zamestnávateľ za určitých okolností zasiahnuť do súkromia zamestnanca na ochranu svojich majetkových záujmov a zásada proporcionality zase spočíva v nevyhnutnosti, teda do práva na súkromný život možno zasiahnuť iba v prípadoch, keď je to nevyhnutné a legitímny cieľ nemožno dosiahnuť inak.<sup>2</sup>

V pracovnoprávných vzťahoch poskytuje základný rámec ochrany súkromia zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý upravuje možnosť zásahu do tohto práva. Zákonodarca v základných zásadách v čl. 11 Zákonníka práce ustanovuje, že „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.“

Podľa § 13 ods.4 Zákonníka práce „zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“ V zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie zasiahnuť do súkromia zamestnancov bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti. Zákonník práce však nikde nevymedzuje, čo možno považovať za vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činnosti. Podľa európskych prameňov práva za vážne dôvody možno považovať právo na ochranu majetku zamestnávateľa. V prípade, ak zamestnávateľ predsa len má vážne dôvody, ktoré spočívajú v osobitnej povahe jeho činnosti, narúšať súkromie zamestnanca môže výhradne iba na pracovisku a v spoločných priestoroch za-

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*, 1. vydanie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 112-113.

mestnávateľa a to až potom, čo zamestnanca na takýto kontrolný mechanizmus vopred upozornil. Aby zamestnávateľ nebol obmedzený čl. 11 Zákonníka práce je pre neho výhodné, aby vo svojich vnútorných predpisoch vymedzil, čo možno považovať za pracovisko a spoločné priestory zamestnávateľa. Poslednou podmienkou, ktorú zamestnávateľ musí splniť je, že v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu má povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu trvania a informovať zamestnanca o rozsahu, spôsobe a dobe trvania takejto kontroly. Z príslušného ustanovenia Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ nepotrebuje súhlas zástupcov zamestnancov na zavedenie kontrolného mechanizmu, jeho povinnosťou je iba túto skutočnosť s nimi prerokovať. Rovnako tak zamestnávateľ nepotrebuje súhlas zamestnanca na zavedenie kontrolného mechanizmu, postačuje len, aby zamestnanca o takomto zásahu informoval.

## **2. Spôsoby zásahov do súkromia zamestnanca**

V ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce zákonodarca demonštratívnym výpočtom uvádza jednotlivé spôsoby zásahov do súkromia. Keďže ide o otvorený výpočet, zákonodarca predpokladal aj s inými možnými kontrolnými mechanizmami. Vplyvom nových technológií sa spôsoby zásahov do súkromia stále rozširujú. Zamestnávateľia čoraz častejšie prichádzajú s novými spôsobmi monitorovania ich zamestnancov, nielen na účely ochrany ich majetku, ale aj na zabezpečenie dodržiavania pracovnej disciplíny.

### **2.1 Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom biometrických údajov**

Mnoho zamestnávateľov na účely evidencie dochádzky zamestnancov využíva biometrické údaje. Takéto monitorovanie zamestnanca je však prípustné iba v prípade, ak neexistuje primeranejší spôsob, ktorým by bolo možné zabezpečiť potreby zamestnávateľa. Okrem evidencie dochádzky a pracovného času využívajú zamestnávateľia kontrolu prostredníctvom biometrických údajov aj na vstup do vyhradených priestorov z dôvodu BOZP a tiež z dôvodu ochrany svojho majetku.

V zmysle § 5 písm. c) zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane osobných

údajov“) sa za biometrický údaj považuje osobný údaj fyzickej osoby, ktorý je výsledkom osobitného technického spracúvania osobných údajov, ktoré sa týkajú charakteristických fyzických znakov určitej fyzickej osoby, behaviorálnych alebo fyziologických znakov fyzickej osoby, pričom umožňujú alebo potvrdzujú jedinečnú identifikáciu tejto fyzickej osoby. Za biometrický údaj možno považovať odtlačok dlane alebo odtlačok prsta, vyobrazenie tváre, ako aj skenovanie sietnice a dúhovky oka. Zákon o ochrane osobných údajov považuje biometrické údaje za osobitnú kategóriu osobných údajov.

V zmysle § 16 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov, zákon zakazuje spracovávať osobitné kategórie osobných údajov. Výnimku z tohto ustanovenia upravuje § 16 ods. 2 zákona o ochrane osobných údajov, ktorý ustanovuje, že zákaz spracúvania osobitných kategórií neplatí v prípadoch, ktoré zákonodarca uvádza v tomto ustanovení. Na účely pracovného práva sa vzťahuje ustanovenie § 16 ods. 2 písm. a), b.) a i) zákona o ochrane osobných údajov. V zmysle § 16 ods. 2 písm. a) zákona o ochrane osobných údajov zamestnávateľ môže spracúvať biometrické údaje, ak *„dotknutá osoba vyjadrila výslovný súhlas so spracúvaním týchto osobných údajov aspoň na jeden konkrétny účel; súhlas je neplatný, ak jeho poskytnutie vylučuje osobitný predpis“*. V ustanovení § 16 ods. 2 písm. b) a i) zákona o ochrane osobných údajov zákonodarca uvádza, že spracovanie biometrických údajov je možné, ak je spracúvanie *„nevyhnutné na účel plnenia povinností a výkonu osobitných práv prevádzkovateľa alebo dotknutej osoby v oblasti pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia, sociálnej ochrany alebo verejného zdravotného poistenia podľa osobitného predpisu, medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná, alebo podľa kolektívnej zmluvy, ak poskytujú primerané záruky ochrany základných práv a záujmov dotknutej osoby“* a tiež v prípade, ak je spracúvanie *„nevyhnutné na účel sociálneho poistenia, sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov, poskytovania štátnych sociálnych dávok, podpory sociálneho začlenenia fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím do spoločnosti, poskytovania sociálnych služieb, vykonávania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo na účel poskytovania pomoci v hmotnej núdzi, alebo je spracúvanie nevyhnutné na účel plnenia povinností alebo uplatnenia práv prevádzkovateľa zodpovedného za spracúvanie v oblasti pracovného práva a v oblasti služieb zamestnanosti, ak to prevádzkovateľovi vyplýva z osobitného predpisu alebo medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná“*.

## **2.2 Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerového systému a mikrofónov**

Medzi jeden z najčastejšie využívaných spôsobov kontroly zamestnancov nepochybne patrí monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerových systémov a to bez ohľadu na to, či kamera zaznamenáva iba obraz alebo aj obraz so zvukom. Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerového systému upravuje nielen § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ale aj čl. 7 a čl. 8 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a čl. 8 Európskeho dohovoru, s ktorými musia byť ustanovenia Zákonníka práce v súlade. V zmysle čl. 7 Charty a čl. 8 Európskeho dohovoru má každý právo na to, aby jeho súkromie, rodinný život, obydlie a komunikácie boli rešpektované. V čl. 8 Charty je zase upravené právo na ochranu osobných údajov, pričom tieto údaje musia byť spracované na určené účely riadne a na základe súhlasu dotknutej osoby alebo na inom oprávnenom základe, ktorý je ustanovený zákonom.

Najčastejšími dôvodmi, pre ktoré zamestnávateľ zavedie na pracovisko kamerový systém je ochrana jeho osobného majetku pred rozkrádaním alebo znížená produktivita práce zamestnancov. Zamestnávateľ za dodržania podmienok ustanovených v § 13 ods. 4 Zákonníka práce môže vyhotovené zábery použiť na vyvodenie pracovnoprávnej zodpovednosti voči zamestnancovi. Monitorovať však môže iba priestory, v ktorých zamestnanec vykonáva svoju prácu. Zamestnávateľ nesmie monitorovať priestory, ktoré sú určené na odpocínok, či hygienu.<sup>3</sup>

Spôsob získavania a ukladania obrazových záznamov, ako aj účel, monitorovania zamestnanca určuje zamestnávateľ, preto sa v zmysle zákona o ochrane osobitných údajov považuje za prevádzkovateľa. Osobným údajom, ak ide o monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerového systému, je snímka, prostredníctvom ktorej je možné identifikovať fyzickú osobu (zamestnanca). Zamestnávateľ môže svojich zamestnancov monitorovať v súlade s GDPR a zákonom o ochrane osobných údajov iba v prípadoch, ak účelom spracúvania je kontrola plnenia pracovných povinností zamestnanca, ochrana majetku zamestnávateľa alebo zdravia jeho zamestnancov a ochrana verejného poriadku a bezpečnosti. Za osoby, ktoré sú dotknuté takýmto monitorovaním (tzv. dotknuté osoby) možno považovať zamestnancov a osoby, ktoré sa nachádzajú v priesto-

---

<sup>3</sup> ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T.: *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 96-98.

roch, ktoré zamestnávateľ monitoruje kamerovým systémom. Takýmito osobami môžu byť napríklad dodávateľia, či zákazníci.<sup>4</sup>

### 2.3 Kontrola elektronickej pošty zamestnancov

Okrem kontroly zamestnancov prostredníctvom kamerového systému je jedným z najčastejších spôsobov kontroly zamestnancov aj kontrola elektronickej pošty zamestnanca. Elektronickou poštou sa podľa Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/58/ES o súkromí a elektronických komunikáciách rozumie každá textová, hlasová, zvuková, obrazová správa, ktorá je posielaná cez elektronickú komunikačnú sieť a ktorá môže byť uložená v sieti alebo koncovom zariadení príjemcu, a to až kým si ju príjemca nevyvolá.

V zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce je zamestnávateľ oprávnený kontrolovať len elektronickú poštu, ktorá je odoslaná z pracovnej elektronickej adresy alebo doručená na pracovnú elektronickú adresu. V prípade, ak by zamestnanec využíval súkromnú elektronickú adresu na pracovné účely, zamestnávateľ by takúto poštu kontrolovať nemohol. Problém však nastáva v prípade, ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi odosielať súkromnú elektronickú poštu alebo prijímať súkromnú elektronickú poštu na pracovnú elektronickú adresu. Súkromnou elektronickou poštou sú správy úmyselne doručené konkrétnemu adresátovi – zamestnancovi, ktorých obsah nijako nesúvisí s pracovnou činnosťou zamestnanca alebo zamestnávateľa. Pracovnou elektronickou poštou je pošta, ktorá je adresovaná výhradne zamestnávateľovi a to bez ohľadu na to, či ju vybavuje konkrétny zamestnanec.<sup>5</sup> Ak by si zamestnávateľ prečítal súkromnú elektronickú správu zamestnanca považovalo by sa to za zásah do jeho súkromia.

Zamestnávateľ môže kontrolovať elektronickú poštu aj prostredníctvom skríningu, teda skenovania e-mailov. Účelom skríningu je detekcia vírusov, odfiltrovanie spamu ako aj samotná detekcia vopred určeného obsahu.<sup>6</sup> Skríning sa považuje za bezpečnostné opatrenie, ktoré má zabezpečiť bezpečnosť a ochra-

<sup>4</sup> ŽULOVÁ, J.: *Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR*. 1. vydanie, Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2018, s. 50.

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016, s. 39-46.

<sup>6</sup> GREGUŠ, J.: *Vplyv nových technológií na pracovné právo*, In: DOBROVIČ, L., HIŠEMOVÁ, T., KMECOVÁ, D.: *Vymožiteľnosť práva v kontexte vývoja spoločnosti*. 1. vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 135-136.

nu systému správcu údajov, keďže vírus, ktorý sa nachádza v elektronickej pošte môže spôsobiť poškodenie dokumentov v počítači adresáta e-mailu. Zamestnávateľ, ani iné osoby nesmú byť oboznámené s obsahom elektronickej pošty, ktorá prešla skríningom. Ak by skríning odhalil vírusy je potrebné, aby bol nainštalovaný softvér, ktorý zabezpečí dostatočné záruky ochrany dôvernosti korešpondencie.<sup>7</sup>

Skríning na účely odfiltrovaní spamu je užitočným nástrojom na základe ktorého zamestnancovi, ktorému je doručená hromadná a nevyžiadaná správa program automaticky zaradí takúto elektronicnú správu do priečinku „SPAM“. Zamestnanec je však zároveň vystavený riziku, že pri filtrovaní správ bude za spam považovaná aj legálna a vyžiadaná správa.

Pomerne novým spôsobom monitorovania zamestnancov je používanie služby „*Did they read it*“. Táto služba umožňuje jej užívateľovi zistiť a to bez vedomia zamestnanca – príjemcu, či bol odoslaný e-mail prečítaný, koľkokrát si ho zamestnanec prečítal, kedy ho prečítal, či tento e-mail preposlal iným osobách, ako aj aký typ internetového prehliadača alebo aký typ operačného systému zamestnanec používa. Zároveň umožňuje užívateľovi zistiť, na ktorý e-mailový server bol e-mail odoslaný a kde sa takéto server nachádza. Negatívom služby „*Did they read it*“ je, že sa uskutočňuje skrytou formou. Zamestnanec, ktorý je teda adresátom takejto správy nevie, že je monitorovaný a zároveň nemá možnosť vysloviť s takýmto spôsobom monitorovania svoj nesúhlas.<sup>8</sup>

## **2.4 Kontrola zamestnancov GPS systémom**

Mnoho zamestnávateľov na kontrolu svojich zamestnancov využíva GPS systém. Pojem GPS systém pochádza z anglického Global Positioning System (Globálny polohový systém). Na monitorovanie svojich zamestnancov ho využívajú najmä zamestnávatelia, ktorých zamestnanci na výkon svojej práce využívajú motorové vozidlá a mobilné zariadenia.<sup>9</sup> Zamestnávateľ môže prostredníctvom GPS systému monitorovať pohyb vozidla, čím zároveň monitoruje pohyb za-

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*, 1. vydanie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 119.

<sup>8</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016, s. 39-46.

<sup>9</sup> SISKOVÍČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vydanie, Trnava: Typi Universitatis Tynaviensis, 2015, s. 79.

mestnanca, ktorý sa musí pred použitím vozidla prihlásiť do vozidla prostredníctvom svojich osobných alebo špecifických údajov.<sup>10</sup> Dôvodom, pre ktorý zamestnávateľia využívajú na monitorovanie tento spôsob kontroly je úspora nákladov, keďže prevádzka služobných motorových vozidiel patrí k veľmi nákladným. Aby zamestnávateľ vedel určiť polohu svojho zamestnanca, využíva systém prijímačov GPS signálu v notebooku, motorovom vozidle alebo mobilnom telefóne. Prostredníctvom GPS signálu môže zamestnávateľ sledovať rýchlosť a smer jazdy zamestnanca a čas, ktorý zamestnanec strávi na jednom mieste. Takto získané údaje následne spracováva počítačový program, ktorý vyhodnotí počet najazdených kilometrov a aké množstvo pohonných hmôt bolo využitých.<sup>11</sup>

Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom GPS systému spadá pod skutkovú podstatu § 13 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ, ak nejde o náhodnú alebo ojedinelú kontrolu musí zamestnancov o kontrole informovať.<sup>12</sup> Keďže monitorovaním zamestnancov zároveň môže dochádzať k spracovaniu údajov je nevyhnutné aplikovať aj zákon o ochrane osobných údajov.<sup>13</sup> Treba však pripomenúť, že ak zamestnávateľ umožní využívať motorové vozidlo aj na súkromné účely zamestnanca, zamestnávateľ nesmie počas využívania motorového vozidla na súkromné účely zamestnanca monitorovať. Takéto monitorovanie by bolo neprípustné.

