

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH



PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

LIBERALIZÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

A NOVÉ TRENDY
VO VÝVOJI
PRACOVNÝCH
VZŤAHOV

KOŠICE 2010

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia



(ed.)

E. Janičová - M. Dolobáč

**LIBERALIZÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA
A NOVÉ TRENDY
VO VÝVOJI PRACOVNÝCH VZŤAHOV**

Košice 2010

Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov

Zborník vedeckých prác bol vydaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0168/08: „*Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov.*“

Edítori :

JUDr. Eva Janičová, CSc.

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Recenzenti :

prof. JUDr. Jozef Suchoža, DrCs.

prof. JUDr. Peter Vojčík, CSc.

© 2010 Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani jeho žiadnu časť nemožno reprodukovat', ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez súhlasu majiteľov práv.

Za odbornú a jazykovú stránku tohto zborníka zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

ISBN 978-80-7097-840-5

Úvodné slovo

Globalizácia, voľný pohyb kapitálu, služieb a zamestnancov kladu stále vysoké nároky aj na právnu reguláciu pracovných vzťahov. Zostrovanie hospodárskej súťaže, udržanie konkurencieschopnosti a hospodárska kríza svetovej ekonomiky dostala do náročnej a nepríjemnej situácie nielen zamestnancov, ale aj samotných zamestnávateľov. Kľúčovým problémom je umožnenie dostatočnej pružnosti trhov práce pri zabezpečení nevyhnutnej ochrany zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch. O riešenie tejto dilemy sa snaží aj legislatíva Slovenskej Republiky.

Liberalizácia pracovného práva úzko súvisí s úrovňou flexibility pracovnoprávných vzťahov, ktorú možno považovať za európsku požiadavku z hľadiska ďalšieho rozvoja pracovného práva, ako to vyplýva z konečného znenia Zelenej knihy „*Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (KOM / 2006 / 708) v konečnom znení.*

V uvedenom kontexte Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta zorganizovala v novembri 2009 vedeckú konferenciu s medzinárodnou účasťou, ktorá ponúkla zaujímavé odborné, vedecké úvahy riešiteľov grantového projektu a názory teoretickej, legislatívnej i aplikačnej praxe nielen o potrebe liberalizácie pracovného práva, ale aj o limitoch a rizikách, ktoré s ňou súvisia, ako aj nové pohľady na trendy vo vývoji pracovnoprávných vzťahov. Vyjadrujeme presvedčenie, že vedecká konferencia bola dobrým a užitočným priestorom na výmenu názorov medzi predstaviteľmi teórie a praxe pracovného práva, vlády, sociálnych partnerov a akademickej obce.

Zborník okrem referátov a príspevkov účastníkov vedeckej konferencie zároveň prezentuje aj práce a výsledky výskumu jednotlivých riešiteľov *grantovej úlohy VEGA č. 1/0168/08 „Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov.“* Vzhľadom k potrebe vnímania liberalizácie pracovných vzťahov aj s prihliadnutím na multidisciplinárne prepojenie pracovného práva

s inými právnymi odvetviami a neprávnymi spoločenskými disciplínami boli do tohto zborníka zaradené aj príspevky, ktoré sú dôkazom takejto širokej teoretickej prepojenosti, ale aj prejavom snahy o hľadanie optimálnych riešení vo vývoji a v nových trendoch pracovných vzťahoch.

Eva Janičová

Obsah

<i>Predhovor Emilie Kršíkovej, štátnej tajomníčky MPSVR</i>	7
<i>Flexibilita pracovnoprávných vzťahov v Slovenskej republike vo svetle európskeho pracovného práva</i>	
<i>Barancová Helena</i>	21
<i>Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?)</i>	
<i>Barinková Milena</i>	35
<i>Potreba liberalizácie pracovnoprávných vzťahov v oblasti športu</i>	
<i>Čorba Jozef</i>	50
<i>Transformácia peňažných príspevkov zo sústavy aktívnych opatrení na trhu práce - prostriedok boja proti kríze</i>	
<i>Demek Peter</i>	59
<i>Konkurenčná činnosť zamestnanca</i>	
<i>Dolobáč Marcel</i>	88
<i>Pracovná migrácia a európske služby zamestnanosti</i>	
<i>Gabrielová Jana</i>	96
<i>Aktuálne ústavnoprávne problémy pracovného práva</i>	
<i>Gajdošíková Ludmila</i>	105
<i>Některé problémy liberalizace českého pracovního práva</i>	
<i>Galvas Milan</i>	122
<i>Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov</i>	
<i>Grabán Adrián</i>	138
<i>Vzťah zákoníku práce a občanského zákoníku – možnosti smluvní volnosti</i>	
<i>Gregorová Zdeňka</i>	151

<i>Možnosti ochrany záujmov zamestnancov akciových spoločností inštitútmi akciového práva</i>	
<i>Husár Ján</i>	163
<i>Pracovná zmluva a flexibilné formy organizácie práce – východiská, trendy</i>	
<i>Janičová Eva</i>	180
<i>Mezinárodní a komunitární úprava agenturního zaměstnávání</i>	
<i>Komendová Jana</i>	197
<i>Realizácia práva na ochranu osobných údajov v predzmluvných vzťahoch</i>	
<i>Kovalčíková Martina</i>	210
<i>Liberalizácia pracovnoprávných vzťahov a dopad na sociálne zabezpečenie zamestnancov</i>	
<i>Macková Zuzana</i>	222
<i>Budoucnosť Európskej rady zamestnanců v ČR a SR (ve světle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES)</i>	
<i>Pichrt Jan</i>	269
<i>Vybrané aspekty pracovného pomeru hlavného kontrolóra obce</i>	
<i>Tekeli Jozef</i>	283
<i>Hranice a prekážky liberalizácie ekonomických práv a sociálnych práv</i>	
<i>Tkáč Vojtech</i>	301
<i>Rovnosť príležitosti občanov so zdravotným postuhnutím na trhu práce</i>	
<i>Trojan Ján</i>	310
<i>Flexibilita ako cesta k zachovaniu ľudskej dôstojnosti ochrany zamestnanca</i>	
<i>Vondráková Eva</i>	324
<i>Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti ako nástroj rozvoja a udržateľnosti zamestnanosti v podmienkach obcí a miest</i>	
<i>Demek Peter - Janičová Eva</i>	329

Predhovor

Emílie Kršíkovej

štátnej tajomníčky

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

K aktuálnym problémom pracovného práva

Vážená pani dekanka,
vážené kolegyně a kolegovia,
priatelia,
dámy a páni.

Turbulencie, ktorými prechádza spoločnosť začiatkom 21. storočia, vyvolávajú zásadné zmeny v technológiách a v sociálno-ekonomických vzťahoch. Neobišli ani trhy práce. Čo je však podstatné, že tieto zmeny spočívajú hlavne v samotnom spôsobe práce a tiež v spôsobe života ľudí. Prechádzame do štádia informačnej spoločnosti – alebo, ak chcete – do poznatkovo orientovanej ekonomiky.

Existuje prinajmenšom päť zásadných dôvodov týchto zmien:

1. európska a medzinárodná integrácia,
2. vývoj **nových technológií**, najmä v oblasti informácií a komunikácie,
3. demografické **starnutie obyvateľstva**,
4. kombinované s pomerne nízkou mierou zamestnanosti a **vysokou mierou nezamestnanosti**;
5. a v neposlednom rade výzvy spojené s dôsledkami **svetovej finančnej a hospodárskej krízy**.

Turbulencie na svetových finančných trhoch zneisťujú predvídateľnosť vývoja hospodárstva a v týchto dňoch nás stavajú pred nové otázky, na ktoré dnes nevieme odpovedať. Dnes nikto nevie s istotou povedať, ako hlboko zasiahne táto

kríza svetovú, európsku a našu domácu ekonomiku a ako dlho táto kríza potrvá. Aj napriek tomu, že sú isté signály o stabilizácii ekonomiky a snáď aj o určitom raste, tento rast sa v najbližšom čase v raste zamestnanosti adekvátne neodrazí. Na minulotýždňovom summite európskych ministrov práce odznelo, že až 4 milióny ľudí v Európe je v súčasnosti bez práce. Väčšina zrušených pracovných miest sa už nikdy neobnoví. Tí, ktorí zostanú nezamestnaní, budú permanentne hľadať prácu. Nevieme ani to, ako sa bude ďalej vyvíjať globálna ekonomika. Hovoríme o istote neistoty. Jedno je však isté: čakajú nás ďalšie vlny bankrotov, v lepšom prípade reštrukturalizácií a s tým spojené prepúšťanie zamestnancov. Isté je tiež to, že kríza nastavila deliacu čiaru pre svet práce minulosti a budúcnosti. Práca už nebude taká ako pred krízou.

Preto už dnes sa musíme pripraviť na nové výzvy: ako riešiť sociálne dôsledky ďalších a ďalších reštrukturalizácií, ktoré spoločnosti, čeliace svetovej hospodárskej kríze a s tým spojenej konkurencii budú potrebovať?

Riešenie si vyžaduje flexibilný pracovný trh kombinovaný s takou mierou istoty, ktorá zároveň vyhovuje tak potrebám zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. Výzvou dňa je vytvorenie väčšieho počtu pracovných miest, avšak nie akýchkoľvek, ale vyššej kvality, aby sme zvládli zmeny a nové sociálne riziká. Je nevyhnutné obmedziť segmentáciu trhu práce a neistotu pracovných miest a podporovať trvalú integráciu a zvyšovanie kvalifikácie. Musíme prijať špeciálne opatrenia na začlenenie dlhodobo nezamestnaných, ale aj preventívne opatrenia pre rizikové skupiny, ako sú starší ľudia, mladí ľudia, ženy prichádzajúce z materskej dovolenky, osoby so zdravotným postihnutím ap. Zamestnanci v prekérnych pracovných pomeroch, sa cítia byť ohrození v sociálnych istotách, pretože tieto formy zamestnávania im spravidla neposkytujú dostatočnú sociálnu ochranu. Jednotlivci potrebujú istotu zamestnania viac ako istotu konkrétneho pracovného miesta. Na druhej strane firmy, najmä malé a stredné podniky, potrebujú možnosť prispôbiť svoju pracovnú silu zmenám v hospodárskych podmienkach a čoraz viac volajú po väčšej pružnosti podmienok

zamestnávania. Mali by mať možnosť zamestnať zamestnancov s vhodnejšou kvalifikáciou, pružnejších a produktívnejších, čo môže viesť k väčšej inovatívnosti a konkurencieschopnosti.

Ako teda vyriešiť tieto kontradiktórne požiadavky?

Riešenie si vyžaduje flexibilný pracovný trh kombinovaný s takou mierou bezpečnosti, ktorá vyhovuje tak potrebám zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. Komplexnou reakciou politiky Európskej únie na globalizačné výzvy je **obnovená Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti**. Potrebujeme súčasne riešiť flexibilitu trhu práce, organizáciu práce a pracovno-právne vzťahy, ako aj istotu zamestnanca a zároveň jeho sociálnu istotu. Ide o model flexiistoty. V súčasnosti pracujeme na národnom modeli flexiistoty. Potrebujeme flexibilné zmluvné podmienky prostredníctvom moderného pracovného práva, ktoré umožní dostatočne pružné pracovné podmienky a zníži segmentáciu trhu práce a nelegálnu prácu. Vzťah medzi produktivitou a mzdami je súčasťou takýchto podmienok.

V rámci modelu flexiistoty budú veľmi dôležité:

- **Aktívna politika trhu práce**, ktorá efektívne pomôže ľuďom, čo najrýchlejšie preklenúť zmeny z nezamestnanosti do nového zamestnania.
- Spoľahlivé a zodpovedajúce **systemy celoživotného vzdelávania** na zabezpečenie nepretržitej prispôsobivosti a zamestnateľnosti pracovníkov.
- **Moderné systemy sociálneho zabezpečenia**, ktoré kombinujú poskytovanie primeranej podpory príjmu s potrebou uľahčiť mobilitu na trhu práce.

Pri vzťahu medzi flexibilitou a istotou je potrebné viac zdôrazniť pojem dôstojnej práce, ktorý je zakotvený v záväzkoch spolupráce medzi Európskou úniou a Medzinárodnou organizáciou práce pri prijímaní odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198; tento pojem obsahuje definície a operatívne zásady na odstránenie neistoty pokiaľ ide o existenciu pracovných vzťahov a na zabezpečenie čestnej hospodárskej súťaže a účinnej ochrany zamestnancov v pracovnom vzťahu.

