

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta,
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

**Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej
vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov**

(Zborník príspevkov z vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou)

Odborný garant: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

Spolugarant: doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Zostavovateľ: doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Recenzent: JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

ISBN: 978-80-7097-780-4

Predhovor

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach v roku 50. výročia založenia svojej univerzity usporiadala s podporou grantovej agentúry VEGA vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou pod záštitou štátnej tajomníčky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky JUDr. Emílie Kršíkovej.

Dňa 12. mája 2009 sa stretli slovenskí i zahraniční predstavitelia pracovnoprávnej teórie, ekonómie, vedeckej právnickej obce, ale aj zástupcovia realizačnej praxe, aby si vymenili a vzájomne konfrontovali svoje názory, prezentovali poznatky a skúsenosti na tému *„Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávnych vzťahov“*

Pod vplyvom Zelenej knihy Európskej komisie z roku 2001 *„Povýšenie európskeho rámca spoločenskej zodpovednosti podnikov“* sa v európskom priestore rozvinula rozsiahla diskusia o zodpovednom podnikaní. Zelená kniha, definujúc sociálnu zodpovednosť podnikov ako „dobrovoľnú integráciu podnikovej sociálnej a ekologickej činnosti do každodenných podnikových obchodných aktivít a vzťahov“, podnietila podnikateľské subjekty členských štátov Európskej únie k praktickému uplatňovaniu korektných vzťahov na všetkých ich komunikačných úrovniach so spolupracujúcimi partnermi a subjektmi tak navonok, ako aj do vnútra podniku. Atribúty podnikovej spoločenskej a sociálnej zodpovednosti sa pochopiteľne uplatňujú nad rámec právnych požiadaviek a zmluvných povinností.

Agenda podnikovej sociálnej zodpovednosti sa v realizačnej praxi nestretáva s jednoznačnou podporou všetkých zainteresovaných. Pre komunitárne právo Európskej únie je príznačné stanovenie minimálnych sociálnych štandardov v oblasti regulácie pracovnoprávnych vzťahov a ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov, čo zástancom „masívnejšej“ liberalizácie pracovného práva neumožňuje presadiť rozšírenie zmluvnej slobody bez zásadných právnych obmedzení. Preto je naďalej aktuálne hľadanie optimálnej symbiózy slobody, slobody zmluvy, sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity. Potvrďuje to aj permanentný akcent Európskej komisie na otázky solidarity vo vzťahu k politike

zamestnanosti, trhu práce a uplatniteľnosti na ňom (dokument Európskej komisie z r. 2008: „Príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia“). Viaceré vystúpenia účastníkov sympózia sa niesli v duchu prezentácie prvkov zodpovedného podnikania a ich uplatňovania nad rámec právnych predpisov. Diskusia sa týkala realizácie podnikovej sociálnej politiky vo vzťahu ku kolektívnemu vyjednávaniu a jeho výsledkom, a tiež k zamestnaneckým výhodám. Diskutujúci rozvinuli tému podpory zladenia pracovného a rodinného života, vytvárania pracovných podmienok pre zdravotne postihnutých a pre zamestnancov, starajúcich sa o deti alebo iných odkázaných členov rodiny. Na konkrétnych výsledkoch rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky bolo poukázané na príklady diskriminácie pri realizácii hospodárskych práv a sociálnych práv fyzických osôb, napríklad pri práve na slobodnú voľbu povolania. Bolo konštatované, že počet sťažností, ktorými sa osoby na ústavnom súde domáhajú ochrany svojich práv v oblasti realizácie práv pracovnoprávných, neustále narastá. Obohatením podujatia boli vystúpenia zástupcov podnikateľskej praxe, prezentujúcich praktickú rovinu realizácie starostlivosti zamestnávateľa o pracovné podmienky, o bezpečnosť pri práci, ale aj o zabezpečenie zdravotnej starostlivosti a pracovnej schopnosti zamestnancov, ako aj podporu ich kvalifikačného rastu.

Do predstáv a projektov európskej sociálnej podnikovej zodpovednosti však zasiahla hospodárska kríza, čo sa výrazne odzrkadľuje na hodnotovom rebríčku zamestnávateľských subjektov. Za účelom čo najmenej ekonomicky stratíť, mnohí upustili od predtým zavedených sociálnych opatrení v prospech stabilizácie či odborného rastu svojich zamestnancov. Právny rámec ponúka niektoré inštitúty pre preklopenie obdobia ťažkého pre zamestnávateľov, napríklad v podobe tzv. flexikonta pracovného času. Ustanovuje tiež podmienky fungovania sociálnych podnikov (kde dosahovanie zisku nie je vylúčené, ale nie je hlavným motívom podnikania) s možnosťou zamestnávania ohrozených či marginalizovaných skupín na trhu práce. Vzťah medzi podnikaním, podnikaním na základe princípov sociálnej zodpovednosti a medzi sociálnym podnikaním bol jadrom vystúpení viacerých referujúcich.

Samotní podnikatelia v čase krízy volajú po potrebe štátnych zásahov do ekonomických a finančných vzťahov za účelom upokojenia situácie, zlepšenia ich hospodárskej pozície a minimalizovania sociálnych nepokojov. Niektoré ich predstavy sú však kontradiktórne s tými, ktoré sa z úrovne štátnych orgánov zavádzajú.

Priebeh rokovania, identifikácia právnych a ekonomických problémov, hľadanie spôsobov ich riešenia však poukazujú na potrebu klásť pri ďalšom vývoji pracovného práva dôraz na zachovávanie ľudskej dôstojnosti pri výkone závislej práce. Máme za to, že súčasná hospodárska kríza je v celosvetovom kontexte dostatočnou výstrahou pred ilúziou dosahovania zisku za každú cenu a v absolútnych rozmeroch bez patričnej sociálnej ochrany zamestnancov (ktorí „dláždia“ zamestnávateľovi cestu k zisku), bez uplatňovania etických princípov a prvkov zodpovedného rozhodovania a konania v podnikaní.

Vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou v Košiciach nadviazalo na novodobú tradíciu stretávania sa odbornej právnickej verejnosti z oblasti pracovného a sociálneho zákonodarstva a hľadania právnych nástrojov riešenia aktuálnych spoločenských výziev, ktorú založila Právnická fakulta Trnavskej univerzity. Organizátori sa odvažujú dúfať, že niť sľubne sa rozvíjajúcich podujatí nebude pretrhnutá.

Za kolektív autorov
doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.
editorka

Košice, máj 2009

JUDr. Emília Kršíková

štátna tajomníčka

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Vážená pani dekanka,
vážené kolegyne a kolegovia,
dámy a páni,

bolo pre mňa čťou prevziať záštitu nad týmto vedeckým sympóziom a rovnako vystúpiť na tému, ktorá je doslova témou dňa.

Globálna finančná a hospodárska kríza zachvátila celý svet, neobídúc ani Slovensko a postavila nás pred azda najväčšie výzvy, aké naša povojnová generácia zažila. Firmy zápasia o prežitie, z mesiaca na mesiac narastajú počty prepustených zamestnancov. Zamestnávateľa, sa obracajú na vládne inštitúcie a hľadajú možnosti, ako udržať firmu nad vodou; tí zodpovednejší aj zamestnancov.

Otázka podnikovej sociálnej zodpovednosti nebola nikdy tak vysoko aktuálna, ako v týchto mesiacoch. Aktuálnosť témy pramení takpovediac priamo z podstaty krízy a jej príčin. Za krízou stojí nenásytná honba za vyšším a vyšším ziskom, neustále znižovanie nákladov – často aj na úkor zamestnancov či životného prostredia, fiktívne finančné aktíva, riskantná podpora spotreby prostredníctvom nekrytých úverov, keď dlhy domácností prevýšili objem ekonomiky krajiny (len v USA tvorili viac ako 14 biliónov USD).

Príčiny krízy poukazujú na to, že táto kríza nie je len krízou finančnou a ekonomickou, ale aj krízou morálnou a krízou hodnôt. Potvrdili to aj závery 8. regionálneho stretnutia Medzinárodnej organizácie práce z februára tohto roka.

Pripomeňme si **výrok Tomáša Baťu** z roku 1932 v článku „Prelom hospodárskej krízy?“. **„To, čomu sme zvykli hovoriť hospodárska kríza, je iné meno pre mravnú biedu. Mravná bieda je príčina, hospodársky úpadok je následok.“**

Ak pochopíme hĺbku a aktuálnosť týchto slov, berúc do úvahy priam ukážkovú „Baťovskú“ podnikovú sociálnu politiku, je otázka uplatňovania férovej kultúry podnikania pre úspešné naštartovanie hospodárskeho rastu podmienkou sine qua non.

Začiatkom tohto roka si účastníci Svetového ekonomického fóra v Davose položili otázku: „Mohol by sa často zatracovaný sociálny systém Európy nakoniec skutočne stať modelom pre svet 21. storočia?“. Pascal Lamy, generálny riaditeľ Svetovej obchodnej organizácie v Davosu ide ďalej a o kríze sa vyjadruje: „Je to kultúrna revolúcia.“ Nie je teda výzvou spojenou s riešením dôsledkov krízy práve sociálna zodpovednosť, ktorú možno očakávať od vlastníkov kapitálu, od manažérov firiem a všetkých aktérov zvaných „stakeholderi“¹ ako prirodzenú ľudskú povinnosť rozumne, mravne a spravodlivo nakladať s výsledkami ľudskej práce? Nestojíme práve teraz pred výzvou modelovať a uplatňovať akýsi novodobý princíp „noblesse oblige“?²

V júli 2001 vydala Európska komisia k podnikovej sociálnej zodpovednosti Zelenú knihu. Podľa Zelenej knihy ide o dobrovoľné integrovanie sociálnych a ekonomických záujmov do každodenných finančných záležitostí a interakcií s firemnými stakeholdermi. V rámci tejto koncepcie spoločnosti na dobrovoľnom základe firmy do svojich podnikových operácií, ako aj do interakcie so zúčastnenými stranami, začleňujú aj sociálne a environmentálne aspekty. Ide o podniky, ktoré sa rozhodnú konať nad rámec minimálnych právnych požiadaviek a záväzkov vyplývajúcich z právnych predpisov či z kolektívnych zmlúv v záujme

¹ Pojem stakeholders (zainteresované subjekty) označuje všetky osoby, skupiny alebo organizácie, ktoré majú vplyv na fungovanie firmy, alebo ich aktivity ju spätne ovplyvňujú. Medzi zainteresované subjekty patria vlastníci, akcionári, investori, zamestnanci, spotrebiteľia, dodávatelia a obchodní partneri, konkurencia, vláda, miestna samospráva, mimovládne organizácie a nátlakové skupiny, komunity a médiá. Každý z týchto zainteresovaných subjektov akýmsi spôsobom ovplyvňuje podnikanie firmy. Zisťovanie očakávaní zainteresovaných skupín sa začína dialógom (stakeholder dialogue). Takýto dialóg pri zodpovednom prístupe má prevažne dobré výsledky. Výsledkom takejto spolupráce môže byť posilnenie vzájomnej dôvery, identifikovanie a riešenie problémov, dlhodobé poradenstvo medzi súkromným, verejným a neziskovým sektorom, vzájomná motivácia a šírenie dobrých príkladov.

² Tradičný konzervatívny princíp, podľa ktorého má aristokracia morálny záväzok chrániť a viesť menej privilegované vrstvy.

riešenia spoločenských potrieb. Vďaka tomu môžu podniky všetkých veľkostí v spolupráci so svojimi zúčastnenými stranami napomáhať pri dosahovaní rovnováhy pri realizácii hospodárskych, sociálnych a environmentálnych cieľov. Európska podpora sociálnej zodpovednosti podnikov je odrazom potreby chrániť spoločné hodnoty a zvyšovať úroveň solidarity a súdržnosti.

Kľúčovým pri hľadaní podpory synergie medzi európskou a podnikovou úrovňou, je prepojenie medzi sociálnym dialógom a podnikovou politikou pre presadzovanie sociálnej zodpovednosti podnikov. Za posledné dve desaťročia sme zaznamenali rastúci počet iniciatív v oblasti zodpovednosti za veci sociálne a za životné prostredie. Niektorí z európskych sociálnych partnerov podnikajú iniciatívy spojené s podnikovou sociálnou zodpovednosťou vrátane prijímania chárt a kódexov správania. Ako príklad uvediem Dohovorené pravidlá o spoločenskej sociálnej zodpovednosti v Európskom cukrovarníckom priemysle, ktoré prijala v roku 2003 Európska federácia cukrovarníckeho priemyslu spolu s Európskou federáciou potravinárskeho priemyslu, poľnohospodárstva a cestovného ruchu. V preambule sa uvádza, že Európsky cukrovarnícky priemysel podporuje Európsky sociálny model pomocou celých sérií garancií, ktoré prekračujú legálne požiadavky. Je to sociálny model, v ktorom je účasť zamestnancov v sociálnom dialógu všetkých úrovní podstatnou súčasťou. Dohovorené pravidlá zaväzujú firmy nielen za zodpovednosť nielen za svoje produkty a služby, ale aj za podmienky, za ktorých sú tieto produkty vyrábané. Stanovujú dobrovoľné minimálne štandardy v mnohých oblastiach, ako napríklad ľudské práva, vzdelávanie a výcvik, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, platobné podmienky, pracovné podmienky, reštrukturalizácia, vzťahy medzi sociálnymi partnermi, obchodné vzťahy a výber dodávateľov a tiež monitorovanie, vyhodnocovanie a aktualizácia.

Ako vidíme, ide o široko poňatú kultúrnu koncepciu sociálnych procesov a činností vykonávaných z individuálnych, spoločenských a ekonomických dôvodov. Takýto pohľad na podnikanie umožní podporiť ľudský a sociálny kapitál, ktorý má mimoriadny význam pre inovatívnu spoločnosť a hospodársku konkurencieschopnosť, spolu s väčšou integráciou rôznorodých skupín. Zodpovedné správanie môže totiž firma prejavovať vo viacerých oblastiach. Sú nimi

napríklad zodpovednosť voči zamestnancom, transparentnosť, etika podnikania. Vysokým prejavom spoločenskej zodpovednosti firmy môže byť výber dodávateľov, ktorí získavajú služby čestnými prostriedkami a výrobky, ktoré dodávajú, nie sú vyrobené na úkor životného prostredia. Práve takéto poňatie sociálnej úlohy firmy je aj tou cestou, ktorou by sme sa mali vydať v boji s globálnou krízou.

Potvrdením významu podnikovej sociálnej zodpovednosti bolo prijatie Deklarácie o sociálnej zodpovednosti podnikov štátmi G8 v roku 2007 v Heiligendamme.

Európska komisia zverejnila tiež praktický Balíček nástrojov pre konkurencieschopnú a zodpovednú Európu.³ Jeho cieľom je oboznámiť firmy so spôsobmi ako sa udržať medzi konkurenciou vďaka spoločensky zodpovedným biznis-praktikám. Obsahuje sprievodcu, výsledky výskumov, on-line zdroje, ktoré informujú o problematike redukovania vplyvu priemyselných produktov a procesov na životné prostredie a podobne.

Významným dokumentom EÚ je aj Stratégia pre „Inkluzívne podnikanie“. Zameriava sa najmä na oblasť inkluzívneho podnikania a sociálnych podnikov programu Equal v rámci nových štrukturálnych fondov na roky 2007–2013.

Chcela by som ešte poukázať na to, že v Európe sa čoraz viac presadzuje koncepcia sociálneho podniku. Špecifická úloha týchto podnikov sa uznala na európskej úrovni aj v Usmerneniach pre politiky zamestnanosti pre obdobie rokov 2008-2010⁴. Sociálne podniky majú

³ Pokiaľ ide o obsah „balíčka“ ide najmä o:

- Redukciu vplyvu priemyselných produktov a procesov na životné prostredie.
- Boj proti sociálnemu a finančnému poškodzovaniu znevýhodnených komún.
- Pomoc starším pracovníkom, migrantom a ženám pri hľadaní práce.
- Budovanie skúsenej pracovnej sily pre ekonomiku.
- Propagovanie zdravého pracovného prostredia.
- Šírenie sociálnych a environmentálnych otázok v celej dodávateľskej sieti.
- Dôkazy ako zodpovedné biznis - praktiky môžu vytvoriť dlhodobé hodnoty.

⁴ Obsah usmernení zamestnanosti na obdobie 2008-2010:

Politiky aktívneho začleňovania môžu zvýšiť ponuku pracovnej sily a posilniť súdržnosť spoločnosti a zároveň predstavujú účinný prostriedok podpory sociálnej integrácie najviac znevýhodnených osôb a ich integrácie na trhu práce.

výnimočnú úlohu v sociálnej a profesionálnej integrácii skupín na okraji pracovného trhu. Často poskytujú na mieru šité spôsoby integrácie na trh práce pre ľudí zo sociálne najslabších vrstiev, čo je úloha, na ktorú sú na základe svojho prístupu lepšie prispôbení ako iní.

Významným európskym dokumentom pre podnikovú sociálnu zodpovednosť je aj Zelená kniha pracovného práva „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“ z novembra 2007. Dokument potvrdil koncept „flexiistoty“ ako užitočnej metódy podpory pracovného práva splniť cieľ lisabonskej stratégie, a to dosiahnutie udržateľného rastu s viacerými a lepšími pracovnými miestami. Zelená kniha sa zameriava na úlohu pracovného práva a

Každý nezamestnanej osobe by sa malo ponúknuť pracovné miesto, vyučenie, ďalšia odborná príprava alebo iné opatrenie na podporu zamestnateľnosti; Mali by sa presadzovať politiky zamerané na poskytovanie aktívnych opatrení trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných so zreteľom na dosiahnutie referenčnej miery účasti na úrovni 25 % do roku 2010. Aktívne opatrenia by mali byť vo forme odborného vzdelávania, rekvalifikácie, pracovnej praxe, pracovného miesta alebo iného opatrenia zamestnateľnosti, prípadne v kombinácii s nepretržitou pomocou pri hľadaní zamestnania. Zjednodušenie prístupu k zamestnaniu pre uchádzačov o prácu, predchádzanie nezamestnanosti a zabezpečenie toho, aby osoby, ktoré sa stanú nezamestnanými, zostali v úzkom spojení s trhom práce a zostávali zamestnateľné, sú dôležitými faktormi zvýšenia účasti v pracovnom procese a v boji proti sociálnemu vylúčeniu. Na dosiahnutie týchto cieľov je potrebné odstraňovať prekážky na trhu práce poskytovaním pomoci pri účinnom hľadaní zamestnania, uľahčovaním prístupu k odbornej príprave a ďalšími aktívnymi opatreniami na trhu práce. Rovnako dôležité je zabezpečiť dostupnosť základných sociálnych služieb, zodpovedajúcu úroveň minimálnych zdrojov pre všetkých a uplatňovať zásadu spravodlivého odmeňovania, aby sa pracovať oplátilo. Tento prístup by mal súčasne zabezpečiť, aby sa pracovať oplátilo všetkým pracujúcim, a mal by aj odstraňovať pasce spôsobené nezamestnanosťou, chudobou a nečinnosťou.

Osobitná pozornosť by sa mala venovať podpore začlenenia znevýhodnených ľudí vrátane nízkokvalifikovaných pracovníkov na trh práce, aj prostredníctvom rozšírenia sociálnych služieb a sociálneho hospodárstva, ako aj tvorbou nových zdrojov pracovných miest na základe kolektívnych potrieb. Zvlášť dôležitý je boj proti diskriminácii, podpora prístupu k zamestnaniu pre ľudí so zdravotným postihnutím a integrácia prisťahovalcov a menšín.

V usmerneniach sa tiež zdôrazňuje zabezpečenie začleňujúcich trhov práce, zvýšenie atraktívnosti práce a zabezpečenie toho, aby sa oplátilo uchádzačom o prácu pracovať vrátane znevýhodnených a neaktívnych osôb prostredníctvom:

- aktívnych a preventívnych opatrení trhu práce vrátane včasnej identifikácie potrieb, pomoci pri hľadaní pracovných miest, poradenstva a odbornej prípravy ako súčasť individuálnych akčných plánov, poskytovania služieb sociálnej starostlivosti potrebných na podporu začlenenia tých ľudí, ktorí sú od trhu práce najviac vzdialení, ktoré prispievajú k odstráneniu chudoby,
- trvalého skúmania motivujúcich a demotivujúcich stimulov vyplývajúcich z daňových systémov a dávkových systémov vrátane riadenia a podmienenosti dávok a významného zníženia vysokých efektívnych marginálnych sadzieb dane najmä pre osoby s nízkymi príjmami pri súbežnom zabezpečení primeraných úrovni sociálnej ochrany,
- tvorby nových zdrojov pracovných miest v oblasti služieb pre jednotlivcov a podniky najmä na miestnej úrovni.

kolektívnych zmlúv pri presadzovaní agendy „flexiistoty“ s cieľom podporiť trh práce, ktorý je spravodlivejší, vnímavejší a inkluzívnejší a ktorý prispieva k väčšej konkurencieschopnosti Európy. Posilňuje rolu sociálneho dialógu na všetkých úrovniach, sociálneho partnerstva a solidarity. Základnou tézou konceptu flexiistoty je téza, že pre zlepšenie adaptability je dôležité dosiahnuť v pracovných vzťahoch rovnováhu medzi flexibilitou a istotou. To je zásadné ako pre zamestnávateľov - aby mohli viesť konkurencieschopné firmy - tak pre zamestnancov - aby mohli požívať dôstojné pracovné podmienky a mzdy.

V tejto súvislosti sa vynárajú nové otázky pokiaľ ide o riešenie riadenia pracovných síl a sociálni partneri na všetkých úrovniach vyjednávajú dohody o pracovných podmienkach, možnostiach celoživotného vzdelávania, pružnej pracovnej doby a organizácii nadnárodných trhov práce. Princíp flexiistoty vychádza z premisy, že udržateľnú zamestnanosť a rast produktivity je treba podporiť zvýšenými a efektívnejšími investíciami do ľudského kapitálu a lepšej kvality pracovných miest. Rozvinuté systémy kolektívnych pracovných vzťahov môžu napomôcť vytváranie priaznivých podmienok pre inovácie, zvýšenie kvality pracovných miest a konkurencieschopnosti. Vysoko výkonné organizácie práce sa vytvárajú prostredníctvom konsenzuálnych vzťahov medzi vedením a zamestnancami, čo je možné najlepšie dosiahnuť prostredníctvom vyjednávania a spolupráce na úrovni podniku. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR spolu so zainteresovanými subjektmi pripravuje tohto roku Národný systém flexiistoty.

V novembri minulého roku prijala Európska komisia na riešenia dôsledkov globálnej finančnej a hospodárskej krízy Plán hospodárskej obnovy Európy. Základnou zásadou tohto plánu je solidarita a sociálna spravodlivosť.

O významnej úlohe súkromného sektora a udržateľných podnikoch v rámci sociálneho a ekonomického rozvoja vrátane vytvárania zamestnanosti a ochrany životného prostredia sa vedie široká a ďalekosiahla medzinárodná rozprava. Bod týkajúci sa podpory udržateľných podnikov bol zaradený aj do programu 96.

zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce v roku 2007 ako prostriedok dosiahnutia dôstojnej práce v širšom rámci trvalo udržateľného rozvoja.⁵

Nie je ambíciu môjho príspevku podrobnejšie rozoberať vplyv podnikovej sociálnej zodpovednosti na európske pracovné právo, pretože toto je obsahom ďalších vystúpení.

Chcem len veľmi stručne poukázať na viditeľnú súvislosť. Ak vynechám základné relevantné ľudskoprávne dohovory a dohovory Medzinárodnej organizácie práce, základnými dokumentmi sú Európska sociálna charta a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva. Čl. 138 a 139 základnej zmluvy umožňuje sociálnym partnerom uzavierať dohody na podporu zamestnanosti, na zlepšovanie pracovných a životných podmienok, na rozvoj ľudských zdrojov, ak si želajú vzájomný dialóg na úrovni EÚ. Vychádzajúc z citovaného článku sociálni partneri na úrovni spoločenstva uzatvorili doteraz štyri dohody, týkajúce sa podmienok zamestnávania a to:

- o pracovnom pomere na určitú dobu,
- o pracovnom pomere na kratší úväzok,
- o telepráci ,
- o rodičovskej dovolenke.

Nemenej dôležité sú smernice, ktoré umožňujú dialóg, konzultácie medzi sociálnymi partnermi a účasť zamestnancov na riadení⁶.

⁵ Závety tejto konferencie týkajúce sa podpory udržateľných podnikov sa zameriavajú predovšetkým na:

- prostredie, ktoré napomáha udržateľným podnikom,
- zodpovedné a udržateľné praktiky na úrovni podniku,
- úlohu vlád v rámci podpory udržateľných podnikov,
- úlohu sociálnych partnerov a
- úlohu Medzinárodnej organizácie práce.

⁶ Smernica Rady č.94/45/ES o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupe v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/14, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve,
- Smernica č. 2001/86/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení,
- Smernica Rady č.2003/72 , ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení.

Aké je situácia na Slovensku:

Zodpovedné správanie podnikov sa prejavuje v rôznych formách aj na Slovensku. Mnohé firmy si uvedomujú, že maximalizácia zisku nestačí. Tieto firmy si začínajú osvojovať koncept sociálnej zodpovednosti. Tvrdia, že sa opláca mať dobré vzťahy so všetkými subjektmi, ktoré svojou činnosťou ovplyvňujú. Ba čo viac, na úkor zisku treba podľa nich investovať peniaze do vzťahov s komunitou, zamestnancami, obchodnými partnermi či akcionármi. Dôležité sú aj dobré vzťahy so samosprávou, médiami a klasické PR. Zahraničné podniky si svoju stratégiu podnikovej sociálnej zodpovednosti na Slovensko prinášajú z materskej firmy. Aktivitami sa ľahko prispôbujú potrebám Slovenska, jednotlivým regiónom, sociálnym skupinám, ako i miestnej komunite.

Podľa Východiskovej štúdie o uplatňovaní spoločensky zodpovedného podnikania na Slovensku uskutočneného v roku 2007⁷ sa spoločensky zodpovedné podnikanie u nás prejavuje na všetkých úrovniach, ktoré sa od seba líšia v intenzite. Často sa chápe iba ako tvorba pracovných miest a poskytovanie pracovných istôt. Úsilie o šírenie podnikovej sociálnej zodpovednosti však vyvíja iba niekoľko podnikov, pričom väčšinou ide o veľké nadnárodné korporácie, ktorých vývoj tejto podnikovej kultúry má pôvod v zahraničí. V tomto smere by sa azda viac aktív očakávalo od zamestnávateľských zväzov, hlavne od troch najreprezentatívnejších organizácií, ktoré sú súčasťou národnej tripartity.

Na Slovensku bolo podľa spomínanej štúdie identifikovaných všetkých päť úrovní zapojenia a implementácie spoločensky zodpovedného podnikania. Menej ako polovica respondovaných podnikov však dosahuje prvú a najzákladnejšiu úroveň – tvorbu etického kódexu alebo interných stanov, ktoré podporujú pozitívne smerovanie firmy. Iba veľmi malý počet podnikov dosahuje druhú úroveň – tvorbu a implementáciu akčného plánu - pričom iba štyri majú schopnosť hodnotiť svoje etické programy, čo je charakteristické pre tretiu úroveň. Iba u dvoch podnikov je možné identifikovať štvrtú úroveň – integráciu SZP do života podniku v rámci

⁷ Východisková štúdia o uplatňovaní spoločensky zodpovedného podnikania na Slovensku: Autor: Elena Gallová Kriglerová, Zuzana Kerestešová, Miroslav Kollár, Michal Vašečka, (CVEK) 2007. Zdroj: Danica Víznerová, Rozvojový program OSN (UNDP) 2007.

plnohodnotného riadiaceho systému. Najvyššia známa úroveň – systematické komunikovanie so zainteresovanými subjektmi a otvorená žiadosť o audit programu spoločensky zodpovedného podniku – je podľa autorov štúdie výhradnou doménou jedného z mobilných operátorov.

Ako príklad kolektívneho prístupu k podnikovej sociálnej zodpovednosti by som mohla uviesť Memorandum o spoločenskej zodpovednosti firiem z roku 2004, ktoré podpísali zástupcovia desiatich firiem na Slovensku⁸.

Príkladom dobrej praxe je tiež realizácia projektu SOP Ľudské zdroje „Posilnenie princípu rovnosti príležitostí u zamestnávateľov v podmienkach Banskobystrického regiónu“ realizovaného Regionálnym európskym informačným centrom Banská Bystrica. Cieľom projektu je zvýšenie povedomia zamestnávateľov o problematike rovnosti príležitostí ako aj problematike podpory pracovníkov s rodinnými povinnosťami.

Rovnako príkladný je projekt Rovnosť príležitostí zameraný na pozdvihnutie Rómskej komunity realizovaný US Steel a. s. Košice.¹

Aj napriek uvedeným pozitívnym príkladom je povedomie podnikovej sociálnej zodpovednosti slovenských firiem vo všeobecnosti pomerne nízke. V ostatných rokoch zaznamenávame u viacerých firiem aj trendy skôr opačné. Rozmohol sa zaujímavý jav, ktorý nazývam „podnikovým koaličným turizmom“. Podľa neho firmy účelovo prestupujú z jedného zväzu zamestnávateľov do iného v snahe vyhnúť sa sociálnym nákladom. Mám na mysli vyhnúť sa extenzii kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, čo je možné, s ohľadom na znenie § 7 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Dosiahnu to jednoducho vstupom firmy do zväzu zamestnávateľov, ktorý predmetnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoril. Iným príkladom je vypustenie kolektívneho vyjednávania z predmetu

⁸ Slovak Telecom, a. s., Západoslovenská energetika, a. s., EuroTel Bratislava, a. s., Hewlett Packard Slovakia s. r. o., Orange Slovensko, a. s., Pfizer Luxembourg SARL o.z., Provident Financial, s. r. o., TESCO STORES SR, a. s., VÚB a.s. a Bank of Gruppo Banca Intesa.

¹ Napr. ochranné pracovné plášte a zástery do dielne pracovného vyučovania v ZŠ na Luniku IX ušili v Rómskej krajčírkej dielni v obci Družstevná pri Hornáde. Šikovné rómske krajčírky mali i ďalšiu prácu a ušili posteľné obliečky, ktoré firma následne darovala nemocniciam a krízovým centráram v kraji. Na podporu vzdelávania rómskych žiakov i dospelých sú zamerané i ďalšie projekty. Rómovia, pracujúci v U. S. Steel Košice v rámci špeciálneho projektu, si dopĺňajú vzdelanie na kurze Strojník hutníckych zariadení.

činnosti v stanovách zväzu zamestnávateľov a súčasné kroky tohto zväzu smerujúce k zbaveniu sa povinnosti viesť kolektívne vyjednávanie. Takéto praktiky vedú k neželateľnej a neetickej solidarite s tými, ktorí uplatňujú sociálny dumping a k prispôsobovaniu sa týmto neférovým podnikateľským praktikám. To je jeden z dôvodov, prečo v týchto dňoch v spolupráci so sociálnymi partnermi pripravuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Ctené kolegyně a kolegovia,

hospodárska kríza, ktorá sa naplno rozbehla v roku 2008, do určitej miery zabrzдила iniciatívu viacerých podnikov zavádzajúcich akty sociálnej zodpovednosti. Pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny však naďalej zostáva sociálna zodpovednosť podniku prioritou a je súčasťou jej dlhodobej stratégie. Popri aktivitách legislatívnej povahy a stratégiách organizuje ministerstvo rôzne súťaže zamerané na podnecovanie sociálnej zodpovednosti podnikov. Sú to každoročne vyhlasované súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“, „Bezpečný podnik“, či „Sociálny čin roka“. Apelujeme na podniky, aby venovali viac pozornosti etike a zodpovednosti ako takej a sociálnu zodpovednosť považujeme za kľúčovú aj napriek hospodárskej kríze. Preto sme aj odmietli návrhy tzv. „opatrení“ na riešenie dôsledkov krízy z radov niektorých zamestnávateľov, ktoré viedli k zníženiu sociálnych práv zamestnancov. Medzi ne patrilo návrh na zrušenie minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov. Mzda je väčšinou jediným zdrojom príjmu zamestnanca a na Slovensku ešte stále dosahuje nízku úroveň. Je jedným zo základných sociálnych práv, a preto úvahy o znižovaní nákladov cestou znižovania miezd nemajú našu podporu. Nejde tu však len o ochranu práv zamestnancov: ide aj o podmienky na oživenie spotreby. Neprijali sme ani návrhy na zmenu Zákonníka práce, ktoré smerovali k oslabeniu sociálnej ochrany zamestnanca.

Naopak: myslím si, že práve v čase krízy je prepotrebné bdieť na tým, aby sme sa nevydali anachronickou cestou pustošenia základných ľudských práv a kultúry podnikania. Kríza nie je dôvodom na opustenie hodnôt, ktoré Európa budovala viac ako sto rokov. Sú to hodnoty, na ktorých sa oplatí stavať, pretože kľúčové miesto má v nich človek - ako ľudská bytosť, ktorej dôstojnosť je hodná ochrany. Preto je potrebné práve teraz – aj v čase krízy – akcentovať koncepciu dôstojnej práce a dobrej práce, ktorá je jadrom podnikovej sociálnej zodpovednosti.

Vo svetle uvedeného by som rada poukázala aj na slová Jána Pavla II., ktoré vyslovil vo svojich encyklikách. V rámci slobody trhu uznáva sociálna náuka cirkvi oprávnenú funkciu zisku ako ukazovateľa prosperujúceho podniku. *„Ved' cieľom podniku nie je výlučne tvorba zisku, ale aj existencia samého podniku ako spoločenstva ľudí, ktorí sa rôznym spôsobom usilujú naplniť svoje základné životné potreby a zároveň tvoria aj zvláštnu skupinu slúžiacu celej spoločnosti. Zisk je teda regulátorom podniku, ale nie jediným. Okrem neho treba brať do úvahy ľudské a morálne faktory, ktoré sú z perspektívneho hľadiska takisto podstatné pre život v podniku.“*⁹

Vážené dámy, vážení páni,

téma dnešného sympózia je téma, ktorá svojim rozsahom dáva možnosti na zodpovedanie mnohých otázok. Verím, že tieto možnosti neostanú nevyužitú, a že toto odborné podujatie sa pre nás stane zdrojom nových poznatkov, ale aj pôdou na diskusiu v oblasti uplatňovania spoločensky zodpovedného podnikania.

Ďakujem za pozornosť.

⁹ Ján Pavol II., Centesimus annus.

ĽUDSKÉ PRÁVA A PODNIKOVÁ SOCIÁLNA ZODPOVENOSŤ

prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa, Nitra,

Slovenská republika

e-mail: vojtech.tkac@centrum.cz

1. Podniková spoločenská zodpovednosť a podniková sociálna zodpovednosť

tvoria nové inštitúty ekonomickej teórie a praxe, v právnej vede sa v uvedenej oblasti iba začínajú relevantné výskumné, vedecké a odborné prístupy na rôznych úrovniach.

Právny poriadok obsahuje rad normatívnych právnych režimov, ktoré viac alebo menej upravujú jednotlivé aspekty *podnikovej zodpovednosti* a *sociálneho podnikania*.

V súčasnosti sa rodí nové právne odvetvie – *sociálne právo*, ktorého subsystemom sú pramene ľudských práv (sociálnych práv a ekonomických práv), pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia.

Medzinárodnoprávna úprava v sociálnej sfére je tvorená medzinárodným pracovným právom a medzinárodným sociálnym právom, ktoré regulujú globálnu rovinu pracovných a sociálnych vzťahov v rámci medzinárodného pracovného práva, tvoreného Organizáciou Spojených národov a Medzinárodnou organizáciou práce. Na kontinentálnej úrovni pôsobí pracovné a sociálne zákonodarstvo Rady Európy a pre členské krajiny upravuje pracovné a sociálne vzťahy Európska únia.

2. Všeobecná deklarácia ľudských práv Organizácie Spojených národov z roku 1948 ustanovuje, že každý jednotlivec a každý orgán spoločnosti musí zohrávať svoju úlohu pri zabezpečovaní všeobecného dodržiavania ľudských práv. Uvedené princípy obsahujú aj pakty Organizácie Spojených národov a ostatné dohovory tejto medzinárodnej organizácie.

Európska únia sa zaoberá podnikovou zodpovednosťou kontinuálne a zvyrazňuje prepojenie svetového obchodu a globalizácie s nevyhnutnosťou uplatňovania

základných medzinárodných noriem Medzinárodnej organizácie práce aj v nadväznosti na dokumenty Organizácie Spojených národov, Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a Svetovej obchodnej organizácie. Právny základ prameňov Európskej únie vychádza z *Vyhlásenia Medzinárodnej organizácie práce o zásadách, týkajúcich sa nadnárodných podnikov a sociálnej politiky*, usmernení OECD pre nadnárodné podniky, ako i boja proti korupcii a kódexy správania sa Organizácie OSN pre výživu a poľnohospodárstvo, Svetovej zdravotníckej organizácie a Svetovej banky.

Ľudské práva v zodpovednom podnikaní vymedzujú vyhlásenia a dohovory Medzinárodnej organizácie práce v oblasti základných zásad a právach pri práci (1998), ako i v úprave zrušenia nútenej práce a detskej práce, slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie, nediskriminácie v zamestnaní (povolani) atď. *Sociálna zodpovednosť podnikov (obchodných spoločností)* vyplýva z iniciatívy **Global Compact Organizácie Spojených národov** a z prístupov iných svetových organizácií. V tejto súvislosti boli prijaté dokumenty o globálnej iniciatíve pre podávanie správ – **Global Reporting Initiative – GRI** o trvalej udržateľnosti z roku 2006, ktorá spolu s iniciatívou Organizácie Spojených národov *Global Compact (júl 2000)* vo vyhlásení zo 6. októbra 2006 tvoria spolu tzv. „strategickú alianciu“.

V roku 2003 boli vydané normy Organizácie Spojených národov o zodpovednosti nadnárodných podnikov a iných podnikov vo vzťahu k ľudským právam, ktoré nadväzovali na Svetový summit Organizácie Spojených národov v Johannesburgu z roku 2002 o trvalo udržateľnom rozvoji, obsahujúce aj požiadavku medzivládnych iniciatív v oblasti podnikovej zodpovednosti. V auguste 2005 bola publikovaná Správa generálneho tajomníka Organizácie Spojených národov „Smerom ku globálnemu partnerstvu – zlepšená spolupráca medzi Organizácie Spojených národov a príslušnými partnermi, najmä súkromným sektorom“. Na úrovni Organizácie Spojených národov bol vytvorený post splnomocnenca generálneho tajomníka pre obchod a ľudské práva, ktorý v roku 2006 pripravil predbežnú správu (22. február 2006) o problematike ľudských práv a nadnárodných korporácií a iných obchodných podnikov.

Historické a politické východiská európskeho prístupu k *podnikovej sociálnej zodpovednosti* a *sociálnemu podnikaniu* majú „francúzsky pôvod“ v osemdesiatych rokoch 20. storočia; orgány Európskych spoločenstiev sa viažu na prístupy k *sociálnym družstvám* od roku 1990 (Správa o propagácii družstiev v Európe) a participujú pri vzniku *Európskej stálej konferencie družstiev, vzájomných spoločností, asociácií a nadácií v roku 2000 (Conference européenne Permanente – CEP, CMAF)*.

Európsky parlament v Uznesení „*O normách Európskej únie pre európske podniky v rozvojových krajinách: smerom k Európskemu kódexu správania (Ú. v. ES C 104, 14. 4. 1999, S. 180)*“ uviedol odporúčania o tvorbe regulatívov kódexového typu a európskej platformy pre monitoring správania sa podnikateľských subjektov.

V júli 2001 vydala Európska únia tzv. **Zelenú knihu „Povýšenie európskeho rámca spoločenskej zodpovednosti podnikov - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises – COM (2001)366“**, ktorá sa zaoberá podstatou **sociálnej zodpovednosti podnikov**, definovanej ako **„dobrovoľná integrácia podnikovej sociálnej a ekologickej činnosti v podnikových každodenných obchodných aktivitách a vzťahoch“**.

Rada Európskej únie vydala 3. decembra 2001 *Uznesenie v nadväznosti na Zelenú knihu o podpore európskeho rámca pre podnikovú sociálnu zodpovednosť (Ú. v. ES C 86, 10. 4. 2002, S. 3)* a *Uznesenie z 30. mája 2002 o Zelenej knihe Komisie o podpore európskeho rámca podnikovej sociálnej zodpovednosti (Ú. v. EÚ C 187 E, 7. 8. 2003, s. 180)*.

Orgány a inštitúcie Európskej únie tiež v uvedených súvislostiach prijali nasledujúce dokumenty:

- *Uznesenie zo 4. júla 2002 o oznámení Komisie Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru „Podporovanie hlavných pracovných noriem a zlepšenie sociálneho riadenia v kontexte globalizácie“ (Ú. v. EÚ C 271 E, 12. 11. 2003, s. 598),*
- *Uznesenie Rady zo 6. februára 2003 o podnikovej sociálnej zodpovednosti (Ú. v. EÚ C 39, 18. 2. 2003, s. 3),*

- *pramene sekundárneho práva Únie pôsobia v oblasti výkonu rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, o životnom prostredí v účtovnej závierke a vo výročných správach obchodných spoločností, o ročnej a konsolidovanej účtovnej závierke spoločností, bánk a iných finančných inštitúcií a poisťovní, o koordinácii postupov zadávania verejných zákaziek na práce, na dodávku tovaru a verejných zákaziek na služby, o nekalých praktikách podnikateľov voči spotrebiteľom na vnútornom trhu atď.*

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci v Európskom parlamente v „Pracovnom dokumente o podnikovej sociálnej zodpovednosti: implementácia partnerstva pre rast a zamestnanosť“ (DT/628379SK.doc)“ v úvahách o regulácii a deregulácii podnikovej sociálnej zodpovednosti uviedol širší rámec „ohlasovacej“ povinnosti firiem v tejto oblasti, a to zaviesť povinné podávanie správ obchodných spoločností o ich vplyvoch na oblasť sociálnu, environmentálnu a ľudské práva, mali by sa tiež zväžiť ďalšie otázky podnikovej zodpovednosti, napríklad povinnosti riaditeľov v tejto oblasti, priama zahraničná zodpovednosť a pod.

Európska komisia vydala tiež dokument *Svetovým partnerstvom k udržateľnému rozvoju (13. februára 2002)*. Vzniká mnohostranné *Fórum Európskej únie o spoločenskej zodpovednosti podnikov*, v ktorom pôsobia zamestnávateľia, zamestnanci, spotrebiteľia, reprezentanti občianskej spoločnosti a profesionálne asociácie a organizácie podnikov. V Zelenej knihe konštatuje Európska únia, že sociálny dialóg je chápaný ako mimoriadne závažný nástroj pre riešenie otázok zamestnanosti v rámci sociálnej zodpovednosti podnikov. Odbory, asociácie spotrebiteľov, ochrancovia ľudských práv a iné inštitúcie spoločenskej kontroly zohrávajú nezastupiteľnú úlohu v ochrane a garanciách rešpektovania základných pracovných práv (pozri k tomu: **Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises: Une contribution des entreprises au développement durable**, Commission Des Communautés Européennes, Brusel, 2.7. 2002, COM (2002) 347 final, 27 s.).

V roku 2004 boli prijaté odporúčania na vytvorenie právneho rámca podnikovej sociálnej zodpovednosti v rámci viacstranného fóra o podnikovej sociálnej zodpovednosti (29. jún 2004).

Komisia prijala tiež Oznámenie s názvom „**Podpora dôstojnej práce pre všetkých – Prínos Európskej únie o implementácii programu dôstojnej práce vo svete (KOM/2006/0249)**“.

Sociálne podnikanie možno chápať tiež ako každé podnikanie z hľadiska jeho sociálnych aspektov, príčin i sociálnych dôsledkov.

V Oznámení Komisie (KOM/2006/0136) sa vykonáva dokument Partnerstvo pre rast a zamestnanosť: Európa ako pilier najvyššej kvality v oblasti podnikovej sociálnej zodpovednosti.

Európsky parlament prijal 13. marca 2007 *Uznesenie Európskeho parlamentu (KOM/2006/0136) o podnikovej sociálnej zodpovednosti: nové partnerstvo (2006/2133/INI).*

Súčasťou uvedeného dokumentu je aj konsenzus s vymedzením pojmu podnikovej sociálnej zodpovednosti, ktorá sa charakterizuje ako „**dobrovoľné včlenenie environmentálnych a sociálnych otázok do podnikateľskej činnosti nad rámec právnych požiadaviek a zmluvných povinností**“. Iné vymedzenia pojmu *podniková sociálna zodpovednosť* sa viažu v dokumentoch Európskej únie aj na výkon podnikateľských činností firiem v dobrovoľnom integrovaní sociálnych a ekologických záležitostí, a to aj v interakciách so svojimi partnermi.

Podnikové sociálne politiky by sa nemali presadzovať pre ich vlastný prínos, ani ako náhrada za vhodné právne predpisy v príslušných oblastiach, ani ako skrytý pokus o zavedenie takýchto právnych predpisov. V citovanom dokumente sú uvedené i námety pre rozširovanie podnikovej sociálnej zodpovednosti v celoživotnom vzdelávaní, v organizácii práce, rovnosti príležitostí, v sociálnom začlenení, v udržateľnom rozvoji alebo v etike, s cieľom rozširovania nástrojov riadenia priemyselnej zmeny a reštrukturalizácie. Európsky parlament v Uznesení, okrem iného, podporuje diskusie v Medzinárodnej organizácii pre normalizáciu o vytvorení noriem sociálnej zodpovednosti.

Ekonomický rast v rámci Európskej únie je podmienený uplatňovaním princípov sociálnej spravodlivosti a sociálnym prostredím a zisk ako kritérium konkurenčnej schopnosti ovplyvňuje aj **sociálna zodpovednosť korporácií (Corporate Social Responsibility - CSR)**. V prístupe Európskej únie k uvedeným javom i procesom

prezentujú podnikateľské asociácie výhrady o ospravedlnení narastajúcej regulácie a byrokracie Spoločenstva prostredníctvom CSR, odbory sa obávajú znižovania dosiahnutej úrovne sociálnych práv a ekonomických práv. V rámci európskeho priestoru pôsobí *Európska obchodná sieť pre spoločensky zodpovedné podnikanie – CSR Europe*, na čele ktorej stojí 15-členná výkonná rada. Je to európska platforma pre združovanie firiem v oblasti CSR, vznikla v roku 1995 so sídlom v Bruseli a pôsobí v nej vyše 70 nadnárodných korporácií a 25 partnerských organizácií. Od roku 1992 v San Franciscu pôsobí *Business for Social Responsibility* s celosvetovou pôsobnosťou.

Alasdair Murray v publikácii *Sociálna zodpovednosť korporácií v Európskej únii* (Centre for European Reform) uvádza možnú podobu pôsobenia Európskej únie v oblasti CSR ako doplnkovú metódu a nie ako náhradu za tradičné formy regulácie. V uvedenej príručke uvádza ako odporúčania najmä vypracovanie vyhlásení verejne ustanovených korporácií k vlastnej politike sociálnej zodpovednosti korporácií. Únia by mala sledovať niektoré členské štáty, aby pri žiadosti o penzijné fondy prekladali svoju etickú politiku, čím by sa prehĺbovala transparentnosť integrujúcich sa kapitálových trhov Spoločenstva. Stimulovanie sociálnej zodpovednosti korporácií daňovými zvýhodneniami v členských štátoch nesmie deformovať trh a ako nástroj supervízie sa predpokladá nová pôsobnosť Generálneho direktoriátu pre oblasť podnikov.¹

V nadväznosti na uvedené odporúčania napríklad podľa údajov inštitúcie *Business Action on Health* v roku 2007 iba 68% firiem informovalo o aktivitách v oblasti zlepšovania života a zdravia zamestnancov, v roku 2008 to už bolo 81% firiem, pričom sa používa ako nástroj tzv. *Index FTSE100* na kvantitatívne meranie pokroku o kvalite života a zdravia zamestnancov.²

Európska komisia podporila v rokoch 2006 – 2008 spolu 14 projektov, podmieňujúcich CSR v malých a stredných podnikoch, čo sa dotklo asi 3000 firiem. Na stretnutí 80 členských spoločností pod názvom CSR Europe pod

¹ MURRAY, A.: Closing the Delivery deficit: The future of economic governance in Europe. Sociálna zodpovednosť korporácií, Centre for European Reform (EN), www.euractiv.sk, www.cer.org.uk

² Blahobyť zamestnancov je populárnou témou. Euractiv.sk, 17. 10. 2008, www.ftse.com

názvom „*Vystrojení pre spoločensky zodpovedné podnikanie*“ v Bruseli bol uverejnený „Baliček nástrojov pre konkurencieschopnú a zodpovednú Európu“, ktorý obsahoval oblasti redukovania vplyvov priemyselných produktov a procesov na životné prostredie, boj proti sociálnemu a finančnému poškodzovaniu znevýhodnených komunit, pomoc starším osobám (robotníkom, ženám a migrantom) v zamestnateľnosti, budovanie skúsenej pracovnej sily, propagáciu zdravého pracovného prostredia, šírenie sociálnych a environmentálnych otázok v dodávateľských sieťach a dôkazy o vplyve zodpovedných „biznis-praktík“ na tvorbu dlhodobých hodnôt.

Informovanie o sociálnej zodpovednosti korporácií je často na hrane s regulátormi reklamného trhu, v tejto oblasti platia niektoré odporúčania v oblasti zodpovedného podnikania v komunikácii s verejnosťou.

Dánsko v roku 2008 legislatívne ustanovilo povinnosť súkromných podnikov, štátnych podnikov a investorov od roku 2010 vo výročnej finančnej správe uviesť aj informácie o aktivitách v oblasti CSR (pozri k tomu portál *GreenBiz.com*), francúzska legislatíva obdobne určuje povinnosti firiem informovať o sociálnych a ekologických aktivitách od roku 2001, vo Veľkej Británii takýto postup platí od roku 2007.

3. Podnikanie a sociálne podnikanie vystupujú vo vzájomnej jednote a vo vzťahu systému a subsystému. Každé podnikanie má sociálne dimenzie, ale istý spôsob podnikania môže pôsobiť aj ako „asociálne“ podnikanie. V odbornom prístupe je problém rozlíšiť *spoločenskú zodpovednosť podnikov* a *sociálnu zodpovednosť podnikov*.

Vzťah podnikania a zodpovednosti vo vnútroštátnej právnej úprave podmieňuje *Ústava Slovenskej republiky (č. 460/1992 Zb.)*, ktorá tvorí ústavný rámec pre pôsobenie sociálnych podnikateľských subjektov v sociálnej sfére, pričom pre úvahy aj *de lege ferenda* sú základom príslušné relevantné ústavnoprávne inštitúty:

- v Čl. 2 ods. 2 sa ustanovuje, že štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon; v odseku 3

citovaného článku sa ustanovuje ústavný princíp, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá,

- právnú relevanciu pri sociálnom podnikaní v oblasti kúpeľníctva a zdravotníctva majú ustanovenia Čl. 4, podľa ktorých nerastné bohatstvo, jaskyne, podzemné vody, prírodné liečivé zdroje a vodné toky sú vo vlastníctve Slovenskej republiky,

- podľa Čl. 20 ods. 2 zákon ustanoví, ktorý ďalší majetok, okrem majetku uvedeného v Čl. 4 tejto Ústavy, nevyhnutný na zabezpečovanie potrieb spoločnosti, rozvoja národného hospodárstva a verejného záujmu, môže byť iba vo vlastníctve štátu, obce alebo určených právnických osôb. Zákon tiež môže ustanoviť, že určité veci môžu byť iba vo vlastníctve občanov alebo právnických osôb so sídlom v Slovenskej republike,

- Čl. 20 ods. 3 ustanovuje, že **vlastníctvo zaväzuje**. Nemožno ho zneužiť na ujmu práv iných alebo v rozpore so všeobecnými záujmami chránenými zákonom. Výkon vlastníckeho práva nesmie poškodzovať ľudské zdravie, prírodu, kultúrne pamiatky a životné prostredie nad mieru ustanovenú zákonom,

- v Čl. 29 sa ustanovuje združovacie právo; právo slobodne sa združovať sa zaručuje. Každý má právo spolu s inými sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeníach, politické strany a politické hnutia, ako aj spolky, spoločnosti alebo iné združenia sú oddelené od štátu,

- v rámci právnej úpravy hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv sa zvyrazňuje najmä jednota hospodárskych práv a sociálnych práv. Podľa Čl. 35 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj **právo podnikat'** a **uskutočňovať inú zárobkovú činnosť** (zákon môže ustanoviť odchylnú úpravu práv uvedených v odseku 1 pre cudzincov),

- podľa Čl. 55 ods. 1 **hospodárstvo Slovenskej republiky sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky**; podľa ods. 2 citovaného článku Slovenská republika chráni a podporuje hospodársku súťaž. Podrobnosti ustanoví zákon.

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník určuje jednoznačnú právnu zákonnú definíciu podnikania v § 2, podľa ktorého **podnikaním sa rozumie sústavná**

činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Ako atribúty sociálneho podniku sa charakterizujú (mimo právnej regulácie) *sociálna zodpovednosť*, zameranie a ciele v sociálnej oblasti, reinvestovanie zisku pre záujmy miestnej komunity a dosahovanie sociálnych cieľov v zmysle sociálnej inklúzie a inkluzívnej spoločnosti.

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov upravuje podmienky živnostenského podnikania a kontrolu nad ich dodržiavaním. Citovaný zákon definuje živnosť ako sústavnú činnosť, prevádzkovanú samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených týmto zákonom. Zákon v § 3 určuje negatívnym spôsobom, čo nie je živnosťou.

Základnými **všeobecne záväznými normatívnymi právnymi aktmi** v oblasti podnikovej sociálnej zodpovednosti a sociálneho podnikania sú predpisy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, najmä:

- a) *zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov,*
- b) *zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov,*
- c) *zákon č. 13/2002 Z. z. o podmienkach premeny niektorých rozpočtových organizácií a príspevkových organizácií na neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby (transformačný zákon) a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 92/1991 Zb. o podmienkach prevodu majetku štátu na iné osoby v znení neskorších predpisov,*
- d) *zákon č. 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,*
- e) *zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov* atď.

Súčasťou právneho režimu sociálneho podnikania sú aj všeobecne záväzné normatívne právne akty z oblasti zdravotnej starostlivosti a ochrany verejného zdravia, predpisy finančného práva, obchodného práva, správneho práva, pracovného práva, predpisy o účtovníctve, o majetku obcí, o nadáciách, občianskych združeniach atď.

Sociálne podnikanie v oblasti služieb zamestnanosti reguluje *zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov* v znení neskorších predpisov.

Sústavu právnych prameňov podnikovej sociálnej zodpovednosti tiež upravujú právne regulácie o štátnej pomoci, o združovaní občanov, o podpore regionálneho rozvoja, o nadáciách, o pomoci a podpore, poskytovanej z fondov Európskej únie, o neinvestičných fondoch a o neziskových organizáciách atď.

V sociálnom zabezpečení (ako v subsysteme sociálnej ochrany v širšom ponímaní) sa sociálne podnikanie realizuje a môže sa realizovať predovšetkým v sociálnom poistení vo všetkých jeho pilieroch; v súčasnosti napríklad v kapitalizácii v sociálnom poistení a v dôchodkovom sporení, v postavení výkonných orgánov v tejto oblasti, osobitne postavenie má Sociálna poisťovňa ako významný subjekt sociálnej sféry, s jej podnikateľskými funkciami, s možným variantom oddelenia od štátneho rozpočtu, s právom na jej podnikanie (kapitalizácia, pôsobenie na kapitálovom trhu), v rámci doplnkového dôchodkového „pripoistenia“, s postavením a vzťahmi ďalších subjektov v tejto oblasti, s konkurenciou, s pôsobením na kapitálovom trhu, v kapitalizačnom systéme dôchodkového starobného sporenia v postavení dôchodkových správcofských spoločností atď.

Sociálne podnikanie sa už aj v súčasnosti realizuje v zdravotnom poistení, v komerčnom životnom a sociálnom poistení, v oblasti sociálnej pomoci a v systéme sociálnych služieb, v systéme štátnej sociálnej podpory, presadzuje sa v oblasti služieb zamestnanosti prostredníctvom agentúr sprostredkovania zamestnania atď. Sociálne podnikanie v najširšom slova zmysle obsahuje aj podnikanie s prostriedkami poistencov v jednotlivých pilieroch sociálneho poistenia.

V aplikačnej praxi sa presadzujú pracovnoprávne inštitúty a aspekty *podnikovej sociálnej zodpovednosti* v rámci *podnikovej sociálnej práce*, v *podnikovej sociálnej politike* a v rámci *personálnej praxe podniku*, najmä v chápaní podnikovej sociálnej zodpovednosti „do vnútra“ podniku. V odbornej literatúre sa uvedenej

problematike venujú napríklad autori M. BARINKOVÁ, E. JANIČOVÁ a J. TROJAN.³

4. Úvahy o budúcej právnej úprave podnikovej sociálnej zodpovednosti a sociálneho podnikania vyžadujú z vecného hľadiska riešiť systémové postavenie sociálne orientovanej trhovej ekonomiky a sociálneho podnikania vo všetkých súvislostiach. Teoretickým problémom je riešenie **vlastníckych vzťahov** v sociálnom podnikaní, s čím súvisia otázky definovania právnych vzťahov, ktoré v sociálnom podnikaní môžu a musia vzniknúť. S definovaním právnych vzťahov súvisí definícia sociálneho podniku a ďalších právnych subjektov v oblasti sociálneho podnikania.

Hraničným problémom je miera regulácie, hypertrofia právnej úpravy a jej liberálne rámce.

Vymedzenie obsahu a predmetu zodpovedného sociálneho podnikania umožní určiť aj účel právnej úpravy, jej hlavné princípy a podstatu právnych vzťahov v sociálnom podnikaní.

Súčasná platná právna úprava *de lege lata* ako východisko pre budúce právne úpravy je charakteristická roztrieštenosťou právnej úpravy, jej nejednotnosťou a hypertrofiou právnych foriem i právnych vzťahov.

Komplexnosť právnej úpravy zrejme nebude môcť riešiť kódexový typ univerzálneho zákona, jednotlivé druhy a oblasti zodpovedného sociálneho podnikania môžu byť upravené v rámci čiastkových zákonov, tvoriacich v jednote

³ **Pozri k tomu:**
BARINKOVÁ, M.: Sociálne programy – princípy starostlivosti o zamestnancov. In: Práce a Mzdy, č. 5, 2008, s. 90 – 92.
BARINKOVÁ, M.: Zamestnávateľ ústretový k rodine. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa, č. 10, 2009, s. 162-177
JANIČOVÁ, E.: Spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky ako determinanty podnikovej sociálnej politiky a sociálnej práce. In: Dni sociálnej práce. Transformácia sociálnej sféry a sociálna práca (Európa, právo a prax): zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, Nitra, november 2007. Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2008, s. 14 - 198
TROJAN, J.: Sociálne aspekty ochrany zdravia pri práci. In: Dni sociálnej práce. Transformácia sociálnej sféry a sociálna práca (Európa, právo a prax): zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, Nitra, november 2007. Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2008, s. 184-188.

sociálne právo ako právne odvetvie, pričom základom má byť deregulácia, odkaz na dobrovoľnosť a dobré mravy.

Regulácia právnych vzťahov v zodpovednom sociálnom podnikaní má obsahovať právne režimy postavenia, právnej definície a určenia právnych subjektov sociálneho podnikania a ich právnej subjektivity, určenie miery zásahu štátu a regulatívnej funkcie práva v legalizácii sociálneho podnikania a ostatných aktivít a činnosti v sociálnom podnikaní a určenie práv a povinností v sociálnom podnikaní,

Politickým a právnym problémom je riešenie právnych aspektov privatizácie v sociálnej sfére, určenie **vzťahu štátneho, verejného, verejnoprávneho a súkromného sektoru**, pričom právo môže v týchto súvislostiach rešpektovať a regulovať politické rozhodnutia.

Právny režim neziskových organizácií, ich postavenia, pôsobenia a právnych vzťahov v oblasti verejnoprospešných služieb je v súčasnosti neuspokojivý a vyžaduje rekodifikáciu a inkorporáciu zmien, v nadväznosti na zmeny právnych predpisov v oblasti sociálnej pomoci a v rámci transformácie zdravotníckych zariadení podľa zdravotníckej reformy.

V rámci vymedzenia predmetu zodpovedného sociálneho podnikania treba analyzovať ďalšie subsystémy sociálnej sféry, v ktorých podnikanie má svoj sociálny rozmer, dotýka sa sociálneho statusu občanov. Ako príklad ďalších potrebných a komplexných úprav možno uviesť sociálne dôsledky a sociálne podnikanie v súvislosti s dereguláciou a s reguláciou nájomného, poskytovanie sociálnych služieb v oblasti podnikovej sociálnej politiky, personálne aspekty sociálneho podnikania, prechod na nové formy právnych vzťahov v rámci outsourcingu a jeho dôsledkov na sociálnu sféru a v aktuálnom čase najmä problematiku zodpovedného podnikania v období svetovej ekonomickej krízy. V úvahách o budúcej právnej úprave možno uvažovať o regulácii inštitútov „sociálne orientovaných investícií“ v rámci sociálne trvalo udržateľného sociálneho rozvoja, o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v sociálne orientovanej ekonomike firmy atď.

Resumé

social responsibility, corporate social responsibility

Corporate social responsibility (CSR) is a response to a variety of economic, social and environmental problems. CSR has the internal and external dimensions. CSR is a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis.

SOCIÁLNA EKONOMIKA A SOCIÁLNE PODNIKANIE VERZUS PODNIKOVÁ SOCIÁLNA ZODPOVEDNOSŤ

Prof. PaedDr. Gabriela Korimová, PhD.

Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela,

Banská Bystrica, Slovenská republika

e-mail: gabriela.korimova@umb.sk

***Motto:** Činnosti a úspešnosť systému sa majú posudzovať nielen meradlom výkonnosti, ale aj prínosom k solidarite, zamestnanosti, súdržnosti a rozvoju regiónu.*

Úvod

Globálna ani národné ekonomiky nedokázali vo svojom historickom vývoji reálne odstrániť či eliminovať všeobecne známe javy – nezamestnanosť, chudobu a sociálne vylúčenie. Sú to javy nerovností medzi jednotlivcami a marginalizovanými skupinami v spoločnosti, pri ktorých sa hlavne v dôsledku nedostatku príležitostí a obmedzených práv nedostáva človeku možnosť zúčastňovať sa na bežnom spoločenskom živote a je následne sociálne exkludovaný.¹ Je elementárnou úlohou štátu, aby takúto situáciu riešil? Ak áno, čo mu bráni odstrániť tieto evidentné nedokonalosti a zlyhania trhu, osobitne trhu práce? Aké má výkonná moc, respektíve verejná správa a celkove trhová ekonomika, legislatívne, ekonomické a sociálne nástroje k dispozícii? Zastávame názor, že globálne a permanentne zlyháva ľudský faktor, ktorý formuje a deformuje trh. Ak napríklad činnosti zákonodarnej moci, a jej výstupy (zákony), sú určitým odrazom akceptovanej sociálnej a ekonomickej teórie do praxe, potom treba hľadať príčiny aj v tejto oblasti. Je potrebné opätovne kvantifikovať

¹ Sociálnu exklúziu vymedzujeme ako proces, prostredníctvom ktorého sú určití jednotlivci alebo skupiny vytláčané na okraj spoločnosti a sú obmedzovaní plne na nej participovať v dôsledku svojej chudoby, nedostatku základných kompetencií, spôsobilostí a príležitostí alebo v dôsledku diskriminácie.

a prognózovať nové sociálno-ekonomické koncepcie sociálneho rozvoja, optimálnu mieru účasti štátu v sociálnej politike a jej prioritách. V záujme celospoločenského pokroku treba hľadať model moderného sociálno-trhového hospodárstva, ktorý by garantoval určitý stupeň výkonnosti ekonomiky (ale nie na úkor trvalo udržateľného rozvoja, vrátane znižovania kvality života väčšej časti spoločnosti), potrebu väčšieho sofistikovaného chápania medzi sociálnymi, politickými a kultúrnymi vplyvmi. Rozvoj nových myšlienok má pritom zachovať konsenzuálne akceptované princípy sociálnej spravodlivosti a inklúzie, najmä sociálne rizikových skupín obyvateľstva. Danými otázkami sa už dlhodobo zaoberá aj EÚ.

Jednou z oblastí, ktoré môžu pomôcť riešiť nastolené otázky je sociálna ekonomika a sociálne podnikanie. Ich základným cieľom je nadväzovať kontakt s osobami na okraji spoločnosti, motivovať ich k aktivite (najmä k zamestnanosti), odmeniť ich primeraným dôchodkom a sociálne ich začleňovať do spoločnosti. Ide o proces sociálnej inklúzie, ktorá kladie dôraz na rovnaké podmienky predovšetkým v oblasti zamestnanosti na princípy nediskriminácie, na ľudské práva, podporu sebaistočnosti, udržateľnosť a rast kvality života.²

1. Stručné vymedzenie sociálnej ekonomiky

V rámci ekonomických, sociálnych a iných spoločenských vied sa už niekoľko desaťročí presadzujú myšlienky renesancie a nového etablovania a rozvíjania sociálnej ekonomiky. Sú reakciou na globálne zlyhávanie trhu, rastu nezamestnanosti, chudoby a iných sociálnych problémov exkludovaných skupín. Zároveň sú určitým nositeľom sociálnej spravodlivosti a demokratizácie sociálno-ekonomického prostredia. Opätovne sa hľadajú odpovede na otázky, v ktorých oblastiach má zasahovať štát jednoznačne a kde sú jeho zásahy naopak neefektívne či deformujúce trhové prostredie. Sociálna ekonomika stavia človeka za hlavný

² Sociálnu inklúziu vymedzujeme ako proces zapájania jednotlivcov alebo marginalizovaných (exkludovaných) skupín do života spoločnosti a to v zmysle získavania či znovunadobudnutia primeranej spoločenskej (medziľudskej) akceptácie a komplexnej integrácie (občianskej, ekonomickej, sociálnej a politickej) tak, aby mohli slobodne participovať na živote spoločnosti.

subjekt rozhodovania, ktorý má schopnosťou vnášať do sociálno-ekonomických teórií a praxe rozmery etiky, solidarity, sociálnej spravodlivosti. A to v intenciách realizácie cieľov verejného záujmu, znižovania chudoby a sociálnej vylúčenosti značnej časti svetovej populácie.³

Aj v súčasnosti, keď svet hľadá riešenia globálnej krízy ponúka sociálna ekonomika pohľady na zmenu zdrojov, ktoré sú k dispozícii, na slobodu rozhodovania, ktorá umožní jednotlivcovi uskutočňovať svoje predstavy o naplnenom živote. Výrazná participácia štátu je pritom nevyhnutná a to najmä v oblasti znižovania chudoby, ktorá nie je len jednostranným odrazom aktivity či neaktivity na trhu práce. Podľa Rady Európy chudoba predstavuje širší koncept, vyjadruje príčiny chudoby a jej dôsledky – sociálnu exklúziu. Ako sme už uviedli, sociálna exklúzia vyjadruje riziko marginalizácie a vylúčenia pre individuá a skupiny vo viacerých oblastiach života. Tak ako sociálna exklúzia nezahŕňa vždy chudobu, chudoba nemusí vždy znamenať sociálnu exklúziu.⁴ Preto sa sociálna ekonomika prioritne zaoberá otázkami príčin a podmienok, ktoré sú prítomné pri vzniku chudoby.

Klasicky sa chudoba vzťahuje na spotrebný štandard, dosahovanie nízkych alebo neadekvátnych materiálnych prostriedkov. Ak sa chudoba chápe ako dôsledok nerovného prístupu k rozdeľovanému spoločenskému bohatstvu, ako dôsledok nerovnosti či nespravodlivosti pri distribúcii bohatstva vytváraného trhovou ekonomikou a je spojená s vylúčením, potom takéto sociálne vylúčenie prejedukuje aj vylúčenie z účasti na spoločenskom živote.⁵ Vzájomnú determináciu môžeme vyjadriť nasledovne (Korimová, G. 2007):

³ Pod verejným záujmom rozumieme taký spoločný záujem, ktorý je vnímaný ako spoločenský, a zároveň aj ako pluralita záujmov, ktorá odráža potreby sociálno-ekonomického prostredia, spoločenský konsenzus a sociálny zmier pri zachovaní ekonomickej racionality rozhodnutí. Potom verejný záujem je spoločenským (nadindividuálnym) záujmom, ktorý odráža a akceptuje pluralitu potrieb sociálno-ekonomického prostredia.

⁴ Niektoré skupiny, aj keď nie sú chudobné, môžu byť systematicky postihované sociálnou exklúziou. Medzi tieto skupiny často patria napr. rasové alebo etnické menšiny, zdravotne alebo inak postihnutí, ženy a pod. Vtedy je možné z určitého hľadiska hovoriť o spoločenskej diskriminácii.

⁵ Prítom chudoba, nezamestnanosť a sociálne vylúčenie môžu, ale i nemusia spolu súvisieť. Spoločensky exkludovaný môže byť aj ten, ktorý nie je chudobný.

1. Nezamestnanosť (U) priamo ovplyvňuje (implikuje) riziko vzniku chudoby (CHU).
2. Chudoba spoločne s ďalšími mimoekonomickými faktormi (MIEF), ako je najmä vek, rasa, zdravie, vzdelanie, zručnosti, rodina, sociálne prostredie, predurčuje riziko sociálnej exklúzie (SE_x).

Potom vzťahy a následnosť determinácií môžeme schematicky vyjadriť:

$$U \longrightarrow (CHU + MIEF) \longrightarrow SE_x$$

(1)

alebo:

$$MIEF \longrightarrow U \longrightarrow CHU \longrightarrow SE_x$$

(2)

Aj na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela sa už viac ako desať rokov venujeme teoretickým i praktickým otázkam sociálnej ekonomiky a sociálnemu podnikaniu s cieľom hľadať príčiny, ale najmä nástroje na znižovanie chudoby ako hlavného determinanta sociálnej exklúzie. Tradícia našich medzinárodných vedeckých konferencií k sociálnej ekonomike a sociálnemu podnikaniu má už svojich nasledovateľov. Spoločne s viacerými medzinárodnými a národnými projektmi k danej téme sa snažíme prispievať k vedeckému rozvoju teórie sociálnej ekonómie, sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania tak, aby sa sociálna ekonómia a ekonomika postupne stali samostatnými interdisciplinárnymi vedami. V pedagogickej a praktickej oblasti sa orientujeme na popularizáciu danej problematiky, prípravu odborníkov - manažérov pre sociálne podnikanie (ponúkame MŠ SR akreditovaný kurz Manažér sociálneho podnikania) a intenzívne pripravujeme vysokoškolský študijný program Sociálne ekonomika a podnikanie.

Prečo si spoločne s viacerými európskymi i domácimi autormi myslíme, že sociálna ekonomika je určitou alternatívou ku klasickým nástrojom verejnej politiky a ekonomiky a sociálnej politiky? Svedčia o tom:

- výrazné globálne zmeny politického, ekonomického a demografického charakteru, ktoré vyžadujú nové pohľady na sociálno-ekonomický systém,

- skutočnosti, že vyspelé ekonomiky nedokázali prostredníctvom akceptácie neokonzervatívnej (neoliberálnej) hospodárskej a sociálnej politiky znížiť rast nezamestnanosti, chudoby a sociálnej exklúzie, ba naopak ich prehlbujú,
- nedokonalosti a zlyhania súkromného a politického trhu⁶, ktoré spôsobujú nerovnováhu a nestabilitu sociálno-ekonomických systémov,
- skutočnosti, že nerovnováha v rámci vymedzenia sfér spoločenského života (sféra politická, hospodárska, duchovno-kultúrna, ekologická, vedecko-technická, sociálna, ekonomického rastu), najviac ovplyvňuje práve sociálnu sféru, kvalitu a trvalú udržateľnosť rozvoja.

1.1. Formovanie sociálnej ekonomiky

Sociálna ekonomika nie je „hitom“ 21. storočia. Má pomerne bohatú tradíciu najmä v praktickej oblasti. Najstaršiu tradíciu zaznamenávame v oblasti charitatívnej činnosti cirkví. Bezprostredne na túto aktivitu sú napojené filantropické činnosti jednotlivcov a neskôr rôznych spolkov (banské, cechové, potravné a iné spolky). Postupne sa sociálna ochrana presúvala na štát a municipality a to v rámci celospoločenskej solidarity a subsidiarity. Terminologicky bola sociálna ekonomika uznaná vo Francúzsku (1980), pričom evidentný rozvoj jej myšlienok na báze družstevníctva je typický aj v Taliansku. Nezastupiteľné miesto v rozširovaní cieľov súčasnej platformy sociálnej ekonomiky patrí európskych ekonómov, najmä z Belgicka, kde sa postupne konštituovali centrá výskumu a sietí sociálnej ekonomiky – HIVA, VOSEC, DIESIS. Známa je tiež britská a walesská platforma sociálneho podnikania, ďalej aktivity medzinárodných sietí EMES, REVES, MOP, OECD a samozrejme EÚ. Na základe výskumu relevantných dokumentov jednotlivých autorov a organizácií sociálnej ekonomiky sme sa pokúsili po prvýkrát kvantifikovať základné predpoklady jej rozvoja. Sú rozdelené do piatich oblastí a ich stručné vymedzenie uvádzame v tabuľkách 1 – 3.

⁶ Politický trh, ako trh verejného sektora, je realizátorom verejného záujmu, poskytuje verejné statky v takej miere, ako sa o nich kolektívne rozhodlo.

Tabuľka 1 Základné filozofické a politické predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky (SE)

	<i>Predpoklady</i>	<i>Základné atribúty</i>
<i>Filozofické</i>	<ul style="list-style-type: none"> - formovanie spoločenského povedomia (individuálneho, kolektívneho) - priama, zastupiteľská, demokracia - hodnotový pluralizmus - podpora a spoločenská determinácia sociálnych myšlienok a formovanie preferenčných hodnôt SE - tvorba implicitnej platformy myšlienok SE - etický rozmer SE - implementácia do ďalších predpokladov SE 	<ul style="list-style-type: none"> - nadčasovosť - múdrosť - objektivita - kritické uvažovanie o problémoch bytia, sveta, poznania a človeka - kauzalita a vzájomná akceptovateľnosť cieľov SE - solidarita - filantropia - charita - sociálna spravodlivosť - kvalita života
<i>Politické</i>	<ul style="list-style-type: none"> - participačná demokracia - demokratický politický systém - politologické rozpracovanie SE - verejná voľba - kolektívne rozhodovanie - spoločenský konsenzus - formovanie preferenčných hodnôt spoločnosti - podpora mimoekonomického charakteru SE - determinácia ostatných ekonomických, sociálnych a legislatívnych predpokladov rozvoja SE 	<ul style="list-style-type: none"> - politický trh - participácia občana na správe štátu - angažovanosť verejnosti - kvalita života - sociálna spravodlivosť - sociálny zmier - kauzalita - altruizmus - etický rozmer - hodnotová orientácia spoločnosti

Tabuľka 2 Základné sociálne a legislatívne predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky (SE)

	<i>Predpoklady</i>	<i>Základné atribúty</i>
<i>Sociálne</i>	<ul style="list-style-type: none"> – socializácia – sociálna spravodlivosť – sociálna inklúzia 	<ul style="list-style-type: none"> – zmierňovanie sociálnej exklúzie – zvyšovanie sociálnej inkúzie – znižovanie chudoby – akceptovateľná sociálna stratifikácia spoločnosti – participácia pri poskytovaní verejných statkov – spoločenská solidarita (zmierňovanie negatívnych externalít trhu) – participácia na spoločenskom živote – subsidiarita v rámci sociálnej inklúzie – filantropia – darcovstvo – dobrovoľníctvo – sponzorstvo – etické správanie

<i>Legislative</i>	<ul style="list-style-type: none"> – garancia základných ústavných práv, slobôd a povinností – pôsobenie a zdokonaľovanie medzinár. sociálneho práva a národného sociálneho práva s cieľom presadzovať hodnoty a štandardy svetovej a európskej sociálnej kultúry – garancia obsahu a rozsahu verejného záujmu – garancia cieľov, existencie a činnosti subjektov SE 	<ul style="list-style-type: none"> – akceptácia cieľov a subjektov SE – implementácia nadnárodných a národných právnych záväzkov SE do praxe – všeobecná prospešnosť – vzájomná prospešnosť
--------------------	--	---

Tabuľka 3 Základné ekonomické predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky (SE)

	<i>Predpoklady</i>	<i>Základné atribúty</i>
<i>Ekonomické</i>	<ul style="list-style-type: none"> – obsah a rozsah verejného záujmu – ekonomický rast a rast produktivity práce – viaczdrojové financovanie – heterogenita poskytovateľov verejných statkov – realizácia projektov vo verejnom záujme (znižovanie chudoby, znižovanie nezamestnanosti, sociálna inklúzia) – efektívnosť verejných zdrojov – rozvoj SE ako vednej disciplíny (teoretické rozpracovanie SE) – definovanie subjektov SE – podpora tvorby legislatívnych a sociálnych nástrojov pre SE – sociálna spravodlivosť (riešenie negatívnych externalít trhu) – podpora nástrojmi hospodárskej politiky, osobitne: <ul style="list-style-type: none"> – sociálnej politiky – finančnej politiky – daňovej politiky – politiky konkurenčného prostredia – regionálnej politiky – orientácia nákladov obetovaných príležitostí do SE – verejná kontrola 	<ul style="list-style-type: none"> – príspevky zo štátneho rozpočtu – úľavy na daniach – asignácia dane – sociálny nájom – prioritné zadávanie zákaziek subjektom SE – príspevky z municipálnych rozpočtov – príspevky z dotácií, subvencií a grantov – príspevky zo súkromných zdrojov (darcovia, sponzori) – znižovanie nákladov na verejné služby – konkurenčné prostredie – dobrovoľnícka práca – kvalita života

Zdroj: Korimová, G. Predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky, 2007.

1.2. Teoreticko-metodologické vymedzenie sociálnej ekonomiky

Teoretickým vymedzením obsahu sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania sa dlhodobo zaoberajú viacerí výskumníci, inštitúcie a organizácie, vrátane Európskej únie. Hľadajú sa moderné nástroje eliminácie sociálnej exklúzie a vysokej nezamestnanosti tak na globálnej, regionálnej, ako aj lokálnej úrovni. Z tohto pohľadu chápeme sociálnu ekonomiku a sociálne podnikanie ako špecifický prienik súkromného a politického trhu. Ide o vzájomne prepojenie

hospodárskej a sociálnej politiky s verejnou politikou, verejnou ekonomikou, s odvetvovými a prierezovými ekonomikami vrátane špecifickej sociálnej ekonomiky. Potom podľa nás **sociálna ekonomika skúma správanie sociálnych subjektov, anticipuje sociálno-ekonomické podmienky alternatívnej realizácie verejného záujmu (najmä verejných služieb, zamestnanosti, trvalo udržateľného rastu) a prostredníctvom sociálneho podnikania realizuje spoločenské začleňovanie znevýhodnených či dlhodobo exkludovaných skupín.** Na makroúrovni ide o sústavu sociálno-ekonomických cieľov, nástrojov a organizačno-právnych opatrení, ktoré smerujú k objektívnemu zmierneniu sociálnych rozdielov medzi jednotlivcami, skupinami ľudí a medzi regiónmi v jednej národnej ekonomike, prípadne v rámci sociálno-ekonomického zoskupenia viacerých štátov (napríklad v EÚ). Na mikroúrovni ide o praktickú realizáciu začleňovania rôzne a dlhodobo znevýhodnených obyvateľov do väčšinového spôsobu života spoločnosti a vytváranie podmienok na pravidelný príjem, najmä tvorbou nových pracovných príležitostí a rast kvality verejných služieb v priestore sociálnej ekonomiky.

Z hľadiska **sektorového vymedzenia sociálnej ekonomiky** uvažujeme o dvoch alternatívach:

1. alternatíva: Priestor sociálnej ekonomiky vnímame ako prienik troch sektorov (verejný sektor, skromný sektor, tretí sektor),
2. alternatíva: Priestor sociálnej ekonomiky vnímame ako perspektívne samostatný štvrtý sektor (verejný sektor, skromný sektor, tretí sektor, sektor sociálnej ekonomiky), ktorý vzniká na rozhraní prvých troch sektorov so svojimi jednoznačnými cieľmi, subjektmi, predmetom výskumu a praktickou realizáciou. A to z dôvodu, že sociálna ekonomika je orientovaná predovšetkým na potreby, nie výlučne na vytváranie zisku, hoci ten nie je nemožný.

Vychádzame z predpokladu, že **hlavným cieľom a objektom sociálnej ekonomiky** je začleňovanie sociálne znevýhodnených jednotlivcov do spoločnosti, čo nie je jediný cieľ ani sociálnej politiky - ako verejného sektora, ani tretieho (súkromného - neziskového, mimovládneho) sektora a už vôbec nie klasického

súkromného sektora. Potom **subjektmi sociálnej ekonomiky v priestore sociálneho podnikania sú sociálne podniky, štátna správa a samospráva.**

2. Sociálne podnikanie ako osobitný typ podnikania

Sociálna ekonomika síce pôsobí v priestore trhovej ekonomiky ale za iných podnikateľských podmienok ako je klasické podnikanie. Z tohto dôvodu vymedzujeme štyri typy podnikania:

1. Klasické podnikanie – hlavným cieľom je maximalizácia zisku
2. Podnikanie so sociálnou zodpovednosťou podniku – taký typ podnikania ako klasické podnikanie, len podnik sa dobrovoľne rozhodne zvýrazniť svoju sociálnu funkciu
3. **Sociálne podnikanie** – hlavným cieľom nie je finančný zisk ale sociálna pridaná hodnota, rast kvality života marginalizovaných skupín
4. Podnikanie v sociálnej oblasti - taký typ podnikania ako klasické podnikanie ale orientované do oblasti realizácie verejného záujmu.

Sociálne podnikanie je moderný typ podnikania, kde sa pri produkcii tovarov a služieb prioritujú sociálne ciele, t. j. práca pred kapitálom, verejný záujem pred ziskom, reinvestovanie časti prípadného zisku na sociálne a rozvojové účely podniku, prípadne demokratická participácia svojich členov a zamestnancov na rozhodovaní bez ohľadu na majetkový podiel v podniku. Tým sociálna ekonomika v priestore sociálneho podnikania reaguje na rôzne nedokonalosti súkromného a politického trhu, ktoré v konečnom dôsledku spôsobuje ľudský faktor. Potom podľa nás je **sociálne podnikanie osobitný druh podnikania prioritne založený na neziskovom princípe netrhových alebo polotrhových vzťahov pluralitných poskytovateľov, ktorí pôsobia v oblasti verejného záujmu. Prípadný zisk nie je vylúčený za podmienky jeho určitej, legislatívne vopred dohodnutej znovureinvestície do pôvodného systému (podniku).**

Sociálna ekonomika prostredníctvom sociálneho podnikania v zásade reaguje na tie nerovnosti, ktoré medzi ľuďmi, regiónmi či globálne vytvára trhový systém založený na slobode podnikania a maximalizácie zisku z neho.

I keď sociálne podnikanie považujeme za moderný typ podnikania, ktorý si vynútilo zlyhávanie trhu, rast nezamestnanosti, chudoby (až generačnej chudoby) a sociálnej exklúzie a teda aj určitú potrebu existencie „medzihrú práce“, ako časovo obmedzeného „chráneného trhu“, jeho princípy sú známe a dávno realizované napríklad v oblasti verejných služieb, zdravotného a sociálneho poistenia. Heterogenita poskytovateľov je zrejماً a správna. Neziskový princíp, prípadne plná reinvestícia zisku do systému, je žiaľ akceptovaný len pri jednom subjekte - štáte. A to z dôvodu napĺňania cieľov verejného záujmu čo považujeme za správne. Demokratizácia spoločnosti a pluralita poskytovateľov v uvedených oblastiach spôsobili, že mnohé neštátne subjekty vstupujú do realizácie verejného záujmu s ambíciou primeraného zisku, resp. maximalizácie svojho zisku. Absolútna komercializácia verejného záujmu je podľa nás nie celkom správny trend, nakoľko všetky subjekty, ktoré majú za hlavný cieľ realizáciu verejného záujmu spoločnosti v sociálnej oblasti (4. typ podnikania) pôsobia v priestore sociálneho podnikania a nie v priestore klasického podnikania, ani v priestore podnikania so sociálnou zodpovednosťou podniku. Ich predmet činnosti a teda aj príjmy sú vopred legislatívne určené a garantované (zákony o sociálnom poistení, o zdravotnom poistení, zákon o sociálnych službách, o službách zamestnanosti a pod.). Nazeranie na tieto subjekty by teda malo byť z ekonomického hľadiska rovnaké ako na štátne subjekty, nakoľko sú vlastne tiež „naviazané“ na verejné financie. Prípadné zisky z takéhoto sociálneho podnikania by mali byť jednoznačne predmetom legislatívne upravenej reinvestície do pôvodného systému, tak ako je to v zákone o službách zamestnanosti pre trh práce (č.5/2004 Zb.). A to aj v podobe napr. garantovaného minimálneho rastu starobného dôchodku v priebežnom pilieri a minimálneho rastu financií na individuálnych osobných účtoch poistencov v nesolidárnom druhom pilieri sociálneho poistenia.

2.1. Sociálne podnikanie verzus podnikanie so sociálnou zodpovednosťou

Jedným zo subjektov sociálneho podnikania je sociálny podnik. Definujeme ho nasledovne: **sociálny podnik je taký podnikateľský subjekt, ktorý pôsobí v konkurenčnom prostredí trhu tovarov a služieb, prioritne zamestnáva**

zdravotne alebo inak sociálne znevýhodnené osoby a jeho hlavným cieľom nie je maximalizácia zisku, ale kultúra dávania ako pridaná sociálna hodnota. Prípadné zisky v podstatnej miere reinvestuje do rozvoja svojich sociálno-ekonomických cieľov. V konečnom dôsledku ide o pracovné a sociálne začleňovanie svojich zamestnancov alebo klientov (sociálne služby) do spoločnosti a demokratickú participáciu v nej.⁷

Súčasnú globálnu hospodársku, ale aj politickú a kontrolnú, zlyhanie trhu (či ľudského faktora v ňom) potvrdzuje, že názor M. Friedmana o spoločenskej zodpovednosti podniku je prekonaný. Myslíme si, že bol aj nesprávny, ale dlhé časové obdobie glorifikovaný a v praxi akceptovaný. Friedman ešte v roku 1970 uviedol, že jedinou spoločenskou, resp. sociálnou zodpovednosťou podniku je zvýšiť svoje zisky (Friedman, 1970, In: Marasová, 2008). Tomu sa postupne podriaďovali všetky ciele ekonomických subjektov v trhovom prostredí. Maximalizácia zisku však bola výhodná pre úzku skupinu, najmä vlastníkov kapitálu a ich manažmenty. Globálny nárast ľudí, ktorým nebol vytvorený a garantovaný priestor sociálnej ochrany, je dnes obrovským rizikom sociálnych revolúcií, ktoré môžu nadobudnúť svetové, prípadne lokálne parametre, ako o tom prognosticky uvažuje G. Celente (2008). Ukazuje sa, že je potrebné znovu prehodnotiť pojmy ako je prosperita či úspešnosť a to tak, aby ich obsahom nebolo len dosahovanie vysokých ziskov a v mnohých prípadoch nespravodlivé rozdeľovanie miezd, ale aj miera participácie ekonomických subjektov na záchrane zdrojov a kvalite života každého jednotlivca spoločnosti. A tu je určitý priestor aj pre podnikateľské prostredie pri razantnejšom presadzovaní spoločenskej zodpovednosti podnikov.

Nakoľko predpokladáme, že predmetnou témou sa budú zaoberať viacerí autori a účastníci tohto vedeckého sympózia, sústredíme sa len na stručnú charakteristiku spoločensky zodpovedného podniku a to práve v súvislosti – nie v konfrontácii – so sociálnym podnikaním.

⁷ Vymedzenie priestoru sociálneho podnikania a funkcie sociálneho podniku v ňom je podstatné z dôvodu odlišenia od nami prezentovaného 2. typu podnikania – podnikanie so spoločenskou zodpovednosťou.

Ak sme vyššie stručne popísali vlastné pohľady na atribúty sociálnej ekonomiky, sociálneho podnikania a sociálneho podniku, na charakteristiku spoločensky zodpovedného podniku využijeme definíciu EK z roku 2001 v Zelenej knihe. Tá hovorí, že **„spoločenská zodpovednosť podniku je snaha integrovať v praxi či do činnosti podnikov a do ich vzťahov s partnermi starosť o sociálne a ekologické otázky, ktoré budú viesť k angažovanosti nad rámec legislatívnych povinností“** (Marasová, J., 2008). Realizácia tejto koncepcie tvorí z pohľadu ekonomickej teórie takú súčasť sociálnych aktivít, ktoré sú prioritne orientované do extrasociálneho (vonkajšieho) prostredia podniku. Podľa J. Trnkovej (2004) spoločenská zodpovednosť podniku má aj svoju internú dimenziu, ktorou je starostlivosť o zamestnancov (Marasová, 2008).

Zaujímalo nás, čo viedlo podniky v trhovej ekonomike, postavenej na neokonzervatívnych princípoch hospodárskej politiky na rozhraní dvoch milénií k tomu, že sa dobrovoľne rozhodli reinvestovať časť svojich ziskov do starostlivosti o svoje interné a externé prostredie. Uvedieme len niektoré determinanty:

- strach a starostlivosť o budúcnosť sveta,
- postupná akceptácia sociálnych a ekologických cieľov v rámci hodnotenia kvality ekonomického rastu,
- rast konkurencie a globalizácie trhov,
- informatizácia spoločnosti,
- pochopenie významu ľudského kapitálu pre podnik,
- pochopenie skutočnosti, že jednorazové charitatívne aktivity podniku sú nesystémové,
- kríza štátu blahobytu – prosperity state,
- hľadanie nového moderného modelu sociálneho štátu – modern social state.

I keď podnikanie so spoločenskou zodpovednosťou pracuje s tézou maximalizácie zisku, tento zisk by nemal ísť na úkor viacerých atribútov uvedených vyššie. A tu nachádzame mnoho spoločných prienikov so sociálnym podnikaním. Obidva typy podnikania majú za cieľ zlepšenie kvality života svojich zamestnancov, svojim aktivitami sa snažia o znižovanie nezamestnanosti, chudoby

a v konečnom dôsledku aj sociálnej exklúzie. Jedná sa o rozvíjanie sociálneho a ľudského kapitálu tak, aby sa dosiahol synergický efekt vo forme udržania až rastu kvality života a spotreby dotknutých skupín spoločnosti, trvalo udržateľný sociálno-ekonomický rast, prípadne garancia udržania určitého životného štandardu jednotlivcov aj v postproduktívnom veku.

Namiesto záveru

Akceptujeme rozhodnutia všetkých existujúcich podnikateľských subjektov, i tých budúcich, v tom, aký typ podnikania im je najbližší a vyhovujúci. Závisí to aj od ich hodnotovej orientácie a prioritizácie svojich vlastných či podnikových cieľov. Ekonomika potrebuje všetky typy podnikania, len ich presadzovanie potrieb (hlavne zisku) nesmie ísť na úkor väčšiny spoločnosti.

Resumé

The paper, entitled “Social economics and social entrepreneurship vs. social responsibility of enterprise” tries to present opinions on the role of social economics in modern market environment. It also identifies the space for social entrepreneurship and social enterprises as well. Considering the key goals we present four types of entrepreneurship. Maximal financial profit is not the primary goal of social entrepreneurship and it should be reinvested to enterprise again. It is the social added value that is considered the crucial one. This is the crucial difference, for example from socially responsible enterprise that voluntarily reinvests profits in order to improve the quality of its external and internal environment.

Príspevok bol vypracovaný v rámci projektu VEGA EF UMB: „Dôchodky domácností

vybranej skupiny obyvateľstva a eliminácia ich sociálnej exklúzie prostredníctvom nástrojov sociálnej ekonomiky“, č. 1/0787/08.