## 2.5 *Mystery shopping*

V posledných rokoch sa ako spôsob zásahu do súkromia zamestnanca rozšíril *Mystery shopping*. *Mystery shopping* je spôsob kontroly zamestnancov vykonávaný prostredníctvom utajenej identity. Počas tejto kontroly, osoba s utajovou identitou preveruje, či zamestnanec správne komunikuje so zákazníkom a to najmä v prípadoch, keď predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevykonáva samotný zamestnávateľ. Takúto formu kontroly uskutočňujú pre zamestnávateľa špeciálne agentúry. Kontrola je vykonávaná jednorázovo, náhodne, ale aj opako-

<sup>10</sup> <https://www.epravo.sk/top/clanky/gps-monitoring-z-pohladu-zamestnanca-129.html>

<sup>11</sup> SISKOVIČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vydanie, Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 80.

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016, s. 57-58.

<sup>13</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha : Leges, 2017, s.115.

vane, pričom výsledky poskytne agentúra za odplatu zamestnávateľovi. Táto kontrola je prevažne zameraná na kvalitu komunikácie zamestnávateľa so zákazníkom. Počas tzv. fiktívnych nákupov agentúry vyhotovujú audionahrávky, pričom zamestnanec netuší, že prebieha jeho skryté monitorovanie, s ktorým neprejavil súhlas. Mystery shopping ako spôsob kontroly zamestnancov nenapĺňa skutkovú podstatu § 13 ods. 4 Zákonníka práce a doteraz chýba na jeho uskutočňovanie potrebný právny základ. Informácie, získané takouto kontrolou možno spracovávať podľa zákona o ochrane osobných údajov výhradne so súhlasom dotknutej osoby, teda monitorovaného zamestnanca.<sup>14</sup> Ide o osobitný spôsob zásahu do súkromia zamestnanca, keďže takýto zásah nevykonáva samotný zamestnávateľ, ale agentúra na takýto účel založená, ktorá následne získané informácie poskytne zamestnávateľovi.<sup>15</sup>

## **2.6 Monitorovanie navštívených internetových stránok a telefonických hovorov**

Každoročne celosvetovo dochádza k zvyšovaniu využívania internetu na pracovisku v súvislosti s postupujúcou digitalizáciou a zavádzaním nových technológií. Internet sa stal neodmysliteľnou súčasťou práce zamestnanca pri výkone rôznych druhov prác. Spolu so zavedením internetu na pracovisku však prichádzajú aj nové spôsoby kontroly zamestnanca jeho zamestnávateľom. Zamestnávateľ môže čoraz efektívnejšie zistiť, či zamestnanec využíva pracovný čas na výkon jeho práce, či používa pridelené pracovné pomôcky určeným spôsobom, teda či neporušuje samotnú pracovnú disciplínu. Software dokáže zaznamenať a zálohovať každú minútu dňa, počas ktorej bol počítač, či už používaný alebo len v režime spánku, prípadne vypnutý. V súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce je povinnosťou zamestnávateľa vo vnútorných predpisoch určiť podmienky využívania pracovných pomôcok zamestnancom, aby bol zamestnanec riadne oboznámený s ich využívaním.

V praxi často dochádza k porušovaniu pracovnej disciplíny zamestnancom tým, že počas pracovného času navštevuje internetové stránky alebo sociálne sie-

<sup>14</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016, s. 52-54.

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha : Leges, 2017, s.111.



te, ktoré nesúvisia s výkonom jeho práce. Ak by sa zamestnávateľ chcel takémuto spôsobu kontroly vyhnúť, stačilo by, aby zamedzil, prípadne obmedzil prístup k internetovým stránkam alebo aplikáciám, ktoré nesúvisia a nemožno ich využiť na plnenie pracovných úloh zamestnanca.<sup>16</sup> V prípade, ak by zamestnávateľ chcel povoliť využívanie internetového pripojenia bez obmedzení, môže tak urobiť v pracovnej zmluve alebo vnútornom predpise, kde zároveň určí, za akých podmienok zamestnanec môže využiť internetové pripojenie aj na súkromné účely.<sup>17</sup>

Monitorovanie telefonických hovorov zamestnanca je charakteristické pre určitý druh práce ako napríklad call centrum alebo iné služby pri ktorých dochádza ku komunikácií zamestnanca s klientom. Primárne zamestnávateľ využíva zaznamenávanie telefonických hovorov na základe súhlasu klienta na preukázanie zmluvného vzťahu, avšak nie je vylúčené, že ho zamestnávateľ využije aj na monitorovanie zamestnanca. Ak by zamestnávateľ zaznamenával telefonické hovory na účel monitorovania zamestnanca, musel by postupovať v súlade s ustanovením § 13 ods. 4 Zákonníka práce.<sup>18</sup>

### Záver a návrhy de lege ferenda

Vplyvom neustálej digitalizácie čoraz viac dochádza k zásahom do práva na súkromie na pracovisku. Technológie, ktoré sa v uplynulých rokoch vytvorili, umožnili zamestnávateľom kontrolovať svojich zamestnancov ešte dômyselnejšími spôsobmi. V dôsledku toho sa ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce stalo nedostatočným spôsobom poskytnutia ochrany zamestnancovi.

V zmysle prvej vety § 13 ods. 4 Zákonníka práce *„Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil“*. Napriek tomu, že ide o demonštratívny výpočet spôsobov

<sup>16</sup> GREGUŠ, J.: *Právne aspekty domácej práce a telepráce*. In: Justičná revue 4/2017. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2017, s. 480.

<sup>17</sup> KRIŽAN, V.: *Ochrana súkromia v ére internetu*, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ A.: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. 1. vydanie, Praha: Leges, 2016, s. 268.

<sup>18</sup> ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T.: *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 91-92.

zásahov do súkromia zamestnancov, v dôsledku využitia spojky „a“ sa môže zdať, že ide o taxatívny výpočet jednotlivých spôsobov zásahu do súkromia. Podľa nášho názoru by bolo vhodné, aby bolo v uvedenej vete doplnené slovo najmä a zároveň by došlo k rozšíreniu spôsobov zásahov do súkromia zamestnanca, ktoré sú už v súčasnosti známe a zamestnávateľmi využívané. Za problematický považujeme aj spôsob a formu akou má byť zamestnanec na zásah do svojho súkromia upozornený. Zákonodarca v tomto ustanovení neupravuje, či má ísť o písomnú alebo ústnu formu upozornenia. Podľa nášho názoru by bolo vhodné, aby išlo o písomnú formu.

V zmysle druhej vety § 13 ods. 4 Zákonníka práce *„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.“* Zákonodarca opätovne neuvádza akou formou má zamestnávateľ prerokovať kontrolný mechanizmus so zástupcami zamestnancov. Podľa nášho názoru by bolo vhodné, aby o takomto prerokovaní bola spísaná zápisnica. Napriek tomu, že Zákonník práce poskytuje zvýšenú ochranu mladistvým zamestnancom a deťom, ak ide o zásah do ich súkromia, takáto zvýšená ochrana im nie je poskytnutá. Podľa nášho názoru, vzhľadom na rozumovú vyspelosť mladistvého, mladistvý zamestnanec si nemusí uvedomovať, aký zásah predstavuje zamestnávateľom zavádzaný kontrolný mechanizmus. Bolo by vhodné, aby bolo zavedenie kontrolného mechanizmu podmienené súhlasom zákonného zástupcu.

## Resumé

Under the influence of new technologies, there is a continual expansion of the privacy practices of individuals. Otherwise, it is not even in the field of labor relations. Employee monitoring has recently become a phenomenon of many articles and discussions. As a result of the continuous digitization of the working environment, employers are coming with increasingly sophisticated ways to control their employees during working hours, which can lead to increased stress at the workplace. Employers are increasingly checking whether the employee is using working time efficiently, whether they are working disciplines and, of course, the employer is also monitoring whether the employee is using the assigned work aids. The two rights guaranteed by the Constitution of the Slovak Republic, namely the right to privacy and the right to property protection, get into the conflict.

**Použitá literatúra****Knižné publikácie**

- BARANCOVÁ, H.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*, 1. vydanie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 377 s. ISBN: 978-80-7380-422-0
- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016. 202 s. ISBN: 978-80-7502-176-2
- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. 192 s. ISBN: 978-80-7502-253-0.
- BARANCOVÁ, H.: *Práva zamestnancov Európskej únie*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2016. 400 s. ISBN: 978-80-7502-117-5
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*, 3. vydanie, Bratislava: Sprint 2, 2016. 532 s. ISBN: 978-80-89710-26-3
- GREGUŠ, J.: *Právne aspekty domácej práce a telepráce*, In: *Justičná revue* 4/2017. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, 2017. 604 s. ISSN: 1335-6461
- GREGUŠ, J.: *Vplyv nových technológií na pracovné právo*, In: DOBROVIČ, L., HIŠEMOVÁ, T., KMECOVÁ, D.: *Vymožiteľnosť práva v kontexte vývoja spoločnosti*. 1. vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 572 s. ISBN: 978-80-8152-492-9
- KRIŽAN, V.: *Ochrana súkromia v ére internetu*, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ A.: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. 1. vydanie, Praha: Leges, 2016. 399 s. ISBN: 978-80-7502-177-9
- SISKOVIČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vydanie, Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015. 150s. ISBN: 978-80-8082-932-2
- ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T.: *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 175 s. ISBN: 978-80-8168-493-7
- ŽULOVÁ, J.: *Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR*. 1. vydanie, Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2018. 146 s. ISBN: 978-80-8152-589-6

**Internetové zdroje**

<https://www.epravo.sk/top/clanky/gps-monitoring-z-pohladu-zamestnanca-129.html>

# 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. novembra 1990 – 30. novembra 1990
- Právnická fakulta, J. W. Goethe Frankfurt nad Mohanom, SRN, 1. septembra 1991 – 31. decembra 1991
- Max-Planck-Inštitút, Mníchov, SRN, 15. novembra 1992 – 31. novembra 1992
- Právnická fakulta Brémy, SRN, 20. marca 1993 – 30. marca 1993
- Wirtschaftsuniversität Wien, Rakúsko, 12. septembra 1993 – 1. decembra 1993
- Max-Planck-Inštitút, Mníchov, SRN, 15. novembra 1995 – 15. decembra 1995
- Právnická fakulta, Mníchov, SRN, 1. mája 1998 – 31. júla 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. Viedeň, Rakúsko, 26. 9. 1990: Pracovnoprávne aspekty zahraničnej podnikateľskej činnosti – prednáška pre Österreichische Produktivitäts und Wirtschaftlichkeits – Zentrum, Bratislava, Právnická fakulta.
2. Norimberg, SRN, 19. – 25. 11. 1991: Menschenrechte ohne Gerechtlichkeit; príspevok: „Die Länder des Ostblocks, das Opfer des kommunistischen Experiments am historischen Kreuzungspunkt.“

3. Viedeň, Rakúsko, 2. – 3. 12. 1991: Barancová, H.: Wirtschaftspartner der ČSFR, Pentagone, prednáška: „Sozialrecht der ČSFR.“
4. Traunkirchen, Rakúsko, 25. – 27.5.1992: Wissenschaftliche Arbeitstagung.
5. 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.“
6. Brusel, Belgicko, 9. 9. 1993: Der Einfluß liberalistischer Tendenzen in der Entwicklung des Arbeitsrechts der ehemaligen kommunistischen Staaten; Liberalistische Tendenzen im Arbeitsrecht in der Slowakei. 4. Europäischer Kongreß für Arbeitsrecht und Sozialrecht. Brusel, Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, Brusel, 1993 – v zborníku publikovaný abstrakt.
7. Třešť, Česká republika, 1994: Ústavnoprávné základy principu 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.
8. 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.
9. Buenos Aires, Argentína, 22 – 29. 9. 1997: Sociálne práva v právnom systéme SR; diskusný príspevok na svetovom kongrese pracovného práva a sociálneho zabezpečenia.
10. Záhreb, 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.
11. Třešť, Česká republika, september 1998: Pracovné právo a právo Európskej únie. Medzinárodné sympóziu, publikované v časopise *Právo a zaměstnání*, 1999, Brno, ORAC, č. 1 – 2, s. 9 – 14
12. 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.
13. 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 Arbeit-*

- srecht in Osteuropa*. Berlin: Berlin Verlag Arno Spitz GmbH, 2000, s. 139 – 154, ISBN 3-8305-0097-1, ISSN 0073-8492.
14. 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.
  15. Třešť, Česká republika, 4. – 6. 10. 2000 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2000. Novela zákoníku práce a co dále. – organizátori PF MU Brno, PF ZU Plzeň, PF UK Praha, ÚSaP AV ČR, Společnost pro pracovní právo a sociální zabezpečení, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Barancová, H.: *Jednota a diferenciacie právni úpravy pracovných vzťahů*.
  16. Třešť, Česká republika, 3. – 5. 10. 2001 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2001. Kolektivní pracovní právo. – organizovaná PF MU v Brne, PF ZU v Plzni, PF UK v Prahe, ÚŠaP AV ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; príspevok Barancová, H.: *Vývoj kolektivního pracovního práva v české a slovenské právnej úprave*.
  17. Erfurt, SRN, 13. – 16. 11. 2001 – sympóziu Das Evangelium europäisch buchstabieren. Zur Rolle der christlichen Kirchen bei der EU-Osterweiterung statt, pozvaný referát v spolupráci s doc. Galvasom.
  18. Štokholm, Švédsko, 4. – 6.9.2002 – Európsky kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia 2002 (Labour Law Congress 2002) – na pozvanie vypracované dve národné správy „Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami“ a „Kolektivne zmluvy v pracovnom práve SR“.
  19. 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“).
  20. Třešť, Česká republika, 2. – 4. 10. 2002 – medzinárodná vedecká konferencia „Pracovní právo 2002. Pracovní právo v teorii a praxi“ (pozvaný referát „Subjekty pracovního práva“).
  21. Třešť, Česká republika, 1. – 3. 10. 2003 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2003. Pracovní právo ve světle základních práv a svobod, pozvaný referát.