Princíp flexiistoty ako jeden z kľúčových nástrojov obnovy hospodárstva po kríze obsahuje aj dokument **Plán hospodárskej obnovy Európy** z konca minulého roka. Dovoľte mi zacitovať slová José Manuela Durão Barrosa, ktoré napísal v preambule k tomuto dokumentu: „Základnou zásadou tohto plánu je solidarita a sociálna spravodlivosť. V ťažkých časoch musia byť naše opatrenia zamerané na pomoc tým, ktorí ju najviac potrebujú. Je potrebné chrániť pracovné miesta prostredníctvom opatrení v oblasti sociálneho zabezpečenia.“ .

Kľúčovým prvkom úspešnej prispôsobivosti zamestnancov a podnikov je modernizácia pracovného práva. Pracovné právo zohráva dôležitú úlohu pri zabezpečovaní, aby vysokú úroveň zamestnanosti a trvalo udržateľný hospodársky rast sprevádzalo zlepšovanie životných a pracovných podmienok. V tomto smere je dôležitým dokument Európskej Komisie **“Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“**. Zelená kniha o. i. poukazuje aj na priepasť medzi aktuálnym právnym a zmluvným rámcom a realitou trhu práce, ktorá existuje vo väčšine krajín, rešpektuje historickú ochrannú úlohu pracovného práva v širšom slova zmysle, vrátane práv vyplývajúcich z kolektívnych vyjednávaní spolu s ich osobitosťami súvisiacimi s kultúrnymi, sociálnymi, hospodárskymi a právnymi zvykmi jednotlivých členských krajín. Akýkoľvek spôsob uvažovania, ktorý by považoval ochranné pracovné právo za prekážku hospodárskeho rastu a zamestnanosti, by predstavoval zjednodušenú víziu, v rámci ktorej by sa z pracovného práva stal len jednoduchý nástroj politiky pracovného trhu.

K dosiahnutiu cieľov obsiahnutých v sociálnej politike, a teda i v politike zabezpečenia dôstojnej, bezpečnej a dobrej práce je potrebné nielen zvoliť vhodné prístupy, či inovatívne prístupy (mechanizmy) avšak predovšetkým ich vhodne prepojiť, aby sa neeliminoval samotný zamýšľaný výsledný efekt na sociálny status zamestnanca alebo určitú sociálnu skupinu, napríklad znevýhodnených zamestnancov či uchádzačov o zamestnanie.

Viaceré ostatné zasadnutia Európskej rady potvrdili nevyhnutnosť prijať strategický rámec zhodnotenia, prehodnotenia a reformu **európskeho sociálneho modelu** v jeho viacerých rozmanitých podobách. Cieľom je zaistiť jeho prežitie a nedotknuteľnosť všetkých jeho jedinečných hodnôt ako solidarita, inklúzia a sociálna spravodlivosť pre všetkých.

Ctené dámy a páni,

aká je situácia a čo sa deje v tejto oblasti na Slovensku?

Vývoj slovenskej ekonomiky, ktorá je otvorenou ekonomikou závislou od vývoja silných ekonomík je poznamenaný vývojom vonkajšieho prostredia, keď svetová ekonomika upadla do najhlbšej hospodárskej krízy od konca druhej svetovej vojny. V dôsledku toho sa na Slovensku prudko zvýšila nezamestnanosť. Zatiaľ čo v októbri 2008 bola miera evidovanej nezamestnanosti 7,51 %, v septembri tohto roka to je už 12,5 %. Dnes evidujeme viac ako 350 tisíc nezamestnaných, čo je oproti obdobiu začiatku krízy nárast o 55%. V takejto situácii je dnes už takmer signifikantné, že pred prepúšťaním zamestnávateľ nejaký čas nevypláca zamestnancom mzdu. Najnovšie skúsenosti poukazujú na absolútnu ignoráciu zákona, keď zamestnávateľ otvorene povie dokonca aj riaditeľovi úradu práce, že ustanovené lehoty v súvislosti s hromadným prepúšťaním dodržiavať „nemôže“.

Na zmiernenie dopadov krízy sme prijali balíček zákonov. Je to predovšetkým novela zákona o službách zamestnanosti, ktorá spolu s novelou Zákonníka práce utvorila legislatívny rámec pre pomoc zamestnávateľov udržať pracovné miesta, podporiť ich pri vytváraní nových pracovných miest, a tak zmierniť dopady krízy na zamestnanosť.

Strategickým cieľom je udržanie zamestnanosti, resp. kontrolovaný a zvládnuteľný nárast nezamestnanosti v dôsledku svetovej finančnej a hospodárskej krízy. Tomuto cieľu má slúžiť platenie odvodov štátom za zamestnávateľa aj zamestnanca v prípade krízou vynúteného skracovania

pracovného týždňa, zakladanie sociálnych podnikov, príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, rad opatrení na podporu živnostenského podnikania, finančná návratná výpomoc niektorým strategickým podnikom v rukách štátu a ďalšie opatrenia prijaté na báze dohody so sociálnymi partnermi.

Je potrebné zdôrazniť, že v súčasnej ekonomickej recesii je nevyhnutné posilniť dve kľúčové oblasti sociálnej politiky: podporu integrovaného prístupu k najviac zraniteľným a potrebu flexiistoty.¹⁾ A tu by som rada povedala aj hlbšie zamyslenie sa nad sociálnym postavením nezamestnaných a dlhodobo nezamestnaných.

Čeliac dôsledkom hospodárskej krízy zamestnávateľa sú nútení znižovať náklady, okrem iného aj pracovné. Tieto snahy vedú niekedy k extrémnym opatreniam. Zaznamenávame znižovanie pracovných štandardov garantovaných ústavou, vyvíjanie tlak na inštitúcie vybudované na ochranu práv zamestnancov. Zvádza sa boj o pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia s organizáciami zamestnávateľov, presadzujúcimi flexibilitu pracovnoprávných vzťahov na úkor práv zamestnancov. Tento nezvratný proces súčasne prináša aj do oblasti existujúcich pracovnoprávných vzťahov nové riziká, ktoré sa prejavujú aj pri výkone závislej práce zamestnancov. Stupňuje sa tlak na zamestnancov pokrývať výkon závislej práce činnosťou živnostníka, či inštitútmi občianskeho práva (napr. prostredníctvom príkazných zmlúv). Tento tzv. "negatívny pracovný stres" má nielen nepriaznivý vplyv na výkonnosť zamestnancov, ale aj na ich zdravie a život, a tým na zdravé životné podmienky ich rodín.

Na druhej strane zamestnávateľa sústavne čelia výzvam „prežiť“ v konkurenčnom globálnom prostredí a oprávnene hľadajú priechodné riešenia medzi ponukou možností, ktoré prinášajú rôzne formy zamestnávania.

¹⁾ Flexiistota je zásadná pre ľahké a bezpečné prechody medzi zamestnaniami a predovšetkým zabezpečením prispôsobenia zručností a ich zlepšením podmienkam trhu práce. Pomoc znevýhodneným skupinám na trhu práce, investície do zvyšovania kvalifikácií a prispôsobovanie kvalifikácií potrebám trhu práce, zamerania sa na aktívnu politiku zamestnanosti, rekvalifikáciu, prepojenie vzdelávania a pracovnej praxe či posilňovanie efektivity verejných služieb zamestnanosti.

Avšak ako som už povedala, aj v čase krízy, kedy niektorí zamestnávateľa volajú po znížení úrovne sociálnej ochrany, je potrebné, aby minimálne sociálne a pracovné normy boli súčasťou právneho poriadku, či kolektívnych zmlúv. Nemali by sme preto ani v čase nepriaznivého ekonomického vývoja opomenúť nevyhnutnosť zostať pri koncepte dôstojnej práce. Preto sme rázne odmietli požiadavky zamestnávateľskej obce na zrušenie Zákonníka práce, či iné návrhy na razantnejšie zníženie sociálnej ochrany zamestnancov. Osobitne dôležité je túto požiadavku zachovať v oblasti sociálneho zabezpečenia. Musíme si uvedomiť, že dôsledky krízy sa v konečnom efekte prejavujú najviac na tých najzraniteľnejších.

Platná právna úprava umožňuje účastníkom pracovnoprávneho vzťahu v širokom rozsahu využívať okrem pracovného pomeru na týždenný pracovný čas a na neurčitý čas aj atypické, pružné formy pracovnoprávneho vzťahu. Pre ne je charakteristická najmä ich krátkodobosť, obmedzenosť a dočasnosť.²⁾

Okrem doterajších flexibilných foriem zamestnávania, akými sú pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu, pracovný pomer so zamestnancami domácej práce a telepráce, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o brigádnickej práci študentov, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o pracovnej činnosti a dočasné prideľovanie zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, posledná novela Zákonníka práce priniesla opatrenia, podporujúce pružný trh práce zavedením tzv. flexikonta. Toto dočasné opatrenie (do konca roka 2012) účinne prispieva k flexibilitate pracovnoprávnych vzťahov a k udržiavaniu zamestnanosti. Taktiež môže zamestnávateľom ušetriť značné náklady na prepúšťania a opätovné zamestnávanie zamestnancov, môže pomôcť predísť strate ľudského kapitálu špecifického pre daného zamestnávateľa a zároveň podporiť zamestnateľnosť zamestnancov.

²⁾ Napr. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako pracovnoprávne vzťahy sú vzťahmi doplnkovými a majú sa uzatvárať len výnimočne, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce, a to s taxatívne určeným počtom hodín.

Optimálny právny model flexibility pracovného času má byť v prospech zamestnávateľov zábezpekou ekonomického napredovania, udržania konkurencieschopnosti na trhu a na druhej strane by nemal pôsobiť zničujúco vo vzťahu k zamestnancom, ich zdraviu a zachovaniu určitej štandardnej úrovne kvality života. Vo vyššie uvedenom smere sa v podmienkach Slovenska, žiaľ, nemožno spoliehať len na zmluvnú autonómiu účastníkov pracovnoprávných vzťahov.

Domnievam sa, že aj keď flexibilitu pracovného práva považujeme vo viacerých oblastiach pracovného práva za nevyhnutnú, existujú oblasti pracovného práva, kde zmluvná autonómia účastníkov pracovného pomeru nemá miesto. V oblastiach akou je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovné podmienky vrátane pracovného času flexibilita pracovného práva viazaná na individuálnu dohodu dvoch nerovných účastníkov pracovného pomeru môže viesť k nekorektnosti a dokonca môže aj ohroziť alebo poškodiť život a zdravie zamestnancov. Tieto systematické oblasti pracovného práva sú mimoriadne dôležité aj z čisto ekonomických hľadísk, pokiaľ ide o vytváranie rovnakých východiskových predpokladov pre hospodársku súťaž. Na druhej strane, ak sa v zákone pripúšťajú aj individuálne dohody, ich uzatváranie a realizácia je podmienená takými zákonnými podmienkami, aby bola rešpektovaná sloboda zamestnanca, jeho dôstojnosť a bezpečnosť.

Presadzovanie flexiistoty do oblasti pracovného práva v rámci Slovenskej republiky predpokladá podstatné zvýšenie zamestnávateľskej kultúry. Na dosiahnutie tohto cieľa je potrebné efektívne kombinovanie všetkých štyroch zložiek flexiistoty - flexibilných a spoľahlivých pracovnoprávných vzťahov, komplexné stratégie celoživotného vzdelávania, efektívne aktívne politiky trhu práce a primerané, flexibilné a udržateľné systémy sociálnej ochrany.

Z hľadiska anticipácie budúcich nárokov na prácu považujem za rozhodujúce pre úspech jednotlivcov i podnikov zručnosti zamestnancov. V modernej ekonomike bude čím ďalej, tým viac závisieť finančná istota občanov

od zlepšovania a aktualizovania zručností, aby sa dokázali udržať na trhu práce. Na európskej úrovni boli prijaté dôležité dokumenty v rámci iniciatívy „**Nové zručnosti pre nové pracovné miesta**“ a prvky, ktoré priniesol **Európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie**. Kvalitné vzdelanie a rozvíjanie vedomostí v priebehu celoživotného cyklu utvára východiskové podmienky aj pre rozvoj vedomostnej spoločnosti. Preto je potrebné zamerať sa na zosúladenie vedomostí a zručností s potrebami trhu práce. Na podporu realizácie tejto priority Lisabonskej stratégie sme pripravili národný projekt **Národná sústava povolání**, prostredníctvom ktorého vytvárame sektorové rady a siete odborníkov, ktorí budú zisťovať kvalifikačné požiadavky zamestnávateľov na zamestnancov. Na tento projekt nadväzuje národný projekt **Národná sústava kvalifikácií**, kde budú zistené kvalifikačné požiadavky zapracované do vzdelávacích programov v rámci formálneho a neformálneho vzdelávania.³⁾

Som presvedčená, že sociálny dialóg na všetkých jeho úrovniach nebol ešte nikdy tak dôležitý, ako práve v tomto období. Úspešný sociálny dialóg sa v súčasnosti stáva novým motorom fungovania ekonomiky a samotného sociálneho modelu.