Literatúra:

1. CELENTE, G: Zažijeme doposiaľ najväčšiu hospodársku krízu! Publikované a preložené do SJ Freemanom: 23.12.2008. [Alles Schall und Rauch](#), © 2008.
2. FRIEDMAN,G. The Social Responsibility of Business is to Increase Profits. In: New York Times Magazine, 13.9. 1970. ISSN 1768-3076.
3. JAKAB, K.: Vymedzenie pojmu chudoba. In: KORIMOVÁ, G. a kol.: Sociálne podnikanie. Banská Bystrica: KOPERNIKUS, 2007, s. 23–33. ISBN 978-80-89288-14-4.
4. KORIMOVÁ, G.: Predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky. Banská Bystrica: UNIVERZITA MATEJA BELA, EKONOMICKÁ FAKULTA, 2007. ISBN 978-80-8083-399-2.
5. KORIMOVÁ, G.: Social economics and social entrepreneurship. Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie. Zvolen: BRATIA SABOVCI, 2008. ISBN 978-80-89241-22-4.
6. MARASOVÁ, J.: Vnútná a vonkajšia dimenzia sociálnej funkcie podniku. Banská Bystrica: UNIVERZITA MATEJA BELA, EKONOMICKÁ FAKULTA, 2008. ISBN 978-80-8083-600-9.
7. KORIMOVÁ, G. - TKÁČ, V. – JAKAB, K. a kol: Nové podnikateľské modely sociálnej ekonomiky. Banská Bystrica: APRR,2007. ISBN 978-80-969834-8-3.
8. TRNKOVÁ, J. Spoločenská odpovednosť firem. Kompletní průvodce tém&tem &závery z průskumu v ČR. www.csr-online.cz/Page.aspx?publikace. 13.8.2007

ÚSTAVNÝ RÁMEC REGLEMENTÁCIE a REGULÁCIE PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

JUDr. Ľudmila Gajdošíková, CSc.

Ústavný súd Slovenskej republiky, Košice,
Slovenská republika

e-mail: ludmila.gajdosikova@concourt.sk

Ústavný súd ako nezávislý súdny orgán ochrany ústavnosti (čl. 124 ústavy) uplatňovaním svojej právomoci (čl. 124 až čl. 129 ústavy), „vstupuje“ do právneho poriadku vrátane pracovnoprávných predpisov.

Ústavný súd uplatňuje svoju právomoc prostredníctvom jednotlivých konaní, ktorého podrobnosti v súlade s čl. 140 ústavy upravuje zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“).

Čo sa týka „ovplyvňovania“ právneho poriadku a „vstupu“ do pracovnoprávných vzťahov, ide najmä o konanie

- o súlade právnych predpisov podľa čl. 125 ústavy,
- o sťažnostiach podľa čl. 127 ústavy a
- o výklade ústavy

I. Konanie o súlade právnych predpisov podľa čl. 125 ústavy

Rozhodnutia ústavného súdu prijímané v konaní o súlade právnych predpisov sú podľa čl. 125 ods. 6 ústavy a v konaní o výklade ústavy podľa čl. 128 ústavy všeobecne záväzné a vyhlasujú sa spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Táto všeobecná záväznosť rozhodnutí ústavného súdu bola zavedená prijatým ústavným zákonom č. 90/2001 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1990 Zb. v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. januára 2002. Znamená to, že s účinnosťou od 1. januára 2002 majú rozhodnutia ústavného súdu o súlade

právných predpisov a o výklade ústavy alebo ústavného zákona všeobecnú záväznosť, t. j. stali sa jedným z prameňov práva Slovenskej republiky.

Pokiaľ sa „hovorí“ o ústavnom rámci reglemantácie/regulácie pracovnoprávných vzťahov, pre účely tohto príspevku sa pozornosť sústreďuje na tie, ktorých obsahom sú sociálne práva obsiahnuté predovšetkým v čl. 35, v čl. 36, v čl. 38, poľažne v čl. 37 ústavy.

Z doterajšej judikatúry ústavného súdu týkajúcej sa pracovnoprávných vzťahov možno uviesť nasledujúce rozhodnutia ústavného súdu:

Ústavný súd konal a rozhodoval vo veci PL. ÚS 10/02 o návrhu skupiny poslancov, ktorí namietali súlad celého radu ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov a mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „nový Zákonník práce“) s označenými článkami ústavy.

Tento rozsiahly návrh podala skupina 39 poslancov v nadväznosti na liberalizáciu pracovnoprávných vzťahov obsiahnutých v novom Zákonníku práce, ktorý nahradil starý Zákonník práce z roku 1965. Skutočnosť, že ústavný súd nakoniec posudzoval len dva z celého radu napadnutých ustanovení bol dôsledkom prijatia novely nového Zákonníka práce, a to zákona č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (účinný od 1. júla 2003), ktorá „zmiernila“ rozsah liberalizácie pracovnoprávných vzťahov.

Nakoniec ústavný súd rozhodoval len o tom, či dohody o brigádnickej činnosti študentov (§ 227 a 228 nového Zákonníka práce) sú v súlade s čl. 12 os. 2 ústavy a s čl. 3 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd (ďalej len „listina“). Dospel k záveru, že napadnuté ustanovenia nie sú v rozpore s označenými článkami ústavy a listiny.

Ústavný súd vychádzal pri svojom rozhodovaní zo skutočnosti, že zákonná úprava, ktorá „zvýhodňuje“ určitú skupinu osôb, nemôže byť len z tohto dôvodu označená za takú, ktorá porušuje princíp rovnosti. Zákonodarca však musí zvážiť, či je dôvod na takéto „zvýhodnenie“, čo je jeho cieľom, a medzi takýmto cieľom

a v zákone zakotveným zvýhodnením musí byť vzťah primeranosti. Ústavný súd dospel k názoru, že v oblasti hospodárskych, sociálnych, kultúrnych a menšinových práv sú zásahy zvýhodnenia vo vyššie uvedených hraniciach primeranosti nielen akceptovateľné, ale niekedy aj nevyhnutné, aby sa odstránili prirodzené nerovnosti medzi rôznymi skupinami ľudí. Potvrďuje to aj samotná ústava, ktorá pri niektorých základných právach priamo predpokladá zvýhodnenie niektorých skupín fyzických osôb (žien, mladistvých, zdravotne postihnutých) a tomuto zvýhodneniu týmto dáva ústavný základ. Vychádzajúc z vyššie uvedeného ústavný súd akceptoval záver, že zvýhodnenie určitej skupiny fyzických osôb formou osobitnej právnej úpravy oproti ostatným fyzickým osobám z dôvodu ich špecifických, často znevýhodňujúcich vlastností nie je diskrimináciou ostatných fyzických osôb, ale naopak zabezpečením ústavného princípu obsiahnutého v čl. 12 ods. 2 ústavy a v čl. 3 ods. 1 Listiny.

Zvýhodnenie študentov spočívajúce v ich práve využívať popri všeobecne reglementovaných pracovných vzťahoch aj pracovný vzťah založený dohodou o brigádnickej činnosti podľa názoru ústavného súdu nenapĺňa znaky takého zvýhodnenia predpokladaného v čl. 12 ods. 2 ústavy a čl. 3 ods. 1 listiny, ktoré by malo viesť ústavný súd k vysloveniu nesúladu § 227 a § 228 Zákonníka práce s označenými článkami ústavy a listiny, a preto návrhu navrhovateľa nevyhovel.¹⁾

Ďalší z radu „pracovnoprávných“ zákonov, ktoré boli predmetom posudzovania v konaní o súlade právnych predpisov, bolo posúdenie „ústavnosti“ § 154 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) s čl. 12 ods. 2, čl. 13 ods. 2 až 4 a s čl. 35 ods. 1 ústavy na základe návrhu, ktorý podal generálny prokurátor. Ústavný súd návrhu generálneho prokurátora na vyslovenie nesúladu § 154 zákona o štátnej službe s čl. 13 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky v konaní vedenom pod sp. zn. PL.ÚS 46/03 nevyhovel (návrh sa týkal splnomocňovacieho ustanovenia na úpravu obsahu a rozsahu odborného vzdelávania, obsahu a rozsahu skúšky, a to kvalifikačnej skúšky, ako predpokladu splnenia podmienky pre získanie postavenia zamestnanca stálej štátnej služby pre určitý okruh/skupinu zamestnancov).

Podľa názoru ústavného súdu uvedeného v odôvodnení svojho rozhodnutia, splnomocnením vlády na úpravu obsahu a rozsahu odborného vzdelávania, ako aj obsahu a rozsahu odbornej skúšky všeobecne záväzným právnym predpisom zákonodarca neprekročil zákonný rámec požadovaný čl. 13 ods. 2 ústavy, ak pri jeho vydaní rešpektoval zákonom ustanovené predpoklady na prijatie zamestnanca do štátnej služby; toto však nemožno posúdiť na základe znenia splnomocňovacieho ustanovenia § 154 ods. 6 zákona o štátnej službe, a preto z tohto pohľadu toto ustanovenie nemohlo byť predmetom posudzovania ústavného súdu.

Ústavný súd už pri svojej rozhodovacej činnosti vyslovil (PL. ÚS 5/05), že neexistuje také právo, ktoré by bolo možné vymedziť ako právo na skúšku s istým presne vymedzeným a súčasne nezmeniteľným obsahom. Podľa názoru ústavného súdu akceptovanie splnomocňovacieho ustanovenia na úpravu obsahu a rozsahu odborného vzdelávania a obsahu a rozsahu kvalifikačnej skúšky nevybočil z rámca doterajšej rozhodovacej činnosti ústavného súdu.

V súvislosti s namietaným nesúlalom napadnutého ustanovenia s čl. 35 ods. 1 ústavy ústavný súd uviedol, že štátna služba nie je povolanie. Ide o právny vzťah, ktorý zastrešuje výkon veľkého množstva povolání, ktoré sa viažu na plnenie úloh štátnej správy alebo vykonávanie rôznych štátnych záležitostí. Rozhodnutie každej fyzickej osoby uchádzať sa o výkon štátnej služby nie je rozhodnutím, v ktorom ide o rozhodnutie fyzickej osoby o voľbe určitého povolania, ale ide o rozhodnutie uchádzať sa o výkon určitej činnosti, ktorý môže podliehať osobitným podmienkam a obmedzeniam podľa čl. 35 ods. 2 ústavy (treba pripustiť, že u niektorých povolání, napr. lekár, učiteľ, sa pojem povolania a zamestnania ťažko rozlišuje). Pre nedostatok príčinnej súvislosti nemohol preto nájsť súvislosť medzi namietaným § 154 zákona o štátnej službe a označeným čl. 35 ods. 1 ústavy a posudzovať jeho súlad/nesúlad s ústavou.

Podľa názoru ústavného súdu čl. 35 ods. 2 ústavy, podľa ktorého zákonom možno ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání a činností, umožňuje zákonodarcovi v omnoho väčšej miere prostredníctvom osobitných úprav upravovať podmienky pre prístup do štátnej služby, ako aj na výkon tých

povolání, ktoré sa priamo spájajú s plnením verejných funkcií. Prístup k získaniu stálej štátnej služby je determinovaný možnosťami a záujmami štátu, ktoré sa najautentickejšie prejavujú v rámci jeho zákonodarnej činnosti. Čím bližšie je výkon určitého povolania spojený s plnením štátnych funkcií, tým väčšmi je daný priestor pre osobitnú úpravu zo strany zákonodarcu. Naopak, v prípade, ak sa určitá činnosť alebo výkon určitého povolania nespája s výkonom štátnych funkcií, je prípustná miera zásahu zákonodarcu určite nižšia. Navrhovateľom napadnuté ustanovenie zákona o štátnej službe malo z formálnoprávneho hľadiska ústavný základ v čl. 35 ods. 2 ústavy a v čl. 51 ústavy, pričom podľa názoru ústavného súdu nevybočilo z ústavných medzí („... za podmienok ustanovených touto ústavou...“, a to čl. 13 ods. 2 ústavy) zakotvených v čl. 1 ods. 2, čl. 12 ods. 2 a čl. 13 ods. 2 až 4, a nie je preto ani v nesúlade s čl. 35 ods. 1 ústavy.²⁾

Z týchto dôvodov ústavný súd návrhu generálneho prokurátora na vyslovenie nesúladu § 154 zákona o štátnej službe s čl. 12 ods. 2, čl. 13 ods. 2 a 4 a s čl. 35 ods. 1 ústavy nevyhovel.

Relevantnou požiadavkou „obsahu“ pracovnoprávnych vzťahov je „zákaz diskriminácie“ v pracovnoprávnych vzťahoch. Pre právnu úpravu pracovnoprávnych vzťahov má význam zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), ktorý v § 6 a § 7 upravuje zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a v obdobných právnych vzťahoch. Pre zákaz diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch má/mal význam aj nález ústavného súdu sp. zn. PL. ÚS 8/04, týkajúci sa posúdenia namietaného nesúladu § 8 ods. 8 antidiskriminačného zákona o osobitných vyrovnávacích opatreniach na základe návrhu vlády, keď ústavný súd vyslovil v tomto náleze, že § 8 ods. 8 antidiskriminačného zákona nie je v súlade s čl. 1 ods. 1 a s čl. 12 ods. 1 prvou vetou a ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky.

Ústavný súd svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že v obsahu napadnutej normy však absentovalo koncepcia zabezpečenia rovnosti príležitostí v praxi a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania z hľadiska potreby jasne a

zrozumiteľne určiť dočasnosť tých techník (osobitné vyrovnávacie opatrenia), ktoré mali vyrovnávať alebo kompenzovať znevýhodnenia. Bez striktného časového obmedzenia takýchto opatrení by totiž mohlo dôjsť k tomu, že opatrenia by sa stali základom pre tzv. prevrátenú diskrimináciu osôb, ktoré by neboli adresátmi výhod spojených s takými opatreniami, hoci dôvody na ich prijatie, pretrvávanie a aplikovanie by pominuli. Preto takéto opatrenia by mohli byť prijaté len na dosiahnutie cieľa, po ktorého dosiahnutí by došlo k ich eliminácii tak, aby odstraňovanie nerovnakej štartovacej pozície nevyústilo do porušenia všeobecného princípu rovnosti u iných skupín osôb.

Prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení nebolo podľa názoru ústavného súdu v napadnutom ustanovení antidiskriminačného zákona definované z hľadiska predmetu, ktorý musí byť právne dovoleným plnením (peňažným, vecným alebo vo výkonoch), a ani z hľadiska existencie kritérií na rozhodnutie, aký konkrétny predmet bude obsahom vyrovnávacích opatrení tak, aby sa vylúčila svojvôľa namiesto dovoleného uváženia subjektu, ktorý by bol kompetentný prijímať osobitné vyrovnávacie opatrenia.

Nedostatky napadnutého ustanovenia antidiskriminačného zákona spočívali teda v tom, že napadnuté ustanovenie (§ 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona) neobsahovalo úpravu aspektu dočasnosti, rámcové vymedzenie metód na dosiahnutie určeného cieľa, dovolený predmet vyrovnávacích opatrení a kritériá na vymedzenie ich obsahu a podľa názoru ústavného súdu neboli preklenuteľné ani výkladom podľa čl. 152 ods. 4 ústavy, podľa ktorého výklad a uplatňovanie ústavných zákonov, zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov musí byť v súlade s ústavou. Z tohto dôvodu nemohlo byť napadnuté ustanovenie v súlade s princípmi právneho štátu, tak ako sú vyjadrené v čl. 1 ods. 1 ústavy, s osobitným zreteľom na právnu istotu, ktorá bola napadnutým ustanovením porušená v rozsahu vytýkaných nedostatkov „možných“ osobitných vyrovnávacích opatrení.

Ústavný súd posudzoval, či takto upravené vyrovnávacie opatrenia treba chápať ako pozitívne opatrenia obsahujúce techniky všeobecne známe pri odstraňovaní dôsledkov diskriminácie spôsobovanej objektívnymi okolnosťami

alebo skutočnosťami. Ak by aj odpoveď bola kladná, cieľom takýchto opatrení by malo byť len odstránenie dôsledkov predchádzajúcej diskriminácie a nerovnakých príležitostí pri dosahovaní rovnakého výsledku.

Právna úprava umožňujúca prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení z hľadiska pojmov rovnakých príležitostí a nediskriminácie a použitých techník by teda mohla byť ústavne akceptovateľná. Takáto úprava však musí v celom rozsahu rešpektovať vnútroštátnu úpravu všeobecného princípu rovnosti a zákazu diskriminácie, inak sa dostáva do rozporu s ústavným poriadkom.

Z nálezu ústavného súdu sp. zn. PL.ÚS 8/04 vyplýva, že v ústavnom poriadku Slovenskej republiky sa uznáva ako všeobecne akceptovaný prístup k zabezpečeniu rovnosti v právach len také vychýlenie z univerzálneho chápania rovnosti (zákazu diskriminácie), ktoré má výslovný ústavný základ reagujúci na prirodzené nerovnosti medzi ľuďmi, ktorých nevyrovnávanie prostredníctvom zákonných opatrení by mohlo viesť k neodôvodnenej tvrdosti voči určitým skupinám osôb (napríklad mladiství, ženy, zdravotne postihnuté osoby). Napadnuté ustanovenie antidiskriminačného zákona podľa názoru ústavného súdu však nemali taký ústavný základ, ktorý by opodstatňoval ústavne dovolené odchylenie sa od univerzálneho princípu rovnosti vyjadreného v čl. 12 ods. 1 druhej vete a v čl. 12 ods. 2 ústavy. Z týchto dôvodov ústavný súd rozhodol, že § 8 ods. 8 antidiskriminačného zákona nie je v súlade s čl. 1 ods. 1 a s čl. 12 ods. 1 prvou vetou a ods. 2 ústavy. Tento záver ústavného súdu sa opieral o to, že napadnuté ustanovenie antidiskriminačného zákona

- a) prijímaním pozitívnych opatrení, ktorými sú aj osobitné vyrovnávacie opatrenia, založilo zvýhodnenie (pozitívnu diskrimináciu) osôb, ktoré súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom,
- b) neurčilo ani rámcovým spôsobom predmet, obsah a kritériá na prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení a narušilo tak ústavne neprijateľným spôsobom právnu istotu v právnych vzťahoch vytváraných pred a po prijatí osobitných vyrovnávacích opatrení a napokon

- c) opomenutím dočasnosti osobitných vyrovnávacích opatrení ako rozhodujúceho faktora sa mohlo stať základom pre diskrimináciu (tzv. prevrátenú diskrimináciu) iných skupín osôb bez toho, aby na to existoval ústavne akceptovateľný základ.³⁾

Reakcia na nález ústavného súdu bolo prijatie novely antidiskriminačného zákona, a to zákona č. 85/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov, ktorý v novom § 8a antidiskriminačného zákona upravuje aj otázky, ktoré „mu vytýkal“ ústavný súd v náleze č. k. PL. ÚS 8/04.

Čo sa týka ďalších návrhov týkajúcich sa pracovnoprávnej problematiky, ústavnému súdu boli doručené aj dva návrhy týkajúce sa súladu zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“), a to návrh skupiny 43 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, ktorou namietali súlad § 7 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. týkajúceho sa extenzie rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s čl. 1 ods. 1, čl. 13 ods. 2 a 4 v spojení s čl. 20, čl. 35 ods. 1 a čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy, ako aj čl. 6 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“). V dôsledku novely tohto ustanovenia zákonom č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) – ďalej len „zákon č. 103/2007 Z. z.“ - skupina poslancov vzala svoj návrh späť a ústavný súd uznesením č. k. PL. ÚS 129/07-34 zo 14. novembra 2007 konanie zastavil.⁴⁾

Tento návrh bol „nahradený“ návrhom skupiny 57 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, ktorí v nadväznosti na novelizáciu § 7 zákona č. 2/1991 Zb., a to zákonom č. 103/2007 Z. z. O tomto návrhu ústavný súd koná pod sp. zn. PL. ÚS 12/08 a týka sa tiež namietaného nesúladu § 7 ods. 1, 2, 4 a 5 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1, čl. 13 ods. 2 v spojení s čl. 20, čl. 35, čl. 37 ods. 2 druhej

vety v spojení s čl. 37 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy, ako aj čl. 6 ods. 1 dohovoru. Návrh sa tak isto, ako predchádzajúci, týka problematiky extenzie (rozšírenia) záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Ústavný súd zatiaľ prijal návrh skupiny poslancov len na ďalšie konanie, ale vo veci samej ešte nerozhodol.⁵⁾

Ako posledný v rámci konania o súlade právnych predpisov možno uviesť návrh podaný súdom, ktorý podal návrh v súvislosti so svojou rozhodovacou činnosťou a týkal sa súladu § 10 ods. 11 písm. d) zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov s čl. 12 ods. 2, čl. 13 ods. 3, čl. 36 písm. b) ústavy a s čl. 14 dohovoru. Išlo o ustanovenie týkajúce sa odvolávania vedúcich úradu, ktorí nemajú nadriadený služobný úrad. Počas konania namietané ustanovenie stratilo platnosť, a preto ústavný súd konanie o tomto návrhu v súlade s § 41a ods. 4 zákona o ústavnom súde zastavil uznesením č. k. PL. ÚS 13/08-7 z 9. apríla 2008.⁶⁾

Z hľadiska doterajšieho rozhodovania konania o súlade pracovnoprávnych predpisov s ústavou a medzinárodnými normami, ktorými je Slovenská republika viazaná, možno uviesť

- podať návrh na začatie konania o súlade právnych predpisov využila väčšina aktívne legitimovaných subjektov uvedených v čl. 130 ods. 3 ústavy;
- predmetom posúdenia týchto právnych predpisov ústavnosti boli v zásade všetky najdôležitejšie právne predpisy s pracovnoprávnou problematikou (Zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon č. 2/1999 Zb., antidiskriminačný zákon);
- predmetom posúdenia boli však len parciálne otázky, nie komplexne celé právne úpravy;
- ústavný súd v uvedených konaniach o súlade právnych predpisov v jednom prípade (pri antidiskriminačnom zákone) návrhu vyhovel, v dvoch prípadoch konanie zastavil, v dvoch prípadoch návrhom nevyhovel a v jednej veci sa ešte koná;

- návrhu na pozastavenie účinnosti napadnutých právnych predpisov podľa čl. 125 ods. 2 ústavy s pracovnoprávnou tematikou nevyhoveli ani v jednom prípade.

II. Konanie o sťažnostiach podľa čl. 127 ústavy

Článok 127 ods. 1 ústavy, ktorý upravuje inštitút sťažnosti, ktorou sa fyzické osoby a právnické osoby domáhajú ochrany svojich základných práv a slobôd na ústavnom súde, vychádza zo subsidiárnej právomoci ústavného súdu. Subsidiarita ústavného súdu znamená, že ústavný súd poskytuje ochranu základným právam a slobodám vtedy, ak túto ochranu neposkytuje iný súd. Sťažovateľ musí preukázať, že využil všetky účinné právne prostriedky na ochranu svojich základných práv a slobôd v systéme všeobecných súdov (podľa § 53 ods. 1 zákona o ústavnom súde).

Za významné rozhodnutia z hľadiska definovania obsahu základného práva na prácu (čl. 35 ods. 3 ústavy) a základného práva na slobodnú voľbu povolania (čl. 35 ods. 1 a 2 ústavy) možno označiť tieto rozhodnutia ústavného súdu:

K základnému právu na prácu podľa čl. 35 ods. 3 ústavy sa ústavný súd vyjadril v rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 12/93, keď konštatoval, že právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétne označenú prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu.⁸⁾

K základnému právu na prácu podľa čl. 35 ods. 3 ústavy sa ústavný súd opakovane vyjadril aj v rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 47/98, keď uviedol, že čl. 35 ods. 3 ústavy zaručuje občanom právo na získanie zdrojov obživy vlastnou prácou. Označené právo však nemožno vysvetľovať tak, že sa ním zaručuje právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan zodpovedajúcu kvalifikáciu, v mieste zvolenom občanom a v priestoroch, kde si osoba želá pracovať.⁹⁾

Ústavný súd vo svojom rozhodnutí (uznesení) sp. zn. II. ÚS 9/93 v súvislosti so základným právom na slobodnú voľbu povolania a s ňou spojenou možnou diskrimináciou uviedol, že podľa čl. 35 ods. 1 ústavy má síce právo na slobodnú voľbu povolania, ale podľa čl. 35 ods. 2 ústavy zákon môže však

ustanoviť podmienky na obmedzenie výkonu určitých povolání a činností. Rovnako v čl. 26 listiny je deklarované právo na slobodnú voľbu povolania s určitými podmienkami a obmedzeniami. Ústavný súd konštatoval, že právo každého na príležitosť zarobiť si na živobytie svojou prácou, ktorú si slobodne vyberie, alebo príjme, nezakladá nárok byť do práce prijatý, alebo vykonávať v takomto zamestnaní funkciu, pre ktorú zákon stanovuje zvláštnu podmienku, ktorú občan nespĺňa. Ak sa určujú podmienky na zastávanie nejakej funkcie, podľa názoru ústavného súdu nemožno považovať za diskrimináciu v zamestnaní, či povolání.⁷⁾

V zásade možno rozdeliť sťažnosti týkajúce sa pracovnoprávnej problematiky do dvoch skupín:

1. tie, ktorých obsahom je namietanie ústavne procesných princípov alebo základných práv procesného charakteru, a to čl. 46 ods. 1 a 2 a čl. 48 ods. 2 ústavy,
2. ostatné, t. j. tie, ktorých obsahom je namietanie „hmotných“ základných práv.

V súvislosti so sťažnosťami s pracovnoprávnou problematikou je potrebné uviesť, že najviac sťažností sa týka namietania zbytočných prietáhov v konaní podľa čl. 48 ods. 2 ústavy a namietania porušenia práva na prejednanie záležitosti sťažovateľov v primeranom čase podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru. Po obsahovej stránke sa najviac sťažností pritom týka neplatnosti skončenia pracovného pomeru, či už výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru s namietanou dĺžkou konania presahujúcou v mnohých prípadoch viac ako desať rokov.

Ústavný súd aj v týchto prípadoch postupuje štandardne podľa pravidiel konania ustanovených v súlade so zákonom o ústavnom súde s tým, že napriek štandardnému prístupu zohľadňuje povahu veci (sociálny aspekt ochrany sťažovateľa), ktorá vyžaduje pristupovať k takémuto druhu konania s mimoriadnou starostlivosťou.

Sťažnosti, ktorých sa namieta porušenie čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy, sa značná časť sťažností týka nesúhlasu sťažovateľov s rozhodnutiami súdov. Pokiaľ ústavný súd nedospeje k záveru o porušení ústavnoprocených pravidiel a nezistí porušenie

čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy, odmieta tieto sťažnosti z dôvodu zjavnej neopodstatnenosti.

Čo sa týka ochrany „hmotných“ základných práv vrátane sociálnych (t. j. aj pracovnoprávných) – poskytuje sa im ochrana v konaní o sťažnostiach v zásade len vtedy, ak došlo k porušeniu ústavnoprocených princípov a základných práv obsiahnutých v čl. 46 až čl. 50 ústavy.

Z hľadiska doterajšieho rozhodovania ústavného súdu o sťažnostiach s pracovnoprávnou problematikou podľa čl. 127 ods. 2 ústavy možno uviesť

- počet sťažností s pracovnoprávnou problematikou narastá;
- sťažovatelia namietajú najmä porušenie ústavnoprocených princípov, a to v čl. 46 a čl. 48 ústavy;
- v sťažnostiach, v ktorých sťažovatelia namietajú porušenie ich základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy a práva na spravodlivé prejednanie ich záležitostí podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, sťažovatelia vyjadrujú často len ich všeobecný nesúhlas s rozhodnutiami všeobecných súdov bez toho, aby namietali relevantným spôsobom ich ústavnoprocený rozmer, a preto sú z tohto dôvodu v zásade odmietané pre ich zjavnú neopodstatnenosť;
- čo sa týka sťažností, v ktorých sťažovatelia namietajú porušenie ich základného práva na prerokovanie veci bez zbytočných prietáhov podľa čl. 48 ods. 2 ústavy alebo práva na prejednanie ich záležitosti v primeranej lehote podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, sa sťažovatelia domáhajú ochrany svojich práv v zásade celkom úspešne.

Zovšeobecnením poznatkov z konania o sťažnostiach pred ústavným súdom možno konštatovať, že aj keď pracovnoprávna problematika nedominuje v konaní o sťažnostiach, uplatňovanie ústavnej ochrany základných práv sťažovateľov vyplývajúcich z ich pracovnoprávných vzťahov tvorí štandardnú súčasť konania o sťažnostiach.

x x x

Konania ústavného súdu o súlade právnych predpisov podľa čl. 125 ústavy, ako aj podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ako neoddeliteľnú súčasť rozhodovacej činnosti

ústavného súdu možno hodnotiť ako účinný nástroj ochrany základných práv a slobôd aj v pracovnoprávnych vzťahoch. Judikatúra ústavného súdu je toho dôkazom.

Použité pramene: rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky:

¹⁾PL ÚS 10/02, ²⁾PL ÚS 46/03, ³⁾PL ÚS 8/04, ⁴⁾PL ÚS 129/07, ⁵⁾PL ÚS 12/08,

⁶⁾PL ÚS 13/08, ⁷⁾II.ÚS 9/03, ⁸⁾II.ÚS 12/93, ⁹⁾II. ÚS 47/98

VERFASSUNGSRAHMEN DER REGLEMENTIERUNG UND REGULIERUNG DER ARBEITSRECHTLICHEN BEZIEHUNGEN

Zusammenfassung

Der Beitrag befasst sich mit den verfassungsrechtlichen Fragen der Reglementierung und Regulierung der arbeitsrechtlichen Beziehungen, indem er die Entscheidungstätigkeit des Verfassungsgerichts der Slowakischen Republik berücksichtigt. Besondere Aufmerksamkeit wird den Entscheidungen über die Vereinbarkeit der arbeitsrechtlichen Vorschriften mit der Verfassung der Slowakischen Republik und den Entscheidungen über Verfassungsbeschwerden gewidmet, in denen die Beschwerdeführer den Schutz ihrer verletzten Grundrechte rügten, in Verfahren vor allgemeinen Gerichten, die arbeitsrechtliche Fragen betrafen. Die Entscheidungen des Verfassungsgerichts der Slowakischen Republik in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten sind Standardbestandteil der Entscheidungstätigkeit des Verfassungsgerichts der Slowakischen Republik, auch wenn arbeitsrechtliche Fragen in ihrem Rahmen keine dominierende Rolle spielen.

ZÁKLADNÉ ĽUDSKÉ PRÁVA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta Trnavskej univerzity, Trnava

Slovenská republika

e-mail: hbaranc@truni.sk

1. Úvod

Identita pracovného práva už od samotného jeho vzniku je spätá so sociálnymi právami ako ľudskými právami druhej generácie. Uvažovať o základných ľudských právach v pracovnom práve ako o právach prvej generácie je z hľadiska prístupu domácej pracovnoprávnej teórie skôr netradičné. Aj keď považujeme diferenciaciu základných ľudských práv za prekonanú, treba povedať, že aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov sa uplatňujú základné ľudské práva prvej generácie, ktorých právno-dogmatická štruktúra na rozdiel od základných sociálnych práv je odlišná, pretože je založená na kvalitatívne odlišnej pozícii štátu. Základom sociálnych práv je rovnosť, sociálna bezpečnosť a sociálna spravodlivosť, na rozdiel od základných ľudských práv, ústavných slobôd občanov, základnou substanciou ktorých je sloboda.

Sociálne práva aj keď sa v právnej literatúre chápu v určitej kontradikcii k základným ústavným slobodám, uvedená kontradiktórnosť má však len relatívnu povahu. V praxi však nejde o alternáciu slobody a rovnosti, slobody a sociálnej bezpečnosti, ale o optimálnu symbiózu medzi mierou slobody a mierou sociálnej bezpečnosti a sociálnej spravodlivosti.

Na relatívnosť delenia ľudských práv na občianske práva a slobody na jednej strane a sociálne práva na strane druhej poukázalo jedno z rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva z roku 1979. Podľa tohto rozhodnutia neexistuje striktný rozdiel medzi základnými sociálnymi právami na jednej strane a základnými slobodami občanov na strane druhej. Aj keď z hľadiska právnej pozície štátu v politických občianskych právach platí povinnosť štátu nezasahovať, pozitívne

konanie štátu sa nielen pripúšťa ale aj vyžaduje. U tejto kategórie práv nejde o jediné povinnosť štátu, spočívajúcu v povinnosti zdržať sa konania. Štáty Rady Európy prevzali Dohovorom o ľudských právach a základných slobodách povinnosť vytvárať prostredie účinnej ochrany týchto práv. Ak členský štát neposkytuje právne garancie realizácie práv a slobôd zakotvených v Dohovore o ľudských právach a základných slobodách, porušuje samotný Európsky dohovor. Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva je zodpovednosť štátu daná, ak porušenie niektorého z práv je následkom nečinnosti štátu. Z Európskeho dohovoru vzniká pre konkrétny štát záväzok vo vnútroštátnom zákonodarstve zaručiť práva a slobody, zakotvené v Európskom dohovore o ľudských právach.

Vychádzajúc zo základnej právnej substancie sociálnych práv, ktorou je rovnosť a sociálna bezpečnosť a substancie základných slobôd, ktorou je sloboda človeka, realnosť uplatnenia sociálnych práv je základným predpokladom realnosti využitia slobody.

Pre pracovné právo je charakteristické, že sa v jeho rámci uskutočňujú nielen typické sociálne ústavné práva občanov ale aj typické liberálne slobody, ktoré aj napriek zaužívanému členeniu základných práv majú v rámci pracovnoprávných vzťahov svoju špecifickú sociálnu substanciu. Na rozdiel od sociálnych práv zakotvených v ústave sú viac zamerané na základné princípy občianskej spoločnosti, na slobodu a rovnosť. Príkladom takeho práva je ústavný princíp rovnosti pred zákonom a zákaz diskriminácie, sloboda, právo na slobodný výber a výkon povolania, právo na ľudskú dôstojnosť, sloboda náboženského vyznania alebo viery a ďalšie. Typické pre tieto ústavné slobody je, že aj keď majú odlišnú právno-dogmatickú štruktúru ako sociálne práva občanov zakotvené v Ústave SR, garantujú ich nielen Ústava SR ale i pracovné právo.

Z katalógu základných ľudských práv, ktoré sa uplatňujú najmä v rámci pracovnoprávných vzťahov odbornú verejnosť v poslednom čase zaujala podstatne zvýšená dynamika rozhodovacej činnosti Súdneho dvora ES k Rámcovej smernici č. 2000/78/ES a tým aj k jednotlivým dôvodom diskriminácie, ktoré sú jej predmetom. Ide osobitne o zákaz diskriminácie podľa veku, ktorá v aktuálnej

judikatúre Súdneho dvora z hľadiska svojich právnych následkov v blízkej budúcnosti zrejme spôsobí v členských štátoch zásadné zmeny v oblasti zamestnanosti vo vzťahu k starším zamestnancom.

2. Rovnosť a sloboda v pracovnom práve

V relatívne širokom vejári základných zásad súkromného práva má zásada zmluvnej slobody ako aj zásada rovnosti primárny význam.

Ako sa tieto dve dominanty súkromného práva premietajú do pracovného práva?

Sloboda a rovnosť v systéme súčasného európskeho práva presahujú právny rámec základných zásad súkromného práva. V súlade s článkom 5 Dohovoru Rady Európy v ľudských právach a základných slobodách, ako aj v súlade s komunitárnym právom a judikatúrou Európskeho súdneho dvora sa sloboda a rovnosť chápu nielen ako princíp resp. zásada pri výkone ľudských práv a ich ochrane, ale súčasne ako základné ľudské právo.

Na zásade zmluvnej slobody sú založené nielen národné systémy súkromného práva, osobitne zmluvného práva, ale aj rozvíjajúci sa systém Európskeho zmluvného práva.

Princíp zmluvnej slobody sa viaže k tradičnému liberálnemu zmluvnému právu.

Princíp rovnosti, solidarity, sociálnej bezpečnosti, resp. sociálnej spravodlivosti je charakteristický pre pracovné právo.

Ukazuje sa, že vývoj súkromného zmluvného práva nielen v členských štátoch Európskej únie ale aj Európskeho zmluvného práva tenduje k sociálno-liberálnemu modelu, v ktorom solidarita, ochrana slabšej zmluvnej strany, sociálna spravodlivosť obohacujú čistý model zmluvnej slobody v súkromnom práve.

Ak konštatujeme, že Európske zmluvné právo sa vyvíja už nielen pod prizmou zmluvnej slobody, ale tiež pod prizmou ochrany slabšej zmluvnej strany, uvedené smerovanie platí aj pre ďalší rozvoj pracovného práva.

V pracovnom práve je princíp sociálnej solidarity a sociálnej spravodlivosti stále dominantný a neumožňuje do plnosti rozvinúť zásadu zmluvnej slobody. Nasvedčuje tomu aj vývoj pracovného práva ES v posledných rokoch. Komunitárne právo stanovovaním minimálnych sociálnych štandardov v mnohých systematických častiach národného pracovného práva podstatne upevňuje a rozširuje jeho kogentnú časť. Tým súčasne doslova zväzuje ruky zákonodarcom hlavne nových členských krajín Európskej únie v ich snahách razantnejšie a dynamickejšie liberalizovať systém existujúceho pracovného práva. Podľa mnohých zamestnávateľov- podnikateľov z nových členských krajín pracovné právo by malo byť výlučne alebo prevažne o pracovnej zmluve, o zmluvnej slobode nie o sociálnej solidarite, o sociálnej spravodlivosti a o zvýšenej ochrane slabšej zmluvnej strany- zamestnanca.

Ide o zaujímavý vývoj, ktorý má mnoho protirečení. Národné systémy pracovného práva viacerých nových členských krajín Európskej únie sa usilujú zbaviť sa sociálnych obsahových prvkov pracovného práva. Popri tom prevažujúca tendencia vývoja národných systémov súkromného zmluvného práva i európskeho zmluvného práva sa v priebehu 20. storočia uberá od modelu tradičného liberálneho zmluvného práva k sociálno- liberálnej koncepcii. Zmluvná solidarita, či ochrana slabšej zmluvnej strany sa v súčasnosti popri zásade zmluvnej slobody považuje za samostatnú zásadu a vzťah týchto zásad v súkromnom práve za jednu z kľúčových otázok súkromného práva.¹

Prirodzene, že snahy najmä nových členských krajín Európskej únie o číru liberálnu orientáciu pracovného práva nemôžu byť v súčasnosti ani v blízkej budúcnosti úspešné. Právne obmedzenia pre čistý liberálny vývoj pracovného práva do najbližšej budúcnosti kladie nielen pracovné právo ES, ale aj medzinárodné pracovné právo a právo Rady Európy.

V právnom vzťahu nadriadenosti a podriadenosti subjektov, zamestnanca a zamestnávateľa nie je celkom možné ani reálne plne uplatniť zásadu zmluvnej slobody.

¹ Lurger, B.: Vertragliche Solidarität, Baden-Baden, Nomos, 1998, s. 130 a n.

O zásade rovnosti v pracovnom pomere možno uvažovať vo viacerých právnych polohách. Ide nielen o právnú rovnosť zamestnanca a zamestnávateľa, ale aj o rovnosť medzi zamestnancami navzájom. Obdobne ako v prípade slobody, rovnosť ako zásada pracovného pomeru je nielen ako kritérium pre výkon práv a ich právnú ochranu (rovnosť pred zákonom), ale rovnosť ako základné ľudské právo. Rovnosť je predovšetkým rovnosťou pred zákonom. Vo vyššie uvedenej právnej forme je súčasťou ústav krajín prevažnej väčšiny sveta. Tvorí základ všetkých medzinárodných prameňov práva. Na rovnosti subjektov pred zákonom stavia nielen právo Rady Európy ale aj komunitárne právo.

Článok 13 Zmluvy ES má podstatný význam pri presadzovaní zásady rovnakého zaobchádzania. Do obsahu Zmluvy ES bol pojatý Amsterdamskou zmluvou. Podstatne rozšíril okruh motívov diskriminácie o rasu, etnický pôvod, náboženskú príslušnosť alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek a sexuálnu orientáciu.

Rovnosť ako základné ľudské právo v zmysle dodatkového protokolu č. 12 k Európskemu dohovoru sa nielen v oblasti nielen pracovnoprávných vzťahov poníma ako princíp involvujúci v sebe požiadavku, aby sa s nositeľmi ľudských práv rovnako zaobchádzalo v rovnakých situáciách a odlišne zaobchádzalo v nerovnakých situáciách. Ide najmä o zvýšenú pracovnoprávnú ochranu zdravotne postihnutých zamestnancov, zvýšenú pracovnoprávnú ochranu tehotných žien a matiek. Pokiaľ ide o vzťah rovnosti k pojmu nediskriminácie, nejde o celkom identické právne pojmy, pretože uplatňovanie absolútnej rovnosti vo vzťahu k potenciálnym nerovným adresátom by vo svojich reálnych právnych následkoch nebola rovnosťou, ale diskrimináciou.

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch nevyžaduje dodržiavanie rovnosti v jej sémantickom význame. Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch má predovšetkým najmä vo vzťahu k zamestnancom právne garantovať rovnosť následkov pri uplatňovaní určitých vecných predpokladoch. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zásada rovnakého zaobchádzania nie je príkazom zákonodarcu vo vzťahu k zamestnávateľovi, aby sa

ku všetkým zamestnancom úplne rovnako správal, ale je skôr zákazom rozdielneho správania sa zamestnávateľa, ak nemá na takéto rozdielne správanie sa vecný dôvod. Absencia vecného dôvodu pre rozdielne správanie sa zamestnávateľa voči zamestnancovi svedčí najčastejšie o porušenie zákazu diskriminácie zamestnancov. Za diskrimináciu v oblasti pracovnoprávných vzťahov by bolo treba považovať každú znevýhodňujúcu diferenciaciu zamestnancov, ktorá sa v pracovnoprávných vzťahoch uskutočňuje bez oprávneného vecného dôvodu.²

Zásada rovnakého zaobchádzania sa porušuje, ak je jedna skupina štandardných adresátov podrobená v porovnaní s inými štandardnými adresátmi inému zaobchádzaniu, aj keď medzi oboma skupinami neexistujú rozdiely takej povahy a takého druhu, žeby sa rozdielne zaobchádzanie medzi nimi dalo odôvodniť.

Zásada rovnakého zaobchádzania ako všeobecný princíp sa uplatňuje aj v pracovnoprávných vzťahoch. V pracovnoprávných vzťahoch by sa mala uplatňovať vo všetkých opatreniach, rozhodnutiach a pokynoch zamestnávateľa. Zásada rovnakého zaobchádzania zaväzuje zamestnávateľa k tomu, aby vo svojom vnútornom podnikovom poriadku ustanovil spoločné rovnaké pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov alebo ustanovil tieto podmienky podľa určitých vecných kritérií.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že zásada rovnakého zaobchádzania nie je príkazom zákonodarcu vo vzťahu k zamestnávateľovi, aby sa ku všetkým zamestnancom úplne rovnako správal, ale je skôr zákazom rozdielneho správania sa zamestnávateľa, ak nemá na takéto rozdielne správanie sa vecný dôvod.

3. Zákaz diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery

Právo slobodne prejavovať vieru a náboženstvo zakotvuje článok 9 Dohovoru Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách ako aj článok 18 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach. Obmedzenie

² Löschnigg, G.: Schwarz, W.: Arbeitsrecht, Graz 2006, 10 Aulage, 343

výkonu týchto práv je možné len opatreniami, ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné.

Právo prejavovať náboženské presvedčenie môže osoba verejne alebo súkromne akoukoľvek formou. Sloboda prejavovať svoje náboženské presvedčenie podľa judikatúry ESĽP zahrnuje aj „právo pokúšať sa presvedčiť svojho blízkeho“ a chráni aj aktívne získavanie nových stúpencov (Kokkinakis). Medzi základné predpoklady práva na slobodu náboženského presvedčenia patrí aj vytvorenie podmienok pre ich výkon v praxi.

Najvýznamnejšou formou slobody náboženstva v oblasti pracovnoprávných vzťahov je zákonom ustanovený týždenný odpočinok po vykonanej práci, ktorý Zákonník práce zásadne ustanovuje na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok. Len v prípade, že stanovenie týždenného odpočinku nie je možné časovo lokalizovať na tieto dni, tento odpočinok je zamestnávateľ oprávnený stanoviť na iné dni v týždni. K uskutočňovaniu práva náboženského vyznania pomáhajú niektoré pracovnoprávne inštitúty, akými sú napr. úprava pracovného času, dní pracovného pokoja, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni. Obvykle sú nimi nedele. K výkonu práva náboženského vyznania prispievajú aj zákonom stanovené cirkevné sviatky. Náboženské vyznanie nemôže byť dôvodom na výpoveď zo strany zamestnávateľa.

V našej krajine zamestnávateľov to nezaťažuje v takej miere ako zamestnávateľov v iných krajinách, v ktorých časť pracovného osadenstva zamestnávateľa tvoria napr. moslimovia. Podľa nemeckej, francúzskej judikatúry ako aj judikatúry mnohých ďalších krajín sa všeobecne uznáva, že zamestnávateľ musí prijať všetky požadované opatrenia, aby svedomie zaťažujúcu prácu pridelil inému zamestnancovi.

Podľa nie veľmi početnej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva pri posudzovaní prípustnosti obmedzenia týchto práv sa skúma, či sú stanovené

zákonem, či sú legitímne a súčasne či ide o opatrenie nevyhnutné v demokratickej spoločnosti.³

Doteraz neexistuje žiadna legálna definícia pojmu náboženstvo ani pojmu náboženské presvedčenie. Preto posúdenie, či určité presvedčenie je náboženstvom, nie je jednoduché.

Prejavy viery alebo náboženského vyznania sa uskutočňujú aj v rámci pracovnoprávných vzťahov. Nie všetky sú pre zamestnávateľa vítané. Pri ich posudzovaní ide skôr o to, čo je povinný zamestnávateľ strpieť, aby zamestnanec mohol svoje ústavné právo na slobodu viery alebo náboženstva uplatniť v praxi aj v rámci pracovnoprávných vzťahov.

Podľa článku 6 písm. h) Deklarácie OSN o eliminácii všetkých foriem netolerancie a diskriminácie založených na náboženstve alebo viere, prijatej Valným zhromaždením OSN dňa 25.11.1981 má každý právo v rámci svojej zákonnej dovolenky zachovávať a sláviť sviatky, zodpovedajúce svojej viere, resp. náboženstvu. Zákon č. 121/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení neskorších predpisov ani Zákonník práce túto možnosť mimo rámca štátom uznaných sviatkov neupravuje. Problémom je aj fakt, že ani o čerpaní pracovného voľna na vyššie uvedený účel, resp. o čerpaní dovolenky nemôže podľa platného právneho stavu zamestnanec sám rozhodovať. Toto právo prislúcha do kompetencie zamestnávateľa, ktorý poskytuje pracovné voľno bez náhrady alebo určuje nástup na dovolenku.

Medzi časté prejavy viery alebo náboženského vyznania patria prestávky v práci pre modlitbu. Napríklad prestávku v práci na vyššie uvedený účel, ktorú zamestnávateľ zakázal pre zamestnancov- moslimov kvalifikoval nemecký súd ako diskrimináciu z dôvodu náboženstva a viery.⁴

Ako by sa mal zachovať zamestnávateľ, ak by zamestnanec uplatnil svoje ústavné právo na prejavy viery a náboženského vyznania, napríklad právo na

³ Hubálková, E.: *Europská úmluva o lidských právech a Česká republika, Judikatura a řízení před Evropským soudem pro lidská práva*, Praha, Linde, 2003, s. 227 a n., Štefko, M.: *Právo zaměstnance projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení, Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2006, roč. 14. č.3. s. 10-15.

⁴ Lag Hamm 5 Sa 1582/01 zo dňa 18.1. 2002 - 5 Sa 2002, 1090

modlitbu počas pracovného času? Aj keď samotný Zákonník práce nám neposkytuje výslovnú odpoveď na túto otázku, v prípade súdneho sporu by ústavné právo zamestnanca na slobodu náboženského vyznania alebo viery muselo mať pri posudzovaní sporu prednosť v zmysle akostnej priority právnych noriem.

Napríklad nemecké právo v tejto súvislosti počíta s možnosťami preradenia zamestnanca na inú prácu z dôvodu, že nemôže vykonávať určitú prácu z dôvodu svojej viery alebo náboženstva. Nemecký Spolkový ústavný súd riešil prípad sťažnosti mäsiara – moslima tureckej štátnej príslušnosti, ktorý na súde napadol zákaz usmrcovať zvieratá bez omráčenia. Dospel k záveru, že aj keď v tomto prípade dochádza ku kolízii slobody výkonu povolania a náboženskej slobody, za meradlo skúmania obmedzenia výkonu povolania podľa výroku súdu je nevyhnutné viac prihliadať na náboženskú slobodu. Týmto rozhodnutím zrušil predchádzajúce rozhodnutia správnych súdov ako protiústavné.⁵

Súčasná aplikačná prax mnohých zamestnávateľov neumožňuje zamestnancom do plnosti uplatniť svoje právo na prejavy svojej viery v nedeľu, keď u zamestnávateľa sa systematicky pracuje aj v dňoch pracovného pokoja. Zamestnávateľ síce odkazuje na oprávnenosť svojho postupu v zmysle § 94 Zákonníka práce. Je však celkom jednoznačné, že právna koncepcia uvedeného ustanovenia Zákonníka práce počíta s vykonávaním práce v dňoch pracovného pokoja ako s celkom výnimočným právnym nástrojom, ktorý zamestnávateľovi pomáha aj jednostranne nariadiť výkon práce aj v dňoch pracovného pokoja, ak je pre túto potrebu splnený niektorý z taxatívnych dôvodov. Problémom je, že aj pri systematickej práci v nedeľu a v iných dňoch pracovného pokoja zamestnávateľ obíde zákon. Neuskutoční jednostranné nariadenie práce v nedeľu alebo aj v iných dňoch pracovného pokoja, ale o výkone takejto práce v nedeľu sa so zamestnancom dohodne. Žiaľ, systematická celoročná práca v nedeľu a v iných dňoch pracovného pokoja najmä na staveniskách v súčasnosti neumožňuje do plnosti uskutočniť právo mnohých občanov na oddych. Riešením situácie by bol v Zákonníku práce zakotvený zákaz práce v nedeľu alebo v iných dňoch

⁵ Rozsudok marg. č. 8,9, zo dňa 17.7.2002

pracovného pokoja, ktorý by zamestnávateľ nemohol obísť dohodou so zamestnancom. Takýto zákaz obsahujú aj právne úpravy iných krajín. Pre slovenských zamestnávateľov takýto zákaz by nemusel byť „katastrofou“, ak by bol v Zákonníku práce spojený so širším rozsahom výnimiek.⁶

Súdny dvor riešil prípad zákazu otvorenia obchodov v nedeľu a jeho rozpor so zákazom obmedzenia dovozu podľa článku 28 ZES. Vo svojom rozhodnutí konštatoval, že zákaz obmedzenia dovozu sa nevzťahuje na obmedzenie otváraciej doby v nedeľu, pokiaľ obmedzujúce účinky týchto opatrení na obchod medzi členskými štátmi neprekračujú účinky priamo vyplývajúce z podstaty týchto opatrení. Test proporcionality prenechal v tejto veci na vnútroštátny súd.⁷

Oprávnené rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery

Rámcová smernica ako aj antidiskriminačný zákon umožňujú výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu náboženstva a viery. Legitímnou výnimkou pre odlišné zaobchádzanie z dôvodu náboženstva a viery sú rozhodujúce a podstatné profesijné predpoklady pre výkon pracovnej činnosti. Z právnej konštrukcie tejto všeobecne formulovanej výnimky vyplýva, že rozdielne zaobchádzanie musí byť zdôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti uskutočňujú a dôvod rozdielneho zaobchádzania je podstatná a rozhodujúca požiadavka zamestnania. Cieľ, ktorý sa sleduje rozdielnym zaobchádzaním musí spĺňať požiadavku legitímnosti. Súdny dvor ES vykladá túto výnimku reštriktívne.⁸ Výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu viery alebo náboženského vyznania by mala byť súladná s ústavou príslušného členského štátu EÚ a súčasne by nemala zakladať diskrimináciu na základe iného dôvodu.

Nad obsahový rámec výnimky zo zákazu diskriminácie z dôvodu náboženského presvedčenia alebo viery, ktorá sa vzťahuje na rozhodujúce požiadavky povolania, smernica pripúšťa odlišné zaobchádzanie z dôvodu

⁶ Pozri právnu úpravu Nemecka, Rakúska

⁷ Právna vecí Torfaen C- 145/88 z roku 1989

⁸ C- 318/86 (Komisia /Francúzsko)

náboženstva alebo viery aj v prípade, že predpisy členského štátu, kritéria alebo prax sledujú oprávnený cieľ a prostriedky na dosiahnutie oprávneného cieľa sú primerané a potrebné, resp. nevyhnutné.

Výnimka zo zákazu diskriminácie z dôvodu náboženského vyznania a viery sa vzťahuje z vecného hľadiska len na nerovnaké zaobchádzanie z dôvodu náboženstva a viery. Dalo by sa predpokladať, že určitý typ zamestnávateľských subjektov (cirkevné právne subjekty) by ako podmienku do pracovného pomeru mohli vyžadovať náboženské vyznanie (napríklad katolícka škola). Uvedené oprávnenie vyplýva priamo z textu článku 4 ods. 2 Rámcovej smernice, podľa ktorého sú cirkvi a svetonázorové spoločenstvá oprávnené požadovať od osôb, ktoré pre ne pracujú, aby sa správali lojálne a úprimne v súlade s étosom organizácie za podmienky, „že sú dodržiavané ustanovenia smernice v iných bodoch.“

Uvedené oprávnenie nie je doteraz premietnuté do pracovnoprávnej úpravy.

Právne postavenie cirkvi a náboženských spoločností upravuje Ústava Slovenskej republiky a zák. č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností. Cirkvou alebo náboženskou spoločnosťou je v zmysle § 4 citovaného zákona dobrovoľné združenie osôb rovnakej náboženskej viery v organizácii utvorenej podľa príslušnosti k náboženskej viere na základe vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti. V právnej pozícii zamestnávateľa môžu byť nielen cirkevné školy, ale aj cirkevné nemocnice a iní zamestnávateľa.

Z hľadiska osobného rozsahu, subjektu právnej ochrany pred diskrimináciou, výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu náboženstva a viery sa nevzťahujú len na osoby v duchovenskej službe (napríklad kňazov), ale platia aj na iných zamestnancov. Pritom pracovná činnosť, ktorá môže byť v rozpore s étosom zamestnávateľského subjektu nemusí byť len napríklad výučba náboženstva. Môže ňou byť aj iná činnosť, pri ktorej by sa fyzická osoba dopustila alebo mohla dopustiť vážneho excesu vo svojom správaní a bolo by ju možné považovať z hľadiska zamestnávateľského subjektu za základnú oprávnenú

a odôvodnenú požiadavku povolania. Ide o rôzne profesijné činnosti najmä pre cirkvi alebo iné právnické osoby, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere.

Podľa právneho stavu de lege lata antidiskriminačný zákon ani Zákonník práce nezakotvuje oprávnenie cirkví a iných svetonázorových spoločenstiev požadovať lojálne správanie sa zo strany svojich zamestnávateľov. Aj na tieto zamestnávateľské subjekty sa vzťahuje všeobecná pracovnoprávna úprava Zákonníka práce, ktorý právo zamestnávateľa na lojálne správanie sa zamestnanca nezakotvuje. Len v širokom obsahovom rámci by sa toto právo dalo vyvodiť z § 81 ods. 1 písm. d) ZP, podľa ktorého zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami svojho zamestnávateľa.

Napríklad v cirkevnej škole by bolo možné pokladať za oprávnené rozdielne zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa založené na náboženskom vyznaní alebo viere nielen vo vzťahu učiteľovi náboženstva ale aj vo vzťahu k učiteľom vyučujúcim iné učebné predmety.⁹ V týchto prípadoch by ani tak nešlo o to, či učitelia cirkevnej školy sú členmi príslušnej cirkvi, ktorej zriaďovateľom je cirkev, ale skôr o spôsob správania zamestnanca- učiteľa priamo na vyučovaní alebo v priamej či nepriamej spojitosti s vyučovaním. V cirkevnej škole sa predpokladá čistý osobnostný profil, súladný s príslušnou vierou a náboženským vyznaním, ako aj vyššia miera lojality zamestnancov voči svojmu zamestnávateľovi v porovnaní s iným zamestnávateľom. Obdobne by to platilo aj v prípade zamestnávateľa, nemocnice, zriaďovateľom ktorej je cirkev, ktorá by správanie sa lekára vykonávajúceho interrupcie z hľadiska viery a náboženského presvedčenia inak posudzovala ako iný zamestnávateľ.

Antidiskriminačný zákon výslovne zakotvuje, aby napr. právnické osoby, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere mohli vyžadovať zo strany svojich zamestnancov lojalitu alebo konanie v dobrej viere. Toto oprávnenie vyplýva z celkovej formulácie § 7 antidiskriminačného zákona. Ustanovenie § 8

⁹ Iný názor pozri : Debrecenyová, J.: Antidiskriminačný zákon. Komentár. Občan a demokracia, 2008, s. 162

antidiskriminačného zákona výslovne zakotvuje možnosť rozdielneho zaobchádzania zo strany zamestnávateľa z dôvodu náboženstva alebo viery, a toto rozdielne zaobchádzanie výslovne považuje za oprávnenú výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania obdobne ako je to v samotnej Rámcovej smernici.

Európsky súd pre ľudské práva v právnej veci Rommelfanger akceptoval záujmy cirkvi na osobitnom hodnotovom postoji svojich zamestnancov. Išlo o postoj lekára k prerušeniu tehotenstva.¹⁰ Komisia pritom vyjadrila, že povinnosti lojality zamestnancov nesmú byť nepomerné a neprimerané.¹¹ K vnútorným záležitostiam cirkvi prislúcha určiť, čo si vyžaduje hodnovernosť cirkvi a jej zvestovanie, čo požaduje učenie o viere ako aj posúdenie, či je určitý prejav porušením princípov učenia o viere a aká vážnosť sa prikladá tomuto cirkevnému učeniu. Či homosexualita zodpovedá cirkevnej náuke, musí podľa Komisie určiť cirkev sama. Lojalita zamestnancov voči cirkvi alebo voči právnickým osobám, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere možno podľa znenia Rámcovej smernice ako aj aktuálnej judikatúry Súdneho dvora ES požadovať do takej miery, aby neobsahovala diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia, veku, pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu alebo iného dôvodu.

4. Zákaz diskriminácie z dôvodu rodinného stavu

V súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania a jej uplatňovaním v aplikačnej praxi je právne významnou otázkou, či možno v rámci pracovnoprávných vzťahov oprávnene diferencovať medzi zamestnancami v závislosti od toho, či zamestnanec žije v manželstve alebo či žije v homosexuálnom alebo heterosexuálnom partnerstve. S týmito otázkami súvisí aj otázka oprávnenosti privilegovanosti manželstva.

Sexuálna orientácia sa označuje ako preferencia pri sexuálnej voľbe. Má široký výklad a všeobecne sa chápe ako¹² heterosexuálna, homosexuálna a bisexuálna. Od pojmu sexuálna orientácia treba odlíšiť pojem identita pohlavia.

¹⁰ Komisia pre ľudské práva Rozhodnutie v právnej veci Rommelfanger zo dňa 6.9. 1989

¹¹ Rozhodnutie Komisie pre ľudské práva 12242/86 zo dňa 6.9.1989

¹² Holzleithner.: Právo, moc a pohlavie, Legal Gender Studies, 2002, s. 128

Táto označuje pocit byť muž, žena alebo oboje. Ak sa identita pohlavia nezhoduje s anatomickým pohlavím, hovoríme o transexualite.

Ešte pred prijatím Rámcovej smernice Súdny dvor ES v rozhodnutí C-249/96 (Grant) vyslovil názor, že zamestnávateľ nie je povinný plniť zamestnankyni, ktorá žiadala pre svoju životnú partnerku to isté zvýhodnenie, aké je predpokladané pre partnera v manželstve. Vyslovil, že právo Spoločenstva nepožaduje od zamestnávateľa rovnako posudzovať partnerstvá medzi osobami toho istého pohlavia ako manželské vzťahy medzi osobami rôznych pohlaví. Argumentoval, že poskytnutie zvýhodnenia zo strany zamestnávateľa len heterosexuálnym partnerom platí rovnakou mierou pre zamestnancov - mužov ako aj pre zamestnankyne - ženy, a preto nejde o diskrimináciu na základe pohlavia. V porovnaní s časom prijatia uvedeného rozhodnutia došlo síce z zmenám primárneho práva (článok 13 a článok 6 Zmluvy o založení ES) a takisto k prijatiu Rámcovej smernice, ktorá zakotvila zákaz diskriminácie aj z hľadiska sexuálnej orientácie, tieto zmeny však neovplyvnili otázku privilegovanosti manželstva do budúcnosti.

Aké postavenie má manželstvo z hľadiska zachovávanie rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov po prijatí Rámcovej smernice? Je naďalej privilegované v porovnaní s homosexuálnymi partnerstvami alebo aj heterosexuálnymi partnerstvami?

Podľa článku 9 Charty základných práv Európske únie právo uzatvoriť manželstvo a založiť rodinu je zaručená legislatívou jednotlivých štátov, ktorá upravuje výkon týchto práv.

V tejto súvislosti je právne významnou otázkou oprávnenosti privilegovanosti manželstva. Privilegovanie manželstva zo strany zamestnávateľa je aj po prijatí Rámcovej smernice správne. Nielen preto, že ochrana manželstva je pod ochranou samotnej ústavy SR, ale aj z dôvodu, že manželstvo ako súčasť rodinného práva prislúcha do kompetencie jednotlivých členských štátov EÚ a doposiaľ chýba

kompetencia Spoločenstva v tejto oblasti.¹³ Právo ES prenecháva úpravu rodinného práva členským štátom podľa národných zvyklostí. Preto aj možnosti registrovaných partnerstiev popri manželstve zostávajú v kompetencii členských štátov. Ak zamestnávateľ privileguje manželstvo na rozdiel od nemanželského životného partnerstva, nedochádza k priamej diskriminácii homosexuálneho zamestnanca, pretože z tohto privilégia vylučuje aj heterosexuálne nezosobášené životné páry. Rovnako ako pred prijatím Rámcovej smernice zakazujúcej diskrimináciu aj z dôvodu sexuálnej orientácie, nie je možné v oblasti pracovnoprávných vzťahov diferencovať v zaobchádzaní medzi heterosexuálnymi navzájom a homosexuálnymi životnými partnerstvami rozdielne.¹⁴ Zamestnávateľ by musel poskytovať svoje plnenia buď všetkým partnerstvám podobným manželstvu, alebo len manželským párom.¹⁵

V takomto prípade nie je daná ani nepriama diskriminácia homosexuálnych životných partnerov, lebo nemožno vychádzať z toho, že životné partnerstvá sú vo väčšine prípadov homosexuálne. Preto aj na základe Rámcovej smernice ako aj doterajšej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora ES zamestnávateľ môže aj v budúcnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov privilegovať manželstvo.

Podľa judikatúry Ústavného súdu Spolkovej republiky Nemecko manželstvo z hľadiska jeho ústavnoprávneho zakotvenia je iba manželstvo s partnermi rozdielneho pohlavia, čo patrí k základným znakom manželstva, ktoré nemôžu byť prenesené na životné partnerstvo.¹⁶ Spolkový ústavný súd definuje manželstvo ako osobitnú formu ľudského spolužitia, ktorá požíva ústavnoprávnu ochranu.

Životné partnerstvo osôb rovnakého pohlavia môže preto existovať len ako registrované životné partnerstvo upravené obyčajným zákonom. Preto ústavnoprávna úprava manželstva sa na takéto registrované partnerstvo nevzťahuje. Registrované partnerstvo podľa záverov Spolkového ústavného súdu neprislúcha

¹³ Pozri tiež bod 22 smernice 2000/78/ES, podľa ktorého zostávajú v platnosti právne predpisy členských štátov o rodinnom stave nedotknuté.

¹⁴ Windisch-Graetz, *Zákaz diskriminácie na základe sexuálnej diskriminácie*, das Recht der Arbeit, 2004, s. 61

¹⁵ Egger.: *Neue antidiskriminierende Richtlinie ES*, Das Recht der Arbeit, 2003, s. 302

¹⁶ Bundesverfassungsgericht- Entscheidungen, zv. 10, s. 59, 66, 67, rozsudok č. 79 zo dňa 17.7. 2002

pod ochranu manželstva. Manželstvo a jeho ústavnoprávna ochrana nie je dotknutá zákonom o registrovanom partnerstve.¹⁷ Štát je povinný aj v budúcnosti aktívne pôsobiť pri ochrane manželstva a poskytovať rodine a manželstvu osobitnú ochranu.¹⁸ Ostatným formám ľudského spolužitia, ako konštatuje Spolkový ústavný súd, môže byť aj do budúcnosti priznaných menej práv ako manželstvu.

Ako vyplýva z obsahu rozhodnutia Súdneho dvora ES v právnej veci Grant a Schweden manželstvo má vo všetkých členských štátoch zásadne inú pozíciu ako heterosexuálne alebo homosexuálne životné partnerstvo. Vo väčšine členských štátov EÚ má životné partnerstvo medzi dvoma osobami rovnakého pohlavia obmedzený podstatne nižší objem právnych nárokov v porovnaní s manželstvom alebo nie je vôbec upravené.¹⁹

Aj po prijatí Rámcovej smernice má každý členský štát Európskej únie právo priznať právne nároky na dávky spojené s manželstvom alebo inými registrovanými formami životného partnerstva, t.j. privilegovanie manželstva aj po prijatí Rámcovej smernice je prípustné, čo vyplýva aj z doterajšej judikatúry súdneho dvora ES.²⁰

Z vyššie uvedeného možno vyvodiť, že zamestnávateľ je oprávnený privilegovať manželstvo aj v budúcnosti a to tým spôsobom, že plnenia zamestnávateľa v rámci pracovnoprávnych vzťahov budú prislúchať buď všetkým životným partnerstvám alebo len zamestnancom, ktorí žijú v manželstve. Tento záver podporuje aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva.²¹

5. Zákaz diskriminácie z dôvodu veku

Ak uvažujeme o veku v rámci pracovnoprávnom vzťahu, možno povedať, že vek sa na rozdiel od iných dôvodov diskriminácie vyznačuje tým, že je neutrálny vo vzťahu nielen k starším zamestnancom ale aj vo vzťahu k mladším

¹⁷ Pozri tiež Tüssing, G.: *Europäisches Arbeitsrecht*, C.H.Beck 2008, München, 2008, s. 107

¹⁸ Bundesverfassungsgericht- Entscheidungen, zv. 6, s. 72, 114, 126, rozsudok č. 90 zo dňa 17.7. 2002

¹⁹ C.- 122/99 (Grant) a C- 125/99 (Schweden)

²⁰ C- 267/06 (Maruko).

²¹ Rozhodnutie EStP 40016/98 vo veci Karner/Rakúsko zo dňa 24.7. 2003 zaoberajúce sa nájomným právom pre homosexuálneho partnera

zamestnancom. Aj Rámcová smernica používa pojem vek ako jeden z dôvodov zákazu diskriminácie v neutrálnom zmysle, čím chráni pred diskrimináciou nielen starších ale aj mladších zamestnancov.

Vek v porovnaní s ostatnými dôvodmi diskriminácie sa neustále mení, preto diskrimináciou v závislosti od veku môže byť postihnutý každý zamestnanec.

Aj keď Rámcová smernica zakotvuje zákaz diskriminácie podľa veku, na druhej strane umožňuje súčasne výnimky z tohto zákazu, ktoré sú už v samotnom texte smernice koncipované relatívne široko a v odbornej verejnosti vzbudzujú oprávnené pochybnosti o tom, či právny priestor pre možnosť poskytnutia výnimiek zo zákazu diskriminácie podľa veku nie je neprimerane široký a či nespochybňuje samotný zákaz diskriminácie na základe veku.²²

Predovšetkým v rámci pracovnoprávných vzťahov sa vyskytujú prípady diskriminácie zamestnancov podľa veku. Pri aplikácii pracovného práva vzniká celá škála praktických problémov, na ktoré právny stav *de lege lata* neposkytuje jednoznačné odpovede. Ide napríklad o problém právnej korektnosti zakotvenia všeobecnej maximálnej vekovej hranice pre „automatické“ skončenie pracovného pomeru alebo o častú prax zamestnávateľov, ktorí pri prijímaní nových zamestnancov do pracovného pomeru by najradšej vybrali len mladších uchádzačov o zamestnanie. V rámci trvania pracovného pomeru problém dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v závislosti na veku je aktuálny najmä v oblasti odmeňovania za prácu, napríklad pri zvyšovaní mzdy v závislosti od odpracovaných rokov, pri poskytovaní vyššieho odstupného pri skončení pracovného pomeru starších zamestnancov, ako aj problém rozdielnej dĺžky výpovednej doby v závislosti veku zamestnanca alebo v závislosti od trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa.

A. Oprávnené rozdielne zaobchádzanie podľa veku

Výnimka na základe profesijných predpokladov predstavuje všeobecnú

²² Moreau, A.M.: Rechtfertigung für Diskriminierungen. In: Labour Congres 2002, Stockholm. S. 161 a n.

skutkovú podstatu výnimky pre všetky dôvody diskriminácie podľa Rámcovej smernice. Popri nich pre účely zákazu diskriminácie podľa veku Rámcová smernica v článku 6 formuluje aj osobitné výnimky, ktoré sa vzťahujú len na vek.

Článok 2 smernice definuje koncept diskriminácie založenej na veku a iných dôvodoch diskriminácie, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu. Rozlišuje na jednej strane medzi priamou diskrimináciou založenou na týchto dôvodoch a na druhej strane nepriamou diskrimináciou, ktorá, hoci spočíva v zjavne neutrálnom ustanovení, kritériu alebo praxi, môže spôsobiť osobitnú nevýhodu osobám z dôvodu ich náboženstva, presvedčenia, postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie oproti iným osobám. Výnimky zo zákazu nepriamej diskriminácie sú možné v uvedenej situácii v prípade, ak sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné²⁴.

Pre rozdielne zaobchádzanie, ktoré predstavuje priamu diskrimináciu, článok 2 ods. 1 smernice nestanovuje totiž žiadnu výnimku.²³ Nad obsahový rámec oprávnených výnimiek zo zákazu nepriamej diskriminácie tak, ako ich formuluje článok 2 Rámcovej smernice, článok 6 Rámcovej smernice vytvára v prípade veku osobitný právny model oprávnených výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania, ktorý platí len pre oblasť oprávneného rozdielneho zaobchádzania na základe veku.

V jednom najnovších rozhodnutí Súdneho dvora ES, prijatom 5. marca 2009 Súdny dvor ES skúma vzťah medzi článkom 2 ods. 1 Rámcovej smernice o výnimkách z nepriamej diskriminácie, ktoré musia mať črtu primeranosti a nevyhnutnosti a článkom 6 ods. 1 Rámcovej smernice, ktorý umožňuje členským štátom nad rámec článku 2 ods. 1 smernice ustanoviť výlučne vo vzťahu k veku odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní, ak toto rozdielne zaobchádzanie je objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.²⁴

²⁴ C- 388/07 (Age Concern England), zo dňa 5. 3.2009, bod, 55, 57, 61
76

Podľa výroku tohto rozsudku sa má článok 6 ods. 1 Rámcovej smernice vykladať v tom zmysle, že dáva možnosť členským štátom vo vnútroštátnom práve ustanoviť niektoré formy rozdielneho zaobchádzania založeného na veku, ak sú objektívne a primerane odôvodnené takým legitímnym cieľom, akým je politika zamestnanosti, trh práce alebo odborná príprava a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Súčasne členským štátom ukladá povinnosť preukázať legitímnu povahu cieľa tak, že tento cieľ dosiahne vysoko nastavenou kontrolnou hranicou. Vnútroštátna právna úprava pri zakotvení niektorých foriem rozdielneho zaobchádzania založeného na veku nemusí pritom priamo obsahovať presnú formuláciu cieľov odôvodňujúcich výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku. Vnútroštátnemu súdu prislúcha preveriť, či právna úprava zodpovedá takémuto legitímnemu cieľu a či zvolené prostriedky boli vhodné a potrebné na jeho dosiahnutie. Aj keď Rámcová smernica nemá vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek, pod pôsobnosť Rámcovej smernice prislúchajú vnútroštátne úpravy, ktoré umožňujú zamestnávateľom prepustiť zamestnancov 65 rokov (alebo viac) z dôvodu dosiahnutia veku, pretože cieľom Rámcovej smernice je zabezpečenie rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolanií každej osobe tým, že sa jej poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v článku 1 Rámcovej smernice, medzi ktoré patrí aj vek.²⁵

Vyššie uvedený výrok Súdneho dvora je o to zaujímavejší, že samotné znenie smernice, ako to zdôrazňuje aktuálna judikatúra Súdneho dvora, nezasahuje do právomoci členských štátov ustanoviť vek odchodu do dôchodku a nijako nebráni tomu, aby si členské štáty upravili podmienky skončenia pracovného pomeru pri dosiahnutí takto ustanoveného veku odchodu do dôchodku.²⁶

²⁵ Pozri výrok rozsudku v právnej veci C- 388/07 zo dňa 5. 3.2009 bod. 23 ako aj právnu vec C- 411/05 (Palacios de la Villa), zo dňa 16.10. 2007, bod 42. ako aj článok 3 ods. 1 písm. c) Rámcovej smernice, podľa ktorého „ smernica sa uplatňuje v rámci právomoci zverených Spoločenstvu na všetky osoby vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

²⁶ C- 388/97 (Age Concern England), bod 25, pozri tiež bod 44 rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci C- 411/05 zo dňa 16. 10. 2007 (Palacios de la Villa).

Článok 6 ods. 1 Rámцovej smernice implicitným spôsobom zakotvuje osobitné príklady odôvodneného rozdielneho zaobchádzania podľa veku, ktoré v zásade možno považovať za „objektívne a primerane odôvodnené“.

Podľa článku 6 ods. 1 Rámцovej smernice členské štáty môžu ustanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodov veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu zahŕňať:

- stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave a povolaniu, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších zamestnancov, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana.
- stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré súvisia so zamestnaním.
- stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku

Tým, že smernica obsahuje len demonštratívny spôsob výpočtu dôvodov rozdielneho zaobchádzania, počíta aj s inými situáciami nielen v rámci zamestnania ale aj v oblasti odborného vzdelávania a predzmluvných vzťahov.

Priamo z článku 6 ods. 1 Rámцovej smernice celkom jednoznačne vyplýva, že ciele, ktoré možno považovať za legitímne, prislúchajú do oblasti sociálnej politiky, akými sú tie, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy. „Tieto legitímne ciele sa vzhľadom na svoju všeobecnú povahu odlišujú od individuálnych dôvodov na strane zamestnávateľa, napríklad zníženia nákladov výroby alebo zlepšenia jeho súťažného postavenia bez toho, aby

bolo možné vylúčiť, že vnútroštátne právo ponechá zamestnávateľom istú mieru flexibility.²⁷

Rozsudok Súdneho dvora v právnej veci *Age Concern England* zo dňa 5. marca 2009 obsahuje aj ďalšie právne významné výpovede o práve zamestnávateľa prepustiť zamestnanca vo veku 65 rokov (alebo viac) z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku.

Podľa názoru Súdneho dvora ES článok 6 smernice predstavuje osobitný právny model výnimiek, ktorý je špecifický len pre rozdielne zaobchádzanie na základe veku. Umožňuje členským štátom prijať ustanovenia upravujúce rozdielne zaobchádzanie založené na veku, ktoré patrí najmä do kategórie priamej diskriminácie, ako ju definuje článok 2 ods. 2 písm. a) smernice. Na druhej strane smernica nezaväzuje členský štát, aby pre účely rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku zostavil zoznam prípadov alebo druhov rozdielneho zaobchádzania. Ak by však chýbala potrebná presnosť vo vzťahu k identifikácii oprávnenosti cieľa, je potrebné, aby legitímnosť cieľa mohli preukázať iné okolnosti ako aj primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa.²⁸

B. Všeobecné a osobitné zákonné maximálne a minimálne vekové hranice pre výkon povolania

Aj keď podľa právneho stavu *de lege lata* sa u viacerých povolanií v právnom systéme Slovenskej republiky uplatňuje maximálny vek pre výkon povolania, roky to vzbudzuje v slovenskej odbornej komunite oprávnené pochybnosti. Napríklad ide o pracovnú kategóriu učiteľov vysokých škôl. Poukazuje sa často na rozpor platného právneho stavu s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o zákaze diskriminácie v zamestnaní.²⁹ Problematickým pre prax v súvislosti s diskrimináciou podľa veku je predovšetkým ustanovenie maximálnych vekových hraníc pre výkon povolania.

Podľa právneho stavu *de lege lata* zákon ustanovuje maximálne vekové hranice pre výkon zamestnania. Maximálne vekové hranice sú zákonom

²⁷ C- 388/07 (*Age Concern England*) zo dňa 5. 3.2009, bod 51

²⁸ C- 411/05 (*Palacios de la Villa*), bod 52 a 57

ustanovené nielen pre učiteľov vysokých škôl, ale aj pre pilotov, sudcov a ďalšie pracovné kategórie.

Napríklad všeobecná zákonná úprava, na základe ktorej sa automaticky končí pracovný pomer dosiahnutím určitého veku v Slovenskej republike neexistuje. Takáto úprava platí podľa právneho o stavu de lege lata len pre osobitné pracovné kategórie obdobne ako je to v iných krajinách Európskej únie. Všeobecnejšie sa v právnej literatúre usudzuje, že by sa členským štátom nemalo upierať zachovanie prípadne zavedenie všeobecnej maximálnej vekovej hranice pre výkon zamestnania. Ako vyplýva z aktuálnej judikatúry Súdneho dvora ES samotné znenie Rámcovej smernice nezakazuje členským štátom EÚ zavedenie vekovej hranice pre skončenie pracovného pomeru, ak by jej zavedenie slúžilo na podporu zamestnávania. Išlo by nepochybne o legitímny cieľ sociálnej politiky, pri ktorom jednotlivé členské štáty disponujú širokým priestorom pre voľnú úvahu a hodnotenie.

Vekovú hranicu 65 rokov pre skončenie pracovného pomeru podľa zahraničných právnych úprav často obsahujú nielen pracovné zmluvy ale aj kolektívne zmluvy. Na základe Rámcovej smernice by sa nemali považovať za neplatné kolektívnou zmluvou určené vekové hranice pre skončenie pracovného pomeru pri zodpovedajúcom ekonomickom zabezpečení takýchto osôb napríklad starobným dôchodkom. Členské štáty EÚ by mali mať možnosť uznať záujem zamestnávateľov na vyváženej vekovej štruktúre svojich zamestnancov a na kontinuálnom plánovaní nových zamestnancov za legitímny cieľ. Bohaté skúsenosti s posudzovaním maximálnych vekových hraníc pre výkon určitých povolaní má Spolkový ústavný súd Spolkovej republiky Nemecko. Vo svojej doterajšej rozhodovacej činnosti uznal maximálnu hranicu 70 rokov za akceptovateľnú vekovú hranicu pre kominárov a obdobne maximálnu hranicu 70 rokov pre výkon povolania pre pôrodné asistentky. V roku 1984 v Nemecku prebiehal spor o oprávnenosti zníženia vekovej hranice pre výkon povolania vysokoškolských profesorov na 65 rokov. Spor skončil uznaním maximálnej vekovej hranice 65 rokov pre výkon pozície vysokoškolského učiteľa ako právne

korektnej. Ustanovenie hranice 65 rokov u vysokoškolských učiteľov pre skončenie pracovného pomeru súd uznal za právne korektný z dôvodu ekonomického a odborného rastu nových akademikov. V roku 1992 Spolkový ústavný súd uznal vek 68 rokov za vek, ktorým sa „automaticky“ končí zamestnanie verejne menovaných znalcov a v roku 1992 určil za oprávnenú vekovú hranicu 70 rokov pre notárov. V prípade leteckých inžinierov za prípustnú vekovú hranicu pre výkon povolania uznal 55 rokov veku. Všetky tieto vekové hranice boli Ústavným súdom SRN uznané za súladné s Ústavou SRN.

Určenie maximálnych vekových hraníc pre výkon povolání, pri ktorých sa predpokladá pokles výkonnostnej kapacity nevyhnutnej pre výkon príslušného povolania, sa v odbornej literatúre nestretáva s výraznejšími pochybnosťami.

Aj existujúca judikatúra Súdneho dvora považuje vyváženú vekovú štruktúru zamestnávateľa za oprávnený a právne korektný cieľ a dôvod pre prípustné rozdielne zaobchádzanie podľa veku, aj keď v konečnom dôsledku ide o obmedzenie slobodnej voľby povolania a zamestnania

V právnej veci C- 411/05 (de la Villa) zo dňa 16. 10.2007 Súdny dvor ES vyslovil, že smernica 2000/78/ES nie je v rozpore s takou vnútroštátnou úpravou, podľa ktorej sa za platné považujú také ustanovenia kolektívnych zmlúv o povinnom odchode do dôchodku, ktoré ako jedinú podmienku vyžadujú, aby zamestnanec dosiahol vekovú hranicu pre odchod do dôchodku, ktorú vnútroštátna úprava ustanovila na 65 rokov a súčasne spĺňal kritéria nároku na poberanie starobného dôchodku. Podmienkou pre vyššie uvedený postup je, že takéto opatrenie je objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa všeobecného záujmu sú primerané a nevyhnutné.

6. Právo na súkromie

Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva súkromný život zahŕňa telesnú a morálnu integritu osoby a pohlavný život.“ (Niemetz 1992, R zo dňa 26.marca1985).

Obsah práva na rešpektovanie súkromného života spočíva najmä v práve na utajenie súkromného života, ktoré predpokladá hlavne zabezpečenie intimity miest, v ktorých sa uskutočňuje súkromný život.

Štrasburské orgány na ochranu práva právo na súkromný život vymedzujú relatívne extenzívne.

V tejto súvislosti je významné najmä právo na rešpektovanie obydlia pre jednotlivca. Za obydlie podľa judikatúry Európsky súd pre ľudské práva považuje miesto, kde osoba býva alebo vykonáva svoju obvyklú profesiu. Priestory slúžiace k výkonu zamestnania sú podľa článku 8 Európskeho Dohovoru v zmysle judikatúry ESLP chránené pred domovými prehliadkami a návštevami úradnej moci (Niemetz). Čiastočne odlišný názor na uvedený problém má Európsky súdny dvor pokiaľ ide o priestory určené na podnikanie, ktoré nie sú napríklad chránené pred domovými prehliadkami.

Pod obsah ochrany súkromného života prislúcha aj ochrana pred odpočúvaním telefonických hovorov alebo zásahy do rešpektovania písomnej korešpondencie. Pre oblasť pracovnoprávných vzťahov treba chápať túto právnu ochranu pod prizmou oddelenia profesijných úloh a súkromných záujmov. Napríklad sledovanie telefonických hovorov zamestnávateľ uskutočňuje často v súvislosti s kontrolou, či zamestnanci nevyužívajú tento spôsob komunikácie na súkromné účely v priebehu pracovného času. Európsky súd v jednom zo svojich rozhodnutí vyslovil protiprávnosť zásahu do súkromného života aj vtedy, keď sa odpočúvanie telefónov týkalo obchodných vecí (rozsudok Huvig/Francúzsko zo dňa 24.4.1990). Rozšírenie pojmu práva na súkromie v zmysle judikatúry ESLP k článku 8 Európskeho dohovoru aj na profesionálne aktivity a obchodnú činnosť potvrdili aj viaceré jeho ďalšie rozhodnutia

Zásahy do osobnostných práv zamestnancov môžu mať nielen formu odpočúvania telefonických rozhovorov, ale aj tajného snímania magnetofónových zvukových záznamov a pod. Za tajné snímanie sa však nepovažuje zvukový záznam z verejného vystúpenia zamestnanca.

Podľa judikatúry štrasburských orgánov ochrany práva nie každé odpočúvanie telefonických hovorov predstavuje zásah do práva na súkromie. Komisia vyslovila, že tajné sledovanie telefonických hovorov môže byť nariadené len z dôvodu národnej bezpečnosti.

Vo vyspelých krajinách sú známe aj iné formy zásahov zamestnávateľa, akými sú napr. stála kontrola zamestnancov televíznymi kamerami primárne zameraná proti krádežiam.

Zásahy štátu do práva na súkromie sa majú spravovať zásadou

- legality,
- legitímnosti a
- proporcionality.

Napríklad stálu prítomnosť televíznych kamier na pracovisku je potrebné posudzovať z hľadiska primeranosti a nevyhnutnosti ako preventívny prostriedok proti krádežiam ale aj ako prostriedok kontroly samotných zamestnancov. Vo vyššie uvedenom smere je podstatný predovšetkým predmet činnosti zamestnávateľa. Obdobne kontroly pri bráne zamestnávateľa, aj keď veľmi výrazne zasahujú do osobnostných práv zamestnanca, možno zo strany zamestnávateľa použiť len za predpokladu, že sú nevyhnutné a v nevyhnutnej miere. Napríklad podľa nemeckej judikatúry tajne snímaný zvukový záznam alebo odpočúvaný telefonický rozhovor nemožno použiť ako dôkaz pri prípadnom uplatnení výpovede zo strany zamestnávateľa.

Zákaz zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku, zakotvený v článku 11 Zákonníka práce sa vzťahuje na zákaz sledovania zamestnanca bez jeho upozornenia a na zákaz kontroly listových zásielok adresovaných zamestnancovi ako súkromnej osobe. Kontrolný mechanizmus zamestnávateľa na sledovania zamestnanca na pracovisku je legitímny za podmienky, že zamestnávateľ ho informuje o kontrole ako aj o spôsoboch a formách tejto kontroly. Z obsahu uvedenej zásady vyplýva, že zamestnávateľ nie je oprávnený narúšať súkromie zamestnanca mimo pracoviska alebo síce na pracovisku, ale iným spôsobom, než predpokladá Zákonník práce.

Z á v e r

Ľudské práva majú podstatný význam aj v rámci pracovnoprávnych vzťahov. Rovnosť a sloboda majú v ich rámci osobitnú prioritu. O ďalších z nich treba aj v pracovnoprávnej teórii diskutovať, pretože pozornosť pracovnoprávnej teórie je už roky sústredená len na oblasť sociálnych práv tak, ako ich upravuje článok 36 Ústavy Slovenskej republiky.

Diskusia o oprávnenom rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu náboženského presvedčenia, viery je v slovenskej právnej literatúre ešte len na počiatku. Do roku 1989 dochádzalo v oblasti pracovnoprávnych vzťahov k početným prípadom diskriminácie z dôvodu náboženského presvedčenia. V terajšej dobe má problém diskriminácie z dôvodu náboženského presvedčenia a viery celkom inú dimenziu, aj vďaka smerovaniu práva ES zameraného na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré považuje túto zásadu za základné ľudské právo. Treba predpokladať, že aj slovenská právna úprava bude v najbližšej budúcnosti reflektovať najmä široko koncipované výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu náboženstva alebo viery, ktoré reálne umožnia zamestnancom aj navonok prejavovať svoju vieru v rámci pracovnoprávnych vzťahov.

Obdobne by bolo do najbližšej budúcnosti potrebné odborne diskutovať o takých hodnotách spoločnosti, akým manželstvo nepochybne je. Je celkom zjavné, že časť slovenskej spoločnosti sa obáva, či by prípadné uzákonenie registrovaných partnerstiev nenaruší doterajšiu privilegovanosť manželstva. Na základe doterajšej koncepcie práva ES právna úprava rodinného práva prislúcha do pôsobnosti členských štátov EÚ a ani v najbližšej budúcnosti sa nepredpokladá v uvedenej oblasti redukcia kompetencií členských štátov EÚ.

Prekvapením pre slovenskú pracovnoprávnu teóriu ako aj legislatívnu prax je široký právny rámec možnosti poskytovania oprávnených výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku tak, ako vyplýva z článku 2 ako aj z článku 6 ods. 1 Rámcovej smernice, ktorý priebežne stále potvrdzuje aj

judikatúra Súdneho dvora ES. V porovnaní s inými dôvodmi zákazu diskriminácie s výnimkou náboženstva a viery európsky zákonodarca podstatne viac rozšíril právny priestor pre oprávnené výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku. Tým čiastočne reálne zneistil relatívne veľkú časť zamestnancov v staršom veku. Je zaujímavé, že Súdny dvor ES sa vo svojej doterajšej rozhodovacej činnosti akoby vyhýbal presnej odpovedi na rozsah reálnej ochrany zamestnancov pred diskrimináciou na základe veku a aj naďalej poskytuje relatívne široký výklad pre posudzovanie oprávnených výnimiek zo zákazu diskriminácie podľa veku, o čom svedčí aj najnovšia judikatúra Súdneho dvora ES.

Široký právny rámec pre možnosť poskytovania výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku možno v najbližších rokoch privodí aj v slovenskom pracovnom práve zásadnú zmenu v neprospech najmä zamestnancov v dôchodkovom veku. Tomu nasvedčuje aj súčasná hospodárska kríza, ktorá radikálne zhoršuje podmienky na trhu práce nielen pre starších uchádzačov o zamestnanie, ale aj tých mladších so zodpovednosťou za výchovu maloletých detí. Hroziace riziko sociálneho vylúčenia z dôvodu nezamestnanosti, ktoré ohrozuje v širokom rámci aj vekovo mladších zamestnancov, vytvára všetky právne predpoklady k tomu, aby možnosti formulovania oprávnených výnimiek zo zákazu diskriminácie podľa veku boli využité aj v slovenskom právnom poriadku ako jeden z oprávnených cieľov sociálnej politiky štátu.

Na druhej strane sa domnievame, že takto veľmi veľkoryso koncipovaný model výnimiek zo zákazu diskriminácie nielen podľa veku ale aj z iných dôvodov upravených v Rámcovej smernici v konečnom dôsledku v praxi bude sťažovať sledovanie základného cieľa, potlačanie všetkých foriem diskriminácie.

Najmä právna konštrukcia všeobecných výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania z ekonomických dôvodov zameraných len na ekonomické záujmy zamestnávateľov a ich konkurencieschopnosť bude do budúcnosti umožňovať systematické výnimky v celej Európskej únii.

Resume

Despite of the fact, that human rights issue deserves high priority, the juridical literature deals with this topic only in marginal. If the human rights issue is noticed by the literature of constitution law for example, the topic of human rights involves all areas of law field, including the labour law. If the human rights have to be respected in the law system of every country, they have to be followed in area of labour law as well.

Even if the issue of human rights related to labour law was not in such attention of slovak juridical literature as it deserves, impact of human rights to the labour law occupies the theory and praxis for a long time.

Compare to that, the social security law as the law system of second generation was common object of the present labour law literature.

Higher priority of human rights issue is given by the anti-discrimination policy of EC, which regards the right for equal treatment in employment and occupation as the primer human right. With no doubts this responds also to freedom as the primer human right.

The jurisdiction of Court of Justice of the European Communities pays great attention to the equal treatment. Specially in the past period, after the adoption of Directive 2007/78/EC, the European Court of Justice in its adjudication established a significant conclusions to the non-discrimination policy according to the age, which may affect the future progress of labour law of the EU states.

It seems, that the Labour act does not reflect to the primer human right for freedom of faith or religious belief. Because of the unstable situation at the labour market, the employees under existing labour contract are afraid to assert their right in such a range, that it results from Constitution of Slovak republic

ÚČAST ZAMĚSTNAVATELE NA KVALITĚ SOCIÁLNÍ BEZPEČNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

doc. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno,

Česká republika

[e-mail: Zdenka.Gregorova@law.muni.cz](mailto:Zdenka.Gregorova@law.muni.cz)

Účast v pracovním procesu formou výkonu závislé práce představuje pro velkou část fyzických osob základní zdroj prostředků, které mohou využívat k zajištění svých potřeb i potřeb své rodiny. Je proto samozřejmé, že mají zájem na sociální stabilitě svého pracovního zapojení a na své sociální bezpečnosti. V následujícím příspěvku se zaměřím na zkoumání různých aspektů účasti zaměstnavatele na kvalitě sociální bezpečnosti zaměstnanců.