22. 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).
23. Třešť, Česká republika, 20. – 22. 10. 2004 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2004 „Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení – nové právní úpravy“, organizátor PF MU v Brne, PF UK v Prahe, PF ZČU v Plzni, Ústav štátu a práva AV ČR, Spoločnosť pre pracovné právo a sociálne zabezpečenie, MPaSV ČR, pozvaný príspevok
24. Graz, Rakúsko, 29. 6. – 1. 7. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia „Medzinárodný dialóg pracovného práva“, organizátor Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Univerzita Graz, pozvaný referát.
25. Udine, Taliansko, 19. 9. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia „Il lavoro nell'Europa che ciamba – Práca v meniacej sa Európe“, pozvaný príspevok.
26. Bologna, Taliansko, 20. – 23. 9. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia „VIII. Európsky kongres Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia“, organizátor Medzinárodná spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, na pozvanie prednesené dve národné správy.
27. Třešť, Česká republika, 5. – 7. 10. 2005 – medzinárodná vedecká konferencia Pracovní právo 2005 „Skončení pracovního poměru“, organizátor PF MU v Brne, PF UK v Prahe, PF ZČU v Plzni, Ústav štátu a práva AV ČR, Spoločnosť pre pracovné právo a sociálne zabezpečenie, MPaSV ČR, pozvaný príspevok.
28. Vilnius, Litva, 11. – 13. 5. 2006 – medzinárodná vedecká konferencia Labor 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.
29. Mníchov-Freising, SRN, 31.8 – 2. 9. 2006 – 10. medzinárodný kongres Lebensform Familie – Zukunft für Europa, organizátor Renovabis, Solidaritätaktion der deutschen Katholiken mit den Menschen in Mittel- und Osteuropa, pozvaný príspevok.
30. 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.
31. Praha, ČR, 21 – 22. 4. 2008, medzinárodná konferencia Reforma právnického vzdelávania a globalizace, organizátor spolek Všehrd – Spolek českých právníků a Právnická fakulta UK Praha, hlavný prednášajúci, vyžiadaná prednáška.
  32. 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-Freudens University Graz, Germany, pozvaný príspevok, vyžiadaná prednáška.
  33. Třešť, ČR, 6. – 8. 10. 2010, medzinárodná vedecká konferencia „Pracovní právo 2010“ na tému: „Flexibilní formy zaměstnání“, organizátor MU, Právnická fakulta Brno, UK, Právnická fakulta Praha, ZČU, Právnická fakulta Plzeň, Ústav státu a práva Akademie věd ČR, Spoločnosť pre pracovné právo a sociálne zabezpečenie v spolupráci s MPaSV ČR, pozvaný a publikovaný príspevok.
  34. 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).
  35. Třešť, Brno, ČR, 3. – 5. 10. 2012, medzinárodná konferencia Pracovní právo 2012 na tému „Závislá práce a její podoby“, organizátor, PF MU Brno, PF UK Praha, PF Západočeské univerzity Plzeň, ÚSaP AV ČR, Společnost pro pracovní právo a sociálního zabezpečení v spolupráci s MPaSV ČR, pozvaný príspevok, uverejnený v zborníku z konferencie na tému „Závislá práce a pojem zaměstnanec“.
  36. Praha, ČR, 5. – 7. 10. 2016, medzinárodná konferencia „Soukromé a veřejné v soudobém právu“, organizátor PF UK Praha, aktívna účasť, pozvaný príspevok na tému: Nové technológie a existujúci model ochrany materstva a rodičovstva.

### **Vedecká škola, oponovanie dizertačných prác**

Ako školiteľka pani profesorka Helena Barancová vychovala 29 doktorandov, ktorí ako absolventi štúdia pôsobia nielen na vysokých školách, mnohí z nich už ako profesori a docenti, ale aj v právnej praxi, na významných postoch v štátnej správe, advokácii a ďalších ustanovizniach so zameraním na pracovné právo.



## Riešenie výskumných projektov

### a) Domáce

1. Kvalifikácia pracovnej sily vo období VTR, výskumná úloha ŠPZV, 1975 – 1980, s. 170.
2. Právne postavenie pracovníka, výskumná úloha ŠPZV, 1975 – 1980, 250 s.
3. Sociálny rozvoj pracovných kolektívov, záverečná výskumná správa, Bratislava, 1990, 26 s.
4. Zdokonalenie vedeckovýskumnej činnosti vysokých škôl, čiastková úloha ČÚ RŠ VII-06, Ústav rozvoja vysokých škôl, Bratislava, 1988.
5. Československé pracovné právo v hospodárskom systéme trhovej ekonomiky, 1992, Bratislava, riešenie grantovej úlohy – vedúci riešiteľského kolektívu.
6. Ústavnoprávne problémy pracovného práva a nový Kódex práce SR, 1993, Bratislava, riešenie grantovej úlohy – vedúci riešiteľského kolektívu.
7. Európske pracovné právo a sociálne právo vo vzťahu k potrebám ďalšieho legislatívneho vývoja a pracovného a sociálneho práva v SR, 1994, 1995, Bratislava, riešenie grantovej úlohy VEGA – vedúci riešiteľského kolektívu.
8. Komunitárne sociálne právo a požiadavky na legislatívne zmeny práva sociálneho zabezpečenia SR. 1996/1997, riešenie grantovej úlohy – členka riešiteľského kolektívu.
9. Ľudské práva v systéme sociálnej bezpečnosti občanov SR. Riešenie grantovej úlohy VEGA, 1998/1999, vedúca riešiteľského kolektívu; certifikát o záverečnom hodnotení riešenia projektu – marec 2000.
10. Právne postavenie zamestnanca v procese transformácie ekonomiky SR, VEGA MŠ SR, riešenie grantovej úlohy 1998/1999, vedúca riešiteľského kolektívu.
11. Výskumný projekt: „Úvod do sveta práce“, 1998 gestor Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, Bratislava, objednávateľ: Nadácia otvorenej spoločnosti, Bratislava, Staromestská 6D.
12. Inštitucionálny projekt na Právnickej fakulte TU v Trnave „Európske pracovné právo“, september 1999 – október 2000, výstupom projektu je učebnica pre nový učebný predmet.
13. 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.: *Príkla-*

*dy z pracovného práva a pracovnoprávna judikatúra*. IURA EDITION, Bratislava 2001, 150 s.

14. 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.
15. 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.
16. 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“.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Inštitucionálny projekt Právnickej fakulty TU v Trnave „Postavenie osobitných pracovných kategórií v pracovnom práve“ (spolu s JUDr. Mgr. Andreou Olšovskou, JUDr. Capekovou), 2002 – 2005.
22. Grant VEGA MŠ SR č. 1/1240/04 „Flexibilita pracovného práva – európ-

- ska požiadavka“, r. 2004 – 2006 na Právnickej fakulte TU v Trnave – zástupca zodpovedného riešiteľa, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Miroslav Freund, CSc.
23. 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.
  24. 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.
  25. Projekt VEGA č. 1/3813/06 „Sociálnoprávna ochrana zamestnancov pri voľnom pohybe v rámci Európskeho spoločenstva“, doba riešenia 006-2008, zodpovedný riešiteľ projektu.
  26. Projekt VEGA č. 1/4619/07 „Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov“, doba riešenia 2007 – 2009, zástupca zodpovedného riešiteľa.
  27. Projekt APVV – typ LPP č. 0048/09 „Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti“, doba riešenia 2009 – 2012, vedúca projektu.
  28. 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.
  29. Projekt VEGA č. 1/0200/10 „Migrácia zamestnancov pri voľnom pohybe služieb v Európskom hospodárskom priestore“, doba riešenia 2010 – 2011, zodpovedný riešiteľ projektu.
  30. 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.
  31. 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, certifikát o úspešnom ukončení riešenia projektu v roku 2015.
  32. Projekt APVV č. 0068-11 pod názvom: Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve, doba riešenia 2012 – 2015, zodpovedný riešiteľ.
  33. Projekt VEGA č. 1/0203/16 pod názvom: Vyváženosť práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, doba riešenia 2016 – 2019, zodpovedná riešiteľka.

34. Projekt APVV-15-0066 pod názvom Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca, doba riešenia 2016 – 2019, zodpovedná riešiteľka.

#### **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 zákonodarstva po roku 1945“, v spolupráci a pod gestorstvom Max-Planck inštitútu vo Frankfurte nad Mohanom, 1995 – 1998.
3. „Über den sozialrechtlichen Systeme im Mitteleuropa“, pod gestorstvom Právnickej fakulty vo Viedni, 1995 – 1999.
4. Od Európskych dohôd k štatútu členstva EÚ, gestor: doc. Kalesná, 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, Ehrenschtz: Kardinal Franz Konig – 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 Legal 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. Ivicou 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, Munchen, 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. Garant bakalárskeho štúdia Právnickej fakulty TU v Trnave.
10. Garant magisterského štúdia Právnickej fakulty TU v Trnave.
11. Garant 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.
14. 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.
15. Členka Slovenskej komisie pre vedecké hodnosti (udelenie vedeckých hodností „DrSc.“) od r. 2011 – 2012.
16. Členka komisie pre prípravu nového Občianskeho zákonníka a rekodifikáciu Občianskeho zákonníka.
17. 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 až doteraz.
5. Členka Vedeckej rady Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach, 2007 – 2015.
6. Členka Vedeckej rady Právnickej fakulty v Olomouci od 2013 – 2015.
7. Členka Vedeckej rady Právnickej fakulty MU v Brne od 2012 – 2015.

### **Členstvo v redakčných radách**

1. Redakčná rada časopisu Právny obzor 1996 – 2001.
2. Redakčná rada časopisu *Dirito 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, 2013 až doteraz
6. Predsedníčka Redakčnej rady medzinárodného internetového vedeckého časopisu *Societas et Iurisprudentia (SEI)* PF TU Trnava, 2013 až doteraz.

### **Najvýznamnejšie výsledky, ocenenia**

1. Získanie diplomu za osobnú aktivitu na svetovom kongrese pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Buenos Aires, september 1997.
2. Poverenie Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Ženeve vedúcou pracovnej skupiny na 4. európskom kongrese pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Bruseli v septembri v roku 1993.
3. Menovanie Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia so sídlom v Ženeve za gestora periodického predkla-

- dania národných správ o stave legislatívy a výskumu v odbore pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.
4. Vymenovanie za člena expertnej skupiny a spolupráca na príprave Základnej zmluvy medzi Svätou Stolicou a Slovenskou republikou.
  5. Zavedenie nového učebného predmetu: „Európske pracovné právo“, s výučbou ktorého Právnická fakulta v Bratislave začala v ak. roku 1994/1995 ako prvá fakulta v Slovenskej republike.
  6. Dlhoročná účasť pri príprave základných právnych predpisov v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia stálej legislatívnej komisie Legislatívnej rady Vlády SR a Kolégia ministra práce a sociálnych vecí SR.
  7. Pozvanie na svetové a európske kongresy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a vyzvanie na vypracovanie národných referátov.
  8. Pamätná zlatá medaila UK udelená r. 1997.
  9. Zakladateľka Spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia SR.
  10. Profesionálny životopis uverejnený v encyklopédii Beliana a vo vedeckom časopise Právny obzor, 1999.
  11. Ocenenie Bavorskej vlády pri príležitosti aktívnej účasti prof. Barancovej na konferencii VIII. Ost-West-Rechtstagung Mníchovského Inštitútu pre právo východnej Európy, 29.5.2000.
  12. Certifikát o ukončení projektu VEGA, záverečné hodnotenie projektu: splnil ciele vynikajúco – číslo projektu: 1/5205/98, názov projektu: „Ludské práva v systéme sociálnej bezpečnosti občanov Slovenskej republiky“, marec 2000.
  13. Podakovanie Nadácie Otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation za participáciu na publikácii „Svet práce“, september 2000.
  14. Výzva na spoluprácu – Európsky výbor pre sociálne práva Rady Európy (OECD), september 2000.
  15. Podakovanie Viedenskej univerzity za účasť na výskumnom projekte „Soziale Sicherheit in Mitteleuropa“, október 2000.
  16. 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).
  17. Pozícia panelistu na svetovom kongrese pre pracovné právo v Jeruzaleme 3. – 7.9.2000.
  18. Podakovanie generálneho editora International Encyklopaedia of Laws prof. Rogera Blanpaina za excelentné spracovanie monografie *Slovak Repub-*

- lic. Labour Law and Industrial Relations. International Encyclopaedia of Law.* Hague-London-Boston: Kluwer Law International, 2001, 190 s.
19. Poďakovanie Institut-u for International Research za prednášku na konferencii „Aplikácia nového Zákonníka práce v praxi“ konanej v dňoch 24. – 25. septembra 2002 v Speyeri.
  20. Udeľená medaila rektorom Trnavskej univerzity v Trnave pri príležitosti 10. výročia obnovenia TU za prínos pre Trnavskú univerzitu v Trnave, rok 2002.
  21. Tvorba a riešenie projektu „Pracovné právo a právna situácia v prípade ukončenia pracovnoprávneho vzťahu v SR“, Európska komisia, jún 2005.
  22. 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.
  23. Získanie diplomu za osobnú aktivitu na medzinárodnej vedeckej konferencii „VIII. Európsky kongres Medzinárodnej spoločnosti pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia“, organizátor Medzinárodná spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, Bologna, Taliansko, 20. – 23.9.2005, na pozvanie prednesené dve národné správy.
  24. Členka rady Agentúry na podporu výskumu a vývoja pre program „Ľudský potenciál a popularizácia vedy“, menovanie ministrom školstva SR, od roku 2006 do roku 2010.
  25. Cena podpredsedu vlády a ministra školstva za vedu a techniku v kategórii Celoživotné zásluhy v oblasti vedy a techniky, 27. novembra 2008.
  26. cena Literárneho fondu – prémie 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).
  27. „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 vedecko-technických 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.
  28. „Cena Antona Hajduka za vynikajúce výsledky v tvorivej činnosti.“ – udeľená Trnavskou univerzitou v Trnave 29. marca 2011, udelil poverený rektor doc. Filipek.



29. „Cena Karola Planka za rok 2010“, udelila (v zmysle štatútu ceny) redakčná rada časopisu Justičná revue 2. júna 2011, cenu slávnostne odovzdala ministerka spravodlivosti SR doc. JUDr. Lucia Žitňanská, PhD.
30. Cena Literárneho fondu Bratislava – „Prémia za trojročný vedecký ohlas“ – II. miesto v kategórii spoločenské vedy, vypísal výbor Sekcie pre vedeckú a odbornú literatúru, udelenie 29.9.2011.
31. Cena Literárneho fondu Bratislava – „Prémia za vedeckú a odbornú literatúru za rok 2010“ v kategórii spoločenské vedy za dielo Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie, vypísal výbor Sekcie pre vedeckú a odbornú literatúru a počítačové programy, udelenie 29.9.2011.
32. Pamätná medaila pri príležitosti 20. výročia obnovenia činnosti Trnavskej univerzity v Trnave, udelená 23. 10. 2012 rektorom TU.
33. ocenenie rektora TU v zmysle smernice na ocenenie zamestnancov TU za mimoriadne výsledky vo vedeckej, výskumnej a umeleckej činnosti: ocenenie „za vynikajúce výsledky v publikačnej činnosti“ a ocenenie „za vynikajúce výsledky vo vedeckých projektoch“, (2014).
34. „Zlatá medaila Trnavskej univerzity“ ocenenie rektora TU v Trnave, október 2015.
35. „Cena Martina Palkoviča za vynikajúce výsledky v pedagogickej činnosti udeľovaná rektorom TU v Trnave“, udelenie apríl 2016.
36. „Medaila Trnavskej univerzity v Trnave za významný prínos pre univerzitu“ udelená rektorom TU počas Slávnostnej akadémie pri príležitosti Dňa učiteľov, apríl 2016.