Na posilnenie efektívneho sociálneho dialógu rozbiehame v týchto dňoch národný projekt Centrum sociálneho dialógu. Pôjde o virtuálnu inštitúciu, ktorá bude podporným servisným pracoviskom slúžiacom sociálnym partnerom na všetkých úrovniach a pre všetky metódy sociálneho dialógu.

Dôležitosť sociálneho dialógu potvrdili aj závery z 8. **EEURÓPSKEJ REGIONÁLNEJ KONFERENCIE MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE VO FEBRUÁRI 2009 V LISABONE**: „Súčasná globálna kríza nie je iba

³⁾ Nové riešenia by mali viac ako doteraz smerovať k k lepšej identifikácii pracovných zručností najmä zo strany zamestnávateľov a k zvýšeniu kvality, mobility a sociálnej integrácie pracovnej sily, s dôrazom na mladých ľudí na európskom trhu práce. Princípy, ktoré uplatníme s cieľom zosúladenia zručností s potrebami trhu práce, musia podporiť modernizáciu systémov vzdelávania a odbornej prípravy uplatňovaním kvality v procese získavania kvalifikácie. Zároveň by mali prispieť k prepojeniu medzi vzdelávaním, odbornou prípravou a zamestnanosťou. Nástrojom na dosiahnutie tohto cieľa je lepšie uplatnenie potrieb a požiadaviek praxe v procese vzdelávania.

finančnou krízou a hospodárskou krízou, ale je aj krízou dôvery a etiky. V súčasnej globálnej finančnej a hospodárskej kríze je mimoriadne dôležitý sociálny dialóg, a to tak na nadnárodnej úrovni, ako aj na národnej a regionálnej úrovni. Je nevyhnutné prevziať zodpovednosť za riešenie krízy všetkými aktérmi, a najmä zamestnávateľmi, zamestnancami, vládami a bankami.“

Otázkou sa stáva aj aktívna inklúzia, t. j. zabezpečenie adekvátnej úrovne minimálnych zdrojov pre všetkých.

Ak hovoríme o liberalizácii pracovného práva, nemôžeme teda opomenúť kolektívne vyjednávanie. Veď ono tvorí základ liberálneho pracovného práva. Ale dajme si ruku na srdce: môžeme dnes plne transponovať obdivuhodné škandinávске modely, založené na dôvere sociálnych partnerov, efektívnom a korektnom sociálnom dialógu a kolektívnych zmluvách do nášho modelu pracovných vzťahov, ak dnes nemáme kolektívnymi zmluvami pokrytých ani 30 % zamestnancov? Máme už vžitú potrebnú úroveň kultúry priemyselných vzťahov, ktorá zaručí želateľný výsledok? Alebo ešte stále zaznamenávame u zamestnávateľov falošnú solidaritu s tými, ktorí nie sú ochotní niesť potrebnú sociálnu zodpovednosť za zamestnancov?

V tomto čase parlament prerokúva novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní. Novelou chceme posilniť podporu slobodnému kolektívnemu vyjednávaníu s minimalizáciou intervencie štátu, len na prípady, kedy absencia kolektívnych zmlúv zvyhodňuje na trhu zamestnávateľov bez uzatvorenej kolektívnej zmluvy a na druhej strane znevýhodňuje zamestnancov týchto zamestnávateľov.

Rada by som sa zmienila ešte o ďalších o aktuálnych zmenách pracovnoprávných predpisov:

Reagujúc na formálne oznámenie Európskej komisie vo veci nesprávnej transpozície smernice Rady č. 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, a smernice Rady č. 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, sme prikrročili k novele Zákonníka práce, ktorá je t.

č. v parlamente. Novelou precizujeme definíciu porovnateľného zamestnanca tak, aby pri aplikácii právnych inštitútov, ako sú napr. kratší pracovný čas, pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu a dočasné pridelenie, bolo možné vykonať porovnanie k zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58 Zákonníka práce s cieľom dodržania zásady nediskriminácie.⁴⁾ Nanovo upravujeme výnimky ustanovené v § 48 ods. 2, 4 a 6 Zákonníka práce. Pracovný pomer na určitú dobu bude možné dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.⁵⁾ Navrhované zmeny sa týkajú tiež zabezpečenia ochrany dočasných agentúrnych zamestnancov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce.⁶⁾

Aké sú dlhodobé strategické priority v oblasti pracovného práva?

-
- 4) Navrhovanou zmenou sa zabezpečí súlad ustanovenia § 40 ods. 9 Zákonníka so smernicami Európskeho parlamentu a Rady
- č. 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC,
 - č. 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP,
 - č. 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, ktorých účelom je zabezpečiť odstránenie diskriminácie zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu a pri dočasnej agentúrnej práci.
- 5) Navrhujeme tiež vypustiť z kategórií osôb, s ktorými je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu aj bez zákonného dôvodu
- zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu,
 - vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,
 - zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku a
 - zamestnanca u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov.
- Medzi dôvody ustanovené v § 48 ods. 4 sme navrhli zaradiť aj
- práce vykonávané opatrovateľom podľa osobitného predpisu,
 - práce pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru,
 - práce tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja.
- Zmeny v § 58 Zákonníka práce sa navrhujú v súlade so Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci. Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych zamestnancov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov.
- 6) Vypúšťa sa zo Zákonníka práce ustanovenie, na základe ktorého mzdové podmienky nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca dočasne prideleného zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.

1. Aj naďalej zdôrazňujeme kľúčový vplyv pracovného práva na správanie sa podnikov a na to, ako ich rozhodnutia vytvoríť väčší počet a lepšie pracovné miesta závisia od stabilných, jasných a dobrých právnych ustanovení. Zmenu pracovnoprávných noriem vnímame ako príležitosť na zníženie administratívnej záťaže bez toho, aby boli znehodnotené základné ciele.

2. Aj naše nedávne skúsenosti s definovaním pojmu „závislá práca“ v rámci novely Zákonníka práce potvrdili uznanie zložitosti definície pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb. Preto bude potrebné opätovne zaoberať sa týmto pojmom v zmysle odporúčania ILO č. 198 o pracovnom pomere s cieľom zabrániť špekulatívnym interpretáciám závislej práce a lepšie sa vyrovnáť s fenoménom skrytých pracovných pomerov.

3. Zbližovanie ochrany pracovného pomeru na neurčitý čas a dočasných pracovnoprávných vzťahov tak, aby zamestnanec nebol obmedzený na trhu práce.⁷⁾

4. Zvýšiť ochranu zamestnancov zamestnávaných prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania s cieľom eliminovať obchádzanie Zákonníka práce a zákona o službách zamestnanosti.⁸⁾

5. Zvýšiť počet zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa.

6. Pozornosť venovať problematike zosúladenia pracovného, rodinného a rodinného života. Ide o napĺňanie cieľa strategického dokumentu vlády **Opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života**, ktorým je

⁷⁾ Tak v európskom pracovnom práve, ako aj v slovenskom pracovnom práve je pracovná zmluva na ustanovený týždenný pracovný čas a na neurčitý čas základnou formou pracovného vzťahu a ako taká by sa mala považovať za základ pracovného pomeru, ktorý poskytuje primerané sociálne zabezpečenie a ochranu zdravia a zabezpečuje rešpektovanie základných práv. Ostatné pracovnoprávne vzťahy sú atypickými, doplňujúcimi formami zamestnávania.

⁸⁾ Európsky parlament a Rada schválili dňa 19. novembra 2008 novú smernicu 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci. Smernica ustanovuje spoločný súbor minimálnych pravidiel na podporu rozšírenia dočasnej práce a zvýšenia jej kvality. Pre zamestnávateľov dočasná práca predstavuje ideálny prostriedok prispôbenia ich pracovných síl trhovým podmienkam. Môžu ju využívať najmä na vysporiadanie sa s dočasnými zvýšeniami aktivity a dočasnými výkyvmi alebo na nahradenie chýbajúcich zamestnancov a vyhľadávanie kvalitných zamestnancov s dobrou kvalifikáciou a motiváciou. Týmto sa zabezpečí transpozícia smernice o dočasnej agentúrnej práci do Zákonníka práce.

prelomiť bariéry pre vstup a udržanie sa na trhu práce pre osoby s rodinnými povinnosťami a zodpovednosťou.

7. V súvislosti s prechodom na informačnú spoločnosť, poznatkovo orientovanú ekonomiku a nevyhnutnosťou štrukturálnych zmien je rozhodujúcou výzvou zintenzívnenie investícií do rozvoja ľudských zdrojov. Kľúčovú úlohu bude zohrávať nielen príprava na povolanie zacielená na potreby zamestnávateľov, školenia a odborný výcvik ale najmä systém celoživotného vzdelávania. S týmto cieľom bude potrebné uviesť do života **Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva**.

8. V nadväznosti na populačný vývoj a s ním súvisiace očakávané predĺženie pracovného života je potrebné pripraviť sa v budúcnosti na utváranie priaznivejších podmienok zamestnávania starších ľudí. V rámci prístupu zameraného na životný cyklus musia všetci účastníci zvažovať aktívny pracovný život v celej jeho dĺžke.

9. V súlade s vývojom hospodárskej krízy bude v budúcnosti potrebné zaoberať sa otázkou prehodnotenia miery oblasti ochrany zamestnancov pred prepúšťaním. Zmysluplný program reformy pracovného práva by sa mal zamerať viac na to, aby ľudia získavali zručnosti, ktoré potrebujú, aby zostali adaptabilní počas celého svojho pracovného života, ako na ochranu jednotlivých pracovných miest. Podporovať by sa mali opatrenia na podporu väčšej mobility pracovníkov tým, že by sa im umožnil prenos práv v prípade zmeny zamestnania.

10. Bude tiež potrebné preskúmať otázku, ako by mohla kontinuita práv sociálnej ochrany uľahčiť prechod medzi prácou v pozícii zamestnanca a samostatne zárobkovo činnou osobou.

11. Zastávam názor, že pracovné právo a kolektívne zmluvy by mohli prispieť k zvyšovaniu prístupu k odbornej príprave a uľahčovaniu prechodu medzi rôznymi zmluvnými formami pre mobilitu smerom hore počas pracovného života. Mala by sa prijať téza, že pracovné právo by malo prispieť k zabezpečeniu rovnakého prístupu k odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu pre všetkých.

12. Mali by sme si uvedomiť rozsah, v akom je pracovné právo dôležitým nástrojom nielen pri manažmente pracovnej sily, ale aj pri poskytovaní vedomia istoty pracovníkom a občanom vo svete rýchlych zmien a vysokej mobility kapitálu a technológií. Dôležitá je tiež úzka prepojenosť reformy pracovného práva, sociálneho zabezpečenia a systémov odbornej prípravy.

13. Pozornosť bude treba venovať spolupráci odborov v nadnárodných spoločnostiach, činnosti európskych zamestnaneckých rád a potrebe revízie Smernice Rady 94/45/ES o európskych zamestnaneckých rádoch.⁹⁾

14. Aj napriek dôsledkom súčasnej globálnej finančnej krízy sa budeme snažiť nespochybňovať inštitút minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov.¹⁰⁾

Vážené dámy a páni,

na záver si môžeme položiť otázku, ako a v akých mantineloch by sa mala vyvíjať liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov? Podľa môjho názoru pracovné právo by nemalo byť založené výlučne na princípe slobody ani výlučne na princípe rovnosti a sociálnej ochrany. Len symbiózou miery slobody a miery rovnosti a sociálnej ochrany môžeme doceliť stav, ktorý v pracovnom práve zodpovedá dôstojnej práci. Zlepšenie pracovného práva by malo byť v súlade so zásadami Charty základných práv zamestnancov EÚ a taktiež sa musia rešpektovať a chrániť hodnoty európskeho sociálneho modelu a platné sociálne práva.

⁹⁾ V EÚ pôsobí v súčasnosti cca 2330 nadnárodných spoločností, ktoré spadajú do pôsobnosti tejto smernice, ale len približne 830 z nich (vyše 33 %) má zriadenú európsku zamestnaneckú radu, čo pokrýva asi 14,5 mil. zamestnancov. Ukazuje sa, že aj miera aktivity európskych zamestnaneckých rád je pomerne nízka.

¹⁰⁾ Vzhľadom na záväznosť zmluvného princípu sú zákonom ustanovené len minimálne hranice celkovej mzdy zamestnanca a sumy niektorých mzdových zvýhodnení podľa doby výkonu práce, ktoré sú záväzné pre všetkých zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, teda aj účastníkov kolektívneho vyjednávania. Vzhľadom na značný počet zamestnávateľov, u ktorých nepôsobí odborová organizácia, sa osobitne garantuje minimálna výška celkovej mzdy zamestnancov týchto zamestnávateľov, a to prostredníctvom inštitútu minimálnych mzdových nárokov.