1. Obecné úvahy

Základním nástrojem ochrany sociální bezpečnosti zaměstnanců je pracovní právo samotné, které se vždy vyvíjelo jako právo ochranné, zaměřené zejména na ochranu postavení zaměstnance. Pracovní právo nastavuje základní hranice, v nichž se musejí pohybovat oba účastníci pracovního procesu – zaměstnanec i zaměstnavatel. Pracovní právo by však současně nemělo působit jako zmrazující faktor, který nepřipouští možnosti smluvního ujednání, které by modifikovalo postavení účastníků pracovního procesu. Pracovní právo by se mělo uplatnit jen tím, že by stanovilo základní rámec sociální bezpečnosti zaměstnance, aniž by tím na jedné straně snižovalo, resp. znemožňovalo ekonomické řízení pracovního procesu a naplňování podnikatelských záměrů, a na druhé straně zhoršovalo postavení zaměstnance jako strany závislé na rozvoji zaměstnavatele. Kde však jsou hranice, v nichž by se měla pohybovat právní úprava tak, aby na jedné straně nesvazovala zaměstnavatele a umožnila mu rozvoj jeho podnikání, a na druhé straně, aby nesnižovala sociální jistoty zaměstnance. Hledání vhodné míry rozsahu

a charakteru právní úpravy je vždy kompromisem mezi oběma stranami pracovního procesu, tj. zaměstnavateli a zaměstnanci, mezi kapitálem a prací.

Úvahy o rozsahu a závaznosti pracovněprávních úprav jsou v současné době ovlivňovány především úvahami o tzv. „flexicurity“, která je charakterizována jako optimální vyváženost mezi pružností trhu práce a bezpečností (ochranou) zaměstnanců proti rizikům trhu práce. Flexicurita bývá definována jako politická strategie, která usiluje o dosažení flexibility trhů práce, organizace práce a pracovních vztahů na jedné straně a o dosažení jistoty zaměstnání a sociální jistoty, zvláště pro slabší skupiny uvnitř i vně trhu práce, na straně druhé.¹ Evropská komise definovala flexikuritu jako integrovaný přístup spojující čtyři složky:

- pružnější a spolehlivější smluvní ujednání z hlediska zaměstnavatele i zaměstnance,
- strategie celoživotního učení, které zajistí neustálou přizpůsobivost a zaměstnatelnost zaměstnanců,
- aktivní politik trhu práce za účelem snazšího přechodu do nového zaměstnání a
- moderní systémy sociálního zabezpečení poskytující přiměřenou podporu příjmu při změně zaměstnání.

Současně lze ale v přístupu Evropské komise nalézt i zásadní charakteristiku uvedených přístupů v tom smyslu, že je lze uplatňovat vždy pouze specificky s ohledem na národní a regionální zvláštnosti. Přístup zvolený ze strany Evropské komise nespočívá v jednotném modelu, ale zdůrazňuje význam „společných zásad flexikurity“, týkajících se zejména omezení segmentace trhu práce, nezbytnosti ovzduší důvěry mezi sociálními partnery a hledání rovnováhy mezi právy a odpovědnostmi zaměstnavatelů, zaměstnanců, žadatelů o práci i státních orgánů.²

¹ Viz např. Bovenberg, L., Wilthagen, T., On the Road to Flexicurity: Dutch Proposals for a Pathway towards Better Transition Security and Higher Labour Market Mobility, European Journal of Social Security, Volume 10, 2008, No. 4, p. 326 a násled.

² Communication on Flexicurity, dostupné z http://ec.europa/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

Vyjdeme-li z výše uvedeného obecného vymezení flexikurity, můžeme u různých autorů nalézt i další rozpracování tohoto pojmu jako nástroje, který umožňuje zaměstnavatelům (a obecně trhům práce) včasné a přiměřené přizpůsobení měnícím se podmínkám tak, aby dosáhli konkurenceschopnosti a produktivity, a na druhé straně který poskytuje zaměstnancům určitý stupeň sociální jistoty, kvalitní a trvalý podíl na trhu práce.³ Z tohoto pohledu se pak obvykle vymezují čtyři rozdílné formy flexibility a tomu odpovídající čtyři formy sociální jistoty. Mezi rozlišované formy flexibility se obvykle zařazuje:

- numerická flexibilita (úprava počtu zaměstnanců), která bývá ještě dělena na numerickou flexibilitu vnější (přijímání a propouštění zaměstnanců) a vnitřní (úprava pracovní doby tak, aby nemuselo docházet k propouštění);
- funkční flexibilita (pohyb mezi různými druhy práce);
- mzdová flexibilita (úprava mzdy s ohledem na situaci na trhu) a
- flexibilita pracovní doby.

K doplňujícím formám sociální jistoty se pak řadí:

- jistota pracovního místa (umožňující zaměstnanci setrvat na svém pracovním místě v souladu s ochranou příslušné pracovní legislativy a případně délky praxe);
- jistota zaměstnání, i když ne na stejném pracovním zařazení;
- jistota příjmu, která zůstane dostatečná i v případě nezaměstnanosti, úrazu nebo nemoci (podpora v nezaměstnanosti, dávky v nemoci) ;
- kombinovaná jistota (možnost kombinovat práci se soukromým životem – např. možnost předčasného důchodu, mateřské dovolené, rodičovské dovolené apod.).

V diskusích, ale bohužel i při aplikaci uvedeného přístupu v praxi je však možné setkat se i s názory, že „flexikurity“ je pouze zastíracím manévrem pro deregulaci, snížení ochrany postavení zaměstnance a upřednostňování potřeb

³ Blíže také Barinková, M.: Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch (habilitačná prednáška), Právny obzor č. 2, 2008, s. 113

zaměstnavatelů na úkor potřeb zaměstnanců. V této souvislosti Evropský hospodářský a sociální výbor ve svém Stanovisku naopak zdůraznil, že koncepce flexikurity neznámá jednostranné a nelegitimní snížení práv pracovníků.⁴ Evropské sociální partnery naopak vyzvali členské státy, aby přezkoumaly a v případě potřeby upravily své systémy pracovního práva, ochrany pracovních míst a spolu se sociálními partnery i postupy kolektivního vyjednávání tak, aby bylo možné:

- zajistit optimální rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou ve všech pracovních vztazích;
- poskytnout přiměřenou jistotu zaměstnancům se všemi typy smluv a čelit tak segmentovanému trhu práce;
- rozvinout doplňková opatření k zajištění jistoty v zaměstnání, která by podpořila přechod k produktivním a užitečným pracovním místům;
- zvýšit právní jistotu a transparentnost jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, a to s ohledem na oblast působnosti a vymáhání pracovního práva;
- provádět a dodržovat na národní úrovni zásady a pravidla evropských sociálních směrnic včetně těch, které jsou odvozeny od rámcové dohody mezi evropskými sociálními partnery, stejně jako základní zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace;
- podporovat stabilní pracovní vztahy a udržitelné postupy na trhu práce;
- realizovat rámec k rozvoji takových postupů v podniku, které zlepšují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a napomáhají plnému využití produktivního potenciálu všech evropských pracovníků.⁵

⁴ Viz Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2007 k tématu Koncept flexicurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhů práce), zpravodaj pan Janson, Úřední věstník, C 256, 27. 10. 2007.

⁵ Viz Klíčové výzvy, který čelí evropské trhy práce: společná analýza evropských sociálních partnerů, říjen 2007, dostupné z http://www.ceep.eu/media/right/publications/key_market_challenges_facing_european_labour_markets.

Postavení zaměstnavatele ve vztahu k sociální bezpečnosti zaměstnanců je také ovlivňováno realizací tzv. „podnikové sociální odpovědnosti“ (corporate social responsibility – CSR), která znamená nejen vliv podniku (zaměstnavatele) na vnější prostředí, v němž působí, ale také jeho chování dovnitř, tj. dopady podnikatelských aktivit na postavení jeho zaměstnanců. Podle tradičních širších vymezení bývá „podniková sociální politika“ charakterizována jako „manažerská“ povinnost přijímat taková opatření, která by chránila a rozvíjela blahobyt společnosti jako celku a současně zájmy podniku.⁶ Z uvedeného širokého vymezení podnikové sociální politiky je – podle mého názoru jednoznačně patrné, že jeden z jejích aspektů zásadním způsobem zasahuje i do sociálního postavení zaměstnanců, protože jejich podstavení jednoznačně ovlivňuje zájmy podniku.

2. Konkrétní instituty pracovního práva ovlivňující sociální bezpečnost zaměstnanců

Tradičními instituty pracovního práva, které výrazně ovlivňují sociální bezpečnost zaměstnanců, jsou – podle mého názoru – druh pracovněprávního vztahu („prekérní“ pracovní vztahy včetně agenturního zaměstnání), zaručená mzda, zvyšování a změny kvalifikace a zejména skončení pracovního poměru a sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků (hromadné propouštění, převod podniku, ochrana při platební neschopnosti zaměstnavatele). Ve všech těchto institutech je dán široký prostor pro zaměstnavatele, který svým postojem a přístupem může výrazně přispět k sociální bezpečnosti zaměstnanců, aniž by snížil svou adaptabilitu na měnící se vnější ekonomické podmínky, ale také může s odvoláním na vnější měnící se (zhoršující se) ekonomické podmínky sociální bezpečnost zaměstnanců snížit. V dalším se blíže podíváme na některé z uvedených institutů.

2.1. Druh pracovněprávního vztahu

⁶ Blíže viz např. Sen, S., Bhattacharya, C.B., Does Doing Good Always Lead to Doing Better? Consumer Reaction to Corporate Social Responsibility, *Journal of Marketing Research*, May 2001, Vol. 38, p. 3 a násl.

V zásadě se v odborné literatuře setkáváme se závěrem, že z hlediska sociální jistoty zaměstnanců je nejvhodnější formou zapojení do pracovního procesu při výkonu závislé práce pracovní poměr na dobu neurčitou, který zaměstnancům poskytuje nejvyšší míru sociální jistoty.⁷ Stále častěji se však setkáváme i dalšími druhy pracovního poměru, které poskytují zaměstnancům nižší míru sociální jistoty – pracovní poměr na dobu určitou i pracovní poměr na kratší pracovní dobu (tzv. kratší úvazek). I když z hlediska právní úpravy se postavení subjektů (zaměstnanec a zaměstnavatel) v těchto pracovních poměrech neliší od jejich postavení v pracovním poměru na dobu neurčitou, přesto je postavení zaměstnanců v těchto pracovních poměrech svým způsobem „druhořadé“, využívají se k vykrutí mezer ve skladbě pracovního kolektivu, či k překlenutí krátkodobé vyšší potřeby práce, a to bez ohledu na to, že popřípadě o sjednání takového pracovního poměru požádal i sám zaměstnanec.

Z charakteristiky těchto zvláštních pracovních poměrů (zejména pak pracovního poměru na dobu určitou) je také zřejmé, že v případě zhoršující se situace v národním hospodářství jsou tyto pracovní poměry ukončeny a zaměstnanci se vracejí na trh práce. Obvykle také v těchto pracovních poměrech je věnována daleko menší pozornost rozvoji kvalifikace zaměstnanců a tím i případně jejich lepší pozici na trhu práce, takže ve výsledku zaměstnanci, kteří se vracejí na trh práce po skončení těchto krátkodobých či neúplných pracovních poměrů, mívají obtížnější situaci při hledání nového pracovního zapojení i horší postavení z hlediska zabezpečení v nezaměstnanosti (nižší podpora vzhledem k nižšímu příjmu z takového pracovního poměru).

Nelze samozřejmě uvedené zvláštní druhy pracovního poměru zavrhnout, protože organizace práce u jednotlivých zaměstnavatelů vyžaduje pochopitelně určitou míru pružnosti a variability (flexibilita). Je ale ve smyslu výše – v obecných úvahách – uvedených zásad nezbytné dbát na řádné využívání těchto institutů a zamezit jejich zneužívání v neprospěch zaměstnanců.

⁷ Srov. Galvas, M. a kol, Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, MU a Doplněk, Brno 2004, s. 225.

Uvedený závěr lze vztáhnout beze zbytku i na tzv. agenturní zaměstnávání, které z hlediska sociální jistoty představuje daleko nejnižší stupeň jejího zajištění pro zaměstnance. Na agenturní zaměstnávání se nevztahují omezení pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 6 zákoníku práce), agentury práce přijímají zaměstnance (do pracovního poměru, raději však na základě dohody o pracovní činnosti a nejraději by chtěly využívat dohody o provedení práce⁸) opravdu jen na zakázky, které mají sjednané v rámci své „podnikatelské činnosti“ s uživateli, a po jejich skončení „své“ agenturní zaměstnance propouštějí, aniž by si budovaly nějaký stálější kolektiv zaměstnanců. Dlužno říci, že na druhé straně existují také podniky (zaměstnavatelé – uživatelé), kteří svůj pracovní kolektiv budují jednorázově právě na agenturních zaměstnancích. V těchto situacích stěží můžeme hovořit o nějaké sociální bezpečnosti zaměstnanců a již vůbec ne od podnikové sociální odpovědnosti a z pojmu „flexikurita“ zůstává bohužel jen flexibilita bez odpovídající míry sociální bezpečnosti zaměstnanců. Při jakýchkoliv negativních signálech v hospodářství jsou samozřejmě agenturní zaměstnanci těmi, jichž se uživatelé „zbavují“ a agentury práce je dále nevyužívají. Postavení takových zaměstnanců na trhu práce je slabé a jejich sociální zajištění velmi nízké. Zdaleka nejhorší – což se projevilo i v ČR hned v počátcích ekonomické krize – je postavení agenturních zaměstnanců, které agentury práce získávají ze zahraničí (mimo EU). Tito zaměstnanci ztrácejí pracovní zapojení, ke kterému byli agenturou práce „zaměstnání“, ale jejich další zajištění není žádné. Podle mého názoru tato situace není výsledkem jen neodpovědného přístupu agentur práce a v menší míře uživatelů, ale především také nedostatečné legislativy, které umožňuje „dovoz“ pracovní síly, aniž současně ukládala také zajištění jejího „odvozu“.

2.2. Skončení pracovního poměru

⁸ V současné době podle ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, mohou agentury v rámci jimi zprostředkovaného zaměstnání uzavírat pouze pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti.

Skončení pracovního poměru je jeden z nejdůležitějších institutů pracovního práva, protože se velmi úzce dotýká obou stran tohoto právního vztahu. Musí být koncipován tak, aby byly vyloučeny „divoké“ způsoby, které nejsou právem aprobovány a vedly by k pocitu právní i sociální nejistoty účastníků pracovního poměru a současně zakotveny takové způsoby právní úpravy, při nichž jsou právem chráněny určité zájmy obou účastníků pracovního poměru. Současně tak právní úprava skončení pracovního poměru musí umožnit zaměstnavateli, aby reagoval na potřeby svého podniku a měnil pracovní kolektiv v závislosti na ekonomických, technologických a výrobních změnách. Musí mu umožnit, aby nebyl nucen zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro které nemá uplatnění, zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň nebo v práci zaostávají. Právní úprava tak vytváří předpoklady pro žádoucí mobilitu pracovní síly, umožňující provádět strukturální změny v národním hospodářství. Právní úprava skončení pracovního poměru však musí poskytnout i zaměstnanci, který řádně plní své povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Právní úprava vychází ze skutečnosti, že skončením pracovního poměru dochází u zaměstnance nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci a tím ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho a jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru má pro zaměstnance v řadě případů i nepříznivé společenské a psychologické aspekty a může znamenat ohrožení jeho sociální integrace. Proto je zapotřebí, aby jeho právní úprava odpovídala základním zásadám, které ovládají pracovní právo a jsou vyjádřeny v mezinárodních dokumentech i ve vnitrostátní právní úpravě. Za takové základní zásady považujeme

- právo na práci spolu s ochranou stability pracovního zapojení,
- zákaz diskriminace,
- svobodu práce spolu se zákazem nucené práce.

Z pohledu účasti zaměstnavatele na kvalitě sociální bezpečnosti zaměstnanců je samozřejmě nejdůležitější úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pomineme-li dohodu o rozvázání pracovního poměru, která zachycuje vůli obou účastníků pracovněprávního vztahu, a zrušení pracovního

poměru ve zkušební době, jenž představuje zvláštní způsob skončení pracovního poměru v omezené době ihned po vzniku pracovního poměru, jsou tím klíčovým institutem výpověď z pracovního poměru a případně i okamžité zrušení pracovního poměru.

Nejdůležitějším způsobem rozvázání pracovního poměru, jímž se operuje v souvislosti s flexibilitou pracovního kolektivu (z pohledu zaměstnavatele) je výpověď z pracovního poměru. Pro srovnání lze poukázat na úprava obsaženou v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 158 z roku 1982, která je postavena na generální klauzuli (důvod založený na schopnostech či chování zaměstnance nebo na operativních potřebách zaměstnavatele) a negativním výčtu skutečností, které nelze použít jako důvod pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.⁹ Česká právní úprava je naproti tomu založena na pozitivním a taxativním výčtu důvodů pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, doplněném i výčtem důvodů, kdy nelze skončit pracovní poměr, včetně obecného zákazu (zákaz diskriminace ze stanovených důvodů). Oba způsoby mají své výhody i nevýhody. Způsob použitý v úmluvě dává relativně větší „volnost“ zaměstnavateli, protože je na jeho úvaze, jaký konkrétní skutkový stav použije. Současně však má daleko větší význam rozhodovací činnost kompetentních orgánů (zejména soudů), na nichž je posouzení, zda použitý skutkový stav je dostačující pro skončení pracovního poměru. Česká právní úprava je zdánlivě „těžkopádnější“, protože omezuje více zaměstnavatele při využití konkrétního důvodu pro skončení pracovního poměru. Určitou výjimkou je důvod spočívající v porušení pracovní kázně, kde je „volnost“ zaměstnavatele poměrně široká a konečné posouzení, zda důvod skončení byl dán, je na soudu; zde můžeme – podle mého názoru – hovořit o obecnější klauzuli. Na druhou stranu tak tato právní úprava případně předchází vzniku sporu (pokud samozřejmě zaměstnavatel postupuje v souladu s platnou právní úpravou). Pokud by česká právní úprava více

⁹ Blíže k Úmluvě č. 158 z roku 1982 viz Gregorová, Z., Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník č. 2/2007, s.

využívala způsobu použitého v úmluvě, zvýšily by se nároky na rozhodovací činnost soudů, což by určitě vyžadovalo zásahy do struktury soudnictví.

Česká právní úprava důvodnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele (avšak stejně tak i úprava slovenská¹⁰) má již dlouhou tradici – stejná právní úprava byla obsažena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a je obsažena i v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jen s dílčími drobnými změnami, které nic nemění na výše uvedené podstatě tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru.

V České republice se v reakci na nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a na připomínky praxe připravuje novelizace zákoníku práce, avšak ani zde se nepředpokládá podstatný zásah do struktury výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Uvažuje se pouze o dílčích změnách, z nichž zřejmě nejpodstatnější jsou dvě, a to stanovení nového výpovědního důvodu¹¹, který by vytvořil částečně volnější prostor pro zaměstnavatele – podle mého názoru by tento výpovědní důvod měl povahu určité generální klauzule. Druhou změnou je vytvoření možnosti zkrácení obecné výpovědní doby s tím, že zaměstnanci by příslušelo peněžité vyrovnání za tu část výpovědní doby, která odpadla; zkrácení výpovědní doby by bylo možné na základě prohlášení (projevu vůle) zaměstnance nebo zaměstnavatele ve výpovědi. Uvedená úprava má prozatím pouze povahu návrhu, který ještě není legislativně projednáván a lze zde očekávat samozřejmě střety mezi představiteli zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Ve svém diskusním příspěvku jsem se omezila pouze na dva konkrétní instituty, v nichž se výrazně projevuje podíl zaměstnavatele na kvalitě sociální bezpečnosti zaměstnanců. Je samozřejmé, že nebylo možné vystihnout všechny aspekty vlivu zaměstnavatele na sociální bezpečnost zaměstnanců, doufám však, že se mně podařilo nastínit alespoň některé důležité otázky.

¹⁰ Viz Barancová, H., Schronk, R., Pracovní právo, Sprint, Bratislava 2007, s. 429 a násl.

¹¹ Navrhované znění § 52 písm. g) je následující: „nelze-li vzhledem k jiným důvodům, než uvedeným v písmenu d) až f) spočívajícím v osobě zaměstnance, po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále trval.“

Resumé

In this paper the author deals with the question of the participation of the employer on the quality of social security of the employees. On the ground of the general institutes which influence the behaviour of the employer – the conception of “flexicurity” and the conception of “corporate social responsibility” she examines some particular typical institutes of labour law – types of the labour relationships, termination of employment which influence the social security of the employees very hard.

STAROSTLIVOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA O VYVÁŽENÝ PRACOVNÝ A OSOBNÝ ŽIVOT ZAMESTNANCA

Doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.

Akadémia Policajného zboru, Bratislava,

Slovenská republika

e-mail: marta.thurzova@minv.sk

Prechod zo štátneho plánovaného hospodárstva na trhové a súkromné priniesol v našej spoločnosti určitú dezorientáciu v oblasti podnikania. Popularizovaná téza – čo nie je zakázané je dovolené, viedla k mnohým neetickým resp. až asociálnym prejavom vo sfére podnikania. Čoskoro sa ukázalo, že také prejavy v podnikaní ako sú podvody alebo nekalá súťaž na hrane zákona, potláčanie potrieb zamestnancov - ničia seriózne podnikateľské prostredie, ba dokonca môžu vytvárať aj podhubie pre organizovaný zločin. Len postupne sa dosiahol obrat – čo nezakazuje v podnikaní zákon, to by mala zakazovať morálka. Pretože chápanie morálky v podnikaní sa dá relativizovať, je potrebné ju definovať na základe určitých všeobecne uznávaných morálnych zásad.

Miesto problematiky v sociálnej agende Európskej únie

Jednou z prioritných súčasných tém sociálnej agendy Európskej únie je aj oblasť zladovania osobných a pracovných povinností zamestnancov. Najmä zladenie práce so starostlivosťou o rodinu sa v európskom kontexte považuje za dôležitý spoločensko politický fenomén na vytvorenie rámcových podmienok na zosúladenie pracovného a rodinného resp. osobného života zamestnancov. Aktivity EÚ v oblasti zosúladenie pracovného a rodinného života na európskej úrovni možno rozdeliť do troch oblastí:

- analýza súčasnej situácie v danej oblasti a stavu jej legislatívnej úpravy s návrhmi na legislatívne zmeny,
- opatrenia na vytvorenie podmienok prarodinného orientovania inštitúcií a organizácií vrátane zberu a analýzy informácií a štatistík v prospech

vytvárania spoločnosti priateľskej voči rodine,

- opatrenia na zvýšenie dostupnosti, pružnosti a kvality vzdelávacieho systému a celoživotného vzdelávania sa.

Zabezpečovanie pracovných podmienok a zlepšovanie kvality práce v členských štátoch závisí v prvom rade od vnútroštátnych právnych predpisov a od účinnosti donucovacích a kontrolných opatrení na národnej úrovni. Na úrovni EÚ podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v tejto sfére *acquis* v sociálnej oblasti.

Základnými princípmi dobrej práce sú: rovnosť príležitostí, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a organizácia práce ústretová k rodine. Cieľom európskej sociálnej agendy je flexibilita potrebná pre moderný trh práce v kombinácii so sociálnou ochranou a sociálnym zabezpečením, označovaná aj ako koncept tzv. „flexiistoty – flexicurity“).

Slovenská republika sa sústavne zapája do aktivít, ktoré podporujú tento koncept, zdôrazňujúc význam rozvíjania kvality práce a celoživotného prístupu k práci.

Problematika zosúladenia rodinného a pracovného života je preto dlhodobou dôležitou súčasťou komplexnej reformy v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky a

Vytvorenie podmienok pre zosúladenie rodinného/osobného a pracovného života má dôležité miesto aj v Programovom vyhlásení súčasnej vlády, v ktorom sa vláda zaviazala, že bude presadzovať opatrenia na zlepšenie podmienok života a práce zamestnancov, prispievať k motivácii zamestnávateľov, aby vytvárali podmienky pre harmóniu osobného, rodinného a pracovného života. Východiskovým dokumentom pre túto oblasť sú Opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života, ktorý vláda SR schválila v roku 2006.

Cieľom uvedených vládnych opatrení je podporiť zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami a zníženie rizika, že tieto osoby budú vystavené dileme práca verzus rodina, alebo sa stanú objektom diskriminácie na trhu práce a v zamestnaní z dôvodu starostlivosti o rodinu. Aj keď realizácia

prijatých opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života je závislá predovšetkým od štátu, nemenej významným spôsobom by sa na ich realizácii mali podieľať aj zamestnávateľa.

Nový princíp podnikania - CSR

V rámci úsilia EÚ o presadzovanie spoločensky zodpovedného podnikania sa presadzuje princíp CSR (**C**orporate **S**ocial **R**esponsibility). Ide o podnikanie v zmysle takých rozhodnutí, ktoré prispievajú k zlepšeniu stavu spoločnosti a životného prostredia pri rešpektovaní záujmov všetkých zúčastnených strán. Ide teda o taký súbor podnikateľských praktík, ktoré sú založené na etických hodnotách, na rešpekte voči zamestnancom, ale i obchodným partnerom, komunite a životnému prostrediu. Tieto praktiky majú byť integrálnou súčasťou podnikateľskej stratégie a rozhodovacích procesov firmy v rámci všetkých úrovní riadenia.

V súčasnosti Európska komisia presadzuje akčný plán na zavádzanie CSR, ktorý sa má opierať o nasledovné zásady:

- firmy majú si byť vedomé svojej spoluzodpovednosti za stav spoločnosti,
- aktivity firmy majú rešpektovať sociálne, etické a enviromentálne aspekty podnikania,
- šíriť povedomie o výhodách spoločensky zodpovedného riadenia firmy,
- napomáhať vytváraniu partnerstiev medzi podnikateľským sektorom, odbormi, mimovládny a vládny sektorom s cieľom prispievať k trvalo udržateľnému ekonomickému rozvoju a zlepšeniu sociálneho a životného prostredia.

CSR sa premieta do etického správania sa zamestnávateľa (firemného manažmentu) v dvoch dimenziách: vnútornej, ktorá sa často stotožňuje s firemnou kultúrou a vonkajšiu, ktorá sa vzťahuje na všetky vonkajšie prvky okolia firmy.

Zodpovedný prístup a korektné správanie sa v sociálnej oblasti k vlastným zamestnancom, samozrejme dodržiavanie noriem pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, rešpektovanie ich súkromného rodinného života a integrovanie

sociálnych faktorov do podnikania aj nad rámec zákona je základným prejavom firemnej kultúry, ako imanentná súčasť firemnej sociálnej zodpovednosti.

Zamestnávateľia vo vytvorenom právnom rámci vo väčšej alebo v našich podmienkach žiaľ v menšej miere zohľadňujú aj rodinné (osobné) povinnosti zamestnancov a zamestnankyň s rešpektovaním ich práva na plnohodnotný život v rámci práce i mimo nej.

Vyvážený pracovný a rodinný (osobný život umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam zvýšiť kvalitu života, znížiť mieru stresu, získať dobrý pocit z kvalitného pracovného miesta s vedomím, že zamestnávateľskej organizácii záleží na zamestnancoch.

Dobrá pracovná atmosféra znamená aj otvorenosť k osobným požiadavkám zamestnancov a zamestnankyň. Podpora zosúladenia znamená zvýšenie produktivity práce, lojality zamestnancov a reputácie. Flexibilnejšia organizačná štruktúra prináša časové a zdrojové úspory ale aj potenciálny rast zisku - zvýšením predajnosti výrobkov, vyšším záujmom o službu firmy. Podpora zosúladenia zlepšuje imidž podniku a jeho atraktivnosťou pre získavanie lojálnych a kvalitných zamestnancov, znižuje odliv takýchto zamestnancov a eliminuje fluktučné náklady na opätovný nábor personálu ako aj efektívnejšie prerozdeleniu investícií do vzdelania a kvalifikácie zamestnancov a zníženie nákladov na zaškolenie a rekvalifikáciu.

V tejto súvislosti treba koncept zosúladenia rodiny a práce vnímať aj v rozmere individuálnych (osobných) potrieb členov rodiny vrátane voľného času a prerozdelenia samotného rodinného usporiadania a zodpovednosti za rodinu.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zaviedlo tradíciu v realizácii projektu sociálneho auditu Rodina a práca. Každoročne je vyhlasovaná súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, ktorej cieľom je oceniť a motivovať zamestnávateľov, aby vytvárali pracovné podmienky zohľadňujúce rodinné povinnosti zamestnancov. Zamestnávateľia prihlasujú do súťaže opatrenia, ktoré realizovali v oblasti flexibility práce a pracovného času, opatrenia na personálny rozvoj zamestnancov, opatrenia v rámci služieb pre rodiny ako pomoc pri

starostlivosti o deti a členov rodiny, pomoc pri zabezpečovaní chodu domácnosti, finančné príspevky rodinám zamestnancov, rekreačných aktivít zamestnancov.

Súčasný právny rámec problematiky

Z hľadiska ústavného rámca je zosúladenie pracovného a rodinného života podmienené právom zamestnanca na primerané pracovné podmienky, ktoré vychádza z článku 28 Listiny základných práv a slobôd, ako aj z článku 36 Ústavy SR, podľa ktorého, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.

Zákonný rámec nevyhnutnej minimálnej starostlivosti zamestnávateľa v pracovnoprávnej oblasti zameranej na dosahovanie súladu resp. vyváženejšieho pracovného a rodinného /osobného/ života zamestnanca je determinovaný kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce, ktoré zaručujú zamestnancovi minimálnu mieru ochrany, ktorá nemôže byť nahradená autonómnou vôľou subjektov pracovnoprávneho vzťahu. Uvedené ochranné aspekty sú pri dosahovaní vyváženej pracovného a osobného života nevyhnutné. Dotýkajú sa najmä problematiky pracovného času, nočnej práce, dovolenky, materskej a rodičovskej dovolenky, zákonného rozsahu platených prekážok v práci na strane zamestnanca a pod. Priestor pre širšiu realizáciu firemnej sociálnej zodpovednosti poskytuje Zákonník práce prostredníctvom podnikovej sociálnej politiky, ktorej základným nástrojom je kolektívna zmluva, ktorá poskytuje sociálnym partnerom širší priestor pre podporu vyváženého pracovného a osobného života zamestnancov.

Realizácia v aplikačnej praxi zamestnávateľov

Tehotenstvo, materská, rodičovská dovolenka a návrat späť do práce

V trhových podmienkach mnohí zamestnávatelia si uprednostňujú právo vyberať si na trhu práce to najlepšie a tak často nejavia veľký záujem o zamestnávanie osôb, ktoré z akýchkoľvek dôvodov nedávajú záruku na plnohodnotný výkon. Tak je to aj v prípade tehotných žien, rodičov starajúcich sa o malé dieťa, u ktorých je pravdepodobné častejšie vymeškávanie práce z najrôznejších dôvodov súvisiacich so starostlivosťou o rodinu.

Táto skutočnosť tak zamestnancov so zodpovednosťou o rodinu často zaraďuje na trhu práce ku kategórii rizikových osôb, ktorých plnohodnotné zamestnávanie by bez určitých zásahov zo strany štátu bolo problematické. Preto zákonné zakotvenie prvkov ich zvýšenej sociálnej ochrany či už pri vstupe do zamestnania, alebo počas pracovného procesu ako aj ich právo udržať si prácu je bezpochyby plne opodstatnené.

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka. ZP priznáva aj mužovi od narodenia dieťaťa právo čerpať rodičovskú dovolenku v rovnakom rozsahu ako žene, ak sa o narodené dieťa bude starať. Obidvom subjektom je zamestnávateľ povinný poskytnúť na ich žiadosť z titulu prehlásenia starostlivosti o dieťa aj rodičovskú dovolenku, ktorú môžu čerpať až do troch rokov veku dieťaťa a v prípade jeho nepriaznivého zdravotného stavu vyžadujúceho osobitnú starostlivosť **až do šiestich rokov.**

Po návrate ženy z materskej dovolenky, prípadne muža z rodičovskej dovolenky v rozsahu materskej im patrí garancia toho istého miesta. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Po návrate z rodičovskej dovolenky z titulu z prehlásenia starostlivosti o dieťa je im zamestnávateľ povinný už len pridelovať prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. V aplikačnej praxi zamestnávateľov je však častým javom, že ženy po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky čaká miesto s menej priaznivými podmienkami aké mali pred nástupom na materskú dovolenku a nie je ani neobvyklou situáciou, že zamestnávateľ ženu po návrate s materskej dovolenky prepustí pod zámenkou rôznych organizačných dôvodov.

V prospech rovnováhy rodinného a pracovného života by nesporne prispelo, keby v prípade subjektov zodpovedných za rodinu sa prehlásila právna kvalita ich zákonnej ochrany pred prepustením nad rámec čerpania materskej či rodičovskej dovolenky a rozhodujúcou z hľadiska zákazu ich prepustenia z práce by bola by bola skutočnosť, že dieťa o ktorého starostlivosť ide ešte nedosiahlo vek tri roky. (resp. 6 rokov.) Je nesporné, že je nevyhnutné aby štát pozitívne ovplyvňoval

zamestnávajú tejto skupiny zamestnancov a tak prispieval k realizácii ich šance na zladenie profesionálneho a rodinného života. Z tohto aspektu je ich zvýhodňovanie právnou úpravou oproti ostatným zamestnancom sociálne spravodlivé a aj opodstatnené. Problém je však nájsť optimálnu mieru týchto zásahov, aby pri nich zamestnávateľ nestrácal motiváciu ich zamestnať a mal aj reálny záujem o zamestnávajú žien a mužov so zodpovednosťou za rodinu. V praxi chýbajú najmä ekonomické motivačné nástroje pre zamestnávateľa.

Rozvrhnutie pracovného času a času odpočinku

Pre problematiku pracovného času a času odpočinku sú v ZP zakomponované určité limity a kogentné obmedzenia, ktoré musí zamestnávateľ akceptovať. Normatívne stanovený priemerný týždenný limit pracovného času vrátane práce nadčas predstavuje 48 h. Pre sféru zdravotníckych zamestnancov je v ZP stanovená výnimka (56 h), ale len za predpokladu ich výslovného súhlasu.

Dlhé doby nočnej práce a nadčasovej práce nielen z hľadiska zdravia, predstavujú záťaž pre ľudský organizmus a často pôsobia aj ako faktor znižovania bezpečnosti, ale z dlhodobého hľadiska predstavujú aj zaťažujúcu formu organizácie práce, na ktorú musí mať zamestnávateľ vážne dôvody a v konečnom dôsledku možno povedať, že výrazným spôsobom ovplyvňujú aj súkromný život zamestnanca. Preto je namieste zo strany zamestnávateľov obmedzovať výkon nočnej a nadčasovej práce, ak na to nie sú objektívne vážne prevádzkové dôvody. V prospech vyváženého života zamestnanca pôsobí aj zákonná povinnosť zamestnávateľov, ak im v tom nebránia prevádzkové dôvody, **povolit' svojmu zamestnancovi zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov napríklad s ohľadom na rodinné povinnosti, odlišnú úpravu určeného týždenného pracovného času.** V praxi mnohých zamestnávateľov sa osvedčili aj rôzne formy zavedenia pružného pracovného času. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času dochádza k výraznému zásahu do životného rytmu zamestnanca, do jeho súkromného života a plnenia si rodinných povinností, preto je správne, ak na takéto rozhodnutie potrebujú zamestnávateľia dohodu so zástupcami zamestnancov, ak ich niet na pracovisku, potom je potrebná individuálna dohoda so zamestnancom.

Zamestnávateľ je povinný pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien prihliadať aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť. Nočná práca tehotných žien a žien starajúcich sa o dieťa mladšie ako 9 mesiacov je povolená len s ich súhlasom.

Ak však takáto zamestnankyňa požiada zamestnávateľa o preradenie na dennú prácu je povinný jej žiadosti vyhovieť.

Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Kritérium atribútu „vážnosti“ prevádzkových dôvodov treba objektívne skúmať v každom konkrétnom prípade, a to vzhľadom na výkon práce, ktorú vykonáva osoba žiadajúca úpravu pracovných podmienok a bežné prevádzkové možnosti zamestnávateľa.

S požiadavkou dôstojného výkonu práce a zosúladenia pracovného a súkromného života zamestnanca bezprostredne súvisí povinnosť zamestnávateľov poskytovať zamestnancovi nielen dodatočnú rovnocennú dobu odpočinku medzi dvoma zmenami v prípade jeho skrátenia z 12 h na 8 h, ale aj povinnosť poskytnúť náhradný nepretržitý odpočinok v týždni, ak bol skrátený z dvoch dní iba na 24 hodín. V záujme rodiny a osobného života zamestnanca je aj zákonná zásada, aby odpočinok v týždni pripadol predovšetkým na nedeľu. K vyváženiu pracovného a osobného života prispieva v súčasnosti už precizovaná zákonná úprava „sviatkového práva“, ktorou sa počas vybraných sviatkov zakázal výkon práce spočívajúci v maloobchodnom predaji tovaru v obchode.

Flexibilné formy organizácie práce

K podpore vyváženejšieho pracovného a osobného života zamestnanca môžu prispieť aj rôzne flexibilné formy zamestnávania zamestnancov, ktoré vyplývajú zo súčasnej právnej úpravy Zákonníka práce.

Zákonník práce v súčasnosti umožňuje, aby zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodol kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť. Nevýhodou pracovného pomeru na kratší pracovný čas je však nižšia mzda, zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času a pri pracovnom pomere uzatvorenom na menej ako 15 hodín týždenne aj nižšia ochrana zamestnanca napr. pred skončením pracovného pomeru.

V prípade telepráce ide o pomerne nový pracovnoprávny inštitút výkonu práce, s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve sám rozvrhuje a obvyklým miestom výkonu práce je domáce prostredie zamestnanca. K výraznejšiemu rozšíreniu tejto formy práce v našich podmienkach zrejme bráni určitá nedôvera zamestnávateľov zo straty kontroly nad zamestnancom ,ale aj určité obavy na strane zamestnancov napríklad zo sociálnej izolácie straty pracovného rytmu , splynutie pracovného a rodinného priestoru a pod.

V oboch druhoch pracovných pomerov ide progresívny spôsob organizácie práce, ktorý umožňuje vo výrazne vyššej miere zladiť pracovné, súkromné a najmä rodinné potreby zamestnancov. Za flexibilnú formu možno v súčasnosti považovať aj právnu úpravu pracovných pomerov na dobu určitú.

Z doterajšej aplikačnej praxe však paradoxne aj vyplýva, že širšie využívanie flexibilných pracovných zmlúv, ktoré je často spojené s menšou mierou ochrany, nižším príjmom vedie k väčšej neistote a neuspokojivému riešeniu základných osobných potrieb zamestnancov. Ponúkané flexibilné formy sú často nedobrovoľne a sú skôr dôsledkom voľby zamestnávateľa a v konečnom dôsledku diskriminačným opatrením pre zamestnanca ktorý si v takejto neistej situácii len

veľmi ťažko môže slobodne organizovať svoj osobný a rodinný život, keď prakticky „nedobrovoľne“ prijíma prácu na dobu určitú, či na čiastočný pracovný úväzok.

Inštitút dovolenky na zotavenie a akceptácia prekážok v práci

Veľmi významným nástrojom v starostlivosti zamestnávateľa o vyvážený pracovný a osobný život zamestnancov je inštitút dovolenky, jej celková výmera a stanovenie možnosti jej čerpania. Zamestnávateľovi zákonná úprava nebráni v možnosti predĺžovania jej rozsahu najčastejšie v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Aj keď pri určovaní čerpania dovolenky je v zmysle zákona prioritný zamestnávateľ, je jeho povinnosťou pri tom prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca. Aby tieto záujmy neboli zamestnávateľom prehliadané je zákonnou povinnosťou zamestnávateľa nástup na dovolenku so zamestnancom prerokovať. V tejto súvislosti sa nemožno vyhnúť konštatovaniu, že v súčasnej globálnej kríze a z nej vyplývajúcich problémov pre zamestnávateľov sa práve z inštitútu dovolenky stal nástroj na ochranu hospodárskych záujmov zamestnávateľa. Donútením hromadného čerpania dovolenky už začiatkom tohto kalendárneho roka, viaceré firmy urobili zo svojich zamestnancov rukojemníkov, na ktorých preniesli veľkú časť bremena svojej ťaživej hospodárskej situácie. Takto nanútené odčerpané dovolenky sú v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnancov a neprispievajú k ich vyváženému pracovnému a osobnému životu.

Na vyváženie pracovného a osobného života zamestnanca vplýva aj skutočnosť do akej miery je zamestnávateľ schopný akceptovať rôznorodé prekážky v práci na strane zamestnanca. Ich zákonný rámec predstavuje totiž iba kogentné minimum, ktoré nebráni zamestnávateľom byť ústretivejší a umožniť svojim zamestnancov čerpať pracovné voľno širšom rozsahu nielen z rôznych osobných, rodinných dôvodov, ale aj angažovať sa vo verejnom živote.

Efekty globalizácie a hospodárskej krízy

Výrazným vonkajším činiteľom ovplyvňujúcim starostlivosť zamestnávateľov o vyvážený pracovný a rodinný život je samotný proces globalizácie, ktorá vyvoláva stupňovanie tlaku na odbúravanie sociálnych aspektov

pracovného práva, ktoré chráni zamestnancov. Komparatívne ekonomické výhody uplatňovania nižších sociálnych štandardov v mimoeurópskych štátoch sa prenášajú nadnárodnými spoločnosťami aj do našich podmienok. Tieto tendencie posilňuje aj hospodárska kríza, ktorá zostruje podmienky na globálnom trhu.

Súčasná a najmä perspektívne negatívne sociálno-zamestnanecké dôsledky súčasnej globálnej finančnej a hospodárskej krízy budú značné a pokiaľ nedôjde k regulácii samotných globalizačných efektov, možno očakávať, že sa čoskoro premietnu do transformácie celého terajšieho európskeho sociálneho modelu. Relatívne vysoké náklady na pracovnú silu, ktoré sú spojené najmä s odvodmi do sociálnych fondov, s nákladmi na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, nákladmi na ďalšie vzdelávanie zamestnancov budú v podmienkach hospodárskej krízy nútiť mnohých zamestnávateľov k intenzifikácii znižovania nákladov, najčastejšie k redukcii zamestnancov. Túto negatívnu tendenciu môžu synergicky zosilniť aj očakávateľné prejavy sociálnej nespokojnosti so zhoršujúcimi sa pracovnými podmienkami zamestnancov, na ktorých zvýšené nároky v dôsledku finančnej krízy môžu viesť k ich zneužívaniu zo strany zamestnávateľov.

Negatívne dôsledky globalizácie vyvolávajú viacero rozporuplných procesov aj v oblasti zamestnanosti. V podnikateľskej sfére začínajú dominovať slabo platené, dočasné miesta alebo miesta na čiastočný úväzok. Podnikateľská sféra so zámerom zachovať svoju konkurencieschopnosť obmedzuje, resp. anuluje sociálne výdavky a ťažisko rizík presúva na zamestnanca, resp. zamestnanca a štát. V tejto situácii tradičné pracovnoprávne ochranné mechanizmy samovoľne strácajú účinnosť. Situácia sa komplikuje aj tým, že organizovanosť odborov vo väčšine európskych štátoch vrátane Slovenska klesá, niekde na marginálnu úroveň a tradičné prejavy odborárskych protestov môžu nahradiť tzv. divoké nepokoje (Grécko, Francúzsko).

Takto enormný tlak znižovania nákladov na pracovnú silu vedie samovoľne k celkovej redukcii pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Udržanie doterajších sociálnych noriem v oblasti pracovného práva bude skôr problematickejšie než

samozrejme. Táto skutočnosť môže viesť k vážnym sociálnym otrasom, čo však paradoxne môže ešte viac akcelerovať spomínané nežiaduce trendy vývoja.

Potreba uplatňovania CSR

Svetová hospodárska kríza objektívne vytvára tlak na zhoršovanie pracovných podmienok zamestnancov. Globalizácia prenáša mnohé drastické opatrenia aj do európskych podmienok.

Po búrlivej transformácii vlastníckych vzťahov slovenská spoločnosť bola vedená k pomerne extrémne neoliberalnému chápaniu sociálnej politiky a opatrenia sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa prezentovala ako reziduum socialistického paternalizmu pre tých, ktorí pre vlastnú neschopnosť postarať sa o seba potrebujú ochranu a pomoc zo strany štátu.

Pretože niet spoľahlivých garancií, že starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov bude odmenená podnikateľským úspechom, stále veľa podnikateľov nie je presvedčených o výhodnosti prístupu podľa CSR. Väčšina zamestnávateľov (manažmentu) nie je presvedčených o výhodnosti posilňovania zamestnaneckej lojality. Ak sociálna politika zamestnávateľa funguje podobne ako pravidlá fungovania rodiny, potom manažment a zamestnanci ako členovia rodiny sa správajú k sebe tak, že spoločným synergickým úsilím dosahujú efektívnejšie spoločne vytýčené ciele, čo zvyšuje účinnosť podnikovej energie, ktorú neparalyzuje napätie, konflikty, intrigy a iné protirečivé tendencie, ktoré sú vlastné dravému podnikateľskému prostrediu. V súčasnosti na Slovensku prorodinnú politiku uplatňujú skôr veľké firmy. Bezpochyby väčšia koncentrácia kapitálu a ľudí umožňuje ľahšie uskutočňovať prorodinné opatrenia. Avšak výhoda menších firiem v tejto oblasti spočíva v pružnejšom organizovaní pracovného procesu.

Nevyhnutnosť opatrení na úrovni EÚ

Vážna a ďalej zhoršujúca sa situácia v oblasti svetovej hospodárskej krízy robí naliehavou potrebu prijať celoeurópsky koncept opatrení už pre najbližšie obdobie. Napriek hospodárskej depresii nie je životne nevyhnutné riešiť hospodárske problémy na úkor zhoršovania sociálneho postavenia zamestnancov, aj keď môže dochádzať k poklesu ich reálnych príjmov.

Dokonca v období hospodárskej krízy dvadsiatych rokov sa model podniku, v ktorom jediným kritériom je zisk sa v Európe podroboval kritike a ako protiklad sa staval model, v ktorom sa rešpektujú požiadavky všetkých, ktorých sa činnosť podniku dotýka a majú prirodzený záujem na jeho prosperite. Pre takýto model je charakteristické angažovanie sa manažmentu na dialógu so všetkými a hľadanie prijateľných riešení a kompromisov.

Jeden z tvorcov neoliberalnej ideológie M. Friedman tento princíp kategoricky odmietol: „Pre manažerov podniku existuje iba jedna „sociálna zodpovednosť“, musia pre svojich akcionárov zarobiť tak veľa peňazí, ako je to len možné“. Pravdepodobne extrémne uplatňovanie takejto vízie najmä vo finančnom sektore bola jednou z príčin súčasnej hospodárskej krízy.

Ak chce EÚ účinne reagovať na krízové a globalizačné efekty, udržať si sociálnu stabilitu, musí urýchlene uskutočniť rad nevyhnutných opatrení a reforiem, ktorými bude schopná čeliť uvádzaným negatívnym dôsledkom, vrátane diverzifikačným efektom v oblasti trhu práce. Pri neschopnosti adekvátne reagovať, môže dôjsť ku spontánnemu všeobecnému zhoršovaniu sociálneho postavenia zamestnancov a narušovaniu sociálneho zmiernu s nepredvídateľnými dôsledkami pre ďalší vývoj EÚ.

Resumé

One of the priorities of social agenda of European Union is coordination of family and labor duties of employees. Especially coordination of work with family care is in the European context understood as an important socio-political phenomenon to create conditions for harmonization labor and family or private life of employees.

Even our current government included issues of family and professional harmonization on its list of priorities.

The aim of governmental measures is to support increase of employment of people with family duties and decrease of the risk, that these people will be subjects of dilemma – work vs. family.

Responsible approach represents compliance with regulations of labour-protection of employees and respect to their private life and integration of social factors into business enterprise even over the framework of law that is basic sign of business culture.

Balanced work and family life allows increase of life quality and decrease the level of stress.

Not all employers are convinced about relationship between quality of working conditions and impacts on his personal life. On the market environment many employers prefer the right to choose the best therefore they are not much attracted to employ people with unsure perspective of work productivity. This is the case of pregnant women or parents taking care for children. This approach to employees with family responsibilities classifies them into group of risky employees and their employment without governmental intervention could be problematic.

If the European Union wants to react effectively on the current economical crisis and effects of globalisation and maintain the social stability it must execute series of necessary measures and reforms.

Literatúra:

BARINKOVÁ, M.: Materská dovolenka – právo či povinnosť? In: Justičná revue, roč. 58, 2006, č. 5, s. 785-792

THURZOVÁ, M., - THURZO, A.: Podniková etika, vyd. Raabe, Bratislava 2009
Key challenges facing European Labour markets: European social partners joint analysis, <http://www.etuc.org/a/4119>

ŠPIDLA, V., - LARCHER, G.: Vykonávanie spoločných zásad flexiistoty v rámci cyklu 2008 – 2010 lisabonskej stratégie. Správa Misie pre flexiistotu, Brusel 9.12.2008, SOC 776, ECOFIN 606, 17047/08

Rada EÚ: Ženy a hospodárstvo: Zosúladenie práce a rodinného života, Brusel 18.12.2008, SOC 801

Európsky hospodársky a sociálny výbor: Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia, KOM(2006) 708, SOC/246

HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA – VĚČNÁ OTÁZKA A PROBLÉM V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Právnická fakulta Univerzity Palackého, Olomouc,

Česká republika

e-mail: gabriela.halirova@upol.cz

1. Úvod

Harmonizace znamená sladění, uvedení v soulad.¹ Harmonizaci můžeme tedy chápat jako proces, během něhož má dojít ke sblížení či sladění více složek, resp. aspektů v rámci určité oblasti, regionu nebo sféry činnosti. Má společný slovní základ se výrazem harmonie, resp. harmonický, které v nás evokuje pozitivní pocity, neboť se jedná o stav bezproblémový, vyvážený či dokonce dokonalý.²

Spojíme-li však „harmonizaci“ s profesním a rodinným životem v tom smyslu, že má dojít k souladu těchto dvou stránek, aby šly tzv. ruku v ruce, již o až tak idylickém stavu hovořit nemůžeme. Pracovní a rodinný život jsou stěžejními aspekty života každého člověka v moderní společnosti, pokud do života jedince nezasahují ještě další povětšinou nepříznivé či tíží vé životní situace, které jeho osobní žití narušují a rovněž významně ovlivňují, jako např. zdravotní postižení, dlouhodobá ztráta zaměstnání či výkon trestu odnětí svobody³. V běžném životě

¹ Kolektiv: Slovník cizích slov, Praha: Encyklopedický dům, 1993, s. 90; srovnej např. Black, H. C.: Blackův právní slovník, 6. vydání, St. Paul: Victoria Publishing, 1990, s. 663, Madar, Z. a kol.: Slovník českého práva, Praha: Linde, 1995, s. 314.

² Jako další synonyma ke slovu „harmonický“ lze také uvést vyrovnaný, idylický, uměřený či souladný.

³ Z důvodu nepříznivého zdravotního stavu (invalidita, určitý stupeň a typ zdravotního postižení, který ztěžuje či znemožňuje subjektu běžný život, závislost na péči jiné osoby apod.) a nezaměstnanosti jedinci schází profesní stránka, při výkonu trestu odnětí svobody či vazby naopak stránka osobní a rodinná; pokud v této fázi života není ve věznici zařazen k výkonu práce i stránka pracovní.

ovšem výkon výdělečné činnosti, ať již závislé či samostatné (profesní sféra)⁴, a čas strávený se svými blízkými (soukromá sféra) tvoří podstatnou náplň existence člověka. Tyto dvě oblasti se vzájemně prolínají, ovlivňují, doplňují nebo také mohou být v protikladu, působit proti sobě či zasahovat jedna do druhé.

Jelikož obě zaujímají v bytí lidstva své nezanedbatelné místo a mají v něm svůj vymezený prostor, jejich skloubení bývá často problematické a předmětem neustálých diskusí. Vždy totiž musí zákonitě v určitých fázích života jedna z uvedených sfér převažovat a druhá se tak ocitá v pozadí. Jedním z období, kdy dochází k obtížnému sladění těchto aspektů, je především doba, kdy žena plní své mateřské poslání. Pouze ženy jsou ze známých biologických důvodů (rozlišná stavba a fungování ženského těla oproti mužům) schopny lidské reprodukce. I když se v právních předpisech upravujících pracovněprávní vztahy, event. zaměstnávání občanů a zprostředkování práce, řídíme zásadou rovnosti nakládání bez ohledu na pohlaví, tj. v tomto smyslu nemůžeme rozlišovat mezi muži a ženami, co se týče zvláštní ochrany související s péčí o děti, v naší společnosti je stále ještě převažující role ženy při péči o děti a o chod domácnosti, proto je harmonizace rodinných a profesních rolí u zaměstnankyně daleko obtížnější než u mužů.

Ekonomické a kulturní faktory nadále ve většině rodin nutí v určitých fázích rodinného cyklu, tj. po narození dítěte a dočasném odchodu ženy do domácnosti, partnery k návratu k tradičnímu rozdělení genderových rolí. Žena s mateřstvím často přebírá kromě dominantní role pečovatelky o dítě také většinu povinností týkajících se vedení domácnosti, zatímco muž v rámci maximalizace svého příjmu přistupuje často k přesčasové práci, aby naplnil roli hlavního živitele rodiny. A tato jeho role jej zase zpětně vzdaluje od role otce, který působí na výchovu dítěte a formuje jej. Role manželky, hospodyně a pečovatelky o děti, kterou na sebe žena přebírá nejen v období čerpání mateřské a rodičovské dovolené, se pak dostává do konfliktu s její rolí pracující ženy v období návratu na trh práce.

⁴ Pod profesní sférou bychom mohli zařadit např. i období soustavné přípravy na budoucí povolání studiem na středních a vysokých školách u osob, které se teprve připravují na svou profesi.

2. Zákoník práce a ochrana zaměstnanců při péči o děti

Z přirozených (biologických a zdravotních) i společenských příčin jsou ženy v období těhotenství a během porodu, zaměstnanci pečující o děti do stanoveného věku, mladiství zaměstnanci a osoby se zdravotním postižením při výkonu práce oproti ostatním zaměstnancům určitým způsobem handicapovány. Nemohou z těchto objektivních důvodů plnohodnotně zastávat své pracovní povinnosti. Vyrovnání nevýhodného postavení proto vyžaduje zvláštní ochranu a pomoc, a to jak v průběhu zaměstnání a výkonu povolání, tak i při přípravě k němu, formou vytvoření a zajištění zvláštních pracovních podmínek.

Zvláštní pracovní podmínky v souvislosti s narozením dítěte a péče o něj jsou zakotveny v hlavě čtvrté ust. § 238 - § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo také „zákoník práce“). Instituty ochrany zaměstnanců v této fázi života v rámci zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň (dříve žen⁵) a zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (dříve těhotných žen a matek) fungují a aplikují se více jak 40 let a i po politickém a společenském obratu v naší zemi před 20 lety zůstávají bez nějakých zásadnějších zásahů do právní úpravy takřka beze změny.

Jediný významný průlom v této oblasti znamenal především s účinností do 1. 1. 2001 rozsáhlá novela tehdy platného zákoníku práce⁶, kdy byly do právní úpravy začleněny směrnice Evropských společenství o zásadě rovného zacházení pro muže a ženy a o rodičovském volnu⁷. S ohledem na téma našeho příspěvku, tj. harmonizaci pracovního a rodinného života, přínos novely⁸ znamenal zejména

⁵ V období 1. 1. 1966 až 31. 12. 2006 se pracovněprávní vztahy řídily zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní podmínky žen a těhotných žen a matek byly zakotveny v hlavě sedmé ust. § 149 - § 161 ZP.

⁶ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁷ Směrnice ES č. 76/207/EC, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky, směrnice č. 96/34/EC, o rodičovském volnu.

⁸ Co se týče tématu příspěvku mohli bychom zmínit i změny týkající se pracovní doby (zkrácení maximální týdenní pracovní doby, zavedení pružné pracovní doby, rozvržení pracovní doby).

zavedení principu rovného zacházení bez ohledu na pohlaví při ochraně zaměstnanců, kteří pečují o děti, a zavedení nového institutu rodičovské dovolené, dle kterého mohou čerpat pracovní volno do tří let věku dítěte rovnocenně oba rodiče.

Co se týče jednotlivých institutů ochrany (zvláštních pracovních podmínek⁹) uvedených kategorií zaměstnanců bez rozlišení pohlaví¹⁰, můžeme pak uvést tyto:

- během trvání pracovního poměru: zákaz některých prací, úprava pracovní doby, mateřská a rodičovská dovolená¹¹, přestávky ke kojení, čerpání dovolené na zotavenou,
- při změně pracovního poměru: převedení na jinou práci v rámci nebo mimo rámec pracovní smlouvy, pracovní cesta, přeložení,
- před skončením pracovního poměru: zákaz výpovědi a zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru.

Jedná se o pracovní podmínky již více méně zavedené a časem prověřené. Domnívám se proto, že otázka ideálního sladění zaměstnání a rodiny není až tak otázkou dlouhodobé absence některých právních nástrojů ochrany, které by zaplnily mezery v zákoníku práce či byly ještě výhodnější pro vymezené kategorie zaměstnanců (lépe napomohly na poli souladu uvedených sfér), ale spíše jejich faktického uplatňování v praxi a využívání, resp. možnostem jejich aplikace u konkrétního zaměstnavatele a v příslušném oboru činnosti.

Úprava pracovních podmínek zaměstnanců je v dispozici zaměstnavatele, tzn. že obě smluvní strany se mohou dohodnout na jejich libovolné modifikaci, pokud v souladu s ust. § 39 občanského zákoníku¹² takový právní úkon svým

⁹ Některé instituty, které zvýhodňují chráněné subjekty, jsou zařazeny toliko v rámci obecných ustanovení zákoníku práce s tím, že ně speciální ustanovení v rámci zvláštních pracovních podmínek neodkazují ani se o nich nezmiňují, jak tomu bylo za dřívější úpravy (§ 155 zákona č. 65/1965 Sb. o zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru, který byl formulován nepřímo).

¹⁰ Valná většina z nich se však vztahuje na zaměstnankyně v souvislosti s jejich mateřským posláním, tj. těhotenstvím, porodem, šestinedělím a péčí o narozené dítě.

¹¹ V rámci systematiky platného zákoníku práce jsou mateřská a rodičovská dovolená zařazeny pod důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance (§ 195 a násl. ZP). Dříve byly řazeny mezi zvláštní pracovní podmínky žen.

¹² Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

obsahem nebo účelem neodporuje zákoníku práce nebo jej neobchází anebo se nepříčí dobrým mravům.

K naznačeným zvláštním pracovním podmínkám se z důvodu omezeného rozsahu příspěvku budeme dále věnovat pouze pracovní době a její úpravě, jelikož u zaměstnaných rodičů jde o jednu z nejméně výhodnějších a nejvíce uplatňovaných zvláštních pracovních podmínek.

3. Úprava pracovní doby

Pracovní doba je časový úsek, ve kterém jednak zaměstnanec realizuje své právo na práci a jednak je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele – zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b/ ZP). Zaměstnavateli vzniká naopak povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní stanovené pracovní podmínky (§ 38 odst. 1 písm. a/ ZP), mezi něž patří mimo jiné i pracovní doba, především její délka a podmínky jejího rozvržení, kterou jsou práva a povinnosti smluvních stran omezeny pouze pro tuto pracovní dobu.

Nejrůznější možnosti úpravy pracovní doby jsou nejtypičtějším a nejširším druhem zvláštních pracovních podmínek zaměstnanců pečujících o malé děti, poněvadž určení délky pracovní doby, její rozvržení, případné zkrácení, rozvrh pracovních směn a určení začátku i konce pracovní doby jsou jednou ze základních pracovních podmínek obecně pro všechny zaměstnance. Jak jsem již uvedla, na ženách přesto zůstává větší břímě při péči o děti, domácnost a rodinu, než na mužích, a proto skloubení obou aspektů, tj. vést plnohodnotný rodinný život, řádně pečovat o děti a domácnost a současně i pracovat, ať již z touhy po pracovním uplatnění nebo z nutné potřeby doplnit rodinný příjem a zachovat si určitý životní standard, je obzvlášť pro zaměstnanou ženu a matku velice obtížné. Úprava

pracovní doby proto je a bude pravděpodobně nejčastěji využívaným ochranným institutem ze strany pracujících matek.¹³

V zákoníku práce jsou zakotveny dva základní druhy možné úpravy pracovní doby pro chráněné subjekty. Podle ust. § 241 odst. 1 ZP má každý zaměstnavatel povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujícím o děti. Význam tohoto ustanovení v praxi je však téměř nulový.¹⁴

Druhý způsob úpravy pracovní doby je zakotvený v § 241 odst. 2 ZP: „Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně ..., o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ Přínos tohoto ustanovení oproti odst. 1 spočívá v tom, že jednak je založen právní nárok na provedení úpravy pracovní doby a jednak jsou chráněné subjekty přesně vymezeny. Pakliže požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby¹⁵, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody¹⁶.

¹³ Blíže Halířová, G.: Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba, Právo a rodina č. 2/2005, s. 9-13.

¹⁴ Jednak nejsou dostatečně konkretizovány subjekty vyžadující zvláštní ochranu (chybí přesně stanovený věk dítěte, o jehož péči se jedná). Z toho vyplývá, že půjde o všechny děti bez rozdílu věku, které vyžadují péči zaměstnance. Vnímáme-li pojem „péče o dítě“ jako činnost rodiče (jiné osoby namísto rodiče) směřující k všestrannému zajištění výchovy a výživy (úhrady osobních potřeb) dítěte, pak, půjdeme-li až do extrémů, jde bezpochyby i o nezaopatřené dítě, které se soustavně připravuje studiem na vysoké škole na budoucí povolání, tj. až do 26 let věku. Má snad zaměstnavatel přihlížet při organizování práce i k tomuto dítěti? Stejně tak z textu zákona je zřejmé, že zaměstnanec nemá právní nárok na zařazení do konkrétní směny, např. jen do ranní, obzvláště když se jedná o třísměnný nebo nepřetržitý provoz.

¹⁵ Podle předchozího zákoníku práce se speciální úprava pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do stanoveného věku odvíjela od ust. § 86, které se vztahovalo na všechny zaměstnance v pracovním poměru bez rozdílu a podle kterého měl zaměstnavatel obecně vytvářet vhodné předpoklady pro výkon práce v otázkách stanovení pracovní doby: V pracovní smlouvě mohla být sjednána z provozních důvodů kratší než stanovená týdenní pracovní doba, zaměstnavatel ji také mohl se zaměstnancem dohodnout, popřípadě mu ji na jeho žádost povolit ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, dovoloval-li to provoz zaměstnavatele. Kratší pracovní doba přitom nemusela být rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. Zaměstnavatel byl povinen vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Za stejných podmínek mohl zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat či povolit mu jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby.

¹⁶ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 612/2006: Na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby má tedy zaměstnanec a zaměstnankyně (právní) nárok, kterého se může domáhat, neupokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět

Jak vyplývá z judikatury, bude vždy zapotřebí konkrétního posouzení, co je nutno rozumět vážnými provozními důvody – tytéž okolnosti u různých zaměstnavatelů mohou u jednoho znamenat vážné provozní důvody, u jiného nikoli. Obecně lze říci, že vážnými provozními důvody mohou být jen takové, při nichž by zaměstnavatel nemohl významnou měrou plnit své úkoly, kdyby měl přistoupit na požadovanou kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby¹⁷. Např. zaměstnanec vykonává vysoce specializovanou funkci, kterou nemůže zastat žádný jiný zaměstnanec, sjednáním kratší pracovní doby by nemohl zaměstnavatel práci zorganizovat tak, aby to nebylo v rozporu s jinými zájmy (ochrana života a zdraví, kvalita poskytovaných služeb, plynulost dopravy a spojů) nebo zaměstnanec vykonává práci na pracovišti sám, jeho přítomnost a pracovní činnost je po celou dobu trvání pracovní doby nutná a nelze ho jiným opatřením nahradit apod.

3. 1. Kratší pracovní doba

Výhodou kratší pracovní doby, většinou upravené na poloviční či tříčtvrtěční pracovní dobu (čtyři nebo šest hodin denně) je uspokojivé rozvržení pracovního úvazku tak, aby se ve zbytku dne mohl zaměstnanec věnovat dětem a rodině. Kratší

žádosti, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání. Pro závěr, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala nebo by pracoval) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2 (dnes § 241 odst. 1 ZP) je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.

Srov. též rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 a rozhodnutí KS Ústí n/L (judikát R 75/1967): Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ust. § 156 odst. 2 ZP je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnankyně, provozní poměry zaměstnavatele, možnost zajistit zastupování zaměstnankyně zaměstnancem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech zaměstnavatele a podobně.

¹⁷ Blíže Polášek, J., Kalenská, M., Koloušek, J.: Žena v pracovním poměru, 1. vydání, Praha: Práce, 1967, s. 103-104.

pracovní doba může být také rozvržena na méně než pět pracovních dní v týdnu, tj. většinou na čtyři nebo tři pracovní dny v týdnu.

Ačkoli částečné úvazky slouží v mnoha případech jako vhodná a často také jako jediná nabízející se varianta harmonizace práce a rodiny v období péče o malé děti (navíc pracovní poměry na kratší pracovní úvazek požívají naprosto stejné ochrany jako pracovní poměry na plný úvazek), nebývají, navzdory deklarovanému zájmu rodičů o tuto formu úpravy pracovní doby, zase až tak často v České republice využívány. Pro zaměstnance i zaměstnavatele nejsou částečné úvazky dostatečně „atraktivní“, výhodné, a proto o ně nejeví zájem.

Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek je v České republice výrazně nižší než v zemích Evropské unie. Většina lidí pracuje na plný úvazek (91 % žen a 98 % mužů). V roce 2005 pracovalo na částečný úvazek 4,9 % všech zaměstnaných (8,6 % žen a 2,1 % mužů), v roce 2006 5 %. Ve srovnání s EU u nás podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek vykazuje dlouhodobě klesající tendenci, v období 1994 – 2006 se snížil ze 7 % na 5 %.¹⁸ Pro srovnání, pokud se týče pouze žen pracujících na kratší pracovní úvazek, tak před rokem 1998 se jednalo okolo 7-8 %¹⁹. Z uvedeného bychom mohli vyvodit, že procento žen využívající tuto formu výkonu práce zůstává prakticky na stejné úrovni, pohybující se okolo 8 až 9 % z celkového počtu pracujících žen na úvazek plný.²⁰

V souvislosti s částečnými úvazky je nutné si uvědomit, že kromě nesporných výhod mají i své nevýhody. Jaké jsou důvody nízkého zájmu o zaměstnání na částečný úvazek? Nižší příjem: v mnoha rodinách je manželčin příjem²¹ nezbytnou součástí rodinného rozpočtu, nikoliv jen doplněk k příjmu

¹⁸ Kotrusová, M.: Flexibilita v zaměstnání jako nástroj větší harmonizace rodinných a profesních rolí v ČR (se zaměřením na částečné úvazky), příspěvek z konference „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“ konané ve dnech 28. – 29. 11. 2006, viz <http://www.mpsv.cz>.

¹⁹ Marušiaková, V.: Zkrácená pracovní doba pro ženy: ano či ne?, Sociální politika č. 9/1998, s. 11.

²⁰ Tomuto odpovídá i přehled vývoje počtu částečných pracovních úvazků v ČR (% z celkové zaměstnanosti) v období let 1998 – 2006 uvedený v materiálu III Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček, část A – Východiska, iv. Důvody navrhovaných opatření, který zpracovalo MPSV.

²¹ Tuto formu pracovních poměrů totiž kromě žen s dětmi či rodinnými příslušníky, kteří jsou závislí na péči jiné osoby, využívají dále hlavně pracující důchodci a osoby se zdravotním postižením.

manžela, a tak by práce na snížený pracovní úvazek spojená s nízkou mzdou nedosahující úrovně průměrné mzdy v národním hospodářství znamenala snížení životního standardu rodiny. Z toho plyne vyšší závislost na příjmu manžela (partnera) nebo na dávkách sociální zabezpečení (státní sociální podpora, pomoc v hmotné nouzi). Částečný úvazek také znamená omezenou možnost postupu do vyšších pozic, tj. kariérní postup.

Další jsou sociální, psychologické a ekonomické aspekty: zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek vykazují nižší míru sociálních zaměstnaneckých výhod i jistot a v některých oblastech mají problémy s dopravou do a ze zaměstnání mimo dopravní špičku.²² Zaměstnanec často musí v mnohých případech zvládat stejný objem práce, kterou jeho kolegové dělají celou směnu, což způsobuje narůstání neplacených přesčasových hodin, stejně jako stres vyvolávaný neschopností dokončit práci ve stanoveném čase. Neexistuje systém podpory částečných úvazků zaměstnavatelů i zaměstnanců, neboť částečné zaměstnání není zatím považováno za účinný způsob snižování nezaměstnanosti (nízké mzdy).

Částečné úvazky jsou tak dobrou alternativou tam, kde se rozhoduje mezi úplnou nezaměstnaností nebo alespoň částečným zapojením do pracovního procesu.

Vhodným využitím částečných pracovních úvazků by mohla být jedna z flexibilních metod zaměstnávání nazvaná job sharing, což představuje sdílení pracovního místa více zaměstnanci. Spočívá v působení více zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem na jednom pracovním místě, kteří si domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu.²³

3. 2. Jiná vhodná úprava pracovní doby

Mnohem praktičtější je využití institutu jiné vhodné úpravy pracovní doby, jak to umožňuje zákoník práce, se zachováním plného pracovního úvazku a tedy i

²² Blíže Mašková, H.: Mateřství v kontextu aktuálních legislativních změn, Sociální politika č. 12/2002, s. 16.

²³ Blíže Bičáková, O.: Flexibilní formy zaměstnávání, Veřejné správa č. 21/2008, s.16-17.

plné mzdy. Vhodnou úpravu chápu tak, že se jedná o úpravu pracovní doby podle požadavku zaměstnance, která mu co nejvíce vyhovuje, ale současně je reálná a v praxi proveditelná při dodržení všech předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se především o taková opatření, při kterých si zaměstnanec určuje rozvrh pracovní doby, takže svůj pracovní režim a intenzitu práce si ovlivňuje sám a zaměstnavatele zajímá jen výsledek práce, do rozvrhu pracovní doby nezasahuje, anebo o pružnou úpravu dané pracovní doby, je-li výkon práce uskutečňován na pracovišti zaměstnavatele.

V souladu s jednotlivými ustanoveními zákoníku práce bychom mohli hovořit o úpravě pracovní doby v těchto formách:

- pružné rozvržení pracovní doby (§ 85 ZP),
- flexibilní začátek či konec pracovní doby (§ 81 ZP),
- částečná nebo úplná práce doma²⁴,
- práce na dálku, teleworking,²⁵
- rozdělení směny či sloučení směn²⁶,
- rozvržení pracovní doby na méně dní než je stanovený počet pracovních dní v týdnu (tzv. stlačený pracovní týden)²⁷.

Jedná se o flexibilní formy zaměstnávání spočívající i v přijímání nových nestandardních opatřeních jako vhodných nástrojů větší harmonizace profesních a rodinných rolí.

²⁴ Umožňuje zaměstnancům pracovat po část týdne nebo po celou týdenní pracovní dobu z domova. Zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci doma v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Zákoník práce se na tuto flexibilní formu výkonu práce vztahuje s určitými výjimkami, např. nepřísluší mzda (náhradní volno) za práci přesčas, náhradní volno z důvodů překážek v práci, zaměstnavatel nemůže vstupovat na „pracoviště“ zaměstnance atd.

²⁵ Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, během níž zaměstnavatel přiděluje práci, udílí pokyny a zaměstnanec předává pracovní výsledky prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Teleworking je domácí práce zaměřená na počítačové zpracování dat a informací, k jejich přenosu od zaměstnavatele a zpět slouží internet, mohou jej využívat např. programátoři, účetní, žurnalisté, obchodní zástupci, překladatelé apod.

²⁶ Blíže Halířová, G., Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba, Právo a rodina č. 2/2005, s. 12.

²⁷ Týdenní pracovní doba je odpracována např. ve čtyřech dnech po deseti hodinách denně.

4. Navrhovaná opatření vlády na poli sladění pracovní a rodinné sféry

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovalo v loňském roce Soubor prorodinných opatření – tzv. Prorodinný balíček, který dne 19. 11. 2008 na svém zasedání schválila Vláda České republiky²⁸ a uložila ministrovi práce a sociálních věcí zpracovat návrhy příslušných zákonů či novel již stávajících, které danou oblast upravují nebo budou upravovat.²⁹

Prorodinný balíček obsahuje sedm různých opatření na podporu rodin s dětmi s cílem snadnějšího sladění pracovního a rodinného života:

1. evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci,
2. podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání,
3. poskytování služeb péče o děti na nekomerčním základě, tzv. miniškolka,
4. zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti,
5. poskytování slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
6. otcovské,
7. změny ve způsobu financování pěstounské péče vykonávané v zařízeních pro výkon pěstounské péče.

Z uvedených opatření vybíráme pro účely tohoto příspěvku otcovské a konkrétní právní nástroje směřující k harmonizaci soukromého a pracovního života (zřízení miniškolce, podpora částečných pracovníků úvazků, daňové výhody pro zaměstnavatele a vzájemná rodičovská výpomoc)³⁰.

4. 1. Otcovské

²⁸ Usnesení vlády č. 1451 (materiál č.j. 1714/08, část III).

²⁹ Návrh zákona o evidovaném poskytovateli vzájemné rodičovské výpomoci a o miniškolce, novely zákonů o nemocenském pojištění, o pojistném na sociální zabezpečení, o sociálně-právní ochraně dětí a o státní sociální podpoře.

³⁰ Prorodinný balíček měl jít v dubnu 2009 jako jeden nový zákon s pěti různými opatřeními ke schválení vládě. Bohužel dodnes se v programu jednání vlády neobjevil a nebyl tedy projednán. Vzhledem ke jmenování nové přechodné „úřednické“ vlády dne 8. května 2009 je jeho další osud nejasný.

Otcovské se má stát novou dávkou v systému nemocenského pojištění. Jejím účelem je podpořit vazbu mezi otcem a dítětem v první fázi života dítěte nebo mezi osobou, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů a převzatým dítětem v první fázi po převzetí dítěte, tím, že po dobu dočasného přerušeni výkonu výdělečné činnosti bude společně s matkou dítěte pečovat o novorozené dítě.

Jelikož nově má náležet finanční podpora během této péče, měli by být otcové motivováni k čerpání rodičovské dovolené aspoň po přechodnou dobu v prvním období života dítěte, tj. v období, kdy je péče o novorozené dítě z hlediska rodiny zpravidla nejobtížnější (především v případě péče o prvé dítě) a kdy se současně tvoří základní vztahy dítěte k příslušníkům jeho rodiny. Umožnit posílení vztahu otec a dítě ve formativním stádiu života dítěte se jeví žádoucím nejen z hlediska dítěte, ale i z hlediska otce, kterému se tak usnadní identifikace s otcovskou rolí.

Rozhodně nezanedbatelným efektem bude i posílení vztahu mezi otcem a matkou dítěte, či posílení vztahů uvnitř rodiny jako celku. Zavedení dávky by se proto mělo projevit jako opatření cílené nejen k uspokojení aktuálních potřeb mladých rodin, tj. v krátkodobé perspektivě finančně zabezpečit otce), ale i v dlouhodobé perspektivě v posílení vnitrorodinných vazeb a tím i v budoucí zvýšené odolnosti takových rodin.

Otcovské má náležet otci dítěte a osobě, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů za splnění podmínky osobní péče o dítě (soužití ve společné domácnosti se nevyžaduje), a to v délce jednoho týdne. Pojištěnec musí nastoupit na otcovské nejpozději do uplynutí šesti týdnů věku dítěte nebo do šesti týdnů ode dne jeho převzetí do péče maximálně však do dosažení věku sedmi let. Výše bude stanovena stejným způsobem jako peněžitá pomoc v mateřství.

Dávka by tedy měla být poskytována po dobu čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem a měla by motivovat otce k zapojení péče o novorozené dítě tím, že bude mít nárok i na finanční zabezpečení. Dosud dávka peněžitá pomoc (v mateřství) či rodičovský příspěvek náležely jen za podmínky, že není v rodině poskytována z důvodu péče o dítě dávka druhému z rodičů. Je vyloučen souběh

dvou dávek nemocenského pojištění či státní sociální podpory. Novou právní úpravou by tato bariéra měla být odstraněna.

4. 2. Miniškolka

Miniškolka má představovat novou službu péče o děti zaměstnaných rodičů poskytovanou na individuálním základě jako nezbytný předpoklad ke sladění pracovního a rodinného života. Účelem navrhované služby je napomoci řešit situaci zaměstnaných rodičů nebo rodičů, kteří se z nejrůznějších důvodů chtějí vrátit do zaměstnání po ukončení péče o dítě v rámci mateřské a rodičovské dovolené a preferují péči o dítě poskytovanou na individuálním základě. Dále je možné tímto opatřením reagovat na situaci, kdy žádosti rodičů o přijetí dítěte do jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení nebylo z kapacitních důvodů vyhověno anebo v místě jejich trvalého bydliště či pracoviště takové zařízení chybí.

Jedná se o službu péče o děti poskytovanou na nekomerčním základě zaměstnavatelem rodiče na jeho pracovišti nebo jiném vhodném a dostupném místě (firemní miniškolka³¹) anebo poskytovanou neziskovými subjekty, organizačními složkami státu a rovněž obcemi a kraji³², které jsou v rámci samostatné působnosti povinni pečovat o potřeby svých občanů.

Miniškolka by měla být zřizována nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let (do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let), přičemž v rámci jednoho místa lze zřídit více miniškolek. Na miniškolky se nevztahují hygienické a prostorové požadavky požadované od provozoven pro výchovu a vzdělávání obecně, jsou požadovány podmínky přiměřené tomuto limitovanému počtu dětí, zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz miniškolky ze svých prostředků, jež jsou daňově uznatelnými náklady (viz dále), rodiče přispívají na úhradu nákladů na provoz miniškolky dle dohody se zřizovatelem.

³¹ Dnes je v České republice asi 80 soukromých školek pro zaměstnance, velké firmy je nabízejí především jako bonus pro své zaměstnance – zdroj MF DNES ze dne 9. 3. 2009, s. A3.

³² Ust. § 35 odst. 2 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, a ust. § 1 odst. 4 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů.

Tato péče o dítě má být doplňkem péče rodinné, nikoliv její náhradou, a musí odpovídat věkovým a individuálním zvláštnostem dítěte, svým uspořádáním se tato péče co nejvíce přibližuje životu dítěte v rodině.

4. 3. Daňové výhody pro zaměstnavatele

V souvislosti s možností zřizovat miniškolky se navrhuje novelizovat zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, tak, aby mezi daňově uznatelné náklady byly zařazeny také výdaje na sociální podmínky zaměstnanců, tj. výdaje na provoz vlastních zdravotnických zařízení – jeslí, provozoven pro výchovu a vzdělávání, miniškolek, příspěvků zaměstnavatele na zajištění péče o dítě zaměstnance poskytované prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele.

Očekávané náklady v souvislosti s daňovými úlevami pro zaměstnavatele by měly být kompenzovány zapojením rodičů, především matek s dětmi, na trhu práce coby daňových poplatníků a plátců sociálního a zdravotního pojištění.

4. 4. Podpora částečných pracovních úvazků

S cílem motivovat zaměstnavatele pro větší vytváření částečných pracovních úvazků bude podle uvedeného návrhu zavedena sleva na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných subjektů³³ na kratší pracovní úvazek, pokud délka pracovní doby zaměstnance činí nejvýše 80 % stanovené týdenní pracovní doby.

Výše slevy by činila až 1.500 Kč na takového zaměstnance za kalendářní měsíc, v němž by byly po celý měsíc splněny podmínky pro její poskytnutí.

³³ Uzavření pracovního poměru se zaměstnancem, který pečuje o dítě do 10 let věku, je osobou se zdravotním postižením, je starší 55 let, osobně pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby, je řádným studentem denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy.

4. 5. Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci

Dalším inovativním opatřením na tomto poli by měla být vzájemná rodičovská výpomoc, tj. poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti za limitovanou úplatu. Jde o péči rodinného typu poskytovanou na individuálním základě. Poskytovatel musí být zapsán do evidence poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci a sám celodenně pečovat alespoň o jedno vlastní dítě do 7 let věku. Pak může mít v současné péči nejvýše 4 děti do 7 let věku, přičemž do tohoto počtu se započítávají i jeho vlastní děti ve věku do 7 let. Nejsou stanoveny speciální požadavky na vybavení místností v domácnosti, ve které bude péče poskytována.

Poskytovatel je oprávněn přijmout za poskytování vzájemné rodičovské výpomoci odměnu ve maximální výši 5.000 Kč za jedno svěřené dítě, není povinen platit z odměny žádné zákonné odvody, tj. daň z příjmu a pojistné na sociální pojištění a zdravotní pojištění. Rodiči je přitom zachován nárok na rodičovský příspěvek.

Vzájemná rodičovská výpomoc by tak byla úplnou legislativní novinkou, díky níž by si mohli rodiče navzájem vypomáhat a za úplatu si hlídat děti předškolního věku, a to ve vlastním bytě.

5. Závěrem

Flexibilní formy zaměstnávání by mělo zavádět čím dál větší množství zaměstnavatelů, kteří se uvědomují profesní potenciál žen, které odchází na mateřskou dovolenou, anebo zaměstnanců pečujících o malé děti, a přitom nechtějí zcela opustit své dosavadní zaměstnání. Zúročí se tak náklady a finanční prostředky zaměstnavatele, které do zaměstnance po dobu výkonu jeho povolání investoval, např. za účelem zvyšování a prohlubování jeho kvalifikace, organizování školení a kurzů, účast na rekvalifikačních programech apod. Zaměstnanec si brzkým návratem do práce rovněž zachová nabyté praktické dovednosti, znalosti a zkušenosti, odborné schopnosti, profesní kontakty, může se

nadále seznamovat s dalšími novými poznatky ve svém oboru či technologickými postupy a nevypadne tak z pracovního procesu.

Hledání nového zaměstnance coby náhradu za ženu (muže), která zůstane na mateřské a poté rodičovského dovolené, zvláště když se jedná o kvalifikovanou práci, je také mnohem nákladnější, než zavedení kratších pracovních úvazků či zřízení miniškolek.³⁴

Vytváření vhodných pracovních podmínek s cílem harmonizovat profesní a rodinný život, přijímání zvláštních opatření ve prospěch znevýhodněných subjektů či jednotlivých kroků k posílení pozic zaměstnavatelů není jen otázkou změny právní úpravy, jak již bylo výše zmíněno, ale též otázkou soustavné a smysluplné činnosti orgánů státní správy (úřadů práce, ministerstva práce a sociálních věcí), zaměstnavatelů, odborových organizací, poradenských středisek apod. A v neposlední řadě má své slovo i samotná veřejnost, její vnímání politiky rovných příležitostí, a názory společnosti na úlohu žen a mužů na poli harmonizace soukromé a pracovní stránky lidského bytí.

Resumé

Reconciling family and professional roles in the life of every human being is very problematic and difficult. Especially it concerns of employed mothers receiving maternity and parental leave and wants to return to work. Employers should therefore be introduced for such persons flexible forms of employment, especially part-time employment, flexible working hours, teleworking, work at home or at a distance, etc. The government of Czech Republic also comes with its proposals, such as the new sickness benefit – paternity pay, innovative child care services (“minischool”, parental assistance) and the related tax relief.

³⁴ Průměrné náklady na hledání náhrady se pohybují mezi 20 až 40 tisíci korunami na osobu, a to bez výdajů na zaškolování nového zaměstnance. Oproti tomu činí náklady na dítě ve firemní školce přibližně pouhých 12 tisíc korun. Zdroj MF DNES ze dne 14. 4. 2009, Firemní školky půjde odečíst z daní, s. A4. Viz též minianalýza, kterou zpracovalo mateřské centrum [Dům pro motýlky](http://www.dumpromotylyky.cz), zabývající se mimo jiné poradenstvím při zakládání firemních školek, pro jednu z tuzemských bank. Došlo k závěru, že zřízení miniškoly pro pět dětí vyšlo levněji než zaškolení pěti nových pracovníků na místo zaměstnanců pečujících doma o děti – (<http://www.dumpromotylyky.cz>).

**PROGRAM „PRE RODINY“ – SÚLAD PRACOVNÉHO A
SÚKROMNÉHO ŽIVOTA VO VSE, A.S., KOŠICE**

PaedDr. Markéta Hritz

vedúca úseku Ľudské zdroje, Východoslovenská energetika, Košice
Slovenská republika

Pre rodiny

PaedDr. Markéta Hritz

12.5.2009



RWEGROUP

Kto sme

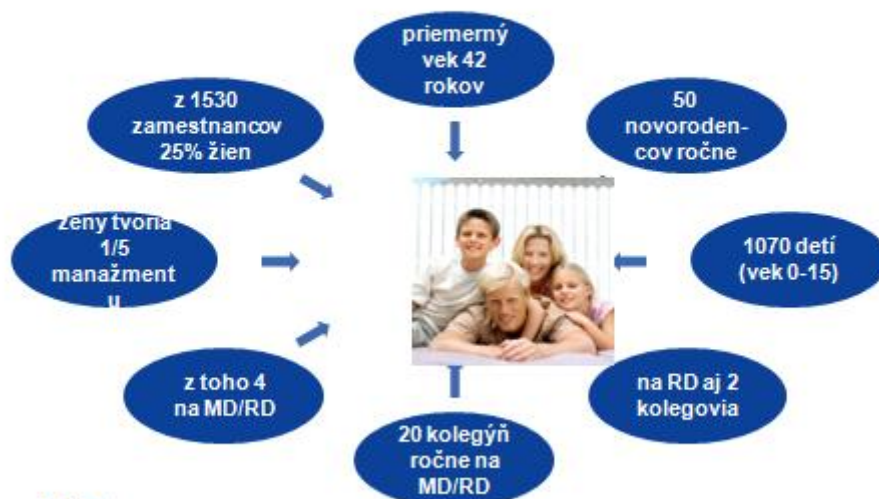
- ▶ súčasť medzinárodnej skupiny RWE
- ▶ komplexné služby v oblasti dodávky elektriny
- ▶ 600 tisíc zákazníkov
- ▶ Košický, Prešovský a časť Banskobystrického kraja
- ▶ ročný obrat 17 mld Sk
- ▶ 1550 zamestnancov
- ▶ 5.najväčší zamestnávateľ na východnom Slovensku



RWEGROUP

2

Prečo potrebujeme program „Pre rodiny“



RWEGROUP

3

Čo je program „Pre rodiny“

Súlady medzi prácou a rodinným životom je základným prvkom na dosiahnutie spokojnosti a motivácie zamestnancov k vyššiemu výkonu.



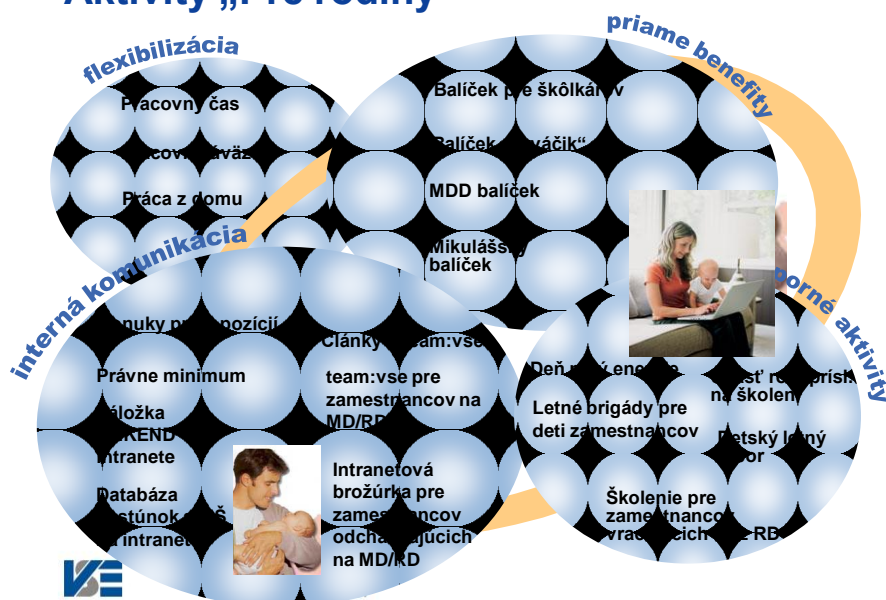
- Program „Pre rodiny“ je súborom sociálne orientovaných opatrení týkajúcich sa podpory zamestnancov – rodičov smerujúcich k zosúladieniu ich pracovného a rodinného života.



RWEGROUP

4

Aktivity „Pre rodiny“



5

V r. 2007 a 2008 sme dosiahli ...

Flexibilizácia	Interná komunikácia	Priame benefity	Podporné aktivity
<ul style="list-style-type: none"> voluntárna fluktuácia do 2% zapojených 15 zamestnancov úspory nákladov na recruitment cca 1,6 mil. Sk náklady: cca 150 tis. Sk (vybavenie pre prácu z domu) 	<ul style="list-style-type: none"> databáza 65 materských škôl tipy na víkend právne minimum team:vse pre zamestnancov na MD/RD 7 kolegyniam - info o voľných prac. miestach 	<ul style="list-style-type: none"> 2000 balíčkov MDD cca 600 mikulášskych balíčkov 	<ul style="list-style-type: none"> MDD: 4500 účastníkov letné tábory: 120 detí letná detská univerzita: 12 detí letné brigády: 40 detí účasť detí na školeniach: 5 zamestnancov

Spokojný a motivovaný zamestnanec



RWEGROUP

6

„Pre rodiny“ na intranete

Program „Pre rodiny“

Byť rodičom je jedno z najkrajších, ale zároveň aj najnáročnejších povolaní človeka.

O čom je program „Pre rodiny?“

Súlad medzi prácou a rodinným životom je základným prvkom na dosiahnutie spokojnosti a motivácie zamestnancov k vyššiemu výkonu. Vytvára nielen lepšiu pracovnú atmosféru, ale takisto umožňuje viac sa prispôsobiť potrebám pracovníkov, hlavne tých, ktorí na sebe nesú aj zodpovednosť za rodinu.

Program „Pre rodiny“ je súborom sociálne orientovaných opatrení týkajúcich sa podpory zamestnancov – rodičov smerujúcich k zosúladieniu ich pracovného a rodinného života. Ide o aktivity v prospech zamestnancov v rôznych dimenziách ako sú napríklad rozvoj opatrení rodinnej politiky, či flexibilný pracovný čas pre rodičov malých detí.

Tým, že rodičia privedú na svet dieťa, berú na seba aj veľkú zodpovednosť pri starostlivosti o neho a pri jeho výchove. Vo väčšine prípadov rodičia neprešli pred príchodom dieťaťa na svet kurzom „Ako byť dobrým rodičom“ a musia sa tomuto umeniu učiť za pochodu. Napriek tomu, že výchova a starostlivosť ležia na pleciach rodičov, v mnohých situáciách a v rôznych fázach vývoja dieťaťa sa potrebujú obrátiť na odborníkov a potrebujú aj pomoc a podporu

Kontaktné osoby:

- Ing. Monika T. Löfflerová
- Mgr. Marta Bořšová
- Katarína Lžová

S prípadnými otázkami sa môžete obrátiť na úsek Ľudské zdroje.

Detské letné tábory

- Pravidlá účasti v tábore
- Program jednotlivých táborov
- Nástupné miesta a termíny táborov
- Dokumenty

Flexibilizácia pracovného času – program Pie

- Užitočné informácie pre budúcich a čerstvých rodičov

Právne minimum

- Právne rady



RWEGROUP

7

„Pre rodiny“ v našom časopise team:vse



Program „Pre rodiny“ už aj na intranete

V novom čísle časopisu team:vse informujeme o programe „Pre rodiny“ v VE. Každý z nás je v našom živote rodičom a každý z nás potrebuje podporu. Program „Pre rodiny“ Vám ponúka množstvo informácií, ktoré Vám môžu pomôcť v tomto období. Program je dostupný aj na intranete.