## II. Výber publikovaných prác

### Vedecké monografie vydané v zahraničných vydavateľstvách

1. Helena Barancová (50 %), Robert Schronk: Tschechisch – Slowakisches Arbeitsrecht: systematische Darstellung und Gesetzestext; Wolfgang Mazal (Hrsg.). – 1. vyd. – Wien: Manzsche Verlags-und Universitätsbuchhandlung, 1993. – 247 S. – ISBN 3-214-01095-6.
2. H. Barancová: Slovak Republic: [labour law and industrial relations]. – [1. vyd.]. – The Hague: Kluwer Law International, 2001. – 190 p. – (International encyclopaedia of laws, ELL, suppl. 242).
3. H. Barancová (50 %), A. Olsovska (50 %): Slovak Republic. – [1st ed.]. –

- Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2008. – 200 p. – (International encyclopaedia of laws: general editor R. Blanpain, ELL, suppl. 346). – ISBN 978-90-654-4905-4.
4. Helena Barancová (34 %), Miloš Lacko (12 %), Andrea Olšovská (13 %), Nataša Randlová, Jaroslav Škubal: *Vysielanie zamestnancov*; [recenzie: Ján Matlák, Martin Štefko]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2008. – 238 s. – (Autorské publikácie). – ISBN 978-80-7380-156-4.
  5. Helena Barancová (57 %), Ivica Hodálová (1 %), Miloš Lacko (13 %), Ján Matlák (9 %), Andrea Olšovská (16 %), Dana Skičková (2 %), Jozef Toman: *Pracovné právo v európskej perspektíve*; [recenze: Miroslav Bělina, Zdeňka Gregorová]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009. – 374 s. – (Autorské publikácie). – ISBN 978-80-7380-241-7.
  6. Helena Barancová (66 %), Miloš Lacko (18 %), Viktor Križan (16 %): *Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku*; [recenze: Věra Štangová, Ján Matlák]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2012. – 365 s. – (Slovenské monografie). – ISBN 978-80-7380-393-3.
  7. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*; [recenzenti: Zdeňka Gregorová, Mária Rybárová]. – 2. [aktualizované] vyd. – Praha: C. H. Beck, 2012. – xxiii, 1049 s. – (Beckova edícia komentované zákony). – ISBN 978-80-7400-416-2.
  8. Helena Barancová: *Teoretické problémy pracovného práva*; [recenze: Věra Štangová, Ján Matlák]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. – 408 s. – ISBN 978-80-7380-465-7.
  9. Helena Barancová (51 %), Milena Barinková, Zdeňka Gregorová, Vojtech Tkáč, Milan Galvas, Petr Hürka, Miloš Lacko (6 %), Viktor Križan (4 %): *Základné práva a slobody v pracovnom práve*; [recenze: Věra Štangová, Ján Matlák]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2012. – 377 s. – (Slovenské monografie). – ISBN 978-80-7380-422-0.
  10. Helena Barancová: *Employment conditions of business in Slovakia*; [reviewers: Vojtech Tkáč, Ján Matlák]. – [1st ed.]. – Frankfurt am Main; Bratislava: Peter Lang, Veda, 2013. – 216 p. – (Spectrum Slovakia series, vol. 5). – ISBN 978-3-631-65001-1 (Peter Lang), ISBN 978-80-224-1332-9 (Veda).
  11. Helena Barancová: *Šikana a mobing na pracovisku: právne problémy*; [recenzenti: Mária Rybárová, Ján Matlák]. – [1. vyd.]. – Praha: Leges, 2014. – 224 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-036-9.

12. Helena Barancová (50 %), Andrea Olšovská (50 %): *Labour law in the Slovak Republic*. – 2nd [rev.] ed. – Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2014. – 216 p. – ISBN 978-90-411-5423-1.
13. Helena Barancová: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká)*; [recenzenti: Věra Štangová, Ján Matlák]. – [1. vyd.]. – Praha: Leges, 2016. – 202 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-176-2.
14. Helena Barancová: *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*; [recenze: Ján Matlák, Věra Štangová, Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. – 179 s. – (Slovenské monografie). – ISBN 978-80-7380-576-0.
15. Helena Barancová: *Práva zamestnancov Európskej únie*; [recenzenti: Ján Matlák, Mária Rybárová]. – 1. vyd. – Praha: Leges, 2016. – 396 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-117-5.
16. Helena Barancová (73 %), Martin Štefko, Jozef Greguš (13 %): *Cezhraničná spolupráca a dočasné vysielanie zamestnancov*; [recenzenti: Ján Matlák, Mária Rybárová]. – 1. vyd. – Praha: Leges, 2017. – 159 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-222-6.. – Spôsob prístupu: <http://ukftp.truni.sk/epc/14413.pdf>
17. Helena Barancová: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*; [recenzenti: Ján Matlák, Mária Rybárová]. – 1. vyd. – Praha: Leges, 2017. – 191 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-253-0.
18. Helena Barancová: *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*; [recenzenti Ján Matlák, Mária Rybárová]. – 1. vyd. – Praha: Leges, 2018. – 136 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-300-1.
19. Helena Barancová: *Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov*; [recenzenti: Ján Matlák, Mária Rybárová]. – 1. vyd. – Praha: Leges, 2019. – 259 s. – (Teoretik). – ISBN 978-80-7502-341-4. – Spôsob prístupu: <http://ukftp.truni.sk/epc/15381.pdf>

### **Vedecké monografie vydané v domácich vydavateľstvách**

1. Helena Barancová: *Sociálna starostlivosť organizácií o pracovníkov*. – 1. vyd. – Bratislava: Práca, 1985. – 128 s. – (Knižnica mzdových a pracovnoprávných príručiek, zv. 6/85). – ISBN [nie je].
2. [Elena Barancová a kolektív]: *Novela Zákonníka práce*. – 1. vyd. – Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského pobočka ČSVTS, 1989. – 140 s. – ISBN [neuveďené].

3. Helena Barancová: *Základné práva a povinnosti pracovníka*. – 1. vyd. – Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1990. – 207 s. – (Knížnica mzdových a pracovnoprávných príručiek, zv. 1/90). – ISBN 80-7094-064-6.
4. Helena Barancová a kolektív: *Aktuálne zmeny v pracovnom práve: problémy zamestnanosti: novela Zákonníka práce: pracovnoprávne aspekty súkromného podnikania*. – 1. vyd. – Bratislava: Bradlo, 1991. – 157 s. – (Právo v praxi). – ISBN 80-7127-034-2.
5. Helena Barancová: *Pracovné právo krajín Európskeho spoločenstva*. – 1. vyd. – Bratislava: Právnická fakulta UK, 1993. – 185 s. – ISBN 80-7160-050-4.
6. Helena Barancová: *Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch*; [recenzenti: Marie Kalenská, Michal Seweryński, Jozef Prusák]. – 1. vyd. – Bratislava: Právnická fakulta UK, 1995. – 113 s. – (Studia Iuridica Bratislavensia, Nr. 7). – ISBN 80-7160-068-7.
7. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 1. vyd. – Bratislava: Elita, 1996. – 430 s. – ISBN 80-8044-023-9.
8. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 1. vyd. – Bratislava: MANZ, 1999. – 517 s. – (Komentáre k slovenskému právu, 4). – ISBN 80-85719-20-7.
9. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2001. – 537 s. – ISBN 80-88848-84-9.
10. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 2., dopln. vyd. – Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2002. – 569 s. – ISBN 80-88848-55-5.
11. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 3., preprac. a dopln. vyd. – Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2003. – 742 s. – ISBN 80-89085-19-9.
12. Helena Barancová: *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra: judikatúra európskych súdov*; [recenzenti: Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. – 988 s. – (Eurokódex). – ISBN 80-88931-32-0.
13. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 4., preprac. a dopl. vyd. – Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2005. – 936 s. – ISBN 80-89085-48-2.
14. Helena Barancová: *Prevod podniku: zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. – 1. vyd. – Bratislava: Sprint vfra, 2007. – 155 s. – (Európske pracovné právo, 1). – ISBN 978-80-89085-81-1.

15. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 5. preprac. a dopln. vyd. – Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2007. – 1032 s. – ISBN 978-80-89085-94-1.
16. Helena Barancová (49 %), Ján Matlák (14 %), Ivica Hodálová (19 %), Andrea Olšovská (18 %): *Pracovný pomer a poisťný systém*; [recenzenti: Zdeňka Gregorová, Petr Tröster]. – 1. vyd. – [Trnava]; Bratislava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, Veda – Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2008. – 510 s. – ISBN 978-80-8082-192-0 (Typi Universitatis Tyrnaviensis), ISBN 978-80-224-1059-5 (Veda).
17. Helena Barancová: *Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*; [recenzenti: Miroslav Bělina, Zdeňka Gregorová]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint dva, 2010. – 680 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-42-8.
18. Helena Barancová (53 %), Marek Švec (34 %), Martin Bulla (13 %): *Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva*; [recenzenti Ján Matlák, Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint dva, 2012. – 240 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-66-4.
19. Helena Barancová (23 %), Jan Pichrt, Andrea Olšovská (6 %), Eva Hromádková, Matej Kačaljak, Miriam Galandová, Martin Bulla (13 %), Marek Švec, Michal Maslen (11 %), Peter Kotira (4 %), Tomáš Strémy (2 %), Martin Štefko, Viktor Križan (6 %), Miroslava Vráblová (2 %): *Zamestnávanie cudzincov*; [recenzenti: Ján Matlák, Vojtech Földeš]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2012. – 402 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-75-6.
20. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*; [recenzenti: Zdeňka Gregorová, Mária Rybárová]. – 3. [aktualizované] vyd., [1. vyd. v C. H. Beck Bratislava]. – Bratislava: C.H. Beck, 2013. – xiii, 1075 s. – (Beckova edícia Komentované zákony). – ISBN 978-80-89603-10-7.
21. Helena Barancová: *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*; [recenzenti: Ján Matlák, Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2014. – 280 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89710-06-5.
22. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*; [recenzenti: Zdeňka Gregorová, Mária Rybárová]. – 4. [aktualiz.] vyd. – Bratislava: C. H. Beck, 2015. – xxiii, 1240 s. – (Beckova edícia Komentované zákony). – ISBN 978-80-89603-31-2.
23. Helena Barancová: *Pracovné právo Európskej únie*; [recenzenti Miroslav Bělina, Ján Matlák]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2016. – 656 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89710-25-6.
24. Helena Barancová: *Zamestnanec – zamestnávateľ a konatelia s.r.o.*; [recenzenti Ján Matlák, Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2018. –

154 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89710-38-6 – Spôsob prístupu: <http://ukftp.truni.sk/epc/14915.pdf>

### **Štúdie v časopisoch a zborníkoch charakteru vedeckej monografie vydané v domácich vydavateľstvách**

1. Helena Barancová: Kolektívne pracovnoprávne vzťahy: desiatá časť: § 229 – 250a. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C.H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1269 – 1334 – Spôsob prístupu: <http://ukftp.truni.sk/epc/14234.pdf>
2. Helena Barancová (79 %), Miloš Lacko (21 %): Náhrada škody: ôsma časť: § 177 – 222. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C.H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1183 – 1254.
3. Helena Barancová (95 %), Miroslav Mačuha: Pracovný čas a doba odpočinku: tretia časť: § 85 – 117. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 757 – 873.
4. Helena Barancová (56 %), Andrea Olšovská (16 %), Miloš Lacko (1 %), Soňa Mesiarkinová, Mária Rybárová, Jakub Vojtko (16 %): Pracovný pomer: druhá časť: § 41 – 84. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 403 – 756.
5. Helena Barancová (84 %), Miloš Lacko (16 %): Prekážky v práci: piata časť: § 136 – 145. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1013 – 1058, [3,84 AH].
6. Helena Barancová (80 %), Miloš Lacko (15 %), Miroslav Mačuha: Sociálna politika zamestnávateľa: siedma časť: § 151 – 176. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1105 – 1181.
7. Helena Barancová (92 %), Miloš Lacko (2 %), Jakub Vojtko (6 %): Všeobecné ustanovenia: prvá časť: § 1 – 40. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 93 – 401.
8. Helena Barancová: Základné zásady: čl. 1 – 11. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1 – 92.

### **Kapitoly vo vedeckých monografiách vydané v zahraničných vydavateľstvách**

1. Helena Barancová: Labour law in the Slovak Republic, present situation and future trends. In: *Labour law and industrial relations in Central and Eastern*

- Europe*. – The Hague: Kluwer Law International, 1996. – ISBN 90-411-0298-1. – P. 139 – 155.
2. Elena Barancová: Verletzungen der Prinzipien der Freiheit und der Gleichheit in der tschechoslowakischen Arbeitsgesetzgebung nach 1945. In: *Normdurchsetzung in osteuropäischen Nachkriegsgesellschaften (1944 – 1989)*. – Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann, 1998. – ISBN 3-465-02934-8. – S. 643 – 671.
  3. Helena Barancová: Workers' participation in Slovakia. In: *Workers' participation in Central and Eastern Europe*. – Budapest: International Labour Office, 1998. – ISBN 92-2-111560-7. – P. 129 – 142.
  4. Helena Barancová: Das System sozialer Sicherheit in der Slowakei. In: *Soziale Sicherheit in Mitteleuropa*. – Wien: Orac, 2000. – ISBN 3-7007-1944-2. – S. 147 – 169.
  5. Helena Barancová: Landesbericht Slowakische Republik. In: *Transformation von Systemen sozialer Sicherheit in Mittel- und Osteuropa*. – Berlin: Duncker & Humblot, 2000. – ISBN 3-428-09976-1. – ISSN 0720/6739. – S. 153 – 164.
  6. Helena Barancová: Slovakia'da toplu sözleşme sistemi; çev.: Alpay Hakimler. In: *Avrupa birliği üyesi ülkelerde ve Türkiye'de toplu sözleşme sistemleri*. – Istanbul: Legal yayıncılık san. ve tic. ltd. şti., 2010. – ISBN 978-605-4354-10-8. – S. 295 – 323.
  7. Helena Barancová: Tarifvertragsrecht in der Slowakei. In: *Tarifrecht in Europa*. – Baden-Baden: Nomos, 2012. – ISBN 978-3-8329-6812-0. – Ss. 269 – 290.

### **Vysokoškolské učebnice vydané v zahraničných vydavateľstvách**

1. Helena Barancová (65 %), Andrea Olšovská (35 %): *Slovak labour law*; [reviewed by: Miroslav Bělina]. – [1st ed.]. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – 158 p. – (Schola et ius). – ISBN 978-80-7380-220-2.