Flexibilita pracovnoprávnych vzťahov v Slovenskej republike vo svetle európskeho pracovného práva¹

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Úvod

Vývoj európskeho pracovného práva posledných rokov odráža snahu orgánov Európskej únie o podstatné zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Voľná hospodárska súťaž na národnej aj nadnárodnej úrovni si nevyhnutne vyžaduje vyššiu mieru flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Na druhej strane flexibilita pracovnoprávnych vzťahov zakladá nároky na národné právne systémy pri vytváraní rovnakých východiskových predpokladov pre túto súťaž.

V historickej retrospektíve vývoja komunitárneho pracovného práva ide o celkom zjavný odklon od „mäkkého,“ príliš sociálneho modelu pracovnoprávnych vzťahov sedemdesiatych rokov minulého storočia, v odbornej literatúre považovaného za „zlaté časy“ rozvoja pracovného práva. Na druhej strane legislatívne iniciatívy európskeho zákonodarcu v poslednom období celkom jednoznačne ukazujú, že na európskej úrovni by sa mal postupne vytvárať hybridný sociálny model ako určitá symbióza nových liberálnych obsahových prvkov s prvkami bezpečnosti zamestnania. Tento hybridný model dostal na platforme EÚ pomenovanie flexicurita.² Bolo by príliš odvážne v súčasnosti tvrdiť, že tento model spojenia flexibility a bezpečnosti pracovnoprávnych vzťahov obstoí aj v podmienkach svetovej hospodárskej krízy. Členské štáty EÚ sú povinné vytvoriť vlastné národné programy flexicurity. S novým sociálnym modelom pracovnoprávnych vzťahov, ktorý iniciovala EÚ, sú jednotlivé členské

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu v programe LPP 2009 vyhláseného Agentúrou na podporu výskumu a vývoja „flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti“, evidenčné číslo projektu : LPP-0048-09.

² „Obnovená sociálna agenda.“ „Príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia“, KOM (2008) zo dňa 2.7. 2008

štáty konfrontované rôznym spôsobom. Pesimisti mu nedôverujú. Argumentujú, že tak ako mnoho iných iniciatív orgánov EÚ zapadne prachom bez konkrétnych výsledkov. Flexicurita má aj svojich prívržencov, ktorí symbiózu flexibility a bezpečnosti pracovnoprávnych vzťahov považujú za legitímny cieľ zvýšenia vplyvu pracovného práva na hospodársky rozvoj štátov s udržaním akceptovateľnej miery sociálnej bezpečnosti zamestnancov. Aj v súčasnom neľahkom období hospodárskej krízy sú legislatívne iniciatívy európskeho zákonodarcu vo smere zvýšenia flexibility pracovného práva nielen aktuálne, ale aj spôsobilé zvýšiť existujúcu flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov a tým pozitívne ovplyvňovať ďalší hospodársky rozvoj členských krajín EÚ.

V porovnaní s vývojom pracovnoprávnej úpravy v „starých“ členských štátoch EÚ „nové“ členské štáty EÚ naštartovali v posledných rokoch podstatne liberálnejší model pracovnoprávnych vzťahov. Po páde komunizmu neboli vytvorené elementárne hospodárske podmienky na príliš sociálny model pracovného práva. Na druhej strane vývoj v oblasti flexibility pracovnoprávnych vzťahov bol v týchto krajinách plný protirečení. Nové členské štáty si na jednej strane nemohli trúfnuť na iný než liberálny model pracovnoprávnych vzťahov. Na druhej strane v ich národnom pracovnom zákonodarstve zostalo nemálo negatívnych právnych reziduí z doby pred pádom politického režimu v roku 1989 a niektoré z týchto reziduí sú v pracovnom práve týchto krajín prítomné doteraz.

Aj keď v celoeurópskom meradle možno evidovať v posledných rokoch početné iniciatívy vo smere zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov, realizácia týchto iniciatív nie je neohraničená a má aj svoje právne limity. Hranicami týchto iniciatív sú základné ľudské práva zakotvené v medzinárodných dokumentoch a ústavách jednotlivých členských štátov EÚ. Ak napríklad pred európskym pracovným právom vyvstáva požiadavka podstatnejšej liberalizácie právnej úpravy pracovného času zamestnancov, jej právnym limitom je právo na život, na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnanca a základné ľudské právo na ochranu dôstojnosti osoby.

I. Určujúce znaky zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov v slovenskom pracovnom práve

Aktuálny stav európskeho pracovného práva vo vzťahu k celoeurópskej požiadavke na flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov možno analyzovať vo viacerých smeroch.

Medzi určujúce prvky flexibility pracovnoprávnych vzťahov patria flexibilné podmienky pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva ako určujúci právny nástroj často na veľmi dlhý čas zakladá úroveň a kvalitu pracovných podmienok zamestnanca. V priebehu trvania pracovného pomeru centrálnym prvkom zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov je pracovný čas, atypické pracovné pomery, stále zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, liberalizácia podmienok jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, reštrukturalizácia podnikov ako nevyhnutný prvok zvýšenia dynamiky výroby, ako aj nové výzvy na európsky sociálny dialóg.

K zvýšeniu flexibility pracovnoprávnych vzťahov prispieva aj protidiskriminačné právo. Aj keď samo osebe významne zvyšuje pocit istoty a bezpečnosti na strane zamestnanca, na druhej strane v niektorých smeroch významne pôsobí na zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Vývoj protidiskriminačného práva posledných rokov chápe diskrimináciu nie absolútne ale relatívne. Aj zákaz diskriminácie poníma relatívne so široko koncipovanými výnimkami s priamymi pozitívnymi následkami na pracovný trh a vyššiu mieru liberalizácie pri skončení pracovného pomeru. (napr. z dôvodu veku).³

Aktuálne požiadavky na zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov sú spojené s požiadavkou vyššej flexibility v prístupe na pracovný trh, čo sekundárne vyvoláva celkom prirodzený tlak na rozšírenie zmluvných typov v prístupe na pracovný trh.

³ Burchill, B.: Deakin, S.: Honey, S.: The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment, UK Department of Trade and Industry, 1999, Zelená kniha-Moderné pracovné právo a požiadavky 21. storočia, Dokument Komisie ES zo dňa 22.11. 2006, KOM (2006) .

Z komplexu určujúcich nástrojov zvýšenia flexibility existujúcich pracovnoprávnych vzťahov sa atypické pracovné vzťahy javia pre podnikateľskú prax ako veľmi účinný právny nástroj zvýšenia existujúcej úrovne flexibility pracovnoprávnych vzťahov. Obdobne je ním aj pracovný čas.

1. Atypické pracovné zmluvy

V komplexe atypických pracovných zmlúv spôsobilých zvýšiť existujúcu flexibilitu pracovného práva dominujú pracovné zmluvy na určitú dobu a pracovné zmluvy na kratší týždenný pracovný čas (čiasťočný pracovný úväzok). V oblasti agentúrnej práce sa naopak javí potreba prísnejšej regulácie s cieľom predchádzať jej zneužívaniu na úkor zamestnancov.

Aj keď je vysoko pravdepodobné, že očakávania spojené s rozšírením atypických zmlúv nebudú v praxi členských štátov EÚ naplnené, už vytvorenie legislatívnych podmienok na ich rozšírenie predstavuje významný prvok v úsilí o vyššiu flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov. Ako vyplýva zo Správy EK k implementácii smernice 1999/70/ES z roku 2007, v posledných rokoch došlo v celoeurópskom meradle k významnému zvýšeniu pracovných zmlúv na určitú dobu. Aj keď je toto zvýšenie právne významné, a predstavovalo za celú EÚ 13,7%, podiel týchto pracovných zmlúv v jednotlivých štátoch EÚ je veľmi rozdielny. Najnižší podiel pracovných zmlúv na určitú dobu bolo štatisticky zistených na Slovensku, Malte, vo Veľkej Británii, Írsku, Luxembursku a Estónsku. Naopak vysoký podiel uzatvorených pracovných zmlúv na určitú dobu bol zaznamenaný v Poľsku, v Portugalsku a v Španielsku.⁴ Veľké rozdiely v početnosti uzatváraných pracovných zmlúv na určitú dobu sú aj pokiaľ ide o vek zamestnancov a dosiahnutú kvalifikáciu. Najvyšší podiel uzatvorených pracovných zmlúv na určitú dobu mladí zamestnanci v rozmedzí 15-24 rokov predovšetkým s nízkou kvalifikáciou.⁵

⁴ Správa EK o implementácii smernice 1999/70/ES z 11.8. 2006, SEC (2006), 10074.

⁵ Detto

Zo získaných skúseností z pracovnými zmluvami na určitú dobu v celoeurópskom meradle možno vyvodit' niektoré významné právne závery. Podnikateľská prax sa významne zasadzuje za podstatné rozšírenie týchto zmluvných typov, ktoré môžu významne zvýšiť flexibilitu na pracovnom trhu ale i flexibilitu už v rámci existujúcich pracovnoprávných vzťahov.

Ako na túto otázku reaguje európsky zákonodarca, judikatúra Súdneho dvora ES a národné právne poriadky členských krajín?

Zo strany európskeho zákonodarcu naďalej pretrváva snaha administratívne regulovať pracovné pomery na určitú dobu s cieľom chrániť zamestnanca pred ich zneužívaním zo strany zamestnávateľa. Administratívne prekážky zo strany európskeho zákonodarcu premietnuté do smernice 1999/70/ES majú zabrániť tomu, aby pracovné pomery na určitú dobu nevytesnili z pracovného práva pracovný pomer na neurčitý čas, čo by veľmi významne znížilo pocit istoty a bezpečnosti zamestnancov. Miera ochrany zamestnanca najmä pred stratou zamestnania pri pracovných pomeroch na určitú dobu je podstatne nižšia než pri pracovnom pomere na neurčitý čas. Na druhej strane zo strany európskeho zákonodarcu už pár rokov je celkom evidentná snaha rozširovať tento druh pracovných pomerov s cieľom zvýšenia flexibility pracovného práva. Je namieste otázka, či možno tento cieľ zo strany členských štátov naplniť a súčasne nevytvoriť situáciu pre neopodstatnené nahradzovanie pracovných zmlúv na neurčitý čas pracovnými zmluvami na určitú dobu?

Čo by bolo potrebné urobiť v právnom poriadku členských krajín pre naplnenie týchto opticky kolízne postavených požiadaviek?

Z doterajších skúsenosti s aplikáciou smernice 1999/70/ES v členských štátoch EÚ vyplýva, že členské štáty majú zatiaľ dost' významné rezervy v naplňovaní účelu tejto významnej smernice. Tak ako časť členských štátov išla vo svojich právnych úpravách príliš liberálnym smerom nezohľadňujúc účel smernice, najmä zákaz diskriminácie, ďalšia časť členských štátov nevyužila ani tie možnosti, ktoré smernica poskytuje. Ide predovšetkým o doložku č. 5

smernice, ktoré ustanovuje podmienky pracovnej regulácie pracovného pomeru na určitý čas alternatívnym nie kumulatívnym spôsobom. Členské štáty, ktoré obmedzenia pracovného pomeru na určitý čas postavili kumulatívnym spôsobom, zjavne zabrzdili širšie uplatňovanie pracovných pomerov na určitú dobu.

Je zaujímavé sledovať, ako sa problému pracovných pomerov na určitú dobu postavila judikatúra ESD. Viaceré prípady z posledných rokov, prerokované ESD poukazujú na problém prekročenia účelu smernice a výkladom smerujú skôr k obmedzeniu pracovných pomerov na určitú dobu či už pre porušenie zákazu diskriminácie alebo pre extenzívne ponímaný vecný dôvod ako podmienku pre reťazovité uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu.⁶

Európska únia v posledných rokoch uskutočnila viaceré iniciatívy podporujúce prácu v atypických pracovnoprávných vzťahoch ako jednu z možností uplatnenia sa na trhu práce.⁷ Právo Spoločenstva podporuje zamestnávanie fyzických osôb na kratší týždenný pracovný čas. Na druhej strane však kladie pre právne poriadky členských štátov určité právne limity garantujúce sociálnoprávnu ochranu zamestnanca. Aj ďalší rozvoj práce v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas je v práve Spoločenstva podriadený zásade rovnakého zaobchádzania zamestnancov na kratší pracovný čas v porovnaní so zamestnancami na ustanovený týždenný pracovný čas (plný pracovný úväzok).

Rozširovanie možností prístupu na trh práce súčasne je spojené s požiadavkami na minimálnu úroveň ochrany zamestnancov pretlmočenými v smernici o práci v čiastočnom pracovnom úväzku.