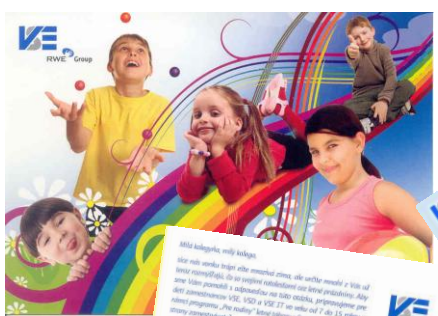


„Všetko sa dá, ak máte podporu okolia“



RWEGROUP

„Pre rodiny“ - návratky



RWEGROUP

Deň plný energie Najväčšia rodinná akcia vo VSE

4 team:

AKTUALITY

Jún 2007



RWEGROUP

10

PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY ZAMESTNANECKÝCH VÝHOD

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Právnická fakulta Univerzity P. Jozefa Šafárika, Košice

Slovenská republika

e-mail.: milena.barinkova@upjs.sk

1. Úvodné poznámky a východiská skúmanej problematiky

Potreba čtiť a dodržiavať tak právo, ako aj morálku, či už v každodennom živote jednotlivcov, alebo osobitne v podnikateľskej praxi zamestnávateľských subjektov sa javí ako všeobecný predpoklad korektného fungovania spoločenských vzťahov, vrátane vzťahov právnych.

Kým rešpektovať právo je povinnosťou a konanie v rozpore s ním má za následok sankciu, etické správanie nemožno prikázať. Etiku používa a uplatňuje ten, ktorý tak koná na základe vnútorného presvedčenia o potrebe naplňovať vnútorný hodnotový rebríček bez akejkoľvek vypočítavosti alebo jednorazovej vhodnosti konkrétneho etického správania. Etické správanie si ľudia môžu osvojiť, možno ich nemu naučiť.

Potreba a dôvody etického správania sa podnikateľského subjektu korešponduje s jeho zodpovednosťou voči všetkým skupinám či jednotlivcom, s ktorými sa podnik dostáva do vzájomných vzťahov, a bez podpory či činnosti ktorých by nemohol fungovať a vyvíjať sa. Zodpovedná podnikateľská činnosť v sebe zahŕňa aj prirodzenú potrebu zaujímať sa o želania a záujmy každej z týchto skupín. Medzi ne patria aj zamestnanci, ktorí sú schopní a spôsobilí ovplyvniť realizáciu cieľov svojho zamestnávateľa. Bez nich a ich práce zamestnávateľ nie je zamestnávateľom. Tvoria preňho hodnoty, ktorými sami nedisponujú v dôsledku osobnej, hospodárskej (a často i existenčnej závislosti) na ňom, no výrazne prispievajú k uskutočňovaniu jeho podnikateľských zámerov. Úsilie, odbornosť, zručnosť, prístup k práci – i tieto kvality napomáhajú k úspechu, prosperite firmy, ovplyvňujú jej pozíciu v konkurenčnom boji a mieru dosahovania zisku, resp. kladného výsledku hospodárenia. Odlišné sociálne postavenie a rozdielne

úlohy pri organizácii a realizácii pracovnej činnosti stavajú zamestnávateľov a zamestnancov do antagonistického vzťahu, no iba zdanlivo. Obe skupiny sú v období postmodernej spoločnosti „odsúdené“ na spoluprácu a dialóg, na partnerstvo a vzájomné rešpektovanie záujmov im vlastných.

Spoločenská a sociálna zodpovednosť podnikov však ostáva pre spoločnosť krajín Európskej únie prioritou. „Je súčasťou dlhodobej stratégie a je o kvalite života, čo je niečo, čo sa nedá odložiť nabok aj napriek hospodárskej kríze“.¹ Propagácia a podpora ekonomiky založenej na humánnom princípe korešponduje s vnášaním etických princípov do podnikateľskej činnosti zdôrazňujúc, že podnikateľské aktivity nie sú samoúčelné, ale realizujú sa s ľuďmi a pre ľudí. Podnikanie má slúžiť životu. Rozvoj podnikateľskej etiky tvorí súčasť celkového kultúrneho smerovania ľudstva. V tomto zmysle etika predstavuje trvalú hodnotu civilizovaného sveta.

Pravda, fáza ekonomickej recesie so svojimi hospodárskymi i sociálnymi dôsledkami narúša v podnikovej praxi každodenný krehký sociálny zmiar oboch partnerov participujúcich na výkonnosti a prosperite hospodárstva ako celku. Súčasnosť presvedča o tom, že mnohé firmy, postihnuté recesiou a ďalšími krízovými javmi pristupujú k výraznému obmedzovaniu spoločensky zodpovedných aktivít. Rovnako tak ustupujú od zavedeného štandardu klasických pracovnoprávných vzťahov a utiekajú sa k jeho atypickému usporiadaniu z hľadiska jednotlivých druhov týchto vzťahov alebo organizácie pracovného času. Ukazuje sa, že po období určitej ekonomickej, ale i právnej stability, ku ktorej prispela aj novela Zákonníka práce (zák. č. 348/2007 Z.z.), prišla nová vlna neistoty na oboch stranách, u zamestnávateľov, i zamestnancov. Pochopiteľný pud sebazáchovy podnikateľských subjektov a tomu prispôsobené opatrenia nekorešpondujú často s potrebami a sociálnymi istotami zamestnancov, a zostrujú trecie plochy medzi nimi. Podniky prehodnocujú svoje rozpočty, niektoré menia stratégiu a krátkodobo obmedzujú svoje aktivity. Šetriace obmedzujúce opatrenia zamestnávateľov sa týkajú aj výdavkov na zamestnancov, či už v podobe úspory

¹ www.euraktiv.sk/Ek-je-csr-relevantne-v-case-krizy

miezd v dôsledku prepúšťania, alebo nákladov na jednotlivé formy podnikovej sociálnej politiky.

Ešte pred niekoľkými mesiacmi dokázali ponúkané **zamestnanecké výhody** ovplyvniť uchádzačov o zamestnanie v rozhodovaní sa pre konkrétneho zamestnávateľa. Súčasnú dobu nepraje rozvoju hodnotových zamestnaneckých systémov. Znižujú sa výdavky na vzdelávanie, stravovanie či iné služby pre zamestnancov. Tieto, ale i ďalšie činnosti pre a v prospech zamestnancov sa čoraz častejšie zabezpečujú prostredníctvom outsourcingu, teda presunom ich výkonu na iné firmy. Nie je zriedkavosťou presun časti výrobných, ale aj obslužných činností na špecializované externé subjekty, a s tým spojená redukcia počtu pracovných miest kmeňových zamestnancov (napríklad mzdová a účtovná činnosť alebo personálna agenda). K zvyšujúcej sa neistote zamestnania prispieva aj prudký rozvoj nových technológií, ktorý v spojení s globalizačným pokrokom negatívne ovplyvňuje zavedené tradičné štruktúry fungovania pracovných vzťahov. Technika likviduje pracovné miesta ruka v ruku s úsporou sociálnych výdavkov na zamestnancov, a tých nahrádzajú moderné technológie. E. Janičová upozorňuje na aktuálnosť posúdenia vplyvov technológií na pracovné vzťahy a pracovnú legislatívu a na kroky medzinárodných organizácií smerom k prezentácii „etických kódexov“ správania sa zamestnancov, ale i zamestnávateľov.²

Zodpovedne sa správajúci zamestnávatelia sa usilujú hľadať riešenia, ktorými by preklenuli ťažké obdobie bez zásadnejších zásahov do štruktúry a počtu pracovných miest. Záujem oboch sociálnych partnerov na riešení situácie sa odzrkadľuje v kvalite kolektívneho vyjednávania a v uvedomovaní si zodpovednosti za zmeny. Vnútro podnikové „pakty stability“ často obsahujú i záväzok netlačiť na zvyšovanie miezd a pristúpiť aj na ich obmedzenie počas trvania vážnych prevádzkových dôvodov za účelom zachovania zamestnanosti. V rámci kolektívnych vyjednaní na rok 2009 mnohí zamestnávatelia výraznejšie

² Pozri bližšie: JANIČOVÁ, E.: Zamestnávatelia a zamestnanci na globálnom trhu a právna regulácia ich vzťahov. In: Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia. Zborník z medzinárodného vedeckého sympózia. Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007, s. 72 a nasl. ISBN 978-80-224-0958-2

obmedzili ponuku zamestnaneckých výhod čo do kvantity i kvality. Dnes zamestnanecké výhody len výnimočne predstavujú inšpiráciu pre voľbu zamestnania uchádzačov o prácu.

Ekonomické teórie vychádzajú z historických poznatkov a overených skúseností, že v čase ekonomickej recesie (ak sa nepretržite znižuje úroveň skutočného HDP dva za sebou idúce štvrtroky) sa trh zbavuje prebytočných výrobkov, neefektívnych výrobcov a prebytočných pracovných síl.³ Obdobie hospodárskej recesie je prechodné, a možno ho využiť ako prípravu na zvyšovanie rastu ekonomiky zodpovedným hľadaním rezerv budúceho rozvoja, podporou nových investícií i za aktívnej účasti štátu. Tu viac ako kedykoľvek platí, že zamestnanci sú súčasťou kapitálu podniku, preto je potrebné s nimi tak nakladať. Súčasťou zodpovedného prístupu zamestnávateľov i za cenu dočasných a prechodných zásahov do trvania existujúcich pracovnoprávných vzťahov má zostať napĺňanie oprávnených potrieb zamestnancov. *Korektný postup podnikov smeruje k dodržiavaniu zákonných právnych povinností súčasne s rešpektovaním etických pravidiel podnikania.*

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré ovplyvňujú pracovný výkon zamestnancov, ich personálny a sociálny rozvoj si však vyžadujú aktívne riadenie ľudských zdrojov. Plnenie pracovných úloh zamestnancov je ovplyvňované rozhodnutiami manažérov, od ktorých pracovné osadenstvo očakáva vnímavý prístup k jeho potrebám a uplatňovanie sociálne zodpovedného manažovania pracovných procesov. Jeho súčasťou sú aj plnenia zo strany zamestnávateľa, *k poskytnutiu ktorých zákon podniky nezaväzuje, a ktoré sú prejavom ich dobrej vôle, ochoty, napomáhajú k vytváraniu kladného vzťahu zamestnancov k firme.* Zároveň prispievajú k upevňovaniu povedomia spolupatričnosti a lojality a k stotožneniu sa s činnosťou firmy a jej aktivitami. V neposlednom rade sú aj jedným z meradiel spokojnosti zamestnancov s ich zamestnávateľom vediať, že mu na nich záleží.

³ Charakteristiku ekonomického cyklu a jeho prejavy rozpracovávajú ekonomické teórie, napr.: LISÝ, J. a kol.: *Ekonomia. Všeobecná ekonomická teória. Štvrté prepracované a doplnené vydanie.* Iura Edition, spol. s.r.o., Bratislava, 2004, s. 333 ISBN 80-8047-35-1

K naplneniu tohto účelu sú vypracované rôzne motivačné a stimulačné postupy a hodnotové systémy, ktoré svojou povahou patria do oblasti riadenia ľudských zdrojov a personálnej práce. Vyznačujú sa aj právnym charakterom a ako také predstavujú plnenia, ktoré sú predmetom právnej regulácie tak pracovného práva, ako aj práva daňového, občianskeho, či práva sociálneho zabezpečenia, resp. nemusia sa vyznačovať právnym charakterom.

Východiskom problematiky zamestnaneckých výhod je porovnanie jednotlivých prístupov k nim a dôraz na ich pracovnoprávne aspekty a charakteristické znaky.

2. Prístupy k vymedzeniu a charakteristike zamestnaneckých výhod

Na okraj skúmanej témy považujeme za podstatné upozorniť na potrebu rozlišovania medzi zamestnaneckými výhodami, firemnou filantropiou, firemným darčovstvom, a prípadne charitatívnou činnosťou.⁴

Zamestnanecké výhody (označované tiež ako benefity) sa pojmovo vyskytujú v odbornej ekonomickej, sociologickej, právnej literatúre, často i v hovorovej reči v praktickom živote, ale nevykladajú sa jednotne a používatelia ich obsahový rámec vnímajú širšie alebo užšie.

Zamestnanecké výhody nie sú právnym pojmom, a právne normy ich necharakterizujú, ani nepodávajú legálnu definíciu. Jednotlivé odbory či teórie ich skúmajú zo svojho uhla pohľadu, pričom ich interesujú rôzne stránky týchto plnení.

Časť autorov im pripisuje výlučne nepeňažný charakter z pohľadu toho, že zamestnanec nie je bezprostredne beneficiantom peňažného plnenia. Ak ním aj je, tak s finančným príspevkom voľne nedisponuje vzhľadom na jeho účelové určenie.⁵ Ďalší autori rozdeľujú benefity na peňažné a nepeňažné plnenia v závislosti od toho, či zamestnávateľ použije peňažné prostriedky na úhradu

⁴ Uvedené pojmy poskytujú ďalší priestor pre ich funkčné a obsahové spracovanie, avšak mimo rámca tohto príspevku (poznámka autorky).

⁵ Zamestnaneckou výhodou sa rozumie nepeňažné plnenie smerujúce k zamestnancom ako forma odmeny. Podľa: STASKIEWICZ, L.: Zamestnanecké výhody. In: Práca, mzdy a odmeňovanie, roč. III., č. 3, 2008, s. 49 - 51

konkrétneho plnenia priamo, alebo poskytne zamestnancovi zväčša hmotnú výhodu (auto, počítač), či preňho zabezpečí určitú službu (zdravotná starostlivosť, prevoz tovaru, ľudí firemným vozidlom pre osobné účely, a pod.).⁶

Pojmové označenie (vymedzenie) zamestnaneckých výhod sa odvíja aj od toho, či preferujeme praktický prístup k posudzovaniu a hodnoteniu toho, čo býva ich predmetom, alebo prístup právny. Nie každá výhoda, ktorú ponúka zamestnávateľ zamestnancom je výhodou v právnom slova zmysle. A to i vtedy, keď v porovnaní s ponukou iného zamestnávateľa ju prakticky za takú pokladáme. To platí aj v prípade, že sa opiera o zákonné možnosti jej poskytovania.

Teda nie každé plnenie, majúce základ v zákonnej úprave, hoci je poskytnuté nad rámec zákonného minima, môžeme označiť za zamestnaneckú výhodu, aj keď pri realizácii pracovnoprávných vzťahov ich tak obe strany môžu vnímať.⁷

Je pomerne zložité dospieť k jednotiacemu stanovisku toho, čo zamestnaneckou výhodou je alebo nie je. *Domnievame sa, že prevažujúci názor, spájajúci výhody s poskytnutím plnení nad rámec základných povinností zamestnávateľa na báze dobrovoľnosti poslúži len ako základné východisko pre vymedzenie benefitov, nevyčerpáva však ich charakteristiku úplne a dokonale.*

Pokúsime sa predložiť niekoľko najfrekvencovanejších pohľadov na agendu spojenú s typológiou, charakteristikou a prezentovaním plnení či služieb v prospech zamestnancov zo strany zamestnávateľov, pre ktoré sa všeobecne zaužívalo pomenovanie „zamestnanecké výhody“.

➤ Klasifikácia zamestnaneckých výhod je predmetom vymedzenia **medzinárodných účtovných štandardov**. Medzinárodné účtovné štandardy vypracované Výborom pre Medzinárodné účtovné štandardy (ďalej aj IASC) slúžia

⁶ Bližšie: GEJDOŠOVÁ, S.: Zamestnanecké benefity ako súčasť odmeňovacieho systému zamestnávateľa a zdroje financií pre ich poskytovanie. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa, č. 11-12, 2008, s. 115 - 121

⁷ Názory na opodstatnenosť použitia pojmu „výhoda“ v týchto prípadoch nie sú jednotné. Bližšie pozri: ŠUBRT, B.: Zamestnanecké výhody z pracovněprávního pohľadu. In: Práce a mzda č. 8, 2007, s. 6 - 23

ako podklady pre vysoko odborne vykonané účtovné závierky a správne ekonomické rozhodnutia účastníkov kapitálových trhov v celosvetovom meradle.

Medzinárodný účtovný štandard IAS 19 pracuje s pojmom „zamestnanecké požitky“ vo význame *akejkolvek formy protihodnoty vydanej (realizovanej) podnikom výmenou za služby (v zmysle terminológie účtovných štandardov sa službami rozumie práca zamestnancov realizovaná pre a v prospech zamestnávateľa – pozn. autorky)*. Východiskový prístup IASC nie je vhodné stotožňovať s právnym, resp. pracovnoprávnym prístupom. Poňatie „požitkov“ je oveľa širšie, zahŕňa i to, čo v súlade s našim presvedčením vôbec nepatrí do rámca zamestnaneckých výhod.

Štandardy identifikujú päť kategórií „zamestnaneckých požitkov“, a to:

- a) *krátkodobé*, príkladmo: mzdy, platy a príspevky na sociálne zabezpečenie, platená dovolenka a platená zdravotná dovolenka, nepeňažné požitky (napr. zdravotná starostlivosť, poskytnutie auta, bývanie, bezplatných alebo subvencovaných tovarov či služieb) pre zamestnancov
- b) *požitky po skončení zamestnania*, napr. penzie, životné poistenie či zdravotná starostlivosť (obe po skončení zamestnania),
- c) *ostatné dlhodobé požitky*, ako nárok na voľno pre zamestnancov, požitky a odmeny pri výročiaciach, za dlhodobé trvanie zamestnania, podiely na zisku, prémie,
- d) *požitky z titulu ukončenia pracovného pomeru*; nárok na ne vznikol v dôsledku rozhodnutia podniku ukončiť zamestnanie pred dňom odchodu do dôchodku alebo rozhodnutia zamestnanca akceptovať dobrovoľný odchod výmenou za tieto požitky (požitok na podporu dobrovoľného odchodu). Ide spravidla o jednorazové sumy (odstupné, odchodné).
- e) *požitky vo forme podielových náhrad*; napr. zamestnanci sú oprávnení prijať majetkové finančné nástroje vydané podnikom

(akcie a ostatné nástroje podielového typu, vydané za cenu nižšiu ako je ich objektívna hodnota).

Uvedené typy *zamestnaneckých požitkov* v zmysle *účtovných štandardov* sú zmesou rôznorodých peňažných i nepeňažných plnení zamestnávateľa. Niektoré z nich však nemôžeme akceptovať ako *výhodu* pre zamestnanca v právnom slova zmysle (vyplatená mzda, poskytnutá zákonná dovolenka, odvedené príspevky na zdravotné či sociálne poistenie). Uvedené tvoria súčasť právne záväzného obsahu pracovného pomeru, ba i právnych vzťahov ďalších odvetví, obsah ktorých určujú kogentné normy. Účastník (v pracovnoprávnom vzťahu zamestnávateľ) nemá inú možnosť, než sa podriadiť dikcii právnej normy a správať sa podľa príkazu (napr. platenie a odvod poistného na sociálne a zdravotné poistenie, vyplatenie mzdy zamestnancovi). Pokiaľ zdrojom právnej povinnosti je zákon (ide teda o mimozmluvnú povinnosť, vyplývajúcu z pracovného pomeru), každý poškodený subjekt (voči komu malo plnenie smerovať, ale nesmerovalo) má možnosť domáhať sa svojho subjektívneho práva, a teda uplatňovať nárok naňho na súde (právna norma pôsobí voči subjektom určitého druhu a neurčitého počtu). Ak je pre oprávnenia a právne povinnosti účastníkov typický zmluvný základ, vynucovať splnenie povinnosti môže iba zmluvný partner, rovnako tak i súdnou cestou.

➤ **Daňové právo**, ktoré sa dotýka širokého okruhu subjektov, je ďalším odborom, ktorý do určitej miery vykazuje súvislosti s účtovníctvom. Upravuje oprávnenia a právne povinnosti subjektov daňovoprávných vzťahov. V súvislosti so zamestnaneckými výhodami zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov vymedzuje *príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia daňovníkovi – zamestnancovi a plynú od ich platiteľa – zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti*. Niektoré z týchto príjmov, ktoré by sme označili ako benefity, nie sú predmetom dane. Napríklad podľa ustanovenia § 5 ods. 7 písm. d/ zákona č. 595/2003 Z.z. sú od dane oslobodené príjmy poskytnuté zamestnancom

vo forme použitia rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia. Na strane druhej, také benefity, ako napr. vstupenky na športové zápasy či kultúrne podujatia, poskytované zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu, podliehajú zdaneniu ako príjem zo závislej činnosti.

Zákon o dani z príjmov má teda svoje vlastné pravidlá posúdenia rozličných plnení na účely zdaňovania, ktoré sa inak zvyknú označovať ako zamestnanecké výhody. Majú záväzný charakter v podobe zákona, a plnenia, ktorých sa týkajú, nevykazujú bezvýhradnú zhodu s právnou povahou benefitov v zmysle pracovnoprávnej legislatívy.

➤ Zamestnanecké výhody sú tiež predmetom záujmu činností, patriacich do **oblasti riadenia ľudských zdrojov**. Zameriava sa na podmienky formovania a fungovania podnikovej pracovnej sily, sociálny a personálny rozvoj a na podporu pozitívnych pracovných vzťahov. Riadenie ľudských zdrojov sa zvykne aj charakterizovať pomenovaním (označením) ako „najmodernejšie poňatie **personálnej práce**“.⁸ *Personálna stratégia firmy, ktorej súčasťou benefity sú, však abstrahuje od ich možného členenia na výhody právnej alebo mimoprávnej povahy.* Z praktického hľadiska takého rozdelenie nemá zásadný význam. Poskytovanie benefitov je úzko spojené s existujúcimi pracovnoprávnymi vzťahmi.

Sociálna zodpovednosť podnikov podporuje korektnosť rozvoja pracovných vzťahov v globalizovanom prostredí vzťahov výrobných. Väzby medzi sociálnou zodpovednosťou a atribútmi dôstojnej a slušnej práce sú nepopierateľné. Podľa slov V. Tkáča ide o pôsobenie „hodnôt so sociálnou dimenziou“.⁹ Filozofia vnášania etiky do podnikania, i keď nie je agendou úplne novou, sa v podmienkach slovenskej ekonomiky bezprostredne dotýka aj personálnych činností. Voľba

⁸ Bližšie: KOUBEK, J.: Personální práce v malých podnicích. Druhé, přepracované a doplněné vydání. GRADA Publishing, Praha, 2003, s. 16. ISBN 80-247-0602-4

⁹ O sociálnych a ekonomických právach ako súčasť podstaty sociálnej práce sa zmiňuje TKÁČ, V.: Transformácia sociálnej sféry a sociálna práca (Európa, právo a prax). In: Dni sociálnej práce. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, 29. – 30. november 2007, Nitra. Vyd.: Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre, Nitra 2008, s. 12. ISBN 978-80-094-231-1

prístupov k zamestnancom, motivácia k lepšiemu a invenčnemu pracovnému výkonu pomáha pružnejšie reagovať na zmeny, čo sa odzrkadľuje v ochote a pripravenosti ľudí plniť podnikové ciele.¹⁰ Motivačné faktory, súčasť ktorých tvoria i zamestnanecké výhody alebo systémy hodnotenia práce zamestnancov, sa považujú za súčasť komplexných vypracovaných motivačných stratégií na báze najnovších vedeckých, informačných a komunikačných poznatkov a kanálov.

Systémy zamestnaneckých výhod z *pohľadu personálneho riadenia* sa javia ako *plnenia peňažnej či hmotnej povahy zamestnávateľa v oblasti pracovných podmienok, ale aj mimo ich rámca. Podnik ich poskytuje za účelom získania a stabilizácie zamestnancov a ich povzbudenia k spolupatričnosti k podniku, či zladenia individuálnych a podnikových cieľov.*

V personálnej agende posledných rokov, najmä u veľkých svetových zamestnávateľov, sa objavujú (a neustále zdokonaľujú) *nové interaktívne personálne portálové technológie* vo viacerých podobách, známe ako „*zamestnanecké samoobslužné systémy*“. Ich zavedenie prispelo k masívnemu odbúraniu množstva administratívnych úkonov prevádzaných fyzicky zamestnancami personálnych útvarov a ich preneseniu na špecializované softwary výlučne cez počítačové technológie. Sprievodným znakom (vítaným pre zamestnávateľa, ale v neprospech zamestnancov, ktorých prácu nahrádzajú technológie) sú nákladové úspory na mzdy, sociálnu ochranu a pracovné podmienky.

Stratégia korešponduje jednak s potrebou zefektívnenia personálnej agendy a jej priblíženia k samotným zamestnancom tým, že sa na jej realizácii viac či menej podieľajú. Rozpracované teórie riadenia ľudských zdrojov prezentujú oprávnenosť zamestnancov vstupovať do internetovej či intranetovej siete (cez systém zabezpečenia, potvrdenia a kontroly vykonaných operácií), meniť či

¹⁰ Za určujúce determinanty podnikovej sociálnej politiky v procese realizácie personálnych činností považuje E. Janičová kvalitu a úroveň pracovných podmienok. Bližšie: JANIČOVÁ, E.: Spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky ako determinanty podnikovej sociálnej politiky a sociálnej práce. In: Dni sociálnej práce. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, 29. – 30. november 2007, Nitra. Vyd.: Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre, Nitra 2008, s. 194. ISBN 978-80-094-231-1

pridávať informácie o zmene adresy, nových rodinných príslušníkoch, zmene zdravotnej poisťovne, úpravách v druhom či treťom pilieri dôchodkového systému, pridať poznámku o ochote zmeniť pracovnú pozíciu vo firme, a pod.¹¹ Na personálnej počítačovej agende profitujú zamestnanci aktívnou možnosťou vstupovať a zasahovať do databázy ich osobných údajov, údajov kariérneho rastu, vzdelávacích aktivít, a tiež možnosťou výberu z ponuky zamestnaneckých výhod. Osvojenie a používanie tohto systému smeruje k posilneniu ich právomocí a vlastnej kontroly nad svojím pracovným výkonom. „Pridaná hodnota“ zamestnaneckého samoobslužného systému je podľa nášho názoru merateľná skvalitnením ochrany hospodárskych a sociálnych práv zamestnancov a podmienok pre dôstojnú a slušnú prácu. Elektronická báza zamestnaneckých výhod (e-výhody) je však spojená s požiadavkou systematického udržiavania, dopĺňovania a aktualizovania jej obsahu. Podľa názoru A. J. Walkera „e-platforma nesmie odrážať náhodilosť a nesúrodosť pohľadov na zamestnanecké výhody..., inak nedosiahne svoj cieľ.“¹²

Pre zamestnávateľské subjekty (na Slovensku však v nižšej miere) sú typické systémy zamestnávateľských výhod, známe pod názvom „cafeteria“. Spravidla sa na jedného zamestnanca počas roka vyčlení určitá suma finančných prostriedkov s ponukou celej škály rôznorodých výhod, konkrétnu formu ktorých si zamestnanec volí sám. Samoobslužné technológie sú vhodnou formou pre prezentáciu, voľbu a „samoobsluhu“ v oblasti benefitov. Niektoré spoločnosti zvyknú na základe interných prieskumov zisťovať, o akú formu, a ktoré výhody je najväčší záujem. Medzi najviac ponúkané patria: príspevky na zdravotnú nadštandardnú starostlivosť, na zaobstaranie zdravotníckych pomôcok, na doplnkové starobné sporenie, na športovú či oddychovú regeneráciu, kultúrne podujatia, príspevky na vzdelávací kurz alebo školné poplatky, na dovolenku či kúpeľný pobyt. Obľúbe sa tešia zatiaľ benefity s krátkodobým a bezprostredným

¹¹ O projektoch nových personálnych technológií sa zmieňuje bližšie: WALKER, A., J. a kolektív: Moderní personální management. GRADA Publishing, Praha, 2003, s. 32 a nasl., ISBN 80-247-0449-8

¹² Tamtiež, s. 48

prínosom (napr. vyššie než minimálne príspevky na stravovanie, vyššia než zákonná náhrada mzdy pri dočasnej práceneschopnosti) pred uprednostnením dlhodobých stabilizačných výhod. Manažovanie zamestnaneckých výhod býva realizované celkom alebo sčasti prostredníctvom outsourcingu, keď si zamestnanci uplatňujú niektoré výhody u zmluvných partnerov ich zamestnávateľa alebo u subjektu, zabezpečujúceho podnikovú sociálnu politiku. Výhodou „cafeterie“ je rozhodovanie a výber z ponúkaných výhod samotnými zamestnancami podľa toho, čo sa im hodí a čo reálne potrebujú a spotrebujú.

Zamestnanecké výhody spravidla nemajú korelačný vzťah ku kvalite pracovného výkonu. Niektorí zamestnávateľa však zavádzajú rôzne hodnotenia či bodovania zamestnancov ako kritériá pre ich poskytnutie. Podľa splnených a dosiahnutých „zásluh“ sa každý zamestnanec zorientuje v ponuke výhod v závislosti od získaných bodov. Podmienky nároku na tú – ktorú zamestnaneckú výhodu môže zamestnávateľ upraviť vo vnútorných predpisoch vydaných na základe zmocnenia zákona (benefit sa môže podmieniť napr. určením minimálnej dĺžky odpracovaných rokov alebo trvania pracovného pomeru bez jeho prerušenia, a pod.)

Pochopiteľne, úspešné postavenie firmy v konkurenčnom boji prináša vyšší profit, a tým aj prídely zo zisku do sociálneho fondu, čo vytvára platformu pre skvalitnenie ponuky benefitov. Nadštandardné benefity možno priznať manažérom vo vyššej línii riadenia (napr. letenky, preplatenie jazykového kurzu v zahraničí, príspevky na štúdium ich detí, a i.).

3. Právny charakter zamestnaneckých výhod z pohľadu pracovného práva

Keďže základným zameraním našich úvah je posúdenie zamestnaneckých výhod ako súčasti obsahu pracovnoprávných vzťahov (teda oprávnení a právnych povinností zamestnávateľa a zamestnanca), budeme sa pohybovať v rámci rozsahu pracovnoprávnej legislatívy.

Z pohľadu režimu pracovného práva predstavujú zamestnanecké výhody konkrétne plnenia zo strany zamestnávateľa, ktoré sa vyznačujú charakteristikami

spoločnými i rozdielnymi, ktoré sa však navzájom prelínajú, a podľa nášho názoru sťažujú rozpoznanie a prijatie „čistého“ a jednotiaceho pracovnoprávneho prístupu k nim. Sú to:

- *jednotiace znaky*, spoločné pre všetky plnenia, ako aj
- *diferenciačné znaky* výhod, napomáhajúce ich odlišeniu od podobných plnení, ktoré ako výhody necharakterizujeme.

➤ **Zamestnanecký vzťah ako základná podmienka zamestnaneckých výhod**

Plnenia, majúce povahu zamestnaneckých výhod, smerujú výlučne ku zamestnancom. V súlade s ustanovením § 11 ods. 1 Zákonníka práce sa za zamestnanca považuje fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. V tomto duchu je zamestnancom nielen fyzická osoba v pracovnom pomere, ale aj osoba, vykonávajúca prácu na základe niektorej dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zákonník práce v ustanovení § 1 ods. 3 striktné požaduje, aby sa závislá práca vykonávala *výlučne* v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Iný ako právny vzťah výkonu závislej práce zamestnanca nevytvára právny základ pre poskytovanie zamestnaneckých výhod. Tým, samozrejme, nie je popretá možnosť dohodnúť výhodné plnenia aj medzi účastníkmi obchodnoprávneho či občianskoprávneho vzťahu, avšak tieto sú postavené mimo režimu regulácie pracovného práva. Benefity ako plnenia zo strany zamestnávateľa môžu zato smerovať aj ku rodinným príslušníkom zamestnancov, no vždy iba ako *k odvodeným beneficiantom*.

Bez právne stimulujúcej možnosti čerpať a využívať zamestnanecké výhody zostávajú (mimo právneho rámca) fyzické osoby zamestnané nelegálne. Od polovice roku 2008, kedy začala na intenzite naberať hospodárska kríza, sa rozsah nelegálneho zamestnávania celosvetovo zvyšuje. Podľa Organizácie pre

hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) rastie počet ľudí bez oficiálnej pracovnej zmluvy a sociálneho zabezpečenia.¹³ „Tieňová ekonomika“ nezdanenej práce, tovaru a služieb sa, naopak, rozširuje.

V poslednom čase objavujúce sa úvahy Európskej komisie o tom, že objem tieňových ekonomík mieni zahrnúť do výpočtu celkového bohatstva členských štátov únie, sú podľa nášho názoru znepokojujúce.¹⁴ Ich realizácia by vyvolala dvojaký efekt, pozitívny i negatívny. Na jednej strane by sa zväčšila základňa pre kalkuláciu peňažných príspevkov do rozpočtu únie. Členské štáty by boli zaviazané prispievať viac (príspevky by sa vypočítali aj z objemu tieňovej ekonomiky), čím by sa väčší objem prostriedkov akumuloval na pokrytie výdavkov únie. Na strane druhej, tento postup vyvoláva a vzbudzuje oprávnené obavy z oficiálneho akceptovania existujúcich pracovných vzťahov mimo zákona a bez sociálnej ochrany zamestnancov. Potvrďuje sa myšlienka, ktorú pred časom na stránkach odbornej literatúry prezentovala M. Thurzová: „dodržanie doterajších sociálnych noriem v oblasti pracovného práva bude skôr problematickejšie, než samozrejme.“¹⁵

➤ Právne zdroje zamestnaneckých výhod

V podnikovej praxi predstavujú benefity reálne plnenia, ktoré sa stávajú súčasťou obsahu pracovnoprávných vzťahov. Pre obsah pracovnoprávneho vzťahu je charakteristický diverzifikovaný pôvod jeho právnych zdrojov.

Právny priestor k voľnosti pri úprave vzájomných vzťahov účastníkov poskytuje predovšetkým čl. 2 Ústavy Slovenskej republiky, obsahujúci základný princíp – slobodu konania: „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ Ústavný princíp sa premieta do oblasti zákonnej pracovnoprávnej úpravy cez ustanovenie § 1 ods. 6

¹³ Bez zmluvného rámca na svete pracuje 1,8 miliardy osôb, čo predstavuje celosvetovo viac než polovicu celkovej pracovnej sily. Dostupné na internete: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=634234>

¹⁴ Dostupné na internete zo dňa 14.4.2009: <http://euobserver.com/19/27941>

¹⁵ THURZOVÁ, M.: Európsky kontext a niektoré aplikačné problémy Zákonníka práce. In: Justičná revue, č. 5, 2006, s. 775 - 784

Zákonníka práce.¹⁶ Podľa neho sa účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu odchýliť od zákonných ustanovení a upraviť si pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov výhodnejšie v prípadoch:

- ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis nezakazuje, alebo
- ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Zmluva je právotvorným inštitútom. Princíp zmluvnej slobody umožňuje formulovať oprávnenia a právne povinnosti účastníkov právneho vzťahu, čo sa prejavuje na obsahu tak individuálnych **pracovných zmlúv**, ako aj **zmlúv kolektívnych** (resp. ďalších zmluvných typov, zakladajúcich výkon závislej práce, napr. dohôd o prácach mimo pracovného pomeru). Kolektívne zmluvy svojím obsahom dotvárajú pracovné podmienky dojednané v individuálnych pracovných zmluvách, sú spôsobilé zvyšovať nároky z nich, čím skvalitňujú a stabilizujú individuálne pracovnoprávne vzťahy.

Ďalšie obsahové súčasti pracovnoprávných vzťahov vyplývajú priamo zo všeobecne záväzných pravidiel správania sa vyjadrujúcich príkazy, zákazy a dovolenia, teda **z právnych noriem**. Dispozícia normy ako vlastné pravidlo správania sa je kritériom, na základe ktorého možno normy charakterizovať ako kogentné (kategorické) a dispozitívne. *Kogentné pracovnoprávne normy* nebývajú zdrojom zamestnaneckých výhod napriek tomu, že zamestnanci niektoré plnenia, ktoré od zamestnávateľa dostávajú (čo by výraz jeho právnej povinnosti) reálne pociťujú priaznivo vo svoj prospech. Ako príklad možno uviesť ustanovenie § 90 ods. 11 ZP, podľa ktorého je zamestnávateľ *povinný dohodnúť* v pracovnej zmluve, resp. povoliť na žiadosť zamestnanca zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu týždenného pracovného času. Organizácia pracovného času vyhovujúca zamestnancovi vzhľadom na jeho zdôvodnené

¹⁶ Filozofickoprávne úvahy o prehĺbení zmluvnej slobody, vychádzajúc zo synergie medzi ústavným princípom a jeho realizáciou v pracovnom práve boli i obsahom vystúpenia E. JANIČOVEJ s názvom: Flexibilný trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: Barancová, H. [ed.]: Pracovné právo 21. storočia. Aleš Čeněk, 2009, s. 185-196

potreby sa však nestáva zamestnaneckou výhodou, i keď v porovnaní so spoluzamestnancami a z ich pohľadu je preňho priaznivejšia. Príkladov takýchto individuálnych nárokov zamestnancov vyplývajúcich z právnych noriem (ktorým zodpovedá právna povinnosť druhej strany, je viac (napr. úprava pracovného času tehotných žien, matiek a rodičov starajúcich sa o deti, zamestnancov starajúcich sa o blízku osobu, a ďalšie).

Pokiaľ však zákonná úprava prioritizuje možnosť vzájomnej úpravy oprávnení a právnych povinností účastníkov, čiže dovoľuje odchýliť sa od pravidla v dispozícii (*dispozitívna právna norma*), naskytá sa široký priestor pre platformu zamestnaneckých výhod. Pre oblasť úpravy pracovnoprávných vzťahov je typická nemožnosť dohodnúť také pravidlo vzájomného správania sa, ktoré smeruje ku zníženiu minimálnej zákonnej úrovne ochrany zamestnanca. V konkrétnych prípadoch je potrebné vychádzať z dikcie zákona a skúmať, čo právna norma dovoľuje a či určité konanie nezakazuje.

Naopak, odchýlenie sa smerom k výhodnejšej než minimálnej úrovni je prejavom zmluvnej slobody. Nemožno však zovšeobecniť a prijať záver, že všetky dispozitívne normy pracovného práva, umožňujúce dojednanie pracovných podmienok nad rámec zákonného minima, zakladajú právny rámec pre dojednanie zamestnaneckých výhod. Napríklad mzdu dojednanú nad minimálny mzdový nárok (či už v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve) nemožno považovať za zamestnaneckú výhodu. Mzda patrí zamestnancovi za vykonanú prácu a povinnosťou zamestnávateľa je poskytovať zamestnancom vykonávajúcim rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty aj rovnakú základnú mzdu (§ 119a ZP). Navyše, článok 6 ZP zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v pracovnoprávných vzťahoch, vrátane odmeňovania. Ako konštatuje B. Šubrt: „...základné zásady je nevyhnutné vždy vnímať ako ustanovenia, ktoré svojou povahou nepripúšťajú možnosť odchýliť sa od nich.“¹⁷

Zamestnancom sa poskytujú aj odmeny (plnenia), ktoré nepatria za vykonanú prácu, ale vykazujú úzku spojitosť so zamestnaním. Pokiaľ ich sám

¹⁷ ŠUBRT, B.: dielo uvedené v poznámke č. 7, s. 14

Zákonník práce neprikazuje považovať za mzdu (ako to robí napr. s oceneniami poskytnutými za plnenie dlhodobých výsledkov práce zamestnanca - § 118 ods. 3), môžu svojím charakterom naplňať povahu zamestnaneckej výhody. Nechápeme to však ako pravidlo pre všetky prípady týchto plnení. Sú známe i ďalšie peňažné plnenia vo väzbe na existenciu pracovného vzťahu bez závislosti od skutočne vykonanej práce, ktoré benefitmi nie sú. Náhrada za dovolenku, ktorú si zamestnanec čerpal, alebo aj nevyčerpal, alebo aj finančný príspevok na stravovanie za zamestnanecké výhody nepovažujeme, aj keď takýto názor niektorí autori prezentujú.¹⁸

Zákonom č. 49/2009 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov sa novo zaviedla možnosť poskytnúť zamestnancom po dohode zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov platené pracovné voľno pri existencii vážnych prevádzkových dôvodov (účinnosť ustanovenia § 252c ZP je obmedzená do 31. 12. 2012). Po ich pominutí nastúpi právna povinnosť zamestnanca odpracovať poskytnuté a zaplatené voľno, ale už bez nároku na mzdu, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejších podmienkach pre zamestnancov (tzv. flexikonto pracovného času).

Zákonná, a na ňu nadväzujúca zmluvná možnosť praktického riešenia uvedenej prekážky v práci na strane zamestnávateľa prináša v skutočnosti pre zamestnanca výhodu v podobe „plateného pracovného voľna“, ktoré za benefit nepovažujeme. Pravda, možno o tom polemizovať, prípadne situáciu vnímať ako určitú výhodu. No však iba v rovine subjektívneho posúdenia tým – ktorým zamestnancom z pohľadu *praktického riešenia* hroziaceho prepúšťania a možnej nezamestnanosti (pracovný pomer sa s ním neskončí, zložitý hospodársky či finančný obdobia sa preklenie pre zamestnanca priaznivo). Po odpadnutí prekážky bude pracovať bez nároku na mzdu. Výplata mzdy za vykonanú prácu z časového

¹⁸ STASZKIEWICZ, L.: ako v poznámke č. 5, s. 50. V uvedenom diele autorka konštatuje, že stravovanie patrí medzi veľmi žiadané *zamestnanecké výhody*.

hľadiska predčí výkon práce samotnej. Naviac, zákonný príkaz ukladá vyplatiť najmenej základnú zložku mzdy. Aj keby si strany dohodli plnenie pre zamestnancov priaznivejšie (než základné), nezadáva to dôvod pre označenie plnenia za dosiaľ nezrealizovanú prácu za zamestnaneckú výhodu. V každom jednom prípade pôjde vždy o mzdu, ktorá, ako bolo uvedené vyššie, benefitom nie je.

Zákonná úprava podporuje pluralitu možností a vytvára široký priestor pre úpravu výhodnejších podmienok zamestnávania a pracovných podmienok, vrátane zamestnaneckých výhod, a to aj mimo rámca pracovnej či kolektívnej zmluvy. Do úvahy prichádza i vydanie vnútorného predpisu zamestnávateľa, ak ho na to splnomocňuje zákon (napr. pracovný poriadok), ale i jeho jednostranné rozhodnutie (dokonca i bez potreby účasti zástupcov zamestnancov na ňom), prípadne aj iná dohoda so zástupcami zamestnancov.

Je zreteľná úzka prepojenosť a súvislosť medzi zamestnaneckými výhodami a realizáciou sociálnej politiky podniku v celej škále jej zložiek.

Právny pohľad umožňuje zamestnanecké výhody chápať ako pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktorých základ nespočíva v kogentných zákonných ustanoveniach. Vychádzame z poznania, že čo zákon ukladá jednej strane ako právnu povinnosť, nemôže byť pre druhú stranu výhodou. Výhody sú preto najčastejšie produktom zmluvného dojednanja, ale ich pôvod môže spočívať aj v jednostrannom rozhodnutí zamestnávateľa.

Uvedené charakteristiky sú príznačné pre právny pohľad na benefity, avšak iné prístupy ich nemusia akceptovať ako kritérium posúdenia toho, čo za benefit budú alebo nebudú považovať.

Záver

Ľudská civilizácia sa od vekov posúva dopredu vďaka mysleniu a práci. Práca ľudí, vytvárajúca hodnoty a zabezpečujúca peniaze, je hnacím motorom ekonomiky a indikátorom ekonomického rastu. Samozrejým atribútom demokratickej spoločnosti je vývojom ustálená sústava základných ľudských práv,

v legislatívnej podobe zakotvená v ústavách či zákonoch jednotlivých štátov. Mnohé oprávnenia zamestnancov v rámci realizácie práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky majú právny základ a sú označované ako zamestnanecké výhody. Sú súčasťou realizácie hospodárskych a sociálnych práv zamestnancov.

Zamestnanecké výhody prispievajú k vyváženosti pracovného a osobného života tým, že zamestnanci ich vyberajú a volia ku svojej spokojnosti a podľa svojich potrieb. Poskytnuté benefity ich zároveň motivujú a zintenzívňujú v nich pocit záujmu zo strany zamestnávateľa o pracovné podmienky, zdravie pri práci a rozvoj vedomostí a nových pracovných spôsobilostí.

Resumé

There are two alternative views at the employee's benefits, legal or non-legal. The legal view offers many opportunities for various types of employee's benefits. The present legislation exerts its influence upon benefits in particular through the acts, individual labour contracts, collective contracts as the result of collective bargainings as well as autonomy decisions of employers. First of all, the article aims at both, legal and non-legal typical marks of benefits. Secondly it deals with the recent tendency for supply and demand for the benefits. In conclusion the author has to be concerned about state of millions of job losses across the world due to the global economic slowdown. Therefore the question is: did not the benefits lose their significance?

**NIEKOĽKO POZNÁMOK K VPLYVU RECESIE NA REALIZÁCIU
PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV A SOCIÁLNU
ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽOV**

JUDr. Jan Pichrt, PhD.

Právnická fakulta Univerzity Karlovy, Praha,

Česká republika

e-mail: jan.pichrt@cmail.cz

Možno, že keby sa táto konferencia konala pred rokom, čiže v čase, keď v Európe len málokto rozoznal, že prvé varovné signály, prichádzajúce zo zámoria, v podobe správ o finančných problémoch niektorých investičných bánk, sú počiatkom procesu, ktorý na seba vezme vzápätí podobu globálneho ekonomického krízového vývoja, bol by asi obsah tohto, aj niektorých ďalších príspevkov, trochu odlišný.

Postoj mnohých zamestnávateľov k otázkam sociálnej zodpovednosti v poslednom roku zaznamenal určité zmeny. U niektorých boli tieto zmeny síce priam vynútené ich nedobrymi hospodárskymi výsledkami, v mnohých prípadoch však boli zapríčinené skôr obavami, náhlym konzervatívnym prístupom finančných inštitúcií k financovaniu rozvojových projektov zamestnávateľov a všeobecne „celoeurópskymi“ (niekedy možno až zbytočne) negatívnymi, predikciami ďalšieho ekonomického vývoja.

Ešte pred rokom - v čase vrcholiacej globalizácie - sa zamestnávatelia v niektorých oblastiach a oboroch doslova líškali aj čerstvým absolventom bez skúseností, v snahe získať ich pre svoj podnik. Rôzne programy z oblasti „starostlivosti o zamestnancov“ zohrávali často aj akúsi „vedľajšiu úlohu“, kedy už nielen vyjadrovali postoje konkrétneho zamestnávateľa k otázkam jeho možného prispenia k harmonickému rozvoju osobnosti zamestnancov, ale u mnohých zamestnávateľov tiež predstavovali určitú nezanedbateľnú „výhodu“ oproti konkurencii pri získavaní nových zamestnancov. Dnes, v polovici roku

2009, je situácia iná. Globálna recesia sa prejavuje okrem iného stúpajúcou nezamestnanosťou. Zamestnancov je nadbytok a mnohí zamestnávateľa prechádzajú v otázkach spadajúcich do oblasti sociálnej zodpovednosti zaťažkavou skúškou.

Organizátori tohto sympózia použili ako jeho motto citát Anity Roddick : „Byť slušný je dobrý biznis“. Ak si dovoľím toto motto parafrázovať na súčasnú situáciu, povedal by som, že pred zamestnávateľmi stojí úloha „ Byť slušný aj v čase, keď je naozaj dobrého biznisu veľmi málo“. Nie všetci túto úlohu zvládajú s rovnakou eleganciou. Chcel by som sa, v rámci svojho príspevku, zamerať na tri oblasti:

- a) vplyv recesie na oblasť tzv. benefitov zamestnancov,
- b) niektoré dopady reorganizácie zamestnávateľov do oblasti právnej istoty zamestnancov,
- c) nedostatky v právnej úprave a recesie ako príčina vzniku skupín zamestnancov vylučovaných z oblasti sociálnej zodpovednosti zamestnávateľa.

Ad a) (vplyv recesie na oblasť tzv. benefitov zamestnancov)

Recesia núti zamestnávateľov voliť najrozličnejšie úsporné opatrenia. Na trhu pôsobí množstvo poradenských spoločností, ktoré radia zamestnávateľom, ako “orezať” najrôznejšie náklady, vrátane nákladov na pracovnú silu, pričom rôzne zamestnanecké benefity padajú za obeť úsporám ako prvé.

V Českej republike sú tieto tendencie v koncentrovanej podobe asi najmarkantnejšie v porovnaní obsahov kolektívnych zmlúv v podnikateľskej sfére, uzatváraných v predchádzajúcich rokoch a v roku 2009. Už z toho, že v mnohých podnikoch pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv na rok 2009 nebolo (tak, ako v mnohých uplynulých rokoch) uholným kameňom vyjednávania to, o koľko percent budú zvýšené mzdy oproti oficiálne zverejnenému CPI (customer price index) za rok 2008, ale skôr otázka, či zamestnávateľ „vyrovná“ CPI v raste miezd, resp. či sa mzdy udržia na úrovni roku 2008, sa dalo tušiť, že aj oblasť

najrôznejších benefitov nebude ušetrená „úsporného trendu.“ Bolo možné sa stretnúť najmä s prípadmi:

- obmedzenie zjednávania dlhšej (ako zákonnej) výmery dovolenky v kolektívnych zmluvách,
- obmedzenie rozsahu zjednávania ďalších (či dlhších) prekážok v práci s náhradou mzdy (ako je zákonný rozsah),
- obmedzenie najrôznejších zmluvných príplatkov k mzde či obmedzenie zvýšenia zákonných príplatkov nad zákonom stanovenú výmeru, atď.

Uvedené príklady sú zreteľné a z pohľadu úspor, ktoré na strane zamestnávateľa generujú, pomerne ľahko vyčísliteľné. Možno tiež konštatovať, že sa v uvedených prípadoch jedná o zmeny zvrätané, v závislosti na opätovne sa zlepšujúcej ekonomickej situácii zamestnávateľov.

U mnohých zamestnávateľov však ubúdajú aj niektoré ďalšie, často nepísané, ale roky zažité „zamestnanecké výhody“, okamžitý dopad ktorých na zamestnancov nie je tak zreteľný, a kde sa vo väčšine prípadov jedná o zmeny v budúcnosti len ťažko zvrätiteľné, napr. :

- prichádza k rušeniu posledných „závodných kuchýň“, ktoré doteraz varili tzv. „vo vlastnej réžii“ (tj. s veľkou dotáciou zamestnávateľa) pre zamestnancov a bývalých zamestnancov (dôchodcov);
- možno sa stretnúť s tým, že tam, kde doteraz bola „káva a čaj pre zamestnancov zadarmo“, sú zriaďované platené nápojové automaty externých dodávateľov;
- zamestnávatelia, ktorí doteraz priplácali zamestnancom na nákup pracích prostriedkov slúžiacich na očistu pracovného odevu, tieto príplatky a možnosť čistenia pracovného odevu samotným zamestnancom rušia a zjednávajú tento servis prostredníctvom externých dodávateľov, atď.

Všetky uvedené opatrenia majú jedného spoločného menovateľa, sú v súlade so zákonom, a tam, kde sú predmetom kolektívneho vyjednávania, sa – najmä v prípade jasných kalkulácií a zdôvodnení – zvyčajne stretnú s pochopením

odborov, najmä vtedy, ak je alternatívou postup, ktorý by viedol v dôsledku potrebných úspor k nevyhnutnému zníženiu počtu pracovných miest.

Ad b) (niektoré dopady reorganizácií zamestnávateľov do oblasti právnej istoty zamestnancov)

I.

Práve ak sa jedná o „prenos“ niektorých činností, doteraz vykonávaných zamestnávateľmi, na „zvonku“ stojace subjekty, niektoré otázky v poslednom čase získavajú na aktuálnosti a objavujú sa v tejto súvislosti niektoré „úsporné“ postupy zamestnávateľov, ktoré nie sú vo všetkých aspektoch celkom v súlade s právnym poriadkom, doteraz však často unikajú pozornosti príslušných kontrolných orgánov aj zamestnancov (ich zástupcov).

Je až prekvapujúce, ako málo zamestnancov, ale aj ich zástupcov (odborových organizácií) na úrovni zamestnávateľov, si uvedomuje, aká „moc zachovať pracovné miesta“ je skrytá v príslušných ustanoveniach o prechode práv a povinností z pracovne právnych vzťahov (v ČR najmä v ustanovení § 338 a násl. českého zákonníka práce a v SR v ustanovení § 28 a násl. slovenského zákonníka práce). Bolo by nad rámec časového priestoru, ktorý bol vymedzený tomuto príspevku, rozoberať, nakoľko je súčasná právna úprava tejto problematiky v právnom poriadku v ČR¹ a SR konformná so Smernicou č. 2001/23/ES a najmä s neustále sa vyvíjajúcou a modifikujúcou judikatúrou ESD v tejto oblasti.² Je však vhodné upozorniť v tejto súvislosti na najnovší vývoj judikatúry v tejto oblasti. Bežne je možné sa stretnúť s tým, že sa zamestnávatelia „zbavujú“ jednotlivých „zložiek“ svojho doterajšieho podnikania, či už preto, že sa naďalej nechcú danej oblasti podnikania venovať vôbec, alebo preto, že sa rozhodli ho riešiť (zvyčajne sa jedná o „vedľajšie“ zložky ich podnikania) na dodávateľskom princípe (tzv. „outsourcingom“). Zmyslom príslušnej Smernice aj jej implementácií do

¹ K tomu porov. napr. Pichrt J. in Bělina M. a kol. Pracovné právo. 3. doplnené a prepracované vydanie, Praha: C.H.Beck, 2007, str. 73 -76.

² K tomu porov. napr. Brancová E., Prevod podniku, Bratislava, SPRINT, 2007

národných úprav ČR a SR je (zjednodušene povedané) zabezpečiť kontinuitu trvania pracovne právnych vzťahov v takých prípadoch (v rámci určitej hospodárskej jednotky), nezávisle na zmene vlastníka³ (súdiac podľa judikatúry ESD by to tak malo byť vo veľkej väčšine modalít týchto prechodov). Mám však názor, že v ČR zamestnanci aj zamestnávateľa v prípadoch týchto zmien uvažujú o prechode práv a povinností na „nových“ zamestnávateľov len v časti prípadov, ktoré by pod aplikáciu príslušnej Smernice spadali. Naopak je možné stretnúť sa s prípadmi, keď zamestnávateľa - aj v prípadoch očividne spadajúcich pod právnu úpravu prechodu práv a povinností na „nových“ zamestnávateľov - „volia“ cestu výpovede zamestnancom z organizačných príčin (s vyplatením príslušného zákonného odstupného) a ani zamestnanci sa prechodu nedomáhajú).⁴

II.

Realita fungovania podnikov v súčasnosti vyžaduje často pružné zmeny v ich organizácii a spolupráci. Všeobecne možno konštatovať, že mnohé z týchto zmien je zložité, vo všetkých ich aspektoch, „vtesnať“ do variantov, na ktoré by právna úprava vopred pamätala.⁵ Ak sa jedná o pracovne právnu prax, tá sa potom doteraz v mysliach mnohých adresátov pracovne právnych noriem borí s mnohoročným dedičstvom toho, že bolo možné konať len to, čo bolo dovolené⁶. Výsledkom sú niekedy pochybnosti, či v konkrétnych prípadoch dochádza k prechodu práv a povinností z pracovne právnych vzťahov. Česká právna úprava prechodu práv a povinností z pracovne právnych vzťahov je svojím záberom vlastne širšia ako Smernica č. 2001/23/ES, keďže kladie dôraz na prevod činnosti

³ K tomu porov. napr. rozhodnutie ESD vo veci Spijkers (C- 24/85).

⁴ Autorovi sú z vlastnej praxe známe aj prípady, kedy sa niektorí zamestnanci domáhali na doterajšom zamestnávateľovi výpovede z organizačných príčin s príslušným odstupným s odôvodnením, že pre nového zamestnávateľa pracovať nechcú, pretože je známe, že je oproti doterajšiemu zamestnávateľovi náročný v oblasti dodržiavania pracovných povinností zamestnancov. K tomu porov. napr. jud. vo veci Daddy's Dance Hall (C-324/86), Berg (C-144/87) a Busschers (C-145/87), Mikkelsen (C-105/84) a ďalej napr. Barancová E., Prevod podniku, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 124 – 127.

⁵ K tomu porov. napr. Marek K., Zmluva o predaji podniku a o nájme podniku, Právny radca, č.3, 2009, str. II a III.

⁶ K tomu porov. napr. Hůrka P., Využitie zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“ v pracovnom práve. Právne rozhlady, 2007,č. 24, s. 883 – 887.

zamestnávateľa alebo časti činnosti zamestnávateľa, ako aj úloh zamestnávateľa alebo ich časti, pričom toto hľadisko, ktoré vyplynulo v minulosti najvýraznejšie z rozhodnutia ESD vo veci Schmidt⁷, bolo postupom času vo výklade ESD čiastočne korigované rozhodnutiami, akcentujúcimi pojmami prevodu určitej zložky zamestnávateľa - „hospodárskej jednotky“, resp. jej identity.⁸

Dôraz na existenciu hospodárskej jednotky sa prejavil aj v platnom znení smernice č. 2001/23/ES, v prvom článku ktorej sa prevodom rozumie prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju identitu, v zmysle organizovaného zoskupenia prostriedkov, cieľom ktorého je pokračovanie v hospodárskej činnosti, bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

V tejto súvislosti stojí za pozornosť rozhodnutie ESD z nedávneho obdobia (február 2009) vo veci C-466/07 Dietmar Klarenberg proti Ferrotron Technologies GmbH.

S ohľadom na príslušné ustanovenia nemeckého občianskeho zákonníka vo veci prechodu práv a povinností z pracovne právnych vzťahov Landesarbeitsgericht Düsseldorf položil Súdny dvor nasledovnú predbežnú otázku:

„Jedná sa o prevod časti podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa, vyplývajúca zo zmluvného prevodu v zmysle čl. 1 odst. 1 písm. a) a b) smernice 2001/23 [...] len vtedy, ak je časť podniku alebo závodu u nového zamestnávateľa aj naďalej prevádzkovaná ako organizačne samostatná časť podniku alebo závodu?“

⁷ Rozhodnutie vo veci Schmidt (C-392/92)

⁸ Toto pojmami sa opiera o niektoré novšie rozhodnutia ESD (napr. Ayse Süzen C-13/95, Oy Liikenne Ab C – 172/99), ktoré sa však svojou podstatou vracajú najmä k staršiemu rozhodnutiu ESD vo veci Spijkers (C- 24/85), v ktorom ESD uviedol kritériá, podľa ktorých možno v konkrétnom praktickom prípade posúdiť, či sa jedná o prevod podniku v pôsobnosti Smernice, či nie. Rozhodujúce kritérium pri určení, či sa jedná o prevod podniku v zmysle Smernice, podľa ESD spočíva v tom, či sa jedná o prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachová svoju hospodársku identitu a uviedol ďalšie čiastkové kritériá (celkom sedem), podľa ktorých treba posudzovať, či bola pri prevode zachovaná identita prevádzanej hospodárskej jednotky. K tomu porov. napr. Štefko M. in Bělina M. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Praha : C.H.Beck, 2008, str. 882-883.

Z rozhodnutia ESD

„Článok 1 odst. 1 písm. a) a b) smernice Rady 2001/23/ES zo dňa 12. marca 2001 o zblížovaní právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov v prípade prevodov podnikov, závodov alebo častí podnikov či závodov musí sa vykladať v tom zmysle, že túto smernicu možno použiť tiež v situácii, v ktorej si prevedená časť podniku alebo závodu nezachová svoju organizačnú samostatnosť, za predpokladu, že je zachovaná funkčná väzba medzi jednotlivými prevedenými výrobnými faktormi a že táto väzba umožňuje nadobúdateľovi tieto faktory využívať pre účely prevádzkovania rovnakej alebo obdobnej hospodárskej činnosti, čo by mal overiť predkladajúci súd.“

Je teda zrejmé, že aj v prípadoch, kedy dochádza na strane zamestnávateľov k operáciám, ktoré nemožno podradiť pod predaj podniku či jeho časti (napr. prevod len vybraných obchodných aktivít či majetku v rámci tzv. „asset deal“ v užšom slova zmysle a iné operácie), treba rátať s prechodom práv a povinností na nového zamestnávateľa. Možno s veľkým zveličením konštatovať, že sa, v záujme ochrany zamestnancov, opäť začíname trocha viac približovať pojatiu, známemu z prípadu Schmidt? Jestvujúca česká právna úprava (o slovenskej sa dá povedať to isté) je vlastne tomuto pojatiu blízko/ akoby už pred rokmi „ustrnula“ na pojatí blízkom kauze Schmidt, čo sa možno čoskoro ukáže ako podarené „predvídanie“ vývoja/.

III.

Podľa platnej českej právnej úpravy sa prevodom v uvedenom zmysle slova rozumie zmena právnickej alebo fyzickej osoby zodpovednej v právnom zmysle slova za činnosť doterajšieho zamestnávateľa, a to bez ohľadu na to, aký je právny dôvod prevodu a na to, či boli na nadobúdateľa prevedené vlastnícke práva - k prechodu práv a povinností z pracovne právnych vzťahov teda dôjde aj v prípade nájmu podniku či jeho časti.

Za preberajúceho zamestnávateľa sa, bez ohľadu na právny dôvod prevodu a na to, či dochádza k prevodu vlastníckych práv, považuje právnická alebo fyzická

osoba, ktorá je spôsobilá ako zamestnávateľ pokračovať v plnení úloh alebo činností doterajšieho zamestnávateľa alebo v činnosti obdobného druhu⁹.

Znamenajú slová „bez ohľadu na právny dôvod“, že aj neplatná zmluva (napr. o prevode podniku či jeho časti) je spôsobilá zapríčiniť prechod práv a povinností z pracovne právnych vzťahov. Výklad tendujúci skôr k ochranárskej funkcii pracovného práva nabáda odpovedať v záujme zamestnancov - áno, obávam sa však, že o tak jednoduchý problém sa nejedná. Bola by taká odpoveď skutočne vždy v záujme zamestnancov? Nebol by súčasne takou odpoveďou ohrozený jeden zo základných stavebných kameňov doterajšieho pojatia prechodu, totiž postulát, že prechod práv a povinností nemôže byť dôsledkom zmluvy (roz. akejkolvek zmluvy) uzatvorenej zamestnávateľmi, ale je vždy podmienený existenciou právnych – zákonom stanovených - predpokladov prechodu práv a povinností? Ved' ak aj akákoľvek neplatná zmluva spôsobí prechod, môžu ho dvaja zamestnávatelia zapríčiniť kedykoľvek, akokoľvek chybným aktom?

Ad c) (nedostatky v právnej úprave a recesia ako príčina vzniku skupín zamestnancov vylučovaných z oblasti sociálnej zodpovednosti zamestnávateľa)

I.

Spolupráca zamestnávateľov so zástupcami zamestnancov a najmä riadne, nie len formálne, plnenie povinností zamestnávateľov v oblasti práva na informácie a prerokovanie, vrátane (v globalizovanom svete stále dôležitejšieho) práva na nadnárodné informácie a prerokovanie, je významnou zložkou pri plnení úlohy sociálne zodpovedného zamestnávateľa. V otázke úpravy práva zamestnancov na nadnárodné informácie a konzultácie sú právne úpravy niektorých štátov stále skôr prejavom „nevyhnutnej“ harmonizácie s príslušnými Smernicami ES, ako pokusom o zmysluplnú úpravu tejto problematiky. Pritom je zřejmé, že pokročila

⁹ Pichrt J. In: Bělina M. a kol. Pracovné právo. 3. doplnené a prepracované vydanie, Praha: C.H. Beck, 2007, str. 76.

globalizácia vedie aj ku globálnejším a rýchlejšim prejavom recesie a ich dopadom na zamestnancov a k rastu významu nadnárodných informácií. Od zodpovedného zamestnávateľa možno očakávať, že poskytne zamestnancom včas dostatočné množstvo pravdivých informácií, z ktorých bude zamestnanec schopný si urobiť určité závery o „perspektívach svojho zamestnávateľa“ či o vlastných perspektívach zamestnanca v odvetví apod., ktoré zamestnancovi pomôžu pri prijímaní vlastných (osobných, rodinných) „strategických“ rozhodnutí. V súčasnosti je zrejmy praktický dopad skutočnosti, že príslušné právne úpravy poskytovania nadnárodných informácií neboli ani v slovenskej právnej úprave, ale najmä v českej právnej úprave dotiahnuté do stavu, ktorý by bolo možné označiť za celkom uspokojivý¹⁰.

II.

Medzi zamestnancami možno v poslednom čase rozoznať niektoré skupiny zamestnancov, u ktorých sociálna zodpovednosť zamestnávateľov teraz celkom zlyháva. V Českej republike sa jedná najmä o zahraničných zamestnancov súkromných agentúr práce. Česká úprava agentúrneho zamestnávania je vo svojej podstate veľmi nesystémová, a doteraz si nikdy nedokázala komplexne poradiť s otázkou, „nakoľko“ v prípade agentúrneho zamestnávania „vstupuje“ užívateľ (užívateľský podnik) do „úlohy“ zamestnávateľa v zmysle povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa v právnom zmysle slova z pracovného pomeru. To platí ako o úprave platnej do konca roka 2006, tak o právnej úprave agentúrneho zamestnávania obsiahnutej v novom českom zákonníku práce. Aj keď sú tieto nedostatky a nesystémovosti zjavné, akoby doteraz unikali pozornosti sociálnych partnerov, ktorí v rámci agentúrneho zamestnávania často vedú pomerne vyostrené diskusie aj o relatívne menej podstatné otázky. To má mnoho

¹⁰ Autor sa tejto problematike podrobnejšie venoval v prednáške „Európska rada zamestnancov – implementácia Smernice 94/45/ES do právneho poriadku ČR a SR (v svetle vybraných právnych úprav iných členských štátov)“, ktorú predniesol v roku 2008 na Univerzite v Trnave v rámci konferencie Pracovné právo 21. storočia, zborník príspevkov z tejto konferencie je t. č. v tlači. Ďalej k tejto téme porov. napr. Pichrt J., Nad problematickými bodmi českej právnej úpravy európskej rady zamestnancov, Právne rozhlady, č. 21/2008. Praha. C.H.Beck, 2008 s. 777-784.

príčin, je ale zjavné, že istú úlohu môže zohrávať aj skutočnosť, že až doteraz sa mnoho členov odborov nenaberá z radov agentúrnych zamestnancov (a asi ani v budúcnosti nebude). Fakt je, že tzv. „zelené karty“ (tie mali pôvodne v širšom meradle zjednodušiť cudzincom prístup na trh práce ČR), právne zakotvenie ktorých bolo pripravované v čase nedostatku pracovných síl v niektorých profesiách v ČR, sa nakoniec dočkali svojho legislatívneho vyjadrenia až v čase, keď množstvo zamestnancov agentúr potrebuje skôr niečo na spôsob „zelených leteniek“ naspäť do svojej vlasti. Nejedná sa už len o to, že česká právna úprava doposiaľ nedáva jednoznačné odpovede na otázky o tom, ktorý subjekt (či agentúra či užívateľ) je povinným subjektom pri plnení niektorých povinností k zamestnancom. Táto neistota dáva nám, právnikom, v tejto oblasti priestor na množstvo úvah a umožňuje popísať desiatky strán úvahami na tému, ktorý benefit „kmeňových zamestnancov“ priznať aj tým agentúrnym, ale podstatný problém za týmito diskusiami trocha zaniká. Máme tu skupinu zamestnancov, ktorým by sme asi bez sčervenania nemohli prednášať úvahy na tému „sociálnej zodpovednosti zamestnávateľa“ – zo dňa na deň – pritom však v súlade so zákonom - totiž zamestnávateľa stratili a žiadnu zodpovednosť k nim necíti ani bývalý užívateľ. Súčasná situácia je v niektorých prípadoch a regiónoch tragická a až nedôstojná našej spoločnosti - stovky zahraničných robotníkov, ktorí sa vo chvíli, keď ich pridelenie k užívateľovi skončí, ocitnú súčasne aj bez pracovného pomeru k agentúre, ktorá k nim v súčasnosti nemá žiadne ďalšie právne povinnosti, sú skutočným problémom, ktorý ukazuje na zásadné medzery v tejto oblasti. Dá sa povedať, že nedôslednosťou v tejto oblasti sme zapríčinili, že v oblasti sociálnej zodpovednosti máme voči týmto zamestnancom obrovský dlh. Bez pomocnej ruky štátu v oblasti „repatriácií“ opustených zahraničných robotníkov, by bol problém oveľa väčší. Je zrejmé, že čas na systémové zmeny v oblasti agentúrneho zamestnávania dozrel a na – dúfajme, nie tak vzdialené - oživenie trhu, ktoré so sebou prinesie aj opätovný vzostup agentúrneho zamestnávania, by sme mali byť pripravení sociálne zodpovednou úpravou pracovne právnych vzťahov týchto zamestnancov.

Resumé

Author in his report focuses on some aspects of recession impact on realisation of labour-law relations and social responsibility of employers, above all in the following areas:

- a) recession impact on the area of the so-called employees' benefits,
- b) some impacts of employers' reorganisations on the area of employees' certainty at law,
- c) deficiencies in the legislation and the recession as a cause for occurrence of groups of employees which are being excluded from the area of the employer's social responsibility.

Under the letter a) Author devotes to the recession impact on providing of all sorts of benefits by employers to employees and in this respect he also devotes to changes of collective agreements' contents.

Under the letter b) Author deals with some aspects of devolution of rights and duties ensuing from labour-law relations in connection with forced employers' reorganisations, also from the point of view of the latest judgements of the Court of Justice of European Communities.

Under the letter c) Author takes a think upon two problems, namely upon deficiencies in the legislation on the right of employees to access transnational information and consultation and further upon unsuitable legislation on agency employment which causes that foreign employees are being excluded from the area of the employer's social responsibility during the recession period.

SOCIÁLNÍ DIALOG V ČESKÉ REPUBLICE NA POČÁTKU 21. STOLETÍ

JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D., doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, Brno

Česká republika

e-mail:

Dana.Hrabcova@law.muni.cz

Milan.Galvas@law.muni.cz

Sociální partnerství v pracovněprávních vztazích není problematikou novou, ale teprve návazně na postupný rozvoj evropského sociálního modelu a důraz, který je v poslední době kladen na sociální odpovědnost podniků, je mu v našich podmínkách věnována stále větší pozornost. Jestliže se však máme zamyslet nad současnou podobou sociálního dialogu, je třeba se nejprve vrátit k teoretickým základům jeho vzniku a vývoje a zejména ke specifickým podmínkám, kterými prošel spolu s vývojem společnosti. Vzhledem k tomu, že všechny tyto skutečnosti podobu sociálního dialogu utvářely, a s určitou mírou setrvačnosti ji dosud stále ovlivňují, lze teprve poté posoudit jeho současnou podobu, úlohu a význam v pracovněprávních vztazích.

1. K obecným otázkám kolektivních a individuálních pracovněprávních vztahů

Tradiční teoretická definice, že pracovněprávní vztahy jsou právem aprobované vztahy, které vznikají při uplatnění pracovní síly v pracovním procesu, vystihuje jejich realitu jen rámcově. Každý, kdo je zažil praxí, ať již v jakékoliv pozici, si bezpochyby uvědomuje jejich mnohotvárnost, v níž se prolíná nepřeborná škála právních, ekonomických, profesních, ale i osobních a skupinových zájmů a vazeb. Všechny tyto aspekty ovlivňují vztahy mezi účastníky v různém čase a různou měrou či intenzitou a determinují jejich podobu. Není proto možné postihnout všechny pracovněprávní vztahy pouhým právem.

Je třeba vzít v úvahu, že každá právní úprava je dítkem své doby. Odráží představy zákonodárce z doby jejího vzniku o tom, jak se budou či mají vyvíjet její společenské, zejména ekonomické vztahy, které jsou předmětem regulace. Tato představa se včleňuje nejen do jednotlivých ustanovení právních předpisů, ale promítá se především do koncepce daného právního odvětví nebo jeho součásti. Pracovní právo je v tomto smyslu produktem průmyslové revoluce, neboť jeho kořeny a rozvoj souvisí především s rozvojem průmyslové strojové výroby kdy vzniká potřeba speciální právní regulace vztahů námezdní práce. Vývoj pracovního práva je spojen se zaměstnáváním velkého počtu námezdních zaměstnanců v podmínkách formálně právní rovnosti a ekonomické nerovnosti stran. Zaměstnanec za takto nově vzniklé situace nebyl schopen sám (v pracovní smlouvě) sjednat odpovídající pracovní podmínky a mzdu, čímž se pracovní vztahy dostaly do rozporu se zásadou rovnosti stran ve smlouvě a v konečné fázi do rozporu se zásadou rovnosti před právem obecně. Ukázala se nezbytnost intervence práva do pracovních vztahů, původně založených na svobodném, právem neregulovaném, smluvním projevu, aby bylo dosaženo relativní harmonie v těchto vztazích. V opačném případě docházelo k narušování obecně žádoucího bezporuchového průběhu pracovního procesu, které bychom dnes označili jako narušení sociálního smíru. Pracovní právo tak bylo výrazem nutné intervence státu do vztahů námezdní práce ve veřejném zájmu proti sociálně nebezpečnému vývoji individuálních pracovních vztahů. Regulace pracovních vztahů měla za cíl dosažení souladu ve vztazích založených na smlouvě a dohodnutých pravidlech, nutného pro normální hospodářský chod společnosti. Na tomto hlavním cíli se do dnešního dne nic nezměnilo. Funkcí pracovního práva jako celku je upevňování nezbytného souladu v pracovních vztazích, tj. vytvoření hospodářsky funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a relativně rozporných zájmů účastníků těchto vztahů. V tomto smyslu tak stále pracovní právo chrání především zájmy zaměstnance, jako strany z různých hledisek slabší.

Svět se však mění a objevují se nové skutečnosti, které v době vzniku právní úpravy nebyly známy, a tudíž na ně právo nemohlo reagovat. Pro současnou dobu

postupující globalizace ekonomiky světa jsou typické některé rysy vztahů vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které je nutně musejí ovlivňovat a tím se mění jejich postoje a zájmové priority a v důsledku toho i obsah, formy a průběh dialogu mezi nimi. Situace, typická pro první polovinu 20. století, se mění a zaměstnanec a zaměstnavatel postupně přestávají být v pozici antagonistických nepřátel a v důsledku toho se stávají daleko více „spoluhráči na jednom hřišti“. S ohledem na posun společenského vědomí a zejména hospodářsko ekonomických podmínek, za kterých se výkon práce realizuje, jsou totiž svou existencí více závislí na spolupůsobení toho druhého, i když zaměstnanec je, a stále bude, zpravidla sociálně závislejší a s ohledem na dispoziční pravomoci zaměstnavatele tím „slabším“, jehož práva jsou více ohrožena.

Podobu vztahů v pracovním procesu v současnosti ovlivňuje bezpochyby i skutečnost, že místo majitele, který byl kdysi v bezprostředním kontaktu se zaměstnanci, vystupuje v pracovněprávních vztazích stále častěji manažer, který je, i když s odlišnou pozicí a zájmy, v podstatě také zaměstnancem. Z dříve přesně určitelného konkrétního majitele výrobních prostředků se stal mnohdy neosobní orgán, hájící zájmy např. akcionářů. Bezprostřední vazba mezi vlastnictvím výrobních prostředků a řízením práce ustupuje nebo zcela mizí. S postupem globalizace se tento faktor zvyrazňuje a mění se formy řízení práce, které postupně se stále více přecházejí na participativní podobu. Bezprostřední kontakt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se v řadě povolání rozvolňuje, zaměstnanec se stává samostatnější. Řízení práce se omezuje na zadání úkolu a převzetí výsledků práce (teleworking). Vlastní organizace práce či činnosti pak je ponechána kolektivu zaměstnanců nebo zaměstnanci samotnému.

Lze konstatovat, že pracovní právo jako celek, a tím i všechny jeho součásti vč. vztahů kolektivní povahy, působí v kontextu konkrétní politiky, která se projevuje v různých hospodářských podmínkách. Stává se tak mj. i nástrojem státní politiky, která jeho prostřednictvím dosahuje vlastních cílů. To způsobuje, že prvky rozvoje pracovního práva ztrácejí svůj charakter společensko-hospodářský a

přijímají nezřídka politický obsah¹. Další vývoj pracovního práva proto spatřujeme v takové úpravě pracovněprávních vztahů, které jsou opřeny o snahu po harmonii zájmů individuálních, skupinových i veřejných, vzniklé mj. zejména na základě komunikace mezi jeho účastníky, tedy jako výsledek sociálního dialogu.

Relativní protichůdnost zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů (velmi zjednodušeně - co nejvyšší pracovní výkon zaměstnanců za co nejmenší náklady, které je na jejich dosažení třeba vynaložit) pochopitelně i v těchto podmínkách stále existuje, protože je dána objektivně. Je vyvolána rozdílnou pozicí v dělbě práce a rozdílnými sociálními rolmi jednotlivých zaměstnanců a jejich skupin na straně jedné a zaměstnavatelů či těch, kteří jejich jménem jednají, na straně druhé.

Jestliže však hovoříme o relativní protichůdnosti zájmů, je zřejmé, že ne všechny zájmy jsou opačného charakteru, neboť některé z nich jsou vždy oběma účastníkům či skupinám účastníků pracovněprávních vztahů společné. Je jen otázkou specifických faktorů, které v čase či místě různou měrou determinují, co a jaká je míra toho, co je spojuje. A takové hledání a nalézání není možno zajistit v žádném případě pouze prostřednictvím regulačního působení práva, které může dát pouze jakýsi rámeček.

V tomto prostoru pak lze nalézt nezastupitelnou úlohu obtížně uchopitelné výšece pracovněprávních vztahů, které nazýváme **sociálním partnerstvím**. Jestliže hovoříme o obtížnosti přesného vymezení, znovu připomínáme tvrzení z úvodu tohoto příspěvku, že mnohotvárnost vztahů mezi účastníky pracovního procesu je dána prolínáním nepřeborné škály právních, ekonomických, profesních, ale i osobních a skupinových zájmů a vazeb, přičemž všechny tyto aspekty (a řada dalších) tyto vztahy ovlivňují v různém čase a různou měrou či intenzitou a determinují jejich podobu. Totéž, a ještě v širším spektru, pak platí pro sociální partnerství.

Prvotní z množiny společných zájmů sociálního partnerství je bezpochyby již uvedená skutečnost, že pracovněprávní vztahy jsou založeny na vzájemné

¹ Přílišné zpolitizování pracovního práva ovšem narušuje jeho základní strukturu, v níž je základem individuální pracovní vztah (zaměstnanec-zaměstnavatel), s nezbytnou svobodou pracovní smlouvy nebo jiného podobného základu pracovního vztahu.

potřebnosti účastníků pracovního procesu, která vyplývá ze samotné podstaty závislé práce, některými autory vnímané jako nájem pracovní síly za mzdu. I v našich podmínkách již mají stále častěji zaměstnavatelé prostřednictvím sociálního partnerství zájem docílit optimální míru jistoty a ochrany svých ekonomických a mnohdy i existenčních zájmů, mezi něž patří bezpochyby i stabilní (nefluktuující) tým kvalifikovaných, zkušených a výkonných, tedy kvalitních a spokojených zaměstnanců, jejichž prostřednictvím realizují svoje podnikatelské záměry. Do vztahů sociálního partnerství se tak postupně dostávají další zásadní faktory, jakými je vedle zájmu na udržení nízkých nákladů a tím i konkurenceschopnosti produkce toho kterého zaměstnavatele na trhu, také zájem o dosažení prestižního postavení na trhu práce, aby pro svoje podnikání či jinou činnost takové zaměstnance získal a udržel.

Sociální partnerství v pracovněprávních vztazích není problematikou novou, ale teprve návazně na postupný rozvoj evropského sociálního modelu a důraz, který je v poslední době kladen na sociální odpovědnost podniků, je mu v našich podmínkách věnována stále větší pozornost. Jestliže se však máme zamyslet nad současnou podobou sociálního dialogu, je třeba se nejprve vrátit k teoretickým základům jeho vzniku a vývoje a zejména ke specifickým podmínkám, kterými prošel spolu s vývojem naší společnosti. Vzhledem k tomu, že tyto skutečnosti podobu sociálního dialogu utvářely a dosud ji s určitou mírou setrvačnosti ovlivňují, lze teprve poté posoudit jeho úlohu a význam v pracovněprávních vztazích.

2. K vymezení a vývoji základních pojmů

Pro komunikaci probíhající mezi účastníky pracovněprávních vztahů se vžil pojem **kolektivní vyjednávání**. Jestliže tento pojem definujeme podle mezinárodních pramenů, musíme pod něj zahrnout „...všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a

podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků“.² Kolektivní vyjednávání je tak možno definovat také jako metodu komunikace, která se dotýká všech otázek zaměstnaneckých vztahů, při níž platí známá čtveřice zásad, že vyjednat lze vždy, o všem, neformálně, přičemž strany mají rovné postavení.

Pokud se týká vymezení obsahu pojmu kolektivní vyjednávání, to se v našich podmínkách poněkud zkomplikovalo. Jevil se jako nedostačující pro rozlišení formy (typu) vyjednávání, a proto se rozštěpil na dva poněkud kostrbaté a ne příliš praktické pojmy s rozdílným obsahem. Pojem „kolektivní vyjednávání v širším smyslu slova“ označoval jakékoliv i neformální jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů, a právem upravené vyjednávání o uzavření, změnu či plnění kolektivních smluv se označovalo jako „kolektivní vyjednávání v užším smyslu slova“.³ Na uvedeném pojmovém rozštěpení se svým způsobem podílel i zákonodárce v první porevoluční úpravě této problematiky v jinak progresivním zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Podle důvodové zprávy k tomuto zákonu upravil jen „tu část všech forem kolektivního vyjednávání, která má být završena uzavřením kolektivní smlouvy“ s odůvodněním, že „další formy kolektivního vyjednávání budou zřejmě méně důležité a tudíž není třeba je právně upravovat“, aniž by tuto skutečnost v textu zákona alespoň zmínil.⁴

Rozlišování mezi oběma typy kolektivního vyjednávání, a tím i nutnost pojmového odlišení, je pak v našich podmínkách odůvodňována i tím, že sociálního dialogu se mohou účastnit na straně zaměstnanců všechny typy jejich „zástupců“ tak, jak je vymezuje česká právní úprava (i když podle našeho názoru výstižnější se jeví variantně používaný pojem „sociální reprezentanti“), kdežto ve věci kolektivních smluv mohou jednat a činit právní úkony pouze odbory.

² Srov.: článek 2 Úmluvy MOP č. 154, o kolektivním vyjednávání. *Dělení čehokoliv na institut „...v užším smyslu a institut v širším smyslu...“ svědčí vždy o určité bezradnosti a o nedostatku exaktních kritérií.*

³ Podrobněji: Hrabcová, D.: Sociální dialog po harmonizační novele zákoníku práce a předpisů souvisejících. *Jurisprudence, vynutitelnost práva a právní praxe*, Utrecht, Stichting EMP, 2001, roč. 3, no. 6-7, str. 5-7.

⁴ Srov.: Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 2/1991 Sb., Obecná část.

Z uvedeného je zřejmé, že rozdílné označování obou typů vyjednávání mezi sociálními partnery je českým specifickým, i když v obou případech jde o proces, jehož obsahem jsou otázky, směřující k uspokojení hospodářských a sociálních zájmů účastníků pracovních právních vztahů a jejichž základní charakter spočívá vždy v komunikaci, resp. ve vyjednávání mezi jeho účastníky. V čem se ovšem diametrálně liší, je postavení a rozsah pravomocí zástupců (reprezentantů), které se ho na straně zaměstnanců účastní (o kolektivních smlouvách mohou vyjednávat jen odbory), a cíl této komunikace.

Postupem doby pak v tomto poněkud nepraktickém pojmosloví, opírajícím se o „smysl slova“, nahradil první „širší“ z pojmů praktičtější a snad i výstižnější pojem „sociální dialog“. Pojem „kolektivní vyjednávání“ je pak v intencích pojmosloví uvedené zákonné úpravy používán pro všechna jednání mezi účastníky kolektivních pracovních právních vztahů, týkající se uzavírání, změny či plnění kolektivních smluv. Dnes bývají tyto účastníci již často označováni také jako „sociální partneři“, pojmem s evidentně posunutým obsahovým významem.

Pojem **sociální dialog** pak lépe vyjadřuje skutečnost, že dva základní činitelé závislé práce – zaměstnanec a zaměstnavatel – nemohou spolu vést existenční boj, ale že spolu vedou dialog, jehož výsledkem jsou podmínky výkonu práce, z níž mají užitek obě strany.

V této souvislosti je třeba se zmínit o pojmu „**sociálně – ekonomické optimum**“, které je možno charakterizovat jako průnikový bod zájmů obou smluvních stran. Je jím, velmi zjednodušeně řečeno, prostor, v němž se nachází míra uspokojení nároků, která je sociálně přijatelná pro zaměstnance a míra nákladů, ekonomicky přijatelných pro zaměstnavatele. Totéž však, v obecnější podobě, platí i v případě sociálního dialogu na regionální, nadpodnikové, rezortní, celostátní či dokonce na nadnárodní úrovni. Sociálně - ekonomické optimum je pak průnikovým bodem zájmů obecněji vymezených sociálních, hospodářských či ekonomických zájmů partnerů, z nichž jeden (jedni) je vždy nositelem nákladů či zdrojů a druhý (druzí) jejich příjemcem. Sociálně ekonomické optimum tak vytváří určitý prostor, v němž jsou očekávání obou sociálních partnerů saturována a jejich

zájmy naplněny (opět relativně), a proto nedochází k pokusům žádné ze stran tento stav po dobu, pokud tento stav trvá, změnit. Tento stav je označován jako „sociální smír“. Nedodržení či překročení sociálně – ekonomického optima pak znamená konflikt při naplňování cílů, kterých bylo (či mělo být) podle představ účastníků dosaženo. Vytváří tak jakýsi prostor, v němž se může bezporuchové uspokojení zájmů stran realizovat.

Nedotkli jsme se ještě jednoho úhlu pohledu, který je při úvahách o vymezení pojmů pro úplnost třeba zmínit. Klasickým sociálním dialogem je komunikace mezi jedním či několika z možných subjektů na straně zaměstnavatele a jedním či několika z možných subjektů, zastupujících zájmy zaměstnanců. Bez ohledu na to, kolik subjektů se dialogu na té které straně účastní, jedná se v takovém případě vždy o dvoustranný, bipartitní sociální dialog. S nástupem porevolučních transformačních změn a privatizačních procesů došlo postupně i v našich podmínkách k rozvoji v zahraničí již léta fungujícího (např. jako princip zastoupení při jednání orgánů Mezinárodní organizace práce) jednání třístranného.

Tripartitní sociální dialog se od svých počátků v roce 1990 uskutečňuje na základě smluvního ujednání mezi stranami o zřízení instituce (Rada hospodářské a sociální dohody ČR – dále RHSD), v níž vedle dvou shora uvedených klasických účastníků sociálního dialogu, zastoupených reprezentanty nejvyšších orgánů, tvoří třetí stranu zástupci státu, resp. vlády (existují však i tripartitní instituce regionálních partnerů).

Procesním principem sociálního dialogu je nutnost ochoty k přijetí kompromisu na straně všech účastníků k dosažení klasického cíle sociálního dialogu, tj. udržení sociálního smíru. I když v případě tripartitních jednání jsou předmětem dialogu partnerů koncepční otázky hospodářských a sociálních témat zejména na úrovni legislativy a jejich výstupem není závazná a vymahatelná smlouva, ale ujednání spíše politické povahy⁵, jakási gentlemanská dohoda, která

⁵ Občas, zejména v počátcích existence Rady hospodářské a sociální dohody, kdy byly dohodnuté otázky (v té době zejména podmínky, za kterých budou realizovány transformační a privatizační aktivity státu v rámci přechodu na tržní hospodářství) zakotveny v písemné podobě do tzv. „Generální dohody“, byly ze strany pravicové politické reprezentace proti existenci RHSD

není, a ani nemůže být, pramenem práva, lze hovořit o zcela specifickém, nicméně bezesporu sociálním dialogu.

Jeho předmětem na této „nejvyšší úrovni“ je v podstatě sjednání takového právního a ekonomického rámce v nejširším významu tohoto pojmu, který by byl pro sociální partnery optimální pro realizaci a uspokojování jejich hospodářských a sociálních zájmů, a který by mj. vytvářel prostor pro další sociální dialog na podnikové či rezortní (regionální) úrovni.

Obsahové vymezení okruhu otázek, jejichž projednání v RHSD jako instituce, v níž se z vůle účastníků odehrává třístranný dialog mezi státem a sociálními partnery na nejvyšší úrovni zastoupení, se poněkud posunul od účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Ten v Části dvanácté, hlavě X.⁶ vymezuje oprávnění odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, a v jejich rámci mj. zakotvuje povinnost „projednávat návrhy zákonů a jiných právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů. I když není výslovně zmíněn ani adresát této povinnosti (podle Legislativních pravidel vlády je však předkladatelem zákonů některý z ústředních orgánů státní správy, tedy zpravidla příslušné ministerstvo), ani místo či instituce, kde by byla tato zákonná povinnost naplňována, lze v uvedené zákonem zakotvené povinnosti spatřovat určitý posun v postavení RHSD, jako jedině, na smluvním principu vzniklé instituce způsobilé k takovému jednání všech zúčastněných. Současně je uvedená podoba právní úpravy a její začlenění do dvanácté části cit. zákona podtržením významu tripartitních jednání jako specifické formy sociálního dialogu.

Z uvedeného je zřejmé, že jak obsah, tak i pojmové označení se v této oblasti pracovněprávních a souvisejících vztahů s postupem doby vyvíjejí, a ani

vznášeny četné výhrady. Byl jí vytýkán zejména zmíněný v podstatě politický, charakter výstupu z jejího jednání. Dohoda mezi představiteli státu a sociálními reprezentanty na této nejvyšší úrovni, byla zejména v době porevolučního společenského odmítání všeho, co připomínalo „bývalé totalitní praktiky ROH“, vnímána jako návrat k zasahování odborů do politiky a ke směšování rolí v sociálním dialogu.

⁶ Srovnej ustanovení § 320 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

v současné době není používání pojmů, ani co je jimi přesně míněno, zcela důsledné a jednotné. U vědomí jejich relativní nepřesnosti a současně shora popsané obecné platnosti základních principů pro všechny druhy dialogu mezi sociálními partnery, se postupně obecně vžívá pojem „sociální dialog“ pro veškerá jednání, součinnost či jakoukoliv komunikaci mezi sociálními partnery, a pojem „kolektivní vyjednávání“ pro specifický sociální dialog, jehož cílem je uzavření a změna kolektivní smlouvy nebo plnění závazků v ní přijatých.

3. Dialog mezi sociálními partnery a jeho vývoj

Jak již bylo prezentováno, účastníci pracovněprávních vztahů, a platí to i pokud jde o jejich kolektivní rovinu, mají tradičně relativně protichůdné zájmy, s nimiž vstupují do dialogu. I když již dávno není pravdou, že se vždy jedná o permanentní boj mezi slabými zaměstnanci, kteří se ať už sami nebo prostřednictvím zástupců brání zotročení silnými a mocnými zaměstnavateli, je relativní protichůdnost zájmů a konfliktní charakter vyjednávání přirozenou vlastností sociálního dialogu, který je s takovým rozložením sil existenčně spojen.

Dokladem devastace sociálního dialogu v důsledku směšování rolí v „jednotě cílů“ státu, státních podniků a zaměstnanců sdružených povinně do tehdejšího Revolučního odborového hnutí (ROH), byla karikatura uzavírání kolektivních smluv v době tzv. reálného socialismu.⁷

Skutečný dialog mezi sociálními partnery se začal znovu postupně rozvíjet teprve poté, kdy společenské změny po roce 1989 iniciovaly změnu vlastnických vztahů prostřednictvím privatizačního procesu, státem plánované ekonomiky zavedením tržního hospodaření a dosavadní polostátní ROH se transformovalo na svobodné odbory evropského typu.⁸

⁷ Více k tomu Pavlátová, Jarmila, K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu, Pracovní právo 2007, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita, 2007, str. 116 – 123, dostupný na <http://www.law.muni.cz/>

⁸ Ustanovení § 1 zákona č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů

Nelze neuvést, že po několik následujících let prožívalo sociální partnerství, stejně jako celá společnost, přechodné období určitého tápání,⁹ kdy pojem zájmy zaměstnanců či „odbory“ byl vnímán jako pozůstatek minulých pořádků a zmínka o odborových právech, sociálním dialogu či dokonce stávce, byla v mnoha případech nejen zaměstnavateli, ale i celou společností vnímána spíše negativně.¹⁰ Relativita protichůdnosti zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů se, mnohdy i z osobních příčin, zcela vytratila a vztahy byly vyhrcovány do fáze, kdy právní a věcné argumenty byly používány spíše jako nástroje k dosažení dominantního postavení, tedy jakéhosi pochybného vítězství namísto trvalého oboustranně prospěšného konsenzu¹¹.