### **Vysokoškolské učebnice vydané v domácich vydavateľstvách**

1. Helena Barancová (50 %), Robert Schronk, Miloš Hrvol: *Pracovné právo*. – 1. vyd. – Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1995. – 223 s. – (Učebné texty Právnickej fakulty Univerzity Komenského). – ISBN 80-7160-066-0.
2. Ján Matlák (33 %), Helena Barancová (33 %), Zuzana Macková: *Právo so-*

- ciálneho zabezpečenia*. – 1. vyd. – Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1995. – 172 s. – (Učebné texty Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave). – ISBN 80-7160-012-1.
3. Helena Barancová (33 %), Miloš Hrvol, Robert Schronk: *Vybrané problémy pracovného práva*. – 1. vyd. – Bratislava: Akadémia Policajného zboru Slovenskej republiky, 1995. – 355 s. – ISBN 80-88751-38-1.
  4. Helena Barancová (73 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*. – 2. dopln. vyd. – Bratislava: MANZ, 1997. – 379 s. – ISBN 80-85719-15-0.
  5. Robert Schronk, Helena Barancová (50 %): *Európske a medzinárodné pracovné právo*. – 1. vyd. – Bratislava: Univerzita Komenského, 1998. – 295 s. – ISBN 80-223-1183-9.
  6. Helena Barancová (60 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*. – 1. vyd. – Bratislava: Iura Edition, 2000. – 451 s. – (Vysokoškolské učebnice). – ISBN 80-88715-73-3.
  7. Helena Barancová, Miroslav Freund: *Príklady z pracovného práva a pracovnoprávna judikatúra*. – 1. vyd. – Bratislava: Iura Edition, 2001. – 148 s. – (Vysokoškolské učebné texty). – ISBN 80-89047-03-3.
  8. Helena Barancová (55 %), Róbert Schronk: *Pracovné právo*. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint vfra, 2002. – 416 s. – ISBN 80-88848-97-0.
  9. Helena Barancová: *Európske pracovné právo*. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint – vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, c2003. – 186 s. – ISBN 80-89085-13-X.
  10. Helena Barancová (55 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*. – 2. rozšir. vyd. – Bratislava: Sprint vfra, 2004. – 648 s. – ISBN 80-89085-28-8.
  11. Helena Barancová (60 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*. – [3. aktualizov. vyd.]. – Bratislava: Sprint vfra, 2006. – 781 s. – ISBN 80-89085-52-0.
  12. Helena Barancová (22 %) a kolektív: *Medicínske právo*. – 1. vyd. – [Trnava]; Bratislava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, Veda vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2008. – 425 s. – (Vysokoškolské učebné texty, Nr. 7). – ISBN 978-80-8082-178-4 (Typi Universitatis Tyrnaviensis), ISBN 978-80-224-1007-6 (Veda).
  13. Helena Barancová (60 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*; [recenzent: Ľudovít Tóth]. – [4. aktualiz. vyd.]. – Bratislava: Sprint vfra, 2007. – 816 s. – ISBN 978-80-89085-95-8.
  14. Helena Barancová (64 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*; [recenzenti: Ľudovít Tóth, Mikuláš Sabo]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2009. – 799 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-11-4.



15. Helena Barancová (60 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*; [recenzenti: Ludmila Novacká, Mikuláš Sabo]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2012. – 677 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-82-4.
16. Helena Barancová (56 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*; [recenzenti: Ludmila Novacká, Mikuláš Sabo]. – 2. preprac. a doplň. vyd. – Bratislava: Sprint 2, 2013. – 598 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-97-8.
17. Helena Barancová (50 %), Robert Schronk: *Pracovné právo*; [recenzenti: Ludmila Novacká, Mária Rybárová, Mikuláš Sabo]. – 3. preprac. a doplň. vyd. – Bratislava: Sprint 2, 2016. – 528 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89710-26-3.

### **Vedecké práce v zahraničných nekarentovaných časopisoch**

1. Helena Barancová: Die Entwicklungstendenzen des tschechoslowakischen Arbeitsrechts. In: *Das Recht der Arbeit*. – ISSN 1028-4656. – Roč. 41, č. 5 (1991), s. 403 – 405.
2. Helena Barancová: Arbeitsrechtliche Aspekte der privaten Unternehmertätigkeit in der Slowakischen Republik. In: *Jahrbuch für Österrecht*. – ISSN 0075-2746. – Jahrg. 34, Sonderdruck (1993), s. 51 – 59.
3. Helena Barancová: Das Arbeitsrecht der früheren Tschechoslowakei im internationalen Vergleich: (Ausgewählte Probleme). In: *Das Recht der Arbeit*. – ISSN 1028-4656. – Roč. 43, č. 1 (1993), s. 76 – 83.
4. Helena Barancová: Das Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik. In: *Recht in Ost und West*. – ISSN 0486-1485. – Roč. 37, č. 5 (1993), s. 141 – 143.
5. Helena Barancová: Erfahrungen mit der Lösung der Probleme der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik. In: *Recht in Ost und West*. – ISSN 0486-1485. – Roč. 37, č. 5 (1993), s. 152 – 155.
6. Helena Barancová: Japonské pracovné právo. In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 41, č. 5 (1993), s. 13 – 18.
7. Helena Barancová: Marktwirtschaft – Arbeitsrecht und Sozialversicherung – Slowakische Republik. In: *Das Recht der Arbeit*. – ISSN 1028-4656. – Roč. 43, Nr. 2 (1993), s. 160 – 164.
8. Helena Barancová: Pracovné a sociálne zákonodarstvo v trhovej ekonomike. In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 41, č. 3 (1993), s. 41 – 46.
9. Helena Barancová: Pracovnoprávne aspekty pri uplatňovaní zákona o konkurze a vyrovnaní. (1. časť). In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 41, č. 9 (1993), s. 29 – 36.

10. Helena Barancová: Zur neuen Konzeption der slowakischen Sozialversicherung. In: *Recht in Ost und West*. – ISSN 0486-1485. – Roč. 37, č. 12 (1993), s. 361 – 362.
11. Helena Barancova: Das neue slowakische Arbeitsgesetzbuch. In: *Recht in Ost und West*. – ISSN 0486-1485. – Roč., č. 5 (1994), s. 191 – 193.
12. Helena Barancová: Die Problematik der langfristigen Arbeitslosigkeit: Slowakische Republik. In: *Das Recht der Arbeit*. – ISSN 1028-4656. – Roč. 44, č. 5 (1994), s. 446 – 448.
13. Helena Barancová: Pracovnoprávne aspekty postavenia managementu obchodných spoločností. (1. časť). In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 42, č. 3, březen (1994), s. 30 – 36.
14. Helena Barancová: Pracovnoprávne aspekty postavenia managementu obchodných spoločností. (2.). In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 42, č. 4, duben (1994), s. 22 – 26.
15. Helena Barancová: Ľudské práva v pracovnom práve. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 134, č. 10-11 (1995), s. 1078 – 1085.
16. Elena Barancová: Realizace některých sociálních práv a svobod v pracovněprávních vztazích. In: *Právo a zaměstnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 1, č. 9 (1995), s. 14 – 19.
17. Helena Barancová: Sociální práva zaměstnanců z hlediska pracovního práva Evropské unie. In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 43, č. 4 (1995), s. 1 – 5.
18. Helena Barancová: Die Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts in der Slowakei. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*. – ISSN 0930-861X. – Jahrg. 10, Heft 4 (1996), s. 355 – 371.
19. Helena Barancová: Zmluvná sloboda v pracovnom práve. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 135, č. 2 (1996), s. 144 – 152.
20. Helena Barancová: Právní podmínky platného dohodnutí zkušební doby a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 45, č.1 (1997), s. 32 – 37.
21. Helena Barancová: K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 137, č. 4 (1998), s. 290 – 299.
22. Helena Barancová: K problému právnych úkonov v pracovnom práve. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 137, č. 9 (1998), s. 791 – 799.
23. Helena Barancová: K niektorým problémom harmonizácie pracovného

- práva SR s právom EÚ. In: *Právo a zameštnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 5, č. 1 – 2 (1999), s. 9 – 14.
24. Helena Barancová: K pojmu pracovného pomeru. In: *Právni rozhledy*. – ISSN 1210-6410. – Roč. 7, č. 2 (1999), s. 73 – 79.
25. Helena Barancová: Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. In: *Bulletin advokacie*. – ISSN 1210-6348. – [Roč. neuved.] , č. 5 (1999), s. 15 – 20.
26. Helena Barancová: Konkurencia zmluvných typov pracovného, obchodného a občianskeho práva. In: *Právo a zameštnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 6, č. 9 – 10 (2000), s. 23 – 25.
27. Helena Barancová: Jednota a diferenciacia v pracovnom práve. In: *Právo a zameštnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 7, č. 2 (2001), s. 6 – 12.
28. Helena Barancová: Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: *Právo a zameštnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 8, č. 1 (2002), s. 14 – 19.
29. Helena Barancová: Sociálnoprávne dôsledky globalizácie svetovej ekonomiky. In: *Právo a podnikání*. – ISSN 1211-1120. – Roč. 12, č. 7 – 8 (2003), s. 24 – 28.
30. Helena Barancová: Zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, náboženstvo, vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. In: *EMP*. – ISSN 1210-3977. – Roč. 12, č. 2 (2003), s. 10 – 12, 33 – 35.
31. Helena Barancová: Die Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik 2003. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*. – ISSN 0930-861X. – Jahrg. 18, Heft 4 (2004), s. 385 – 398.
32. Helena Barancová: K pojmu zamestnanec. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 143, č. 3 (2004), s. 244 – 261.
33. Helena Barancová: Reforma sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. [1]. In: *Právo a zameštnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 10, č. 5 (2004), s. 15 – 21.
34. Helena Barancová: Reforma sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky: (dokončení z minulého čísla). [2]. In: *Právo a zameštnání*. – ISSN 1211-1139. – Roč. 10, č. 6 (2004), s. 16 – 20.
35. Helena Barancová: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. In: *Právni rozhledy*. – ISSN 1210-6410. – Roč. 12, č. 23 (2004), s. 860 – 868.

36. Helena Barancová: Die Reform der Sozialversicherung der Slowakischen Republik. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*. – ISSN 0930-861X. – Jahrg. 19, Heft 4 (2005), s. 369 – 395.
37. Helena Barancová: Das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der Slowakischen Republik. In: *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*. – ISSN 1611-1958. – [Roč. neuvedený], č. 11 – 12 (2005), s. 457 – 463.
38. Helena Barancová: Dočasné vyslanie zamestnancov v judikatúre Súdneho dvora ES. In: *Právní rozhledy*. – ISSN 1210-6410. – Roč. 16, č. 20 (2008), s. 739 – 744.
39. Helena Barancová: Zákaz diskriminace z důvodu věku v judikatuře Soudního dvora ES; přeložil: Zdeněk Masopust. In: *Jurisprudence*. – ISSN 1802-3843. – Roč. 18, č. 6 (2009), s. 15 – 24.
40. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1580-6316. – Letn. 13, č. 4 (2013), s. 509 – 528.
41. Helena Barancová: Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik. In: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*. – ISSN 0930-861X. – Jahrg. 27, Heft 1 (2013), s. 50 – 69.
42. Helena Barancová: Dovolenkové právo v judikatúre Súdneho dvora EÚ pracovnoprávna úprava Zákonníka práce = Annual leave in the case law of the Court of Justice of the European Union legislation of the Labour Code. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*. – ISSN 1210-9126. – Roč. 26, č. 2 (2018), s. 199 – 219.
43. Helena Barancová: Pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce versus pojem pracovník podľa práva EÚ. In: *Právní rozhledy*. – ISSN 1210-6410. – Roč. 26, č. 20 (2018), s. 702 – 707.

### **Vedecké práce v domácich nekarentovaných časopisoch**

1. Helena Barancová: Pracovné zákonodarstvo NDR. In: *Právní obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 61, č. 6 (1978), s. 578 – 584.
2. Elena Barancová: Ešte k dohode o získaní a zvýšení kvalifikácie: (úvahy de lege ferenda). In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 31, č. 9 (1979), s. 19 – 23.
3. Barancová, E. – Samuelčíková, M.: Sovietske pracovné právo a aktuálne

- otázky jeho ďalšieho rozvoja po 25. zjazde KSSZ. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 62, č. 10 (1979), s. 891 – 907.
4. Filo, J. – Barancová, E.: K vymedzeniu pojmu kvalifikácie pracovníka. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 63, č. 2 (1980), s. 201 – 208.
  5. Elena Barancová: Niektoré problémy pri vzniku pracovného pomeru. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 32, č. 10 (1980), s. 21 – 25.
  6. Filo, J. – Barancová, E.: Obsah práva pracovníka na získanie a zvýšenie kvalifikácie. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 63, č. 8 (1980), s. 752 – 762.
  7. Filo, J. – Barancová, E.: Organizačno-právne formy kvalifikácie pracovníkov podľa sovietskeho pracovného práva. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 63, č. 5 (1980), s. 465 – 472.
  8. Filo, J. – Barancová, E.: Právo pracovníka na získanie a zvýšenie kvalifikácie. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 63, č. 3 (1980), s. 292 – 299.
  9. Elena Barancová: Ekonomická aktivita žien a problémy s ňou spojené. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 33, č. 2 (1981), s. 8 – 12.
  10. Elena Barancová: Podmienky v pracovnej zmluve a ich vplyv na trvanie pracovného pomeru. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 33, č. 1 (1981), s. 32 – 35.
  11. Barancová, E.: Zodpovednosť pracovníka za splnenie protiprávneho pokynu svojho nadriadeného. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 65, č. 1 (1982), s. 81 – 85.
  12. Barancová, E.: K problému zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 66, č. 4 (1983), s. 340 – 352.
  13. Barancová, E.: Kvalifikácia plnenia protiprávných pokynov v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 66, č. 5 (1983), s. 445 – 453.
  14. Barancová, E.: Niektoré pracovnoprávne aspekty využívania kvalifikácie pracovníka. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 66, č. 7 (1983), s. 637 – 648.
  15. Elena Barancová: Starostlivosť organizácie o úschovu zvrškov a dopravných prostriedkov. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 35, č. 11 (1983), s. 29 – 32.
  16. Elena Barancová: Úvahy o dohodách na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 35, č. 2 (1983), s. 36-46.
  17. Elena Barancová: Úvahy o zaradovaní pracovníkov po návrate do práce. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 35, č. 1 (1983), s. 40 – 44.