Hlavným účelom pracovných zmlúv na kratší pracovný úväzok je dodržiavanie zákazu diskriminácie zamestnancov na kratší pracovný úväzok a zamestnancov na plný pracovný úväzok. Pre mnohých zamestnávateľov je to ťažko akceptovateľná požiadavka najmä pri dodržiavaní rovnakých právnych

⁶ C- 144/04 (Mangold) zo dňa 22.11. 2005, C- 196/02 (Nikolaudi) 10.3.2005, C- 180/04 (Vassallo), zo dňa 7.9.2006, C- 212/04 (Adeneler) zo dňa 4.7.2006, C-53/04 (Marrosu Sardino) zo dňa 7.9.2006

⁷ Pozri dokument Európskej komisie Employment in Europe 2006.

podmienok pri skončení pracovného pomeru. Pretože vo viacerých členských štátoch EÚ sú veľmi prísne formulované podmienky pre jednostranné skončenie pracovného pomeru na plný pracovný úväzok, je otázne, či nie je načase aj tieto podmienky viac ako doteraz flexibilizovať aj v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok. Z pôsobnosti smernice 81 o kratšom týždennom pracovnom čase je možné vyňať len príležitostnú prácu, nie však pravidelnú prácu, aj keď malého rozsahu, ako to upravuje slovenská pracovnoprávna úprava v § 49 Zákonníka práce.

Zmluva o ES umožňuje síce členským štátom EÚ určitý rámec voľnej úvahy pri transpozícii smernice, avšak plošné upieranie sociálnej ochrany zamestnancov v pracovnom pomere s pracovným časom kratším ako 15 hodín presahuje rámec voľnej úvahy, čo je v rozpore so zásadou proporcionality ako aj s nemennou judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej musia výnimky z cieľa nediskriminácie sa vykladať a uplatňovať reštriktívne.

Ukazuje sa, že transpozícia smernice o kratšom týždennom pracovnom čase (čiastočnom pracovnom úväzku) do slovenského právneho poriadku nie je na konci a treba ju v blízkej budúcnosti optimalizovať. Pri predpokladanej zmene právnej úpravy bude potrebné vychádzať aj z aktuálnej judikatúry Súdneho dvora ES, ktorá obsahuje mnohé významné právne výpovede o správnosti legislatívneho riešenia kratšieho týždenného pracovného času.

2. Pracovný čas

Kategória pracovného času je určujúcim faktorom zvýšenia flexibility pracovnoprávných vzťahov. Právna úprava pracovného času členských štátov EÚ je v centre pozornosti aj európskeho zákonodarcu. Pracovný čas upravuje smernica 2003/88/ES o určitých aspektoch pracovného času. Pracovný čas je najviac lákavým problémom zamestnávateľov pri každej aktuálnej zmene existujúcej pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky.

Na úrovni európskeho zákonodarcu nie je v smernici výslovne riešená otázka posudzovania maximálneho týždenného pracovného času pre prípad, že sa zamestnanec pracovne angažuje v dvoch alebo viacerých pracovných pomeroch. Keďže smernica o pracovnom čase mladistvých 94/33/EHS to výslovne vyjadrila slovami:“ pracovný čas vo viacerých pracovných pomeroch sa spočítava“ a smernica 2003/88/ES tento problém nevyjadrila výslovne, hospodárska ale aj právna prax v Slovenskej republike má viac zástancov pre nespočítavanie pracovného času vo viacerých pracovných pomeroch pri posudzovaní dodržiavania maximálneho týždenného pracovného času.

Aj keď sa judikatúra ESD z oblasti pracovného času posledných rokov uberala skôr v protismere k flexibilita a k požiadavkám hospodárskej praxe, viaceré prejednávané veci pred ESD celkom jednoznačne ukázali, že s kategóriou pracovného času sa európsky zákonodarca v nasledujúcich rokoch ešte dobre „zapotí.“

Pri uplatňovaní smernice sa ukazuje potreba novelizovať túto smernicu aj s ohľadom na pojem pracovnej pohotovosti, ktorá by mala mať v obsahu smernice o pracovnom čase samostatné miesto.⁸

Z doterajšieho vývoja európskej legislatívy týkajúcej sa pracovného času možno s veľkou pravdepodobnosťou predpokladať, že sa najmä pri pripravovanej novelizácii smernice 2003/88/ES o pracovnom čase uskutoční na platforme EÚ ťažký zápas o novú sociálnu tvár Európy medzi „starými“ členskými štátmi a „novými“ členskými štátmi. Osobitne významným problémom v oblasti právnej regulácie pracovného času na úrovni EÚ je optimalizácia maximálneho týždenného pracovného času, ktorá by viedla nielen k naplneniu zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ale súčasne by nebola v rozpore so základnými ľudskými právami, akým je napríklad právo na ochranu dôstojnosti

⁸ C- 303/98 (Simap) z dňa 3.10.2000, C- 151/02 (Jaeger) zo dňa 9.9.2003, C- 437/05 (Vorel) zo dňa 11.1. 2007

osoby, právo na ochranu života a zdravia, právo na ochranu náboženského presvedčenia a viery a ďalšie.

Pracovný čas je a zostáva aj pre najbližšiu budúcnosť určujúcim činiteľom zvyšovania flexibility pracovnoprávných vzťahov. Aj z tohto dôvodu sa na zvýšenie flexibility právnej úpravy pracovného času s dôverou ale aj nástojčivosťou pozerajú najmä podnikateľské subjekty, zamestnávateľa. Osobitne tento problém rezonuje v čase hospodárskej krízy. Aby sa pracovný čas stal skutočne motorom zvýšenia flexibility pracovnoprávných vzťahov, národní zákonodarcovia členských štátov musia veľmi starostlivo posúdiť, ktoré jednotlivé stránky pracovného času možno a do akej miery viac liberalizovať a súčasne posúdiť limity takejto liberalizácie. Nesporne takýmto limitom sú ľudské práva ako práva osoby a ochrany jeho dôstojnosti. Limity tohto druhu akým je ľudský život a ľudské zdravie, ľudská dôstojnosť osoby by mali mať prednosť pred akýmkoľvek právnym či ekonomickým nástrojom ďalšieho zvyšovania flexibility v oblasti pracovného času.

3. Zásada rovnakého zaobchádzania

Prijatím novej smernice 2006/54/ES došlo k novému definovaniu priamej a nepriamej diskriminácie, k vymedzeniu obťažovania a sexuálneho obťažovania ako aj k definovaniu odmeny za prácu a pojmu podnikový systém sociálnej bezpečnosti.⁹

Zaujímavé sú závery Správy EK k uplatňovaniu smernice 2000/43/ES zo dňa 15.12. 2006¹⁰ ako aj závery Správy Komisie k rovnosti mužov a žien zo dňa 7.2. 2007.

Ponímanie výnimiek zo zákazu diskriminácie napr. podľa veku bude mať ďalekosiahle právne následky. V konečnom dôsledku umožnia nahrádzať starších zamestnancov v dôchodkovom veku zabezpečených starobným dôchodkom

⁹ Pozri článok 2 a článok 9 smernice č. 2006/54/ES.

¹⁰ <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination>

mladšími záujemcami o zamestnanie. V tomto smere si treba starostlivo povšimnúť vývoj judikatúry ESD, ktoré pripúšťa skončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku nielen na základe zákona alebo aj na základe kolektívnych zmlúv.¹¹ Podľa najnovšej judikatúry ESD zavedenie všeobecnej vekovej hranice pre účely zamestnávania je legitímnym cieľom sociálnej politiky, pri sledovaní ktorého členské štáty disponujú širokým priestorom voľnej úvahy. Ak by sa však sociálny výber zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní obmedzil len výlučne na vek zamestnanca, takýto výber by bolo treba považovať za diskriminačný.

Široko koncipované výnimky zo zákazu diskriminácie podľa veku prinesú v blízkej budúcnosti zásadnú zmenu nielen v prístupe na pracovný trh ale aj zmeny v oblasti zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov pri skončení pracovného pomeru z dôvodu veku.

4. Reštrukturalizácia podnikov

V čase svetovej hospodárskej krízy je reštrukturalizácia podnikov veľmi aktuálna. Právna prax je denno-denne konfrontovaná so zánikom podnikov či už s právnym nástupníctvom alebo bez neho. Obdobne častým je aj vznik platobnej neschopnosti zamestnávateľa ale aj hromadné prepúšťanie z dôvodu zániku zamestnávateľa bez právneho nástupníctva.

Ako ukazujú skúsenosti z doterajšej hospodárskej praxe, je potrebné v najbližšej budúcnosti optimalizovať národnú pracovnoprávnu úpravu prevodu podniku alebo časti podniku tak, aby v každom prípade bola garantovaná spoluzodpovednosť prevodcu a nadobúdateľa vo vzťahu k zamestnancom. Skúsenosti z doterajšej hospodárskej praxe celkom jednoznačne ukazujú na negatívne následky „rozptylu“ zodpovednosti nadobúdateľa a prevodcu vo

¹¹ C- 411/06 (Palacios de la Villa) zo dňa 16.10. 2007, C- 144/04 (Mangold) zo dňa 22.11. 2005

vzťahu k základným právnym nárokom zamestnanca.¹² Napriek početným rozhodnutiam Súdneho dvora a medzičasom vydanjej novej smernici 2001/23/ES, v praxi zostávajú mnohé problémy v tejto oblasti stále nejasné a sporné.¹³ Ide napríklad o konkrétne problémy praxe najmä v súvislosti s posudzovaním, či konkrétny reštrukturalizačný proces možno podriaadiť pod pojem „prevod podniku alebo prevod časti podniku“ a či bude potrebné v tejto súvislosti riešiť aj sociálnoprávne dôsledky vo vzťahu k zamestnancom.¹⁴

Je nevyhnutné hľadať nové právne modely systémov spoločnej zodpovednosti rozdelenej medzi materské a dcérske spoločnosti, pokiaľ ide o záväzky spojené s prácou zamestnancov, ktorí vykonávajú svoju prácu pre subdodávateľa a z toho vyplývajúce vzťahy rovnakého zaobchádzania. K súčasným novým ekonomickým a výrobným štruktúram je potrebné v najbližšej budúcnosti na komunitárnej ale aj národnej úrovni formulovať predovšetkým nový pružný pojem zamestnávateľa. Táto potreba sa javí dôležitou aj vo vzťahu k širšiemu chápaniu a vymedzeniu pojmu zamestnanec. Z hľadiska dôležitosti a vplyvu týchto základných právnych kategórií na voľnú hospodársku súťaž by bolo potrebné uvažovať o legislatívnom zakotvení týchto pojmov do komunitárneho práva, ktoré by zaväzovalo všetky členské štáty. Vymedzenie

¹² Podľa právnej veci C- 24/85 (Spijkers) zo dňa 18.3. 1986 o prevod podniku ide iba vtedy, ak si hospodárska jednotka zachová svoju identitu, právna vec C- 13./95 (Súezen) zo dňa 11.3.1997 , v ktorej ESD nekonštatoval znaky prevodu podniku ako právny titul prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, právna vec C- 209/1991 (Rask) zo dňa 12.11. 1992, v ktorej išlo o prevzatie oprávnenia na distribúciu prostredníctvom nového distribútora, aj keď medzi firmou Anto Motors SA a firmou Novarobel SA neexistoval žiaden zmluvný vzťah. V právnej veci C- 104/98 (Berg a Busschers) zo dňa 23.5. 2000 Súdny dvor konštatuje, že prevod podniku ipso iure spôsobuje prechod povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu z predávajúceho na nadobúdateľa, avšak s výhradou práva členských štátov ustanoviť ručenie predávajúceho a nadobúdateľa

¹³ Fuchs,M.: Marhold,F.: Europäisches Arbeitsrecht, 2, vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Springer Wien Newyork,2006.

¹⁴ Zöllner, W.: Der EuGH und Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers beim Betriebsinhaberwechsel nach § 613, BGB, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 1993.