Jen pomalu, po překonání pozůstatků minulých postojů ve společenském vědomí, vznikem a stabilizací trhu práce a postupným rozvojem podnikatelských subjektů mnohdy, hlavně u těch velkých, s finančním propojením se zahraničními investicemi a se zkušenostmi s realizační dimenzí evropského sociálního modelu¹², se v našich podmínkách znovu začalo vytvářet klasické sociální partnerství.

4. Specifika sociálního dialogu a subjektů sociálního partnerství

Z dosud uvedených skutečností je zřejmé, že sociální dialog a jeho subjekty, aby vůbec mohly naplňovat cíle, které jsou od nich očekávány, musí mít řadu specifických prvků, spočívajících zejména v postavení, vlastnostech a pravomocích subjektů, jejich procesních nástrojích i praktických postupech, ale i dalších, které nelze jednoduše všechny zobecnit, neboť mohou mít v té které konkrétní situaci, místě i čase variabilní podobu a význam.

Jejich význam spočívá v tom, že se zobrazují v podobě mezinárodních pramenů, jsou prapůvodem úmyslu zákonodárce při tvorbě podoby právní úpravy

⁹ Podrobněji: Fišera, Ivan, Odbory do nepohody, Pohledy, Revue pro politiku, ekonomii, sociologii a historii, č. 5, 1994, ČMKOS, Praha, PROSPEKTRUM, str. 1 - 11

¹⁰ Kadavá, Charlotte, Česká společnost 1994 v zrcadle veřejného mínění, cit. op., str. 26 - 28

¹¹ Hrabcová, D.: Několik úvah o současném stavu českého kolektivního pracovního práva a jeho úkolech při harmonizaci s normami Evropské unie, Právo a zaměstnání, 1-2/1999, str. 9.

¹² Hrabcová, D.: Právní úprava sociálního dialogu účasti zaměstnanců na rozhodování podle Směrnice Rady č. 94/45/EHS a problémy harmonizace pracovního práva v této oblasti. In Zborník prednášok z medzinárodného sympózia, Trenčianske Teplice, Bratislava, Prosperity, 1999, str. 118- 126.

s její regulační funkcí¹³ a stejně jako v ostatních právních oblastech jsou vodítkem pro její správnou interpretaci. Pro praxi jsou současně významné i pro podobu nepsaných pravidel procesu sociálního dialogu v situaci, kdy se účastníci v jeho rámci dostanou při vyjednávání do prostoru právem neupraveného.

- Postavení a pravomoci sociálních reprezentantů - zástupců zaměstnanců vychází v podstatě z obecného individuálního práva zaměstnanců na informace ze strany zaměstnavatele, jako podmínky pro orientaci v současných a perspektivě budoucích sociálních podmínkách, za kterých bude práce vykonávána, do něhož vstupují v plném rozsahu. Je pak na nich, aby je předali prvotním adresátům, ale jakým způsobem se této své povinnosti zhostí, je již věcí uspořádání vztahů mezi zaměstnanci a sociálními reprezentanty, do nichž nemůže zaměstnavatel ani stát jakýmkoliv způsobem zasahovat.
- Zákaz ingerence státu do odborového sdružování a sdružování zaměstnavatelů k ochraně hospodářských a sociálních zájmů, jak je realizován podle zákona o sdružování občanů, zakotvením principu evidenčního při jejich vzniku, narozdíl od registračního principu při vzniku všech ostatních občanských sdružení, je odvozen ze znaků, které takový subjekt charakterizují, zejména z cíle sdružení. V právním prostředí, v němž nejsou odbory ani sdružení zaměstnavatelů definovány zákonem¹⁴, je proto nezbytně třeba tento cíl výslovně definovat stanovami, v nichž musí být tyto znaky obsaženy, včetně všech nástrojů, které k ochraně hospodářských a sociálních zájmů mohou sloužit. Logicky v nich tedy nelze některé

¹³ Pozn.: Obě je občas podrobováno kritice a principy pomíjeny účastníky nebo potencionálními účastníky sociálního dialogu (bohužel nejen za strany zaměstnavatelů, ale i ze strany některých odborových svazů a organizací), kteří na sociální dialog nahlížeji jednostranně či zkráceně, ať již z důvodu neznalosti skutečných cílů sociálního dialogu a jeho principů nebo se záměrem si jím pokud možno nekomplikovat život.

¹⁴ Pozn.: V této souvislosti nelze nezmínit, že při absenci zákona o odborech se nelze divit, že prosazují tak často kritizované co nejširší výslovné zakotvení pravomocí odborů do zákoníku práce.

vyloučit¹⁵, neboť pak by cíl sdružení nenaplnil základní podmínku pro uvedený zvláštní režim se specifickou ochranou před narušením svobody sdružování možnými zásahy státu.

- Zákaz ingerence státu zahrnuje vedle zákazu ingerence do práva se sdružovat k ochraně hospodářských a sociálních zájmů současně i nepřípustnost zasahovat státními orgány do činnosti takto vzniklých subjektů, ovšem jen tehdy, pokud naplňují cíl sdružení.¹⁶ Odbory tak mají právo přijímat ve stanovách nebo dalších dokumentech jakýsi vlastní vnitroodborový „právní“ režim, jehož vnitřní chod není přezkoumatelný mocí soudní. Jeho poruchy mohou být řešeny pouze opět vnitroodborovými nástroji (volební řád, pravidla hospodaření a vnitřní kontrolní systém, pravomoci revizní komise, rozhodnutí členské schůze apod.), které jsou projevem vnitroodborové zastupitelské demokracie. Totéž platí i o sdruženích zaměstnavatelů, takto vzniklých.
- Specifické je návazně postavení odborových představitelů (funkcionářů) v procesu sociálního dialogu, resp. kolektivního vyjednávání, když vyjednávají za své členy (zaměstnance), kteří jim k takovému jednání dávají mandát, často provázený představami o budoucích cílech. Smlouvy a dohody, které jsou jeho výsledkem, však již uzavírají svým jménem. Ochrana před „odvetou“ ze strany zaměstnavatele v určitém rozsahu poskytuje odborovým funkcionářům zákoník práce (viz § 61 odst. 2 zákoníku práce), ochrana před nespokojeností s výsledkem vyjednávání ze strany „zastoupených“ je při shora zmíněném principu vnitroodborové zastupitelské demokracie poněkud diskutabilní.

¹⁵ Pozn.: Nelze tak ani vyloučit např. vedení sociálního dialogu vč. uzavírání kolektivních smluv, jak se o to pokoušela v některých případech sdružení zaměstnavatelů, ale i některá odborová seskupení)

¹⁶ Pozn.: Tak např. správci daně (FÚ) nepřísluší kontrolovat vnitřní hospodaření odborové organizace, ovšem pokud by odborová organizace poskytovala na svém rekreačním zařízení restaurační a pohostinské služby pro veřejnost a nikoliv pouze k uspokojování zájmů svých členů, jednalo by se o skryté podnikání a taková činnost by nepožívala uvedené ochrany, ale podléhala by veškerým právním mechanismům jako každý jiný podnikatelský subjekt vč. daňových a kontrolních.

Nelze tak nezmínit, že ke specifickým sociálního dialogu patří i skutečnost, že výkon funkce zástupce zaměstnanců, resp. odborových funkcí, zejména těch, kdy se nejedná o tzv. „funkce uvolněné“, rozuměj profesionální, vyžaduje kromě mnoha znalostí a dovedností k řádnému vedení sociálního dialogu a zejména kolektivního vyjednávání, také slušnou dávku osobní statečnosti. To sice přiměřeně platí i o vyjednávacích na straně zaměstnavatele, ale v tomto případě se zpravidla jedná o výkon pracovních povinností, kdy poskytují poměrně širokou ochranu normy individuálního pracovního práva.

- Postavení odborů jako odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci zevnitř zaměstnavatelských subjektů (svazoví inspektoři BOZP) je dalším specifickým rysem sociálního partnerství. Je natolik významné, že široký rozsah práva odborů kontrolovat, resp. dohlížet na dodržování podmínek pro bezpečný a zdravý nepoškozující výkon práce je financováno státem, když náklady vynaložené na jeho výkon stát odborům refunduje.¹⁷ Vedle státního odborného dozoru nad bezpečností práce, vykonávaného inspektoráty práce, se tak do systému kontrolních mechanismů v této oblasti dostávají „zevnitř podniků“ i odbory jako sociální partner zaměstnavatelů, státem dotovaný ve své specifické funkci ochránce této zásadní součásti sociálních, ústavně zaručených, práv.¹⁸
- Zcela specifickým se jeví právo odborů použít v sociálním dialogu metody legálního nátlaku. K nejznámějším nástrojům nátlaku v rámci kolektivního vyjednávání patří právem upravená stávka při řešení kolektivního sporu (pomíjíme zde na druhé straně v podstatě nefunkční institut výluky vyhlášené zaměstnavatelem), otevřena je však i možnost vyhlášení stávky při využití ústavního práva jako jedné z metod legálního nátlaku i v jiných situacích. Vedle stávky, která je nejradikálnější formou nátlaku (a vždy selháním vyjednávání a většinou i kontraproduktivním vyhrocením konfliktu mezi sociálními partnery), patří k metodám legálního nátlaku řada různých

¹⁷ Srovnej ustanovení § 322 odst. 4 zákoníku práce

¹⁸ Občas se objevují názory, zda se nejedná o průlom do obecného principu finanční nezávislosti odborů.

variantních nástrojů, které jsou realizovány bez přerušení výkonu pracovních povinností, jako např. výzvy, otevřené dopisy, varovná prohlášení, vyhlášení tzv. stávkové pohotovosti, ale i přehnané dodržování předpisů či jiné specifické a nesmírně variabilní obstrukční akce. I když pojem „legální nátlak“, stejně jako pojem „občanská neposlušnost“, která je občas s realizací odborových práv použít legálních metod nátlaku, zejména se stávkou, zaměňovaná, není nikde přesně vymezen. S jeho použitím v sociálním dialogu je, jako s přirozeným nástrojem komunikačního nátlaku, počítáno. S ohledem na platnost obecných zásad pracovního práva pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů je však třeba v seriozním sociálním partnerství hranici legality sledovat a hlídat, aby nebyla překročena, podobně, jako zaměstnavatelé musí při využití některých „postupů“, vyplývajících z jejich silnějšího postavení, pečlivě hlídat hranici, za kterou by se jednalo o zneužití postavení a porušování dobrých mravů ve smyslu ustanovení § 14 zákoníku práce.

- Široká smluvní volnost, kterou současná právní úprava pro pracovněprávní vztahy obecně zakotvuje zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, v širším pojetí umožňuje jednat v sociálním dialogu vždy a o všech otázkách, které zajímají sociální partnery a které by mohly narušit sociální smír. Vyhovuje i specifickým potřebám kolektivních smluv, proto je na obsahová ujednání kolektivní smlouvy (s vyloučením případů uvedených v ustanovení § 2 platného znění zákoníku práce) plně vztažena. Platná podoba zákoníku práce připouští tam, kde konkrétní věc neřeší speciální úprava pracovněprávní sama, použití občanskoprávní úpravy, specifické podmínky a potřeby procesu kolektivního vyjednávání pak vedly k vyloučení těch občanskoprávních institutů, které by těmto specifickým odporovaly.¹⁹
- Specifické jsou také nástroje řešení sporů vzniklých v rámci kolektivního vyjednávání, vedené důsledně obecnou zásadou vyloučení soudní moci.

¹⁹ Srovnej ustanovení § 28 zákoníku práce, vylučující pro kolektivní smlouvy mj. použití ustanovení § 49 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, podle něhož „Účastník, který uzavřel smlouvu v tísni za nápadně nevýhodných podmínek, má právo od smlouvy odstoupit“.

S ohledem na shora uvedená specifika sociálního dialogu, který kromě objektivních faktorů obsahuje již zmíněné neméně významné prvky interpersonální a osobní povahy, je již od roku 1991, při řešení těchto sporů důsledně upřednostňován princip mediační. Obligatorní povinnost absolvování pokusu o smírné vyřešení sporu za pomoci v oboru i ve věci fundovaného zprostředkovatele, jako specifického institutu řešení sporů bylo v té době progresivní metodou hledání smíru mezi sociálními partnery. S postupem doby se však, narozdíl od bouřlivého rozvoje této metody řešení sporných otázek v ostatních oborech práva, stává v kolektivních pracovněprávních vztazích zpravidla formálním mezistupněm sporu. Zároveň je nutno podotknout, že je plýtváním odborného potenciálu zprostředkovatelů, že mediace není plnohodnotně využívána i v ostatních případech poruchy v dialogu mezi sociálními partnery. Současná právní úprava sice takové působení nezná jinak, než v rámci kolektivního vyjednávání, ale ani je nevyklučuje, ovšem pak bez zákonem stanoveného procesního rámce.

- Z obdobných obecných zásad specifík sociálního partnerství při řešení sporů ze sociálního dialogu (s vyloučením moci soudní) vycházel původně i další specifický institut, rozhodce. Právní úprava kolektivního pracovního práva s ním již od roku 1991 (sic!) počítá v pozici špičkového specialisty jmenovaného ministrem, zapsaného ve zvláštním seznamu (podobném seznamu soudních znalců), který se znalostí všech aspektů toho kterého sporu (vedle právního stavu může posoudit zejména ekonomický a společenský či osobní rámec) fundovaně rozhodne buď proto, že mu takové rozhodnutí sporné strany v dohodě svěří nebo proto, že je k řešení na žádost jedné z nich určen ministerstvem. Změna právní úpravy řízení při využití opravných prostředků proti rozhodnutí rozhodce od 1. 1. 2007 prolomila dosavadní kasační princip, který shora uvedeným zásadám odpovídal.²⁰

²⁰ Srovnej ustanovení § 14 v odst. 1 a odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Za situace, kdy se jedna ze smluvních stran, nespokojená s rozhodnutím rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, obrátí na příslušný krajský soud s opravným prostředkem, nově zakotvené

Právo nahradit rozhodnutí rozhodce vlastním rozhodnutím krajského soudu, v kombinaci se zákonem stanoveným procesním postupem podle ustanovení OSŘ jako v řízení v prvním stupni, se jeví při současném vyloučení možnosti opravných prostředků jako procesně zcela nesystémové, ale zejména odporující shora uvedeným zásadám, vycházejícím ze specifik sociálního dialogu.

- V souvislosti s problematikou významu naplňování dohodnutých závazků, které je v sociálním dialogu neméně důležité jako jejich uzavření, je v neposlední řadě třeba uvést jeho další specifický znak. Pro sociální dialog a zejména kolektivní vyjednávání je důležitý jejich kontinuitní charakter. Vztahy mezi sociálními partnery nekončí uzavřením kolektivní smlouvy, ta se stává nástrojem, pramenem, zárukou, že budou realizovány v ní zakotvené sociální a hospodářské standardy, za nichž bude práce zaměstnanců pro zaměstnavatele vykonávána. Teprve jejich realizací dojde k naplnění cílů, pro něž byla oběma smluvními stranami smlouva uzavřena. Tím však vztahy mezi sociálními partnery nekončí, neboť je třeba upravit stejné či změněné cíle pro další období. Při sociálním partnerství je třeba mít tento kontinuální charakter na mysli a usilovat nejen o dílčí cíle, ale zejména o jejich naplňování a současně o vytvoření (udržení) takových vztahů, aby popsany koloběh měl šanci na pokud možno další bezporuchový průběh.

5. Cíle a limity sociálního dialogu - právní, ekonomický a osobní rámec

Jestliže jsme hovořili o sociálním dialogu jako o procesu komunikace mezi sociálními partnery, konstatovali jsme, že když hovoříme o relativně protichůdných zájmech, připouštíme tím, že některé z nich jsou oběma sociálním partnerům společné a některé v různém místě, v různé době a v různém rozsahu protichůdné. Jedná se tak o složitý proces, jehož průběh lze charakterizovat jako (pokud jde vše dobře) řízený konflikt, který je v tak složité komunikaci přítomen vždy, i když v různé intenzitě a podobě.

právo soudu rozhodnutí rozhodce nejen potvrdit nebo zrušit a vrátit rozhodci k novému rozhodnutí, jak tomu bylo do 1. 1. 2007, ale také změnit, přenesení se rozhodnutí v kolektivním vyjednávání, které selhalo, na moc soudní.

Podobně je tomu i s cílem sociálního dialogu. Ať již se jedná o kterýkoliv typ sociálního dialogu, probíhající na jakékoliv úrovni, jeho cílem je, nebo by být mělo, vždy dosažení shody (konsenzu) mezi sociálními partnery na pracovních, sociálních či dalších podmínkách, které naplňují představy obou z nich natolik, aby jim stálo za to dodržet sociální smír. Tato dohoda se nepřijímá pro jeden okamžik, kdy se na něm sociální partneři shodli, ale pro budoucnost, i když se často budoucí vývoj zájmů, potřeb, zdrojů či možností toho kterého ze sociálních partnerů²¹ pouze odhaduje podle informací o jejich stavu současném. K základním postulátům sociálního dialogu proto patří snaha, aby se výsledky jednání co nejvíce přibližovaly optimálnímu naplnění představ účastníků co nejdéle, aby byl smír pokud možno trvalý. O rozdílnosti hodnoty dohod přijatých v rámci sociálního dialogu je z tohoto úhlu pohledu možno hovořit podle toho, do jaké míry jsou výsledky trvale udržitelné, tj. platné, splnitelné, možné, a pokud možno prosty zárodků budoucího konfliktu při jejich realizaci z řady jiných důvodů, jako např. nesrozumitelnost, nejednoznačnost, rozdílnost očekávání při rozdílném chápání důsledků realizace závazků smluvními stranami aj.

Aby bylo sociálním dialogem dosaženo jeho cílů, a navíc cílů zajištěných konsenzem oné uvedené vysoké hodnoty, můžeme vysledovat (ovšem při určité míře zjednodušení, nezbytné pro přijetí jakýchkoliv obecných principů) tři okruhy skutečností, okolností a podmínek, tvořících rámce sociálního dialogu, určité „mantinely“, které sociální dialog a zejména jeho specifickou součást, kolektivní vyjednávání, ovlivňují či dokonce limitují.

5.1 Právní rámec sociálního dialogu

Pro obsah, resp. platnost, důsledky v plnění a tím i vynutitelnost ujednání vzešlých ze sociálního dialogu, je bezpochyby relevantní podoba právní úpravy. Zásadní význam má podoba právní úpravy pracovního práva, které determinuje platnost obsahu ujednání a kolektivního pracovního práva, upravujícího postavení, práva a povinnosti jeho subjektů a rámcových pravidel procesu kolektivního

²¹ Dokladem relativní stálosti struktury potřeb a současné variability a proměnnosti v čase je v obecné rovině klasická Maslowova teorie hierarchie potřeb.

vyjednávání a řešení kolektivních sporů (vč. jejich interpretace). Stejně tak nelze podceňovat význam dalších zákonů, zejména daňových a jiných upravujících sociální práva. Právní normy daného právního prostředí, v němž se výsledky sociálního dialogu budou realizovat tak vytvářejí právní rámec sociálního dialogu v tom nejširším smyslu slova, jehož překročení či nedodržení má za následek neplatnost a tím i nevynutitelnost nebo jiné překážky v dosažení zamýšleného cíle sociálního dialogu. Zpravidla pak mají za následek spory o plnění dohod či závazků z něho vzešlých.

5.2 Ekonomický rámec sociálního dialogu

O druhé, neméně důležité podmínce, která je pro trvale udržitelný konsensus (platný, splnitelný a možný) jako výsledek sociálního dialogu limitující, je ekonomický rámec, v němž se musí pohybovat. Při vysvětlení pojmu „sociálně ekonomické optimum“ jsme se ho již rámcově dotkli, když jsme ho definovali jako průnikový bod zájmů smluvních stran v míře, sociálně přijatelné pro zaměstnance a při míře nákladů ekonomicky přijatelných pro zaměstnavatele. Ekonomický rámec je tak dán objektivní ekonomickou možností zaměstnavatele, resp. toho, kdo nese náklady k zajištění plnění závazků, sjednaných v kolektivních smlouvách nebo při sociálním dialogu jakéhokoliv typu, v jeho rámci přijatých. Překročení tohoto rámce sice nečiní ujednání neplatná, jak je tomu u překročení rámce právního, taková ujednání však nemají valnou shora popsanou²² hodnotu.

V určitých případech je však ekonomický rámec regulovaný právem, čímž je neoddělitelně spjatý s rámcem právním. Tak je tomu zejména u zaměstnavatelů, kteří jsou organizačními složkami státu nebo územními samosprávnými celky, jejichž financování a nakládání s finančními prostředky je provázáno se státním či jiným závazným rozpočtem (obce, kraje) a upraveno rozpočtovými pravidly. Ekonomický rámec se v těchto případech prolíná s rámcem právním, jehož kogentní podoba příliš mnoho prostoru, a návazně ani smluvní volnosti při nakládání s finančními prostředky v rámci hospodaření zaměstnavatele,

²² Připomeňme zkušenými lektory prezentovanou zásadu, že „Na ekonomickém hřbitově ani geniální vyjednaavač nemůže vyjednat sociální ráj a pokud se o to pokusí, pohřbí všechny účastníky“.

neposkytuje. Tak například u uvedených zaměstnavatelů je v tomto smyslu pro možnosti kolektivního vyjednávání typická problematika právní úpravy odměňování práce v režimu platu při současném závazném vymezení meziročního přírůstku, závazné výše celkového objemu prostředků na platy a odměny, umocněné řadou regulačních nástrojů ekonomického charakteru.

Ať již je ekonomický rámec chápán obecně jako objem zdrojů financování nákladů na naplňování sjednaných závazků nebo v širším smyslu slova včetně závazného vymezení celkového objemu a kogentních pravidel usměrňujících nakládání s ním, důsledky jeho překročení jsou (vedle příp. důsledků překročení souběžně působícího právního rámce) vždy závažné.

Taková ujednání v sobě obsahují budoucí konflikt při jejich plnění, tedy nejsou splnitelná, a u podnikatelských subjektů dokonce mohou působit kontraproduktivně tím, že přivodí zaměstnavateli vážné ekonomické potíže, které mohou být řešeny úsporami v oblasti osobních nákladů, tedy snižováním počtu zaměstnanců a v krajních případech dokonce úpadek a zánik sociálního partnera.

Je třeba zdůraznit, že ekonomický rámec sociálního dialogu je právě ten z faktorů, který se může pozitivně i negativně velmi rychle vyvíjet v čase. V této souvislosti je pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání zřejmý význam dostatku informací o ekonomických možnostech zaměstnavatelů, které zaručuje nikoliv samoúčelně současná právní úprava.

5.3 Osobní rámec sociálního dialogu

Vedle právního a ekonomického rámce, limitujících ve shora uvedeném smyslu sociální dialog, vstupuje v celém průběhu vyjednávání do hry také další, obtížně definovatelný, i když také nesporně významný a často i limitující faktor, jehož jsme se dotkli již v úvodu v souvislosti s charakterizováním vývoje dialogu mezi sociálními partnery a s nímž je třeba v procesu sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání či řešení kolektivních sporů počítat. Jde v nejširším slova smyslu o politicko společenský, sociologicko-psychologický, osobnostní a osobní rámec sociálního dialogu. Významnou mezi nimi je bezpochyby tak složitá otázka, jakou je velikost odborové organizace ale i další faktory, z nichž pramení síla či

prestiž toho kterého subjektu vyjednávání²³, míra rovnováhy moci (k úspěšnému vyjednávání by měla být moc vyrovnaná), společenské a politické klima v době jednání, situace na trhu práce v tom kterém regionu.

V neposlední řadě do tohoto rámce vyjednávání patří faktory osobnostní a interpersonální, určující výchozí vyjednávací pozice nebo dokonce nemožnost dojít ke konsensu²⁴ a osobní předpoklady vyjednávačů, spočívající v osobní prestiži, organizačních schopnostech, potřebných odborných znalostech a dostatku konkrétních informací v kombinaci se znalostí a dovedností z oblasti vyjednávacích technik a taktik.

Každý z těchto faktorů, či několik z nich ve vzájemné interakci, mohou i při dokonale definovaném právním rámci a dostatku ekonomických zdrojů výrazně negativně ovlivnit výsledky vyjednávání nebo je dokonce zcela zhatit.

6. Selhání vyjednávání jako příčina kolektivního sporu

Z uvedeného lze dovodit, že ať již se jedná o uzavření či plnění kolektivní smlouvy, kolektivní spor je vždy selháním některého nebo některých faktorů, rozhodujících pro úspěšné dosažení cílů kolektivního vyjednávání. Jestliže jsme uvedli, že chápeme sociální dialog jako jakékoliv jednání mezi sociálními partnery, platí to i o ostatních sporech mezi nimi, vzniklých při vyjednávání v rámci sociálního dialogu v tom nejobecnějším pojetí. Příčiny takových sporů lze pak (opět při určitém zjednodušení) spatřovat v následujících situacích:

- *Ujednání jsou právně neplatná – v případě, že není plněno dobrovolně (v pracovním právu je neplatnost vždy relativní), plnění je nevymahatelné.*
- *Ujednání nejsou splnitelná, realizovatelná, zpravidla v důsledku přecenění možností v disponibilních zdrojích k jejich financování nebo z důvodu zásadní změny podmínek, za kterých byla dohoda uzavřena, příp. již není subjektu, který by plnil.*

²³ Pozn.: V praxi vždy neplatí, že odborová organizace s největším počtem členů má ve vyjednávání největší prestiž a vyjednávací potenciál.

²⁴ Podle zkušeností z působení v roli zprostředkovatele může autorka potvrdit, že mnohdy jsou osobní faktory jedinou příčinou kolektivního sporu, když někteří partneři se s ohledem na vzájemné averze nebo dosavadní negativní zkušenosti nejsou schopni dohodnout vůbec na ničem.

- *Pro dohodu není prostor – zájmy či cíle sociálních partnerů jsou natolik odlišné, že průnikový bod zájmů neexistuje nebo spor je zapříčiněn nemožností osobní (personální), protože osobní vztah mezi konkrétními partnery je natolik narušen, že se nejsou schopni pro subjektivní příčiny dohodnout na ničem.*

Z uvedeného pak lze dovodit, že nedodržení či překročení některého ze shora vytypovaných „rámců“ (nebo i více z nich souběžně) se tak stává příčinou sporu mezi sociálními partnery, tedy zmaření cíle sociálního dialogu, kterým je, jak známo, v obecné rovině udržení sociálního smíru. Z uvedeného je pak také zřejmé, že mu bylo možno předejít.

Závěrem

Z toho, co bylo v našem příspěvku řečeno, je zřejmé, že moderní sociální dialog je nezastupitelným a nejúčinnějším nástrojem rozvoje evropského sociálního modelu i v našich podmínkách. Předpokladem však je, aby sociální partneři poznávali a ctili jeho základní principy a zákonitosti včetně jeho obecných limitů, které jsme se ve svém příspěvku pokusili definovat. Realizace sociální odpovědnosti podniků a dodržení sociálního smíru jsou totiž v praxi možné a trvale udržitelné pouze za předpokladu jejich dodržení, zejména právního, ekonomického i osobního rámce sociálního dialogu, a to oběma ze zúčastněných sociálních partnerů. Jen za těchto podmínek může sociální partnerství a jeho procesní postup – sociální dialog - naplnit cíle, které jsme se pokusili ve svém příspěvku vytipovat a jen tak mohou výsledky sociálního dialogu přinést prospěch oběma sociálním partnerům.

Resume

In the contribution the authors first deal with theoretical bases and development of the social dialogue. In particular, they are concerning with specific conditions that it has gone through along with the development of our society because all these facts have been creating, and with certain extent of inertia are still affecting, the form of the social dialogue. The particular terms from the area of social partnership were further elaborated. The authors identified the particularities

of the social dialogue, the scope it should achieve and its legal, economic and personal framework. These facts are considered by the authors as limiting factors of the social dialogue. As conclusion, they stated that it is obvious that the modern social dialogue is non-representative and the most efficient instrument of development of the European social model also in our conditions. However, the partners have to revere of its fundamental principles and regularities including its general limits. The authors drew a conclusion that the realisation of social responsibility of enterprises and maintenance of social peace in practice are possible and sustainable only providing the observance, especially of legal, economic and personal framework of the social dialogue by both participated social partners. Only on such conditions the social dialogue will be able to achieve the goal that the authors attempted to determine and only in such way the results of social dialogue will be able to benefit both partners.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA – LEX CONTRACTUS REALIZÁCIE SOCIÁLNEHO DIALÓGU A ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA

JUDr. Eva JANIČOVÁ, CSc.

Právnická fakulta Univerzity P. Jozefa Šafárika, Košice,

Slovenská republika

e-mail: eva.janicova@upjs.sk

I.

Podnikateľské subjekty tvoria súčasť sociálno-ekonomickej štruktúry spoločnosti. Preto je pre ich podnikateľské spravovanie nutné dodržiavať určité formálne a neformálne pravidlá a normy správania.

Spoločenská zodpovednosť firiem (Corporate Social Responsibility – CSR) je stále dôležitejším aspektom strategického správania sa firiem. V rámci tohto konceptu podnik koná zodpovedne nielen v oblasti obchodných rozhodnutí, ale taktiež v oblasti životného prostredia a sociálneho dopadu fungovania firmy. Zodpovedné podnikanie firme prináša okrem väčšej lojality zamestnancov posilnenie hodnoty mena, dobrú reputáciu, dobré vzťahy vo vnútri i navonok a významný potenciál pre riešenie možných krízových situácií. Spoločenská zodpovednosť firiem vo svojich hlavných cieľoch je dlhodobou investíciou do celého rozvoja firmy a budovanie dobrého mena.

Spoločenská zodpovednosť firiem ostáva pre Európsku komisiu prioritou, tvrdí vo svojom obežníku. „Je súčasťou dlhodobej stratégie a je o kvalite života, čo je niečo, čo sa nedá odložiť nabok aj napriek hospodárskej kríze“.¹ Zároveň však pripúšťa, že mnoho firiem bude v dôsledky krízy musieť krátkodobo obmedziť svoje aktivity. Podniky prehodnocujú svoje rozpočty, niektoré zmenia stratégiu a finančné prostriedky chcú zamerať na podporu svojich vlastných zamestnancov. Z prieskumu veľkých spoločností kótovaných na burze NYSE Euronext vyplýva, že najdôležitejšia politika spoločenskej zodpovednosti firiem je etika vo vzťahu

¹ www.euraktiv.sk/Ek-je-csr-relevantne-v-case-krizy

k zamestnancom.² Za najdôležitejšiu časť konceptu spoločenský zodpovedného podnikania považuje 41% riaditeľov etiku v pracovnoprávných vzťahov naprieč celou ich organizáciou.³ Princípy zodpovedného podnikania priamo inštitucionalizované v organizačnej štruktúre a každodenných politikách zamestnávateľov sa ukazujú ako významné aktívum v konkurenčnom boji na upadajúcom trhu.

Európa chce rýchlejší rast. Chce ale tiež sociálnu spravodlivosť a zdravšie sociálne prostredie. Dnes hospodárska súťaž je oveľa väčšia, pretože každý bojuje s dôsledkami hospodárskej krízy. Aj to je dôvod, prečo sú firmy v EÚ pod narastajúcim tlakom rozširovania svojej povinnosti okrem čistého zisku zamerané aj na politiky sociálnej zodpovednosti korporácií. Vzťah medzi ziskom a sociálnou zodpovednosťou nie je nevyhnutne nezlučiteľný, ak sa zisk chápe v širokom kontexte alebo v dlhodobej perspektíve.

Mottom tohto vedeckého sympózia je idea Anity Roddick: „Byť slušný je dobrý biznis“. Nechceme pátrať po tom, čo konkrétne viedlo autorku k vysloveniu tejto myšlienky. Sám výrok však podnecuje okrem nášho racionálneho uvažovania aj určitý ideál, ktorý nechce mať na mysli len jeho čisto ekonomický aspekt, hmotný, hospodársky záujem, ktorý dnes prevláda nad akýmkoľvek inými záujmami, ale rovnocenným, ak nie vyšším a dokonalejším je ideál slušnosti, mravnosti a etiky. Rozhodujúcim dôvodom, prečo byť slušný a spoločenský zodpovedný nie je to, že etika znamená dobrý biznis. Eticky sa máme správať preto, že sa to od nás vyžaduje ako od ľudských bytostí. Byť slušný a zodpovedný by malo byť našim celoživotným krédom a trvalou spoločenskou hodnotou. Ak to tak nie je, tak sme tu zbytočne. Vždy ale je tu šanca ako sa stať slušný a zodpovednejší o čosi podobnejší ideálu, o čosi ľudskejší.

Finančná kríza odhalila neočakávaný stupeň „sebeckosti a chamtivosti“, ktorá medzi nami panuje. Možno len súhlasiť s názorom komisára Guntera Verheugena, podľa ktorého sa to nedá zmeniť legislatívne, ale len tak, že sa vytvorí

² www.euraktiv-sk/Firmy-chcu-etiku-v-personalnej-politike

³ tamtiež

prostredie, kde sa takéto správanie nebude tolerovať, ale trestať. Za pravdu pritom dal americkému prezidentovi, ktorý volá po „novej ére zodpovednosti“.⁴

Skutočne etické spoločenský zodpovedné správanie má vyvieriť z vnútorných príkazov morálneho hodnotového systému jednotlivca, ktoré v konečnom výsledku tvoria spoločnosť nie z príkazov výhodnosti či z určitej vypočítavosti. Zahŕňa okrem záväzných právnych pravidiel aj zásady morálky, etiky, slušnosti, vzájomnej ohľaduplnosti, bez ktorej by naše každodenné spolužitie stratilo na kvalite.

Presadzovanie etického atribútu podnikania je a bude zápasom medzi čisto ziskovými záujmami podnikania a rôznymi aspektmi spoločenskej a sociálnej zodpovednosti tak voči mikrosvetu svojej firmy, ako aj makrosvetu. V čase hospodárskej recesie zodpovedné podnikanie je dôležitým morálnym kompasom. Podľa prieskumu, ktorý realizovala agentúra Fokus začiatkom októbra 2008 až pre 80% respondentov je profil v oblasti zodpovedného podnikania dôležitý aj pri výbere nového zamestnávateľa. Najčastejšie uvádzanými kategóriami v oblasti podnikania sú poctivosť, zahŕňajúca čestnosť, serióznosť, nekorupčnosť a starostlivosť o vhodné pracovné podmienky a zodpovednosť voči zamestnancom. Najpočetnejšie zastúpenou témou sú vhodné pracovné podmienky, vzdelávanie zamestnancov, vyváženosť osobného a pracovného času a zamestnávanie postihnutých.⁵

S prehlbujúcou ekonomickou krízou v súčasnej dobe sa výrazne prejavuje pôsobenie trhového mechanizmu, ktoré vyvoláva finančné a existenčné problémy podnikateľských subjektov. Samozrejme, neisté ekonomické postavenie zamestnávateľa sa prejaví aj v neistom postavení zamestnancov, v ohrození ich sociálnej pozície.

Pracovné právo ako základné právne odvetvie, ktoré upravuje využívanie závislej práce, musí nevyhnutne reagovať na zmenené ekonomické podmienky a celkovú situáciu a svojimi ustanoveniami chrániť zamestnanca proti

⁴ www.euraktiv.sk/Verheugen-csr-je-klucom-k-dovere-verejnosti-v-biznis

⁵ Bližšie: www.nadaciapontis.sk

nepriaznivým dopadom pôsobenia trhových mechanizmov na ich sociálne postavenie.⁶

II.

Rozvíjať pracovné právo v teórii, v tvorbe nového sociálneho a právneho poriadku, v jeho výklade, v aplikácii a realizácii individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bez súčasného zreteľa - ba prvoradého dôrazu - na mravné a etické kritéria, môže mať za následok len ďalší úpadok a nezdravý vývoj spoločnosti.

V slovenskom pracovnom práve, mravné a etické normy obsahovo stvárajú pojem „dobré mravy“. Tento pojem používaný pomerne krátky čas nahradil skorší pojem „pravidlá slušnosti a občianskeho spolužitia, ktorý do pôvodného Zákonníka práce (zák. č. 65/1965 Zb.) presadila jeho novela zák. č. 3/1991 Zb.

Prenikanie „mravno-etického vedomia“ do podnikateľskej, zamestnávateľskej sféry nie je jednoduché a bezkonfliktné. Existuje množstvo situácií, ktoré tento proces brzdia. Ako príklad možno uviesť, napr. zneužívanie monopolného či dominantného postavenia, zneužitie tiesne či sociálnej núdze, uplatňovanie krátkodobých ziskov pred dlhodobými záujmami, nerešpektovanie či potláčanie základných práv a slobôd, vyostrovanie rozdielov medzi záujmami zamestnávateľa a osobnými hodnotami zamestnancov v súkromí a na pracovisku, sledovanie komparatívnych výhod, sociálny damping atď.

Čo je treba pod pojmom „dobré mravy“ rozumieť, bolo od pradávna predmetom sporov. S ohľadom na rímsko-právne tradície kontinentálneho právneho systému sa tieto mimoprávne štandardy, obmedzujúce slobodu zmluvných strán týkajúce sa určenia obsahu zmluvy, označujú ako „dobré mravy (*boni mores*)“. Najznámejšie vyjadrenie sociálno-morálnej tendencie v chápaní dobrých mravov predstavuje formula „*cit pre slušnosť všetkých spravodlivo*

⁶ Gregorová, Z.: Ochranná funkcie pracovného práva. Právo a zamestnanie. 1999, č. 1-2, str. 3 a nasl. 190

s *slušne uvažujúcich ľudí*“, ktorej uplatňovanie má dlhodobú tradíciu v Nemecku a v Rakúsku.⁷

Pojem dobré mravy sa vyskytuje aj v modernom súkromnom práve, no v odbornej literatúre jednoznačne definovaný nie je. Súkromnoprávne kódexy (Občiansky zákonník, Obchodný zákonník, Zákonník práce) síce pojem „dobré mravy“ používajú, nikde ho však výslovne nevymedzujú.

V slovenskom súkromnom práve sa možno stretnúť s názorom, že „*boni mores*“ sú skôr pravidlá morálneho charakteru všeobecne platné v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje „vzájomná slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomné rešpektovanie“ alebo aj „súhrn určitých etických a kultúrnych pravidiel“.⁸

Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu SR z roku 1997 dobré mravy patria medzi zásady súkromného práva. Používajú sa ako kritérium obmedzujúce subjektívne práva v ich obsahu alebo častejšie obmedzujúce výkon subjektívnych práv.⁹

Obsah dobrých mravov spočíva vo všeobecne platných normách morálky, pri ktorých je daný všeobecný záujem na ich rešpektovaní. Posúdenie konkrétnosti pojmu dobré mravy patrí vždy od prípadu k prípadu sudcovi.¹⁰

Pojem dobrých mravov sa tak v zmysle zásady ekvity, ktorou je ovládaná celá sféra súkromnoprávných vzťahov objavuje aj v platnom znení Zákonníka práce.

V oblasti pracovného práva je pre tento pojem východiskom článok 2 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje ako jednu zo základných zásad aj požiadavku, aby pracovnoprávne vzťahy vznikali so súhlasom obidvoch zmluvných partnerov

⁷ Bröstl, A.: *Contra bonos mores*. In: *Zákaz zneužitia práva*. Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2001, str. 165. Známa všeobecne prijímaná definícia pochádza od Ríšskeho súdneho dvora (medzivojnového najvyššieho súdu) podľa ktorej o rozpor s dobrými mravmi ide vtedy, ak je „obsah zmluvy v rozpore s citom pre slušnosť a pravidlami slušnosti, ako ju uznávajú všetci ľudia a spravodlivo mysliaci ľudia.“ Citácia je prevzatá z diela: Salač, J.: *Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilnom práve*. C.H.Beck, Praha, 2000, str.8, pôvodne In: Haberstumpf, H.: *Die Formel vom Austandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden in der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes*, 1976, str. 12

⁸ Svoboda, J.a kol.: *Občiansky zákonník*. I. diel. Bratislava 2000. str. 27

⁹ Pozri: *Zbierka stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR 6-7/1998*, č. 88 (rozsudok NS SR z 21. augusta 1997, sp. zn. 3 Cdo 191/96, str. 273

¹⁰ Bröstl, A.: *Dielo citované v pozn. 5*.

s dôrazom na fakt, aby výkon práv a povinností vyplývajúcich z týchto vzťahov bol v súlade s dobrými mravmi. Týka sa to individuálnych, tak aj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Kolektívne zmluvy, ako prejav najvyššej formy sociálneho dialógu sú efektívnym nástrojom určovania práv a povinností, podmienok zamestnávania, a preto nemôžu účinne fungovať ak sociálni partneri nebudú konať v súlade s dobrými mravmi.

Teória pracovného práva prikazuje zákonodarcu vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi (čl. 2 základných zásad ZP, tiež § 13 ods. 3 práv a druhá veta ZP) považuje za pozitívnu hranicu výkonu práv. Pracovnoprávna úprava „*boni mores*“ je v porovnaní s inými právnymi odvetviami súkromného práva osobitá aj tým, že zásade dobrých mravov podriaďuje nielen výkon subjektívnych práv, ale aj výkon právnych povinností.¹¹

V nadväznosti na tento princíp je vyslovený aj zákaz zneužívania práv a povinností z týchto pracovnoprávných vzťahov na škodu druhého účastníka alebo spoluzamestnancov. Pritom je nutné si uvedomiť, že základné zásady Zákonníka práce sú nielen prostriedkom správnej interpretácie všetkých ďalších konkrétnych ustanovení Zákonníka práce a ostatných pracovnoprávných predpisov, ale aj predpokladom ich správnej aplikácie v praxi.

III.

Aj keď sa na prvý pohľad javí, že jediným problémom podnikateľskej sféry je ich finančné, kapitálové zabezpečenie, celková hospodárska situácia a vhodné podnikateľské prostredie; výskum, najmä v oblasti vnútropodnikových vzťahov dokazuje, že rovnako dôležité sú aj problémy sociálnych vzťahov, podmienok a vzťahov zamestnávania, spolupráce, participácie a sociálneho partnerstva. Základom zachovania noriem etického správania a formovania zdravej pracovnej klímy je otvorenosť v komunikácií, vytvorenie vzájomnej dôvery, zamestnávateľov a zamestnancov a ich reprezentantov, schopných viesť dialóg.

¹¹ Blížšie: Barancová, H.: Zneužitie práva v právnej teórii a praxi v oblasti pracovnoprávných vzťahov. In: Zákaz zneužitia práva. Právnická fakulta Trnavskej univerzity, 2001, str. 223

Formy komunikácie medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, a ich reprezentantmi sú rôznorodé. Nie všetky sú upravené právom. Celú obsahovú šírku priamych a sprostredkovaných foriem partnerstva a sociálneho dialógu, v rámci ktorého sa realizujú aj formy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov ani nie je možné vtesnať do právnych predpisov.

Kolektívne pracovné právo a vzťahy sociálneho partnerstva majú svoju históriu a genézu. Cesta k dnes existujúcim sociálnym vzťahom zamestnávateľov a zamestnancov nebola jednoduchá a vyvíjala sa dlhodobo. K tomu mohlo dôjsť až vtedy, keď bola právom uznaná koaličná sloboda, sloboda združovať sa vytvárať organizácie na ochranu a presadzovanie spoločných ekonomických a sociálnych záujmov, a to zrušením trestnoprávných noriem, ktoré takéto združovanie zakazovali pod hrozbou trestnoprávných sankcií.¹²

Kolektívne pracovné právo u nás tvorí podobne ako v iných európskych a ďalších krajinách významnú súčasť právnej regulácie pracovných vzťahov. Pri tom je nepochybné, že odbory v tejto oblasti majú významné legislatívne postavenie, opierajúce sa i o medzinárodne uznané dokumenty, najmä dohovory Medzinárodnej organizácie prác (MOP).¹³

Tradícia uzatvárania kolektívnych zmlúv je na území SR z časového hľadiska súladná s tradíciou uzatvárania kolektívnych zmlúv v západnej Európe, ktorá je spojená s priemyselnou revolúciou. Už koncom 19. storočia bolo možné dojednávať medzi sociálnymi partnermi podstatný obsah pracovných zmlúv v kolektívnych zmluvách.

¹² V bývalom Rakúsko-Uhorsku to bol zákon č. 43/1870 f. z., ktorým sa rušia ustanovenia § 479, 480 a 481 všeobecného trestného zákona a vydávajú sa osobitné nariadenia o zmluvách zamestnávateľov alebo zamestnancov k vynúteniu pracovných podmienok a o dohodách strán živnostníkov o zvýšení ceny tovaru na ujmu obecnstva.

¹³ Medzinárodnými prameňmi kolektívneho pracovného práva sú najmä: Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Charta základných sociálnych práv pracujúcich Spoločenstva (Štrasburg 1989), Charta základných práv Európskej únie (Nice 2000), Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd Rady Európy, Európska sociálna charta (1961) a Európska sociálna charta (revidovaná, 1996), Dohovor MOP č. 87, o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať, Dohovor MOP č. 98, o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať, Dohovor MOP č. 154, o kolektívnom vyjednávaní, Dohovor MOP č. 135, o zástupcoch zamestnancov.

Právo na kolektívne vyjednávanie, ale aj právo na koalíčnú slobodu má svoj ústavnoprávny základ v článkoch 36 a 37 Ústavy SR. Úplne špecifickým právom, ktoré v sebe zahŕňa koalíčné právo, je právo na slobodné a autonómne vyjednávanie (sociálny dialóg) a právo uzatvárať kolektívnu zmluvu.

Základy právnej úpravy kolektívnej zmluvy a súčasného procesu kolektívneho vyjednávaní po roku 1989 položil zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej už len ZKV). Hmotnoprávna úprava kolektívnej zmluvy je podľa súčasného právneho stavu sústredená v deviatej časti Zákonníka práce.

Aj keď samotné sociálne partnerstvo sa uskutočňuje v rôznych formách, najdôležitejšou formou je kolektívne vyjednávanie a súčasne jeho hlavným cieľom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Kolektívne zmluvy v dnešnom poňatí majú pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov veľký hospodársky a sociálny význam. Ich funkčným určením je slúžiť zamestnancom a zamestnávateľom ako prostriedok na presadzovanie ich slobody a ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov. Možno súhlasiť s ich analýzou v diele V. Tkáča „Odbory zamestnávateľa, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax), že plnia funkcie nástroja sociálneho zmieru medzi zamestnávateľmi a zamestnancami určujú tak charakter i obsah príslušných právnych vzťahov v ich individuálnej i kolektívnej dimenzií. Majú stabilizačnú funkciu vo svojom dosahu na stabilitu individuálnych pracovnoprávnych vzťahov a svojou prednosťou pred pracovnou zmluvou stabilizujú a typizujú pracovné zmluvy. Sú významnou súčasťou ochrannej funkcie pracovného práva a plnia zároveň ochrannú funkciu nielen vo vzťahu k zamestnancom, ale aj vo vzťahu k zamestnávateľovi.¹⁴

Slovenský zákonodarca vychádza z imanentnej nerovnováhy pracovného pomeru na strane zamestnancov. Túto nerovnováhu vyrovnáva právny inštitút kolektívnej zmluvy. Jednotliví zamestnanci nemusia pracovné podmienky, mzdové

¹⁴ Tkáč, V.: Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Vydal: Eduard Szattler, Press Print, Košice, 2004, str. 264

podmienky a podmienky zamestnávania vyjednávať samostatne, túto úlohu za nich plní právne spôsobilý subjekt uzatvárať kolektívnu zmluvu.

Podľa právneho stavu *de lege lata* kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávateľia, prípadne ich organizácie (§ 2 ZKV). Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu (§ 229 ods. 6 ZP). Rámec a obsah v rozsahu ktorého môžu zmluvné strany kolektívne vyjednávať upravuje § 231 Zákonníka práce.

Na strane zamestnancov existuje zákonné rozšírenie, príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní (§ 5 ods. 4 ZKV). Kolektívna zmluva, ktorú za zamestnancov uzatvára príslušný odborový orgán týchto zamestnancov zaväzuje.

V súčasnosti pôsobí na praktickú aplikáciu kolektívneho vyjednávania negatívne aj fakt, že odbory sú konfrontované so stratou dôvery zamestnancov a z tohto plynúcou nízkou odborovou organizovanosťou. Čo ovšem ostro kontrastuje so skutočnosťou, že legislatíva (§ 229 ods. 6 ZP) zverila zamestnancom právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu, bez možnosti inej alternatívy. Strata dominantného postavenia odborov na úseku participácie, vyplývajúceho zo zavedenia inštitútov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka a súvisiace dôsledky s rozpadom členskej základne sa prejavujú v tom smere, že sa stále zvyšuje počet zamestnávateľských subjektov, kde už nepôsobia odborové organizácie.

Skutočnosť, že ak je zákonným spôsobom vytvorený monopol odborov ako subjektov kolektívneho vyjednávania na strane zamestnancov, znamená to, že u zamestnávateľa, kde sa zamestnanci nezdrúžili do odborov, nemôžu vôbec kolektívne vyjednávať, pretože tu chýba právne spôsobilý subjekt na vytvorenie a uzavretie kolektívnej zmluvy. Subjektívne práva bez spôsobilých subjektov totiž nemôžu existovať, rovnako ako je nepredstaviteľný spôsobilý subjekt bez subjektívneho práva.

Celé naše pracovné právo je pritom konštruované tak, že riadne fungovanie individuálnych pracovných vzťahov bez adekvátnych vzťahov kolektívnych je síce možné, avšak je podstatne oslabená jedna zo základných funkcií pracovného práva – funkcia sociálno-ochranná.

Kolektívne zmluvy sú historicky zamerané predovšetkým na ochranu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania. Vytvárajú účinný mechanizmus pri uplatňovaní zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru, pretože princíp slobodnej pracovnej zmluvy v praxi často vedie k diktátu pracovných podmienok zo strany zamestnávateľov.

Vo všeobecnosti je prezentované, že účastníci pracovnoprávných vzťahov majú tradične relatívne protichodné záujmy, s ktorými vstupujú do dialógu. Možno iba súhlasiť s názorom M. Galvasa a D. Hrabcovej¹⁵, že už dávno nie je pravda, že vždy ide o permanentný súboj medzi slabými zamestnancami, ktorí či už sami, alebo prostredníctvom zástupcov sa bránia zotročeniu silnými a mocnými zamestnávateľmi a preto im právo musí vytváraním nových zákonov a predpisov, byrokratických štruktúr, atď. ... zaisťovať ochranu a istotu. I v našich podmienkach už majú zamestnávatelia stále častejšie záujem docieľiť optimálnu mieru istoty a ochrany svojich ekonomických a často aj existenčných záujmov, ku ktorým patria i stabilní, kvalifikovaní, skúsení a výkonní zamestnanci, prostredníctvom ktorých realizujú svoje podnikateľské zámery.¹⁶

Kolektívne zmluvy sú na jednej strane právnymi úkonmi (rozoznávame tu náležitosti subjektu, objektu, obsahu, formy, prejavu vôle, atď.), na druhej strane im právo priznáva právnu záväznosť, takže sa stávajú prameňmi pracovného práva (posudzujeme ich platnosť, účinnosť, záväznosť, vzťah k normatívnym právnym aktom vyššej právnej sily, atď.).¹⁷

¹⁵ Hrabcová, D. a kol.: Sociální vyjednávání v teorii a praxi. Vydala Masarykova universita a nakladatelství Doplněk. Brno. 2008, str. 17

¹⁶ tamtiež, str. 19

¹⁷ tamtiež, str. 52. Autor II.5 Kolektívne zmluvy, doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

Kolektívna zmluva sa v teórii, ale aj v legislatívnej praxi chápe ako normatívny dvojstranný právny úkon¹⁸, upravujúci individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán (§ 2 ZKV). Kolektívne zmluvy sa od normatívnych právnych aktov odlišujú spôsobom vzniku, obsahom a subjektmi. Sú založené na zmluvnom princípe môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení Zákonníka práce resp. Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov. Normatívne ustanovenia kolektívnej zmluvy majú všeobecnú povahu a obdobne ako normatívne právne akty upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu.

Ustanovenia kolektívnej zmluvy s normatívnym obsahom pôsobia vo vzťahu k obsahu pracovnej zmluvy ako nevyhnutné minimum, ktoré rušia tú časť pracovnej zmluvy, ktorá uvedené minimum nerešpektuje. Vyjadruje to aj § 231 ods. 1 ZP, podľa ktorého pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

V tejto situácii, keď stále stúpa počet zamestnancov nepokrytých kolektívnymi zmluvami vytvára sa nová architektúra pracovnoprávnych vzťahov, ktoré pôsobia v smere zhoršovania sociálnej ochrany zamestnancov. V naznačenej súvislosti vzniká otázka, či za situácie, keď tieto subjekty u zamestnávateľa nepôsobia, môžu zamestnanci tieto práva vôbec uplatniť.

V demokratickom právnom štáte s trhovou ekonomikou za ktorý sa pokladáme, to však môže spôsobovať značné problémy. Európska sociálna charta (a dnes už aj revidovaná), ktorú SR ratifikovala, zaväzuje členské štáty na zabezpečenie účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať v časti II. čl. 6 okrem iného aj „podporovať tam, kde je to potrebné a vhodné systém dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane a organizáciami pracovníkov na strane druhej s cieľom upraviť podmienky zamestnávania kolektívnymi zmluvami“. Pritom podľa citovanej Charty právo na

¹⁸ Viac k tomu Barinková, M. - Dobrovičová, G.: Pramene práva a kolektívne zmluvy. Právny obzor, 1993, č. 5, str. 460

kolektívne vyjednávanie je právom všetkých zamestnancov a zamestnávateľov (I. časť bod 6. Európskej sociálnej charty).

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že medzinárodné zmluvy dávajú prednosť tomu, aby úprava podmienok zamestnávania bola zaistená kolektívnymi zmluvami (ich normatívnymi ustanoveniami), a to prednostne pred úpravou ustanovenou zákonnými alebo podzákonnými predpismi. Zdá sa, že z tejto cesty zákonodarcu po novele Zákonníka práce, zákonom č. 348/2007 Z.z. (tzv. zamestnanecká novela) odstúpil.

Možnosť výhodnejšej úpravy pracovných podmienok (vrátane mzdových podmienok v § 231 ods. 1 ZP bola pôvodne viazaná na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Pokiaľ u zamestnávateľa odborová organizácia nepôsobila, možnosť takejto úpravy napr. na základe dohody so zamestnaneckou radou nebola právne upravená a bola spochybňovaná. Toto pôvodné ustanovenie sa vnímalo ako zvýhodnenie možnosti kolektívneho vyjednávania.

Doplnením § 1 o ods. 6 ZP sa vytvorila možnosť , že výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok môže zamestnávateľ upraviť aj iným spôsobom, než len v KZ. Môže to vykonať napr. :

- na základe vlastného rozhodnutia v rámci pracovného poriadku, resp. akéhokoľvek vnútorného predpisu, alebo
- na základe inej dohody so zástupcami zamestnancov a pod.

Pretože mzdové podmienky zamestnancov musia byť upravené zmluvným spôsobom Zákonník práce už nepozná pojem „vnútorný mzdový predpis“. Takýmto právne kodifikovaným interným predpisom je *ex lege* „ pracovný poriadok“, ktorého súčasťou môže byť samostatný mzdový poriadok.

Vydanie pracovného poriadku resp. mzdového poriadku, rovnako ako vydanie akéhokoľvek vnútorného predpisu upravujúcich odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľom, ktorý nemá odmeňovanie riešené v kolektívnej zmluve, ho nezbavuje povinnosti dojednať v súlade s § 43 Zákonníka práce s každým zamestnancom v individuálnej pracovnej zmluve konkrétne mzdové podmienky. V prípade, že odmeňovanie je dohodnuté v kolektívnej zmluve ,

zamestnávateľ v zmysle § 43 ods. 3 Zákonníka práce uvedie v pracovnej zmluve so zamestnancom iba odkaz na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy.

Otázka je akú funkciu takýto vnútorný mzdový predpis spĺňa. Okrem toho, že prispieva k zabezpečeniu rovnosti v odmeňovaní zamestnancov podľa § 119a Zákonníka práce môže slúžiť ako dôkaz pre posúdenie, či nedochádza ku mzdovej diskriminácii, nakoľko dôkazné bremeno v prípade súdneho sporu je na strane zamestnávateľa. Zároveň má aj informačný charakter o jednotlivých zložkách mzdy a o postupoch zamestnávateľa pri poskytovaní mzdy.

Nie je ale jasné, aký je vzťah vnútorného predpisu a pracovnej zmluvy, resp. kolektívnej zmluvy, pokiaľ bola uzatvorená a upravovala by tú istú otázku rozdielne ako bola upravená vnútorným predpisom. Aplikčné problémy sú podmienené absenciou vymedzenia pojmu „vnútorný predpis“, ale aj nezakotvenie vzťahu medzi kolektívnou zmluvou a vnútorným predpisom, podľa princípu výhodnosti pre zamestnanca.

Vzťah kolektívnej zmluvy k iným prameňom pracovného práva možno z hľadiska právneho stavu *de lege lata* extrahovať len z ustanovenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 ZKV.¹⁹

Napriek všetkým deklaráciám o prehĺbení a posilnení zmluvnej voľnosti (§ 1 ods. 6 ZP) touto úpravou nebola príliš posilnená úloha kolektívnej zmluvy tak, aby táto plnila úlohu hlavného nástroja právnej regulácie pracovnoprávnych vzťahov aj u tých zamestnávateľov, kde nepôsobia odbory.

IV.

Podniková sociálna zodpovednosť nie je a nemôže byť iba podniková spoločenská zodpovednosť. Tvorba a formovanie právne relevantných, spravodlivých, dôstojných a slušných podmienok zamestnávania, ekonomických a etických pravidiel, tvorba kolektívnych zmlúv, dohôd sociálnych partnerov, vnútropodniková demokracia a vnútroorganizačné normy v duchu medzinárodných

¹⁹ Bližšie Demek, P.: Vzťah kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy v podmienkach pracovného práva SR. In: Teória a prax verejnej správy. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2005, str. 256 a nasl.

normami a európskych štandardov sú návodom na ďalšie zdokonaľovanie sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu, ako historicky daných a osvedčených foriem spolupráce a zodpovedného podnikania.

Napriek skutočnosti, čo by mohli o kvalite podnikovej sociálnej zodpovednosti vypovedať rôzne neformálne pravidlá, voľne spracované manažérske koncepty či stratégie, špecifické etické kódexy, akékoľvek vnútorné akty riadenia, apod. v pracovnom práve osvedčeným, špecifickým inštitútom pre formovanie spravodlivých a dôstojných podmienok zamestnávania sú kolektívne zmluvy, ako najvyššia autonómna právotvorná *lex contractus* sociálneho dialógu a zodpovedného podnikania.

Resumé

The article deals with the specific institute of labour law, namely with the collective agreement, which is, after the normative legal acts, one of the most important kinds of labour law sources. Collective agreements although they aren't new, but they are historically veriflicated autonomous and lawmaking *lex contractus* of realisation of social dialogue and responsible business. The essential part of an article is also devoted to the importance of moral and ethical norms and social responsibility of employers, employees and their representatives by the creation of fair and dignified conditions of employment and regulation of labour-law relations.

Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0168/08 „Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovnoprávných vzťahov“.

REALIZÁCIA ĽUDSKÝCH PRÁV NA PRACOVISKU S DÔRAZOM NA DAŇOVÚ A ODVODOVÚ DISCIPLÍNU

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

Právnická fakulta Univerzity Komenského, Bratislava,
Slovenská republika

e-mail: zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

Ú v o d

Žijeme na začiatku 3.tisícročia, resp. 21.storočia - v období globalizácie. Ide najmä o rozvoj ekonomickej činnosti v celosvetovom meradle, ktorý prechádza jednotlivými štádiami. Od 90.rokov 20.storočia sa realizuje „konjunktúra globálnej ekonomiky“, čo znamená, že „svet prechádza od obchodnej výmeny medzi jednotlivými krajinami k jednej ekonomike, jednému trhu“. ¹ Globalizácia nemá iba pozitíva - napr. umožňuje realizovať väčšiu mobilitu ľudí, kapitálu, prístup k vzdelaniu, informáciám, atď., ale má aj svoje tienisté stránky, negatíva spôsobujúce znečisťovanie životného prostredia, nedostatok prírodných zdrojov, stratu pracovných miest, sociálny dumping, čo má za následok najmä tohto roku – v roku 2009, ktorý je poznamenaný globálnou finančnou krízou, ktorej trvanie a dôsledky sú v nedohľadne a nikto ich ani nevie s určitosťou predvídať, enormný nárast chudoby, biedy a hladu najmä v rozvojových krajinách sveta, ako aj neustále prehĺbovanie rozdielov medzi bohatými a chudobnými vo vyspelých krajinách sveta, v rámci EÚ, Slovensko nevynímajúc. Otázka dnes nestojí, či globalizácia áno alebo nie. Hľadá sa smerovanie, ktorým by sa globalizácia mala uberať, resp. aká globalizácia. Slovom Martina Schulza „globalizácia by mala byť férová, sociálna a trvale udržateľná“.² Podľa slov P.N.Rasmussena „globalizácia nie je prírodný jav, ale je to systém výmeny, ktorý je riadený pravidlami

¹ Šíbl,D. a Šáková, B: Svetová ekonomika, Sprint, Bratislava, 2002, str. 225.

² Schulz,M. : Globalizácia – šanca alebo riziko ? Evropské odpovedi na globálny výzvy 21.století. Friedrich Ebert Stiftung, 2009, str. 7.

a inštitúciami odzrkadľujúcimi politickú voľbu“.³ Bude to zmena súčasných pravidiel alebo naďalej pretrvávanie trhového fundamentalizmu, bezbrehého ekonomického rastu, nekontrolovateľných ziskov, konzumu, individualizmu a egoizmus ? Polarizovanému ľudstvu nezostáva veľa času na výber správnosti voľby. Už blízka budúcnosť ukáže, čo si ľudstvo vyberie. Naďalej (pseudo)potreby a záujmy úzkej skupiny obyvateľov našej planéty, t.j. záujmy bohatých a mocných tohto sveta – najmä finančných inštitúcií alebo skutočné potreby a záujmy slabých a zraniteľných (*t.j. reálne právo na dôstojný život, na dôstojnú prácu, na vzdelanie, na zdravotnú starostlivosť, na bývanie, na primerané hmotné zabezpečenie, atď.*), nadradenie sféry duchovnej nad sféru materiálnu, kultiváciu, humanizáciu, spoluprácu a symbiózu založenú na princípe sociálnej spravodlivosti, inými slovami „spoločného dobra“ ?

Na našej planéte Zem žije dnes 6,5 miliardy obyvateľstva a prognózy hovoria o tom, že do roku 2050 nás bude okolo 9 miliárd. Počet obyvateľstva rastie geometrickým radom, čo má za následok aj neustály tlak na uspokojovanie potrieb a záujmov každého jedinca. Z týchto potrieb podľa N.MacCormicka sa odvodzujú práve ľudské práva, ktoré aj R.Dworkin spája so záujmami. Ľudské práva sú vlastne zrkadlom podstatnej časti predstáv o dobrom živote, ako aj o spravodlivosti. Mnohí autori ich členia z viacerých hľadísk, napr. podľa obsahu na práva a slobody, ktoré predstavujú tzv. prvú generáciu ľudských práv, podľa charakteru na práva politické, hospodárske, sociálne a kultúrne, ktoré tvoria tzv. druhú generáciu ľudských práv a podľa subjektov na kolektívne, ktoré predstavujú tzv. tretiu generáciu ľudských práv, napr. právo na životné prostredie, právo na mier a solidaritu a na individuálne, ktoré niektorí autori nazývajú tzv. štvrtou generáciou ľudských práv, ako napr. právo na odlišnosť, právo na ticho, právo na rozvoj, právo na životný štýl, ktorý si človek zvolí, atď. Uvedené ľudské práva všetkých generácií sú nedeliteľné, nescudziteľné, nezrušiteľné a ich determinanty, t.j. túžby, potreby, záujmy i zdroje sa menia v priestore a čase. Ich počet však neustále rastie

³ Rasmussen, P., N.: Formovanie globalizácie. Evropské odpovedi na globálnu výzvu 21. storočia. Friedrich Ebert Stiftung, 2009, str.36.

a je v neustálom pohybe. Svoje vyjadrenie našli a nachádzajú vo významných vnútroštátnych, ako aj medzinárodných právnych dokumentoch, ako napr. v Deklarácii práv človeka a občana z roku 1789, vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv (1948), v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, v dohovore Medzinárodnej organizácie práce (*d'alej len „MOP“*), napr. v Dohovore MOP č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia z roku 1952 (*ratifikovaný v roku 1990 – ustanovuje minimálne štandardy v sociálnej oblasti*), v Dohovore MOP č. 128 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach z roku 1967 (*ratifikovaný v roku 1990 – ČSFR prijala záväzky týkajúce sa iba III. časti a publikovaný v Oznámení Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č.416/1991 Zb.*), v Dohovore MOP č. 130 o liečebno-preventívnej starostlivosti a dávkach v chorobe z roku 1969 (*ratifikovaný v roku 1971 a publikovaný v Oznámení Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 537/1990 Zb.*) a mnohých ďalších, ako aj v paktach o ľudských právach, napr. v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966), v Európskej sociálnej charte, ako aj v ústavach jednotlivých štátov, napr. v Ústave Slovenskej republiky (*zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov*) a vnútroštátnych právnych normách, napr. v Zákonníku práce, v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, atď.

1. Sociálne práva v Slovenskej republike

V intenciách Ústavy Slovenskej republiky, ktorá predstavuje základný prameň pracovného práva, sú základné ľudské práva a slobody (*čl. 2 – princíp slobody jednotlivca, t.j. dovoľené je všetko, čo nie je zakázané, čl. 12 – rovnosť v dôstojnosti a v právach, zákaz diskriminácie, čl. 15 – právo na život, čl. 18 – zákaz nútených prác alebo nútených služieb, čl. 19 – právo na ľudskú dôstojnosť, atď.*), ako aj sociálne práva občanov (*čl. 35 až 45 Ústavy SR*) obsiahnuté v základných zásadách Zákonníka práce (*čl. 1 až 11*), ako aj v jednotlivých konkrétnych ustanoveniach Zákonníka práce a ďalších súvisiacich právnych

predpisoch, najmä v právnych normách práva sociálneho zabezpečenia, napr. v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, atď., ktoré reálne poskytujú sociálnu ochranu ako reflexiu nescudziteľných a neodňateľných ľudských práv.

Sociálne práva občanov tvoriace významnú súčasť komplexu ľudských práv a predstavujúce tzv. "druhú" generáciu ľudských práv patria medzi najdôležitejšie ľudské práva.

Medzi základné sociálne práva patrí najmä právo na prácu, právo na odmenu za vykonanú prácu, právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, právo na bezpečnosť a zdravie pri práci, právo na slobodnú voľbu povolania, právo na kolektívne vyjednávanie, právo slobodne sa združovať na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, právo na ochranu žien, právo na sociálne zabezpečenie - t.j. právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu, pri úraze, invalidite, ako aj pri strate živiteľa, právo na ochranu zdravia, právo na ochranu detí, mladistvých a zdravotne postihnutých osôb, právo rodiny na sociálnu, právnu a ekonomickú ochranu, ako aj právo na priaznivé životné prostredie.

Sociálne práva zakotvujú nároky voči štátu a vyžadujú jeho aktívne správanie. Na strane druhej by mali zabezpečiť materiálne predpoklady na využitie individuálnej slobody, ako aj vytvárať materiálne predpoklady na zabezpečenie základných existenčných podmienok.

Rozsah, úroveň, ako aj spôsob uplatňovania sociálnych práv, závisia od spoločensko-ekonomických a politických podmienok tej-ktorej krajiny. Znamená to, že sú relatívne závislé od stavu spoločnosti, neustále sa meniace v závislosti od vývoja spoločnosti, jej politického, ekonomického, technického vývoja, ako aj od demografickej štruktúry obyvateľstva, atď. Sociálne práva majú povahu relatívnu a na rozdiel od základných ľudských a občianskych práv a slobôd, ktoré sú večnými právami statického charakteru, majú charakter dynamický.

Sociálne a hospodárske práva občanov sa v praktickej rovine realizujú väčšinou už na pracovisku, t.j. na mieste výkonu práce v užšom slova zmysle, resp.

v priestore, v ktorom sa vykonáva práca, ktorým môže byť napr. dielňa, kancelária, učebňa, atď.

V právnej forme realizuje sociálne a hospodárske práva občanov predovšetkým „právo sociálneho zabezpečenia, ktoré svojou povahou patrí do sféry verejného práva, avšak zároveň vykazuje aj určité črty súkromnoprávne. Predpisy verejnoprávneho charakteru spravidla upravujú oblasť sociálneho poistenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci. Predpisy súkromnoprávnej povahy regulujú doplnkové systémy sociálneho zabezpečenia (tj. *doplnkové dôchodkové pripoistenie – od 1.1.2005 doplnkové dôchodkové sporenie a od 1.1.2004 - starobné dôchodkové sporenie*), avšak aj tu sa prejavuje **vplyv štátu**, ktorý tieto formy zvýhodňuje a ponecháva si právo dozoru (*kontroly*) nad ich vykonávaním.“⁴

1.1. Právo na prácu a primerané hmotné zabezpečenie v prípade nezamestnanosti

Právo na prácu determinuje faktické i právne postavenie občanov v našej spoločnosti.

Nejde však o subjektívne právo občana na určité zamestnanie konkrétneho druhu, resp. typu, ale ide o právo občana voči štátu. Ústavný súd SR k tejto problematike uviedol, že „právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu“ (*II.ÚS 12/93. Uznesenie z 8.júla 1993. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1993-1994, str. 34*), ani dokonca „ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan zodpovedajúcu kvalifikáciu, v mieste zvolenom občanom a v priestoroch, kde si osoba želá pracovať“ (*II.ÚS 47/98. Uznesenie z 26.augusta 1998. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1998, str. 552*).

Právo na prácu zaväzuje štát ako povinný subjekt k realizácii aktívnej politiky zamestnanosti, prostredníctvom ktorej uskutočňuje základné predpoklady hospodárskej bezpečnosti svojich občanov. V súlade s ratifikovaným Dohovorom

⁴ Tröster,P. a kolektiv: Právo sociálneho zabezpečení. 3.aktualizované a doplnené vydání. C.H.Beck, 2005, str.40.

MOP č. 122/1964 o politike zamestnanosti (*oznámenie č. 490/1990 Zb.*), štát musí byť garantom slobodnej voľby zamestnania, fungovania trhu práce a získavania kvalifikácie pre vhodné zamestnanie, najmä pokiaľ ide o funkčné zabezpečenie služieb pre všetkých účastníkov trhu práce, najmä služieb umožňujúcim nezamestnaným primerané uplatnenie v zamestnaní alebo v samostatnej zárobkovej činnosti, t.j. služieb zamestnanosti, ktoré od 1.2.2004 upravuje zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Štát sa tejto povinnosti pri zabezpečení základných predpokladov realizácie práva na prácu nemôže zbaviť. V prípade, ak si túto povinnosť nemôže splniť vo vzťahu ku všetkým občanom, je povinný nahradiť ju iným spôsobom, tzv. alternatívnym spôsobom, ktorým je primerané hmotné zabezpečenie občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo realizovať, ktoré je upravené v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (§ 104 až 108). Hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie má za úlohu kompenzovať stratený príjem počas nezamestnanosti a má byť prejavom ekonomicky dôstojného života človeka počas nepriaznivej sociálnej udalosti, ktorá vznikla nezávisle od jeho vôle.

Občania sa môžu domáhať práva na prácu iba v medziach zákonov, ktoré toto právo vykonávajú. Základným právnym predpisom je už spomínaný zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Ústavné právo na prácu (*čl. 35 Ústavy SR*) konkretizuje a garantuje pracovné právo, najmä prostredníctvom ustanovení Zákonníka práce (*čl. 1 základných zásad ZP*), ktoré upravujú vznik pracovného pomeru, jeho trvanie, ochranu zamestnanca pred skončením pracovného pomeru, ako aj ustanovení zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, ktoré ustanovujú sprostredkovanie zamestnania a vymedzujú právo na zamestnanie ako právo občana, ktorý chce a môže pracovať a hľadá zamestnanie (§ 14 ods. 1 zákona č.

5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov). „Štát ako povinný subjekt sa svojej povinnosti pri zabezpečovaní základných predpokladov realizácie práva na prácu nemôže zbaviť“.⁵ V prípade, ak túto povinnosť nemôže plniť vo vzťahu ku všetkým práceschopným občanom, má povinnosť plniť ju v primeranom rozsahu, t.j. na ľudsky dôstojnej úrovni náhradným spôsobom prostredníctvom dávky poisťovacieho systému, a to dávkou v nezamestnanosti.

Poistenie v nezamestnanosti platia (od 1.1.2004 už) iba zamestnanci, ktorí sú povinne nemocensky poistení (t.j. osoby v pracovnom pomere, ako aj ďalšie subjekty v zmysle § 4 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov), zamestnávateľa a dobrovoľne poistené osoby v nezamestnanosti. Poistné na poistenie v nezamestnanosti zamestnanci a zamestnávateľa platia vo výške 1% a dobrovoľne poistené osoby v nezamestnanosti vo výške 2% z vymeriavacieho základu, ktorý je najmenej vo výške minimálnej mzdy zamestnanca v pracovnom pomere odmeňovaného mesačnou mzdou, t.j. od 1.1.2009 do 31.12.2009 vo výške 295,50 €, čo predstavuje mesačný príspevok v sume najmenej 2,90 € mesačne a najviac vo výške 4-násobku priemernej mzdy za predchádzajúci kalendárny rok (t.j. za rok 2008) určenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky, t.j. od 1.7.2009 do 30.6.2009 najviac zo sumy 2 892,12 €, čo predstavuje mesačný príspevok v sume najviac 28,90 € mesačne.

Nárok na dávku vzniká, ak uvedený subjekt, t.j. poistenec bol poistený v nezamestnanosti najmenej tri roky v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie. V tomto prípade sa dávka v nezamestnanosti poskytuje počas tzv. podporného obdobia, ktoré je šesť mesiacov. V prípade poistenca, ktorý po skončení výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú bol v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov poistený v nezamestnanosti z výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú alebo bol dobrovoľne poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky a nebol poistený

⁵ Barancová, H. a Schronk, R.: Pracovné právo. Sprint 2006, str. 177.

v nezamestnanosti z iného výkonu činnosti zamestnanca, sa dávka v nezamestnanosti poskytuje počas podporného obdobia trvajúceho (*iba*) štyri mesiace. Výška dávky v nezamestnanosti v oboch prípadoch je 50 % denného vymeriavacieho základu.

Od 1.1.2004 v zmysle § 19 ods.1 a 3 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov povinne poistení v nezamestnanosti sú iba zamestnanci, ktorí sú povinne nemocensky poistení s výnimkou fyzických osôb vo výkone väzby a vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce a fyzických osôb, ktorým bol priznaný starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok.

Od 1.1.2004 sa zaviedla možnosť dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti pre fyzické osoby po dovŕšení 16 rokov veku, ktoré majú na území SR trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt. Do tejto kategórie poistencov sa môžu na základe svojho rozhodnutia zaradiť aj samostatne zárobkovo činné osoby (*d'alej len „SZČO“*,

ktoré do 31.12.2004 boli povinne poistené pre prípad nezamestnanosti), žiaci SŠ a študenti VŠ, ako aj spoločníci s.r.o. a komanditisti komanditných spoločností, resp. osoby dobrovoľne nezamestnané, ako aj uchádzači o zamestnanie, ktorí už nemajú nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti. Vzhľadom na uvedené je potrebné zdôrazniť, že od 1.1.2004 sa oslabila sociálna ochrana najmä pre prípad nezamestnanosti v prípade SZČO, ako aj nezaopatrených detí – t.j. žiakov SŠ a študentov VŠ a taktiež subjektov zamestnávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (*t.j. dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov*), čo sa prejavuje v neposkytovaní dávky v nezamestnanosti.

Sprísnené podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti majú za následok prepád veľkej časti ekonomicky činného obyvateľstva, ktorá nie z vlastnej viny je nezamestnaná, do systému sociálnej pomoci (*t.j. do systému, ktorý rieši problémy biedy a chudoby, avšak ktorý od 1.1.2004 nedorovnáva výšku dávok pomoci v hmotnej núdzi do výšky súm životného minima podľa počtu členov domácnosti*),

a to najmä v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti (napr. Veľký Krtíš, Lučenec, Košice-vidiek, Rimavská Sobota, atď.). Túto skutočnosť možno považovať za absenciu primeraného hmotného zabezpečenia občanov (ktorí nie z vlastnej viny nemôžu právo na prácu realizovať) zo strany štátu v zmysle čl. 35 ods. 3 Ústavy SR.

1.2. Právo na odmenu za vykonanú prácu

S právom na prácu, ktorého realizácia sa uskutočňuje v konkrétnom zamestnaní taxatívne vymedzenom v pracovnej zmluve druhom práce, miestom výkonu práce, dňom nástupu do práce, ako aj mzdovými podmienkami, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve (§ 43 ods. 1 ZP), veľmi úzko súvisí aj ústavné právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky (čl. 36 Ústavy SR).

Realizácia práva na odmenu za vykonanú prácu je prejavom majetkovej, odplatnej stránky pracovnoprávneho vzťahu a vyjadruje individuálne výsledky práce jednotlivých zamestnancov.

Právo na odmenu za vykonanú prácu dostatočnú na to, aby umožnila zamestnancom dôstojnú životnú úroveň sa realizuje prostredníctvom odmeňovania, ktoré v pracovnom pomere má právnu formu mzdy alebo platu (čl. 3 základných zásad ZP). Štát garantuje dôstojnú životnú úroveň právnym uzákonením minimálnej mzdy (§ 119 ZP) v zmysle zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, ktorej výška od 1.1.2009 do 31.12.2009 je v sume 295,50 € mesačne a 1,698 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Ustanovená výška minimálnej mzdy je výrazom konsenzu sociálnych partnerov, t.j. zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov a predstaviteľov vlády. Zákon o minimálnej mzde umožňuje, aby sa v kolektívnej zmluve dohodla vyššia úroveň minimálnej mzdy ako je garantovaná štátom. Takto dohodnutá vyššia minimálna mzda je pre zamestnávateľa záväzná. Minimálne mzdové nároky umožňujú taktiež zabezpečiť primerané ohodnotenie činnosti zamestnancov aj v podnikateľskej a rozpočtovej sfére.

Obsah práva na mzdu (plat) za vykonanú prácu je bezprostredne spojený s výkonom práce, avšak zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi aj náhradu mzdy v prípade, ak z vážnych dôvodov nevykonáva prácu, napr. prekážky v práci na strane zamestnanca – ako napr. dočasná pracovná neschopnosť, úmrtie a účasť na pohrebe, atď. (§ 141 ZP), ako aj na strane zamestnávateľa – napr. prestoje, nepriaznivé poveternostné podmienky, atď. (§ 142 ZP).

Od 1.1.2004 zamestnávatelia majú povinnosť od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti alebo nariadenia karantény poskytovať zamestnancovi v zmysle zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov znení neskorších právnych predpisov náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, a to až do 10.dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška náhrady príjmu od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 25% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 55% denného vymeriavacieho základu.

K zriadeniu inštitútu – t.j. garančného fondu pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie peňažných nárokov zamestnancov došlo na území Slovenskej republiky (až) 1.5.2000, a to zákonom č. 292/1999 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon NR SR č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 297/1999 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal (ešte starý) Zákonník práce – zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov. Od 1.1.2004 uvedený systém garančného poistenia tvoriaceho súčasť sociálneho poistenia upravuje zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.⁶

⁶ Poznámka autorky: V Slovenskej republike boli nároky chránené iba z pracovného pomeru založeného na základe pracovnej zmluvy a až od 1.augusta 2006 aj z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. z dohody o vykonaní práce a z dohody o brigádnickej práci študentov, čo už bolo plne v súlade s ustanovením § 1 ods. 3 Zákonníka práce. Od 1.januára 2008 nadobudol účinnosť zákon č.555/2007 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého nároky zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa sú chránené nielen z pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy, ale už aj z činnosti na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. na základe dohody o vykonaní práce a dohody o

Garančné poistenie je poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa a slúži na uspokojovanie nárokov zamestnanca, ako aj na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Z hľadiska tvorby základného fondu garančného poistenia najväčší význam má poistné na garančné poistenie, ktoré platia iba zamestnávateľa, ktorí sú povinne garančne poistení, t.j. fyzická osoba alebo právnická osoba alebo družstvo.

Povinne garančne poistený nie je zamestnávateľ, ktorý je zastupiteľským úradom cudzieho štátu, a zamestnávateľ, na ktorého nemôže byť vyhlásený konkurz podľa § 2 zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Výška poistného na garančné poistenie je 0,25% z vymeriavacieho základu zamestnanca. Vymeriavací základ je mesačne najmenej vo výške minimálnej mzdy zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou, ktorá platí k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa platí poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity,⁷ t.j. od 1.1.2009 do 31.12.2009 je vo výške 295,50 € mesačne (*zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády SR č. 422/2008 Z.z. – účinné od 1.1.2009*). Táto výška najnižšieho vymeriavacieho základu od 1.1.2009 do 31.12.2009 platí aj pre zamestnanca, ktorý je poberateľom invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70%, a pre mladistvého zamestnanca staršieho ako 16 rokov, ako aj pre zamestnanca, ktorý je poberateľom invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, aj ak ide o zamestnanca mladšieho

brigádnickej práci študentov, ako aj na základe dohody o pracovnej činnosti, ktorá bola opätovne zavedená do Zákonníka práce a do slovenského právneho poriadku od 1.septembra 2007.

⁷ Poznámka autorky: V texte zákona absentuje taxatívne vymedzenie, že uvedený minimálny vymeriavací základ platí aj pre prípad platenia poistného na garančné poistenie, avšak znenie § 138 ods. 17 potvrdzuje, že uvedené minimá sa vzťahujú aj na účely garančného poistenia – t.j. ide o legislatívno-technický nedostatok zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

ako 18 rokov, ktorý je invalidný, a ak ide aj o zamestnanca mladšieho ako 16 rokov. V niektorých prípadoch môže byť vymeriavací základ aj nižší ako 295,50 € mesačne, t.j. napr. iba 200 € mesačne v prípade pracovného pomeru na kratší pracovný čas, napr. na 20 hodín týždenne, ako aj v prípade zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru..

Maximálny (najvyšší) vymeriavací základ zamestnávateľa za každého jeho zamestnanca je mesačne najviac vo výške 1,5-násobku priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky ustanovenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok (*t.j. za rok 2008*), t.j. od 1.júla 2009 do 30.júna 2010 vo výške 1 084,55 € mesačne.

Zamestnanci poistné na garančné poistenie neplatia.

Dávka garančného poistenia sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu, t.j. pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študentov a od 1.9.2007 aj na základe dohody o pracovnej činnosti, predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Maximálna výška dávky garančného poistenia, na ktorú má zamestnanec nárok, je najviac v sume 3-násobku priemernej mesačnej mzdy ustanovenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok. T.j. od 1.júla 2009 do 30.júna 2010 vo výške najviac 2 169,10 € (t.j. 65 346 Sk).

1.3. Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Ústavné právo ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci sa realizuje v rámci pracovnoprávnych vzťahov a je zakotvené v čl. 3 a 8 základných zásadach ZP. Uvedené právo zahŕňa aj „právo na nedotknuteľnosť života a zdravia, na poskytovanie lekárskej starostlivosti, na vytváranie a ochranu zdravých životných

podmienok, ako aj komplex ďalších práv a povinností subjektov, ktoré sa realizujú v rámci administratívnoprávnych vzťahov.“⁸

Povinnosti zamestnávateľských subjektov upravené najmä v zákone č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj v zákone č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov predstavujú iba zákonné minimum a sú dôkazom, že ingerencia štátu je a naďalej bude zachovaná a bude sa aj naďalej prehlbovať a rozvíjať. Povinnosti zamestnávateľov sa vzťahujú rovnako na všetky odvetvia činnosti výrobnéj i nevýrobnéj sféry, ako aj na všetky typy zamestnávateľských subjektov, či verejného (štátneho) alebo súkromného sektora. Cieľom tohto práva je vytvorenie takých podmienok, ktoré neohrozujú zdravie a bezpečnosť pri práci. Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobu z povolania. Ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľských subjektov a prejav ochrannej funkcie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, ako aj verejnoprávneho zásahu zákonodarcu, ktorý je nevyhnutný z dôvodu realizácie právnych istôt zamestnancov.

Pre prípad pracovného úrazu alebo vzniku choroby z povolania bol zavedený ďalší systém sociálneho poistenia, a to **úrazové poistenie** pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania. Úrazové poistenie platí iba zamestnávateľ s výnimkou zamestnávateľa sudcu a zamestnávateľa prokurátora vo výške 0,8% z neobmedzeného vymeriavacieho základu zamestnanca. To znamená, že nie je ustanovené minimum, ani maximum vymeriavacieho základu a poistné na úrazové poistenie sa platí z hrubej mzdy zamestnanca, ktorá môže byť aj menej ako je výška minimálnej

⁸ Barancová, H. a Schronk, R.: Pracovné právo. Sprint 2006, str. 181.

mesačnej mzdy zamestnanca v pracovnom pomere, t.j. aj z menej ako 295,50 € mesačne.

Z fondu úrazového poistenia sa poskytujú dávky úrazového poistenia, ako napr. úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia a rehabilitačné, rekvalifikácia a rekvalifikačné, ako aj náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením a náhrada nákladov spojených s pohrebom.

1.4. Právo na primerané hmotné zabezpečenie

Medzi sociálne práva Ústava SR v rámci základných práv a slobôd zaraďuje aj právo občana na primerané hmotné zabezpečenie (*čl. 39 ods. 1 Ústavy SR*) počas taxatívne vymedzených sociálnych udalostí, a to najmä:

- a) v starobe (*invalidite – tj. predčasnej starobe*),
- b) pri nespôsobilosti na prácu (*dočasnej pracovnej neschopnosti – tj. krátkodobej (dočasnej) nespôsobilosti na prácu alebo pri invalidite – tj. dlhodobej (trvalej) nespôsobilosti na prácu, pri nespôsobilosti na prácu z dôvodu tehotenstva, materstva, ošetrovania chorého člena rodiny*),
- c) pri strate živiteľa (*smrti*).

Ochrana práva na primerané hmotné zabezpečenie sa na ústavnej úrovni garantuje iba štátnym občanom SR.

Oprávnené subjekty podľa článku 51 sa tohto práva môžu domáhať iba v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú. Ide najmä o zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákon č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Uvedené ústavné právo je premietnuté aj do čl. 8 základných zásad ZP a realizuje sa najmä prostredníctvom najdôležitejšej časti práva sociálneho zabezpečenia, a to najmä prostredníctvom poisťovacieho systému, ktorého cieľom je ochrana prevažnej väčšiny (*malo by byť všetkého*) ekonomicky činného

obyvateľstva v produktívnom veku (i v poproduktívnom veku) a ich rodín (*t.j. aj nezaopatrených detí*) v období straty príjmu z ekonomickej aktivity (*činnosti*) v prípade vzniku sociálnych udalostí vzniknutých z dôvodu choroby, invalidity, tehotenstva, materstva, starostlivosti o malé dieťa, pracovného úrazu, choroby z povolania, nezamestnanosti, staroby, atď.

Ide o systém založený na príspevkom princípe. To znamená, že právna norma – t.j. zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov taxatívne vymedzuje (*zväčša ekonomicky činné*) subjekty povinné platiť príspevky, inými slovami „poistné“ na jednotlivé jeho subsystemy.

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov výslovne zaväzuje zamestnávateľov odvádzať za zamestnancov poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie (*t.j. na starobné poistenie a na invalidné poistenie*), poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na úrazové poistenie, ako aj poistné na garančné poistenie i do rezervného fondu solidarity (*a taktiež aj poistné na zdravotné poistenie*). Zamestnávatelia majú povinnosť vykonať zrážku uvedených druhov poistného, ktoré sú povinní platiť zamestnanci a odvieť poistné v deň, ktorý je určený na výplatu príjmov, ktoré predstavujú vymeriavací základ zamestnancov.

Okrem povinnosti odvádzať poistné, zamestnávatelia majú na účely sociálneho poistenia ustanovený celý rad ďalších povinností (§ 231 *cit. zákona*), ako napr. prihlasovaciu povinnosť - t.j. prihlasovať zamestnancov do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, oznamovaciu povinnosť – t.j. oznamovať prerušenie poistného pomeru, začiatok a skončenie čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, oznamovať pracovný úraz, dočasnú pracovnú neschopnosť, evidenčnú povinnosť – t.j. viesť o svojich zamestnancoch evidenciu, atď. V tomto prípade hovoríme o poistných vzťahoch, pretože ide o sociálnopoisťovacie vzťahy, ktoré trvajú dovtedy, dokedy je poistený subjekt čakaťom na poistné dávky.

Vzhľadom na to, sociálnopoisťovacie vzťahy členíme na poistné vzťahy a na vzťahy dávkové. Typickým znakom poisťovacieho systému je právny nárok a

poskytovanie dávok (*nemocenského, materského, ošetrovného, vyrovnávacej dávky, starobného dôchodku, invalidného dôchodku, vdovského dôchodku, vdoveckého dôchodku, sirotského dôchodku, úrazových dávok, dávky garančného poistenia i dávky v nezamestnanosti*) počas sociálnych udalostí, výška ktorých priamo závisí od predchádzajúcej pracovnej aktivity jednotlivca v procese pracovnoprávných alebo obdobných právnych vzťahoch a dosahovaných príjmov (*mzdy, platu, atď.*).

3. Zodpovednosť v sociálnozabezpečovacích vzťahoch

Problematika sociálnych práv najmä v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj ich realizácia v sociálnozabezpečovacích vzťahoch má nielen právny, ale najmä etický a politický rozmer. Do popredia sa dostávajú najmä otázky zamestnávateľskej etiky.

Slovo „ethos“ pochádza z gréckeho slova, ktoré vyjadruje povahový charakter alebo zvyk, resp. ide o sústavu noriem o mravnom spoločenskom správaní ľudí.⁹ Z uvedeného vyplýva, že medzi etikou a morálkou existuje priamy vzťah. Etika vychádza z koncepcie utilitarizmu (úžitku), ako aj spravodlivosti (najmä rozdeľovania). Etika súvisí aj so zodpovednosťou, t.j. voči zamestnancom, verejnosti, životnému prostrediu, zákaznikom, spoločnosti, atď.

V rámci poisťovacieho systému vznikajú sociálnopoisťovacie právne vzťahy, v ktorých sa uplatňujú princípy obligatórnosti vzniku poistenia, nárokovosti bez zreteľa na existenciu sociálnej potrebnosti, sociálnej spravodlivosti, sociálnej solidarity, garancie štátu a neziskovosti.

Uvedené princípy sa prejavujú aj v zodpovednostných právnych vzťahoch (v tzv.sankčných vzťahoch). Zodpovednosť v sociálnopoisťovacích vzťahoch vychádza z koncepcie zodpovednosti za porušenie povinnosti a môžeme ju vymedziť ako sankčný vzťah, ktorý vzniká ako nový právny vzťah porušením práv a povinností vyplývajúcich už z existujúceho sociálnopoisťovacieho vzťahu.

⁹ Ivanová-Šalingová,M.: Malý slovník cudzích slov. I.vydanie, Bratislava 1972. str. 171.

Zodpovednostné (sankčné) vzťahy nastupujú v prípade porušenia už existujúceho sociálnopoist'ovacieho vzťahu, ktorý tvorí celý súbor práv i povinností vyplývajúcich z príslušných právnych noriem, tj. v tomto prípade zo zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov na strane subjektov povinných platiť poistné (t.j. zamestnávateľov, SZČO), ako aj na strane subjektov prijímajúcich poistné (t.j. Sociálna poisťovňa) a taktiež aj na strane príjemcov dávok (služieb).