18. Elena Barancová: Pracovný pomer na dobu určitú a stabilizácia pracovníkov. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 35, č. 11 (1985), s. 16 – 23.
19. Elena Barancová: Starostlivosť organizácie o adaptáciu pracovníkov. In: *Ekonomika práce*. – ISSN 0231-8652. – Roč. 4, č. 3 (1985), s. 54 – 60.
20. Elena Barancová: K pojmu starostlivosti organizácie o pracovníkov. In: *Ekonomika práce*. – ISSN 0231-8652. – Roč. 5, č. 3 (1986), s. 56 – 65.
21. Elena Barancová: Niektoré teoretické problémy práva na pracovnú česť a dôstojnosť v československo pracovnom práve. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 126, č. 5 (1987), s. 333 – 342.
22. Barancová, E.: Právna povaha pokynov organizácie a následky ich protiprávnosti. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 70, č. 5 (1987), s. 379 – 390.
23. Elena Barancová: Aktuálne problémy zvyšovania kvalifikácie pracovníkov vedeckovýskumnej základne. In: *Ekonomika práce*. – ISSN 0231-8652. – Roč. 7, č. 2 (1988), s. 46 – 56.
24. Elena Barancová: Právne postavenie osobnosti v socialistickom pracovnom práve. In: *Právnik*. – ISSN 0231-6625. – Roč. 127, č. 4 (1988), s. 327 – 340.
25. Elena Barancová: Nová úprava kvalifikácie pracovníkov. In: *Socialistická zákonnosť*. – ISSN 0037-8305. – Roč. 38, č. 9 (1989), s. 526 – 536.
26. Elena Barancová: Nová úprava kvalifikačných dohôd. In: *Socialistické súdnictvo*. – ISSN 0231-7621. – Roč. 41, č. 11 (1989), s. 16 – 22.
27. Elena Barancová: Pracovnoprávne postavenie žien. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 42, č. 2 (1990), s. 19 – 22.
28. Elena Barancová: Rozviazanie pracovného pomeru dohodou. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 42, č. 4 – 5 (1990), s. 20 – 23.
29. Helena Barancová: Čiastočný pracovný úväzok a zníženie nezamestnanosti v zahraničí. In: *Otázky práce*. – ISSN 1210-2415. – Roč. 2, č. 11 – 12 (1991), s. 37 – 39.
30. Elena Barancová: Kolektívne pracovné právo. In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 2, č. 8 (1991), s. 29 – 38.
31. Elena Barancová: Kvalifikácia a rekvalifikácia pracovníkov po novele Zákonníka práce. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 43, č. 6 – 7 (1991), s. 4 – 10.
32. Helena Barancová: Niektoré problémy podpory v nezamestnanosti u nás i v zahraničí. In: *Otázky práce*. – ISSN 1210-2415. – Roč. 2, č. 10 (1991), s. 17 – 18.
33. Barancová, E.: Obsadzovanie vedúcich funkcií vymenovaním a odvolanie

- z funkcie. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 74, č. 9 – 10 (1991), s. 522 – 526.
34. Barancová, E.: Pojem práva a nároku v česko-slovenskom Zákonníku práce. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 74, č. 5 (1991), s. 220 – 223.
35. Barancová, E.: Pracovné zmluvy na dobu určitú v krajinách EHS. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 74, č. 9 – 10 (1991), s. 504 – 510.
36. Helena Barancová: Pracovný čas a dovolenka v krajinách EHS. In: *Otázky práce*. – ISSN 1210-2415. – Roč. 2, č. 9 (1991), s. 22 – 23.
37. Elena Barancová: Právna úprava mzdy v zahraničí. In: *Práce a mzda*. – ISSN 0032-6208. – Roč. 2, č. 11 (1991), s. 22 – 24.
38. Barancová, E.: Právna úprava odstupného. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 74, č. 9 – 10 (1991), s. 555 – 557.
39. Elena Barancová: Právna úprava pracovnej zmluvy v zahraničí. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 43, č. 8 – 9 (1991), s. 45 – 48.
40. Elena Barancová: Riešenie problémov nezamestnanosti. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 43, č. 4 (1991), s. 10 – 15.
41. Elena Barancová: Starostlivosť o pracovníkov po novele Zákonníka práce. In: *Bezpečná práca*. – ISSN 0322-8347. – Roč. 22, č. 3 (1991), s. 136 – 139.
42. Barancová, E.: Tendencie rozvoja česko-slovenského pracovného práva. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 74, č. 2 (1991), s. 60 – 63.
43. Barancová, E.: Výpoveď v právnych úpravách demokratických krajín. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 74, č. 4 (1991), s. 137-145.
44. Helena Barancová: Nová právna úprava sociálnej odkázanosti vo vyhláske č.105/1992: pracovnoprávna poradňa. In: *Otázky práce*. – ISSN 1210-2415. – Roč. 3, č. 10 (1992), s. 23 – 24.
45. Elena Barancová: Postavenie česko-slovenského pracovného práva vo vzťahu k právnej úprave krajín Európskych spoločností. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – [Roč. 44], [č. 8 – 9] ([1992]), s. 41 – 50.
46. Helena Barancová: Pracovnoprávne otázky a otázky zamestnanosti pri súkromnom podnikaní občanov. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 75, č. 10 (1992), s. 909 – 920.
47. Barancová, H.: Sociálno-ekonomické práva pri prechode na trhovú ekonomiku. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 75, č. 7 (1992), s. 653 – 666.
48. Helena Barancová: Trhové hospodárstvo – pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 75, č. 9 (1992), s. 795 – 803.
49. Helena Barancová: Základné práva a povinnosti zamestnávateľa a zamest-

- nanca u nás a v zahraničí. In: *Otázky práce*. – ISSN 1210-2415. – Roč. 3, č. 11 – 12 (1992), s. 9 – 13.
50. Helena Barancová: Liberalistické tendencie v pracovnom práve. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 45, č. 6 (1993), s. 47 – 51.
51. Helena Barancová: Možnosti znižovania napätia na trhu práce. In: *Práca a sociálna politika*. – ISSN 1210-5643. – Roč. 1, č. 2 – 3 (1993), s. 5 – 7.
52. Helena Barancová: Právne povinnosti pracovníkov. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 76, č. 6 (1993), s. 621 – 626.
53. Barancová, E.: Realizácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávnych vzťahoch. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 76, č. 5 (1993), s. 463 – 469.
54. Helena Barancová: Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 77, č. 1 (1994), s. 44 – 51.
55. Barancová, E.: Sociálne práva a liberálne slobody: historický kontext vzniku idey sociálnych práv. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 77, č. 2 (1994), s. 199 – 208.
56. Helena Barancová: Dohoda o vykonaní práce podľa Zákonníka práce a zmluva o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka SR. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 1/43, č. 5 (1995), s. 12 – 14.
57. Helena Barancová: K pojmu vhodné zamestnanie podľa ust. § 46 ods. 2 Zákonníka práce. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 1/43, č. 12 (1995), s. 10 – 12.
58. Helena Barancová: O pracovnom pomere na dobu určitú. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 47, č. 7 – 8 (1995), s. 6 – 13.
59. Helena Barancová: Právne podmienky platného dohodnutia skúšobnej doby a zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 1/43, č. 13 (1995), s. 16 – 19.
60. Helena Barancová: Právny význam uvedenia dôvodov rozviazania pracovného pomeru dohodou a ďalšie podmienky jej platnosti. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 1/43, č. 9 (1995), s. 26 – 28.
61. Helena Barancová: Sloboda povolania a právo na podnikanie. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 1/43, č. 7 – 8 (1995), s. 33 – 37.
62. Helena Barancová: Sociálne práva zamestnancov z hľadiska pracovného práva Európskej únie. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 1/43, č. 4 (1995), s. 14 – 19.
63. Helena Barancová: K výpovedi pre porušenie pracovnej disciplíny. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 2/44, č. 2 (1996), s. 8 – 10.



64. Helena Barancová: Niektoré otázky postavenia pracovného práva v právnom poriadku. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Č. 2 (1996), s. 1.
65. Helena Barancová: Konanie za zamestnávateľa v pracovnom práve. In: *Práca a mzda*. – ISSN 1211-0930. – Roč. 3/45, č. 12 (1997), s. 6 – 9.
66. Helena Barancová: K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 81, č. 6 (1998), s. 533 – 538.
67. Helena Barancová: Problém manažérskych zmlúv. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 50, č. 9 (1998), s. 23 – 27.
68. Helena Barancová: K niektorým problémom rovnoprávnosti mužov a žien v práve Európskej únie. In: *Práca a sociálna politika*. – ISSN 1210-5643. – Roč. 7, č. 12 (1999), s. 21 – 22.
69. Helena Barancová: K niektorým výkladovým problémom transpozície smernice č. 98/59 EU o hromadnom prepúšťaní. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 51, č. 10 (1999), s. 37 – 43.
70. Helena Barancová: K pojmu a obsahu pracovnej disciplíny. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.], č. 8 – 9 (1999), s. 253 – 260.
71. Barancová, H.: K súčasnému stavu a novým úlohám pracovného práva. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 82, č. 5 (1999), s. 425 – 433.
72. Helena Barancová: Odraz niektorých základných ľudských práv chránených Radou Európy v práve Európskej únie. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 51, č. 12 (1999), s. 51 – 59.
73. Helena Barancová: Systém právnej úpravy sociálnej bezpečnosti občanov SR v porovnaní s niektorými zahraničnými právnymi úpravami. In: *Práca a sociálna politika*. – ISSN 1210-5643. – Roč. 7, č. 6 (1999), s. 17 – 20.
74. Helena Barancová: Európska sociálna charta a medzinárodnoprávny rozmer sociálnych rizík dôchodkového zabezpečenia. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 52, č. 1 (2000), s. 93 – 101.
75. Helena Barancová: Harmonizácia pracovného práva SR, súčasný stav a doterajšie skúsenosti. In: *SEP*. – ISSN 1335-6860. – Roč. 1, č. 5 – 6 (2000), s. 10 – 18.
76. Helena Barancová: Pracovnoprávne postavenie manažéra a manažérska zmluva po prijatí nového Zákonníka práce. In: *Príjmy a mzdy*. – ISSN 1335-5791. – Roč. 2, č. 17 (2001), s. 28 – 33.
77. Helena Barancová: Zákaz diskriminácie podľa nového Zákonníka práce. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.], č. 14 – 15 (2001), s. 204 – 213.

78. Helena Barancová: Zákonník práce: úplné znenie zákona č.65/1965 Zb. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – č. 7 – 8 (2001), s. 4 – 278.
79. Helena Barancová: Manažérska zmluva podľa nového Zákonníka práce. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 2 (2002), s. 189 – 192.
80. Helena Barancová: Mzdové podmienky v pracovnej zmluve. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 14 (2002), s. 90 – 94.
81. Helena Barancová: Ochrana zamestnancov pri prevode podniku alebo časti podniku podľa nového ZP. In: *Príjmy a mzdy*. – ISSN 1335-5791. – Roč. 3, č. 1 (2002), s. 34 – 38.
82. Helena Barancová: Pracovná zmluva a autorská zmluva. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 15 (2002), s. 92 – 96.
83. Helena Barancová: Pracovná zmluva a konkurenčné doložky podľa nového Zákonníka práce. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 12 (2002), s. 151 – 155.
84. Helena Barancová: Pracovná zmluva a povinnosť zachovávať podnikateľské tajomstvo. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 11 (2002), s. 157 – 160.
85. Helena Barancová: Pracovná zmluva na dobu určitú. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 2 (2002), s. 185 – 188.
86. Helena Barancová: Pracovný čas a čas odpočinku v novom Zákonníku práce. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 15 (2002), s. 97 – 110.
87. Helena Barancová: Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve. In: *Príjmy a mzdy*. – ISSN 1335-5791. – Roč. 2, č. 19 (2002), s. 28 – 32.
88. Helena Barancová: Zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-0714. – [Roč. neuved.] , č. 14 (2002), s. 174 – 180.
89. Helena Barancová: Reforma reformy pracovného práva. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 55, č. 11 (2003), s. 987 – 1004.
90. Barancová, H.: K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 87, č. 1 (2004), s. 28 – 44.

91. Helena Barancová: Postavenie zamestnanca Európskej únie: (podmienky voľného pohybu zamestnancov v rámci Európskej únie). In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. – ISSN 1335-1508. – [Roč. neuvedený], č. 11 – 12 (2004), s. 138 – 155.
92. Helena Barancová: Pracovné právo po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 56, č. 6 – 7 (2004), s. 678 – 697.
93. Barancová, H.: Reforma sociálneho poistenia Slovenskej republiky v európskom kontexte. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 87, č. 6 (2004), s. 477 – 505.
94. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 56, č. 12 (2004), s. 1396 – 1412.
95. Barancová, H.: Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 88, č. 4 (2005), s. 335 – 348.
96. Helena Barancová: Výnimky zo zákazu diskriminácie. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 57, č. 2 (2005), s. 165 – 172.
97. Helena Barancová: Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 60, č. 8 – 9 (2008), s. 1104 – 1124.
98. Helena Barancová: Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. – ISSN 1335-1079. – Roč. 14, č. 5 (2008), s. 12 – 19.
99. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 60, č. 3 (2008), s. 374 – 382.
100. Barancová, H.: Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní? = A strike only according to the collective bargaining act? In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 91, č. 2 (2008), s. 94 – 108.
101. Helena Barancová: Pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas v judikatúre Súdneho dvora ES. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 61, č. 10 (2009), s. 1206 – 1211.
102. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1335-1079. – Roč. 15, č. 10 (2009), s. 23 – 31.
103. Helena Barancová (50 %), Ján Matlák (50 %): Atypické zamestnania v pracovnom práve. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 62, č. 10 (2010), s. 1049 – 1061.
104. Helena Barancová: Diskriminácia podľa rasy a etnickej príslušnosti v pracovnom práve; recenzent: Anna Zachová. In: *Policajná teória a prax*. – ISSN 1335-1370. – Roč. 18, č. 4 (2010), s. 28 – 35.
105. Helena Barancová: Diskriminačné znaky vo svetle judikatúry Súdneho dvora EÚ. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 62, č. 11 (2010), s. 1218 – 1226.
106. Helena Barancová: Rímsky dohovor a nové európske kolízne pracovné právo = Roma Convention and the new European conflict-of-law labour rules. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. – ISSN 1335-1079. – Roč. 16, č. 3 (2010), s. 15 – 22.
107. Helena Barancová: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 63, č. 3 (2011), s. 329 – 344.
108. Barancová, H.: 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*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 94, č. 2 (2011), s. 145 – 160.
109. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1335-1079. – Roč. 17, č. 3 (2011), s. 21 – 31.
110. Helena Barancová: Pracovný čas podľa Zákonníka práce vo svetle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 64, č. 3 (2012), s. 413 – 428.
111. Helena Barancová: Kollektivvertragsrecht in der Slowakei = Collective agreement law in Slovakia. In: *Societas et iurisprudencia*. – ISSN 1339-5467. – online; Roč. 1, č. 1 (2013), s. 60 – 84. – Spôsob prístupu: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2013/01/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2013-01.pdf>
112. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 65, č. 2 (2013), s. 201 – 207.
113. Helena Barancová: 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*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 65, č. 1 (2013), s. 54 – 65.
114. Barancová, H.: 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*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 96, č. 4 (2013), s. 354 – 372.
115. Helena Barancová: Faktický pracovný pomer = Factual employment. In: *Societas et iurisprudentia*. – ISSN 1339-5467. – Roč. 2, č. 4 (2014), s. 16 – 31.
116. Helena Barancová: Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva = Mobbing and chicanery of the employee as a form of abuse of right. In: *Societas et iurisprudentia*. – ISSN 1339-5467. – online; Roč. 2, č. 2 (2014), s. 35 – 66.
117. Helena Barancová: Streiksrecht in der Slowakischen Republik = Právo na štrajk v Slovenskej republike. In: *Forum iuris Europaeum*. – ISSN 1339-4401. – Roč. 1, č. 2 (2013), s. 17 – 30.
118. Helena Barancová: Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike = New legislative rules of agency work in the Slovak Republic. – Popis urobený: 19.06.2015 In: *Societas et iurisprudentia*. – ISSN 1339-5467. – Roč. 3, č. 1 (2015), s. 21 – 42.
119. Helena Barancová: Discrimination in pre-contractual relations within the labour law according to the current European Court of Justice case law. In: *Societas et iurisprudentia*. – ISSN 1339-5467. – online; Roč. 4, č. 4 (2016), s. 23 – 42. – Spôsob prístupu: <http://sei.iuridica.truni.sk/archive/2016/04/SOCIETAS-ET-IURISPRUDENTIA-2016-04.pdf>
120. Helena Barancová: Labour law in the Slovak Republic during the post-crisis period. Selected issues = Pracovné právo v Slovenskej republike v postkrízovom období. Vybrané otázky. In: *Forum iuris Europaeum*. – ISSN 1339-4401. – Roč. 4, č. 1 (2016), s. 5 – 21.
121. Helena Barancová: New technologies in the field of labour law and protection of employees. In: *Societas et iurisprudentia*. – ISSN 1339-5467. – Roč. 4, č. 2 (2016), s. 23 – 37.
122. Helena Barancová: Ochrana súkromného života zamestnancov a kontrola e-mailovej korešpondencie vo svetle rozsudku v právnej veci Bărbulescu =