Fuchs, M.: - Marhold F.: Poznámka č. 15, s. 19 a n.
Birk,R.: Europäisches Arbeitsrecht, München, 2000

pojmu „zamestnanec“ v článku 39 Zmluvy ES pre vyššie uvedené účely zjavne nestačí, lebo je zamerané len na účely voľného pohybu zamestnancov.¹⁵

Hromadné prepúšťanie zamestnancov je späté nielen so zánikom zamestnávateľa bez právneho nástupníctva ale aj s inými hospodárskymi problémami na strane zamestnávateľa. Vývoj judikatúry Súdneho dvora ES posledných rokov prekvapil najmä široko ponímanými dôvodmi, zakladajúcimi právny titul pre hromadné prepúšťanie zamestnancov, ktoré prekračujú obsahový rámec čisto hospodárskych dôvodov a je vyjadrené skutkovými okolnosťami nespočívajúcimi v osobe zamestnanca.¹⁶ Uplatniteľnosť smernice o hromadnom prepúšťaní je v hospodárskej praxi Slovenskej republiky problematický najmä vo vzťahu k veľkým zamestnávateľským subjektom, ktorí nerešpektujú pri uplatňovaní hromadného prepúšťania vymedzenie pojmu „podnik“, ako ho vo viacerých rozhodnutiach definuje Súdny dvor ES. Praktické problémy v tejto súvislosti vznikajú aj v prípadoch podnikov s nadnárodnou pôsobnosťou.¹⁷ V jednom z rozhodnutí Súdny dvorom prijatých v septembri 2009 Súdny dvor ES konštatuje, že „prináleží vždy dcérskej spoločnosti ako zamestnávateľovi, aby uskutočnila prerokovanie so zástupcami zamestnancov, ktorých sa môže týkať plánované hromadné prepúšťanie a prípadne sama znášala dôsledky nedodržania tejto povinnosti.“¹⁸

II. Základné ľudské práva- limity zvýšenia flexibility pracovnoprávnych vzťahov do budúcnosti

Ak identifikujeme určujúce znaky zvýšenia existujúcej úrovne flexibility pracovnoprávnych vzťahov, nemôžeme si nevšimnúť ďalšiu flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov vo vzťahu k základným ľudským právam.

¹⁵ Rebhahn,R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive, Recht der Arbeit, 2009, Heft 3, s. 154- 175.

¹⁶ C- 188/03 (Junk) zo dňa 27.1. 2005, C- 303/ 2002 (Komisia/Portugalsko), C- 44/08 (Keskusliitto AEK) zo dňa 1.9.2009.

¹⁷ C- 449/93 (Rockfon) zo dňa 7.12. 1995, C- 270/05 (Chartopoiia) zo dňa 15.2.2005, C- 44/08 (Keskusliitto AEK) zo dňa 10.9.2009.

¹⁸ C- 44/08 (Keskusliitto AEK) zo dňa 10.9.2009, bod 69.

Aj keď prevažnú časť sociálnych práv tak, ako ich zakotvuje Ústava Slovenskej republiky je sporné považovať za základné ľudské práva a nasvedčuje tomu aj judikatúra Ústavného súdu Českej republiky,¹⁹ časť práv realizovaných v rámci pracovnoprávných vzťahov má právnu povahu základných slobôd ako ľudských práv prvej generácie.²⁰ Zo základných slobôd, ľudských práv prvej generácie je to napríklad právo na ochranu dôstojnosti ľudskej osoby, právo na náboženské vyznanie a vieru, právo na ochranu osobnosti, právo na ochranu života a zákaz diskriminácie, či rovnosť v zaobchádzaní, ktoré Súdny dvor ES vo viacerých svojich rozhodnutiach výslovne označil za základné ľudské právo. Právo na ochranu života zamestnanca ako aj právo na ochranu dôstojnosti ľudskej osoby tvorí právny mantinel najmä pri ďalšej flexibilitate existujúcej pracovnoprávnej úpravy pracovného času. Aktuálne snahy o ďalšiu liberalizáciu pracovného času môžu naraziť aj na právo zamestnancov na náboženské presvedčenie a jeho konkrétne prejavy v osobnom živote. Napríklad pracovnoprávna úprava pracovného času sa nemôže liberalizovať do takej miery, aby ohrozovala život a zdravie zamestnancov tak, ako ho zakotvuje článok 15 Ústavy Slovenskej republiky. Nemôže byť natoľko liberálna, aby nevytvárala nevyhnutný priestor pre prirodzené prejavy viery a náboženského vyznania (napríklad permanentnou prácou v nedeľu). Ďalšia liberalizácia existujúcej úpravy pracovného času (napríklad znížením minimálneho denného odpočinku) môže vážne spochybniť

¹⁹ Pozri Nález ÚS ČR Pl. 13/94 zo dňa 23. 11. 1994, ktorý hospodárske, sociálne a kultúrne práva nezaradil medzi základné ľudské práva. Podľa Ústavného súdu ČR medzi základné práva v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia možno považovať práva, ktoré vyplývajú zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv, z Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach, Dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Z európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách a z Európskej sociálnej charty. Pritom Ústavný súd SR v Náleze ÚS SR Pl.8/94 zo dňa 6.10.1994 hovorí:“ Základné práva a slobody v ústave majú svoj obsah koncipovaný abstraktnejšie, než konkrétne pravidlá správania sa pri jeho realizácii v zákone. To nijako nespochybňuje subjektívno-právny charakter základných práv a slobôd, pretože vždy ide o vznik, existenciu alebo realizáciu možného správania sa konkrétneho subjektu, t.j. o subjektívne právo.“

²⁰ Autor považuje spolu s mnohými ďalšími slovenskými autormi takéto delenie práv za zastaralé. Z takýmto delením práv sa v komunitárnom práve nestretávame. V teórii SR prevažujú názory, že podstata jednotlivých generácií ľudských práv je jednotná a bolo by potrebné odstrániť historickú schizmu pri formulácii ľudských práv tak vo vnútroštátnom práve ako aj v medzinárodnom práve

ústavné právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti zakotvené v článku 19 Ústavy Slovenskej republiky, na osobitnú ochranu rodiny ako aj na osobitnú ochranu detí a mladistvých. Je zjavné, že v týchto prípadoch máme do činenia s hodnotami dvojakého druhu, hospodárskymi hodnotami a hodnotami, ktoré predstavujú základné ľudské práva a nemusíme veľa rozmýšľať, ktorým z nich má národný zákonodarca dať prednosť.

Záver

Rozšírenie Európskej únie už s krátkym odstupom času ukazuje, že prijatie nových členských krajín bude v kratšom alebo dlhšom časovom horizonte znamenať podstatné zdynamizovanie zmien existujúceho modelu sociálneho rozvoja Európskej únie.

Celkom jednoznačne sa ukazuje, že ani v oblasti komunitárneho práva sa nebude možné vyhnúť určitému stupňu liberalizácie a flexibility pracovného práva. V súčasnosti a do blízkej budúcnosti ide hlavne o to, aby to bol prijateľný kompromis medzi krajne liberálnym videním sveta a spoločnosti a ekonomicky únosnými sociálnymi predstavami usporiadania spoločnosti.

Summary

The enlargement of the European Union shows in a short passage of time that the adoption of the new member states means the significant changes to the existing model of social development in the European Union.

It seems that the community law can not avoid a certain degree of flexibility and liberalization of labor law. In present and in near future is important to find out an acceptable compromise between the extreme liberal vision of the world and society and ideas of economically viable social organization

Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?)

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Organizovanie výkonu závislej práce prostredníctvom pracovných pomerov na dobu určitú je nepochybne vhodným spôsobom realizácie výrobných či obchodných zámerov zamestnávateľa najmä vtedy, keď z rôznych dôvodov potreba a rozsah práce zamestnancov kolísajú. Napĺňa požiadavku na flexibilné usporiadanie pracovných vzťahov, ktoré, ako je všeobecne známe, sa prejavuje hlavne v rôznorodosti zmluvných typov, dĺžke ich trvania, v organizácii pracovného času, či miesta výkonu práce.

Predmetom aktuálnych diskusií niekoľkých posledných rokov je flexibilita pracovného práva v rozmanitých podobách (ako napr. flexibilita trhu práce, flexibilita pracovného času, a pod.). Význam a vlastnosti pojmu „flexibilita“ možno vyjadriť slovami ohýbateľnosť, pružnosť, prispôsobivosť, v zásade ako „schopnosť pružne reagovať“ v určitom konaní, činnosti a deji. Novodobé smerovanie pracovného práva v Slovenskej republike od novelizácie Zákonníka práce zákonom č. 348/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, býva hodnotené zamestnávateľmi ako obdobie výraznejšej straty pružnosti existujúcich pracovnoprávných vzťahov v porovnaní s predošlým stavom. Podnikatelia navyše volajú po opatreniach znižujúcich finančné a administratívne zaťaženie pri podnikaní a po zefektívňovaní sociálneho systému. Za účinný prostriedok, ktorý by im pomohol preklenúť aj terajšie obdobie krízy, považujú zvýšenie **flexibility pracovného práva** ako konkurenčnú výhodu. V pracovnoprávnej legislatíve by akceptovali opatrenia, umožňujúce pružne zostavovať režimy pracovného času, počty a štruktúru pracovného osadenstva a mechanizmus uzatvárania a skončenia pracovných pomerov. Pri hľadaní nástrojov na skvalitnenie podnikateľského prostredia a preferovaní prostriedkov

pre plnenie ich podnikateľských zámerov však občas neberú do úvahy, že zamestnanci sú rovnako postihnutí dopadmi krízy a aj oni pociťujú výraznú neistotu, obávajú sa o svoje sociálne postavenie.

Súčasná celosvetová zložitá situácia svojimi dôsledkami postihuje podnikateľské prostredie a zamestnanosť v ňom, ako aj pracovné trhy na úrovni nevýrobnej a terciálnej sféry. Jednotlivé krajiny hľadajú a prinášajú osvedčené alebo nové riešenia na spržnenie pracovného práva. Z nich mnohé zohľadňujú prvky ochrany zamestnancov v intenciách agendy flexikurity (flexiistoty). Zavádzajú sa napr. kontá pracovného času alebo skracovanie počtu pracovných dní v týždni so štátnou dotáciou, tzv. „kurzarbeit“.

Spoločným cieľom týchto legislatívnych opatrení a návrhov, či už zo strany štátu alebo podnikateľského prostredia, je udržať ekonomiku a eliminovať nárast nezamestnanosti. Pružná organizácia práce má zabezpečiť konkurencieschopnosť a vyššiu produktivitu.

Súčasný stav transpozície Smernice o pracovnom pomere na dobu určitú

Medzi flexibilné formy zamestnávania patria pracovné pomery na dobu určitú, vhodné z hľadiska operatívnych zmien v počte zamestnancov podľa aktuálnej potreby nárastu alebo poklesu práce.

Viackrát v pracovnoprávnej literatúre i v odborných diskusiách zaznelo, že slovenská právna úprava pracovného pomeru na dobu určitú v Zákonníku práce nie je transponovaná plne v súlade s účelom a cieľom smernice Rady č. 1999/70/ES o Rámцovej dohode o práci na dobu určitú, uzatvorenej medzi ETUC, UNICE a CEEP. Európska komisia v marci roku 2009 upozornila Slovenskú republiku na nedostatky v transpozícii smernice a požiadala o vysvetlenie niektorých výnimiek ustanovených v § 48 ods. 4 a 6 Zákonníka práce. Na ich základe podľa súčasného právneho stavu je možné ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do troch rokov či nad tri roky buď z určitého dôvodu, ale aj bezdôvodne.

Smernica o Rámцovej dohode o práci na dobu určitú pripúšťa upraviť v národnej legislatíve výnimky zo zákazu viacnásobného reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Podmienkou podľa jej doložky 5 je, že pri zohľadnení potrieb príslušných rezortov alebo kategórií zamestnancov sa prijme jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) existencia **objektívneho dôvodu** na predĺženie platnosti týchto pracovných zmlúv,
- b) určenie **maximálneho prípustného celkového obdobia** platnosti opakovaných pracovných zmlúv na dobu určitú,
- c) určenie **koľkokrát možno** platnosť pracovných zmlúv na dobu určitú **predĺžiť**.

Európska komisia vo svojom stanovisku k ustanoveniu § 48 ods. 4 Zákonníka práce uznáva také výnimky, umožňujúce reťazenie pracovných pomerov, ktorých *objektívny dôvod pre odchylenie sa* zo základného pravidla *spočíva* predovšetkým **v charaktere príslušnej práce**. Na základe upozornenia Európskej komisie a vznesenia požiadavky na odstránenie nedostatkov platného právneho stavu, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny po prerokovaní v Hospodárskej a sociálnej rade v týchto týždňoch pripravuje novelu Zákonníka práce. Táto má naplniť cieľ a účel smernice 1999/70/ES z hľadiska prípustných výnimiek. Z tripartitných rokovaní vyplynulo, že zástupcovia zamestnávateľov nepociťujú výrazne reálnu potrebu meniť doterajšiu pozíciu. Platný stav, napriek zásadným pripomienkam Európskej komisie predstavuje podľa nich vhodné flexibilitné inštitúty, ktorých sa najmä v čase krízy neradi vzdávajú. Zasadujú sa za zachovanie výnimky pre malých podnikateľov, ktorí so stavom zamestnancov v počte do 20 ľudí dokážu na základe pracovných zmlúv na dobu určitú a ich reťazenia pružne reagovať na kolísajúcu potrebu práce. Podnikatelia považujú preto časovo limitované zamestnávanie za vhodný prostriedok posilňovania flexibility pracovnoprávných vzťahov a udržania zamestnanosti.