V týchto prípadoch základnými predpokladmi zodpovednosti sú (obdobne ako v pracovnom práve) *existencia poistného pomeru*, tj. pracovnoprávneho vzťahu, ktorý vzniká najskôr od vzniku pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy alebo dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tj. dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študentov. Ďalším predpokladom je *protiprávne konanie*, ktoré môže spočívať v neplnení oznamovacej povinnosti, odvodovej povinnosti alebo v plnení odvodovej povinnosti oneskorene a v nesprávnej výške, pričom môže ísť o protiprávne konanie úmyselné alebo neúmyselné, tj. o nedbanlivosť (opomenutie). V dôsledku takéhoto protiprávneho konania vzniká škoda, ktorou je v sociálnopoist'ovacích vzťahoch najmä *nedoplatok na poistnom alebo preplatok na dávke sociálneho poistenia*. Vznik zodpovednosti na nedoplatku alebo preplatku predpokladá *príčinnú súvislosť* medzi protiprávnym konaním a dôsledkom takéhoto konania. *Zavinenie* ako ďalší predpoklad zodpovednosti možno predpokladať iba na strane zamestnanca, resp. *poistenca* (t.j. aj *povinne poistenej SZČO alebo dobrovoľne poistenej osobe*). Zamestnávateľ je v sociálnopoist'ovacích vzťahoch zodpovedný objektívne.

Zodpovednosť v sociálnom poistení je upravená v ustanoveniach § 236 až 248 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

V prípadoch, ak príjemca dávky nesplnil povinnosť uloženú týmto zákonom, prijímal dávku alebo jej časť, hoci vedel alebo musel z okolností predpokladať, že sa dávka vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrila alebo inak vedome spôsobil, že dávka alebo jej časť sa vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume ako

patrila, príjemca dávky má povinnosť dávku vrátiť alebo jej časť a to odo dňa, od ktorého mu dávka nepatrila alebo nepatrila v poskytovanej sume (§ 236 ods. 1).

Zákonodarca v tomto prípade zároveň ustanovuje možnosť zrážky neprávom prijatých súm z bežne vyplácanej alebo neskôr priznanej dávky alebo zo mzdy poberateľa dávky, pričom sa primerane uplatňujú predpisy o výkone rozhodnutí zrážkami zo mzdy.

V prípade nesprávne potvrdených skutočností rozhodujúcich na nárok na dávku, na jej výplatu alebo jej sumu, v dôsledku čoho sa dávka poskytla neprávom alebo vo vyššej sume ako patrila, fyzická osoba alebo právnická osoba, ktoré plnia povinnosti podľa zákona o sociálnom poistení, majú taktiež povinnosť nahradiť neprávom vyplatené sumy (§ 237 ods. 1).

Sociálna poisťovňa má právo voči tretím osobám na náhradu škody, ktorá jej vznikla výplatom dávok v dôsledku ich zavineného protiprávneho konania. Výšku škody Sociálna poisťovňa preukazuje potvrdením príslušnej organizačnej zložky Sociálnej poisťovne o výške vyplatených dávok (§ 238 ods. 1). Príslušné orgány verejnej správy, fyzické osoby a právnické osoby sú povinné bezplatne poskytovať organizačným zložkám Sociálnej poisťovne potrebnú súčinnosť, najmä predkladať v lehote, ktorú Sociálna poisťovňa určila, požadované doklady a oznamovať potrebné údaje.

Za porušenie uvedených prihlasovacích, oznamovacích a evidenčných povinností môže Sociálna poisťovňa ukladať pokuty až do výšky 500 000 Sk (t.j. 16 597 €). Pri ukladaní pokút Sociálna poisťovňa zohľadňuje závažnosť porušenia uvedených povinností (§ 239).

Sociálna poisťovňa predpíše penále vo výške 0,05 % z dlžnej sumy za každý deň omeškania odo dňa splatnosti poistného a príspevkov a to do dňa, keď bola dlžná suma poukázaná na účet Sociálnej poisťovne v Štátnej pokladnici, zaplatená v hotovosti alebo do dňa začatia kontroly povinným subjektom, tj. fyzickým a právnickým osobám, ktoré majú povinnosť odvádzať poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré neodviedli poistné a uvedené príspevky za príslušný kalendárny mesiac včas alebo ich odviedli v nižšej sume. Predpísané

penále nemôže presiahnuť dlžnú sumu poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za kontrolované obdobie. Sociálna poisťovňa penále nepredpíše, ak penále za kontrolované obdobie nie je vyššie ako 100 Sk, t.j. 3, 32 € (§ 240).

Z á v e r

V rokoch 2002 až 2006 boli prijaté reformy v daňovej oblasti (*došlo k zrušeniu progresívneho zdaňovania, bola zavedená 19 % tzv. „rovná daň“, došlo k nezdaňovaniu dividend a podielov na zisku, k zvýšeniu spotrebných daní na 19 %, atď.*) i v oblasti sociálnej (*t.j. vo verejnom zdravotníctve, školstve, najmä v sociálnom systéme – tj. v sociálnom poistení - nemocenskom, dôchodkovom, úrazovom, garančnom i v poistení v nezamestnanosti – išlo o zníženie percentuálnych sadzieb poistného, najmä v dôchodkovom poistení – z 28 % na 18 % a v roku 2005 dokonca až na 9 % vzhľadom na zavedenie povinného sporenia, kapitalizácie vo výške 9 % - t.j. prechod verejných financií do súkromnej sféry, tzv. privatizácia staroby, došlo tiež k zníženiu najvyšších vymeriavacích základov, z ktorých sa platia odovdy, atď.*). Ich cieľom bola predovšetkým konsolidácia štátneho rozpočtu a zvýšenie najmä ekonomickej konkurencieschopnosti Slovenskej republiky. Uvedené reformy pripravovali a uskutočňovali neskúsení (pseudo) analytici podľa odporúčaní medzinárodných finančných inštitúcií (najmä Svetovej banky a Medzinárodného menovného fondu) a oligarchov, bez akejkoľvek dlhodobej stratégie a najmä bez znalosti a rešpektovania Ústavy Slovenskej republiky (*najmä čl. 55 – „Hospodárstvo Slovenskej republiky sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky“*) i medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky v jej zmysle (*čl. 7 ods. 5 – „Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi“*).

Reformátori neustále zdôrazňovali (vraj) vysoké daňové i odvodové zaťaženie v Slovenskej republike a k tejto argumentácii sa priklonila aj veľká časť zamestnávateľských subjektov. Bol a je to v podstate výsledok neschopnosti kapitálu konkurovať vo výrobe v európskom i medzinárodnom meradle a z toho dôvodu, sa kapitál snažil preniknúť (a už aj prenikol) do verejného sektora (t.j. do školstva, zdravotníctva, sociálneho poistenia, dopravy, kultúry, atď.). Ataky voči daniam i poistnému systému (požiadavky na zrušenie platenia poistného z minimálnej mzdy, požiadavky na neustále znižovanie odvodov), ako aj voči Zákonníku práce, tj. sociálnej ochrane obyvateľstva neustále pretrvávajú a do popredia sa dostáva „sociálny dumping“ v záujme prilákania najmä zahraničných investícií.

Zdá sa, akoby si zamestnávatelia neuvedomovali svoju spoločenskú zodpovednosť, ktorá je výrazom „spoločenskej zmluvy“ medzi zamestnávateľským sektorom a spoločnosťou.¹⁰ Zároveň akoby taktiež zabúdali na skutočnosť, že prostredníctvom daní (*financuje sa systém štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci*), aj sociálnych príjmov (*t.j. nemocenské dávky – nemocenské, ošetrovné, materské, vyrovnávacía dávka, dôchodkové dávky - starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, dôchodky pozostalých - vdovský, vdovecký, sirotský, úrazové dávky – úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, atď., dávka garančného poistenia a dávka v nezamestnanosti*) sa zabezpečuje ekonomický chod, najmä ekonomický chod malých a stredných slovenských zamestnávateľov (podnikateľov), ktorí paradoxne nechcú platiť odvody za seba ako SZČO, ani za svojich zamestnancov (*vo väčšine prípadov platia poistné iba z minimálnej mzdy*) a zámerne si znižujú aj daňové príjmy. Pre Slovenskú republiku sú typické obrovské nedoplatky na daniach a poistnom, daňové a odvodové úniky, avšak paradoxne častokrát v intenciách platnej právnej úpravy realizovanej v rámci reforiem (*vid' každoročné správy o hospodárení Sociálnej poisťovne*).

¹⁰ Luknič, A.S.: Štvrtý rozmer podnikania – etika. SAP, 1994. str. 109.
220

Ťarcha platenia daní a poistného zaťažilo najviac tzv. strednú vrstvu, tj. pracujúcich za priemerné a podpriemerné mzdy. V dôsledku deregulácie cien, nájomného, elektriny, plynu, vodného a stočného, ako aj celosvetovej finančnej a hospodárskej krízy, oslabuje sa domáci dopyt obyvateľstva a rastie počet nezamestnaných a chudobných (11 %, avšak podľa údajov Eurostatu z roku 2004 až 21 %).¹¹

Záverom je potrebné uviesť, že bude nevyhnutné opätovne prehodnotiť reformy uskutočnené v rokoch 2004 a 2005 v intenciách európskeho a medzinárodného práva (t.j. najmä dôchodkový systém, systém zdravotníctva, školstva – zameranie na vedomostnú ekonomiku, ako aj daní – zaviesť progresívne zdaňovanie luxusných tovarov a služieb, sprísniť finančnú kontrolu platenia daní a odvodov) s položením dôrazu na odvodovú disciplínu zamestnávateľských subjektov (t.j. dobrovoľné, ako aj povinné rešpektovanie právnych noriem upravujúcich platenie daní i odvodov), ako aj na striktné dodržiavanie sociálnych práv, ktoré neslúži iba na uspokojovanie individuálnych potrieb jednotlivca, ale je súčasne garantom ekonomického a harmonického rozvoja celej spoločnosti.

Resumé

The article deals with realisation of social rights at the workplace in the framework of the Constitution of Slovak Republic as well as specific norms of the Labour and Social Security Law. This includes especially the Slovak Labour Code and the Law on Social Insurance, - i.e. Law No. 461/2003 of the Official Journal of Laws, as amended by other laws.

Different parts of the article describe how the right to work is being realised and how social rights of a citizen are guaranteed, if his or her right to work cannot be fulfilled because of objective reasons. The author points at interconnectedness between ethics, morality, responsibility and payment discipline of the employers, in the light of reforms that were realised between 2002 and 2006. She argues that

¹¹ *Piršelová, D., Rosenbergerová, A., Macková, Z.: Čo má vedieť mzdová účtovníčka...č.3/2008, Ročník XVI., Ajfa+Avis, Žilina 2008. str. 177.*

these shall be re-evaluated and re-conceptualised in order to be in harmony with the european and international legal obligations of the Slovak Republic.

The conclusion stresses the need of payment discipline of the employers as well as respect for social rights not only at workplace but in life and society in general.

POVINOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI POSUDZOVANÍ ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU U ZAMESTNANCOV

JUDr. Ján Trojan, CSc.

Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika, Košice,

Slovenská republika

e-mail: jan.trojan@upjs.sk

Ochrana zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca má byť zameraná na vytváranie pozitívneho plného zdravia počas celého produktívneho života človeka, aby pre neho nevznikali zdravotné riziká a aj keď vzniknú, aby sa nerealizovali ako činitelia podnecujúci choroby. Má smerovať k tomu, aby zdravie bolo čím menej ohrozované, zamestnanci mali pocit osobnej istoty, silu a záujem pracovať. Znaky zdravia vo vzťahu k práci sú vyjadrené osobnou spokojnosťou z vykonanej práce pre zamestnávateľa, pocitmi empatie, schopnosťou asertivity, pohody, šírenia pozitívnej energie nielen na pracovisku ale aj v osobnom živote a nie stavom depresie z práce.

Zdravie, ako stav telesnej a duševnej pohody, je výsledkom vzťahu medzi ľudským organizmom a determinantmi zdravia za ktoré sú považované sociálno-ekonomické, fyzikálne, chemické a biologické faktory životného a pracovného prostredia, spôsob života, genetické faktory a zdravotná starostlivosť. V týchto intenciách zdravie vo vzťahu k práci je ponímané ako sociálna a právna ochrana zamestnancov, vytváranie optimálnych pracovných podmienok zameraných na rozvoj starostlivosti o život a zdravie zamestnancov vrátane riešenia psychosociálnych faktorov ako stres, násilie, obťažovanie, rodová rovnosť na pracoviskách a podobne. „Právo zamestnanca na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je typickým príkladom sociálneho práva, ktorého objem realizácie priamo a

bezprostredne nezávisí od kvality a kvantity pracovného vkladu konkrétneho zamestnanca“.¹

Zdravotné aspekty kvality práce, prostredia a uspokojivé pracovné podmienky je potrebné akceptovať ako predpoklad fyzickej, sociálnej a psychickej pohody zamestnanca a celkového zvyšovania kultúry práce. Takýto prístup prináša nové požiadavky na vytváranie vhodných podmienok pre rast kvality pracovného života, ochranu zdravia, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Navyiac, to má výrazný pozitívny dosah na verejné zdravie a ochranu environmentu.

Politika ochrany zdravia pri práci má za cieľ nielen prispieť ku kvalitnému riadeniu ochrany zamestnancov, ale aj ovplyvňovať ich postoje k zdravému spôsobu života a posilňovaniu zodpovednosti za vlastné zdravie.

Ochrana zdravia vo vzťahu k práci sa stáva významnou aj v dvoch kardinálnych politikách všetkých členských štátov Európskej únie. Ide o riešenie nepriaznivého demografického vývoja (starnutie ekonomicky aktívnej populácie) zamestnávaním osôb vyšších vekových skupín, s predlžovaním veku odchodu do dôchodku. Rovnako dôležitou je ochrana zdravia na realizáciu stratégie rastu a zamestnanosti revidovanej Lisabonskej stratégie vo vzťahu k vytváraniu viac a lepších pracovných miest.²

Opatrenia na ochranu zdravia vo vzťahu k práci sú jedným z integrálnych prvkov koncepcie podnikovej sociálnej zodpovednosti ako integrácie sociálnych a environmentálnych záležitostí zamestnávateľov v ich podnikateľských aktivitách a pri ich vzájomnom pôsobení na dobrovoľnom základe, prekračujúcich úroveň stanovenú v legislatíve Európskej únie a vnútroštátnej legislatíve. Podniková sociálna zodpovednosť predstavuje nevyhnutnú súčasť európskeho sociálneho

¹ Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo. 1.vyd., Bratislava, Poradca podnikateľa, s. r. o., 2004, s. 766

² Európska rada na svojom zasadaní v Lisabone v marci 2000 stanovila cieľ, aby sa Európska únia stala do roku 2010 „najdynamickejšou vedomostnou ekonomikou na svete“. Politickým kontextom a nástrojom dosiahnutia tohto cieľa majú byť vedomosti, ktoré spolu s výskumom a technikou, vzdelávaním a inováciou tvoria základný vedomostný trojuholník“ tejto tzv. Lisabonskej stratégie. Na ďalšom rokovaní Európskej rady v novembri 2004 bola vypracovaná správa pod názvom „Prijať výzvy – Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti“, ktorou bol rámec cieľov ešte rozšírený o sociálny a environmentálny rozmer.

modelu, európskej stratégie trvalo udržateľného rozvoja a plnenia sociálnych úloh ekonomickej globalizácie.

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov je jedným z najrozvinutejších inštitútov politiky Spoločenstva v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí, je podstatnou súčasťou základného princípu Spoločenstva – práva na voľný pohyb zamestnancov v spoločnom priestore Európskej únie, predpokladom ktorého sa stáva koordinácia podmienok výkonu práce vrátane opatrení na ochranu zdravia vo vzťahu k práci.

Ochrana zdravia ako súčasť sociálnej ochrany je právnym východiskom poňatia sociálnych práv. Právo na ľudskú dôstojnosť, na rovnosť a slobodu zamestnancov má svoju sociálnu podstatu, svoje väzby na sociálne práva. Európska integrácia a proces vytvárania vnútorného trhu vychádzajú z vedomia, že ekonomický pokrok je bez sociálnych súvislostí len ťažko realizovateľný. Sociálna politika sa od všeobecných deklarácií posunula ku konkrétnym prioritám, a to aj v podobe ochrany zdravia vo vzťahu k práci, zabezpečenia primeraných pracovných podmienok a odstraňovania rozdielov v úrovni ochrany zdravia pri práci v jednotlivých členských štátoch.

Koncepcie Spoločenstva vychádzajú z nových rizík pri ochrane a zabezpečení zdravia vo vzťahu k práci. V súvislosti s charakterom nových pracovných úloh výrazne narastá počet chronicky stresovaných, frustrovaných, depresívnych a anxiózných zamestnancov. Problémom sa stávajú zdravotné riziká spojené s novými technológiami, prácou s nebezpečnými materiálmi, biologickými rizikami, či narastajúce choroby skeletárnej sústavy. Charakter zdravotných rizík spojených s výkonom práce sa naďalej zvyšuje podľa inovácií a transformácie práce (viac segmentovaný pracovný život). Riziká pre kvalitu zdravia a pracovného života predstavujú aj zvýšené nároky na zamestnancov z dôvodu znižovania ich stavov a využívania externých služieb, väčšej neistoty v stabilite pracovných miest a chýbajúcej rovnováhy medzi pracovným a osobným životom.

Zvýšená pozornosť je sústredená na osobitné a špecifické pôsobiace riziká na zdravie vybraných skupín zamestnancov, napríklad mladistvých zamestnancov alebo výrazne starších zamestnancov, zamestnancov, ktorí majú nedostatočné znalosti a skúsenosti z výkonu danej práce, migrujúcich zamestnancov a podobne. Možno predpokladať, že z dôvodu súčasnej hospodárskej krízy a zavádzaných šetriacich opatrení dôjde k ďalšej koncentrácii najmä mimoeurópskych imigrantov za prácou vo vysoko rizikových sektoroch a zamestnaniach, označovaných ako špinavé, nebezpečné a náročné.

Dochádza tiež k neodôvodnenej a právne neprípustnej diskriminácii migrujúcich zamestnancov vo vzťahu starých a nových členských štátov Európskej únie. Sú obmedzovaní aj v sociálnych právach vrátane práv na ochranu zdravia pri práci, a to napriek zrušeniu prekážok voľného pohybu pracovných síl vo väčšine členských štátov a zvýrazneniu princípu rovnakého zaobchádzania vo viacerých európskych zmluvách.³ V tejto súvislosti V. Tkáč predvídavo poznamenáva „je treba upozorniť na nový európsky fenomén - migráciu, ktorá má nesmierne sociálne dôsledky a vyžaduje urýchlené vypracovanie a prijatie Európskej deklarácie základných ľudských práv migrujúcich ľudí s minimálnym programom pre migrujúcich ľudí za prácou a migrujúcich ľudí za vzdelaním“.⁴ Určitým základom európskej imigračnej politiky je Európsky pakt o prístahovalectve a azyle prijatý v októbri 2008 na summite Európskej únie v Bruseli, ktorý však zďaleka nie je komplexným riešením problémov pracovnej migrácie.

Východiskom je zosilnenie celoeurópskeho tlaku na zachovanie etických hodnôt v zamestnávaní a riadení ľudských zdrojov vrátane ochrany zdravia a zabezpečenia pracovnej schopnosti zamestnancov na princípe rovnosti a sociálnej spravodlivosti. Vývojové zmeny ekonomických vzťahov si vyžadujú nové alternatívy a sústavnú modernizáciu sociálnej ochrany zamestnancov, vytvorenie nových koncepcií dôstojnej a slušnej práce, kohézie (hospodárskej,

³ pozri napríklad Správu Centra Európskych politických štúdií, vydanú na základe vykonaného prieskumu v EÚ (www.ceps.eu)

⁴ Tkáč, V.: Úvaha o aktuálnych problémoch európskeho práva. In: Aktuálne otázky práva. Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2006, s. 246

sociálnej a ekologickej súdržnosti) a sociálnej inklúzie. Na dosiahnutie účinnosti opatrení na zabezpečenie a ochranu zdravia vo vzťahu k práci je potrebná nielen efektívna koordinácia na úrovni Spoločenstva, ale aj na vnútroštátnej úrovni medzi prijatými opatreniami na ochranu zdravia pri práci a inými opatreniami vo sfére verejného zdravia, zamestnanosti a reštrukturalizácie, regionálneho rozvoja a podobne. V rámci týchto opatrení je treba dbať o súdržnosť a ťažiť zo synergie.

Základnou podmienkou riešenia otázok ochrany a zabezpečenia zdravia pri práci je *dôsledné uplatňovanie preventívnych opatrení*, ktorými možno predísť poškodeniu zdravia. V záujme zlepšenia praktického vykonávania prevencie je potrebné aktivizovať všetky prvky, ktoré môžu pozitívne ovplyvňovať úroveň ochrany zdravia zamestnancov, a to najmä aktivity zamestnávateľov zamerané na podporu a rozvoj zdravia zamestnancov pri práci. Rešpektovanie sociálnych práv vyúsťuje do vyššej kvality personálneho riadenia a do zodpovedného správania sa zamestnávateľa.

Základným nástrojom prevencie je identifikácia a dôsledné systémové riadenie existujúcich, nových a potencionálnych rizík poškodenia zdravia. Hodnotenie rizík je prvým krokom k zdravším pracoviskám a k zníženiu chorobnosti zamestnancov, k zníženiu počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Je to systematické preskúvanie všetkých aspektov práce, konkrétne čo by mohlo spôsobiť ohrozenie alebo priamo poškodenie zdravia zamestnancov, či je možné nebezpečenstvo odstrániť, a ak nie je možné, aké preventívne alebo ochranné opatrenia je potrebné prijať na reguláciu rizík.

Prevenciu je nutné vykonávať sústavne a vo všetkých činnostiach podmieňujúcich a ovplyvňujúcich zdravie zamestnancov vrátane posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu u jednotlivcov. Uvedené opatrenia nie sú iba záležitosťou prístupu zamestnávateľov k ochrane zdravia pri práci. Ovplyvňuje ich aj stav a úroveň legislatívy ako reakcia na potrebu nových systémových riešení a posilnenia právnej zodpovednosti vo sfére ochrany zdravia zamestnancov. Z hľadiska rozsahu, obsahu a systematiky, ochrana zdravia pri práci je rovnako

predmetom organizačných opatrení, ekonomických, technických opatrení, zdravotníckych opatrení, sociálnych opatrení a výchovno-vzdelávacích opatrení.

Je samozrejmé, že praktická realizácia prevencie ochrany a zachovania zdravia pri práci bude rôzna na rôznych pracoviskách v závislosti na ich špecifikách. Právna úprava však vychádza z hierarchie konaní a aktivít zameraných na vylúčenie alebo minimalizovanie nebezpečenstiev, ktoré predstavujú riziká pre ochranu zdravia vo vzťahu k práci a ustanovuje ich ako všeobecné zásady prevencie (ustanovenie § 5 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení).

Jednou z takýchto zásad je *prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností* najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca. Uplatňovanie zásady je východiskovým predpokladom rešpektovania individuálnych schopností a možností konkrétneho zamestnanca, je preventívnym prvkom nielen v záujme zabezpečenia jeho integrity vrátane zdravotnej dispozície, ale aj kvality práce a jeho pracovného výkonu.

Takéto poňatie prispôsobovania výkonu práce schopnostiam a možnostiam zamestnanca v slovenskom pracovnom práve vychádza najmä z článku 6 ods. 2, písm. d/ smernice Rady Európskych spoločenstiev z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS).

Dôležitou súčasťou systému organizovanej starostlivosti o zdravie a zachovanie pracovnej schopnosti zamestnancov na úrovni zamestnávateľa je **pracovná zdravotná služba**, postavenie a úlohy ktorej vymedzuje zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení. V zmysle Dohovoru MOP o zdravotníckych službách pri práci č. 161 z roku 1985 možno pracovnú zdravotnú službu chápať ako odbornú poradenskú službu pre

zamestnávateľov, zamestnancov a ich zástupcov prostredníctvom tímu odborných zdravotníckych pracovníkov s určenou špecializáciou, najmä pokiaľ ide o

- požiadavky pre vytvorenie a udržanie bezpečného a zdravého pracovného prostredia, pracovných podmienok a spôsobu vykonávania práce z hľadiska vplyvu na telesné a duševné zdravie vo vzťahu k práci a
- posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane výkonu lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci.

V podstate ide o sledovanie zdravia zamestnancov a sledovanie podmienok pracovného prostredia a následné odhaľovanie rizík poškodzovania zdravia. Pracovnú zdravotnú službu je povinný zabezpečiť každý zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov, a to vlastnými odbornými zamestnancami, ktorí sú s ním v pracovnom pomere a vykonávajú túto činnosť len pre neho (v praxi skôr výnimočné prípady), alebo si môže zmluvne dohodnúť jej vykonávanie dodávateľským spôsobom s právnickými alebo fyzickými osobami, ktoré majú oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby vydané Úradom verejného zdravotníctva SR a vykonávajú túto činnosť na území SR pre ktoréhokoľvek zamestnávateľa.

Na činnosť pracovnej zdravotnej služby sú kladené vysoké nároky na odbornosť a jej vybavenosť. Vzhľadom na závažnosť problematiky výkonu pracovnej zdravotnej služby, jej zloženia a odbornej spôsobilosti vydalo Ministerstvo zdravotníctva SR vyhlášku č. 292/2008 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť.

Multidisciplinárny charakter činností pracovnej zdravotnej služby predpokladá, že to bude tímová práca, na ktorej sa zúčastňujú okrem odborných zdravotníckych pracovníkov kvalifikovaných na výkon pracovnej zdravotnej služby (lekár so špecializáciou pracovné lekárstvo alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo služby zdravia pri práci alebo verejné zdravotníctvo) aj ďalšie odborné profesie podľa charakteru pracovísk (asistent hygieny a epidemiológie so špecializáciou v odbore zdravia pri práci, ergonóm, chemik,

biológ, technici a podobne). Pracovná zdravotná služba má byť koncipovaná ako všeobecná, univerzálna, svojim odborným zložením s komplexným plnením stanovených úloh pre každého zamestnávateľa. Za tým účelom vznikli špecializované zariadenia, personálne a technicky vybavené pre plnenie úloh pracovnej zdravotnej služby.

Náklady spojené s činnosťou pracovnej zdravotnej služby znáša v plnom rozsahu zamestnávateľ. Práve táto skutočnosť, najmä u malých a stredných podnikateľov viedla k požiadavkám zmeniť právnu úpravu všeobecnej pracovnej zdravotnej služby s tým, že pracovná zdravotná služba pre zamestnávateľov bude zabezpečená odlišne, podľa počtu zamestnancov a zaradenia prác do kategórií podľa ich rizika z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pod tlakom podnikateľskej sféry bol prijatý zákon č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v platnom znení. V podstate ide o požadovanú zmenu predchádzajúcej úpravy organizácie a činnosti pracovnej zdravotnej služby.

Úlohy pracovnej zdravotnej služby stanovené v predchádzajúcej právnej úprave rovnako pre každého zamestnávateľa sa menia v závislosti od počtu zamestnancov. Zmeny nastávajú aj v odbornom zabezpečovaní činnosti pracovnej zdravotnej služby, pričom sú ustanovené iné možnosti odborného zabezpečenia úloh *pre dohľad nad pracovným prostredím* a iné možnosti odborného zabezpečenia *posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a výkonu lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci*.

a/ Pri činnosti pracovnej zdravotnej služby zabezpečujúcej *dohľad nad pracovným prostredím zamestnávateľa* zmenená právna úprava rozlišuje medzi:

- plnením úloh spojených s dohľadom nad pracovným prostredím pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 19 zamestnancov a ktorí

nevykonávajú rizikové práce (práce v kategórii 1 a 2).⁵ Dohľad nad pracovným prostredím v tomto prípade môže vykonávať samostatne len lekár alebo asistent s príslušnou špecializáciou, to znamená, že takýto zamestnávateľ nemusí mať zmluvu s tímom pracovnej zdravotnej služby,

- u ostatných zamestnávateľov sa predpokladá dohľad nad pracovným prostredím prostredníctvom tímu zdravotníckych pracovníkov kvalifikovaných na výkon pracovnej zdravotnej služby.

b/ Po novele zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia je *posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu* zamestnávateľ povinný zabezpečiť už len pre tých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie (rizikové práce) alebo prácu, u ktorej sa vyžaduje zdravotná spôsobilosť podľa osobitných predpisov (napríklad podľa ZP – práca v noci, podľa všeobecne záväzných predpisov – práca vodičov z povolania, železničiarov, práca vo výškach, práca so zobrazovacími jednotkami a podobne). Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia.

c/ *Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci*

- vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby s určenou špecializáciou zameranou na pracovné lekárstvo u zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce (ide o práce zaradené do tretej alebo

⁵ Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia upravuje hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác. Práce sa zaraďujú do štyroch kategórií, a to v závislosti od úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, hodnotenia zdravotných rizík a na základe zmien zdravotného stavu zamestnancov.

štvrtéj kategórie), a tiež u fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o výkon týchto prác. Frekvencia lekárskeho preventívneho prehliadok u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v kategórii tri je jedenkrát za dva roky a v kategórii štyri je jedenkrát ročne. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, v súvislosti s výkonom práce, pred zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada. Osobitosťou preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci u zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce je prechodné obdobie do 31. 12. 2011, počas ktorého takéto lekárske prehliadky môžu vykonávať aj lekári so špecializáciou všeobecné lekárstvo, ale pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby s určenou špecializáciou zameranou na pracovné lekárstvo.

- Ak ide o práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie lekárskeho preventívneho prehliadky vo vzťahu k práci pre zamestnávateľa sú povinné len ak zdravotnú spôsobilosť vyžaduje osobitný predpis. Môžu ich vykonávať okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby aj lekári v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo alebo všeobecná starostlivosť o deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby, a to u zamestnancov ako aj u uchádzačov o zamestnanie.

Takáto koncepcia organizácie a plnenia úloh pracovnej zdravotnej služby sa javí ako zložitá, neprehľadná, v praxi vyvolávajúca interpretačné problémy. Najmä u malých a stredných podnikateľov spôsobuje nejasnosti, umocnené úpravou povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečení pracovnej zdravotnej služby vo viacerých právnych normách. Vedie často k ignorovaniu povinnosti zo strany zamestnávateľov a v konečnom dôsledku k strate poslania a významu pracovnej zdravotnej služby.

Ústup od všeobecných zásad pre výkon pracovnej zdravotnej služby u všetkých zamestnávateľov vedie k úvahám o nerovnosti možnosti zabezpečenia ochrany zdravia a zachovania pracovnej schopnosti zamestnancov. Najmä pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vytráca cieľ lekárskeho preventívneho prehliadok, a to najmä odhalenie prekážok pre výkon konkrétnej práce z hľadiska zdravotného stavu každého budúceho zamestnanca alebo zamestnanca, ktoré by mu bránili alebo bránia plnohodnotne plniť pracovné úlohy na pracovisku, resp. ktoré by mohli zhoršiť jeho zdravotný stav a tiež tie, ktoré už znamenajú znaky zvýšeného škodlivého vplyvu práce a pracovného prostredia na jeho zdravie alebo dokonca znaky poškodenia jeho zdravia spôsobené prácou.

Preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci v ambulancii lekára so špecializáciou všeobecné lekárstvo sú často zamieňané preventívnymi prehliadkami v rámci všeobecnej ambulantnej starostlivosti na základe verejného zdravotného poistenia. Rozsah zdravotných výkonov, ktoré sú súčasťou takýchto zdravotných prehliadok je konkrétne stanovený zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu uhradzovanej zdravotnej starostlivosti v platnom znení (príloha č. 2 zákona) a spravidla nie sú dostatočným podkladom pre posúdenie zdravotného stavu osoby pre účely jej zaradenia na konkrétny výkon práce. Zaneprázdnenosť lekára plnením úloh všeobecnej ambulantnej starostlivosti, nedostatočná informovanosť o pracovisku a neznalosť konkrétnych pracovných podmienok v ktorých zamestnanec prácu vykonáva vedie k názorom, že takéto preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci sú výrazne poznamenané formalizmom.

K sociálnym istotám a rovnosti príležitosti pri zabezpečení zdravia vo vzťahu k práci neprispieva ani prax posledných rokov, keď vedúci zamestnanci absolvujú komplexné a nákladné zdravotné prehliadky vo vybraných strediskách pracovnej zdravotnej služby ako zamestnanecké benefity. Tu možno súhlasiť s názorom M. Barinkovej vysloveným pri rozbere zamestnaneckých výhod – benefítov: „dojednanie výhodnejších pracovných podmienok (plnení zo strany zamestnávateľa) však naráža na nevyhnutnosť rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania (ust. § 13 ZP v prepojení na antidiskriminačný zákon), ako aj

zásady vyjadrenej v článku 2 ZP. Podľa neho výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Znamená to, že aj nadštandardné práva zamestnanca – zamestnanecké výhody dohodnuté či priznané zamestnancovi nesmú byť v rozpore s dobrými mravmi“.⁶

Výsledkom preventívnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci sú odporúčania schopnosti, neschopnosti, schopnosti s obmedzením alebo s podmienkami vykonávať budúcu alebo doterajšiu prácu zamestnanca, ktorý sa podrobil vyšetreniu. Pracovná zdravotná služba či príslušný lekár písomne informuje zamestnávateľa o záveroch posudku o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce bez údajov o zdravotnom stave zamestnanca. Zamestnávateľ má povinnosť viesť a uchovávať evidenciu o každom zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce. V prípade rizikových prác zamestnávateľ uchováva záznamy o výsledkoch preventívnych lekárskejších prehliadok zamestnancov vykonávajúcich takéto práce ešte po dobu najmenej 20 rokov od skončenia práce. Konkrétnejšie povinnosti zamestnávateľa o vedení evidencie výsledkov preventívnych lekárskejších prehliadok upravuje *nariadenie vlády SR č. 357/2006 Z. z. o podrobnostiach a faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii pracovných činností a náležitostiach návrhu na zaradenie pracovných činností do kategórií z hľadiska zdravotných rizík*. Pre aplikačnú prax sú dôležité najmä prílohy tohto nariadenia vlády, ktoré určujú kritéria na zaradenie pracovných činností do kategórií z hľadiska zdravotných rizík.

Záveru preventívnych lekárskejších prehliadok pre zamestnávateľa majú odporúčajúci charakter a je na zamestnávateľovi, do akej miery ich akceptuje a zabezpečí primerané opatrenia, ale v prípade ich nerešpektovania znáša všetky následky z toho vyplývajúce vrátane administratívnoprávnej, pracovnoprávnej ale aj trestnej zodpovednosti. Sú teda podkladom zamestnávateľa pre aktívnu politiku ochrany zdravia zamestnanca ale aj podkladom pre prijatie opatrení, uložených

⁶ Barinková, M.: Právne a mimoprávne aspekty zamestnaneckých výhod. In: Transformácia sociálnej sféry Slovenskej republiky a sociálna práca (Európa, právo, prax), Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou, 29.-30. novembra 2007, Nitra, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre, 2008, s. 192

zamestnávateľovi ako povinnosť priamo zákonom, napríklad povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu zo zdravotných dôvodov (ustanovenia § 55 ZP).

V tejto súvislosti možno poukázať na ďalšie spochybnenie činnosti pracovnej zdravotnej služby. Aj v prípade dôsledného špecializovaného vyšetrenia zamestnanca a posúdenia jeho zdravotnej spôsobilosti, posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti zamestnanca vydaný pracovnou zdravotnou službou, nie je lekársym posudkom pre účely plnenia povinnosti zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, keďže v zmysle právnej úpravy takýmto posudkom je len lekársky posudok vydaný príslušným orgánom verejného zdravotníctva podľa ustanovenia § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Z preventívneho hľadiska je dôležité primerane informovať o záveroch lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci aj zamestnanca. Rozhodnutia pracovnej zdravotnej služby či vyšetrujúceho lekára majú aj pre zamestnanca odporúčajúci charakter. Najčastejšie patria medzi ne ciele opatrenia na odstránenie znakov preťaženia orgánov vplyvom škodlivých faktorov pracovného ale aj nepracovného prostredia, rozhodnutia o ďalších preventívnych lekárskejších vyšetreniach, obmedzenia pre výkon danej práce alebo vykonávanie práce s podmienkami, až po neodporúčanie vykonávať doterajšiu prácu.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť súčinnosť a spolupracovať pri zabezpečení preventívnych lekárskejších prehliadok vo vzťahu k práci. Je povinný predložiť zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke s náležitosťami ustanovenými priamo v zákone. Okrem osobných údajov zamestnancov to bude hlavnej označenie pracoviska, druhu práce, dĺžky expozície, faktorov práce a pracovného prostredia a výsledky hodnotenia zdravotných rizík, ktoré sú nutné pre zabezpečenie kvalifikovanej lekárskej preventívnej prehliadky.

Povinnosti pri spoznávaní zdrojov zdravotných rizík má zamestnávateľ aj voči regionálnemu úradu verejného zdravotníctva. Ku koncu kalendárneho roka vypracováva informáciu o výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík a opatreniach vykonaných na ich odstránenie alebo zníženie a predkladá ju príslušnému regionálnemu úradu verejného zdravotníctva. Má tiež povinnosť padať návrh na zradenie pracovnej činnosti do rizikových prác, prípadne rizikové práce môže určiť priamo úrad z vlastného podnetu. Zamestnávateľ bezodkladne informuje úrad o každej zmene podmienok výkonu práce, ktorá môže mať vplyv na jej zaradenie do príslušnej kategórie z hľadiska zdravotných rizík.

Vytvorenie systému konkrétnych opatrení na ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca je záležitosťou nielen zamestnávateľov ale aj zamestnancov, najmä prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Zákonník práce upravuje účasť zástupcov zamestnancov na ochrane a zabezpečení zdravia, osobitne systém kontroly odborovým orgánom nad stavom ochrany zdravia pri práci (ustanovenie § 149 ZP). Priestor pre opatrenia na ochranu a zabezpečenie zdravia vo vzťahu k práci je aj v kolektívnom vyjednávaní a v kolektívnych zmluvách. Tu možno súhlasiť s názorom E. Janičovej, ktorá konštatuje „kolektívne pracovné vzťahy sa rovnako podriaďujú právu verejnemu, i keď kolektívne zmluvné formy a tripartitné dohody sú formy autonómnej úpravy. Ide o významnú tendenciu pracovného práva. Právna forma úpravy je zmluvná, ale právne účinky tieto úpravy majú verejnoprávne“.⁷

Resumé

One of the essential requirements of the labour law modernization in the EU member states is to emphasize the importance of safe and good work positions in relation to the measures focused on keeping employees' health and workability until their senior age. The long-term aims in this area might be linked with other strategic objectives concerning the social protection issues, environments or

⁷ Janičová, E.: Postavenie pracovného práva v systéme práva. In: Teoretické a legislatívne otázky práva II., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Košice 2003, s. 117

sustainable development, in a way that assures employees' mental health, their fulfillment and contemporary human resource management. The aspects of health protection and work ability of employees are related to social responsibility. Therefore it is necessary to implement the social responsibility issues in all relevant actions and risk management, including all new trends in establishing human resources systems and human resources management in public service.

CHOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI ČERPÁNÍ DOVOLENÉ VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO

Mgr. Ivana Hendrychová

Právnická fakulta Univerzity Palackého, Olomouc,

Česká republika

e-mail: hendrychova@aktomastik.cz

Dovolená je tradičním institutem pracovního práva snad ve všech zemích Evropy. Za její hlavní účel bývá považováno zotavení, když ve většině právních úprav se dokonce přímo v zákonném textu objevuje pojem, který lze v překladu uvést jako „dovolená na zotavenou“. Tak tomu bylo i v České republice do 31.12.2006. Od 1.1.2007 je v novém českém zákoníku práce, v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) uveden pouze pojem „dovolená“. Jak vyplývá z důvodové zprávy k tomuto zákonu, úprava dovolené patří k tradiční úpravě pracovněprávních vztahů, která musí mít nezastupitelné místo i v novém zákoníku práce. Lze tedy usuzovat, že dovolená měla být chápána jako tradiční, tedy jako dovolená na zotavenou, a i nadále by zotavení mělo být jejím hlavním záměrem.

Obdobná úprava je obsažena i v německém právu. Zatímco v České republice je dovolená regulována ZP, ve Spolkové republice Německo (dále jen „SRN“) se dovolené věnuje samostatný zákon. Jedná se o zákon tzv. „Bundesurlaubsgesetz“, tedy Spolkový zákon o dovolené (dále jen „SZoD“). Pojem „dovolená na zotavenou“ je výslovně použit přímo v § 1 SZoD (tzv. „Erholungsurlaub“). Všude jinde je použit pouze pojem dovolená (tzv. „Urlaub“), avšak je jím míněna dovolená na zotavenou, když hlavním účelem je především zotavení zaměstnance.

Až potud lze spatřovat shodné znaky v obou právních úpravách. Německá právní úprava jde však o něco dále, když v jednom ze svých ustanovení, konkrétně

v § 8 SZoD uvádí, že zaměstnanec nesmí během dovolené vykonávat žádnou výdělečnou činnost, která by odporovala účelu dovolené.

Co je zotavení? Kdy je ho dosaženo? Co je výdělečnou činností v tomto smyslu? Která z činností odporuje účelu dovolené? Jedná se o nepřipustný zásah do zaměstnancových práv? Jak se má zaměstnanec v SRN o dovolené chovat, aby neporušoval právní úpravu SZoD?

Jedná se o ustanovení, které je velice krátké, v praxi však přinášející spoustu problémů. V následujícím textu se za současné akceptace zotavovacího rozměru dovolené v SRN pokusím zodpovědět výše nastíněné otázky.

1. Historický náhled na úpravu dovolené v SRN

Spolkový zákon o dovolené z 8.1.1963 sjednotil v SRN úpravu dovolené. Zatímco minimální doba dovolené, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout, se postupem času měnila, neměnil se fakt, že tato doba dovolené, kdy zaměstnavatel nadále vyplácel zaměstnanci mzdu, resp. její náhradu (pozn. autora: Kde bude v textu hovořeno o mzdě či náhradě mzdy, je třeba taktéž rozumět i plat, resp. náhradu platu), aniž by tento poskytoval protihodnotu ve formě činnosti pro zaměstnavatele, byla primárně stanovena k zotavení zaměstnance. Bylo však obvyklé, že se zaměstnanci nechávali na dobu dovolené, čerpané u jednoho zaměstnavatele, zaměstnat u jiného zaměstnavatele, aby si tak přivydělali. Ať šlo o zaměstnání jako takové, či o krátkodobou výpomoc, principem zůstalo, že se zaměstnanec v průběhu poskytnuté doby dostatečně nezotavil. Počalo se tedy polemizovat, zda nezakázat práci během čerpání dovolené. Při hledání řešení a případné formulace zákazu činnosti bylo zjištěno, že jak v Zákoně o pracovní smlouvě z roku 1923 (tzv. „Arbeitsvertragsgesetz“), tak v Zákoně o pracovním vztahu (tzv. „Gesetz über Arbeitsverhältnis“) a dokonce i ve většině zemských zákonů, se hovořilo o zákazu výdělečné, resp. úplatné činnosti, která by odporovala účelu dovolené. Proto i SZoD, který doplnil zemské zákony, ve svém § 8 dovodil, že v průběhu čerpání dovolené je zaměstnancům zapovězeno vykonávat výdělečnou činnost, která by odporovala účelu dovolené. Zakotvení

tohoto zákazu zaměstnavatelům následně umožnilo vůči zaměstnancům aplikovat sankce za porušení tohoto ustanovení.

O možných sankcích se v SRN hovoří již v pramenech z roku 1921, kdy zaměstnanci při porušení nebyla vyplacena mzda a pakliže již vyplacena byla, mohla být odečtena z další výplaty. Jinde byla propadlá mzda převedena do zaměstnaneckého fondu a v nejkrajnějším případě bylo dokonce při opakovaném porušení možné zaměstnanci po celý následující rok dovolenou neposkytnout vůbec. Dalšími možnými sankcemi byla okamžitá výpověď či propuštění bez odstupného, resp. krácení dovolené. V návrzích zákonů z let 1923 a 1938 byla též jako sankce uvedena možnost odebrat náhradu mzdy za čerpanou dovolenou. Obdobné úpravy bylo lze najít jak v kolektivních smlouvách, tak v zemských úpravách. Někde bylo stanoveno, že zaměstnanec v případě porušení povinnosti zákazu činnosti během čerpání dovolené ztratil nárok na náhradu mzdy, jinde bylo uvedeno, že náhrada mzdy odpadá pouze za dny, kdy zaměstnanec zakázanou činnost vykonával. Nutno podotknout, že nikoliv často, ale přece bylo ujednáno, že byla-li již mzda vyplacena, nelze ji požadovat zpět i když došlo k porušení zákazu činnosti.

Jak je vidět, právní úprava byla do doby vydání SZoD značně roztržena a bylo nutné ji sjednotit. Ke sjednocení došlo zavedením jednotného Spolkového zákona o dovolené, kdy nadále pro všechny zaměstnavatele i zaměstnance platil při čerpání dovolené § 8 SZoD.

2. § 8 SZoD

Dle § 8 SZoD **nesmí zaměstnanec během dovolené vykonávat žádnou výdělečnou činnost, která by odporovala účelu dovolené na zotavenou.**

Znění tohoto ustanovení odpovídá obecným zásadám tzv. „dovolenkového“ práva (Urlaubsrecht). Z účelu poskytování dovolené na zotavenou nutně vyplývá, že by zaměstnanec neměl toto volno, které je mu poskytnuto za účelem zotavení, využít k tomu, aby si našel jinou krátkodobou práci a něco si přivydělal a zákonitě tento účel zmařil. Je třeba si uvědomit, že čerpání dovolené znamená absolutní

osvobození zaměstnance od povinnosti konat práci dle pracovní smlouvy za současného pokračování ve vyplácení mzdy ze strany zaměstnavatele.

Dovolená je, resp. by mělo být delší souvislé volno, které je určené k zotavení, ke zdravotní kompenzaci nebo k jiným specifickým účelům. Hlavním účelem dovolené je poskytnutí delšího souvislého pracovního volna zaměstnancům po celoroční práci v zájmu obnovy pracovní síly, zotavení zaměstnance a zachování či upevnění zdraví zaměstnanců a kompenzace různých nepříznivých faktorů. Poskytování dovolené je samozřejmě i v zájmu zaměstnavatele, neboť jejím čerpáním dochází k zachování aktivity zaměstnanců a tím i jejich pracovních sil. Jako taková je dovolená jedním z nejvýraznějších projevů ochranné funkce pracovního práva, neboť zaměstnanci je umožněno odpočívat a regenerovat své síly bez obav o zhoršení své sociální situace, neboť mu po dobu čerpání dovolené náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku a případné naturální požitky. Naopak však znamená čerpání pro zaměstnavatele výdajově velký náklad, neboť při čerpání dovolené zaměstnancem mu zaměstnavatel poskytuje jak pracovní volno, tak i náhradu mzdy.

V SRN se však objevila polemika ohledně dvou hlavních problematických otázek. Jednou z nich je určení hlavního účelu dovolené. Je jí zotavení? Je dovolená poskytnuta zaměstnancům pouze jako volno, které mohou využít dle své libosti, nebo je jim uloženo se během dovolené zotavit?

Druhou problematickou otázkou je určení a specifikace výdělečné činnosti, kterou není dovoleno vykonávat během čerpání dovolené. Jak má zaměstnanec vědět, která z činností je a která není zakázána, když stanovení tohoto je striktně individuální? Co je u jednoho zakázané, může být u jiného dovolené. Kde leží hraniční kritérium?

3. Zotavení jako účel dovolené

3.1 Zotavovací účel dovolené v SRN z hlediska terminologického a zdravotního

Zotavení hraje důležitou roli, když v § 1 SZoD se hovoří o placené dovolené na zotavenou. Každopádně však nikde v zákoně není vysvětlen pojem „dovolená na zotavenou“ (Erholungsurlaub). Také v ostatních spolkových zemích v jednotlivých právních úpravách není terminologie jednotná, když někde je použit termín dovolená na zotavenou, někde pouze dovolená, domácí dovolená, nárok na dovolenou, placená dovolená, dostatečně placená dovolená či právo na zotavení. Německá ústava o tomto tématu mlčí. Nejednotnost v terminologii, kdy pro dovolenou se v různých zákonech používá různé označení, může vzbudit nejistotu o tom, zda vůbec zákonodárce chtěl upravit dovolenou na zotavenou (tedy dovolenou, kdy zotavení je hlavním účelem dovolené). Domnívám se, že tomu tak je a že zákonodárce skutečně chtěl stanovit zotavení jako hlavní účel dovolené. Problematické však je stanovit přesnou definici zotavení, především s ohledem na individualitu každého zaměstnance.

Z judikatury německých soudů vyplývá, že dovolená je uvolnění z výkonu práce při současném pokračování ve výplatě náhrady mzdy, za účelem zotavení. Účelová vázanost dovolené má vést k dosažení obnovení pracovní síly a zdraví jedince, i k celkovému zdraví národa. Cílem poskytnutí dovolené je znovuoobnovení v zaměstnání ztracené tělesné a duševní síly a zvýšení pracovní síly jednotlivého zaměstnance, aby bylo dosaženo efektivního pracovního výkonu. Pracující člověk spotřebovává fyzické i psychické síly a proto přirozeně potřebuje čas, aby se znovu regeneroval. Z medicínského pohledu je práce tou příčinou, která vede k únavě. Únava je stav, který si tělo samo vymůže, pokud při nepřerušené práci pod velkým tlakem či zatížením nemá příležitost k plné regeneraci, kterou potřebuje k poskytnutí potřebných sil. Pokud se tělo nezotaví dostatečně, nastává dlouhodobý stav přepracování. Ze zdravotního pohledu je logické, když je požadováno, aby dovolená byla využita k zotavení. Lékařská představa o zotavení vede k takovému jednání, které má působit jako vyrovnání

vůči požadavkům každodenního pracovního života. Při fyzicky náročné činnosti nejvíce odpovídá regeneraci tělesný klid ve smyslu nečinnosti, často ve spojení pouze s duševní činností. Je však známo, že tyto z medicínského pohledu oprávněné požadavky při chování o dovolené nehrají žádnou roli a nejsou respektovány. Často zaměstnanci podnikají namáhavou cestu v extrémním horkém létě na velkou vzdálenost. Zde pak nelze ani hovořit o zotavení ani z lékařského, ani z laického pohledu.

K zotavení patří nejen stránka fyzická, ale i stránka psychická. Po stránce psychické je k pravému zotavení třeba, aby zaměstnanci byla dána možnost svobodně si určit náplň trávení volného času a možnost život si užívat. Dle judikatury totiž ke správnému zotavení náleží také zóna sebeurčení, osobní svobody a požitku ze života, totiž poznávání a vychutnávání si nových krajín a krás, využití možnosti cestovat, možnost být dohromady s členy své rodiny, možnost provozovat sport atd. Pravé zotavení není možné, je-li omezena osobní svoboda a zatížen požitkový charakter dovolené.

Jak vidno, terminologicky zotavení přímo v literě zákona zakotveno není, nicméně se zohledněním judikatury a pojetí zdraví jako fyzického i duševního lze konstatovat, že ač zotavení nelze konkrétně specifikovat, je jeho dosažení hlavním účelem dovolené. Bylo-li pak tohoto účelu dosaženo je možné stanovit pouze s ohledem na konkrétní případ určitého zaměstnance.

3.2 Neexistence povinnosti zaměstnavatele zotavení zaměstnanci zabezpečit a zaměstnanec zotavit se

Podstata dovolené a poskytnutí volna k zotavení nespočívá v tom, aby se zaměstnanec skutečně zotavil, ale spočívá v tom, že zaměstnavatel poskytne placené volno zaměstnanci a tomu tak otevírá možnost se zotavit. Garance zákona se rozprostírá pouze na tuto povinnost zaměstnavatele, který není nijak povinen vyvíjet další úsilí pro to, aby došlo ke skutečnému zotavení. Účelu dovolené ve smyslu zotavení může být dosaženo pouze v oblasti vlastní odpovědnosti každého jednotlivého zaměstnance. Je však také popřena právní povinnost zaměstnance

chovat se během dovolené tak, aby bylo dosaženo zotavení. Zaměstnanec je při trávení svého času absolutně svobodný. Hovoříme-li totiž o zotavení, je vše značně individuální, jak bylo naznačeno výše. Jeden potřebuje klid, druhý rozmanitost, třetí pohyb, čtvrtý se účastní náročného vysokohorského výstupu, pátý vyřizuje rodinné věci apod. Právě různost možností, jak trávit dovolenou, činí téměř nemožným rozhodnout, co je činnost, která je v souladu s trávením dovolené. Nelze tedy stanovit právní povinnost zaměstnance k zotavení se.

Shrnuto a podtrženo, delší souvislé volno je zaměstnanci poskytnuto k regeneraci a zotavení. Zaměstnanec se má zotavit od práce a na práci, jak vyplývá z německé judikatury. Zotavení bývá považováno za hlavní účel dovolené. Pojem zotavení lze těžko definovat, především s ohledem na různost pochopení a vymezení jeho obsahu. Zda u jednotlivce došlo k zotavení či ne bude třeba vždy posoudit dle konkrétního případu. I tak má však zotavení význam při stanovení a definování zakázané činnosti, která je v rozporu s účelem dovolené.

4. Zakáz v ýd ělečné činnosti během dovolené

4.1 Úvod

V SRN je v průběhu dovolené zakázáno vykonávat takovou činnost, která by bránila účelu dovolené. Není zakázanou každá činnost, neboť by to znamenalo, že zotavení se má dosáhnout nicneděláním. **V ýd ělečná činnost je zakázána během dovolené tehdy, pokud uskutečnění účelu dovolené buď ohrožuje, nebo znemožňuje.** Tento příkaz je obsahem § 8 SZoD a je třeba poznamenat, že podléhá subjektivním hodnocením a je odvislý od konkrétních okolností jednotlivého případu. Není možné stanovit konkrétní stupnici či měřítko. O určité v ýd ělečné činnosti nelze již od začátku říci, že by byla zakázaná. Je také možné, že určitá činnost bude pro jednoho zakázána a pro jiného dovolená. Zotavení má vést především k redukci duševního napětí a zatížení. Toto napětí může mít svůj původ ve fyzické oblasti, takže je možné, že fyzické uvolnění povede k uvolnění psychickému a naopak. Často je zotavení obou oblastí souběžné. Zaměstnavatel může velmi těžko s jistotou říci a prokázat, že zaměstnanec porušil § 8 SZoD tím,

že se určitou činností snažil znovu obnovit duševní rovnováhu. Zaměstnanec není povinen něco konat či něčeho konkrétního se zdržet, ani kdyby se u této činnosti měl více vysílit, než zotavit. Formulace § 8 SZoD na jednu stranu obchází potíže s vymezením pojmu zotavení, když jednoduše zakáže to, co zotavení odporuje. Zde by bylo možno hovořit o zákonné povinnosti, resp. zákazu tehdy, byly-li by zakázány všechny takové činnosti. Současně však toto ustanovení omezuje svůj okruh působení pouze na činnosti, které přinesou zaměstnanci profit, výdělek. Samo ustanovení tak ukazuje, jak malá je možnost zasáhnout do čerpání dovolené.

4.2 Co je výdělečná činnost

Pojem výdělečná činnost není tak neproblematický, jak by se na první pohled mohlo zdát. Výdělečná činnost je každá taková činnost, která **směřuje k dosažení výdělku či zisku**, přičemž však tato odměna nemusí být pouze v penězích či v penězi ocenitelných věcech, ale může spočívat také v obdržení jakéhokoliv protiplnění. Zaměstnanec jednoduše za svou činnost něco získá. A to tak, že buď něčeho dosáhne či se jeho majetek nezmenší, ač by měl. Je však důležité, aby tato činnost byla vykonávána **s vůlí dosáhnout hospodářský prospěch**. Zde je situace poněkud složitější. Zaměstnání je činnost, kterou vyvíjíme jednak z důvodu obdržení odměny a jednak za účelem seberealizace. Rozhodnutí, který z motivů převažuje, je odvislé jednak na druhu vykonávané činnosti, jednak na zájmu o seberealizaci a jednak na vlastní hospodářské situaci. Jiné motivy bude mít člověk, který je ve finanční nouzi a jiná osoba, která zdělala značný majetek a není již odkázána na své vlastní příjmy, nebo manželka hmotně zabezpečená manželem, kteří výdělečnou činností pouze hledají uznání a seberealizaci. Pro ně oba je příjem pouze příjemným vedlejším efektem. Je také možné, že výdělek není ani určen ke zvýšení jejich vlastních finančních prostředků, když za výdaje za hlídání dětí či pomoc v domácnosti dokonce vydají více prostředků, než vydělají. Pakliže tyto osoby během dovolené pokračují v činnosti, nejedná se u nich o vůli dosáhnout hospodářský zisk. Jiný případ je však taková činnost pro zaměstnance s nízkými příjmy, které pro něj mají zvláštní

význam, i kdyby pro něj tato činnost představovala zábavu. Pro dvě srovnatelné osoby může v důsledku takto vymezeného charakteru být taková činnost dovolená a pro druhého zakázaná. Lze však konstatovat, že rozhodnutí bude ryze subjektivní a nebude je možné hodnotit pouze dle výše příjmu. Co je však jisté, čím horší bude finanční situace jedince, tím spíše na něj padne podezření, že se jedná o zakázanou výdělečnou činnost.

Výdělečná činnost musí **v první řadě a plánovaně** vést k zisku. Jasně důkazy rozporu jsou viditelné tam, kde se výdělečná činnost s povoláním zaměstnance buď úplně shoduje nebo podobá, například pokud zaměstnanec během dovolené vykonává konkurenční činnost vůči svému zaměstnavateli. Pravděpodobnost, že se zaměstnanec při výkonu této činnosti vůbec či sotva zotaví, je větší než obvykle. Podléhá totiž nařizovací pravomoci druhého zaměstnavatele a nemůže tedy činnost začít či skončit kdy se mu zachce a podléhá tak stejným, či podobným pracovním podmínkám a zatížením, od kterých ho právě dovolená má zotavit.

Dalším omezením zakázané výdělečné činnosti je takové z **pohledu běžnosti**, něčeho, co odpovídá obvyklým zvykům. Tak bude běžné, píše-li učitel o dovolené knihu o pedagogice, právník odborný článek či lékař výzkumnou práci. Běžné budou také činnosti na vlastním domě, zahradě či na vlastním poli. Těž nelze jako výdělečnou činnost zahrnout tzv. „**laskavost**“, neboť tato není spojena primárně s hospodářským užitkem. Laskavost se děje bezplatně, z ochoty a je tudíž vyňata ze zákazu obsaženého v § 8 SZoD.

Jen taková výdělečná činnost je zakázaná, která **zotavení v dostatečné míře znemožňuje**. Hranici, kdy se o tento případ jedná, nelze určit. Největší složitost lze spatřovat v mnohosti lidské povahy. Co je pro jednoho zatěžující, může být pro jiného nutná či dokonce vítaná obměna v jeho monotónní práci. Je tedy třeba měřítko určit vždy podle konkrétní osoby a konkrétního případu. Vodítkem může být fyzický stav zaměstnance (například zdravého zaměstnance je třeba posuzovat jinak, než nemocného), druh činnosti s ohledem na její nebezpečnost či zodpovědnost při jejím výkonu a s tím spojené i nervové vypětí.

Hodnotícím měřítkem mohou být také rozsah a doba výkonu činnosti, tedy zda je činnost vykonávána po celou dovolenou či jen krátkodobě, nebo s delšími pauzami v trvání několika dnů apod.

Zakázány **nejsou úplatné kontrastní činnosti**. Účetní tedy může přijmout jako vyvážení k jeho sedavému zaměstnání placenou práci, při které se bude moci pohybovat na čerstvém vzduchu. Horník by si mohl sjednat práci na venkově v zemědělství. Duševně pracujícímu musí být povoleno, aby o dovolené pracoval fyzicky, stejně jako fyzicky pracující může o dovolené pracovat na knize, která bude později vydána.

Nutně tedy musí být prověření rozpornosti z těchto důvodů vždy navázáno na konkrétní případ, abychom došli ke spravedlivému rozhodnutí v tom kterém konkrétním případě.

Lze shrnout, že dle panujícího mínění je skutková podstata § 8 naplněna tehdy, jedná-li se o výdělečnou činnost, která je vykonávána v první řadě a zcela plánovitě za účelem dosažení hospodářského prospěchu a s ohledem na její druh, rozsah a dobu, za zohlednění zvláštních okolností konkrétního případu je na újmu zotavení ve značné míře. Jen pokud jsou všechny tyto podmínky kumulativně splněny, především pak rozpornost s účelem dovolené, jedná se o zakázanou činnost ve smyslu § 8 SZoD.

5. Závěr

Každý zaměstnanec je osobou individuální. Právě tato individualita činí značně problematickým, zda vůbec lze jakkoliv zasahovat do čerpání dovolené. Ač je dovolená vázána účelově na zotavení, pak tento čas je poskytován ve prospěch zaměstnance, který se v dané době regeneruje. Dovolená je brána nejen jako odpočinek od práce, ale i jako odpočinek na práci. Každému zaměstnanci je poskytnutím placené dovolené umožněno, aby se po tuto dobu znovu stal svobodnou osobností rozhodující o trávení svého času. Zaměstnanec nemá povinnost se zotavit, je mu dáno svobodně na výběr, zda čas stráví obnovením fyzických a duševních sil, což povede k zotavení, nebo ne. Každopádně však

zaměstnanec i o dovolené je spojen určitou vazbou s prací, a to nejen tím, že se kvůli ní a na ni zotavuje, ale i tím, že po dobu jejího čerpání jej zaměstnavatel svými prostředky financuje. I z toho důvodu je třeba, aby možnosti trávení volného času byly limitovány tak, aby alespoň možnost zotavení byla dána.

Ustanovení § 8 SZoD má v podstatě minimální právní účinky, neboť dopadne na malé množství případů. Bude aplikovatelné pouze tehdy, když budou kumulativně splněny podmínky výdělečné činnosti, která je v rozporu s účelem dovolené. Ač se to tak na první dojem nemusí jevit, jde o ustanovení, které se zaměřuje na zaměstnance a na jejich dobro. Zakazuje jim výkon výdělečné činnosti odporující účelu dovolené v jejich vlastním zájmu, aby jim znemožnilo poškození jejich vlastního zdraví. Jedná-li zaměstnanec v rozporu s tímto ustanovením, škodí sám sobě. Zaměstnanec by se tedy při čerpání dovolené měl chovat tak, aby jeho výdělečnou činností nebylo zamezeno účelu dovolené, tedy zotavení.

Resumé

The article is dealing with the institute of vacation, especially par. 8 of the Vacation Code of Germany. The vacation should primarily be instrumental to the restoration of a human and to regeneration of his labour force. The Vacation Code of Germany uses the conception of vacation as „vacation for the purpose of restoration“. To achieve this purpose it is prohibited by the law to perform some activities that are incompatible with the recuperation. In Germany it is not allowed to perform labour that would contradict the intention of vacation. That means that the employee shouldn't use this free time to find another short-term job, because that would completely destroy the objective of vacation and would certainly lead to the exhaustion of this worker.

Prohibited is every gainful activity that contradicts the intention of vacation. It is not only forbidden to continue working by the same employer, but it is also denied to continue working in a persons own business if there is the reason to suppose that it contravenes the purpose of relaxation. A gainful activity is not only the

activity made for money, but also for valuable things or for valuable consideration. If the activity is done for favour or kindness and it is not expected to get any consideration, then this activity doesn't fall within this prohibition. To distinguish if the activity is prohibited or allowed depends on circumstances of every special case. Easy to say the activities you do for yourself are mostly allowed but the activities you do for values for other people are mostly prohibited. To summarize prohibited is every activity that is heading towards obtaining a profit by the existence of will to achieve this profit. This gainful activity must be calculatedly planed for the profit and must also rule out the recovery. If case of performing such activity the employee is obligated to bear consequences for his unlawful behavior.

Literatura

Edeler, R.: Erwerbstätigkeit während des Urlaubs; Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde einer Hohen Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, Köln: Universität Köln, 1972.

Edelmann, K.: Das Verbot der dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nach § 8 Bundesurlaubsgesetz; Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Rechtswissenschaftlichen Fakultät dr Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main: Rechtswissenschaftliche Fakultä dr Johann Wolfgang Goethe-Universität, 1970.

Galvas, M. et al.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004.

Löwisch, M.: Arbeitsrecht, Düsseldorf: Werner Verlag GmbH, 2004.

Meier, H. G. Verbotene Urlaubsarbeit und die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Februar 1988; Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte

bei dem Fachbereich Rechtswissenschaften der Freien Universität Berlin, Berlin: Freie Universität Berlin, 1991.

Neumann, D., Fenski, M.: Bundesurlaubsgesetz; nebst allen anderen Urlaubsbestimmungen des Bundes und der Länder, Kommentar, 9. neu bearbeitete Auflage, München: Verlag C.H. BECK, 2003.

Arbeitsgesetze, 71. Auflage, München: C.H. Beck oHG, 2007.

Poslanecká sněmovna Parlamentu, Vláda ČR : Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce (Zvláštní část – II.), ze dne 30.9.2005, tisk 1153/0.

VÝVOJ ZAMESTNANOSTI V PRIEMYSELNÝCH ODVETVIACH SR – PRÍČINY A NÁSLEDKY¹

Ing. Karolína Červená

Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach,

Slovenská republika

e-mail: karolina.cervena@upjs.sk

Úvod

Cyklické výkyvy hospodárstva sa stali neodmysliteľnou súčasťou existencie všetkých ekonomík tak v minulosti ako aj dnes. Uvedenou problematikou sa permanentne zaoberajú ekonómovia z praktického aj teoretického pohľadu. Cieľom konferenčného príspevku je ponúknuť stručný pohľad na problém štrukturálnej nezamestnanosti všeobecne a špecificky v Slovenskej republike, ako aj zamyslenie sa nad možnými príčinami a vzniknutými následkami. Ponúkaná analýza vychádza z teoretických poznatkov z oblasti makroekonómie, z dostupných štúdií nezamestnanosti, ako aj zo sekundárnych oficiálnych štatistických údajov.

Koniec 20. storočia ako aj začiatok 21. storočia bol poznačený tendenčným vývojom v oblasti vývoja reálnych miezd, vývoja zamestnanosti a nezamestnanosti.² Vývoj slovenskej ekonomiky a spoločnosti v časovom horizonte do roku 2025 bude vo významnej miere ovplyvňovaný prebiehajúcou celosvetovou civilizačnou transformáciou a schopnosťou adaptácie slovenskej ekonomiky na podmienky vytvárajúcej sa globálnej svetovej ekonomiky a svetového trhu.³

¹ Uvedený príspevok predstavuje čiastkový výstup z riešenia grantovej úlohy projektu VEGA č. 1/0169/08 „Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov.“

² Pozri bližšie FRANK, H. R., BERNANKE, S. B.: *Ekonomie*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2003. s. 521-550

³ KUZMIŠIN, P. A KOL.: *Svetová ekonomika*. Košice : TU - EF, 2008. s. 382

Trh práce SR a EÚ

Amsterdamská zmluva z roku 1998, určila zamestnanosť za hlavnú prioritu ekonomiky EÚ. To viedlo k načrtnutiu návrhov “*usmernení k zamestnanosti*”, ktoré boli zoskupené do štyroch tematických priorít:

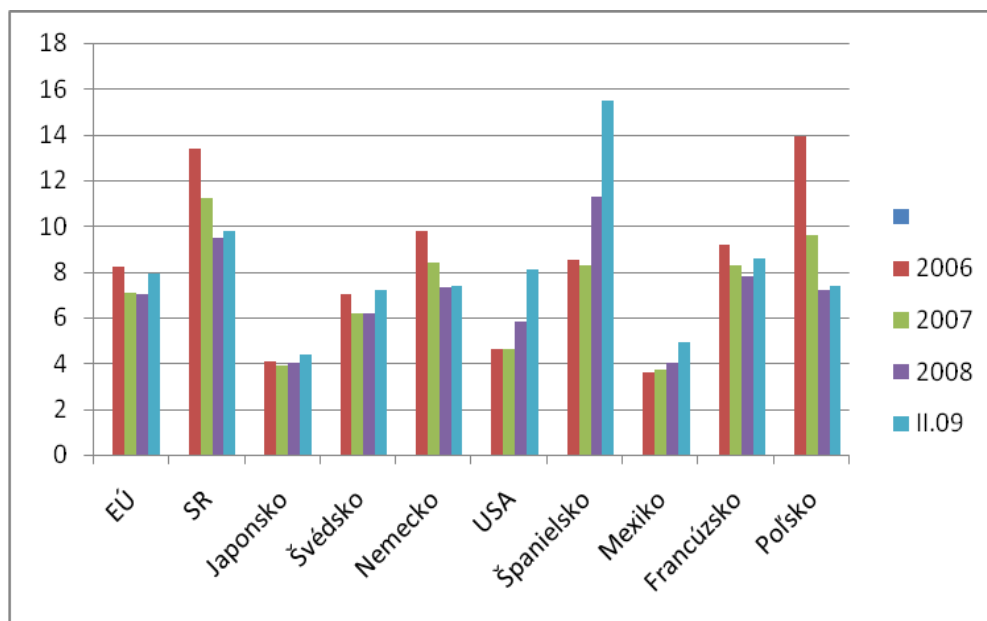
- ✓ *zamestnateľnosť,*
- ✓ *podnikavosť,*
- ✓ *adaptabilita a*
- ✓ *rovnaké príležitosti.*

Každý členský štát musí vziať tieto usmernenia do úvahy pri vytváraní svojho ročného “*National Action Plan*” (NAP, Národný akčný plán) pre zamestnanosť. Pre posúdenie toho, či boli splnené ciele *Únie pre zamestnanosť*, Európska komisia a Výbor ministrov pravidelne analyzujú a porovnávajú NAP každého členského štátu, výsledná informácia je potom uverejnená v správe *Joint Employment Report (Spoločný report o zamestnanosti)*. Politika zamestnanosti EÚ zahŕňa ciele pre plnú zamestnanosť, dobré pracovné podmienky, vyššiu produktivitu a sociálnu kohéziu v súlade so svojou politikou “*flexicurity*”, čo je kombinácia pružnosti pracovného trhu s bezpečnosťou. V súčasnosti sa používa celý rad *iniciatív a stratégií* zamestnanosti.⁴

Európsky trh práce vykazuje rôznorodosť vyplývajúcu z rozdielov medzi jednotlivými členskými štátmi, pričom miera zamestnanosti dosahuje rozpätie od 54,5 % (Poľsko) až po 77,4 % (Dánsko). Miera nezamestnanosti v EÚ sa v roku 2007 pohybovala medzi 7-8 percentami čo je z hľadiska štatistického zisťovania najnižšia dosiahnutá hodnota za posledných 15 rokov (najnižšie hodnoty dosahovali Dánsko 3%, Holandsko 3,1%, najvyššie hodnoty 11,2% na Slovensku, 9,4% v Poľsku). V grafe č. 1 je uvedené porovnanie miery nezamestnanosti (%) vybraných krajín za obdobie rokov 2006, 2007, 2008 a február 2009.

⁴ Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=16421>
252

Graf 1: Miera nezamestnanosti



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov z

<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=16421>

Z hľadiska celosvetového krajiny EÚ však v zamestnanosti (64,4%) značne zaostávajú za trhovo vyspelými krajinami ako sú USA, ktoré dosiahlo v roku 2006 72%-nú zamestnanosť, Japonsko 70%-ná zamestnanosť.

Podiel na zvyšovaní zamestnanosti v SR predovšetkým od roku 2004 mali rozhodujúcu úlohu zahraničné investície. Najvýraznejší rast zamestnanosti v rámci štruktúry NH bol zaznamenaný v priemyselnej výrobe (nárast o 4,6%), v stavebníctve (5,5%), v obchode (4,1%), v doprave a v telekomunikáciách. Úbytky pracovných príležitostí boli zaznamenané v oblastiach ako sú školstvo, verejná správa, obrana, poľnohospodárstvo a niektoré služby. Rast zamestnanosti v roku 2007 bol sprevádzaný rastom reálnych miezd (4%).⁵ V júli 2008 pokračoval medziročný rast zamestnanosti v stavebníctve (o 9,2 %), nehnuteľnostiach, prenájme, obchodných činnostiach a ostatných službách (o 7,3 %), doprave (o 5,2

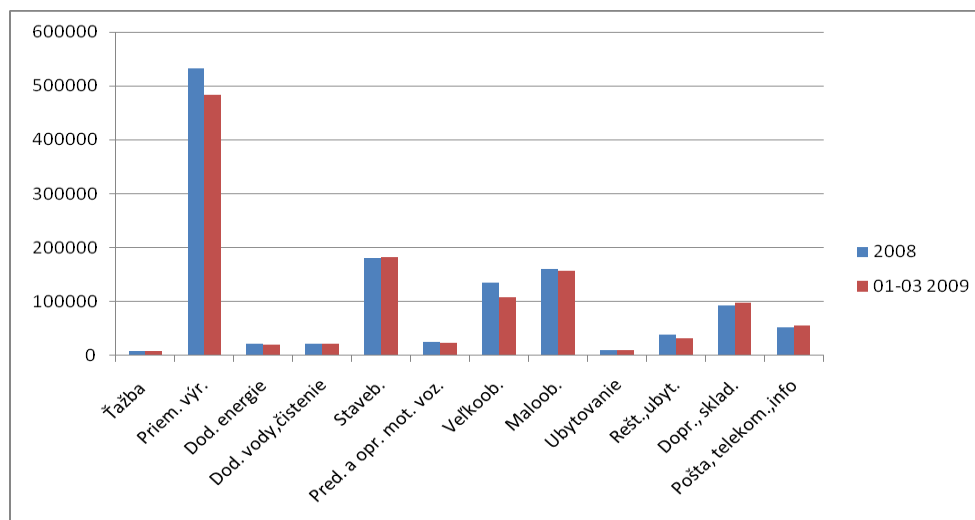
⁵ Podľa AUTNER, R., HOFREITER, M., OCHOTNICKÝ, P.: *Prognóza vývoja ekonomiky a podnikateľského prostredia SR z pohľadu podnikateľov v roku 2008*. Bratislava : Slovenská obchodná a priemyselná komora, 2008. s. 14-16

%), vo veľkoobchode (o 3,2 %), maloobchode (o 2,7 %), priemysle (o 2,4 %), predaji a údržbe motorových vozidiel (o 1,2 %) a v telekomunikáciách (o 0,5 %). V hoteloch a reštauráciách zostala takmer na minuloročnej úrovni (rast o 0,1 %). Naďalej sa znižovala zamestnanosť v poštách (o 3,2 %).

V priemere za sedem mesiacov bol najvyšší počet osôb zamestnaných v priemysle 600,4 tis. (v priemyselnej výrobe 557,5 tis.). V stavebníctve dosiahol ich počet 176,3 tis., maloobchode 159,8 tis., nehnuteľnostiach, prenájme, obchodných činnostiach a ostatných službách 156,3 tis., vo veľkoobchode 135 tis., doprave 95,7 tis., hoteloch a reštauráciách 50,7 tis., predaji a údržbe motorových vozidiel 28,4 tis., poštách a telekomunikáciách 26,8 tis. osôb (v poštových a doručovateľských činnostiach 17,3 tis., telekomunikáciách 9,5 tis.). Medziročne vzrástla zamestnanosť v stavebníctve o 8,1 %, doprave o 6,1 %, nehnuteľnostiach, prenájme, obchodných činnostiach a ostatných službách o 6 %, telekomunikáciách o 2,9 %, priemysle o 2,6 %, predaji a údržbe motorových vozidiel o 2,3 %, maloobchode o 1,8 %, vo veľkoobchode o 1,7 %, v hoteloch a reštauráciách o 0,1 %. Znížila sa v poštách o 1,9 %.⁶ Nasledujúce grafické zobrazenie ponúka pohľad na súčasný vývoj zamestnanosti podľa jednotlivých odvetví v SR v rámci porovnateľného obdobia v roku 2008 a v roku 2009.

⁶ Dostupné na <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/zamestnanost-rast-druhy-stvrtrok>

Graf 2: Zamestnanosť v SR podľa odvetví



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=>

Na Slovensku vzrástla zamestnanosť medziročne o 2,9%, čo je viac ako v Českej republike (1,7%) v Poľsku (2,7%) alebo v Maďarsku, kde zamestnanosť medziročne poklesla o 0,4%. Najvyšší, viac ako 3-% rast zamestnanosti mali Malta (3,7%), Lotyšsko (3,4%) a Cyprus (3,2%). Zvyšovanie zamestnanosti v európskom, ale aj slovenskom kontexte je podľa Inštitútu zamestnanosti dôležitý dlhodobý cieľ, ktorý by sa mali jednotlivé vlády snažiť naplňať. Z tohto pohľadu je tiež dôležité dávať dôraz na rast zamestnanosti žien ako jednej zo znevýhodnených skupín na trhu práce. Na Slovensku sa stále v nízkej miere uplatňujú flexibilné formy zamestnávania, ktoré môže napomáhať zvyšovaniu zamestnanosti. Alternatívne formy pracovných zmlúv, kam patrí aj práca na polovičný úväzok, by totiž mohli napomôcť znižovaniu dlhodobej nezamestnanosti ako aj zvyšovaniu zamestnanosti na Slovensku. Slovensko je napriek znižujúcej sa miere nezamestnanosti stále krajinou s najvyšším podielom nezamestnaných v celej EÚ.⁷

Podľa ŠÚ SR zamestnanosť v ekonomike SR v 2. štvrtroku sa v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka zvýšila o 2,9 % na 2 404,8 tis. osôb. Vývoj

⁷ Dostupné na <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/zamestnanost-rast-druhy-stvrtrok-eu>

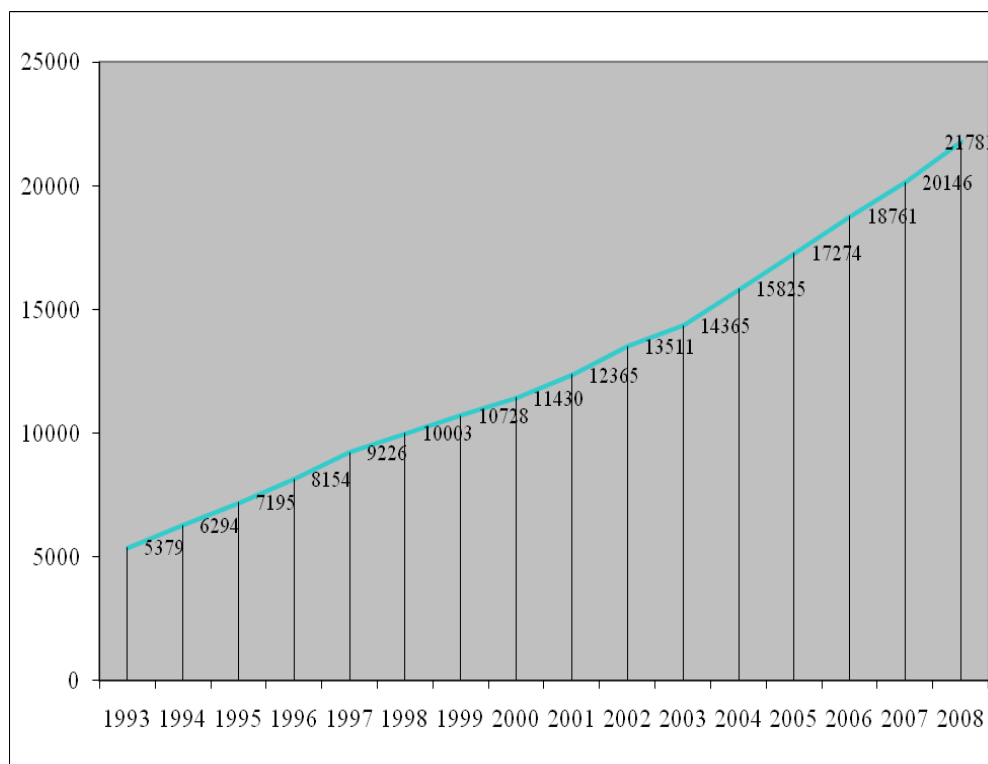
ovplyvnil rast počtu zamestnancov o 44,4 tis. (na 2 075,3 tis.), podnikateľov bez zamestnancov o 20,9 tis. (na 245,5 tis.), podnikateľov so zamestnancami o 6,5 tis. (na 76,3 tis.), vypomáhajúcich členov domácností podnikateľov o 1,7 tis. (na 3,4 tis.). Z celkového počtu pracujúcich bolo zamestnaných v zahraničí 165,4 tis. osôb (6,9 %) pri medziročnom poklese o 8,5 tis. osôb (o 4,9 %). Slováci pracovali hlavne v Českej republike, vo Veľkej Británii, Rakúsku, Maďarsku, Taliansku, Nemecku a Írsku. Najviac z nich našlo uplatnenie v priemyselných odvetviach (31,5 %) a v stavebníctve (29,6 %). Najviac zamestnaných v zahraničí bolo z Prešovského, Nitrianskeho a Žilinského kraja.

Miera zamestnanosti (vo vekovej skupine 15 - 64 ročných) sa v porovnaní s 2. štvrťrokom 2007 zvýšila o 1,3 p. b. na 61,7 %. Z celkového počtu zamestnaných osôb pracovalo v službách 55,8 % (v obchode 12,4 %), priemysle 29,3 %, stavebníctve 10,5 %, pôdohospodárstve a rybolove 4,1 %. Oproti 2. štvrťroku 2007 sa zvýšil podiel osôb zamestnaných v stavebníctve (o 0,4 p. b.), klesol v pôdohospodárstve a rybolove, priemysle a v službách (zhodne o 0,1 p. b.). V 2. štvrťroku bolo v hospodárstve SR k dispozícii v priemere 24 167 voľných pracovných miest. 2) Ich počet sa medziročne zvýšil o 10,1 % pri prírastku v ťažbe nerastných surovín (viac ako trojnásobne), v hoteloch a reštauráciách (43,1 %), vo verejnej správe a obrane (40,9 %), vo finančnom sprostredkovaní (31,3 %), v doprave, poštách a telekomunikáciách (5,5 %), priemyselnej výrobe (5,1 %), obchode (2,9 %) a vo výrobe a rozvode elektriny, plynu a vody (0,1 %). Znížil sa v školstve o 32,4 %, pôdohospodárstve a rybolove o 30,2 %, nehnuteľnostiach a prenájme o 25,5 %, stavebníctve o 16,9 %, ostatných spoločenských, sociálnych a osobných službách o 11,3 % a v zdravotníctve o 7,7 %. V priemere za 1. polrok dosiahla zamestnanosť 2 398,1 tis. osôb pri medziročnom raste o 2,8 %.

Aj napriek poklesu nezamestnanosti v druhom štvrťroku 2008 možno konštatovať, že štruktúra nezamestnaných sa výrazne nemení a bez práce zostávajú najmä dlhodobo nezamestnaní, ktorých je v absolútnom vyjadrení vyše 180 tisíc. Ako vyplýva zo správy ŠÚ SR, problémom pri téme nezamestnanosti je aj podiel nízkokvalifikovaných ľudí na celkovom počte nezamestnaných, ktorý v druhom

štvrt'roku dosiahol 84,8 %. Nezamestnanosť je na Slovensku ešte stále výrazný problém, ktorý treba riešiť. Podiel dlhodobo nezamestnaných na ich celkovom počte je takmer 70%, čo je najviac z celej EÚ. Na druhej strane, tento vysoký počet dlhodobo nezamestnaných sa môže stať brzdou ekonomického rastu, ktorý je podmienený rastom zamestnanosti. Pri súčasnom trende sa možnosti prirodzeného rastu zamestnanosti vyčerpajú a jedinou možnosťou jeho udržania a tým aj udržania rastu ekonomiky bude aktívna politika trhu práce.⁸ Grafické zobrazenie (graf č. 3) zobrazuje vývoj priemernej mesačnej mzdy v slovenskej ekonomike.

Graf č. 3: Vývoj priemernej mesačnej mzdy



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa

<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=16421>

⁸ Dostupné na <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/nezamestnanost-susr-pokles-slovensko>

Personálna politika

Pojem *personálna stratégia* – určenie (formulovanie) základných cieľov, ktoré majú byť dosiahnuté pri existujúcich mikroekonomických a makroekonomických podmienkach je potrebné odlišiť od pojmu *personálna politika* – zásady (nástroje, metódy) používané v riadiacej činnosti, na základe ktorých sa realizujú úlohy vyplývajúce zo strategických zámerov. Vplyvom neustále sa meniacich trhových podmienok je v súčasnosti nevyhnutné venovať personálnej stratégii a personálnej politike neustálu pozornosť, pretože kvalitný a výkonný ľudský kapitál je zdrojom dlhodobého budúceho rozvoja a ekonomického rastu nie len jednotlivých subjektov ale aj ekonomiky ako celku. Za najefektívnejšie nástroje strategického riadenia ľudských zdrojov sú väčšinou považované:

- získavanie a výber s dôrazom na kompetencie,
- využívanie systémovej komunikácie,
- rozhodovanie so zodpovednosťou za výsledok,
- tímová práca s flexibilným vytváraním pracovných úloh,
- tréning a samovzdelávanie,
- hodnotenie výkonu s väzbou na mzdu (odmenu).

M. Pavlák ďalej uvádza (závery výskumnej úlohy), že najviac (29 %) z opýtaných respondentov (zamestnancov) považuje za *zamestnaneckú výhodu* príspevok na životné poistenie, 20 % príspevok na dôchodkové poistenie, 13 % príspevok na dovolenku, 12% mobilný telefón, 4 % služobný automobil, zvyšné percentá boli tvorené skupinou iných výhod (napr. príspevky na stravné, na kultúru, na rekreáciu a pod.). Ďalej z prieskumu vyplynulo, že 25 % opýtaných konštatovalo, že uvedené výhody by bolo vhodnejšie nahradiť priamo finančnými prostriedkami, 89 % vníma zamestnanecké výhody ako motivačný faktor. Súčasnú úroveň zamestnaneckých výhod hodnotila väčšina opýtaných kladne (13 % ako vynikajúcu, 36 % ako dostatočnú, 25 % ako priemernú). Vzdelanie považujú

zamestnanci za dôležité, ale možnosť príspevku na vzdelanie na úkor zvýšenia platu by akceptovalo iba 6 % opýtaných.⁹

Záver

Na základe všeobecne známej skutočnosti, že zvyšovanie nezamestnanosti resp. znižovanie zamestnanosti spôsobuje v ekonomike makroekonomické straty, ale aj z pohľadu mikroekonomického, resp. nie len rýdzo ekonomického by sa malo riešenie tejto problematiky považovať za prioritu dlhodobého rozvoja slovenskej ekonomiky. Je známe, že dosiahnutie úplnej zamestnanosti sa ukazuje ako reálne nemožné preto snahou kompetentných by malo byť udržať existujúcu úroveň zamestnanosti v obdobiach hospodárskych kríz a priamo vytvárať, resp. podporovať vytváranie nových pracovných miest v obdobiach expanzie. Medzi efektívne nástroje podpory zamestnanosti sa zaraďuje:

- Zmena štruktúry NH (reštrukturalizácia),
- vytváranie prijateľných podmienok pre SZČO,
- rekvalifikačné programy,
- eliminácia bariér podnikania,
- vytváranie priaznivých podmienok pre investičnú činnosť,
- priama finančná podpora pri vytváraní nových pracovných príležitostí.

Resumé

Aim of the conference contribution is to offer a brief look at the problem of structural unemployment generally and specifically in Slovak republic, as well as a reflection upon possible causes and incurred consequences.

In global perspective EU countries are significantly lagging in employment (64.4%) in comparison to marked-developed countries like USA, which reached an employment rate of 72% in 2006, Japan 70%.

⁹ PAVLÁK, M.: *Lidské zdroje a fondy EU*. Praha : ASPI, a.s., 2006. s. 48

Development of the Slovak economy and society reaching to 2025 will be largely influenced by ongoing global transformation of civilization and the capability of the Slovak economy to adapt to conditions of the emerging global economies and the global market.

Literatúra

AUTNER, R., HOFREITER, M., OCHOTNICKÝ, P.: *Prognóza vývoja ekonomiky a podnikateľského prostredia SR z pohľadu podnikateľov v roku 2008*. Bratislava : Slovenská obchodná a priemyselná komora, 2008. ISBN-978-80-89105-34-2.

FRANK, H. R., BERNANKE, S. B.: *Ekonomie*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2003. ISBN 80-247-0471-4. s. 521-550

KUZMIŠIN, P. A KOL.: *Svetová ekonomika*. Košice : TU - EF, 2008. ISBN 978-80-8073-990-4.

LISÝ, J. A KOL.: *Dejiny ekonomických teórií*. Bratislava : IURA EDITION, spol. s.r.o., 2003. ISBN 80-89047-60-2

PAVLÁK, M.: *Lidské zdroje a fondy EU*. Praha : ASPI, a.s., 2006. ISBN 80-7357-139-0.

ČIPKÁR, J., ČERVENÁ, K.: Nezamestnanosť a kvalita života. In: BUCHOTVÁ, B.: *Psychologie a nezaměstnanost zkušenosti a praxe*. Zborník referátov z medzinárodnej konferencie. Brno : MU, 2004. ISBN 80-210-3457-2. s. 87-93

http://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/PP_1-2009.pdf

http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_34251_1_1_1_1_1,00.html

<http://stats.oecd.org/wbos/Default.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Language=en>

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=16421>

<http://www.eu4journalists.eu/index.php/dossiers/slovakian/C22/95/>

[http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/30123f49d0c872d3c12571320035582d/\\$FILE/S](http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/30123f49d0c872d3c12571320035582d/$FILE/S)

PZ_07_NE

<http://dx.doi.org/10.1787/533865864603>

PRÁVNÁ OCHRANA ATYPICKÝCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV Z POHLADU PRÁVA EÚ

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Právnická fakulta Univerzity P. Jozefa Šafárika v Košiciach,

Slovenská republika

e-mail: marcel.dolobac@upjs.sk

1. Úvod

V ostatných rokoch sa v oblasti pracovného práva kladie stále väčší význam na flexibilitu pracovnoprávných vzťahov. Postupné odstraňovanie prísnosti a posilňovanie pružnosti pracovných pomerov má zabezpečovať zvyšovanie miery zamestnanosti. Nosným nástrojom pre pružný pracovný trh sa stáva atypický pracovný pomer.

Vychádzajúc z etymológie pojmu „atypický“ je zrejmé, že vždy sa jedná o pracovný pomer s určitým osobitým odlišným dojednaním. Predpokladaná osobitosť spočíva najmä v dobe, na ktorú je pracovný pomer dojednaný, dohode o dĺžke pracovného času, mieste výkonu práce alebo v osobe zamestnávateľa. Zhrňujúc uvedené odlišnosti, za atypický pracovný pomer možno teda považovať pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer na dobu určitú, domácku prácu, teleprácu a taktiež aj dočasnú prácu – dočasné vysielanie zamestnancov. Výpočet atypických pracovných pomerov je však vždy len určitým náčrtom, je na posúdení právnej vedy, ktorú modifikáciu pracovného pomeru bude považovať za významnú a prisúdi jej samostatný status atypického pracovného vzťahu¹.

V praxi badať dva hlavné dôvody, ktoré smerujú k uzatvoreniu atypickej pracovnej zmluvy. Výhody atypického pracovného pomeru svedčia v prvom rade

¹ Porovnaj napríklad SCHRŇK, R.: Nové formy zamestnania a pracovné právo. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 9-10, 2000, s.97-110. JANIČOVÁ, E.: Nové formy zamestnania a zmluvná sloboda v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. Košice : Univerzita Pavla Šafárika v Košiciach, 2006. s.34-45.

zamestnávateľovi. Domácka práca a telepráca podstatne znižuje finančné náklady zamestnávateľa na konkrétneho zamestnanca. Pracovný pomer na dobu určitú a dočasná práca zase umožňuje zamestnávateľovi maximálnu flexibilitu jeho pracovnej sily, zamestnávateľ dokáže rýchlo a efektívne meniť štruktúru zamestnancov tak, aby vyhovovala aktuálnym požiadavkám trhu.