- The protection of private life of the employees and checking of the e-mail correspondence in the light of the judgment in the Bărbulescu case. In: *Forum iuris Europaeum*. – ISSN 1339-4401. – Roč. 5, č. 2 (2017), s. 5 – 20.
123. Helena Barancová: Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky = Labor law in digital time and development of collaborative economy. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 69, č. 10 (2017), s. 1138 – 1154.
124. Helena Barancová: Ochrana tehotných žien v Zákonníku práce a v aktuálnej judikatúre Súdneho dvora EÚ = Protection of pregnant women in the Labour Code and in the current case law of the Court of Justice of the EU. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. – ISSN 1335-1079. – Roč. 24, č. 4 (2018), s. 17 – 24.
125. Barancová, H.: Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve = Term of employee in european digital perspective. In: *Právny obzor*. – ISSN 0032-6984. – Roč. 101, č. 4 (2018), s. 327 – 344.
126. Helena Barancová: Rozsudok Súdneho dvora EÚ v právnej veci King, alebo, Dovoľka aj pre živnostníkov? = Court of Justice of the EU judgement in the Case King, or, Leave also for self-employed?. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 70, č. 4 (2018), s. 497 – 504.
127. Helena Barancová: Výkon funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovný pomer = Performance of statutory body and employment relationship. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 70, č. 2 (2018), s. 143 – 161.
128. Elena Barancová: Právna úprava štrajku vo svete. In: *Justičná revue*. – ISSN 1335-6461. – Roč. 43, č. 11 (1991), s. 32 – 40.

### **Vedecké práce v zahraničných časopisoch registrovaných v databázach Web of Science alebo SCOPUS**

1. Helena Barancová: New technologies and the existing model of protection of motherhood and parenthood. In: *The Lawyer quarterly*. – ISSN 1805-8396. – Vol. 7, iss. 4 (2017), p. 231 – 242. – SCOPUS.

### **Vedecké práce v zahraničných recenzovaných zborníkoch**

1. Katarína Kalesná, Mária Patakyová, Lubomír Grúň, Lucia Žitňanská, Helena Barancová (8 %), Soňa Košičiarová (8%), Vlasta Kunová, Mária Hrvolová, Peter Škultéty, Vladimír Čechot, Dušan Stanek, Ľubica Horniaková,

- Lubor Cibulka: Status and tendencies in Slovakia. In: *East Central Europe and the European Union*. – Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft, 1997. – ISBN 3-7890-4905-0. – S. 165 – 222.
2. Helena Barancová: Religionsgemeinschaften und Arbeitsrecht. In: *Recht und Religion in Mittel- und Osteuropa*. – Wien: WUV, 2001. – ISBN 3-85114-461-9. – S. 87 – 90.
  3. Helena Barancová: Problems of Slovak labour law in relation to community law requirements. In: *Czech yearbook of international law*. – Huntington: Juris Publishing, c2010. – ISBN 978-1-57823-272-7. – P. 69 – 80.
  4. Helena Barancová: Current lawmaking of the International Labour Organization with regard to UE law. In: *Czech yearbook of international law*. – Huntington: Juris, 2014. – ISBN 978-1-57823-344-1. – ISSN 2157-2976. – P. 61 – 86.
  5. Helena Barancová: Dovolenské právo v rozhodnutiach Súdneho dvora Európskej únie. In: *Iustitia omnibus*. – Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. – ISBN 978-83-7490-782-8. – S. 15 – 24.
  6. Andrea Olšovská (50 %), Helena Barancová (50 %): Working time in Slovakia. In: *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. – Olomouc: Palacký University, 2014. – ISBN 978-80-244-4026-2. – P. 212 – 226.
  7. Helena Barancová: Digitálne formy práce a perspektívy rozvoja pracovného práva. In: *Pocťa Jarmile Pavlátové k 85. narodeninám*. – Plzeň: Západočeská univerzita, 2018. – ISBN 978-80-261-0809-2. – S. 5 – 21.
  8. Helena Barancová: Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0 = European pillar of social rights and society 5.0. In: *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. – Praha: Leges, 2018. – ISBN 978-80-7205-325-4. – S. 7 – 23.
  - 9.

### **Vedecké práce v domácich recenzovaných zborníkoch**

1. Jaroslav Filo, Elena Barancová: Právne aspekty kvalifikácie pracovnej sily. In: *Vybrané aktuálne otázky pracovného práva a sociálneho zabezpečenia*. – Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SSR, Právnický ústav, 1982. – S. 27 – 47.
2. Jaroslav Filo, Elena Barancová: Niektoré právne aspekty kvalifikácie pracovníka v čs. pracovnom práve. In: *Acta Facultatis iuridicae Universitatis Comenianae*. – Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1983. – S. 39 – 58.
3. Helena Barancová: Pracovné právo krajín ES a pracovné právo SR de lege

- lata a de lege ferenda: (vybrané problémy). In: *Acta Facultatis iuridicae Universitatis Comenianae*. – Bratislava: Univerzita Komenského, 1993. – ISBN 80-223-0721-1. – S. 7 – 30.
4. Helena Barancová: Východiská pracovných vzťahov v oblasti cirkevných právnych subjektov. In: *Acta Facultatis iuridicae Universitatis Comenianae*. – Bratislava: Univerzita Komenského, 1994. – ISBN 80-223-0764-5. – S. 23 – 28.
  5. Helena Barancová: Reforma reformy pracovného práva. In: *Acta Universitatis Tyrnaviensis, Iuridica*. – Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2003. – ISBN 80-89047-80-7. – S. 7 – 34.
  6. Helena Barancová: Aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ a zákaz diskriminácie podľa pohlavia. In: *Acta Universitatis Tyrnaviensis, Iuridica*. – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2010. – ISBN 978-80-8082-415-0. – S. 395 – 407.
  7. Helena Barancová: Nové trendy v rozvoji slovenského pracovného práva. In: *Acta Universitatis Tyrnaviensis, Iuridica*. – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, c2009. – ISBN 978-80-8082-328-3. – S. 221 – 236.
  8. Helena Barancová: Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva, viery a rodinného stavu. In: *Ius Romanum schola sapientiae*. – [Trnava]: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2009. – ISBN 978-80-8082-335-1. – S. 21 – 37.
  9. Helena Barancová: 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*. – Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2011. – ISBN 978-80-8082-461-7. – S. 838 – 847.
  10. Helena Barancová: Pojem závislá práca = Term dependent work: (kritická analýza). In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce*. – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015. – ISBN 978-80-8152-309-0. – S. 5 – 17 + 161.
  11. Helena Barancová: Šikana a mobing a ich trestnoprávne následky = Harassment and mobbing at work and their legal consequences. In: *Psychológ medzi právnikmi*. – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2015. – ISBN 978-80-8082-831-8. – S. 66 – 96.



12. Helena Barancová: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru: deviatá časť: §223-228a. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1255 – 1268. – Spôsob prístupu: <http://ukftp.truni.sk/epc/14235.pdf>
13. Helena Barancová: Prechodné a záverečné ustanovenia: jedenásta časť: § 251 – 256. In: *Zákonník práce*. – Bratislava: C. H. Beck, 2017. – ISBN 978-80-89603-53-4. – S. 1335 – 1344. – Spôsob prístupu: <http://ukftp.truni.sk/epc/14236.pdf>

### **Vedecké práce v domácich nerecenzovaných vedeckých zborníkoch**

1. Helena Barancová: Globalizácia a jej sociálnoprávne následky. In: *Sociálnoprávne následky globalizácie svetovej ekonomiky*. – Bratislava: Iura Edition, 2002. – ISBN 80-89047-33-5. – S. 5 – 15.

### **Publikované pozvané referáty na zahraničných vedeckých konferenciách**

1. Elena Barancová: Ústavnoprávne základy princípu zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve. In: *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním právu*. – Brno: Masarykova univerzita, 1994. – ISBN 80-210-0966-7. – S. 12 – 21.
2. Helena Barancová: Die Reform des Arbeitsrechts in der Slowakischen Republik; übersetzt von P. Bohata. In: *Individuelles Arbeitsrecht in Osteuropa*. – Berlin: Verlag Arno Spitz GmbH, 2000. – ISBN 3-8305-0097-1. – S. 139 – 154.
3. von Helena Barancova: Die Lage der Behinderten in der Slowakischen Republik. In: *Teilhabe behinderter Menschen an der Bürgergesellschaft in Asien und Europa*. – Speyer: DHV Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, 2002. – S. 91 – 92.
4. Helena Barancová: Analysis of the 2003 labour law reform in the Slovak Republic. In: *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. – Vilnius: UAB Forzacas, 2004. – ISBN 9955-9702-0-0. – S. 169 – 182.
5. Helena Barancová: Das Feiertagsrecht der Slowakischen Republik. In: *Feiertagsarbeit im internationalen Vergleich*. – Wien: ÖGB-Verlag, 2006. – ISBN 3-7035-1238-5. – S. 141 – 156.
6. Helena Barancová: EU adhesion of the Slovak Republic and the develop-

- ment of employment legislation. In: *Transition studies review: Law and juridical papers: Labour in future Europe*. – ISSN 1614-4007. – Vol. 13, Nr. 1 (2006), p. 9 – 12.
7. Helena Barancová: Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ihre Beschränkungen in der Slowakischen Republik. In: *Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und ihre Beschränkungen im internationalen Vergleich*. – Wien: ÖGB-Verlag, c2008. – ISBN 978-3-7035-1311-4. – S. 259 – 278.
  8. Helena Barancová: Gibt es die Alternative zum liberalistischen Konzepten in der Entwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit im 21. Jahrhundert. In: *Darbo ir socialinès apsaugos teisè 21 amžiuje: iššūkliai ir perspektyvos*. – Vilnius: Teisinès informacijos centras, Vilniaus universiteto Teisès fakultetas, 2007. – ISBN 978-9955-30-022-9. – S. 163 – 180.
  9. Helena Barancová: Flexicurity und ein Arbeitsrecht für das 21. Jahrhundert = Flexicurity and labour law for the 21st century. In: *Flexible and secure employment*. – Ljubljana: GV Založba, [2009]. – ISBN 978-961-247-096-8. – P. 76 – 92, 148.
  10. Helena Barancová: Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: *Pracovní právo 2010*. – Brno: Masarykova univerzita, 2010. – ISBN 978-80-210-5358-8. – S. 15 – 40.
  11. Barancová: Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen in der Slowakei. In: *Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen*. – Baden-Baden: Nomos, 2012. – ISBN 978-3-8329-7557-9. – S. 49 – 68.

### **Publikované pozvané referáty na domácich vedeckých konferenciách**

1. Elena Barancová: Možnosti pôsobenia socialistického pracovného práva na intenzifikáciu národného hospodárstva prostredníctvom kvalifikácie pracovníkov a jej reálneho využitia. In: *Právo a intenzifikácia národného hospodárstva*. – Bratislava: Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, 1989. – ISBN [neuvedené]. – S. 93 – 98.
2. Helena Barancová: Die Problematik der langfristigen Arbeitslosigkeit. In: *Kollektivverträge*. – Bratislava: Juristische Fakultät der Komensky-Universität, 1993. – ISBN [neuvedené]. – S. 1 – 13.
3. Helena Barancová: Zmluvný systém v pracovnom práve. In: *Zmluvný a zodpovednostný systém v súkromnom práve*. – Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995. – ISBN 80-7160-073-3. – S. 14 – 20.

4. Helena Barancová: Vzťah medzi občianskym a pracovným právom. In: *K Návrhu slovenského Občianskeho zákonníka*. – Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1999. – ISBN 80-7160-112-8. – S. 43 – 53.
5. Helena Barancová: Systém sociálnej bezpečnosti, sociálne práva a vplyv základných ľudských práv a slobôd na rozvoj sociálnych práv. In: *Ľudské práva na prahu tretieho tisícročia*. – Bratislava: Iura Edition, 2000. – ISBN 80-88715-14-8. – S. 79 – 91.
6. Helena Barancová: Zneužitie práva v právnej teórii a praxi v oblasti pracovnoprávných vzťahov. In: *Zákaz zneužitia práva*. – Bratislava: Iura Edition, 2001. – ISBN 80-89047-00-9. – S. 215 – 228.
7. Helena Barancová: Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie*. – Bratislava: Iura Edition, 2002. – ISBN 80-89047-54-8. – S. 371 – 395.
8. Helena Barancová: Reforma sociálneho poistenia Slovenskej republiky v európskom kontexte. In: *Nový model sociálneho zabezpečenia*. – Bratislava: Slovak Academic Press, 2004. – ISBN 80-89104-62-2. – S. 15 – 45.
9. Helena Barancová: Súčasný stav pracovného práva z pohľadu doterajšej rozhodovacej činnosti európskeho súdneho dvora. In: *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. – Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. – ISBN 80-88931-33-9. – S. 6 – 26.
10. Helena Barancová: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, častí podnikov, závodov a častí závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. In: *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. – Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. – ISBN 80-88931-33-9. – S. 218 – 234.
11. Helena Barancová: Pracovné právo – vybrané aktuálne otázky. In: *Pracovné právo 2005*. – Bratislava: EU Generation, [2005]. – [48 s.].
12. Helena Barancová: Pracovné právo v zjednotenej Európe = Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa. – Popis urobený: Text aj v nemč. In: *Kodifikácia, europeizácia a harmonizácia súkromného práva*. – Bratislava: Iura Edition, 2005. – ISBN 80-8078-054-4. – S. 351 – 378.
13. Helena Barancová: Rodina v procese globalizácie svetovej ekonomiky – riziká, riešenia. In: *Rodina v súčasnom svete*. – Trnava: Vydavateľstvo Dobrá kniha, 2005. – ISBN 80-7141-506-5. – S. 57 – 71.
14. Helena Barancová: 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*. – Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2005. – ISBN 80-8054-355-0. – S. 78 – 88.