Súčasne platné stanovenie § 48 ods. 6 Zákonníka práce upravuje celkove osem výnimiek. *Explicitne* vymedzuje zamestnancov, ktorí bez potreby dodržania niektorého z dôvodov pre reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú v tomto pracovnom režime môžu v podstate pracovať celý svoj profesijný život, resp. jeho časť.

Návrh zmeny právnej úpravy mieni vyňať niektoré z týchto prác z ustanovenia § 48 ods. 6 a presunúť pod odsek 4 *a charakter týchto prác* v jednotlivých prípadoch **považovať za objektívny dôvod**, pre ktorý možno so zamestnancami pracovný pomer opakovane dohodovať aj nad tri roky. Ide napr. *o výkon prác opatrovateľov, ďalej tých prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru a prác tvorivých zamestnancov vedy, výskumu a vývoja*. V súčasnosti s nimi možno pracovné pomery bezdôvodne predlžovať a opakovať. Novela by mala zredukovať i ďalšie výnimky z predlžovania a opakovania zmlúv na dobu určitú, ktorých dôvodom je v súčasnosti iba príslušnosť ku konkrétnej vymedzenej kategórii zamestnancov alebo veľkosť zamestnávateľa z hľadiska počtu zamestnávajúcich osôb. Ide o poberateľov dôchodkov, členov štatutárnych orgánov a zamestnancov zamestnávateľa, ktorý ich zamestnáva najviac 20.

Učítelia vysokých škôl ako výnimka z pravidla

V súčasne platnom ustanovení § 48 ods. 6 písm. h) Zákonníka práce sa výnimka, ktorou je reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú bez potreby preukázania dôvodu povoľuje i zamestnancom, o ktorých to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva. Medzi takých zamestnancov patria učítelia vysokých škôl. Uvedená kategória zamestnancov sa má podľa pripravovanej novely aj naďalej zachovať ako výnimka.

Samotný pracovný pomer na dobu určitú hodnotí pracovnoprávna teória, a potvrdzuje to aj Smernica o pracovnom pomere na dobu určitú ako druh atypického zamestnania, patriaci medzi pružné formy organizácie práce. Právne možnosti jeho opakovaného uzatvárania vykazujú vlastnosti flexibility, vyjadrujú

schopnosť používať tento „atyp“ zamestnávateľmi v závislosti od množstva práce, ktorým v konkrétnom čase potrebujú pokryť svoje potreby.

V tejto súvislosti je aktuálna otázka, akým spôsobom, a ktorými prvkami sa flexibilita premieta do právnej úpravy pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl a aký cieľ sa ňou sleduje?

Právny režim pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl sa riadi zákonom č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov (ďalej aj zákon o vysokých školách), zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a subsidiárne Zákonníkom práce. Učitelia pôsobia vo funkciách lektor, asistent, odborný asistent, docent a profesor.

Podľa ustanovenia § 77 ods. 1 – 3 zákona o vysokých školách sa miesta vysokoškolských učiteľov obsadzujú výberovým konaním. *Pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa so zamestnancom, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul „profesor“ ani „docent“, možno uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov. V medicínskych a farmaceutických odboroch, kde na výkon práce je potrebné skončenie určitého stupňa špecializačnej prípravy najviac na desať rokov. Výberové konanie na obsadenie funkcie profesora a funkcie docenta je zároveň výberovým konaním na obsadenie pracovného miesta vysokoškolského učiteľa.*

Zákon o vysokých školách svojou dispozíciou dovoľuje iba malý pohyb vo vnútri najviac piatich, resp. desiatich rokov. Za zásadnú považujem skutočnosť, že neponúka obidve právne možnosti dojednania dĺžky trvania pracovného pomeru, ktoré sú všeobecne akceptované a upravené Zákonníkom práce. Nepriznáva zmluvným stranám právo dohodnúť trvanie zmluvy na čas neurčitý. Obmedzuje ich zmluvnú voľnosť. Zákon o vysokých školách je „kogentnejší“ ako samotný Zákonník práce.

Nemožnosť uzavrieť pracovný pomer na neurčitý čas s učiteľom vysokej školy predstavuje *bezprecedentnú právnu situáciu* v porovnaní s ostatnými súčasnými výnimkami upravenými v ustanovení § 48 ods. 6 Zákonníka práce.

Zamestnávateľom, so zamestnancami ktorých je možné v súčasnosti bezdôvodne reťaziť pracovné pomery na dobu určitú (s výnimkou učiteľov vysokých škôl), zákon neukladá právnu povinnosť uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú. Sú oprávnení dohádzať tak pracovné zmluvy na neurčitý čas, ako aj na dobu určitú. U učiteľov vysokých škôl to zákon nepripúšťa. Pre ich pracovné pomery nemožno vychádzať z ustanovení § 48 ods. 1 Zákonníka práce a slobodne sa dohodnúť na dĺžke trvania pracovného pomeru, lebo vzhľadom na existenciu „lex specialis“ (ktorým je zákon o vysokých školách) nepoužijeme všeobecné pravidlo pre dojednanie dĺžky trvania pracovných pomerov na dobu určitú v Zákonníku práce ako právnom predpise „lex universalis“. Situácia je rovnaká bez ohľadu na to, ktoré funkčné miesto, teda ktorá pracovná pozícia vysokoškolského učiteľa sa obsadzuje.

Obom zmluvným stranám zákon o vysokých školách nepriznal právnu možnosť časovo nelimitovať trvanie pracovného pomeru. Sú oprávnené pohybovať sa v časových hraniciach od dní, týždňov, mesiacov – najviac však len do piatich, resp. desiatich rokov.

Načrtnutá právna situácia sa stupňuje v tom, že po každých najviac piatich, resp. desiatich rokoch podľa zákona prebieha nové výberové konanie *na obsadenie pracovného miesta* lektora, asistenta, odborného asistenta, docenta či profesora. *Zákon tak počíta so súvislým a opakovaným reťazením pracovných pomerov na dobu určitú počas dlhšieho či dlhého obdobia*, ktoré učiteľ na vysokej škole v ktorejkoľvek funkcii trávi.

Odlíšnosti, aj keď nie veľmi výrazné, sú dané iba pri obsadzovaní funkčných miest docentov a profesorov, aj to až po uplynutí určitého času pôsobenia v týchto funkciách, obsadených predtým na dobu určitú. Podľa ustanovenia § 77 ods. 5 zákona o vysokých školách, *ak celková doba pôsobenia učiteľa vo funkcii docenta alebo profesora dosiahla aspoň 9 rokov*, a ak sa učiteľ zároveň uchádza o toto funkčné miesto už *po tretíkrát*, získava „právo na pracovnú zmluvu na dobu určitú“ do dovŕšenia 65 rokov veku.

Zákon o vysokých školách zavádza vekový cenzus, po dosiahnutí ktorého pracovný pomer učiteľa vysokej školy priamo na základe zákona končí. Pracovný pomer, pokiaľ neskončí skôr, nebude môcť trvať dlhšie než do skončenia akademického roka, v ktorom učiteľ dovŕšil túto vekovú hranicu. Týmto nie je dotknutá možnosť uzavrieť najdlhšie na jeden rok pracovný pomer s učiteľom, ktorého pracovný pomer skončil po dovŕšení 65 roku veku.

V súvislosti so zavedenou vekovou hranicou pre skončenie pracovného pomeru v niektorých zamestnaniach alebo povolaniach je už dlhšie predmetom diskusií súlad tak s medzinárodnými záväzkami (napr. s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii (v zamestnaní a povolani) z roku 1958, ako aj s antidiskriminačným zákonom č. 365/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je rozdielne zaobchádzanie prípustné, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a za účelom dosiahnutia tohto cieľa je nevyhnutné a primerané.

Judikatúra Európskeho súdneho dvora akceptovala, že pokiaľ zavedenie vekovej hranice pre skončenie pracovného pomeru s určitou kategóriou zamestnancov ***slúži k podpore zamestnávania ako oprávneného cieľa sociálnej politiky členského štátu Európskej únie, je to cieľ legitímny.***¹ Napriek tomu zavádzanie vekového stropu výkonu niektorých zamestnaní sa nestretáva v slovenskom právnom priestore s prílišným pochopením.

Zákonná úprava uzatvárania pracovných zmlúv s učiteľmi vysokých škôl vyvoláva pochybnosti o tom, že súčasná podoba maximálneho počtu reťazenia zmluvy (trikrát u docenta, resp. profesora) je práve tým opatrením, resp. jedným z opatrení, ktoré podľa doložky 5 smernice o dohode o pracovnom pomere na dobu určitú sú oprávnené štáty prijať. Tretíkrát získané funkčné miesto docenta alebo profesora na základe výberových konaní (a teda súčasne opakovane tretíkrát obsadené pracovné miesto) totiž neznamená, že pracovný pomer na dobu určitú sa opakoval iba trikrát. Pred získaním vedecko-pedagogického titulu docent

¹ Napr. vec Vec C-411/05 (Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA)

a obsadením funkčného miesta docenta pôsobil učiteľ vo funkciách asistenta či odborného asistenta, a po každom výberovom konaní obsadzoval pracovné miesto iba na dobu určitú. ***Takže od počiatku svojho pôsobenia na vysokej škole až po tretíkrát obsadené funkčné miesto docenta, resp. profesora sa jeho pracovný pomer na dobu určitú neustále reťazí.*** A reťazenie ***bude pokračovať*** ešte raz, lebo v zmysle zákona získava „právo na uzatvorenie pracovnej zmluvy *na dobu určitú*“ do dovŕšenia predpísaného veku.

Tak Zákonník práce, ako ani zákon o vysokých školách nenapĺňuje niektoré z opatrení proti nezákonnému konaniu z doložky 5 Rámcovej dohody. Neurčuje maximálny počet opakovaného reťazenia pracovnej zmluvy v prípade učiteľa vysokej školy, rovnako tak neurčuje maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú, a objektívny dôvod (vecný dôvod) predlžovania zmlúv na dobu určitú je neznámy a neidentifikovateľný.

Na základe doslovného, ale aj logického výkladu litery zákona možno konštatovať, že podľa súčasne platného právneho stavu trvanie pracovného pomeru učiteľa vysokej školy môže byť – a musí byť - dohodnuté vždy iba na dobu určitú. Zákon upiera obom účastníkom právo plne rozvinúť zmluvnú voľnosť pri dohode o dĺžke jeho trvania, prikazuje obom postupovať iba v hraniciach dočasnosti. Súčasne obmedzuje zmluvnú slobodu zamestnávateľa a zamestnanca. Dočasnosť trvania pracovnoprávneho vzťahu sa tak stala obligatórnou súčasťou obsahovej štruktúry pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca – učiteľa vysokej školy.

Zákonný príkaz časovo obmedziť prvý a každý ďalší pracovný pomer sa spomedzi súčasných výnimiek v ustanovení § 8 ods. 4 a 6 Zákonníka práce viaže jedine na pracovné pomery učiteľov vysokých škôl. Ostatné tam uvedené kategórie zamestnancov sú oprávnené rozvinúť zmluvnú slobodu a so zamestnávateľom dohodnúť zmluvný vzťah na čas neurčitý, resp. na dobu určitú za podmienok uvedených v zákone. Tak výkon prác opatrovateľských služieb, ako i prác tvorivých zamestnancov vedy, výskumu a vývoja a prác, na výkon ktorých je

potrebné vzdelanie umeleckého smeru (ako prác, *pre ktoré je určujúci ich charakter* a po novele Zákonníka práce bude tvoriť vecný dôvod pre predĺženie a opätovné dojednanie zmluvy na dobu určitú) je možné dojednávať, v súlade s princípom zmluvnosti, na čas neurčitý. A to i napriek tomu, že vzhľadom na charakter uvedených prác je viac vhodný výkon na dobu určitú, a preto je upravená aj možnosť jeho reťazenia. Právne zakotvenie flexibility usporiadania pracovných pomerov (čo do dĺžky ich trvania) rešpektuje základný imperatív „práva pracovnej zmluvy“ v rámci pracovného práva Európskeho spoločenstva, podporený aj rozhodovacou činnosťou Európskeho súdneho dvora. Ja ním akcent na časovo neobmedzené trvanie pracovných pomerov, poskytujúce zamestnancom vyššiu mieru sociálnej ochrany. Pracovné zmluvy na dobu určitú majú byť v duchu Preambuly Rámcovej dohody využívané „na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj zamestnancov.“

Zmluvná sloboda čo do dojednania dĺžky trvania pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl však slovenským zákonom o vysokých školách umožnená (dovolená) nie je.