Na druhej strane, najmä v ekonomicky silnejších štátoch, kde odmena za prácu je relatívne vysoká, je atypický pracovný pomer stále častejšie voľbou zamestnanca. Preferovaný pracovný pomer na kratší pracovný čas dovoľuje zamestnancovi zosúladiť pracovný, osobný a rodinný život podľa jeho vlastných predstáv.

Diapazón atypických pracovnoprávných vzťahov je mimoriadne široký. V tomto príspevku zameriavame pozornosť len na pracovný pomer na kratší pracovný čas a na pracovný pomer na dobu určitú s akcentom na úpravu komunitárneho práva.

Základným cieľom Európskej únie je harmonizovať úpravu jednotlivých členských štátov v oblasti podmienok uzatvárania pracovných pomerov na kratší pracovný čas a pracovných pomerov na dobu určitú. Harmonizácia práva v danej oblasti má významný ekonomický rozmer, výrazne rozdielne právne úpravy by mohli viesť až k sociálnemu dumpingu. Nemožno však prehliadať ani ďalší záujem Spoločenstiev, a to zakotviť zákaz diskriminácie zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe atypického pracovného pomeru. Pokúsme sa zamyslieť ako sa naša právna úprava vysporiadala s naznačenými cieľmi komunitárneho práva.

2. Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Podľa štatistických zisťovaní v pracovnom pomere na kratší pracovný čas pracuje viac ako 20 % všetkých zamestnancov EÚ². V niektorých štátoch sa podiel zamestnancov zamestnaných na kratší pracovný čas blíži až k 30 %. Osobitou kategóriou sú tzv. marginal part time workers, čiže zamestnanci pracujúci na

² Eurostat Labour Force Survey 2002. Dostupné na www.europa.eu.int. Bližšie OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s.158-159.

pracovný čas, ktorý je kratší než polovica ustanoveného pracovného času. Podľa našej vnútroštátnej úpravy sú to zamestnanci, ktorých dĺžka pracovného času je kratšia ako 20 hodín týždenne.

2.1. Komunitárne právo

Na úrovni komunitárneho práva je práca na kratší pracovný čas predmetom úpravy smernice Rady 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC³.

Smernica vo svojich ustanoveniach nedefinuje priamo pracovný pomer na kratší pracovný čas, definuje však pojem „pracovník na kratší pracovný čas“. Rozumie sa ním zamestnanec, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok. Pričom „porovnateľný pracovník na plný úväzok“ znamená pracovník na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť⁴.

Ako už bolo v úvode príspevku naznačené, účelom rámcovej dohody medzi sociálnymi partnermi, ktorá bola pojatá do samotného textu smernice 97/81/ES, je zabezpečiť **odstránenie diskriminácie pracujúcich na kratší pracovný čas** a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas, ďalej umožniť rozvoj práce na kratší pracovný čas na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.

Pre naplnenie účelu smernice sa ako nosné ustanovenie javí doložka 4 rámcovej dohody – zásada nediskriminácie. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú

³ Úradný vestník L 014 , 20/01/1998 S. 0009 – 0014. Ďalej aj ako smernica 97/81/ES.

⁴ Doložka 3 smernice 97/81/ES.

na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené **objektívnymi dôvodmi**. Vyjadrená zásada nediskriminácie je čiastočne oklieštená stanovením obmedzeného rozsahu aplikácie smernice. Podľa doložky 2 – rozsah, členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni, v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov, môžu z objektívnych dôvodov z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody pre ne sú stále platné.

Smernica teda pripúšťa určité obmedzenie z rovnakého postavenia pre pracovníkov s marginálnym pracovným časom, avšak aj takéto obmedzenie musí byť vždy **objektívne odôvodnené**. Čo možno rozumieť pod objektívnymi dôvodmi však smernica nestanovuje. Určiť presný rámec obmedzení z rovnoprávneho postavenia pracovníkov s kratším pracovným časom zostáva tak na aplikačnej praxi, judikatúre jednotlivých členských štátov a v nemalej miere aj na právne záväznej judikatúre ESD⁵.

Pre úplnosť, právna úprava smernice 97/81/ES v prospech zabezpečenia rovnakého zaobchádzania so zamestnancami na kratší pracovný čas taktiež zaväzuje zamestnávateľov, aby podľa možnosti venovali pozornosť:

- a) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas, ktorý je v organizácii možný;
- b) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok alebo predĺženie pracovného času, ak na to vznikne príležitosť;
- c) poskytovaniu včasných informácií o dostupnosti miest na kratší pracovný čas a na plný úväzok v organizácii, aby sa umožnil prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak;

⁵ Pozri právna vec C – 196/02 Vasiliki Nikoloudi c/a Organismos Tilkoioion OTE zo dňa 29.4.2004 alebo aj právna vec C – 313/02 Nicole Wippel c/a Peekl Cloppenburg GmbH zo dňa 18.5.2004. Bližšie OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s.161.

- d) opatreniam na uľahčenie prijímania pracovníkov na kratší pracovný čas na všetkých úrovniach podniku vrátane odborných a vedúcich miest a podľa možnosti umožňovať prijímanie pracovníkov s čiastočným úväzkom na odborné vzdelávania na zvýšenie príležitostí na postup v zamestnaní a pracovnej mobility;
- e) poskytovaní príslušných informácií o práci na kratší pracovný čas v podniku jestvujúcim orgánom zastupujúcich pracovníkov⁶.

2.2. Vnútroštátna úprava

Zákonník práce⁷ vo svojej prílohe č. 2 deklaruje, že smernica 97/81/ES je súčasťou preberaných právnych aktov Európskych spoločenstiev, a teda že vnútroštátna úprava je v oblasti ochrany zamestnancov s kratším pracovným časom v súlade s požiadavkami komunitárneho práva. Podľa ustanovenia § 49 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.

Napriek výslovnému zákazu diskriminácie zamestnancov na čiastočný úväzok, v slovenskej právnej úprave sa legalizoval stav neprípustného odlišného zaobchádzania so zamestnancami s kratším pracovným časom než 15 hodín týždenne⁸ bez vytýčenia objektívneho dôvodu⁹.

Za najzávažnejší zásah do zásady nediskriminácie považujeme úpravu skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 30 dní a začína plynúť dňom, v ktorom sa doručila

⁶ Doložka 5 bod 3 smernice 97/81/ES.

⁷ Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Ďalej len Zákonník práce.

⁸ Do účinnosti novely č.348/2007 Z.z. obmedzenia sa vzťahovali na pracovný čas kratší než 20 hodín týždenne.

⁹ BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s.145.

výpoved¹⁰. Na kratší pracovný čas než 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ani ustanovenia : a) týkajúce sa zákazu výpovede (§ 64 ods. 1 písm. a), b), d) a e) Zákonníka práce), b) upravujúce podmienky hromadného prepúšťania (§ 73 Zákonníka práce), c) o účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 Zákonníka práce) a d) poskytujúce ochranu zástupcom zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce).

Vyjadrujeme presvedčenie, že v národnej legislatíve sa neupravili objektívne dôvody diskriminácie tak, ako to žiada európska smernica 97/81/ES. Ako jediné kritérium pre odlišné zaobchádzanie so zamestnancami sa ustanovila skutočnosť, že dĺžka ich týždenného pracovného času je kratšia ako 15 hodín týždenne. Voči zakotveniu takejto diskriminačnej právnej úpravy boli vznesené vážne pripomienky aj zo strany Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky¹¹. Táto snaha však ostala bez odozvy a nevedla k zmene platnej a účinnej legislatívy.

3. Pracovný pomer na dobu určitú

Aj keď v právnych poriadkoch členských štátov EÚ neexistuje jednotná terminológia pracovného pomeru na dobu určitú (najčastejšími označeniami sú temporary work, seasonal work, ale aj casual work), takýto pracovný vzťah možno súhrnne a vo všeobecnosti definovať ako pracovný pomer, ktorého dobu trvania si účastníci vymedzili vopred. Pritom nie je rozhodujúce či táto doba je v pracovnej zmluve vymedzená priamym časovým údajom (napr. konkrétnym dátumom) alebo dobou trvania dohodnutej práce, prípadne inými objektívne zistiteľnými skutočnosťami (napr. návratom zamestnankyne z materskej dovolenky a pod.)¹². Pochopiteľne aj pracovný pomer na dobu určitú je predmetom úpravy komunitárneho práva.

¹⁰ § 49 ods.6 Zákonníka práce.

¹¹ Materiál z rokovania predstavenstva KOZ SR zo dňa 4.10.2006. Dostupné na www.kozsr.sk/sk/zp/zp_novela/poziadavky_kozsr_na_novelu_zp.pdf

¹² SCHRONK, R. in BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R: Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2007, s. 376.

3.1. Komunitárne právo

Základnou normou upravujúcou všeobecné zásady a minimálne požiadavky pre pracovný pomer na určitý čas je smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP¹³.

Obdobne ako smernica 97/81/ES týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas aj predmetná smernica 1999/70/ES nepodáva priamu definíciu pracovného pomeru na dobu určitú, ale bližšie rozoberá termín „pracovník na dobu určitú“. Rozumie ním osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou¹⁴.

Účelom komunitárnej úpravy je zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec na **zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv** a pracovných vzťahov na dobu určitú. Proklamovaná zásada rovnakého zaobchádzania je zvýraznená zakotvením konkrétnych opatrení proti nezákonnému konaniu¹⁵. Členské štáty sú po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi prijať jedno alebo viacero z týchto opatrení :

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.

¹³ Úradný vestník L 175 , 10/07/1999 S. 0043 – 0048. Ďalej aj ako smernica 1999/70/ES.

¹⁴ Doložka 3 smernice 1999/70/ES.

¹⁵ Doložka 5 smernice 1999/70/ES.

Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú **objektívne dôvody**. Smernica nestanovuje aké skutočnosti možno subsumovať pod objektívne dôvody. Pri praktickom výklade obmedzujúcich dôvodov by sa však mala brať do úvahy aj samotná pôsobnosť smernice. Z vecného rozsahu aplikácie môžu byť vyčlenené len pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je

- a) odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov a
- b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.

Domnievame sa, že pri celkovom systematickom náhľade na obsah smernice, úzke zakotvenie výnimiek z vecného rozsahu aplikácie svedčí o nutnosti reštriktívneho výkladu objektívnych dôvodov vo vzťahu k znevýhodňovaniu zamestnancov na dobu určitú.

3.2. Vnútroštátna úprava

Smernica 1999/70/ES bola formálne implementovaná do našej národnej úpravy. No aj v tomto prípade sme toho názoru, že úprava Zákonníka práce úplne nezodpovedá opísanému účelu smernice.

Podľa § 48 ods. 2 a 3 Zákonníka práce pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac jedenkrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Táto citovaná úprava je nepochybne plne v súlade s obsahom prijatej smernice.

Zákonník práce pripúšťa vecné dôvody, kedy je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo aj nad stanovené tri roky. Jedná sa o prípady a) zastupovania zamestnanca, b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku a c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca)¹⁶.

Zákonník práce však ide vo svojej úprave ďalej a umožňuje predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo aj nad tri roky aj bez stanovenia vecného dôvodu pri určitých kategóriách zamestnancov. Výnimky sú taxatívne stanovené v §48 ods.6 písm. a) až h) Zákonníka práce. V odbornej literatúre sa vedie polemika nad tým, či je vôbec možné stanoviť odlišné zaobchádzanie pre akýchkoľvek zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú, bez toho aby bol na to daný **vecný dôvod**¹⁷.

Nadväzujúc na tieto úvahy vyslovujeme záver, že rozsah výnimiek kedy Zákonník práce pripúšťa reťazovité uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú aj bez vecného dôvodu je príliš široký a pôsobí diskriminujúco. Z naznačenej plejády výnimiek je podľa nášho názoru najviac neprípustná možnosť opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov.

Záver

Zamestnávateľa platnú právnu úpravu atypických pracovnoprávných vzťahov vítajú. Argumentujú nutnou pružnosťou príležitostnej pracovnej sily a znižovaním ekonomického rizika. Tieto dôvody rozhodne nemožno úplne potierať, ale nazdávame sa, že príležitostná práca by mala byť pokrytá najmä dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tie poskytujú

¹⁶ §48 ods.4 Zákonníka práce.

¹⁷ Porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s.168.

vhodný kompromis medzi oprávnenými záujmami zamestnávateľa a potrebami zamestnanca vykonávajúceho príležitostnú prácu.

Záverom dodávame, že pracovné pomery na kratší pracovný čas a pracovné pomery na dobu určitú sú v praxi do takej miery bežné a rozšírené, že im snád' už ani neprináleží status „atypické“. Práve z tohto dôvodu by zákonodarca mal vytvoriť také právne prostredie, ktoré by rešpektovalo úpravu dotknutých smerníc, a najmä ktoré by zabezpečilo stabilnejšie postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu.

Resumé

In introduction the author briefly analyses the atypical labour relations and points to the positive and negative arguments of mentioned legal regulation. In the next part of the article the author describes the european regulation of protection of the partime work and temporary work. The author acknowledges the agreement between social partners at the level of EU. In conclusion the author aims to the harmonization and unification of the european legislation to the national law system.

K PROBLEMATIKE ZODPOVEDNOSTI WELFARE STATE V OBLASTI SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

doc. PhDr. Ján Čipkár, PhD.

Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika, Košice,

Slovenská republika

e-mail: jan.cipkar@upjs.sk

Namiesto úvodu

Najzákladnejším poslaním sociálneho štátu (welfare state) je boj s chudobou. Existujú minimálne dva typy príjmových nerovností (mnohokrát spájaných s rôznou mierou chudoby), ku ktorým sa upínajú ambície modernej sociálnej politiky:

1. príjmová nerovnosť medzi rôznymi ľuďmi (extrémne nízke príjmy) a
2. nerovnosť u daného jednotlivca medzi rôznymi etapami jeho životnej cesty, medzi rôznymi fázami jeho príjmovej kariéry.

Tieto nerovnosti nepríjemne destabilizujú individuálne vytvárané životné štandardy jednotlivých ľudí a ich rodín. V princípe ide o nerovnosti medzi obdobím ekonomickej aktivity jednotlivca a obdobiami, kedy jeho pravidelné zárobky z nejakého dôvodu (napr. z dôvodu nízkeho či vysokého veku alebo z dôvodu nemoci) chýbajú.

Oba typy nerovností sú predmetom pozornosti analytikov a teoretikov sociálneho zabezpečenia a sociálneho štátu všeobecne, ktorí sa pokúšajú dať odpoveď na otázky: o aké zabezpečenie sa jedná, čo je pravým zmyslom sociálnopolitickej redistribúcie? Ide o zachovanie príjmov po celý život, alebo väčšiu rovnosť príjmov? Odpovede sú rôzne.¹

¹ Tento príspevok predstavuje výstup z riešenia čiastkovej úlohy grantového projektu VEGA č. 1/0325/08 – Sociokultúrne determinanty tvorby a pôsobenia práva v európskom právnom priestore.

I. Nerovnosť a chudoba. Zdá sa, akoby sociálne zabezpečenie bolo predovšetkým kvôli chudobe a kvôli vyrovnávaniu rozdielov medzi ľuďmi.

V praktickom živote už od pradávnych dôb sa stretávame v rôznej miere so sociálnou nerovnosťou, s takými javmi ako je chudoba a bohatstvo, prosperita a nezamestnanosť.

„Človek sa po celý život pohybuje v konkrétnom sociálnom a predmetnom prostredí. Jeho interakcie s okolím majú rôznu úroveň a odrážajú odlišnú kvalitu, pretože ľudia sa odlišujú vo svojom ekonomickom snažení a postojoch, ktoré však nie sú náhodnými javmi, ale ovplyvňované celým radom ekonomických faktorov. Materiálna existencia jednotlivca je spravidla zabezpečená účasťou na trhu práce, na kapitálovom trhu alebo podielom na systéme sociálneho zabezpečenia a sociálnej pomoci“ (Barinková, Trojan, 2000, s. 223).

Plnohodnotným občanom je iba ten, kto má prostriedky, ktoré mu umožňujú ako občanovi žiť a konať. Životný štandard nie je iba vymedzením určitého minima dôstojnej existencie, ale aj súčasťou obsahu občianstva. Život občana v dôstojnom preňho sociálnom prostredí, ako aj jeho život v priaznivom prírodnom životnom prostredí zvyšuje kvalitu jeho života ako človeka i ako občana.²

So zmenou štruktúry moci a bohatstva a štruktúry chudoby ako ich protikladu súvisia aj nové koncepcie rovnosti a nerovnosti v dnešnej spoločnosti. Bez nerovnosti by nebola chudoba. Často tieto fenomény bývajú zamieňané. Prečo existuje nerovnosť medzi ľuďmi? Aké sú jej príčiny? Je nevyhnutnou súčasťou štruktúry ľudskej spoločnosti?

Chudoba sa často spája s nerovnosťou. Chudoba sa zvyčajne chápe ako výraz extrémnej nerovnosti, resp. ako dištancia určitej časti populácie nielen od bohatých, ale aj od celého zvyšku populácie. V súčasnom svete sa nerovnosť a chudoba stále generujú a roztržka medzi bohatstvom a chudobou narastá nielen

² Problematikou humanizácie životného prostredia, ekologizáciou človeka, starostlivosťou k dobru a ľudskosti sa zaoberá publikácia Petra Krchnáka „Humanizácia ekologizáciou alebo budúcnosť ľudskosti ako kľúč k budúcnosti“ (TU Zvolen, 1999).

v globálnom (chudobné a bohaté krajiny), ale aj v národnom meradle (chudobní a bohatí občania).

Sociálna nerovnosť sa realizuje v mnohých sférach sociálneho života. Základnými typmi nerovnosti je nerovnosť triedna a statusová (príp. kastová). S nimi súvisia nerovnosti v príjmoch a majetku (bohatstve), v privilégiách a v prestíži (statusové nerovnosti) a mocenské nerovnosti. Sociálna stratifikácia nepredstavuje nič iné ako štrukturovanú nerovnosť celých sociálnych kategórií, skupín či tried na základe uvedených kritérií. Zároveň nejde iba o nerovnosť v získavaní zdrojov, ale aj v spôsobe ich využitia, prejavujúcou sa ako nerovnosť životných štýlov a životných šancí (možností a schopnosti ťažiť z príležitostí, ktoré daná spoločnosť ponúka svojim občanom).

Spolu s existenciou nerovnosti v každej spoločnosti existovala aj túžba prekonať túto nerovnosť. Táto snaha bola spolu s otázkou sociálnej spravodlivosti³ jednotiacim obsahom mnohých sociálnych hnutí, ktoré sa usilovali o prekonanie nerovnosti (obsah pojmov rovnosť a nerovnosť nebol v týchto hnutiach ten istý).

V dnešnej dobe sa zmenila štruktúra moci a bohatstva a taktiež aj štruktúra chudoby ako jej protikladu. Ľudia boli vytrhnutí z triednych väzieb a stratili podporu svojej tradičnej sociálnej siete. Musia sa spoliehať sami na seba, plánovať a prežívať svoj život so všetkými jeho rizikami, príležitosťami a rozpormi bez opory širokých sociálnych skupín.

Nerovnosť je vždy konkrétna. Ide predovšetkým o príjmovú nerovnosť, nerovnosť v bohatstve, nerovnosť v schopnostiach a nerovnosť na trhu práce, nerovnosť vo vzdelaní a v prístupe k vzdelaniu, nerovnosť statusovú (ide o symbolické vyjadrenie nerovnosti), nerovnosť v privilégiách a o nerovnosť v rozdeľovaní vplyvu a moci.

Najviditeľnejšou formou nerovnosti je nerovnosť bohatstva a príjmu. Príjmy sa diferencujú v závislosti na regióne, na type a veľkosti sídla. Nerovnosť v príjmoch môže byť daná taktiež veľkosťou rodín a počtom osôb s vlastným

³ Bližšie k problematike spravodlivosti pozri aj: HAJDUK, I. (2001): Všeobecno – etické aspekty spravodlivosti v konaní. In: Praxis & Poiesis & Techné. Fakulta humanitných vied UMB, Banská Bystrica 2001, s. 32-46

príjmom v rodine. Svoju úlohu zohráva i forma príjmu a jeho stabilita. Príjem jedinca a rodiny závisí od ekonomického cyklu, životného cyklu, od pohybu cien a inflácie, od zmien veľkosti rodiny a pod. Nezanedbateľný vplyv na príjem majú také javy ako je choroba, rozvod, zmena pracovného miesta alebo jeho strata v nezamestnanosti a pod.

Sociálna politika ostáva i naďalej veľmi drahou a ťažko riešiteľná je oblasť sociálnych služieb a napokon vyrovnanie sa so starnutím obyvateľstva a s tým súvisiacou potrebou financovania dôchodkových systémov.

II. Sociálne poistenie a sociálna podpora predstavujú dve základné a klasické spôsoby sociálneho zabezpečovania (Barinková, 2005; Barinková 2007b). Tieto dve sociálnozabezpečovacie technológie charakterizujú aj rôzne národné modely sociálneho štátu.

Napríklad, pre tzv. **konzervatívno-korporativistický režim** bol typický dôraz na sociálne poistenie; pre **liberálno-reziduálny režim** bolo typické adresné poskytovanie minimálnej podpory pre tých najchudobnejších (zatiaľ čo poistenie príjmu malo byť záležitosťou skôr súkromnou a individuálnou); **sociálnodemokratický režim** zdôrazňoval pomerne skromné, ale bezpodmienečne poskytované dávky a to všetkým v rovnakej výške – v takomto prípade ide vlastne o zvláštnu formu kombinácie poistenia a podpory (Konopásek, 1998).

V skutočnosti nie je možné vyčleniť jednoznačne deliacu čiaru medzi technológiou podpory a technológiou poistenia. Konštrukčné princípy oboch sa prelínajú. Avšak s určitosťou je možné uviesť, že pre všeobecné definovanie podpory je kľúčovou kategóriou **núdz**a a pre definovanie poistenia kategória **udalosť**.

Núdz znamená, že situácia niekoho je v danom okamžiku z akéhokoľvek dôvodu veľmi zlá. Prakticky ide o to, že súčet príjmov v rodine nedosahuje zákonom stanovené hranice životného minima, pričom táto hranica je viac menej priamo odvodená od úhrnu aktuálnej príjmovej situácie v celej spoločnosti. Nie je dôležité ako a kedy k „núdzi“ došlo. Podstatný je aktuálny stav. Je jedno, či sa dotčení jednotlivci dostali pod hranicu životného minima kvôli nepriaznivému

pomeru ekonomicky aktívnych a neaktívnych osôb v domácnosti (t. j. málo žiteľov, veľa živených), kvôli nízkej úrovni priznaného sociálneho dôchodku, kvôli svojim mizerným platom, kvôli tomu, že o ne prišli, alebo jednoducho kvôli tomu, že sa narodili do nepriaznivých (biednych) pomerov a už sa z nich nedostali. Je jedno, či je chudoba v danom prípade trvalý stav, alebo výsledok náhleho zvratu životnej úrovne. Situácia núdze je definovaná výhradne porovnaním okamžitej finančnej situácie danej rodiny so situáciou ostatných rodín v spoločnosti. Teda, sociálna podpora je podporou tých, čo majú z akéhokoľvek dôvodu podstatne menej, než majú ostatní.

Sociálna udalosť odkazuje na to, že sa situácia niekoho určitým spôsobom zhoršila. Zatiaľ čo sociálna núdza je definovaná nedostatkom, resp. absenciou príjmu, sociálna udalosť teda nejakým úbytkom, resp. stratou príjmu. Nezáleží na tom, či sa v dôsledku tejto udalosti adresát dostal až na úroveň extrémnej biedy, alebo či pod hranicou biedy už dávno živoril. Dôležité je len to, že daná rodina prišla z určitých, dopredu vymedzených dôvodov (t. j. z dôvodu vysokého, či nízkeho veku, nemoce, invalidity, smrti) o nejaký z príjmov, ktoré konštituuju ich spoločný rozpočet. Sociálna udalosť je definovaná výhradne porovnávaním novej príjmovej situácie k doterajšiemu (minulému) príjmovému štandardu danej rodiny. Ide tu o zmenu, a nie o stav. Teda, sociálne poistenie je poistením proti strate príjmov, a teda zabezpečením tých, čo majú zrazu z určitých dôvodov podstatne menej, než mali doteraz.

Ak by sme zhrnuli vyššie uvedené, potom by sme mohli v krátkosti uviesť, že všeobecne cieľom sociálnej podpory je zlepšenie situácie niekoho. Žiaduca je zmena statusu quo. Dávka je koncipovaná ako reakcia na abstraktne definovaný stav – ako reakcia na „núdzu“. Cieľom sociálneho poistenia je v tomto zmysle pravý opak. Žiaduce je zachovanie doterajšieho stavu – jeho konzervácia. Dávka je koncipovaná ako reakcia na abstraktne definovaný priebeh, ako reakcia na „udalosť“. Nárok vzniká, pretože sa situácia niekoho zhoršila.

Makroštruktúralne súvislosti sú jasné. Sociálna podpora implikuje taký typ redistribúcie, ktorý prispieva pre znižovanie sociálnych nerovností medzi ľuďmi

(napr. príspevok na živobytie v rámci tzv. sociálnej pomoci – dávky životného minima). Sociálne poistenie je naopak takou prerozdeľovacou technológiou, ktorá nerovnosti medzi ľuďmi konzervuje, a vlastne posilňuje (napr. starobné a iné dôchodky, nemocenské dávky).

Existujú aj ďalšie rozdiely medzi podporou a poistením. Zatiaľ čo nárok na dávku sociálneho poistenia je striktne individuálna, nárok na sociálnu podporu je de facto nárokom celej rodiny. Čo to prakticky znamená?

Sociálna núdza nie je posudzovaná individuálne. Tradične sa uznáva, že chudobný nemôže byť jednotlivec, ale iba celá rodinná sieť, prepletená vzťahmi vzájomných záväzkov, explicitných i implicitných. Práve preto nie je chudobné malé dieťa (ako osoba bez vlastného príjmu), pokiaľ nie sú zároveň chudobní jeho rodičia. Preto nie je chudobný nezamestnaný muž (ako osoba bez vlastného príjmu), pokiaľ nie je zároveň chudobná jeho manželka. Ak je skrátka kritériom pre poskytnutie sociálnej podpory to, že adresát svojimi príjmami nedosahuje hranice životného minima, potom je potrebné upozorniť na to, že ide väčšinou o adresáta kolektívneho: o celú rodinu a o súčet všetkých rodinných príjmov. Pod rodinou sa chápe skupina spoločne hospodáriacich osôb. Teda, adresátom dávok životného minima je rodina ako celok.

U sociálnej udalosti je iná situácia. Pri uznávaní dôchodku teoreticky nerozhoduje ani veľkosť rodiny dôchodcu, ani výška celkového rodinného príjmu. Podstatné sú iba tie okolnosti, ktoré sa nejakým spôsobom dotýkajú individuálnej pracovnej a príjmovej histórie dotyčného. Pre vznik tohto nároku je zásadne jedno, či je žiadateľ o dôchodok z chudobnej alebo z bohatej rodiny, či žije sám alebo v širšom kruhu blízkych. Adresátom dávok typu sociálneho poistenia je jednotlivec a tomu zodpovedajú príslušné kritériá a zmysel dávky.

Poistenie garantuje jedinečné a individuálne dosahované štandardy. Dávka je pre všetkých stanovená jednotnou sadzbou (percentuálnou), aby pomoc bola v konečnom efekte diferencovaná a individualizovaná. Kto stráca na vysokom plate, bude mať aj vysokú dávku.

Veľa sa diskutuje okolo tzv. *adresnosti alebo univerzálnosti dávok sociálneho zabezpečenia*. Princípu univerzálnosti sa ujali stúpenci sociálnodemokratickej doktríny a princípu adresnosti liberáli, príp. konzervatívci. Univerzálnosť dávky bola interpretovaná ako princíp, podľa ktorého je príslušná dávka vyplácaná bezpodmienečne, bez nutnosti podrobovať sa akýmkoľvek testom a kontrolám. Univerzálna dávka je vyplácaná všetkým a to v rovnakej výške. Vlastne, je vyplácaná všetkým príslušníkom určitej demografickej kategórie, napr. všetkým deťom.

Rozlišovanie medzi poistením a podporou je kľúčové pre ponímanie moderného sociálneho zabezpečenia. Nič na tom nemení ani tá okolnosť, že v praxi bývajú hranice medzi oboma modelmi nejednoznačné a že sa presadzujú rôzne hybridné formy nárokov. Práve naopak, deľba práce medzi poistením a podporou je pre analytikov a teoretikov welfare state dôležitá. Oba systémy odrážajú potrebu čo najjednoduchšie a v čo najväčšom rozsahu stabilizovať ľudské životy v individualizovanom a univerzalistickom prostredí moderných spoločností. Poistenie (mám sa podstatne horšie, než som sa mal doteraz) i podpora (mám sa podstatne horšie, než sa majú ostatní) vidia príjmové nedostatky rôzne. Neriešenie nedostatkov u oboch z nich môže v konečnom efekte predstavovať hrozbu pre stabilitu života v celej spoločnosti.

Poistenie a podpora v systéme welfare state sú výrazom inštitucionalizácie ľudskej snahy vysvetliť zložité situácie jednoduchým mechanizmom. Sú výsledkom dlhodobého úsilia naprogramovať inštitúcie všeobecného sociálneho zabezpečenia tak, aby boli schopné jednoznačne a v každom jednotlivom prípade identifikovať rôzne dimenzie sociálnej núdze.

III. Riešenie chudoby v našej spoločnosti vyžaduje v podstate dve zásadné veci:

- a) zamerať sa v sociálnej (a v ekonomickej) politike na prevenciu chudoby (ide predovšetkým o to, aby sa všetkými opatreniami sociálnej politiky – napr. dôchodkovým poistením, politikou zamestnanosti, opatreniami vzdelávacej

politiky atď., pokiaľ je to možné ex ante zabránilo tomu, aby sa jedinci, rodiny a iné sociálne skupiny vôbec dostali do kategórie chudobných),
b) zamerať sa aj na riešenie či zmiernovanie jej následkov.

V súčasnej dobe by mala mať **prevencia** prioritu. Lepšie zodpovedá poslaniu a duchu sociálnej politiky, pretože zbavuje jednotlivcov negatívnych zážitkov a pre spoločnosť je aj ekonomicky výhodnejšia než riešenie následkov.

Chudoba v SR, podobne ako v ČR, je do značnej miery chudobou relatívnou, t. j. nie je spojovaná s fyzickým prežitím. Chudobní sú tí, ktorí sú hmotne deprivovaní v dôsledku nedostatočného prístupu k príjmom a k bohatstvu.⁴ V budúcnosti sa predpokladá, že to bude v dôsledku nedostatočného prístupu k vzdelaniu a informáciám. Teda, chudobní uspokojujú svoje základné životné potreby, ale sú v spoločnosti handicapovaní a sú z nej do určitej miery vylúčení, pretože nemôžu svoje potreby uspokojovať na úrovni, ktorú daná spoločnosť považuje ešte za minimálne nevyhnutnú.

Chudoba ako stav súvisiaci so spôsobom života určitých skupín obyvateľov je pripisovaná ako objektívnym príčinám (ako je nedostatok pracovných príležitostí, štádiá životného cyklu, zle fungujúce školstvo, t. j. produkujúce nadbytočných odborníkov v jednotlivých profesiách, alebo nedostatočne pripravených pre zapojenie sa do fungovania trhovej ekonomiky a pod.), tak aj

⁴ Koncept deprivácie je rovnako ako pojem nerovnosť, sociálna spravodlivosť a vylúčenie (exklúzia) jedným z kľúčových pojmov spojených s diskurzom modernej spoločnosti s chudobou. Ide o stav neuspokojených potrieb dôsledku nedostatku zdrojov všetkého druhu – hmotných i nehmotných, osobných i mimo osobných. Deprivácia nemusí byť sprievodným znakom chudoby (nie všetci deprivovaní sú chudobní a nie všetci chudobní sú deprivovaní. Nehovoriac už o „dobrovoľnej skromnosti“, ktorá môže mať niektoré znaky skromnosti, ale nie ju možné zamieňať za chudobu (Librová, 1994).

Celkove je možné depriváciu opísať ako nevýhodný status v určitej lokálnej komunite, ale aj v širšej spoločnosti. Môže mať mnoho zjavných i skrytých foriem (strava, bývanie, odievanie, životné prostredie, vzdelanie, práca a sociálne podmienky a aktivity), vždy však znamená nedostatok niečoho, čo je všeobecne považované za žiaduce podmienky života (a to je aj kultúrne a historicky podmienené).

Deprivácia môže byť objektívna a s objektívnymi dôsledkami (napríklad vyššou chorobnosťou a úmrtnosťou medzi deprivovanými), alebo subjektívne pociťovaná ako nedostatok niečoho, čo je považované za potrebné alebo je v danej spoločnosti oceňované, aj keď sa bez toho človek dokáže zaobísť (Mareš, 1999, s. 71-72).

subjektívnym príčinám, osobnému zavineniu (napr. lenivosť, alkoholizmus, drogová závislosť a pod.).⁵

Chudoba je do určitej miery akousi sociálnou konštrukciou, a je to práve spoločnosť, kto ju ako takú vymedzuje a definuje, napriek tomu, že je aj subjektívne prežívaná. „Limit minimálne nevyhnutných potrieb“ (hranicu chudoby, ktorú v našej praxi plní životné minimum) stanovuje štát v závislosti od celého radu faktorov, medzi ktoré patria tradície, etické hodnoty, vnímanie nerovností a sociálnej spravodlivosti, otázky spojené s motiváciou a stimuláciou k práci, príjmové pomery a pod., a samozrejme i v závislosti od bohatstva spoločnosti a jej ekonomických zdrojov. Zdá sa, že podstaty relatívneho konceptu chudoby plynú, že takto chápaná chudoba je viac menej neodstrániteľná a že sociálna politika musí s ňou rátať ako s fenoménom, ktorý bude trvalo sprevádzať našu spoločnosť.

Na chudobu môže spoločnosť reagovať mnohými spôsobmi, včítane tých, ktoré obvykle nie sú spájané s podporou chudobných. Ťažiskom praxe sociálnej politiky nemali by byť iba dávky sociálnej pomoci (podpora chudobných). Čiastočne je to preto, že táto sociálna pomoc síce uľahčuje životnú situáciu chudobných, ale ju nerieši. Odozva na chudobu je obsiahnutá nielen v dávkach sociálnej pomoci adresovaných osobám a rodinám s nízkymi príjmami (dorovnávanie príjmov na stanovené životné minimum), ale aj v mnohých iných dávkach: v dávkach pre nezamestnaných, v starobných dôchodkoch, v dávkach pre osamelé matky s deťmi a pod.).

Redistribúcia realizovaná sociálnym štátom v prospech chudobných môže mať peňažnú i nepeňažnú formu. Systémy sociálnej pomoci môžu byť založené primárne na finančných príspevkoch (napr. Írsko, Holandsko, Veľká Británia), iné

⁵ Najčastejšou príčinou, pre ktorú sa ľudia dostali pod hranicu životného minima, teda do hmotnej núdze, bola strata pracovného miesta bez vlastného pričinenia. Z poberateľov dávok sociálnej pomoci bolo až 92 % nezamestnaných. Do hmotnej núdze zo subjektívnych príčin sa dostávali najmä tí, ktorých evidovali ba úradoch práce viac ako dva roky, neplatili príspevok na poistenie v nezamestnanosti alebo bez vážnych dôvodov skončili pracovný pomer. Na dávkach a podpore v nezamestnanosti sa v roku 2000 vyplatilo takmer 14 mld. Sk. Podľa predpokladov by sa v prvom polroku 2001 mala situácia mierne zlepšiť. V dôsledku sezónnych a verejnoprospešných prác sa očakáva 18,5 až 19,1- percentná miera nezamestnanosti (Ďurišková, 2001, s.1-2).

ich kombinujú s väčším dielom sociálnych služieb, ako je napr. bezplatná lekárska starostlivosť, sociálne byty a pod. (Např. Francúzsko, Spolková republika Nemecko, Belgicko, Luxembursko, Dánsko...). Je to reakcia na to, že problémy chudobných sú kombináciou problémov finančných a problémov, ktoré si vyžadujú sociálne služby.⁶

Nepeňažná forma pomoci je charakteristická najmä pre tradičnú spoločnosť či predindustriálne obdobie vývoja spoločnosti, ale nie je raritou ani v priemyselne rozvinutých krajinách. Táto forma pomoci predstavuje rôzne formy priamej podpory prostredníctvom rôznych inštitúcií, ako sú európske špitály, anglické „workhouses“, chudobince a pod., ale aj prostredníctvom sociálnych akcií, ako je rozdeľovanie šatstva, vývarovne jedla, ubytovne pre bezdomovcov a pod.

Peňažné dávky predstavujú jednoduchú a priamu odozvu na hlavnú zložku problému chudoby – na nedostatok zdrojov. Tieto dávky sú poskytované v rámci:

1. sociálneho poistenia (starí ľudia, nezamestnaní, invalidi), kde sa skúmajú zdroje (príspevky) a uplatňuje sa princíp participácie;
2. adresnej podpory, ktorá slúži ľuďom s nízkymi príjmami, kde sa skúma situácia žiadateľov, ich prostriedky (presadzuje sa tu princíp adresnosti, ktorý ma zabezpečiť, aby sa podpora dostala skutočne iba k tým, kto ju potrebuje);
3. dávok, ktoré nie sú spojené so skúmaním ani príspevkov ani zdrojov – ide o podpory pre telesne postihnutých a mentálne handicapovaných a pod.;
4. univerzálnych podpôr, ktoré sa niekedy stotožňujú s predchádzajúcimi kategóriami, ale je tu aj odlišnosť: neskúmajú sa ani príspevky ani prostriedky, avšak musia byť k ich poskytnutiu splnené nejaké individuálne podmienky (univerzálne podpory sú podporami pre celú

⁶ Niekedy je veľmi obtiažne odhadnúť, aký rozsah sociálnej starostlivosti je vyvolaný potrebami chudobných a aký rozsah ide na vrub potrieb a záujmov systému, ktorý túto starostlivosť poskytuje. Napríklad vo Veľkej Británii je asi jedna pätina príjemcov dávok sociálnej pomoci súčasne aj klientmi sociálnych pracovníkov. Spolu s členmi ich rodín sa odhaduje ich počet na viac ako 2 milióny osôb (Becker, MacPherson, 1986).

kategóriu osôb – sú späté s ich príslušnosťou k nejakej demografickej či sociálnej kategórii osôb).

Princíp adresnosti býva doplnený princípom subsidiarity. Podľa tohto princípu je prvou inštanciou pre pomoc v núdzi sám občan, ktorý sa ocitol v núdzi. Ak človek nie je schopný si pomôcť sám, mala by mu (podľa tohto princípu) pomôcť jeho rodina. Ak ju nemá, alebo jeho situácia je nad silu jeho rodiny, potom nastupujú ďalšie spoločenstvá: priatelia, obec, charitatívne organizácie, príp. občianske združenia a nakoniec štát. Pomoc teda poskytuje vždy ten najbližší, ktorý ju poskytnúť môže. Princíp subsidiarity vyjadruje fakt, že ľudia vstupujúci do vzájomných vzťahov a väzieb sa stavajú na seba závislými a preto majú voči sebe navzájom určitú zodpovednosť. Akoby sa v tomto princípe prejavovala realizácia etického princípu úcty k človeku a k jeho právu na život v sociálne priaznivých životných podmienkach.

Poskytované peňažné dávky môžeme klasifikovať ako (Mareš, 1999, s160):

- a) platby určené na úhradu zvláštnych (zvýšených) výdajov: sú tu zahrnuté dávky pre handicapovaných a postihnutých chorobami, ktoré ich síce nevyklučujú z trhu práce, ale prinášajú im v určitej miere zvýšené životné náklady;
- b) kompenzácia straty schopnosti zarobiť si (zahŕňa dávky pre obeť pracovných úrazov či chorôb z povolania);
- c) príjmy určené pre tých, ktorých status obsahuje oprávnenie nepracovať na trhu práce – alebo aspoň nie v úplnej kapacite (dávky pre penzistov, osamelé matky, handicapované osoby);
- d) podpora určená pre tých, ktorých zárobok klesol krátkodobo pod stanovenú hranicu (príspevok v nezamestnanosti);
- e) dorovnávanie príjmov, ktoré sú nedostatočné, nedosahujú nejakú minimálnu príjmovú hranicu (sú to dávky uplatňované vo vzťahu k stanovenému príjmovému či životnému minimu);

- f) ochrana pozície v situácii, kedy celkový príjem domácnosti je stratený (podpora v rámci materskej dovolenky, nemocenské dávky, dávky pre vdovy a pod.);
- g) dávky solidaristické, určené na základe generalizovanej reciprocit (profesijná penzia tých, kto si platil pripoistenie či penzijné poistenie v profesijných poisťovniach – charakteristické pre korporatívny sociálny štát).

Dávky sociálnej pomoci sú určené najmä tým, kto sa nachádza v obtiažnej sociálne nepriaznivej životnej situácii a z objektívnych a subjektívnych dôvodov nie sú schopní vlastným pričinením (nie je možné uplatniť princíp svojpomoci), ani za pomoci rodiny (nie je možné uplatniť princíp subsidiarity) si základné životné potreby zabezpečiť. V tomto prípade nastupuje štát, ktorý poskytuje prostriedky zo štátneho rozpočtu (uplatnením princípu solidarity prostredníctvom redistribúcie), a to iba tým, ktorým uzná za potrebné pomôcť (princíp adresnosti).

Občan štátu sa môže dostať do týchto dvoch preňho nepriaznivých situácií: do **stavu hmotnej núdze** (človek sa v nej nachádza, ak jeho príjem nedosahuje hranicu životného minima a nemôže si ju zvýšiť vlastnými silami - pre vek, zdravotný stav)⁷ a do **stavu sociálnej núdze** (človek sa v nej nachádza, ak kvôli maloletosti, strate sebestačnosti, kvôli chorobe a pod. nie je schopný zabezpečiť si svoje základné životné potreby).⁸ Formy riešenia hmotnej núdze a riešenia sociálnej núdze sú: sociálne poradenstvo, sociálnoprávna ochrana, sociálne služby,

⁷ Hmotná núdza je stav, keď príjem (§ 3 a 4 zákona č. 125/1998 Z.z. o životnom minime a o ustanovení súm na účely štátnych sociálnych dávok) občana nedosahuje životné minimum ustanovené osobitným predpisom (§2 zákona č. 125/1998 Z. z.). Občan nie je v hmotnej núdzi, ak svojím doterajším príjmom a svojím majetkom môže riešiť hmotnú núdzu. Občan si má riešiť svoju hmotnú núdzu užívaním vlastného majetku, správou vlastného majetku, predajom vlastného majetku alebo prenájmom vlastného majetku.

⁸ Sociálna núdza je stav, keď občan nemôže sám zabezpečiť starostlivosť o svoju domácnosť, ochranu a uplatňovanie svojich práv a právom chránených záujmov alebo kontakt so spoločenským prostredím najmä vzhľadom na vek, nepriaznivý zdravotný stav, sociálnu neprispôsobenosť alebo stratu zamestnania. Za sociálnu núdzu sa na účely tohto zákona považuje aj stav, keď občan s ťažkým zdravotným postihnutím potrebuje zmierniť sociálne dôsledky ťažkého zdravotného postihnutia alebo ich prekonať za podmienok stanovených týmto zákonom. Za nepriaznivý zdravotný stav sa na účely tohto zákona považujú invalidita podľa právoplatného rozhodnutia alebo posudku Sociálnej poisťovne, choroba, porucha zdravia alebo zdravotné postihnutie (§2 písm. e) zákona NR SR č. 98/1995 Z.z. o Liečebnom poriadku) uznané príslušným ošetrovateľom.

dávka sociálnej pomoci, sociálne služby, peňažné príspevky na kompenzáciu a peňažný príspevok za opatrovanie.

Sociálna pomoc nepredstavuje iba finančnú pomoc (najmä príspevok na živobytie ako univerzálna dávka nahradzujúca doterajšie veľké množstvo rôznych dávok sociálnej starostlivosti, ale aj napr. bezúročná pôžička na živobytie s dobou splatnosti maximálne na 10 rokov, určená na prekľutíe stavu hmotnej núdze).

Ide aj o prevenciu vzniku nepriaznivých sociálnych situácií, systém poskytovania informácií ľuďom, ktorí sa do týchto situácií dostali, dostávajú alebo mohli dostať. Ide aj o sociálne služby (sociálne poradenstvo, ústavná sociálna starostlivosť, sociálna pomoc poskytovaná v azylových zariadeniach a pod.) a sociálno-právnu ochranu maloletých detí a tých, ktorí nemajú právnu spôsobilosť, či nie sú schopní obhajovať svoje oprávnené záujmy.

Subjektom, poskytujúcim sociálnu pomoc, má byť nielen štát (prostredníctvom štátneho rozpočtu, dotácií, sociálne právnej garancie a kontroly úrovně sociálnej pomoci, poskytovanej neštátnymi organizáciami), ale taktiež aj obce a územné orgány (prostredníctvom svojich rozpočtov a z predelenej štátnej dotácie zo štátneho rozpočtu) a neštátne organizácie.

Systém sociálnych podpor sa zameriava aj na osoby, ktorých príjem sa pohybuje nad hranicou životného minima. Štát preberá zodpovednosť za riešenie určitých situácií, ktoré všeobecne v rodine (na hlavu) znižujú príjmy alebo zvyšujú výdavky a vedú k poklesu ich životnej úrovne (môžu, ale nemusia viesť k poklesu až pod úroveň životného minima). Tento systém má viac oporu v koncepte relatívnej chudoby a v sociálnom životnom minime, než systém sociálnej pomoci. K najdôležitejším situáciám, ktoré vytvárajú oprávnenosť na sociálnu podporu, patrí: založenie rodiny a narodenie dieťaťa (príspevok pri pôrode), starostlivosť o deti (rodinné prídavky), náhradná rodinná starostlivosť o opustené deti (rodičovský príspevok), úmrtie člena rodiny (pohrebné), starostlivosť o osoby neschopné zárobkovej činnosti a zvýšené výdavky, vyplývajúce zo zdravotného stavu (sociálny príplatok).

Sociálne poistenie na rozdiel od sociálnej podpory a sociálnej pomoci, ktoré sú prejavom tzv. vertikálnej solidarity, je založené na princípe horizontálnej solidarity. Poistená osoba si ukladá v období relatívneho dostatku v platenom poistnom prostriedky pre obdobie núdze (pre prípad nezamestnanosti, nemocenské poistenie, starobný dôchodok). Dnes prevládajú už povinné poisťovacie systémy (Mareš, 1999, s. 205-206).

Zabezpečenie práva človeka na život v dôstojných sociálnych podmienkach a v priaznivom životnom prostredí celkove sa určitým spôsobom transformuje do politiky sociálneho zabezpečenia sociálneho štátu, ktorého zmyslom je dať jednotlivcom a rodinám istotu, že úroveň a kvalita ich života nebude postihnutá nejakými sociálnymi či ekonomickými udalosťami.

Chudoba je považovaná nielen za stav nevýhodný pre jedinca a jeho rodinu, ale aj nevhodný pre spoločnosť. Prostredníctvom idey ľudských a občianskych práv predstavuje morálnu tvár spoločnosti a taktiež apel na spoločnosť, aby ju odstránila. V mnohých krajinách sveta je chudoba jedným z motívov sociálnej politiky nedopustiť jej zvýšený rast a zabezpečiť, aby chudobní nepadli príliš hlboko do existenčných problémov. Podstatou pomoci chudobným v modernom sociálnom štáte je redistribúcia bohatstva. Sociálny štát aspiruje na zlepšenie neľahkej životnej situácie chudobných a snaží sa znížiť riziko konfliktov v spoločnosti.

Jednou zo základných dávok (ako nárokovej) garantovaných sociálnym štátom je **minimálny príjem** poskytovaný jedincom a rodinám na úrovni životného minima. Podľa univerzalistického princípu má vlastne teoreticky každý jedinec od narodenia nárok na príjem zodpovedajúci jeho základným potrebám. Je mu poskytovaný od narodenia bez ohľadu na to, či môže alebo nemôže (chce alebo nechce) pracovať, a bez ohľadu na jeho finančnú situáciu. Jeho výška zodpovedá definícii chudoby, ktorú spoločnosť prijme. Životné minimum sa tak stáva základným jednotiacim prvkom záchranej sociálnej siete (Večeňa, 1993, s. 77).⁹

⁹ Pod životným minimom sa rozumie taký súbor statkov a služieb, ktorý umožňuje jedincovi, rodine alebo domácnosti uspokojovať potreby v rozsahu, aký spoločnosť v danej etape uznáva za minimálne nevyhnutný. Nie je ľahké stanoviť výšku životného minima, ktoré je v konečnej

Stanovenie výšky životného minima má výrazný vplyv na udržanie sociálneho konsenzu v spoločnosti.¹⁰ Vyvážená a účelovo relevantná výška životného minima, vyjadrujúca na jednej strane možnosti sociálneho štátu a na druhej strane jeho garanciu slušného životného štandardu, je úlohou, ktorá je na hranici našich možností a predstavuje skúšku únosnosti sociálnej stratégie sociálneho štátu.

Na záver

Nerovnosť a chudoba budú vždy pre spoločnosť predmetom reflexie a sociálnych akcií a to nielen z dôvodov morálnych, ale aj racionálnych. Diskusia o týchto javoch, sprevádzajúcich ľudstvo už od nepamäti, môže vzniknúť z rôznych dôvodov. Jedným z nich je ten fakt, že uvedené javy ovplyvňujú dôstojnosť sociálneho prostredia, v ktorom žije človek a ktoré predstavuje aj súčasť jeho priaznivého alebo nepriaznivého životného prostredia.

Spoločnosť chápe chudobu ako „sociálny a politický“ problém (otázka solidarity) či ako „politický a sociálny“ problém (otázka sociálnej exkluzie). Najmä jej radikálne formy, ktoré vylučujú chudobných z „normálneho spoločenského života“ a vytvárajú „underclass“, oslabujú a ohrozujú spoločnosť.

Chudoba nie je vnímaná iba v pojmoch sociálneho systému (jeho stability), ale aj v pojmoch individuálneho života (osobných dôsledkov pre chudobných – ako nežiadúci stav existencie). Z tohto dôvodu je chudoba pre spoločnosť morálnou kategóriou a morálnou výzvou.

podobe výsledkom stretu názorov, prístupov a záujmov jednotlivých spoločenských skupín, odborníkov a štátnej administratívy.

¹⁰ Na odbornej úrovni sa spravidla rozlišujú dve možné hladiny životného minima: 1. **existenčné minimum** – chápe sa ako súhrn statkov a služieb, bez ktorých by došlo k ohrozeniu života a zdravia občana (ide v podstate o absolútnu hranicu chudoby). Na základe medzinárodných doporučení a ekonomických možností štátu sa navrhuje považovať za existenčné minimum približne polovica celkového priemerného čistého príjmu na osobu; 2. **sociálne minimum** – predstavuje dolnú hranicu pásma všeobecne prijateľného životného štandardu (ide v podstate o úroveň vyplývajúcu z relatívneho chápania chudoby), teda uspokojovanie všetkých životných potrieb na minimálnej spoločensky prijateľnej úrovni a s minimálnymi nákladmi. Za sociálne minimum sa doporučuje vo vyspelých štátoch považovať zhruba dve tretiny priemerného čistého príjmu na osobu (Večeňa, 1993, s.78).

Chudoba narušuje základné princípy, na ktorých je postavená dnešná spoločnosť: popiera koncept občianstva a delegituje koncept demokracie. Ide o útok na archetypy súčasnej civilizácie – na princíp odvodzovania sociálneho statusu z povolania a postavenia v zamestnaní. Nová chudoba je najčastejšie spojená s vylúčením jedincov i celých sociálnych skupín z možnosti získať svoj status týmto spôsobom, pretože ide o nezamestnaných (Mareš, 1999, s. 208). Z tohto dôvodu je chudoba, sociálna pomoc, sociálna podpora v nezamestnaní a sociálne poistenie v centre pozornosti sociálnej politiky národných štátov.

Resumé

On the Issue of Responsibility of a Welfare State in the Social Security Sphere

Insurance and support in a welfare state system is an expression of the institutionalization of a human effort to explain complex situations by a simple mechanism. They're the outcome of a long-time ambition to program the institutions of universal social security in order to make them capable of identifying different dimensions of social distress unequivocally and on the individual case basis.

Literatúra:

- BARINKOVÁ, M., TROJAN, J. (2000): Niektoré aspekty v koncepcii sociálnej politiky a politiky zamestnanosti u osôb v preddôchodkovom a postproduktívnom veku. In: Právo na priaznivé životné prostredie – základné právo človeka I. (Zborník výstupov čiastkového riešenia grantového projektu VEGA č. 1/7307/20 - zost. Ján Čipkár). Právnická fakulta UPJŠ, Košice 2000, s. 223 - 234
- BARINKOVÁ, M. (2007a): Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Košice : Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2007. –180 s. –ISBN 978-80-7097-677-7.

- BARINKOVÁ, M. (2005): Východiská a smerovanie štátnej sociálnej podpory v Slovenskej republike. In: Zeszyty naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego : seria Prawnicza : Prawo 3 : zeszyt 34/2005. – Rzeszów : Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2005. – ISSN 1643-0484. – S. 20 - 27.
- BARINKOVÁ, M. (2007b): Princípy systému štátnej sociálnej podpory. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. – ISSN 0032-6984. – Roč. 90, č. 1 (2007), s. 24 - 36.
- BECK, U.(1992): Risk Society: Towards a New Modernity. Sage, London 1992
- BARATZ, M.S., GRIGSBY, W.G. (1971): Thoughts on Poverty and its Elimination. In: Journal of Social Policy, 1, 1971, no.2, p.119 - 134
- BECKER, S., MacPHERSON, S.(1986): Poor Clients: The Extent and Nature of Financial Poverty amongst Consumers of Social Work Services. Nottingham University, Nottingham 1986
- ČERVENÁ, K. (2006): Podnikanie v globalizačnom procese. In: Spoločenské a ľudské súvislosti globalizácie. Zborník vedeckých prác. Medzinárodná vedecká konferencia 13. a 14. septembra 2006. Bratislava: Slovenská technická univerzita 2006.- ISBN: 80-227-2449-1
- ĎURČÍK, V. (2000): Právo občana na životné prostredie z pohľadu ekologickej politiky. In: Právo na priaznivé životné prostredie – základné právo človeka I. (Zborník výstupov čiastkového riešenia grantového projektu VEGA č. 1/7307/20 - zost. Ján Čipkár). Právnická fakulta UPJŠ, Košice 2000, s. 199 - 204
- ĎURIŠKOVÁ, P. (2001): Na hranici chudoby vyše 11 percent. In: Pravda, XI/100, stredu 2. mája 2001
- KONOPÁSEK, Z. (1998): Estetika sociálneho štátu. Praha: GPlusG 1998Mental health in the workplace: introduction, Mezinárodní úřad práce,

Ženeva, říjen 2000 – ISBN 92-2-112223-9 In: Sociální politika,
roč. 27, 2001, č. 2, s. 26

MAREŠ, P. (1995): Sociologie nerovnosti a chudoby. SLON, Praha 1999

Šimák, Š.(2001): Neschopnost' a prázdné slůby. In: Plus 7 dní, č. 16, 23. apríla
2001

ŠPÁNI, I. (2000): Na zvýšenie zamestnanosti nestačí hra s čísly. In: Práca, 22.
februára 2000

VEČEŘA, M.(1993): Sociální stát. Východiska a přístupy. SLON, Praha 1993

ŽIŽKOVÁ, J. (2001): Přístupy k řešení chudoby v české společnosti. In: Sociální
politika, 27, 2001, č. 1, s. 4-5

FUNKCIA SOCIÁLNOPRÁVNEJ OCHRANY V NOVEJ KONCEPCII ZMLUVNÉHO MODELU PRI POSKYTOVANÍ SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

JUDr. Peter Demek, PhD.

Fakulta verejnej správy Univerzity P. J. Šafárika, Košice,

Slovenská republika

e-mail: peter.demek@upjs.sk

Už sémantický význam slovného spojenia „sociálne služby“ predznamenáva účelové zameranie, predpokladané účinky a význam aplikácie tohto osobitného nástroja sociálnej politiky štátu v praxi. Kľúčovým sa pritom javí byť predovšetkým adjektívum „sociálny“, ktorého slovotvorný základ, t.j. latinské substantívum socius, zodpovedá okrem iného i slovenským slovám: priateľ, druh či spoločník. Práve na teoreticko-právnej platforme realizácie sociálnych služieb sa tak naplňa nie bezvýznamná sociálna funkcia štátu, ktorý sa snaží vystupovať nielen ako garant minimálnych štandardov sociálnych práv, ale zároveň podáva aj tým, ktorí to najviac potrebujú, pomyselnú „priateľskú“ ruku v podobe skvalitňovania úrovne sociálnych služieb, ich meniacich sa štandardov a efektivity. Takto chápaná pozícia štátu však nemôže byť absolútna, nakoľko prenikanie typických súkromnoprávných (zmluvných) prvkov do sféry sociálnej pomoci vo svojich dôsledkoch znamená hypertrofiu, či lepšie povedané „prerastanie“ oblasti sociálnych služieb niektorými novými aspektmi, ktoré v závislosti od konkrétnej posudzovanej situácie vo väčšej, či menšej miere zasahujú do sociálneho statusu jednotlivca. Spomedzi týchto transformujúcich sa pojmových znakov sociálnych služieb tak najmä v súvislosti so zmenami legislatívy nadobúdajú na význame najmä tieto aspekty:

- zvyrazňuje sa protektívny prístup zákonodarcu ku každému ľudskému individu, ako samostatnej humánnej entite s individualizovanými potrebami, záujmami a cieľmi,
- vzťah medzi verejným a súkromným sa premieta aj do korelátu: verejní poskytovatelia verzus neverejní poskytovatelia, pričom kreovanie novo chápaného inštitútu neverejných poskytovateľov sociálnych služieb počíta s tým, že môžu poskytovať sociálne služby za účelom tvorby zisku alebo neziskovo,
- právna úprav sociálnych služieb predstavuje systémový prístup k riešeniu určených nepriaznivých sociálnych udalostí, a zároveň predstavuje orientačný model konania (napr. úprava zmluvy o poskytovaní sociálnych služieb je determinovaná zákonom určeným spôsobom kontraktácie, s rámcovo zafinovanou obsahovou náplňou s prvkami zmluvnej autonómie),
- aj v „novej“ koncepcii poskytovania sociálnych služieb (po prijatí zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách) sa uplatňuje finálny spôsob nazerania (primárne sa neriešia príčiny nepriaznivých sociálnych situácií, ale ich dôsledky), neplatí princíp kauzality,
- aplikuje sa zásada subsidiarity, t.j. spoločenské štruktúry, disponujúce stanovenou mierou štátnomocenského oprávnenia ingerujú do riešenia otázok, spojených so sociálnym statusom jednotlivca iba vtedy, ak ostatné možnosti konania zlyhali,
- dôraz je kladený na prechod od pasívne prijímanej a univerzalisticky koncipovanej (voči prijímateľom sociálnych služieb) štátnej starostlivosti ku stavu, ktorý zdôrazňuje:
 - a) právo občana prekonať stav sociálnej disharmónie a napätia, ako aj právo byť aktívnym subjektom a spolutvorcom svojho sociálneho statusu;
 - b) právo spoločenského prostredia pomôcť takémuto občanovi v tejto snahe.

- zásada individuálnej pomoci, v jej normatívnej podobe zhmotnenej zákonom o sociálnych službách, reflektuje druh, mieru a formu poskytovanej sociálnej služby.

Samotné formulovanie záverov tohto článku sa zameriava predovšetkým na posúdenie reformných krokov zákonodarcu, ktoré sa prejavujú v posilňovaní súkromnoprávných prvkov, implementovaných do sféry sociálnej pomoci zákonom NR SR č. 448/2008 Z.z. Práve prostredníctvom tohto zákona sa výrazným spôsobom mení celková koncepcia poskytovania sociálnych služieb, čo si vyžiadalo aj zásadné zmeny v ideovej konštrukcii novej právnej úpravy.

Nové ideové prístupy k poskytovaniu sociálnych služieb

Všeobecne možno konštatovať, že cieľom akéhokoľvek právneho nástroja vo sfére sociálnej pomoci (aj po zrušení zákona č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov) je pomôcť občanovi za jeho aktívnej účasti zmierniť alebo prekonať stav sociálnej disharmónie alebo napätia (napr. stav nepriaznivej sociálnej situácie, alebo krízovej sociálnej situácie, v ktorej sa ocitol v dôsledku právom predvídaných sociálnych skutočností), a tak zabezpečiť jeho integráciu do spoločnosti. Snahy sú zamerané najmä na obnovu prirodzených zdrojov občana pri uspokojovaní potrieb a využívanie týchto zdrojov v meniacich sa spoločenských podmienkach. Aj v odbornej literatúre sa stretávame s názorom, že cieľom, ku ktorému sociálna pomoc smeruje, je najmä dosiahnutie stavu spôsobilosti príjemcu na sebestačný život. Výnimku predstavujú životné situácie občanov, ktoré vyžadujú prakticky trvalé poskytovanie pomoci bez možnosti návratu k sebestačnému životu, či zmierneniu stavu núdze v dôsledku vysokého veku, či ťažkého zdravotného postihnutia.¹

Už v zákone o sociálnej pomoci bola v značnej miere rešpektovaná požiadavka zabezpečenia adresnosti a primeranosti foriem sociálnej pomoci, účinnejšieho uplatnenia pomoci blízkych osôb a hlavne požiadavka konkrétnej

¹ Matlák, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľské oddelenie PF UK 2004

motivácie občana k prekonaniu alebo zmierneniu sociálnej núdze. Tomu bola prispôsobená aj samotná sociálna pomoc, ktorá kládla dôraz na sociálnu prevenciu, základné sociálne poradenstvo, ochranu, sociálne služby a až následne na peňažné dávky sociálnej pomoci s diferencovaním konkrétnych okolností vzniku sociálnej núdze. Uvedené tendencie sú opätovne zdôraznené aj v zákone o peňažných príspevkoch na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ako aj v zákone o sociálnych službách.

Nová právna úprava, v podobe zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov je vypracovaná v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2006-2010 a s Plánom legislatívnych úloh vlády SR na rok 2008. Dôvodom vypracovania tohto zákona bola skutočnosť, že doteraz platná právna úprava zákona č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov už dostatočným spôsobom neriešila a negarantovala adekvátne poskytovanie a financovanie sociálnych služieb. Systém sociálnych služieb ku koncu roka 2008 tak vykazoval najmä tieto nedostatky:

- nedokázal zabezpečiť každej fyzickej osobe prístup k sociálnej službe, ak na ňu bola odkázaná,
- neposkytoval dostatočnú variabilitu sociálnych služieb,
- neupravoval sociálne služby nízkoprahového charakteru zamerané na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb a
- nevytváral vhodné podmienky pre zotrvanie prijímateľa sociálnej služby (klienta) v prirodzenom (domácom) sociálnom prostredí,
- absentovalo právne zakotvenie koordinácie dlhodobej sociálnej a zdravotnej starostlivosti a systém komunitného plánovania, neboli ustanovené podmienky a kritéria kvality sociálnych služieb, jednotný systém vzdelávania zamestnancov sociálnych služieb a požiadaviek na kvalifikáciu odborných zamestnancov.

Zámerom novej právnej úpravy právnych vzťahov pri poskytovaní sociálnych služieb je podporovať sociálne začlenenie občanov a uspokojovať sociálne potreby ľudí v nepriaznivej sociálnej situácii². Nová právna úprava je komplexne orientovaná na jednotlivca, rodinu a komunitu fyzických osôb, ktorí sa ocitli v nepriaznivej sociálnej situácii alebo v krízovej sociálnej situácii, ktorých riešenie alebo riziko ich vzniku zakladá vhodnosť a účelnosť pomoci poskytnutím sociálnej služby.

Reformné východiská v novej koncepcii poskytovania sociálnych služieb

Zákon o sociálnych službách sa bezprostredne po svojom prijatí stal, v nadväznosti na existujúcu vnútroštátnu právnu úpravu, legislatívnym nástrojom realizácie základných sociálnych práv, a to predovšetkým tých, ktoré patria do samostatnej organizačno-právnej formy sociálneho zabezpečenia – do oblasti sociálnej pomoci.

Právna úprava sociálnej pomoci sa dotýka Európskej sociálnej charty, ratifikovanej Slovenskou republikou v roku 1998. V konkrétnom vyjadrení ide o prepojenie na:

- právo na sociálnu a lekársku pomoc,
- právo na sociálne služby,
- právo matky a dieťaťa na sociálnu a hospodársku ochranu.

Každý má právo na dôstojný ľudský život, ktorý v komplexe základných práv občanov je jedným z najdôležitejších. Právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti sa realizuje nielen vo sfére osobných práv a slobôd, ale aj vo sfére sociálneho postavenia fyzickej osoby.

Právo na sociálnu pomoc je prejavom princípov sociálneho štátu. Úlohou sociálneho štátu je starať sa o zabezpečenie ľudsky dôstojného života. Ústava

² Za nepriaznivú sociálnu situáciu sa považuje stav sociálnej núdze fyzickej osoby, rodiny a komunity, v ktorom sa táto osoba, rodina, komunita nachádza z dôvodu, že nemá zabezpečené základné životné potreby, pre svoje životné návyky, pre spôsob života, pre ťažké zdravotné postihnutie alebo nepriaznivý zdravotný stav, pre dovŕšenie dôchodkového veku, pre výkon opatrovania fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, pre ohrozenie správaním iných fyzických osôb alebo z dôvodu, že sa stala obeťou obchodovania s ľuďmi

Slovenskej republiky v článku 1 okrem iného uvádza, že Slovenská republika je zvrchovaný, demokratický a právny štát. Hospodárstvo SR, ako vyplýva z článku 55, sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky. Štát musí zabezpečiť minimálne predpoklady na dôstojnú existenciu človeka. Jeho funkcia sa presúva z predchádzajúceho systému sociálnej starostlivosti na garanciu pomoci pri zabezpečovaní minimálnej úrovne základných životných podmienok obyvateľstva pri vzniku a trvaní štátom uznaných sociálnych situácií, pričom sa zdôrazňuje sociálna zodpovednosť občanov za svoj sociálny status.

Takéto prístupy sú základom právneho a inštitucionálneho vyjadrenia sociálnej pomoci. Ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd, v článku 30 ods. 2 a rovnako aj článok 39 ods. 2 Ústavy SR ustanovuje, že „Každý, kto je v hmotnej núdzi má právo na takú pomoc, aká je nevyhnutná na zabezpečenie základných životných podmienok“.

Podrobnosti realizácie tohto práva ustanovoval vo vzťahu k inštitútu sociálnej pomoci už zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov. Stal sa významným krokom realizácie Koncepcie transformácie sociálnej sféry Slovenskej republiky, ktorým sa menili aj paradigmy. Hlavným cieľom tohto zákona bolo zabezpečiť pomoc občanovi za jeho aktívnej účasti pri prekonávaní alebo zmierňovaní stavu sociálnej núdze, v ktorých sa ocitol v dôsledku sociálnej udalosti. Z týchto východísk riešenia sociálnej núdze bola po prijatí novej právnej úpravy (zákona č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, a najmä zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách) osobitne vyčlenená, ako forma sociálnej intervencie štátu, nová kategorizácia sociálnych služieb.

Zákon zaručuje právo fyzickej osoby na poskytnutie sociálnej služby alebo zabezpečenie jej poskytnutia a právo výberu poskytovateľa, za splnenia podmienok ustanovených týmto zákonom a ďalšie práva pri poskytovaní sociálnych služieb, napr. právo na poskytovanie sociálnej služby, ktorá umožňuje realizovať základné ľudské práva a slobody, zachováva ľudskú dôstojnosť a zabraňuje sociálnemu

vyklúčeniu a právo na zabezpečenie dostupnosti informácií o sociálnej službe. Taktiež sú upravené práva klienta v zariadení sociálnych služieb.

Prostredníctvom zákona sa vytvárajú porovnateľné podmienky pre poskytovateľov sociálnych služieb, a to bez ohľadu na to, či sú to verejní alebo neverejní poskytovatelia sociálnych služieb, nakoľko aj verejní poskytovatelia budú môcť poskytovať sociálne služby, len ak budú zapísaní do registra poskytovateľov sociálnych služieb. Vyššie územné celky podľa návrhu však môžu poskytovať sociálne služby len prostredníctvom právnických osôb na tento účel zriadených alebo založených.

Podrobne sú upravené povinnosti poskytovateľa sociálnej služby. Ide napríklad o povinnosť poskytovateľa sociálnych služieb vypracovať a dodržiavať procedurálne, personálne a prevádzkové podmienky poskytovania sociálnej služby (tzv. štandardy kvality). Poskytovateľ je ďalej povinný napríklad vypracovať individuálny rozvojový plán klienta, dodržiavať maximálny počet klientov na jedného zamestnanca a za účelom zvýšenia profesionality práce vypracovať a uskutočňovať program supervízie.

V § 10 je osobitne ustanovená povinnosť zariadenia pri ochrane života a zdravia prijímateľa sociálnej služby, t.j. vymedzuje situácie a podmienky, pri ktorých je možné použiť prostriedky netelesného/telesného obmedzenia klienta, ako aj postup pri jeho použití.

Zákon klasifikuje sociálne služby do niekoľkých skupín (§ 11), v závislosti od povahy nepriaznivej sociálnej situácie alebo od cieľovej skupiny, ktorej sú určené. Ide o:

- sociálne služby na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb v zariadeniach (napr. v útulku, v domove na pol ceste),
- sociálne služby na podporu rodiny s deťmi (napr. podpora zosúladovania rodinného života a pracovného života),
- sociálne služby na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu alebo

z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku (napr. opatrovateľská služba, sprostredkovanie osobnej asistencie),

- sociálne služby s použitím telekomunikačných technológií (napr. monitorovanie a signalizácia potreby pomoci),
- podporné služby (napr. odľahčovacia služba).

Sociálne služby sa podľa zákona o sociálnych službách poskytujú prostredníctvom odborných, obslužných a ďalších činností, ktoré je poskytovateľ povinný poskytnúť alebo zabezpečiť v prípade, že sú tieto činnosti taxatívne pri týchto službách vymedzené. Zároveň poskytovateľ môže vykonávať aj iné činnosti ako upravuje tento zákon, ktoré zvýšia kvalitu sociálnej služby. Všeobecne možno konštatovať, že sociálne služby sú službami verejného záujmu a sú poskytované bez dosiahnutia zisku, avšak návrh umožňuje aj poskytovanie sociálnych služieb v rámci živnosti alebo podnikania. Odborné činnosti, ktorými sú sociálne poradenstvo a sociálna rehabilitácia je možné za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytovať aj samostatne.

Ustanovujú sa nové sociálne služby - odľahčovaciu službu, sprostredkovanie tlmočnickej služby, sprostredkovanie osobnej asistencie, pomoc pri výkone opatrovníckych práv a povinností, sprievodcovskú a predčitateľskú službu, tlmočnicku službu, požičiavanie pomôcok, monitorovanie a signalizáciu potreby pomoci, krízovú pomoc poskytovanú prostredníctvom telekomunikačných technológií. Taktiež je upravených niekoľko nových druhov zariadení ako napr. nocľaháreň, domov na pol ceste, nízkoprahové centrá, zariadenie núdzového bývania, zariadenie dočasnej starostlivosti o deti, špecializované zariadenie a integračné centrum.

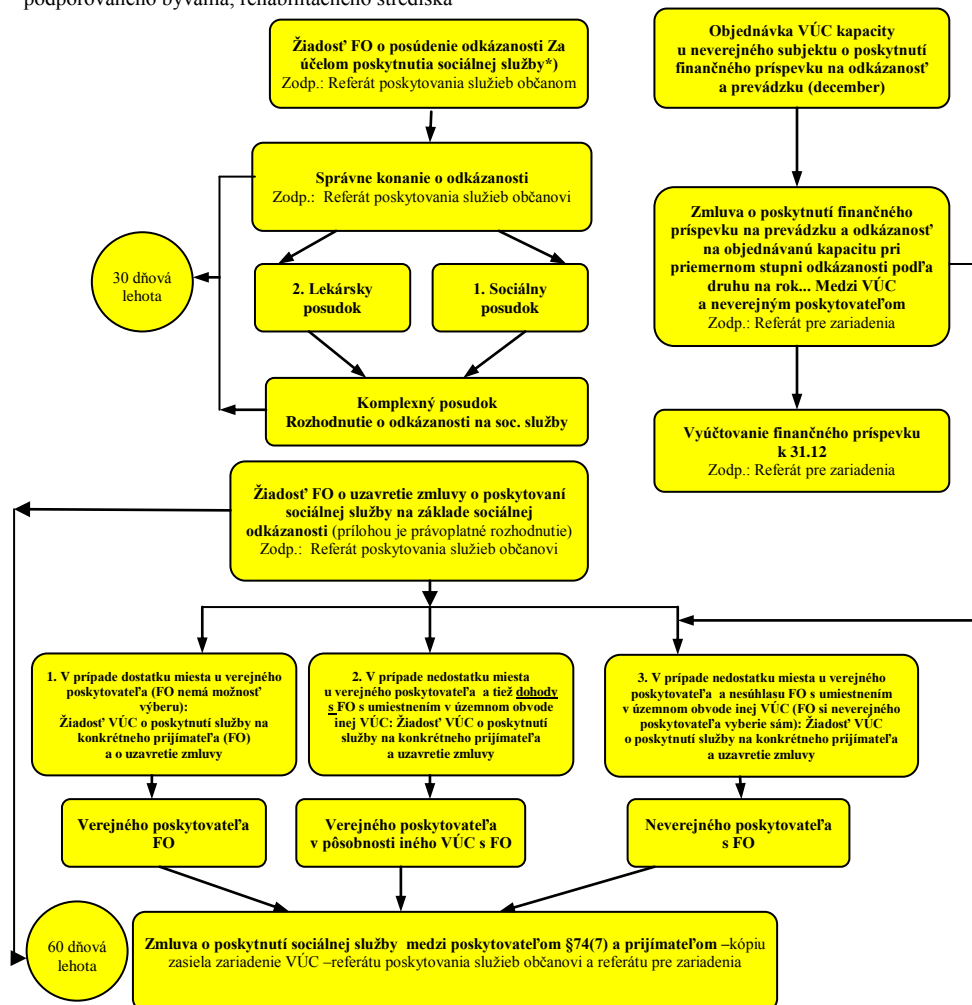
Na účely poskytovania sociálnej služby pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby návrh upravuje lekársku a sociálnu posudkovú činnosť, na základe ktorej sa určuje odkázanosť fyzickej osoby na túto sociálnu službu. Pri lekárskej posudkovej činnosti sa hodnotí a posudzuje zdravotný stav fyzickej osoby a následne určuje stupeň odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby, na základe osobitného posudzovacieho systému, ktorý v šiestich stupňoch určuje

rozsah odkázanosti v hodinách. Tento systém vychádza z kritérií uplatňovaných podľa Barthelovho indexu, resp. systému ADL (Activity Daily Living). V rámci sociálnej posudkovej činnosti sa na účely posúdenia odkázanosti na sociálnu službu posudzujú individuálne predpoklady, rodinné prostredie a prostredie, ktoré ovplyvňuje začlenenie fyzickej osoby do spoločnosti.

Nová právna úprava rieši poskytovanie zdravotnej starostlivosti v rozsahu ošetrovateľskej starostlivosti vo vybraných zariadeniach sociálnych služieb priamo sestrami, t.j. zamestnancami týchto zariadení a zároveň sa upravuje poskytovanie sociálnej služby v zdravotníckom zariadení ústavnej starostlivosti.

Za reformnú možno označiť aj systematiku posudzovania odkázanosti fyzickej osoby, na účely poskytovania sociálnych služieb podľa zákona o sociálnych službách, ktorú je možné názorne zobrazit' nasledovným spôsobom:

Proces umiestnenia klienta do Domova sociálnych služieb, špecializovaného zariadenia, zariadenia podporovaného bývania, rehabilitačného strediska



Predmetom úpravy zákona o sociálnych službách je regulácia právnych vzťahov pri poskytovaní sociálnych služieb, financovanie sociálnych služieb a dohľad nad poskytovaním sociálnych služieb. Cieľom danej úpravy je

- prevencia vzniku, riešenie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby, rodiny alebo komunity,
- zachovanie, obnova alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a podpora jej začlenenia do spoločnosti,

- zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby a
- riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny.

Nová právna úprava v oblasti sociálnej pomoci novým, doposiaľ netradičným spôsobom (pre naše právo sociálneho zabezpečenia niekoľkých predchádzajúcich desaťročí) orientuje vedomie ľudí na vlastnú zodpovednosť za svoj život. Nepočíta naďalej s univerzálnym zabezpečením kohokoľvek, kto sa domnieva, že potrebuje pomoc. Osobitný dôraz je kladený na zmluvnú autonómiu prijímateľa sociálnych služieb, pri jeho rozhodovaní o využití druhu

Právna úprava sociálnych služieb je koncipovaná tak, že umožňuje vstup do zabezpečovania sociálnej pomoci aj neštátnym subjektom, napr. neverejným poskytovateľom sociálnych služieb.

Komplex sociálnej pomoci sa má uskutočňovať najmä prostredníctvom sociálnej práce, postupmi zodpovedajúcimi poznatkom spoločenských vied a poznatkom o stave a vývoji poskytovania sociálnych služieb.³ Činnosti spojené so sociálnou prácou kladú nároky na administratívne, informačné a samozrejme finančné zabezpečenie. Podľa predikcie to predstavuje zvýšené výdavky spojené s personálnym zabezpečením, výstavbou komplexného informačného systému sociálnej sféry a priamymi výdavkami na sociálnu pomoc (podľa predpokladov demografických štúdií budú požiadavky na sociálnu pomoc rásť).

Vzhľadom na aktuálnu ekonomickú situáciu spojenú s ekonomickou krízou však pretrvávajú oprávnené obavy, či štát je pripravený a schopný zabezpečiť komplex úloh, spojených so zabezpečením sociálnej pomoci v praxi.

Zmluvný prvok v poskytovaní sociálnych služieb

Spomedzi predpokladaných pozitívnych dôsledkov prijatia nového zákona o sociálnych službách na kvalitu poskytovaných sociálnych služieb, a tým aj na celkový faktický status prijímateľov sociálnych služieb, za zmienku stoja predovšetkým nasledovné (pozn.: pozornosť autora sa v článku

³ Porovnaj § 2 ods. 5 zákona o sociálnych službách
300

koncentruje predovšetkým na najdôležitejšie zmeny zásadného právneho významu, vnášané zákonom o sociálnych službách do praxe):

V ustanovení § 6 sa garantuje právo na výber sociálnej služby, jej formy a právo výberu poskytovateľa, ako aj iné práva fyzickej osoby pri poskytovaní sociálnej služby, medzi ktoré patrí poskytovanie sociálnej služby, ktorá zachováva jej ľudskú dôstojnosť, umožňuje realizovať jej základné ľudské práva a slobody, aktivizuje ju a motivuje ju k posilneniu sebestačnosti, zabraňuje jej sociálnemu vylúčeniu a podporuje jej začlenenie do spoločnosti, právo na zabezpečenie dostupnosti informácií o sociálnej službe v zrozumiteľnej forme. Samostatne sú upravené práva prijímateľa sociálnej služby v zariadení, medzi ktoré podľa § 6 ods. 3 patria:

- právo na zabezpečenie kontaktu s prostredím mimo zariadenia,
- právo na súkromie a
- právo podieľať sa na určovaní životných podmienok pri poskytovaní celoročnej a týždennej pobytovej sociálnej služby.

Osobitne sa v ustanovení § 6 ods. 4 tiež upravuje právo prijímateľa na náhradu škody spôsobenej poskytovateľom, ktorá vznikla, pri poskytovaní sociálnej služby alebo v súvislosti s ňou.

Zákonodarca explicitne vymedzil (§ 8 ods. 1) prístup a právo fyzickej osoby na poskytnutie sociálnej služby v súlade s Európskou sociálnou chartou formou ustanovenia povinnosti pre obec a vyšší územný celok v rozsahu svojej pôsobnosti vymedzenej týmto zákonom, poskytnúť sociálnu službu alebo ju zabezpečiť. V zákone sú detailne definované podmienky, za ktorých obec alebo vyšší územný celok sociálnu službu zabezpečí a čo sa za zabezpečenie služby považuje, pričom je potrebné rozlišovať situáciu, keď obec alebo vyšší územný celok zabezpečuje sociálnu službu prostredníctvom právnickej osoby, ktorú na tento účel zriadil alebo založil a situáciu, keď zabezpečuje sociálnu službu u iného poskytovateľa.

Zákon o sociálnych službách úplne novým spôsobom definuje zmluvu, ako základ právneho vzťahu poskytovania sociálnych služieb medzi poskytovateľom a prijímateľom sociálnych služieb. Z dikcie zákona v § 74 ods. 1 vyplýva, že

poskytovateľ sociálnej služby poskytuje sociálnu službu na základe zmluvy o poskytovaní sociálnej služby. Zmluva o poskytovaní sociálnej služby musí byť uzatvorená spôsobom, ktorý je pre prijímateľa sociálnej služby zrozumiteľný. Poskytovateľ sociálnej služby je povinný uzatvoriť písomnú zmluvu o poskytovaní sociálnej služby, ktorou je:

- a) pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa a podpora zosúladovania rodinného života a pracovného života,
- b) zariadenie dočasnej starostlivosti o dieťa,
- c) sociálna služba v zariadení pre fyzické osoby, ktoré sú odkázané na pomoc inej fyzickej osoby a pre fyzické osoby, ktoré dosiahli dôchodkový vek a poskytovanie sociálnej služby v zariadení pre seniorov potrebujú z iných vážnych dôvodov,
- d) opatrovateľská služba,
- e) sprievodcovská služba a predčitateľská služba,
- f) požičiavanie pomôcok,
- g) monitorovanie a signalizácia potreby pomoci,
- h) pomoc pri výkone opatrovnických práv a povinností.

Ustanovujú sa náležitosti žiadosti o uzatvorenie písomnej zmluvy o poskytovaní sociálnej služby, ako aj náležitosti písomnej zmluvy, ktorú je poskytovateľ povinný uzavrieť pri vybraných druhoch sociálnych služieb. Ustanovením § 74 ods. 2 zákonodarca stanovil, že ak má fyzická osoba záujem o poskytovanie sociálnej služby uvedenej v odseku 2, je povinná podať písomnú žiadosť o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby obci, vyššiemu územnému celku v rozsahu ich pôsobnosti alebo nimi zriadenej právnickej osobe alebo založenej právnickej osobe. Medzi obsahové náležitosti tejto žiadosti patria:

- a) meno a priezvisko fyzickej osoby, ktorej sa má poskytovať sociálna služba, dátum narodenia a adresu jej pobytu,
- b) druh sociálnej služby, ktorá sa má poskytovať fyzickej osobe uvedenej v písmene a),
- c) formu sociálnej služby, ktorá sa má poskytovať v zariadení,

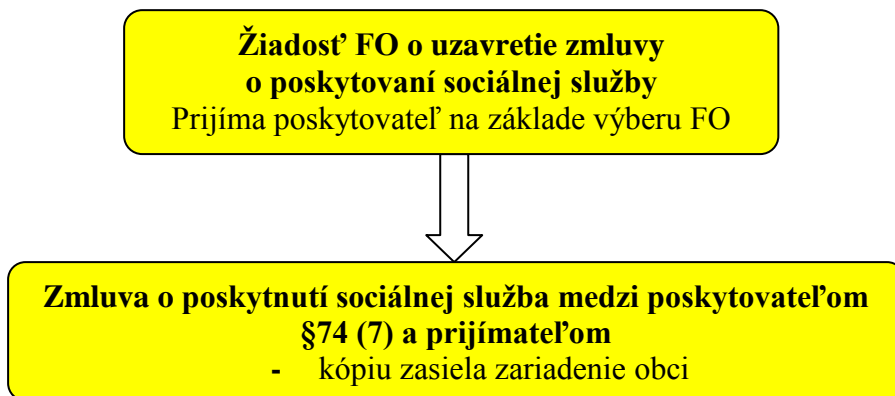
- d) potvrdenie o príjme za predchádzajúci kalendárny rok,
- e) doklady o majetkových pomeroch,
- f) deň začatia poskytovania sociálnej služby a čas poskytovania sociálnej služby, a ak sa má poskytovať odľahčovacia služba, obdobie trvania tejto služby,
- g) iné doklady, ktoré sú podkladom na uzatvorenie zmluvy.

Pritom žiadosť o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby v zariadení dočasnej starostlivosti o dieťa, sprievodcovskej služby a predčitateľskej služby, požičiavania pomôcok, monitorovanie a signalizáciu potreby pomoci, ako aj pri pomoci pri výkone opatrovnických práv a povinností, nemusí obsahovať údaje uvedené pod písm. d) a e).

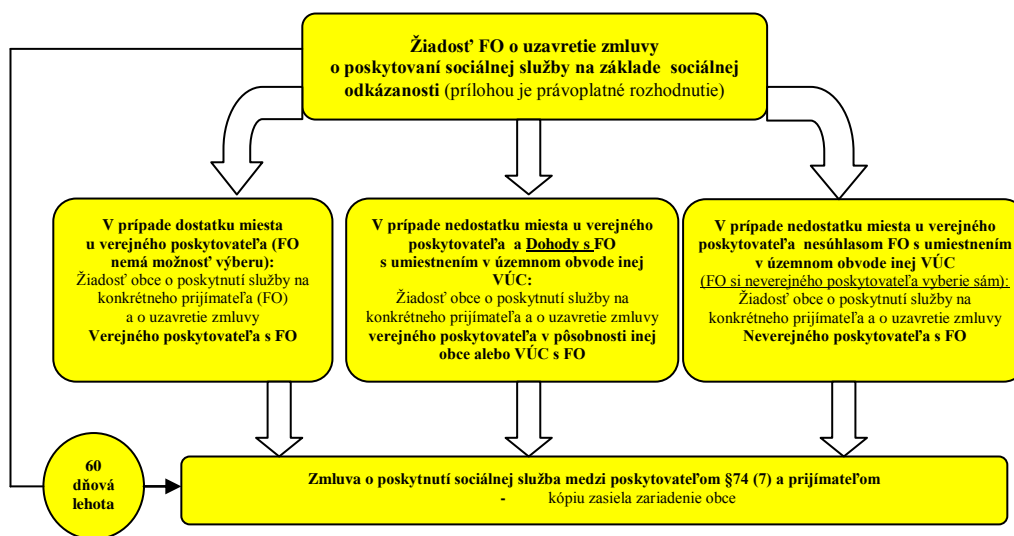
K žiadosti o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby v zariadení pre fyzické osoby, ktoré sú odkázané na pomoc inej fyzickej osoby a pre fyzické osoby, ktoré dosiahli dôchodkový vek a poskytovanie sociálnej služby v zariadení pre seniorov potrebujú z iných vážnych dôvodov, a k žiadosti o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní opatrovateľskej služby fyzická osoba musí priložiť aj právoplatné rozhodnutie o odkázanosti na sociálnu službu, okrem fyzickej osobe, ktorá dovŕšila dôchodkový vek a poskytovanie sociálnej služby v tomto zariadení potrebuje z iných vážnych dôvodov (§ 35 ods. 1 písm. b zákona o sociálnych službách).

Proces kontrahovania zmluvy možno znázorniť nasledovne:

a) v zjednodušenej forme:



a. v komplexnejšej podobe, so zreteľom na druh poskytovateľa sociálnych služieb:



V snahe zabrániť, aby poskytovatelia požadovali od budúcich klientov zariadení „vstupné poplatky“, zákon v 76 ods. 6 explicitne ustanovil, že poskytovateľ nesmie podmieniť uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby peňažným alebo nepeňažným plnením.

Zmluva o poskytovaní sociálnej služby musí obsahovať

- a) označenie zmluvných strán,
- b) druh poskytovanej sociálnej služby,
- c) vecný rozsah sociálnej služby podľa § 15 a formu poskytovania sociálnej služby,
- d) deň začatia poskytovania sociálnej služby,
- e) čas poskytovania sociálnej služby,
- f) miesto poskytovania sociálnej služby,
- g) sumu úhrady za sociálnu službu, spôsob jej určenia a spôsob jej platenia,
- h) podmienky zvyšovania sumy úhrady za sociálnu službu,
- i) dôvody odstúpenia od zmluvy,
- j) sumu nezaplatenej úhrady za sociálnu službu⁴.

Zmluva musí okrem týchto základných náležitostí obsahovať aj sumu úhrady za konkrétne odborné, obslužné a ďalšie činnosti, za ktoré má prijímateľ platiť úhradu a suma úhrady, ktorú prijímateľ neplatí z dôvodu ochrany príjmu podľa § 73 zákona o sociálnych službách.

Ako prevenciu prípadných nejasností pri určovaní, čo je vlastným obsahom záväzku, vyplývajúceho zo zmluvy, zákonodarca určil, že v prípade, že sa zmenia skutočnosti, ktoré sú predmetom zmluvy a prijímateľ a poskytovateľ sa na tom v zmluve dohodli, môžu uzatvoriť dodatok k zmluve. Zároveň však platí (§ 74 ods. 12), že ak sa zmenia skutočnosti rozhodujúce na určenie úhrady, zmluvné strany sú povinné uzatvoriť dodatok k zmluve.

S cieľom predísť tomu, aby žiadateľ o poskytovanie sociálnej služby neodôvodnene opakovane odmietal uzatvoriť zmluvu o poskytovaní sociálnej služby, ako aj vzhľadom na povinnosť obcí a vyšších územných celkov zabezpečiť vybrané sociálne služby v lehote 60 dní, resp. 6 mesiacov, sa v § 74 ods. 10 ustanovuje, že ak fyzická odmietne uzatvoriť zmluvu s poskytovateľom sociálnej služby, ktorého obec alebo vyšší územný celok požiadala o zabezpečenie sociálnej služby, a táto zmluva je v súlade s týmto zákonom, povinnosť samosprávnych

⁴ pozri bližšie § 73 ods. 13 zákona o sociálnych službách

orgánov zabezpečiť sociálnu službu v určenej lehote sa považuje za splnenú. Ak by takáto situácia nebola upravená, v niektorých prípadoch by nebolo vôbec možné požadovať od obce alebo vyššieho územného celku, aby si splnili povinnosť zabezpečiť sociálnu službu.

Ustanovením § 74 ods. 11 sa normatívne určuje, že zmluvná voľnosť prijímateľa sociálnej služby nie je zo strany zákonodarcu obmedzovaná ani pri rozviazaní zmluvy o poskytovaní sociálnych služieb jednostranným prejavom vôle. Určuje sa, že prijímateľ sociálnej služby môže jednostranne vypovedať zmluvu o poskytovaní sociálnej služby kedykoľvek aj bez uvedenia dôvodu; výpovedná lehota nesmie byť dlhšia ako 30 dní.

Naopak, zákon taxatívne definuje dôvody jednostranného vypovedania zmluvy zo strany poskytovateľa, medzi ktoré patria:

- a) prijímateľ sociálnej služby hrubo porušuje povinnosti vyplývajúce zo zmluvy o poskytovaní sociálnej služby najmä tým, že hrubo porušuje dobré mravy, ktoré narúšajú občianske spolužitie alebo nezaplatí dohodnutú úhradu za sociálnu službu, a ak ide o poskytovanie celoročnej pobytovej sociálnej služby najmä tým, že nezaplatí dohodnutú úhradu za sociálnu službu za čas dlhší ako tri mesiace alebo platí len časť dohodnutej úhrady a dlžná suma presiahne trojnásobok dohodnutej mesačnej úhrady,
- b) prijímateľ sociálnej služby neuzatvorí dodatok k zmluve o poskytovaní sociálnej služby podľa odseku 12,
- c) prevádzka zariadenia je podstatne obmedzená alebo je zmenený účel poskytovanej sociálnej služby tak, že zotrvanie na zmluve o poskytovaní sociálnej služby by pre poskytovateľa sociálnej služby znamenalo zrejmu nevýhodu,
- d) obec alebo vyšší územný celok rozhodne o zániku odkázanosti fyzickej osoby na sociálnu službu.