15. Helena Barancová: Sociálne riziko chudoby v právnom postavení rodiny a viacpočetných rodín. In: *Chudoba v slovenskej spoločnosti a vzťah slovenskej spoločnosti k chudobe*. – Bratislava: Sociologický ústav SAV, Národný komitét UNESCO NK MOST, 2006. – ISBN 80-85544-43-1. – S. 34 – 52.
16. Helena Barancová: Liberalizácia pracovného práva – súčasný stav, možnosti a riziká. In: *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy, 2007. – ISBN 978-80-224-0958-2. – S. 8 – 28.
17. Helena Barancová: Pojem „závislá práca“. In: *Aktuálne zmeny v pracovnom práve v roku 2007*. – Košice: Calypso PM, s.r.o., 2007. – ISBN [bez ISBN]. – S. 4 – 27.
18. Helena Barancová: Pojem „závislá práca“. In: *Pracovné právo 2007*. – Bratislava: EU Generation, [2007]. – ISBN [bez ISBN]. – S. 12 – 31.
19. Helena Barancová: 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*. – Žilina: Poradca podnikateľa, [2007]. – ISBN 978-80-88931-68-3. – S. 52 – 69.
20. Helena Barancová: Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie v judikatúre Súdneho dvora ES. In: *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie*. – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko TU a Vedy, vydavateľstva SAV, 2008. – ISBN 978-80-8082-191-3. – S. 15 – 50.
21. Helena Barancová: Súčasný stav pracovného práva z pohľadu medzinárodného a európskeho práva. In: *Aktuálne otázky pracovnej legislatívy v EÚ a SR*. – Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Slovenská spoločnosť pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, 2007. – ISBN 978-80-8083-523-1. – S. 36 – 50.
22. Helena Barancová: Vybrané problémy pracovného práva. In: *Pracovné právo 2008*. – Bratislava: EU Generation, c2008. – ISBN [bez ISBN]. – S. 12 – 64.
23. Helena Barancová: Vzťah Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce. In: *Návrh legislatívneho zámeru kodifikácie súkromného práva*. – Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, 2008. – ISBN 978-80-89363-14-8. – S. 152 – 161.
24. Helena Barancová: Zásada slobody a rovnosti v pracovnom práve = Der Grundsatz der Freiheit und Gleichheit im Arbeitsrecht. – Popis urobený: Text aj v nemč. (s. 185-202). In: *Základné zásady súkromného práva v zjed-*

- notenej Európe*. – Bratislava: Iura Edition, 2007. – ISBN 978-80-8078-184-2. – S. 169 – 202.
25. Helena Barancová: Budete mi svedkami. In: *Univerzita v službe nového humanizmu*. – Baďín: Kňazský seminár sv. Františka Xaverského, 2008. – ISBN 978-80-88937-36-4. – S. 99 – 103.
  26. Helena Barancová: Flexikurita a pracovné právo pre 21. storočie. – Popis urobený: Text v nemč. ,s. 40-52 (Verkürzerte Übersetzung) In: *Pracovné právo 21. storočia*. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – ISBN 978-80-7380-025-3. – S. 22 – 52.
  27. Helena Barancová: Aktuálne problémy v pracovnom práve 2009. In: *Pracovné právo 2009*. – Bratislava: EU Generation, EU Generation – Dagmar Zboray, c2009. – ISBN [bez ISBN]. – S. 12 – 47.
  28. Helena Barancová: 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 Šafárika v Košiciach, 2010. – ISBN 978-80-7097-840-5. – S. 21 – 34.
  29. Helena Barancová: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. – Bratislava: Sprint dva, 2010. – ISBN 978-80-89393-43-5. – S. 11 – 37.
  30. Helena Barancová: Platobná neschopnosť zamestnávateľa v judikatúre ESD. In: *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. – Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009. – ISBN 978-80-7380-242-4. – S. 202 – 220.
  31. Helena Barancová: Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva a viery. In: *Dôstojnosť ľudskej osoby v pracovnom práve*. – Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2009. – ISBN 978-80-8082-312-2. – 6 s.
  32. Helena Barancová: Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov. In: *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. – Bratislava: Sprint dva, 2011. – ISBN 978-80-89393-50-3. – S. 9 – 43.
  33. Helena Barancová: 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 2, 2011. – ISBN 978-80-89393-67-1. – S. 11 – 30.

## Publikované príspevky na zahraničných vedeckých konferenciách

1. Helena Barancova: Erfahrungen mit der Lösung der Probleme der Arbeitslosigkeit in der Slowakischen Republik. In: *4. Europäischer Kongress für Arbeitsrecht und Sozialrecht*. – Brüssel: [s.n.], 1993. – resumé s. 202.
2. Helena Barancová: K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: *Pracovní právo na přelomu tisíciletí*. – Brno: ORAC, 1996. – ISBN 80-901938-5-4. – [S. neuvedené].
3. Helena Barancová: Pojem závislá práce – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer = Dependent work – term employee and term employment relationship. In: *Pracovní právo 2012*. – Brno: Masarykova univerzita, 2012. – ISBN 978-80-210-6084-5. – S. 117 – 131.
4. Helena Barancová: Právo na voľný pohyb pracovníkov versus prekážky voľného pohybu pracovníkov = Free movement of workers. In: *Acta Universitatis Carolinae*. – ISSN 0323-0619. – [Roč. neuved.] , č. 3 (2014), s. 23 – 34.
5. Helena Barancová: Dočasná agentúrna práca a zásada rovnakého zaobchádzania v slovenskom pracovnom práve = Agency work and the principle of equal treatment in Slovak labour law. In: *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* – Praha: Wolters Kluwer, 2015. – ISBN 978-80-7478-975-5. – S. 197 – 209.
6. Helena Barancová: K ochranej funkcii slovenského pracovného práva v oblasti pracovného času a prekérnych zamestnaní = About the protective function on the Slovak labour law in the field of working time and precarious employment. In: *Pracovní právo 2016*. – Brno: Masarykova univerzita, 2017. – ISBN 978-80-210-8528-2. – CD; [S. 84 – 99].
7. Helena Barancová: Kolaboratívna ekonomika – digitálna doba a ich reflexie pre ďalší rozvoj pracovného práva. In: *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* – Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. – ISBN 978-80-7552-874-2. – S. 22 – 38.
8. Helena Barancová: Nová európska právna úprava ochrany osobných údajov ako súčasť práva na súkromný život a korešpondenciu = New European data protection regulation as the part of right to private life and correspondence. In: *Pracovní právo 2017*. – Brno: Masarykova univerzita, 2018. – ISBN 978-80-210-8930-3. – S. 49 – 62.
9. Helena Barancová: Nové neštandardné formy práce a pracovnoprávne vzťahy = New non-standard forms of work and labour relations. In: *Metamorfózy*

*práva ve střední Evropě 6.* – Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2018. – ISBN 978-80-261-0826-9. – S. 277 – 293.

### **Publikované príspevky na domácich vedeckých konferenciách**

1. Elena Barancová: Niektoré teoretické problémy kvalifikácie pracovníkov v československom pracovnom práve. In: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v současné etapě rozvoje naší socialistické společnosti.* – Brno: Rektorát UJEP, 1985. – ISBN [nie je]. – S. 120 – 133.
2. Elena Barancová: Ako ďalej? In: *Osobnosť ženy v socialistickej spoločnosti.* – Bratislava: ÚV SZŽ, 1989. – ISBN [neuvedené]. – S. 237 – 239.
3. Helena Barancová: Zásada rovnakého zaobchádzania v súčasnom vývoji pracovného práva. In: *Pocta profesorovi Gašparovi.* – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. – ISBN 978-80-7097-708-8. – S. 21 – 35.
4. Helena Barancová: Základné ľudské práva v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov.* – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009. – ISBN 978-80-7097-780-4. – S. 60 – 87.
5. Helena Barancová: Vzťah základných práv a základných slobôd a ochrana dôstojnosti zamestnanca. In: *Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov.* – Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. – ISBN 978-80-8082-424-2. – 13 s.
6. Helena Barancová: 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.* – Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2013. – ISBN 978-80-8082-586-7. – S. 48 – 64.
7. Helena Barancová: Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva. In: *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru.* – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. – ISBN 978-80-7380-443-5. – S. 9 – 45.
8. Helena Barancová: Právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženskú slobodu. In: *Právna ochrana slobody svedomia.* – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2013. – ISBN 978-80-8082-749-6. – S. 17 – 35.
9. Helena Barancová: Hodnotové smerovanie slovenskej spoločnosti a kvalita

- právneho postavenia osôb so zdravotným postihnutím. In: *Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky*. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. – ISBN 978-80-7380-497-8. – S. 7 – 29.
10. Helena Barancová: Rozhodovacia činnosť Súdneho dvora Európskej únie v ostatných rokoch. In: *Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov*. – Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. – ISBN 978-83-7490-786-6. – S. 9 – 32.
  11. Helena Barancová: Weaker party protection in labour law. In: *11. Dies Luby Iurisprudentiae*. – Frankfurt am Main: Peter Lang, 2014. – ISBN 978-3-631-64743-1. – S. 167 – 187.
  12. Helena Barancová: Dočasné vyslanie zamestnancov a ochrana zamestnancov = Posting of employees and protection of employees. In: *Ochrana zamestnancov pri ich vysielaní do krajín európskeho hospodárskeho priestoru*. – Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2015. – ISBN 978-80-8082-936-0. – S. 8 – 39.
  13. Helena Barancová: Formy diskriminácie a právna ochrana pred diskrimináciou. In: *Diskriminácia v zmluvnom práve*. – Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2015. – ISBN 978-80-8082-835-6. – S. 89 – 109.
  14. Helena Barancová: Vplyv nových technológií na ochranu súkromia zamestnanca a ochrana materstva a rodičovstva; recenzenti: Ján Matlák, Juraj Hamulák. In: *50. výročie založenia Katedry*. – Bratislava: Merkury, 2015. – ISBN 978-80-89458-38-7. – S. 39 – 52.
  15. Helena Barancová: Základné sociálne práva v právnom systéme Slovenskej republiky = Fundamental social rights in the legal system of the Slovak Republic. In: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. – ISBN 978-80-7380-574-6. – S. 9 – 34.
  16. Helena Barancová: Súčasný stav a aktuálne úlohy slovenského pracovného práva = The current status and tasks of the Slovak labour law. In: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. – Praha: Leges, 2016. – ISBN 978-80-7502-177-9. – S. 9 – 30.
  17. Helena Barancová: Nové technológie a právno-etické problémy náhradného materstva = New technologies and the law-ethic problems of protection of motherhood. In: *Ethica et aequitas in iure*. – Trnava: Typi Universitatis



- Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2017. – ISBN 978-80-568-0034-8. – S. 31 – 43.
18. Helena Barancová: Ochrana života a zdravia zamestnancov a nové technológie. In: *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana pri práci*. – Praha: Leges, 2017. – ISBN 978-80-7502-241-7. – S. 9 – 29.
  19. Helena Barancová: Pracovné právo v digitálnej dobe. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. – Praha: Leges, 2017. – ISBN 978-80-7502-259-2. – S. 9 – 29.
  20. Helena Barancová: *Pramene verejného práva v pracovnom práve pri zamestnávaní príslušníkov tretích krajín = Sources of public law in labour relations vis-à-vis employment of third country nationals*. In: *Fontes iuris*. – Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2017. – ISBN 978-83-8111-016-7. – S. 19 – 31.
  21. Helena Barancová: Právne postavenie kňaza z hľadiska pracovného práva = The legal status of the priest as an employee. In: *Právne postavenie duchovných a financovanie cirkví a náboženských spoločností*. – Praha: Leges, 2017. – ISBN 978-80-7502-265-3. – S. 9 – 37.
  22. Helena Barancová: Pracovné právo SR v období 4. priemyselnej revolúcie a návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach = Slovak labour law within the 4th industrial revolution and proposal for a directive on transparent and predictable working conditions. In: *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. – Praha: Leges, 2018. – ISBN 978-80-7502-284-4. – S. 9 – 31.
  23. Helena Barancová: Vplyv digitalizácie pracovných procesov na základné pojmy pracovného práva = Digitization of work processes and its impact on fundamental labour law terms. In: *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. – Praha: Leges, 2018. – ISBN 978-80-7502-312-4. – S. 9 – 34.

### **Odborné knižné práce vydané v zahraničných vydavateľstvách**

1. Helena Barancová: *Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora ES*; [recenze: Miroslav Bělina]. – [1. vyd.]. – Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. – 317 s. – ISBN 978-80-7380-240-0.
2. Helena Barancová: *Zákonník práce: komentár*. – 1. vyd. – Praha: C.H. Beck, 2010. – xx, 673 s. – (Beckova edícia komentované zákony). – ISBN 978-80-7400-172-7.
3. Helena Barancová (50 %), Andrea Olšovská (50 %): *Labour law in Slovak*

*Republic.* – [1st ed.]. – Alphen aan den Rijn: Kluwer law international, 2011.  
– 200 p. – ISBN 978-90-411-3615-2.

### **Odborné knižné práce vydané v domácich vydavateľstvách**

1. Helena Barancová, Mária Buchtová, Anna Vojnarová: *Novelizovaný Zákonník práce.* – [1. vyd.]. – Bratislava: Elita, 1996. – 240 s. – ISBN 80-8044-022-0.
2. Helena Barancová a kolektív: *Práca a mzdy: základný súbor – august 2001: príklady – chyby – vzory – súdne rozhodnutia – pojmy.* – [1. vyd.]. – Žilina: Systém Ekonomických a Právnych Informácií, 2001. – (Praktik). – ISBN 80-88961-20-3.
3. Helena Barancová (36 %), Martin Bulla (16 %), Andrea Olšovská (2 %), Viktor Križan (25 %), Miloš Lacko (8 %), Marek Švec (9 %), Andrea Blašková (4 %): *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*; [recenzenti Ján Matlák, Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2011. – 315 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-61-9.
4. Helena Barancová: *Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ*; [recenzenti: Ján Matlák, Mária Rybárová]. – [1. vyd.]. – Bratislava: Sprint 2, 2012. – 243 s. – (Juristika). – ISBN 978-80-89393-77-0.



# OPUS LAUDAT ARTIFICEM

Poeta

prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.

Zodpovedný redaktor PhDr. Jozef Molitor  
Grafická úprava a zalomenie Jana Janíková  
Obálka Mgr. Marek Petržalka

Pre Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave  
vydalo vydavateľstvo TYPUS UNIVERSITATIS TYRNAVENSIS,  
spoločné pracovisko Trnavskej univerzity  
a VEDY, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, ako 268. publikáciu.  
Vytlačila VEDA, vydavateľstvo SAV.

ISBN 978-80-568-0192-5  
ISBN 978-80-568-0353-0 (on-line)