Aj v prípade, že poskytovateľ jednostranne vypovedá zmluvu o poskytovaní sociálnej služby, je povinný doručiť prijímateľovi sociálnej služby písomnú

výpoveď s uvedením dôvodu výpovede. Ak poskytovateľ sociálnej služby vypovedá zmluvu o poskytovaní sociálnej služby z dôvodu uvedeného v § 74 odseku 14 písm. c) a ide o poskytovanie celoročnej pobytovej sociálnej služby, je poskytovateľ povinný zabezpečiť prijímateľovi sociálnej služby poskytovanie sociálnej služby rovnakého druhu za porovnateľných podmienok u iného poskytovateľa sociálnej služby. Ak neverejný poskytovateľ sociálnej služby nemôže zabezpečiť poskytovanie sociálnej služby u iného poskytovateľa sociálnej služby, zabezpečí poskytovanie tejto sociálnej služby obec alebo vyšší územný celok v rozsahu pôsobnosti ustanovenej týmto zákonom. Ak neverejný poskytovateľ sociálnej služby prestane spĺňať podmienky na poskytovanie sociálnej služby, alebo ak vyšší územný celok rozhodne o zákaze poskytovať sociálnu službu, neverejný poskytovateľ sociálnej služby je povinný vypovedať zmluvu.

Rozsah poskytnutej tzv. „náhradnej“ sociálnej služby však závisí od dôvodu vypovedania zmluvy. Ak prijímateľ nemohol ovplyvniť vypovedanie zmluvy (zánik poskytovateľa) poskytovateľ mu je povinný zabezpečiť sociálnu službu za porovnateľných podmienok. V prípade, že poskytovateľ nie je schopný si túto povinnosť splniť, zodpovednosť preberá obec alebo vyšší územný celok v rozsahu svojej pôsobnosti. Ak prijímateľ porušil niektoré povinnosti alebo prestal byť odkázaným na príslušnú sociálnu službu, je obec alebo vyšší územný celok povinný v spolupráci s poskytovateľom zabezpečiť fyzickej osobe nevyhnutné podmienky na uspokojovanie základných životných potrieb. Cieľom takejto úpravy je zaručiť občanovi taký rozsah práv, ktorý mu zaručuje čl. 39 Ústavy SR.

Zákon osobitne upravuje povinnosti neverejných poskytovateľov pri ukončení poskytovania sociálnych služieb z dôvodu jednostranného vypovedania zmluvy. Neverejný poskytovateľ sociálnej služby je povinný vopred písomne oznámiť obci alebo vyššiemu územnému celku podľa ich pôsobnosti zmenu poskytovania sociálnej služby alebo skončenie poskytovania sociálnej služby z dôvodu uvedeného v § 74 odseku 14 písm. c) a priložiť zoznam prijímateľov sociálnej služby, a to najneskôr tri mesiace pred predpokladaným dňom zmeny

poskytovania sociálnej služby alebo skončenia poskytovania sociálnej služby. Túto povinnosť má neverejný poskytovateľ sociálnej služby aj voči prijímateľovi sociálnej služby, ak sa vopred písomne nedohodli o poskytovaní sociálnej služby na určitý čas. Taktiež platí, že ak:

- neverejný poskytovateľ sociálnej služby skončí poskytovanie sociálnej služby bez právneho nástupníctva na základe rozhodnutia vyššieho územného celku o výmaze neverejného poskytovateľa sociálnej služby z registra alebo
- vyšší územný celok vymaže neverejného poskytovateľa sociálnej služby podľa § 68 ods. 2 písm. c) a d) zákona pred uplynutím času trvania poskytovania sociálnej služby dohodnutého v zmluve o poskytovaní sociálnej služby,

obec alebo vyšší územný celok v rozsahu pôsobnosti ustanovenej týmto zákonom zabezpečí poskytovanie tejto sociálnej služby.

Záver

Na záver je potrebné zdôrazniť, že všetky vyspelé a moderné štáty bez ohľadu na svoje ideologické zafarbenie sa snažia s väčším alebo menším úsilím a úspechom prostredníctvom sociálnej politiky zmierňovať nerovnosti týkajúce sa podmienok života ľudí, vzťahov medzi ľuďmi, vzťahov medzi individuom a kolektívom, resp. riešiť materiálne podmienky existencie človeka počas vzniku nepriaznivých životných situácií, t. j. realizovať sociálnu politiku v prospech tých, ktorí to skutočne najviac potrebujú (v prospech najzraniteľnejších vrstiev obyvateľstva – žien, detí, chorých, starších občanov, osôb so zdravotným postihnutím a pod.).

Nakoľko uvedený exemplifikačný výpočet významných zmien, ktoré so sebou prináša nový zákon o sociálnych službách ani zďaleka nemôže byť komplexný, je vhodné konštatovať, že až potreby a požiadavky praxe nastavia zrkadlo detailnejšej charakteristiky tých z nich, ktoré majú pre praktické a

efektívne fungovanie zmluvných právnych vzťahov v prostredí poskytovania sociálnych služieb nosný význam.

To, či sa rodinná politika v podmienkach Slovenskej republiky bude realizovať správne a v súlade s európskymi hodnotami, odhalí až čas.

Resumé

In the paper author analyses there the changes, which take place position in the whole system of social welfare. In the first part of an article, there is given a short outline of a new realised changes, which take place in the area of social welfare. The article also deals with the main features and characteristic signs of the social services which are involved in legal construction of the Act No 448/2008.

In the first part there is given also a view to social services, as a legal source for improvement of the public welfare. The second part is aimed to analyse the specific features of the social services contract, which should be closed, as a new contractual type, as well as a special type of legal base for providing social services .

Literatúra

Publikácie:

- Barancová,H.: Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1994. 113 s. ISBN 80-7160-068-7
- Barinková, M.- Trojan, J.: Právo sociálneho zabezpečenia. 1. vyd. Košice: PF UPJŠ, 2001.194 s.
- Galvas, M.-Gregorová,Z.: Úvod do práva sociálneho zabezpečenia, Masarykova univerzita, Brno: Doplněk, 1992
- Gajdošíková, L.: Charakteristika súčasného systému práva sociálneho zabezpečenia, In: Právny obzor, č. 4,1997

- Gonda, P. - Novota, M.- Dostál, O. 2005. Návrh sociálnej reformy na Slovensku, Bratislava : SKOI, 2005. ISBN – 80-969123-2-1
- Hendrych, D. a kol.: Právnický slovník. 2.rozšířené vyd. Praha: C.H.Beck, 2003. 1340 s. ISBN 80- 7179-740-5
- Janičová, E.- Martincová, M.: Je potrebná korekcia transformácie sociálneho zabezpečenia? In: Právny obzor č. 4,1999.
- Karpiš, J. a kol. 2006. Analýza sociálneho systému SR, Bratislava : INESS a. Institute of Economic and Social Studies
- Mahrová, G.- Venglářová, M. a kol.: Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním.1. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 176. ISBN 978–80-247-2138-5
- Macková. Z. 1999. Sociálne zabezpečenie (základy práva sociálneho zabezpečenia), Bratislava : Prosperity s.r.o., 1999. ISBN 80-968219-1-1, s. 12
- Matlák, J.,: Právo sociálneho zabezpečenia, Bratislava 2004, UK v Bratislave ISBN 80-7160-190-
- Matlák, J.,: Právo sociálneho zabezpečenia, Bratislava 1995, PF UK v Bratislave
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Koncepcia transformácie sociálnej sféry Slovenskej republiky. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 1996
- Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 3. aktual. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2005. 380 s. ISBN 80-7179-856-8
- Ústava Slovenskej republiky, ústavný zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov
- Zachar, D.: Reformy na Slovensku 2004-2005. Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení. Bratislava : ŠOPA PRINT, f.o., júl 2005

Iné zdroje:

1. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov
2. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov
3. <http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr>,
4. EURES ,<http://www.eures.sk>, (2006-12-7)
5. Návrh opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010. – materiál schválený vládou SR 21.06.2006 uzn.560/2006

Resumé

The importance of the analysed social services in the process of continual reform of the social system in Slovak Republic brought some new ideas and admissions also to the mundane life. Article also focuses on the expectations and experiences related to new-built objective legal rules application. It also comprises the problem of relation among the analysed social services. Description of the most important marks of these social services are noticed in framework.

Pozn.: Uvedený článok je publikovaný ako plnenie riešiteľskej úlohy v rámci grantu VEGA č. 1/0310/08 Sociálna funkcia v právnej úprave zdaňovania príjmov fyzických osôb.

ÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA NA REALIZÁCIÍ PROGRAMOV NA OCHRANU ZDRAVIA PRI PRÁCI – SPÔSOB AKO SA STAŤ ZODPOVEDNÝM PODNIKOM

Mgr. Martina Kovalčíková

Právnická fakulta Univerzity P. Jozefa Šafárika, Košice,

Slovenská republika, interná doktorandka

e-mail: kovalcikova.martina@azet.sk

Snaha Európskej únie o dosiahnutie konkurencieschopnej ekonomiky nemôže byť založená len na existencii podnikov, ktoré sú silné iba po stránke ekonomickej ale aj sociálnej, ktorá má byť zameraná na vytváranie priaznivých pracovných podmienok a na zabezpečenie náležitej ochrany pre zamestnancov. Hospodársky rozvoj podniku úzko súvisí so sociálnou starostlivosťou o zamestnancov a je bez nej neuskutočniteľný. Zamestnávateľia v záujme dosahovania kladných ekonomických výsledkov by mali venovať náležitú pozornosť aj ľudskej zložke vo výrobnom procese teda zamestnancom, ktorý sa priamo podieľajú na vytváraní zisku spoločnosti. Sociálna starostlivosť o zamestnancov je jedným z atribútov podnikovej sociálnej zodpovednosti (PSZ) alebo zodpovedného podnikania. Jej poslaním je zabezpečiť rentabilitu podniku a tým aj jeho dlhodobú konkurencieschopnosť a pokračovanie v podnikaní. Ide o dobrovoľný nástroj, ktorého podstatou je dobrovoľné včlenenie sociálnych a enviromentálnych záujmov podniku do jeho obchodných aktivít a taktiež do jednaní so zainteresovanými stranami. Zo strany podniku ide o niečo čo by malo ísť nad rámec požiadaviek stanovených v právnych predpisov a to predovšetkým na báze dobrovoľnosti. Základným pilierom podnikovej sociálnej zodpovednosti je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP). „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) je základným prvkom PSZ a prináša manažérom a odborníkom

na BOZP rôzne príležitosti a výzvy.¹ Pokiaľ hovoríme o ochrane zdravia pri práci automaticky tým máme na mysli aj bezpečnosť pri práci a naopak. Aj podľa T. Hatinu treba bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci chápať ako dve neoddeliteľné vlastnosti jedného fenoménu.²

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je súčasťou pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanci v rámci pracovného procesu sú denodenne vystavení jeho vplyvu ako aj vplyvu pracovného prostredia, ktoré môžu mať pozitívny alebo negatívny dopad. Pozitívny v tom smere, že dochádza k rozvoju celej osobnosti zamestnanca, k osvojovaniu si nových vedomostí, zručností a schopností. Ale tak isto ako aj minca má dve strany tak aj pôsobenie pracovného procesu a pracovného prostredia môže prinášať so sebou aj negatíva a to v podobe rizika vzniku nežiadúcich udalostí. Takýmito udalosťami môže byť vznik škody na majetku zamestnávateľa, vznik pracovného úrazu alebo choroby z povolania, prípadne smrti následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktoré spôsobujú nie len hmotné ale aj personálne ujmy v podobe straty skúsených pracovníkov. Ich následné odškodňovanie je pre zamestnávateľa náročnejšie ako by bolo investovanie do zabezpečenia primeranej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci³, ktorá sa v súčasnosti stáva merítkom rentability firiem, čiže ich úspešnosti, produktivity, spoľahlivosti a konkurencieschopnosti. „Úroveň BOZP sa stáva meradlom úspešnosti firiem, ich výrobnnej výkonnosti, konkurencieschopnosti a spoľahlivosti.“⁴

Záujem zamestnávateľov o problematiku BOZP je formálna zameraná len na splnenie si povinností vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov bez snahy o ďalšie zvyšovanie jej úrovne. Tento nízky záujem

¹ Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, Podniková sociálna zodpovednosť a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, Facts 54, str. 1

² bližšie: Hatina, T.: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, Eurounion, Bratislava, 2000, str. 12 až 14

³ Ing. František Antalík z a. s. Slovglass na seminári Iniciatíva za zdravé pracovisko poukázal na humánny aspekt zvýšenia pozornosti pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zároveň dokázal, že bezpečnosť práce síce stojí peniaze, ale jej nedostatok stojí viac. Štieberová, J.: Iniciatíva za zdravé pracovisko, Bezpečná práca 1/2008, str. 37

⁴ Majer, I.: Bezpečný podnik – program na presadzovanie systému riadenia BOZP, Bezpečná práca 2/2005, str. 3

odôvodňujú neprehľadnosťou právnej úpravy, jej neustálymi zmenami, nedostatkom finančných prostriedkov. V snahe pomôcť zamestnávateľom pri naplňovaní jednotlivých ustanovení právnych predpisov dochádza tak na národnej, európskej ako aj na medzinárodnej úrovni k organizovaniu rôznych kampaní, ktorých ústrednou témou je problematika BOZP. Cieľom týchto kampaní je motivovať a podporovať podniky v starostlivosti o BOZP, rozvíjať spoločenské povedomie a predovšetkým poukázať na výhody, ktoré prináša účasť podniku na realizácii jednotlivých programov kampaní.

V rámci kampaní sa podniky oboznamujú s jednotlivými príkladmi dobrej praxe a hlavne s príkladmi podnikov, v ktorých starostlivosť o BOZP a o zvyšovanie jej úrovne sa stalo hlavnou prioritou a prispelo to k zlepšeniu imidžu podniku. V spoločnosti prevláda názor, že jednotlivé programy kampaní sú určené len pre veľké podniky, ktoré vzhľadom na svoju veľkosť, ekonomickú silu si môžu dovoliť vyčleniť finančné prostriedky na ich realizáciu. Nie je to tak. Predstavitelia vlád, národných, medzinárodných a európskych organizácií v oblasti BOZP si uvedomujú fakt, že malé a stredné podniky v dôsledku nižšej ekonomickej sily nemôžu zaviesť účinný a ucelený systém BOZP a teda sú zraniteľnejšie. „...niektoré typy spoločností sú zraniteľnejšie (najmä malé a stredné podniky majú menej prostriedkov na zavedenie komplexného systému ochrany zamestnancov, zatiaľ čo v niektorých z nich je vyššia pravdepodobnosť výskytu negatívnych dôsledkov problémov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci)⁵ Preto aj slovenský program Bezpečný podnik – program na presadzovanie systému riadenia BOZP je prioritne venovaný malým a stredným podnikom. „Slovenský program má byť prednostne určený pre stredné a malé podniky.“⁶ Taktiež aj európska kampaň zameraná na hodnotenie rizík „Zdravé pracoviská – Dobré pre teba. Dobré pre podnik.“ je zacielená na malé a stredné

⁵ Štieberová, J.: Iniciatíva za zdravé pracovisko, Bezpečná práca 1/2008, str. 37

⁶ Majer, I.: Bezpečný podnik – program na presadzovanie systému riadenia BOZP, Bezpečná práca 2/2005, str. 3

podniky a na ich potreby. „Kampaň je zameraná najmä na potreby malých a stredných podnikov ...“⁷

Prečo sa zúčastňovať na realizácii programov týkajúcich sa starostlivosti o BOZP a teda rozvíjať podnikovú sociálnu zodpovednosť, zodpovedné podnikanie alebo byť zodpovedným podnikom? Odpovede na tieto otázky treba hľadať cez výhody, ktoré môžu podniku zúčastnenému na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci priniesť a zároveň dopomôcť mu stať sa zodpovedným podnikom a tým aj rentabilnejším voči iným.

Väčšina programov týkajúcich sa BOZP je koncipovaná tak, že umožňuje získanie certifikátu alebo ceny za dobrú prax. Toto osvedčenie však nezíska účastník – podnik len preto, že sa formálne zapojil do programu. Jeho získanie je podmienené splnením stanovených podmienok programu predovšetkým zabezpečenie dobrej úrovne starostlivosti o zamestnancov ako je dobrá úroveň pracovných podmienok, dobrej úrovne starostlivosti o BOZP, nízka úrazovosť. Teda uskutočnením konkrétnych krokov. „Zamestnávateľské subjekty, ktoré sa prihlásia do programu „Bezpečný podnik“, musia vo svojej organizácii zaviesť systém riadenia BOZP a splniť ďalšie požiadavky vychádzajúce z pravidiel programu (podmienkou je nízka úrazovosť, dobrá úroveň starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, úroveň sociálnej starostlivosti a kultúra práce).“⁸ Zabezpečením dobrej úrovne starostlivosti o zamestnancov cez dobrú úroveň zdravých pracovných podmienok a dobrej úrovne starostlivosti o BOZP dochádza v podniku aj k rozvoju podnikovej sociálnej zodpovednosti alebo zodpovedného podnikania čiže z podniku sa stáva zodpovedný podnik. Splnenie podmienok programu podnikom je ocenené certifikátom alebo cenou dobrej praxe, čo pomôže podniku zviditeľniť sa na trhu, získať dôveryhodnosť v tom, že sa u neho dbá o náležitú ochranu zamestnancov a v neposlednom rade aj konkurenčnú výhodu v porovnaní s inými podnikmi predovšetkým pri voľbe

⁷ Jančurová, L.: Začala sa európska kampaň zameraná na hodnotenie rizík a pripravované aktivity, *Bezpečná práca* 4/2008, str. 38

⁸ Škvarková, V.: Vybrané aktuálne otázky systému vnútroštátneho riadenia BOZP, *Rodina a práca* 3/2008, str. 54

dodávateľov a partnerov. „...podnik získa certifikát a možnosť používať logo programu Bezpečný podnik, ktoré mu umožní konkurenčnú výhodu oproti iným podnikom najmä pri výbere dodávateľov a partnerov pre iné firmy, najmä veľké podniky,“⁹ No udelením certifikátu preberá na seba podnik určitý záväzok, že úroveň starostlivosti o zamestnancov bude počas obdobia jeho platnosti neustále zvyšovať a skvalitňovať.

Pri neustálom zvyšovaní a skvalitňovaní úrovne starostlivosti o zamestnancov opäť môžu byť nápomocné jednotlivé programy zamerané na ochranu zdravia pri práci. Účasť zamestnávateľa na realizácii takýchto programov znamená aj zvýšenie úrovne BOZP a skvalitnenie pracovných podmienok. Zvyšovanie úrovne starostlivosti o BOZP a pracovných podmienok je nepochybne aj právnou povinnosťou samotného zamestnávateľa. No plnenie tejto právnej požiadavky môže byť pre zamestnávateľa náročné vzhľadom na to, že v rámci zabezpečovania chodu svojho podniku nemá čas sledovať vývoj v oblasti ochrany zdravia pri práci. Participáciou na realizácii programov sa môže zamestnávateľ oboznámiť s prístupmi iných zamestnávateľov k problematike ochrany zdravia pri práci, zistiť kde môže získať cenné informácie a rady. Takýmto porovnávaním môže odhaliť zamestnávateľ, kde sú jeho slabé stránky, čo môže zlepšiť, čo si zasluhuje jeho zvýšenú pozornosť, aké sú najnovšie trendy v oblasti ochrany zdravia pri práci, ktoré inštitúcie osloviť v záujme získania aktuálnych informácií. Na základe takýchto zistení potom môže zamestnávateľ prijať účinné opatrenia, ktoré zodpovedajú aj najnovším poznatkom v oblasti ochrany zdravia pri práci vedúce k zvýšeniu úrovne BOZP a ku skvalitneniu pracovných podmienok a tým aj k zlepšeniu pracovného procesu, k vytváraniu lepšej pracovnej a sociálnej klímy na pracovisku, čiže k zvyšovaniu úrovne sociálnej starostlivosti o zamestnancov a k rozvoju zodpovedného podniku. Takýmto spôsobom si zodpovedný podnik zároveň buduje aj lepší imidž a vytvára aj konkurenčnú výhodu oproti iným podnikom. „účasť v programe zabezpečí podniku zvýšenie úrovne BOZP

⁹ Majer, I.: Bezpečný podnik – program na presadzovanie systému riadenia BOZP, Bezpečná práca 2/2005, str. 6

a zlepšenie pracovných podmienok, ktoré vedú k optimalizácii pracovného procesu, systematickosti, plánovitosti, zavedeniu poriadku a disciplíny na pracovisku, zvýšeniu motivácie a tvorivosti zamestnancov a ich zodpovednosti za vlastné zdravie, zlepšeniu pracovnej a sociálnej pohody zamestnancov, zlepšeniu imidžu a konkurencieschopnosti podniku.“¹⁰

So zvyšovaním úrovne starostlivosti o BOZP a úrovne pracovných podmienok súvisí aj znižovanie počtu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných nežiadúcich vplyvov na zdravie zamestnancov. Ide o ďalšiu z výhod, ktoré pre zamestnávateľa prináša jeho účasť na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľa tým podnecuje venovať zvýšenú pozornosť rizikovým faktorom pracovného procesu a pracovného prostredia, ktoré môžu mať negatívny dopad na život a zdravie zamestnancov. Aj cieľom európskej stratégie¹¹ ako aj slovenskej koncepcie¹² je aktívnymi opatreniami zameranými na ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci znížiť mieru počtu pracovných úrazov do roku 2012 o 25 % a napomôcť tak zvýšiť produktivitu práce a kvalitu práce. Takémuto cieľu môžu dopomôcť jedine zamestnávatelia na svojich pracoviskách. Preto slovenská koncepcia zavádza určité podporné mechanizmy, ktoré by mali zamestnávateľom pomôcť zlepšiť stav BOZP na pracoviskách. Podpornými mechanizmami je zabezpečiť prístup k informáciám, k návodom na dobrú prax, motivovanie k účasti na realizácii programov BOZP a poradenstvo. Takéto možnosti prinášajú aj programy na realizáciu ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ sa predovšetkým môže oboznámiť s najnovšími vedeckými poznatkami v tejto oblasti a poučiť sa z chýb iných podnikov ale aj z vlastných nedostatkov a to ešte v čase kedy sa tieto nedostatky dajú odstrániť alebo eliminovať v súlade s dosiahnutým pokrokom a predísť tak vzniku nežiadúcich udalostí. Takouto aktivitou zo strany zamestnávateľa dochádza k zvyšovaniu úrovne BOZP, zdravých pracovných podmienok a tým aj k znižovaniu úrazovosti

¹⁰ Majer, I.: Bezpečný podnik – program na presadzovanie systému riadenia BOZP, Bezpečná práca 2/2005, str. 6

¹¹ Zlepšenie kvality a produktivity práce: stratégia Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 -2012

¹² Koncepcia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v slovenskej republike na roky 2008 až 2012

čo v kladnom smere podnecuje rozvoj podnikovej sociálnej zodpovednosti, zodpovedného podnikania alebo zodpovedného podniku. Zamestnávateľovi znižovanie úrazovosti v konečnom dôsledku znižuje náklady, ktoré musí vynakladať na pracovnú neschopnosť, úhradu škody zamestnancom, na prijatie a zácvik nových zamestnancov. „...konečný efekt, ktorým je preukázateľné zníženie úrazovosti, bude mať účinok na výšku poistného, náklady organizácie na pracovnú neschopnosť,.....zníženie nákladov na úhradu škody zamestnancom v prípade pracovného úrazu.“¹³ Zníženie úrazovosti prispieva aj k budovaniu dobrého mena podniku a zníženie nákladov pomáha stať sa rentabilnejším oproti iným účastníkom na trhu.

Účasť zamestnávateľa na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci je účinným spôsobom ako sa stať zodpovedným podnikom alebo zodpovedným podnikateľom. Takouto aktivitou zamestnávateľ zavádza sociálne záujmy podniku do jeho podnikateľských aktivít a do rokovaní so zainteresovanými stranami. Táto aktivita je zo strany zamestnávateľa dobrovoľnou a je na ňom či sa do programov na ochranu zdravia pri práci zapojí alebo nie. No zapojenie sa prináša so sebou aj určité výhody. Prostredníctvom aktívnej účasti zamestnávateľa na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci dochádza z jeho strany k väčšej zainteresovanosti v tejto oblasti v podobe zavádzania bezpečnejších pracovných postupov, bezpečnejších strojov a zariadení, zvýšenej starostlivosti o pracovné podmienky zamestnancov. Dochádza tak k rozvoju sociálnej starostlivosti o zamestnancov inými slovami podnikovej sociálnej zodpovednosti. Výsledkom je potom kvalitná úroveň starostlivosti o BOZP, jej zvyšovanie v súlade s dosiahnutým vedeckým pokrokom, znižovanie úrazovosti, väčšia spokojnosť a motivácia zamestnancov a tým aj vyššia produktivita a kvalita práce. „Dobré – dôstojné – pracovné podmienky sú faktor súběžne umožňujúci a podporujúci aj produktivitu práce a zlepšenie kvality práce.“¹⁴ Vyššia produktivita a kvalita práce

¹³ Majer I.: Bezpečný podnik – program na presadzovanie systému riadenia BOZP, Bezpečná práca 2/2005, str. 6

¹⁴ Adamček, D.: Závazok slovenských zamestnávateľov: znížiť počet pracovných úrazov o štvrtinu, Bezpečná práca 2/2008, str. 15

prispieva k rentabilite zamestnávateľa. Čiže cez účasť na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci dochádza k rozvoju podnikovej sociálnej zodpovednosti a teda k tvorbe zodpovedného podniku. Je to jeden zo spôsobov ako sa stať zodpovedným podnikom. Spôsobov je viac a nie je možné uplatniť všetky naraz. Je potrebné si vybrať taký ktorý najlepšie zodpovedá aj cieľom samotného podniku. „Je veľa spôsobov, ako sa stať zodpovedným podnikom. Nie je potrebné ani možné zlepšovať sa vo všetkých oblastiach a v každom čase, treba si však vybrať priority, niečo, čo má vzťah k cieľom firmy.“¹⁵

Zodpovedný podnik a jeho rentabilita napomáhajú k lepšej konkurencieschopnosti a tým aj hospodárskemu rastu podniku. Čím viac podnikov, ktoré rozvíjajú svoju podnikovú sociálnu zodpovednosť tým viac zodpovedných, rentabilných a konkurencieschopných podnikov prispievajúcich k hospodárskemu rastu celej spoločnosti. Preto by malo byť aj v záujme celej spoločnosti podporovať aktívne sa zapájanie zamestnávateľov do programov na ochranu zdravia pri práci. Aj slovenská koncepcia obsahuje záväzok podporovať a motivovať samotných zamestnávateľov na aktívnej účasti na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci. „Motivovať a koordinovať aktívnu účasť zamestnávateľov v projektoch v oblasti BOZP, napr. Bezpečný podnik, Zdravé pracoviská vrátane prípravy a predkladania projektov na zaistenie BOZP podnikateľskými a nepodnikateľskými subjektami na realizáciu prostredníctvom fondov a programov Európskej únie.“¹⁶

Resumé

This article deals with the employer's participation at programmes about health at work. It hasn't aim to present programmes that concern with health at work but it is pointing how participation in this programmes may help employer become a responsible entrepreneur or enterprise. Employer's participation in this programmes brings many advantages. This advantages have a positive influence on

¹⁵ <http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/analyza/dosah-podnikovej-socialnej-zodpovednosti-na-zamestnancov-a-s>

¹⁶ Bod E. Zlepšenie spolupráce v BOZP, Koncepcia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012

corporate social responsibility. Good standard of safety and health at work means good standard of corporate social responsibility. Therefore employer's participation at programmes about health at work is a good choice to become responsible enterprise.

PODPORA HARMONIZÁCIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V ZAMESTNÁVATEĽSEKEJ ORGANIZÁCIÍ – NÁSTROJ RIEŠENIA PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI

Ing. ĽAPINOVÁ Erika, PhD. – Ing. JAKAB Katarína, PhD.

Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici,

Slovenská republika

e-mail: erika.lapinova@umb.sk

katarina.jakab@umb.sk

Opatrenia zamestnávateľa na podporu harmonizácie pracovného a rodinného života sú najčastejšie spájané s rodičmi maloletých detí, niekedy dokonca výlučne s matkami, čo je nesprávne a veľmi nedostatočné ponímanie problematiky. Je dôležité upozorniť na skutočnosť, že potreba vyváženia pracovného a súkromného/rodinného života sa týka každého zamestnanca bez rozdielu veku, pohlavia, zdravotného stavu, rodinného stavu či ďalších charakteristík. Okrem potreby zladit' svoje pracovné a mimopracovné (osobné, rodinné povinnosti) existuje skupina zamestnancov, ktorí popri práci a rodine študujú, prípadne sa venujú charitatívnej činnosti, aktivitám v neziskovom sektore a pod.. Osobitne, ak zvyšovanie vzdelania a kvalifikácie je v záujme ich zamestnávateľa, mal by zamestnancom vytvoriť podmienky preto, aby okrem svojich pracovných a osobných povinností mohli aj študovať.

Niekedy sú nezamestnané matky maloletých detí znevýhodnené viacnásobne (vek, vzdelanie, prax, bydlisko, rodinný stav, etnická príslušnosť a pod.). Častokrát je však jediným problémom týchto nezamestnaných existujúca legislatíva, resp. zažitá formy zamestnávania a organizácie práce v našich podmienkach, či zažité stereotypy či už na trhu práce alebo v domácnosti im sťažujú, resp. znemožňujú zamestnať sa (týka sa to nielen matiek, ale aj osôb s inými rodinnými povinnosťami – zdravotne postihnuté dieťa, iný závislý člen rodiny – zdravotne postihnutý, starý, chorý, resp. osôb študujúcich popri zamestnaní, pričom štúdium je v záujme zamestnávateľa).

Nielen táto jedna kategória znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, kde sa ťažkosti pri zosúladovaní pracovného a rodinného života explicitne spomínajú, ale aj ďalšie skupiny uchádzačov o zamestnanie, a tiež každá kategória zamestnancov vôbec, má potrebu optimálne kombinovať svoj pracovný a mimopracovný život.¹ Pokiaľ zamestnávateľ nevytvára zamestnancom v tomto smere podmienky a neposkytuje svojim zamestnancom podporu pre potreby vyváženého sklbenia pracovných povinností a mimopracovného života, stráca často najlepších a najschopnejších zamestnancov, resp. nepodariť sa mu získať potenciálnych zamestnancov, o ktorých by mal záujem. Dôsledkom je vysoká fluktuácia zamestnancov v podniku/organizácii, resp. nedostatok uchádzačov o zamestnanie v danej organizácii. Dochádza k nárastu nezamestnanosti osobitne v skupinách populácie, pre ktoré je nemožnosť zladať prácu s rodinnými povinnosťami bariérou v prístupe k zamestnaniu.

Jednou z kľúčových foriem podpory harmonizácie pracovného a rodinného života zo strany zamestnávateľa je využívanie flexibilných foriem práce a organizácie práce. Flexibilizácia foriem práce a organizácie práce rieši jednak potrebu optimalizovať súbeh pracovného a mimopracovného života (z pohľadu zamestnanca). Zároveň z pohľadu zamestnávateľa, resp. zamestnanosti umožňuje optimalizovať pracovný čas a personálnu skladbu. Zároveň ide o nástroj riešenia problému nezamestnanosti, a to nielen osôb s ťažkosťami so sklbením práce s rodičovskými a inými rodinnými povinnosťami. Ide aj o nástroj riešenia problému so zamestnávaním osôb pracujúcich na čiastočný úväzok (z dôvodu veku a prechodu z produktívneho života do dôchodku, z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu a pod.), resp. pracujúcich na pozíciách, na ktorých potrebuje zamestnávateľ zabezpečiť prevádzku dlhšie než osem hodín denne, či v prípadoch,

¹ Potreby harmonizácie pracovného a rodinného života sa líšia nielen v závislosti od jednotlivých sociálno-demografických charakteristík zamestnancov, ale sú špecifické pre každého jedného zamestnanca. Aj zdanlivo identickí zamestnanci – pokiaľ ide o ich pracovnú pozíciu a zároveň osobný život – sa líšia svojimi potrebami a predstavami o zladení pracovného a mimopracovného života. Tieto potreby sa vyvíjajú v čase (v jednotlivých etapách života zamestnanca), ale líšia sa aj od zamestnanca k zamestnancovi.

keď zamestnávateľ vyžaduje od zamestnancov, aby si popri zamestnaní dopĺňali a zvyšovali vzdelanie a kvalifikáciu.

Podpora zosúlad'ovania pracovného a rodinného života a podpora rodovej rovnosti v podniku nie sú marginálnou témou. Ide, naopak, o proces, ktorý v prípade jeho efektívneho implementovania sa stáva integrálnou súčasťou všetkých podnikových rozhodnutí a procesov. Stratégia podnikovej podpory by mala byť spracovaná písomne, mala by mať podobu explicitných ustanovení, a zamestnanci na všetkých úrovniach by s ňou mali byť oboznámení.

2.1. Hodnotenie úrovne podpory v podniku a analýza potrieb

Na začiatku formovania strategického prístupu podniku k podpore zosúlad'ovania pracovného a rodinného života je potrebné spoznať momentálnu úroveň jej uplatňovania v podniku a identifikovať motiváciu prorodinného správania zamestnávateľa, identifikovať aj konkrétne prostredie a podmienky, v ktorých je zamestnávateľská organizácia etablovaná. Na problematiku pracovného a rodinného života je potrebné nazerať z dvoch uhlov pohľadu. Na jednej strane z pohľadu podniku a podnikových faktorov, ktoré bezprostredne ovplyvňujú proces podpory. Na druhej strane z pohľadu jednotlivého zamestnanca podniku a ďalších stakeholderov.

Tabuľka 1 Postupnosť krokov strategického procesu podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života u zamestnávateľa

Intervenovanie v záujme podpory rovnováhy pracovného a rodinného života v organizácii

1. Hodnotenie úrovne podpory v organizácii a analýza potrieb

(MOMENTÁLNA POZÍCIA, V KTOREJ SA ORGANIZÁCIA NACHÁDZA)

- Oboznámenie sa s úrovňou podpory rovnováhy pracovného a rodinného života v organizácii
- Identifikovanie príčinných a motivačných faktorov podpory rovnováhy práce a rodiny v organizácii²
- Realizácia analýzy potrieb
- Vývoj podnikového zámeru v oblasti podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života

2. Vyvinutie strategického prístupu k podpore rovnováhy práce a rodiny

v organizácii (KAM ORGANIZÁCIA SMERUJE, AKÝ KONEČNÝ STAV V ORGANIZÁЦИИ JE ŽIADUCI)

- Revízia podnikateľského zámeru
- Dosiahnutie podpory problematiky zosúlad'ovania na úrovni podnikateľského zámeru zo strany senior manažmentu/odborovej organizácie
- Vytvorenie podnikovej vízie
- Identifikovanie kľúčových oblastí, na ktoré sa organizácia zameria v záujme podpory rovnováhy pracovného a rodinného života
- Vytvorenie podnikovej politiky zosúlad'ovania pracovného a rodinného života

3. Plánovanie a implementácia podpory rovnováhy pracovného a rodinného života (SPÔSOB DOSIAHNUTIA ŽELANÉHO STAVU)

- Identifikovanie osôb zodpovedných za realizáciu podpory v organizácii

² Tieto faktory predurčujú konkrétny postup, pomocou ktorého možno úspešne presadzovať princípy, plánovať a realizovať politiku podpory zamestnancov s rodičovskými, resp. rodinnými povinnosťami v praxi.

- Preskúmanie existujúcich foriem podpory rovnováhy a nachádzanie najvhodnejších riešení pre konkrétny prípad a konkrétnu organizáciu
- Návrh plánu podnikovej podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života
- Vypracovanie komunikačnej stratégie
- Implementácia podnikovej politiky zosúlad'ovania a realizácia plánu podpory

4. Hodnotenie efektívnosti podnikových iniciatív (AKO SA PODARILO NAPLNÍŤ CIELE, AKÝ VPLYV MAJÚ NA ORGANIZÁCIU)

- Monitorovanie plánu podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života a jednotlivých opatrení podpory
- Vyhodnocovanie dopadu podporných iniciatív
- Permanentné procesy monitorovania a vyhodnocovania podnikových politík podpory a jednotlivých podporných opatrení

5. Revidovanie strategického prístupu organizácie k podpore a revidovanie potrieb v oblasti podpory zosúlad'ovania

- Prehodnotenie existujúcich potrieb (identifikácia vývoja v oblasti potrieb podpory)
- Permanentný proces revízie podnikovej stratégie podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života

Zdroj: Work-Life Balance: a resource for the State Service. Chapter Five: Making Work-Life Balance Happen. 2005.

Medzi **interné faktory** vplývajúce na proces podnikovej podpory patrí inštitucionálny profil a funkčná štruktúra podniku:

- predmet činnosti, charakter výrobného procesu alebo charakter poskytovaných služieb,
- profesie, ktoré podnik využíva, charakter práce na týchto pozíciách,
- socio-demografické a profesijné charakteristiky zamestnancov,
- personálna, resp. sociálna politika podniku,

- všeobecné ciele podniku (explicitné i implicitné) v oblasti politiky podpory zosúladiovania, rodovej politiky, rovnosti príležitostí a personálnej práce,
- formy organizácie práce a podmienky výkonu práce, štýly práce a riadenia, výkon autority, formálne a neformálne sociálne vzťahy medzi zamestnanými.
- hodnoty v oblasti rovných príležitostí, ktoré uznáva podnik a jeho radoví zamestnanci, nižší, stredný a vrcholový manažment.

Dôležité je posúdenie **externých faktorov**, t. j. podmienok, v ktorých podnik pôsobí – zhodnotenie vplyvu lokality na fungovanie podniku, postavenie podniku na trhu práce. Na druhej strane možno na problematiku pozerat' z pohľadu zamestnanca podniku a jeho individuálnej pozície v pracovnom a v rodinnom živote. Tu ide najmä o povinnosti zamestnanca v rodine a v komunite, osobný život, potrebu regenerácie, oddychu, trávenie voľného času, osobitne s dôrazom na potreby a požiadavky špecifických skupín zamestnancov. Pri plánovaní podpory je potrebné zohľadňovať aj dopravnú dostupnosť pracoviska, dostupnosť zariadení starostlivosti o deti, školských zariadení, zariadení služieb v mieste bydliska a dobu prevádzky týchto zariadení.

Presadzovanie proroďinne orientovanej politiky v podniku závisí od motivácie, vplyvu a schopností ľudí, ktorí sú za túto oblasť v podniku zodpovední, resp. ktorí majú na túto oblasť dosah, t. j. možnosť alebo motiváciu presadiť svoj vplyv v záujme podpory. Podnik má obyčajne niekoľko **motívov** zaviesť podporu zosúladiovania pracovného a rodinného života. **Vo vzťahu k externému prostrediu** je podnikovým motívom spoločensky prospešné správanie, momentálna demografická situácia a prognózovaný demografický vývoj, pomoc ľuďom v komunite – obci, meste, regióne. Podpora prináša aj zlepšenie prestíže podniku a zatraktívňuje zamestnávateľa pre existujúcich a potenciálnych zamestnancov, ktorých má podnik záujem udržať si alebo získať. **Vo vzťahu k internému prostrediu** je podnik motivovaný snahou o zlepšenie niektorých parametrov podnikateľského prostredia a zlepšenie spokojnosti a výkonnosti zamestnancov.

Stratégia podpory musí vychádzať z existujúcej situácie v podniku, musí reflektovať potreby podniku, potreby zamestnancov, prípadne ďalších skupín (zákazníci). Zisťovanie potrieb predchádza analýze situácie v podniku. Podnik dôsledne naplánuje, ktorých oblastí sa bude zisťovanie dotýkať³, stanoví rozsah zisťovania a indikátory pre zvolené oblasti, zvolí techniky zberu dát a metódy ich vyhodnotenia. Revízia existujúcich podnikových politík, ktoré sa dotýkajú riadenia ľudských zdrojov (vrátane úpravy pracovného času, politík profesionálneho a kariérneho rozvoja a vzdelávania zamestnancov, prarodinne orientovaných sociálnych politík), odhalí existujúcu úroveň podpory, jej medzery a nedostatky. Podniková analýza potrieb zahŕňa okrem analýzy potrieb zamestnancov aj analýzu podnikových/prevádzkových potrieb a potrieb podnikovej klientely (personalizáciu služieb pre zákazníkov) s cieľom zosúladiť prevádzkové potreby podniku (vrátane práce v mimoriadnych režimoch) a pracovný čas zamestnancov (osobitne rôzne flexibilné pracovné režimy a netypické formy pracovných vzťahov a organizácie práce). Konkrétne je potrebné rešpektovať:

- úradné hodiny – s dôrazom na prispôsobenie služieb potrebám zákazníkov (pokiaľ ide o prevádzkové dni, prevádzkové hodiny, a pod.),
- prevádzkové hodiny výrobného zariadenia a minimálne požiadavky na personál,
- prevádzku na pracovisku, pracovné vyťaženie, prestávky v práci.

³ Spôsobov, akými možno získať dáta pre potreby analýzy potrieb, je niekoľko. Je možné:

1. pýtať sa zamestnancov individuálne (v menších podnikoch), resp. zamestnanci prednesú svoje požiadavky bezprostredne nadriadenému,
2. diskutovať so zamestnancami na danú tému na stretnutiach,
3. vytvoriť „focus groups“ (riadené skupinové diskusie),
4. realizovať všeobecné zisťovanie medzi zamestnancami, resp. zisťovanie potrieb prostredníctvom manažérov alebo vedúcich zamestnancov,
5. zrealizovať formálne zisťovanie tematicky zamerané na problematiku podpory zosúladovania pracovného a rodinného života na pracovisku.

Cenné sú aj neoficiálne informácie a poznatky o názoroch, postojoch, správaní zamestnancov, pokiaľ sú vecné, konštruktívne a pochádzajú z vierohodných zdrojov. Zisťovanie by malo pokrývať rôzne uhly pohľadu na podnik a poskytnúť vyvážený komplexný pohľad na podnik v rodovom kontexte: inštitucionálny kontext, vnímanie problematiky v podniku, otvorenosť predmetným otázkam, podnikové personálne a sociálne politiky, vzdelávanie v problematike, verejná mienka.

Zisťovanie medzi zamestnancami⁴ by malo objasniť, čo je pre nich pri zladovaní pracovného a súkromného života najťažšie, čo by im uľahčilo kariérny postup, čo by im uľahčilo návrat do pracovného života po prerušení práce (napr. počas rodičovskej dovolenky, či dlhodobej starostlivosti o závislých členov rodiny). Možno sa pýtať zamestnancov na ich názor na opatrenia, o ktorých zavedení podnik uvažuje – t. j. ktoré z nich by zamestnanci uvítali, čo by preferovali. Následné vyhodnotenie zisťovania poslúži pri plánovaní podpory, s cieľom prispôsobiť ju konkrétnemu podniku a jeho zamestnancom.

Výsledkom analýzy potrieb je zostavenie profilu zamestnancov podniku – vekový profil, pohlavie, etnická príslušnosť, rodinné povinnosti zamestnancov (zamestnanci vo veku, keď si zakladajú rodinu a vychovávajú deti, starší zamestnanci, zamestnanci starajúci sa o starnúcich rodičov), podnik získa poznatky o priebehu plnenia pracovných úloh a o organizácii pracovnej doby v priebehu dňa, týždňa alebo dlhšieho obdobia. Okrem momentálnej personálnej skladby podniku je pre zamestnávateľa potrebné (aj pre potreby strategického riadenia ľudských zdrojov a plánovania podpory zosúladovania) poznať dlhodobú perspektívu personálnej skladby podniku, t. j. akých zamestnancov bude podnik zamestnávať o niekoľko rokov a aké nároky budú mať na zosúladenie pracovného a rodinného života.

Ďalším strategickým krokom v procese podpory zosúladovania pracovného a rodinného života je **vývoj podnikového zámeru**. Na jeho formovaní sa podieľajú faktory vonkajšieho prostredia podniku aj faktory z vnútorného prostredia podniku. Faktormi vonkajšieho prostredia sú: legislatíva a vládne stratégie v oblasti podpory harmonizácie práce a rodiny, demografický vývoj, zmeny štruktúry pracovnej sily podľa veku, pohlavia, vzdelania, kvalifikácie, zmenené nároky na kvalifikáciu zamestnancov v národnej ekonomike. Potom, čo podnik identifikuje motívy podpory zosúladovania práce a rodiny, vypracuje analýzu nákladov a výnosov

⁴ Kvôli získaniu neskreslených, pravdivých odpovedí majú byť zamestnanci ešte pred začiatkom zisťovania oboznámení s účelom zisťovania a uistení o tom, že získané údaje nebudú zneužitá na žiadne iné účely, resp. nebudú vyvedené voči zamestnancovi žiadne dôsledky, bez ohľadu na jeho názory a odpovede. Pri údajoch o súkromnom a rodinnom živote je vhodné zabezpečiť anonymitu respondentov.

(cost-benefit analysis), identifikuje kľúčové body, v ktorých podniková politika zosúladiť korešponduje (prelína sa) s ďalšími podnikovými politikami – napríklad s obchodnou politikou, marketingovou politikou, politikou riadenia ľudských zdrojov, politikou podpory rovných príležitostí pracovnej sily a nakoniec určí kľúčové osoby zodpovedné za realizáciu politiky v podniku.

Podnikateľský zámer má obsahovať zdôvodnenie významu politiky zosúladiť pracovného a rodinného života zamestnancov (z pohľadu podniku na jednej strane a z pozície zamestnancov na druhej strane), identifikovať náklady a prínosy podpory zosúladiť pre podnik, a zároveň riziká a náklady, ktoré by podnik podstupoval v prípade nerealizovania podpory. Uvádzame niekoľko hlavných bodov podnikového zámeru podpory harmonického súbehu pracovného a rodinného života zamestnancov:

1. Punc „zamestnávateľa vlastného výberu“ – dnešné podniky si uvedomujú dôležitosť získania a udržania si (retencie) najlepších zamestnancov.
2. Pracovisko budúcnosti – zamestnávateľa musia prezieravo predvídať trendy riadenia ľudských zdrojov v budúcnosti, pričom rôznorodosť a flexibilita je jedným z trendov fungovania „pracovnísk budúcnosti“.
3. Dobré vzťahy so zamestnancami – flexibilita práce zlepšuje lojalnosť voči podniku a pracovnú morálku zamestnancov.
4. Nižšie náklady a vyššia produktivita – náklady súvisiace s fluktuáciou pracovnej sily a absenciou v dôsledku pracovnej záťaž/stresu, nepriaznivého zdravotného stavu či náklady súvisiace s nepredvídateľnými absenciami sa z rodinných dôvodov znižujú a produktivita sa zvyšuje.
5. Pozitívny externý a interný imidž podniku - prarodinná podniková politika môže prispieť k vytvoreniu kladného imidžu podniku, k zlepšeniu podnikových vzťahov so zákazníkmi, k orientácii na zákazníka. Podpora rovnosti príležitostí a zosúladiť pracovného a mimopracovného života je jedným z aspektov spoločensky zodpovedného správania podnikov.
6. Dodržiavanie legislatívy v predmetnej oblasti – podniková podpora zosúladiť pracovného a rodinného života, podpora rodovej rovnosti

a rovnosti príležitostí korešponduje s legislatívnymi predpismi nielen v pracovnoprávnej oblasti, ale aj v legislatíve upravujúcej ľudské a občianske práva.

Pokiaľ už podnik má vypracovaný podnikateľský zámer, je potrebné revidovať súčasné podnikové stratégie z pohľadu súčasného vývoja, z pohľadu meniacich sa potrieb zákazníkov, vnútorného prostredia i vonkajšieho okolia podniku. Je potrebné prehodnotiť aj pozíciu ďalších subjektov zainteresovaných do procesu podpory (sú nimi napríklad podnikové zamestnanecké rady, odbory, ďalšie formy zastúpenia zamestnancov v podniku), možnosti a predpoklady partnerskej spolupráce so subjektmi mimo podniku.

Strategický prístup k podpore rovnováhy práce a rodiny v podniku

Podniková vízia predstavuje opis budúceho vývoja v podniku v horizonte piatich, desiatich alebo pätnástich rokov, po zavedení politiky podpory zosúladovania. Adekvátna vízia plní tieto ciele:

1. objasňuje smerovanie podniku, resp. smerovanie, ktoré má zmena priniesť,
2. motivuje ľudí konať v tomto záujme,
3. pomáha koordinovať jednotlivé činnosti v podniku.

Čím viac ľudí je do procesu tvorby podnikovej vízie zainteresovaných, čím viac ľudí na procese participuje, tým viac ľudí prijme túto agendu za vlastnú. Formulovanie vízie v tejto fáze realizácie podpory pomáha objasniť smerovanie podniku a vytvoriť v podniku klímu pre jej pozitívne vnímanie. Ustanovenia podnikovej vízie⁵ by mali mať dynamický charakter, mali by byť jasné, zrozumiteľné a výstižné, mali by poskytovať ucelenú a jednoznačnú predstavu podniku. Mali by evokovať, naznačovať, vykresľovať, iniciovať smerovanie

⁵ Ustanovenia vízie podnikovej podpory:

- definujú spojitosti medzi podporou zosúladovania a kľúčovými podnikovými cieľmi,
- „objasňujú, čo je potrebné urobiť, radšej než čo sa urobiť nedá“,
- majú inkluzívny charakter,
- uvádzajú výhody politiky podpory pre všetkých zamestnancov a pre ich meniace sa potreby v jednotlivých fázach života,
- zdôrazňujú vytváranie podporného prostredia pre túto agendu,
- zdôrazňujú, že nielen manažment, ale všetci zamestnanci majú zodpovednosť za úspech tejto podpory v podniku.

podniku v budúcnosti a želaný budúci stav. Potom, čo boli identifikované kľúčové oblasti⁶, na ktoré sa podnik zameria v záujme podpory rovnováhy pracovného a rodinného života, hľadajú sa konkrétne opatrenia v jednotlivých oblastiach.

Existencia podnikovej politiky zosúlad'ovania je dôležitá pre manažment i pre zamestnancov, pretože objasňuje prístup podniku k problematike, identifikuje konkrétne postupy a nástroje podpory, podnikové princípy, v súlade s ktorými koná vedenie podniku aj každý zamestnanec podniku. **Podniková politika** obsahuje:

1. definovanie problematiky zosúlad'ovania (v podnikateľskom zámere),
2. postoj podniku k problematike (vízia),
3. podnikové zásady, ktoré korešpondujú so zásadami podpory zosúlad'ovania,
4. úlohu jednotlivých aktérov (očakávania podniku vo vzťahu k manažmentu a k zamestnancom v procese podpory),
5. čiastkové ciele podniku, ktoré usilujú dosiahnuť touto podporou,
6. príbuzné politiky alebo bezprostredne súvisiace politiky, ktoré majú vplyv na aktivity podnikovej podpory zosúlad'ovania.

Pokiaľ už podnik podobné opatrenia alebo čiastkové riešenia realizuje (ako súčasť iných podnikových politík alebo majú tieto opatrenia podobu individuálnych, neformálnych, špecifických dohovorov, dohôd, kontraktov), treba všetky relevantné čiastkové ustanovenia a aktivity konsolidovať a prezentovať vo vnútri podniku aj navonok ako ucelenú a systematickú politiku podnikovej podpory zosúlad'ovania. Umožní to ľahšie identifikovať „biele miesta“ a nedostatky procesu podpory v podniku, a zároveň poukázať na styčné body a prelínanie sa s inými oblasťami podnikovej činnosti, s podnikovými stratégiami, cieľmi, víziou. Na hodnotenie významu a prínosov politiky sa často zabúda. Zameriava sa na

⁶ Ak nie je možné uspokojiť všetky priority podpory, je potrebné pri rozhodovaní vybrať z alternatívnych možností na základe:

- počtu dotknutých zamestnancov v jednotlivých kľúčových oblastiach,
- vplyvu na činnosť podniku, jeho prevádzku, jeho ziskovosť, vplyvu na bezpečnosť a zdravie pri práci, vplyvu na odbúravanie stresu na pracovisku, vplyvu na pozitívne alebo vyhrotené vzťahy medzi zamestnancami na pracovisku, prednostne riešiac prípad, v ktorých konanie podniku je na hrane zákona alebo v rozpore so zákonom,
- analýzy nákladov a výnosov,
- zohľadňovania možností a účinkov interného marketingu pre jednotlivé opatrenia zosúlad'ovania v podniku.

príspevok politiky k faktickému riešeniu problematiky zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, na hodnotenie vplyvu politiky na ostatných zamestnancov a ostatných skupín stakeholderov v podniku, vplyvu na chod podniku a plnenie pracovných úloh. Nemenej dôležité je zhodnotenie ohlasu samotných zamestnancov na politiku a realizované zmeny.

Podpora senior-manažmentu je kľúčová pre priaznivé prijatie agendy podpory zosúlad'ovania v podniku a pre zmenu vnútorného prostredia v podniku. Manažment musí byť presvedčený o tejto agende a o jej reálnych výsledkoch a dopadoch na podnik. Treba ho do procesu podpory priamo angažovať. Okrem profesionálnych postojov k problematike je dôležitý osobný postoj vyplývajúci z vlastných skúseností s harmonizáciou. S manažmentom treba o otázkach diskutovať a spoznať námietky alebo obavy, ktorými argumentuje. Výsledkom by mala byť schopnosť manažmentu, resp. zástupcov zamestnancov presvedčivo predostrieť zamestnancom potrebu zosúladenia práce a rodiny a explicitne vyjadriť podporu tejto iniciatíve, a to v kontexte s kľúčovými podnikovými záujmami.

Plánovanie a implementácia programov podpory rovnováhy pracovného a rodinného života

Plánovanie podnikovej podpory zosúlad'ovania vyžaduje aktívny prístup, v ktorom sa uvažuje o rode ako o kľúčovej premennej, usilujúci o explicitné začlenenie rodovej dimenzie do politík, koncepcií, programov a podnikovej praxe. Nástrojom realizácie rodovej podpory sú akčné plány rodovej rovnosti⁷ (na národnej úrovni, na regionálnej úrovni, na úrovni podniku). V niektorých prípadoch existujú osobitné plány rodovej rovnosti pre jej čiastkové oblasti, napr. akčný plán rodovej rovnosti v oblasti odmeňovania, akčný plán zosúlad'ovania

⁷ Plány podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života sú vypracúvané v podniku ako samostatné, alebo sú súčasťou plánov podpory rodovej rovnosti či rovnosti príležitostí (zahŕňajúcich oblasti náboru a výberu zamestnancov, vzdelávania zamestnancov, pracovného a kariérneho rozvoja zamestnancov, odmeňovania zamestnancov, prepúšťania zamestnancov, formálnych a neformálnych vzťahov medzi pohlaviami na pracovisku a pod.). Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života je v týchto plánoch jednou zo sfér podporujúcich rovnosť príležitostí zamestnancov rôzneho pohlavia, veku, rodinného stavu, nachádzajúcich sa v rôznych životných situáciách.

pracovného a rodinného života. V európskych krajinách sú akčné plány rodovej rovnosti v zamestnávateľských organizáciách s určitým počtom zamestnancov povinné iba vo verejnom sektore, resp. vo verejnom aj v súkromnom sektore bez rozdielu.

Identifikované **potenciálne možné alternatívy** programov a opatrení podpory zosúladovania sa **porovnávajú a vyhodnocujú** podľa toho:

- do akej miery korešpondujú s cieľmi podniku – do akej miery spĺňajú potreby manažmentu a zamestnancov,
- či zapadajú do politiky a plánov rovnováhy pracovného a rodinného života,
- aké pravdepodobné výsledky/dopady opatrenia budú mať,
- aké náklady a výnosy sa s nimi spájajú a podľa porovnania nákladov a výnosov vypracovaných pre jednotlivé riešenia navzájom.

Je potrebné uistiť sa, či je riešenie v súlade s princípmi zosúladovania pracovného a rodinného života. Nemalo by byť iba rigidnou normou či vyhlásením/závazkom v teoretickej rovine, ale flexibilným nástrojom umožňujúcim, zjednodušujúcim a podporujúcim praktické podnikové postupy a riešenia.

Ak sa inšpirujeme **príkladmi úspešnej praxe v domácich podnikoch alebo v zahraničí**, treba si pri príprave konkrétnych postupov realizácie podpory uvedomiť, že miera aplikovateľnosti tohto riešenia v našom podniku a porovnateľnosť výsledkov a efektov závisí do veľkej miery od porovnateľnosti podnikov (predmetu činnosti, veľkosti podniku, štruktúry zamestnancov, analýzy potrieb podniku, podnikovej kultúry). Pri príprave opatrení je nevyhnutné reflektovať potreby, získané v procese analýzy potrieb. Plánované opatrenia treba konzultovať so zamestnancami aj s manažmentom. Zamestnanci a línioví manažéri majú veľmi praktické návrhy ako zmeniť organizáciu práce a detailne poznajú pracovné procesy a prostredie podniku. Dôležitým zdrojom poznatkov sú strategické podnikové a obchodné plány podniku, plány rizikového manažmentu, podnikové finančné plány, ale aj monitorovacie a vyhodnocovacie správy minulých období.

Do procesu implementácie je dôležité zainteresovať čo najširší okruh **osôb z radov riadiacich štruktúr, výkonných štruktúr či radových zamestnancov**. Čím širšia základňa zainteresovaných z rôznych hierarchických úrovní v podniku a z rôznych oblastí činnosti, tým skôr je možné získať pre podporu viac ľudí, zvýšiť kredibilitu a autoritu tejto agendy, zapojiť rôzne úseky činnosti v podniku, odhaliť potreby z rôznych oblastí v podniku, vypočuť si názory, typy, odporúčania. Zúčastnené osoby môžu v procese participovať ako členovia výborov a rád na podporu zosúladovania, ako zdroj informácií, nápadov, myšlienok alebo na základe ich odborných vedomostí a praktických skúseností s fungovaním podniku poskytovať odborné stanoviská. Žiaduca je participácia zástupcov jednotlivých stakeholderov aj priamo na príprave politik, opatrení, ich testovaní, hodnotení.

Vypracovanie komunikačnej stratégie⁸ je osobitne významnou súčasťou pripravovanej podpory. Odpor k zmenám je prirodzenou reakciou človeka, najmä keď sa zamestnanci domnievajú, že zmena sa ich vôbec nedotýka, nijaké pozitívum pre nich neprináša, alebo dokonca môže byť pre nich nežiaduca, nepriaznivá. Komunikačná stratégia má za cieľ demonštrovať, že všetkých zamestnancov sa problematika zosúladovania pracovného a rodinného života dotýka, oboznamuje zamestnancov s ich právami na vyvážený pracovný a rodinný život (pre každého zamestnanca bez rozdielu), a zároveň identifikuje potenciálne možnosti a z nich plynúce výhody zosúladovania. Komunikačná stratégia má byť dôsledne pripravená:

- majú byť jasne definované ciele komunikačnej stratégie,
- má osloviť široké spektrum poslucháčov využívajúc ich vlastný jazyk reflektujúc ich potreby a problémy – t. j. má byť inkluzívna, má „vtiahnuť do problematiky“ široké spektrum oslovovaných,
- má byť správne načasovaná,
- má byť adresná, aby sa odkaz kampane dostal k tým, ktorým bol určený, a aby odhaľoval reakcie adresátov naň,

⁸ Niekedy je celá politika podpory zosúladovania začlenená do marketingovej politiky podniku, t. j. nie je primárne zaradená ako politika riadenia ľudských zdrojov.

- nakoniec je potrebné vypracovať systém hodnotenia úspešnosti komunikačných kampaní.

Diagnostika vnútorného prostredia podniku a jeho príprava na zavedenie politik a programov podpory zosúlad'ovania v podniku

Je dôležité poznamenať, že v každom podniku predstavuje podpora rodovej rovnosti alebo rovnosti príležitostí náročný a politicky veľmi citlivý krok. Jej príprava a realizácia je situovaná v špecifickom prostredí a kontexte daného podniku – jeho histórie, kultúry a záujmových skupín vo vnútri podniku. Správna diagnostika existujúcej situácie v podniku je prvým krokom procesu zmeny v podniku.

Každý podnik/zamestnávateľskú organizáciu vnímame pre potreby prípravy a realizácie podpory rovnosti a zosúlad'ovania pracovného a rodinného života zamestnancov ako komplex zložený z troch zložiek: 1. misia/mandát⁹, 2. podniková štruktúra¹⁰ a 3. ľudské zdroje¹¹. V podniku ďalej rozlišujeme tri podnikové subsystemy – 1. technický, 2. politický systém a 3. systém podnikovej kultúry. Spolu tieto zložky a úrovne podnikového systému tvoria maticu (pozri obrázok 1).

⁹ Misia/Mandát – predstavuje ciele a stratégie, vrátane všetkých procesov manažovania, a to v záujme dosiahnutia cieľov.

¹⁰ Podniková štruktúra – rozumieme ňou rozdelenie kompetencií, zodpovednosti a autority v podniku, spôsoby práce a spôsoby organizovania (združovania) a koordinácie ľudí v záujme dosiahnutia cieľov, tok informácií, komunikáciu a vzdelávanie vo vnútri podniku a vzťahy podniku s externými subjektmi.

¹¹ Ľudské zdroje – predmetom záujmu je konkrétne problematika prijímania zamestnancov, vzdelávania a rozvoja zamestnancov, hodnotenia výkonnosti zamestnancov, finančného ohodnotenia a nefinančného ocenenia, motivačných systémov a formovania postojov zamestnancov.

Obrázok 1 Nástroj samodiagnostiky v podniku pre potreby realizácie podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života zamestnancov

Nástroj samodiagnostiky - Nine-box tool

	Misia/Mandát	Organizačná štruktúra	Ľudské zdroje
Technické hľadisko/Technická úroveň	Box 1 Politiky a aktivity/konanie - analýza - politiky - akčný plán/plán aktivít - rozpočet - monitorovanie a hodnotenie - dopad	Box 4 Kompetencie a zodpovednosti - úlohy a zodpovednosti - koordinácia a konzultácia - informačný systém - rodová infraštruktúra	Box 7 Odbornosť/kvantita a kvalita - nábor - odmeňovanie - popis pracovného miesta/pracovných úloh - ohodnotenie - tréning
Politické hľadisko/Politická úroveň	Box 2 Politický vplyv - úloha manažmentu - ľudia, ktorí ovplyvňujú organizáciu z vnútra - ľudia, ktorí majú vplyv na organizáciu zvonku	Box 5 Prijímanie rozhodnutí - zodpovedajúce informácie - účasť na diskusiách a participácia na rozhodovaní - konflikt-manažment	Box 8 Priestor na riadenie/manévrovanie - proces organizácie - fyzická infraštruktúra - motivačné a odmeňovacie systémy - diverzita štýlov - kariérny rozvoj
Kultúrne hľadisko/úroveň podnikovej kultúry	Box 3 Organizačná kultúra - imidž - vlastníctvo - vzájomná solidarita - reputácia	Box 6 Kooperácia a vzdelávanie - tímová práca - podpora - účasť organizácie v sieťach vznikajúcich navonok organizácie - reflexia a inovácie	Box 9 Postoje - entuziazmus - záväzky - ústretovosť voči zmenám - stereotypy

Zdroj: MUKHOPADHYAY, M. – STEEHOUWER, G – WONG, F. Politics of the Possible. Gender mainstreaming and organisational change: Experiences from the field. 2006.

„Nine box tool“ – nástroj samodiagnostiky – vznikol v rámci programu Gender Focus Programme (GFP) skupiny NOVIB¹². Poskytuje všeobecný rámec pre prípravu a plánovanie procesov v podniku, a to na základe rozlišovania jednotlivých úrovní a zložiek existujúcich v rámci podnikového systému, ovplyvňujúcich proces i ovplyvňovaných procesom podpory zosúlad'ovania pracovného a rodinného života, resp. procesom podpory rodovej rovnosti

¹² V roku 1995, NOVIB (Nederlandse Organisatie voor Internationale Bijstand) a partneri (sedem NGO organizácií v Južnej Ázii a Strednom Východe) iniciovali inovatívny a zároveň riskantný projekt kolektívneho učenia a proces organizačnej zmeny v záujme podpory rodovej rovnosti v podniku. Program bol nazvaný Gender Focus Programme (GFP).

a rovnosti príležitostí. Tento nástroj samodiagnostiky zároveň poskytuje príležitosť zaujať systematický prístup k problematike a jej implementácii v podniku, vychádzajúc z poznatkov o existujúcej východiskovej úrovni v jednotlivom podniku, reflektujúc proces fungovania a smerovania podniku i existujúce procesy podnikového manažmentu, podnikové politiky, štruktúry i programy.

S ohľadom na tieto tri kľúčové úrovne v rámci podniku a tri kľúčové aspekty fungovania podniku možno vytvoriť rámec deviatich stavebných blokov v podniku. Tento rámec poskytuje pohľad na fungovanie podniku, a teda jeho silné a slabé stránky. Na základe poznania silných a slabých stránok môže podnik zvoliť ako východiskový pre ďalší postup stavebný blok, ktorý predstavuje jej silnú stránku, alebo, naopak, alternatívne začať od toho bloku, ktorý považuje za svoju slabú stránku. „Nine box tool“ možno využiť ako univerzálny nástroj viacerými spôsobmi a v rôznych momentoch procesu; týmito momentmi sú prípravná, realizačná či hodnotiacia fáza. Rovnako účinný je vo fáze prípravy, plánovania, ako aj vo fáze monitorovania a hodnotenia dosahovaných výsledkov. Efektívny je nakoniec aj pre potrebu zabezpečenia dlhodobej udržateľnosti dosiahnutých pozitívnych výsledkov a zmien.

Zhrnutie

Stratégia podpory harmonizácie pracovného a rodinného života musí vychádzať z existujúcej situácie v podniku, má reflektovať potreby podniku, potreby zamestnancov, prípadne ďalších skupín (zákazníci). Zisťovanie potrieb predchádza analýze situácie v podniku. Nasleduje tvorba, resp. revízia existujúceho podnikateľského zámeru, identifikovanie kľúčových oblastí, na ktoré sa podnik v záujme podpory rovnováhy pracovného a rodinného života zameria. Doterajší proces vyúsťuje do prípravy podnikovej politiky zosúladovania pracovného a rodinného života. Nástrojom realizácie politiky v podniku sú podnikové akčné plány predstavujúce komplex situačných i strategických východísk, cieľov, implementačných, monitorovacích a hodnotiacich opatrení procesu podpory. Dôležité sú aj ukazovatele (indikátory) výsledkov, účinkov a dôsledkov podpory,

inštitucionálne a funkcionálne mechanizmy riadenia a výkonu podpory, časový harmonogram realizácie podnikového plánu, finančného krytia podporných aktivít, identifikácia potenciálnych úskalí, rizík a návrhov na ich elimináciu.

Podnik potrebuje pre úspešný proces podpory vyváženého súbehu pracovného a rodinného života svojich zamestnancov vytvoriť zodpovedajúce štruktúry, zabezpečiť personálne kapacity, ktoré budú mať poznatky i praktické skúsenosti s realizáciou podpory, určiť náplň ich činnosti, kompetencie a zodpovednosti. Spolupráca s partnermi (s miestnou samosprávou, miestnymi agentúrami, inštitúciami verejného i súkromného, ziskového i neziskového sektora) v záujme harmonizácie pracovného a rodinného života zamestnancov prináša pozitívne synergické efekty.

Resumé

Issues concerning the harmonization of work and home life and equality of opportunities on the labor market are continually influencing the management of employer's organizations, particularly management of human resources, public relations or corporate social responsibility. There is a lack of systematic approach to enterprise support of harmonization of work and home life as well as institutional or functional platform in the Slovak Republic. Family-oriented approach of employers is only of partial character with ex-post approaches and ad hoc solutions of individual cases.

Process of preparation and realization of enterprise's support plans is one of the means of approach supporting the harmonization of work and home life. There is no obligatory rule to work out support plans in the Slovak Republic. It is only a voluntary process and is up to individual employer's organization. But on the other hand we have to say that the sphere of harmonization of work and home life can not be marginalized anymore. It should be understood as a cross-sectional sphere influencing all processes and activities of organization as well as its structures.

We identify key aspects supporting the harmonization of work and home life not only on the level of employer's organization but also on the level of social

environment where individual employer carries out its activities including institutional, functional, legal and political mechanisms related to the processes of implementation and social acceptance of problems which can be resolved only by social consent and trust. There is also one threat – institutional and civil unpreparedness to accept and go through with the equality.

Analysis and methodical preparation must be followed by practical activities. It asks for the creation and active functioning of application survey institutional mechanisms and social intervention aimed at support of social acceptance of those issues and reaching of positive effects.

TRESTNÉ ČINY SÚVISIACE S PRACOVNOPRÁVNymi VZŤAHI – PREJAV SPOLOČENSKEJ A SOCIÁLNEJ NEZODPOVEDNOSTI

JUDr. Ján Mihaľov, PhD.

Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika, Košice,
Slovenská republika
e-mail: jan.mihalov@upjs.sk

Páchanie trestných činov sa nevyhýba ani oblasti pracovnoprávných a s nimi súvisiacich vzťahov. V príspevku sa budeme zaoberať stručnou charakteristikou jednotlivých obligatórnych znakov skutkových podstát dvoch trestných činov, ktorých sa zamestnávateľa vo vzťahu k svojim zamestnancom dopúšťajú v zásade najčastejšie - ide o trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného a trestný čin neodvedenia dane a poistného.

I. Trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného

Systematicky je trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného zaradený do štvrtej hlavy osobitnej časti Trestného zákona (zákon č. 300/2005 Z. z. v platnom znení – ďalej aj len „TZ“) označenej ako „Trestné činy proti majetku“, pričom trestnosť nevyplatenia mzdy a odstupného bola do nášho právneho poriadku zavedená od 1. septembra 1999.

V zmysle § 214 ods. 1 TZ znaky základnej skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného naplní ten, kto ako 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.

V základnej skutkovej podstate je trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného prečinom, za ktorý je možné uložiť trest odňatia slobody až na tri roky.

Objekt

Objektom tohto trestného činu je záujem na ochrane zákonného nároku zamestnanca na vyplatenie odmeny za prácu (mzda, plat, iná odmena), náhrady mzdy a odstupného, keďže jedným zo základných práv zamestnanca je právo na odmenu za vykonanú prácu.

Mzdou sa v zmysle § 118 ods. 2 a 3 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z. v platnom znení – ďalej aj len „ZP“) rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, ako aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu. Za mzdu sa však nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť, ako ani ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Platom sa spravidla rozumie peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu vykonanú v pracovnom (resp. služobnom) pomere k organizácii, ktorá je rozpočtovou alebo príspevkovou organizáciou. Napríklad § 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení taxatívne vymedzuje, čo sa na účely tohto zákona považuje za plat. Zároveň obdobne ako Zákonník práce stanovuje, čo nie je možné považovať za plat (náhrada za pracovnú pohotovosť, náhrada za pohotovosť a plnenia poskytované

zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady).

Inou odmenou sa rozumie najmä odmena za prácu vykonávanú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

Náhrada mzdy patrí zamestnancom napr. za vyčerpanú dovolenku (§ 116 ZP) alebo za sviatok (§ 122 ZP) a pod.

Odstupným je peňažné plnenie patriace zamestnancovi, ktorému skončil pracovný pomer z dôvodov taxatívne stanovených v § 76 ods. 1 a 2 ZP. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že trestnoprávna ochrana sa neposkytuje nároku zamestnanca na vyplatenie odchodného, cestovných náhrad, príspevkov zo sociálneho fondu, výnosov z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňového bonusu, náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrady za pracovnú pohotovosť, ako ani nárokom na vyplatenie ďalších plnení poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Objektívna stránka

Objektívna stránka tohto trestného činu je vyjadrená alternatívne, k jej naplneniu dôjde, ak páchatel':

A) Nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti. V zmysle § 129 ods. 1 a 3 ZP mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru. V zmysle § 76 ods. 5 ZP odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u

zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplatu odstupného inak. Nevyhnutnou podmienkou vzniku trestnej zodpovednosti páchatel'a pritom je, aby páchatel' v deň splatnosti mal finančné prostriedky na výplatu týchto nárokov a zároveň tieto prostriedky nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie svojej činnosti.

B) Vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia mzdy, platu, inej odmeny za prácu, náhrady mzdy alebo odstupného. Zmarením rozumieme činnosť, ktorou sa páchatel' aktívne zbavuje peňažných prostriedkov, aby sa tak vyhol uspokojeniu nárokov zamestnancov v deň splatnosti poukazovaním na nemožnosť vyplatenia týchto nárokov vzhľadom na nedostatok finančných prostriedkov.

K dokonaniu tohto trestného činu teda dochádza nevyplatením nárokov zamestnancov v deň ich splatnosti. Trestný zákon však pripúšťa osobitný dôvod zániku trestnej zodpovednosti páchatel'a trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného. V zmysle § 86 písm. c) TZ totiž trestnosť trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného podľa § 214 TZ zaniká aj vtedy, ak tento trestný čin nemal trvalo nepriaznivé následky a páchatel' svoju povinnosť dodatočne splnil najneskôr do 60 dní od dokonania trestného činu. Zaradením tohto inštitútu do Trestného zákona zákonodarca vyjadruje svoje presvedčenie, že záujem na dodatočnom vyplatení mzdy alebo odstupného zamestnancovi má prednosť pred trestnoprávnym postihom zamestnávateľa. Ide o zvláštny prípad účinnej ľútosti, ktorý je vo vzťahu špeciality k všeobecnej účinnej ľútosti zakotvanej v § 85 TZ, pretože stanovuje pre páchatel'a priaznivejšie podmienky zániku trestnosti.

Subjekt

Trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného sa nemôže dopustiť každá trestne zodpovedná osoba, ale len osoba, ktorá je štatutárnym orgánom právnickej osoby - zamestnávateľa alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista.

V zmysle § 13 Obchodného zákonníka (zákon č. 513/1991 Z.z. v platnom znení – ďalej aj len „ObZ“) za právnickú osobu koná štatutárny orgán alebo za ňu

koná zástupca, pričom ustanovenia Obchodného zákonníka o jednotlivých obchodných spoločnostiach a o družstve určujú štatutárny orgán, ktorého konanie je konaním podnikateľa (spoločníci u verejnej obchodnej spoločnosti, komplementári u komanditnej spoločnosti, konateľ u spoločnosti s ručením obmedzeným, predstavenstvo u akciovej spoločnosti a u družstva).

Prokuristom je fyzická osoba, ktorú podnikateľ splnomocnil na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku.

Subjektívna stránka

Vychádzajúc z § 17 TZ platí, že na vznik trestnej zodpovednosti za trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného sa vyžaduje úmyselné zavinenie, keďže Trestný zákon výslovne neustanovuje, že by postačovalo zavinenie z nedbanlivosti. V trestnom konaní teda bude nevyhnutné preukázať, že páchatel' úmyselne nevyplatil (resp. zmaril vyplatenie) odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné.

Okolnosti podmieňujúce použitie vyššej trestnej sadzby

Trestom odňatia slobody na jeden až päť rokov sa páchatel' potrestá, ak spácha tento trestný čin a spôsobí ním väčšiu škodu (škoda dosahujúca výšku najmenej 2.660 €), ak tento trestný čin spácha z osobitného motívu (§ 140 TZ, napr. z pomsty, so sexuálnym motívom a i.), alebo ak spácha tento trestný čin voči viac ako desiatim zamestnancom, teda minimálne voči jedenástim zamestnancom. Trestom odňatia slobody na tri roky až osem rokov sa páchatel' potrestá, ak spácha tento trestný čin a spôsobí ním značnú škodu (škoda dosahujúca výšku najmenej 26.600 €). Trestom odňatia slobody na sedem rokov až dvanásť rokov sa páchatel' potrestá, ak spácha tento trestný čin a spôsobí ním škodu veľkého rozsahu (škoda dosahujúca výšku najmenej 133.000 €).

II. Trestný čin neodvedenia dane a poistného

Systematicky je trestný čin neodvedenia dane a poistného zaradený do tretieho dielu piatej hlavy osobitnej časti Trestného zákona označeného ako „Trestné činy proti mene a trestné činy daňové“.

V zmysle § 277 ods. 1 TZ znaky základnej skutkovej podstaty trestného činu neodvedenia dane a poistného naplní ten, kto v malom rozsahu zadrží a nedoviedie určenému príjemcovi splatnú daň, poistné na sociálne poistenie, verejné zdravotné poistenie alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré zrazí alebo vyberie podľa zákona, alebo kto neoprávnene v malom rozsahu uplatní nárok na vrátenie dane z pridanej hodnoty alebo spotrebnej dane v úmysle zadovážiť sebe alebo inému neoprávnený prospech. Táto skutková podstata teda postihuje dva rôzne druhy konaní - v prvej alinei postihuje neodvedenie dane a poistného, kým v druhej alinei zakotvuje trestnosť neoprávneného uplatnenia nároku na vrátenie dane z pridanej hodnoty, resp. na vrátenie spotrebnej dane. My sa v ďalšom zameriame na neodvedenie dane a poistného zamestnávateľom, ktoré je fakticky špeciálnym druhom sprenevery.

V základnej skutkovej podstate je trestný čin neodvedenia dane a poistného prečinom, za ktorý je možné uložiť trest odňatia slobody na jeden až päť rokov.

Objekt

Objektom tohto trestného činu je záujem na riadnom odvádzaní dane, poistného na sociálne poistenie, poistného na verejné zdravotné poistenie, ako aj záujem na riadnom odvádzaní príspevku na starobné dôchodkové sporenie.

Daňou sa na účely tohto ustanovenia rozumie daň z príjmu fyzickej osoby, ako aj preddavky na túto daň. Na účely odvádzania dane z príjmu fyzickej osoby zo závislej činnosti vystupuje zamestnávateľ ako platiteľ dane, ktorý je v zmysle § 5 ods. 3 zákona o správe daní a poplatkov (zákon č. 511/1992 Zb. v platnom znení) povinný odvieť správcovi dane daň vybranú alebo zrazenú od daňovníka (zamestnanca), pričom za túto daň aj majetkovo zodpovedá. V zmysle § 35 zákona o dani z príjmov (zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v platnom znení)

zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vyberá preddavok na daň z príjmu zo zdaniteľnej mzdy zamestnanca. Preddavok na daň zamestnávateľ zrazí pri výplate alebo pri poukázaní, alebo pri pripísaní zdaniteľnej mzdy zamestnancovi k dobru bez ohľadu na to, za ktoré obdobie sa táto zdaniteľná mzda vypláca. Ak zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vykonáva vyúčtovanie príjmov zo závislej činnosti mesačne, zrazí preddavok na daň pri vyúčtovaní zdaniteľnej mzdy za uplynulý kalendárny mesiac. Po zrazení preddavkov na daň z príjmu je zamestnávateľ povinný odvieť zrazené preddavky daňovému úradu.

Poistným na sociálne poistenie, ktoré zamestnávateľ zráža zamestnancovi je poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti. V zmysle § 141 zákona o sociálnom poistení (zákon č. 461/2003 Z.z. v platnom znení) zamestnávateľ vykoná zrážku poistného, ktoré je povinný platiť zamestnanec. Poistné zrazené zamestnancovi je zamestnávateľ povinný odvieť na účet Sociálnej poisťovne v Štátnej pokladnici, a to za kalendárny mesiac pozadu.

Poistným na verejné zdravotné poistenie sa na účely tohto ustanovenia rozumie samotné poistné na verejné zdravotné poistenie, ako aj preddavky na verejné zdravotné poistenie. V zmysle § 16 zákona o zdravotnom poistení (zákon č. 580/2004 Z.z. v platnom znení) je zamestnanec povinný platiť preddavok na verejné zdravotné poistenie, pričom výšku tohto preddavku vypočítava a za zamestnanca preddavok zdravotnej poisťovni odvádza zamestnávateľ, ktorý je za týmto účelom oprávnený zraziť preddavok zamestnancovi zo mzdy.

Objektívna stránka

K naplneniu objektívnej stránky trestného činu neodvedenia dane a poistného podľa prvej alinei § 277 ods. 1 TZ dôjde, ak páchatel' v malom rozsahu zadrží a neodvedie určenému príjemcovi splatnú daň, poistné na sociálne poistenie, verejné zdravotné poistenie alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré zrazí alebo vyberie podľa zákona. Podmienkami trestnej zodpovednosti, ktoré musia byť kumulatívne splnené, teda sú: a) zadržanie a neodvedenie platby (dane,

poistného, príspevku) určenému príjemcovi, b) splatnosť platby, c) k zadržaniu a neodvedeniu platby musí dôjsť aspoň v malom rozsahu.

A) Prvým nevyhnutným predpokladom vzniku trestnej zodpovednosti je, že zamestnávateľ mal k dispozícii potrebné finančné prostriedky, teda že svojim zamestnancom predmetné platby z ich hrubej mzdy aj skutočne vrazil. Neodvedenie platieb, ktoré zamestnávateľ mal vraziť, no nezrazil, nebude trestným činom. Ak však už k zrazeniu platieb z miezd zamestnancov aj reálne došlo, nebude pre vznik trestnej zodpovednosti podstatné, či k odvedeniu splatných platieb určenému príjemcovi nedošlo preto, že zamestnávateľ použil zrazené platby na iné účely alebo ich ponechal na účte v banke alebo v hotovosti v pokladni alebo či k ich odvedeniu nedošlo z iného dôvodu. Je zároveň potrebné upozorniť na skutočnosť, že neodvedenie platieb poistného, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť sám za seba a nie za zamestnancov, nezakladá jeho trestnú zodpovednosť za trestný čin neodvedenia dane a poistného.

B) Druhým nevyhnutným predpokladom je, že nastala splatnosť platieb. Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, je povinný odvieť preddavky na daň najneskôr do piatich dní po dni výplaty, poukázania alebo pripísania zdaniteľnej mzdy zamestnancovi k dobru, ak správca dane na žiadosť zamestnávateľa, ktorý je platiteľom dane, neurčí inak (§ 35 ods. 6 zákona o dani z príjmu). Poistné na sociálne poistenie, ktoré platí a odvádza zamestnávateľ, je splatné v deň určený na výplatu príjmov, ktoré sú vymeriavacím základom zamestnanca. Ak je výplata týchto príjmov pre jednotlivé organizačné útvary zamestnávateľa rozložená na rôzne dni, poistné je splatné v deň poslednej výplaty príjmov zúčtovaných za príslušný kalendárny mesiac. Ak nie je taký deň určený, poistné je splatné v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí poistné. Ak deň splatnosti poistného pripadne na sobotu a na deň pracovného pokoja, poistné je splatné v najbližší nasledujúci pracovný deň (§ 143 ods. 2 zákona o sociálnom poistení). Preddavok na poistné na verejné zdravotné poistenie je splatný v deň, ktorý je určený na výplatu príjmov zamestnancov za príslušný kalendárny mesiac. Ak je výplata príjmov zamestnancov pre jednotlivé

organizačné útvary zamestnávateľa rozložená na rôzne dni, preddavok na poistné na verejné zdravotné poistenie je splatný v deň poslednej výplaty príjmov zamestnancov zúčtovaných za príslušný kalendárny mesiac. Ak nie je takýto deň určený, preddavok na poistné na verejné zdravotné poistenie za príslušný kalendárny mesiac je splatný posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí preddavok na poistné na verejné zdravotné poistenie (§ 17 ods. 1 zákona o zdravotnom poistení).

C) Tretím nevyhnutným predpokladom je, že k zadržaniu a neodvedeniu platby musí dôjsť aspoň v malom rozsahu, teda suma zamestnávateľom zadržanej a neodvedenej dane alebo poistného musí prevyšovať sumu 266 €. Zadržanie a neodvedenie dane alebo poistného v sume prevyšujúcej 2.660 € už bude okolnosťou podmieňujúcou použitie vyššej trestnej sadzby (pozri nižšie).

K dokonaniu tohto trestného činu dochádza neodvedením zrazených platieb v deň ich splatnosti. Trestný zákon však obdobne ako pri trestnom čine nevyplatenia mzdy a odstupného pripúšťa aj pri tomto trestnom čine osobitný dôvod zániku trestnej zodpovednosti páchatel'a. V zmysle § 86 písm. d) TZ totiž trestnosť trestného činu neodvedenia dane a poistného podľa § 277 TZ zaniká aj vtedy, ak splatná daň a jej príslušenstvo alebo poistné boli dodatočne zaplatené najneskôr v nasledujúci deň po dni, keď sa páchatel' po skončení jeho vyšetrovania mohol oboznámiť s jeho výsledkami. K zániku trestnej zodpovednosti páchatel'a však nedôjde, ak by ten svoju povinnosť nesplnil v celom rozsahu, ale len čiastočne.

Zaradením tohto inštitútu do Trestného zákona zákonodarca vyjadruje svoje presvedčenie, že záujem na dodatočnom odvedení dane alebo poistného určenému príjemcovi má prednosť pred trestnoprávnym postihom zamestnávateľa. Ide o zvláštny prípad účinnej ľútosti, ktorý je vo vzťahu špeciality k všeobecnej účinnej ľútosti zakotvanej v § 85 TZ, pretože stanovuje pre páchatel'a priaznivejšie podmienky zániku trestnosti.

Subjekt

Trestného činu neodvedenia dane a poistného podľa prvej alinei § 277 ods. 1 TZ sa nemôže dopustiť každá trestne zodpovedná osoba, ale len osoba, ktorá je ako zamestnávateľ povinná odvieť za zamestnanca daň alebo poistné, ktoré mu zrazila zo mzdy. V prípade právnickej osoby bude trestne zodpovednou fyzická osoba, ktorá svojim rozhodnutím v mene právnickej osoby spôsobila, že nedošlo k odvedeniu zrazenej dane alebo poistného (štatutárny orgán, člen kolektívneho štatutárneho orgánu, prokurista, vedúci zamestnanec a pod.). V prípade zamestnávateľa fyzickej osoby bude trestne zodpovedná predovšetkým táto fyzická osoba, prípadne iná osoba, ktorá v mene zamestnávateľa fyzickej osoby rozhodla o neodvedení zrazenej dane alebo poistného.

Subjektívna stránka

Obdobne ako pri trestnom čine nevyplatenia mzdy a odstupného bude vychádzajú z § 17 TZ platiť, že na vznik trestnej zodpovednosti za trestný čin neodvedenia dane a poistného sa vyžaduje úmyselné zavinenie, keďže Trestný zákon výslovne neustanovuje, že by postačovalo zavinenie z nedbanlivosti. V trestnom konaní teda bude nevyhnutné preukázať, že páchatel' úmyselne zadržal a neodviedol určenému príjemcovi splatnú daň, poistné na sociálne poistenie, verejné zdravotné poistenie alebo príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré zrazil alebo vybral podľa zákona.

Okolnosti podmieňujúce použitie vyššej trestnej sadzby

Trestom odňatia slobody na tri roky až osem rokov sa páchatel' potrestá, ak spácha tento trestný čin závažnejším spôsobom konania (§ 138 TZ, napr. na viacerých osobách a i.), alebo ak spácha tento trestný čin vo väčšom rozsahu (zadrží a neodvedie daň alebo poistné najmenej v sume 2.660 €). Trestom odňatia slobody na štyri roky až desať rokov sa páchatel' potrestá, ak spácha tento trestný čin a spôsobí ním značnú škodu (škoda dosahujúca výšku najmenej 26.600 €). Trestom odňatia slobody na sedem rokov až dvanásť rokov sa páchatel' potrestá, ak

spácha tento trestný čin vo veľkom rozsahu (zadrží a neodvedie daň alebo poistné najmenej v sume 133.000 €).

Resumé

Even the labour-law relations sphere is not protected before the crimes. In this article author deals with the two crimes that are in Slovak Republic in the area of labour-law relations most frequently committed. Author analysis the factual grounds of the crimes named “Withholding salary and compensation” and “Infringement of obligation of payment of tax and insurance money”. Due to this author briefly characterizes the object, the objective component, perpetrator and subjective component of the abovementioned crimes, as well as the institute of effective repentance that is one of the reasons that extinct punishability.

Použitá literatúra:

1. MADLIAK, J. a kolektív.: Trestné právo hmotné. Všeobecná časť. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2006, 333 s.
2. NOVOTNÝ, O. a kol.: Trestní právo hmotné - II. Zvláštní část. Praha: ASPI, a.s., 2007, 480s.
3. IVOR, J. a kol.: Trestné právo hmotné. Osobitná časť. Bratislava: Iura Edition, 2006, 607s.
4. ŠÁMAL, P., - PÚRY, F. – RIZMAN, S.: Trestní zákon. Komentář – díl II. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2004, 1011s.

Obsah

Predhovor	3
Prihovor	
JUDr. Emília Kršíková.	6
ĽUDSKÉ PRÁVA A PODNIKOVÁ SOCIÁLNA ZODPOVENOSŤ	
prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.	17
SOCIÁLNA EKONOMIKA A SOCIÁLNE PODNIKANIE VERZUS PODNIKOVÁ SOCIÁLNA ZODPOVEDNOSŤ	
Prof. PaedDr. Gabriela Korimová, PhD.	30
ÚSTAVNÝ RÁMEC REGLEMENTÁCIE a REGULÁCIE PRA- COVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV	
JUDr. Ľudmila Gajdošíková, CSc.	46
ZÁKLADNÉ ĽUDSKÉ PRÁVA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH	
prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.	59
ÚČASŤ ZAMĚSTNAVATELE NA KVALITĚ SOCIÁLNÍ BEZPEČNOSTI ZAMĚSTNANCŮ	
doc. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.	87
STAROSTLIVOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA O VYVÁŽENÝ PRA- COVNÝ A OSOBNÝ ŽIVOT ZAMESTNANCA	
doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.	98
HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA – VĚČNÁ OTÁZKA A PROBLÉM V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	
JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.	112
PROGRAM „PRE RODINY“ – SÚLAD PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA VO VSE, A. S., KOŠICE	
PaedDr. Markéta Hritz	128
PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY ZAMESTNANECKÝCH VÝHOD	
doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.	134

NIEKOĽKO POZNÁMOK K VPLYVU RECESIE NA REALIZÁCIU PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV A SOCIÁLNU ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽOV	
JUDr. Jan Pichrt, PhD.	153
SOCIÁLNÍ DIALOG V ČESKÉ REPUBLICE NA POČÁTKU 21. STOLETÍ	
JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D., doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.	164
KOLEKTÍVNA ZMLUVA – LEX CONTRACTUS REALIZÁCIE SOCIÁLNEHO DIALÓGU A ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA	
JUDr. Eva JANIČOVÁ, CSc.	187
REALIZÁCIA ĽUDSKÝCH PRÁV NA PRACOVISKU S DÔRAZOM NA DAŇOVÚ A ODVODOVÚ DISCIPLÍNU	
JUDr. Zuzana Macková, PhD.	201
POVINOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI POSUDZOVANÍ ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU U ZAMESTNANCOV	
JUDr. Ján Trojan, CSc.	223
CHOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI ČERPÁNÍ DOVOLENÉ VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO	
Mgr. Ivana Hendrychová	238
VÝVOJ ZAMESTNANOSTI V PRIEMYSELNÝCH ODVETVIACH SR – PRÍČINY A NÁSLEDKY	
Ing. Karolína Červená	251
PRÁVNA OCHRANA ATYPICKÝCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV Z POHĽADU PRÁVA EÚ	
JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.	262
K PROBLEMATIKE ZODPOVEDNOSTI WELFARE STATE V OBLASTI SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA	
doc. PhDr. Ján Čipkár, PhD.	272
FUNKCIA SOCIÁLNOPRÁVNEJ OCHRANY V NOVEJ KONCEPCII ZMLUVNÉHO MODELU PRI POSKYTOVANÍ SOCIÁLNYCH SLUŽIEB	
JUDr. Peter Demek, PhD.	290

ÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA NA REALIZÁCIÍ PROGRAMOV NA OCHRANU ZDRAVIA PRI PRÁCI – SPÔSOB AKO SA STAŤ ZODPOVEDNÝM PODNIKOM	
Mgr. Martina Kovalčíková	312
PODPORA HARMONIZÁCIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V ZAMESTNÁVATEĽSEKEJ ORGANIZÁCIÍ – NÁSTROJ RIEŠENIA PROBLÉMU NEZAMESTNANOSTI	
Ing. Ľapinová Erika, PhD. – Ing. Jakab Katarína, PhD.	321
TRESTNÉ ČINY SÚVISIACE S PRACOVNOPRÁVNÝMI VZŤAĤMI – PREJAV SPOLOČENSKEJ A SOCIÁLNEJ NEZODPOVEDNOSTI	
JUDr. Ján Mihaľov, PhD.	340