Aktuálne otázky „porovnateľného zamestnanca“

Smernica 1999/70/ES o Rámcovej dohode o práci na dobu určitú požaduje, aby sa vo vzťahu k pracovným podmienkam zamestnanci na dobu určitú neopodstatnene neznevýhodňovali v porovnaní so stálymi zamestnancami, *pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody*. Za tým účelom doložka 3 dohody zaviedla pojem „*porovnateľného stáleho zamestnanca*“ ako **zamestnanca, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax. V dôsledku nedokonalkej transpozície smernice v definícii porovnateľného zamestnanca v ustanovení § 39 ods. 9 slovenského Zákonníka práce doposiaľ**

absentuje požiadavka „stáleho zamestnanca“ ako takého, ktorý u daného zamestnávateľa stále vykonáva rovnakú alebo podobnú prácu *na čas neurčitý*.

Porovnateľným zamestnancom k učiteľovi vysokej školy je najčastejšie výskumný alebo umelecký pracovník, ktorý s ohľadom na požiadavku smernice, a tiež Zákonníka práce, vykonáva obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax. Výskumných a umeleckých pracovníkov môže škola zamestnávať na plnenie úloh vo vede, technike alebo umení (ust. § 80 zákona o vysokých školách). Pracovné pomery a obsadzovanie pracovných miest výskumných pracovníkov sa riadia ustanoveniami zákona o vysokých školách so subsidiárnym použitím Zákonníka práce. Na rozdiel od učiteľov vysokých škôl, ***zákon neprikazuje uzatvoriť s výskumným pracovníkom časovo obmedzený pracovný pomer***. V realizačnej praxi si vysoké školy často neuvedomujú odlišnosť v právnej úprave dojednania pracovných zmlúv s učiteľmi a výskumnými pracovníkmi čo do dĺžky ich trvania. Preto u výskumníkov prevažujú zmluvy na dobu určitú. Miesta výskumných pracovníkov sa obsadzujú výberovým konaním podľa zásad výberového konania ako obligatórneho vnútorného predpisu v súlade s ust. § 15 ods. 1 písm. c) zákona o vysokých školách. Samozrejme, nevylučuje sa, aby sa vysoká škola a výskumný pracovník dohodli na dočasnosti trvania pracovného pomeru (čo v praxi absolútne prevláda). Ale v porovnaní s tým, u učiteľa sa nepripúšťa, aby sa učiteľ a vysoká škola dohodli na časovo neobmedzenom trvaní pracovného vzťahu (resp. dohodli bez iných obmedzení jeho trvanie až do 65. roku veku učiteľa).

V zákone o vysokých školách nie je objektívne zdôvodnená neprípustnosť voľby medzi zmluvami na dobu určitú a čas neurčitý s učiteľmi. Oprávnenosť a legitimita cieľa odlišného zaobchádzania s porovnateľnými zamestnancami v takej zásadnej veci, akou je zmluvná sloboda pri dojednaní dĺžky pracovného pomeru, je podľa môjho názoru otázná. Domnievam sa preto, že zásada nediskriminácie podľa doložky 4 smernice nie je dodržaná a dochádza k nerovnakému zaobchádzaniu.

Pokiaľ sa novelou Zákonníka práce dostane výkon práce tvorivých zamestnancov vedy, výskumu a vývoja do ustanovenia § 48 ods. 4 ako práca, ktorá bude takto *charakterovo vymedzená*, bude možné aj s týmito zamestnancami zjednaný pracovný pomer na dobu určitú aj naďalej neustále predlžovať alebo opakovať. Do tej miery sa právna úprava zjednotí a *obe kategórie zamestnancov vysokých škôl budú v porovnateľnej situácii. I po očakávanej novelizácii však výskumným pracovníkom a ich zamestnávateľom zostane zachovaný významný atribút zmluvnej slobody* garantovaný Ústavou Slovenskej republiky a rámcovým ustanovením § 48 ods. 1 Zákonníka práce, spočívajúci v reálnej možnosti neohraničovať trvanie pracovného pomeru dobou určitou.

Je tu vcelku zjavná právna nerovnosť pri uzatváraní pracovných pomerov s výskumnými pracovníkmi a učiteľmi vysokých škôl čo do dĺžky ich trvania. Naviac sa domnievam, že absentuje objektívny dôvod pre rozdielne zaobchádzanie s nimi. K obdobnej téme prezentovala svoj názor E. Šimečková, podľa ktorej rastie obava akademických zamestnancov vysokých škôl o to, či sa ich pracovné zmluvy predĺžia, pokiaľ „títo nebudú stále stúpať po vedeckom rebríčku.“² Hodno však doložiť, že česká legislatíva právne rovnocenne pre učiteľov vysokých škôl zakotvuje možnosť dojednania pracovnej zmluvy tak na neurčitý čas, ako aj na dobu určitú. Isteže, *je v záujme rozvoja vysokého školstva a prínosom pre mladú generáciu, keď ju v pedagogickom procese i vo vedeckom výskume budú vzdelávať, viesť a usmerňovať ľudia nároční sami na seba, dosahujúci stále vyššiu kvalitu vo vlastnom profesijnom živote.* Platí to tak pre učiteľov vysokých škôl, ako aj pre vedeckých pracovníkov, keďže veda a výskum tvoria neoddeliteľnú súčasť pracovných povinností učiteľov a výskumných pracovníkov vysokých škôl, a je

² ŠIMEČKOVÁ, E.: Délka trvání pracovního poměru podle zákonníku práce a podle některých zvláštních zákonů. In: Malacká, M. (ed.): Monseho olomoucké právnické dny. Sborník příspěvků z konference. Univerzita Palackého v Olomouci, právnická fakulta, Olomouc, 2006, s. 325. Pozri tiež: DOLOBÁČ, M.: Právna ochrana atypických pracovnoprávných vzťahov z pohľadu práva EÚ. In: Barinková, M. (ed): Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov. Zborník z vedeckého sympózia. UPJŠ, Právnická fakulta v Košiciach, 2009, s 263 - 272

súčasťou hlavných úloh škôl v tej miere, v akej to vyplýva zo zaradenia školy medzi jednotlivé kategórie vysokých škôl.

V týchto súvislostiach možno pochopiť zámer zákonodarcu, ktorý zakotvením pracovných pomerov na dobu určitú u učiteľov vysokých škôl vytvoril tlak na zvyšovanie kvality funkčných pracovných miest spolu s vymedzením právnych predpokladov pre ich personálne obsadenie.

Pracovnoprávna legislatíva však disponuje aj inými možnosťami zabezpečenia plnenia právnych povinností učiteľov, permanentného vzdelávania a profesijného rastu, napr. cez inštitút pracovnej disciplíny, na ktorý akoby sa zabúdalo.

Domnievam sa, že jednou z ciest ku spružneniu pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl (a pracovného pomeru vôbec) by mohla byť aj úvaha o otvorení procesu ratifikácie Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 158 z roku 1982 o skončení zamestnania z iniciatívy zamestnávateľa. Slovenské pracovné zákonodarstvo pri výpovedi zo strany zamestnávateľa už dlhodobo tradične vychádza zo sústavy taxatívne určených dôvodov skončenia pracovného pomeru, kým dohovor ponúka riešenie „negatívneho vymedzenia“ dôvodov, pre ktoré nemožno pracovný pomer z iniciatívy zamestnávateľa skončiť. V ostatných prípadoch, najmä keď existuje platný dôvod spočívajúci v schopnostiach alebo v správaní zamestnanca či v operatívnych požiadavkách zamestnávateľa, môže tento jednostranne pracovný pomer so zamestnancom skončiť.

Navrhované hmotnoprávne riešenie by bolo, myslím si, dostatočnou motiváciou pre dosahovanie kvalitnejších výkonov zamestnancov tak všeobecne, ako aj učiteľov vysokých škôl na jednotlivých pracovných i funkčných miestach.³

³ Podobne sa úvahami o možnej zmene výpovede zo strany zamestnávateľa v českej právnej úprave zaoberá aj Z. Gregorová, ktorá zdôrazňuje potrebu previazanosti hmotnoprávnych úprav a procesnoprávnych garancií jednostranného skončenia pracovného pomeru. Bližšie: GREGOROVÁ, Z.: Skončení pracovného pomeru v mezinárodných a evropských dokumentoch a česká právni úprava. In: Právnik, č. 2, r. 2007, s. 173 a nasl.

Súčasný právny stav dojednávania pracovných pomerov výlučne na dobu určitú pôsobí negatívne na pracovné nasadenie učiteľov, znižuje ich právnu aj sociálnu istotu, znásobuje obavy o udržanie si pracovného miesta, o hmotné zabezpečenie rodiny, a prináša pochybnosti o ďalšom zotrvaní v tomto zamestnaní. Sociálne aspekty časovo obmedzených pracovných kontraktov svojím vplyvom zasahujú aj do oblasti súkromnej sféry zamestnanca, mimo rámec jeho pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľa niekedy zneužívajú reťazenie pracovných zmlúv na dobu určitú a zbavujú sa zamestnancov nepohodlných z iných dôvodov, ktoré nespočívajú v neplnení pracovných povinností. Časovo limitované zmluvy znevýhodňujú ich nositeľov v osobnom živote pri zabezpečovaní životných podmienok ich samých a ich rodín. Najmä vekovo mladší učiteľia (ale nielen oni) sa bežne stretávajú s obmedzeným prístupom k finančným zdrojom (pôžičkám, hypotekárnym úverom) z dôvodu zvýšenej opatrnosti peňažných ústavov pri ekonomických garanciách návratnosti úverov, výraznejšieho limitovania ich výšky a úrokových sadzieb, a to práve v období potreby budovania pevných rodinných i kariérnych základov učiteľov.

E. Janičová upozorňuje na to, že „V pracovnom práve cestou k flexibilitě je uplatnenie síce asymetrického modelu štandardných a neštandardných zmlúv, ale s poskytnutím rovnocennej ochrany zamestnanca...“⁴ V duchu tejto myšlienky mám za to, že právna úprava pracovných vzťahov učiteľov vysokých škôl nebude ani po novele Zákonníka práce (týkajúcej sa zmien v úprave pracovných pomerov na dobu určitú) rešpektovať v plnom rozsahu všetky štandardy a právne zásady, smerujúce ku ochrane ľudsky dôstojnej práce. Platná legislatívna úprava pracovného pomeru učiteľov vysokých škôl *nesmeruje ku flexibilitě pracovnoprávných vzťahov* ako vzťahov vyznačujúcich sa schopnosťou pružných reakcií zmluvných partnerov na vonkajšie a vnútorné potreby a podnety. *Jednak znižuje kvalitu sociálnej ochrany zamestnanca*, a jednak, paradoxne, samotnú

⁴ JANIČOVÁ, E.: Flexibilný trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: Barancová, H. (ed.): Pracovné právo 21. storočia. Vyd.: Aleš Čeněk, s.r.o., Plzeň, 2009, s. 189. ISBN 978-80-7380-025-3

pružnosť pracovného vzťahu popiera. Kontrahentom nedáva viac možností, naopak, z možností uberá. Výnimka zo Zákonníka práce v podobe môcť - smieť reťaziť pracovné pomery bez dôvodu, ak to umožňuje osobitný zákon (zákon o vysokých školách), je v súčasnej podobe kontraproduktívna.

Záver

V podmienkach európskej právnej kultúry sa rokmi buduje tradícia vzájomného vzťahu medzi spružňovaním organizácie pracovného procesu a sociálnou bezpečnosťou vykonávateľov závislej práce. Občas sa rovnováha dosahuje veľmi ťažko, no nemožno uprieť sociálnym partnerom i jednotlivým štátom snahu o to, aby k nej dospeli. „Pri hľadaní optimálnych východísk rozvoja sociálnych práv a slobôd nikdy nejde o alternáciu slobody a bezpečnosti, ale vždy o vzťah „miery“ slobody a „miery“ bezpečnosti.⁵ *Veľmi výstižne je vzťah medzi slobodou a sociálnou bezpečnosťou charakterizovaný mottom tejto konferencie: „Tak veľa slobody, ako je len možné – tak málo štátu, ako je nevyhnutné.“*

V súlade s týmto poznaním sa vyvíja aj medzinárodné pracovné právo, pracovné právo Rady Európy a pracovné zákonodarstvo Európskej únie. Komunitárne právo, zakotvujúc minimálne sociálne požiadavky na ochranu zamestnancov pri práci dokumentuje krehkosť vzťahu slobody a sociálnej bezpečnosti.

Pôsobenie zmluvnej slobody a princípu sociálnej bezpečnosti smeruje k optimalizácii a vyváženiu zmluvných a ochranných právnych nástrojov. Volanie po flexibilitate pracovného práva sa „snúbi“ s potrebou jej vyvažovania prvkami ochranného zákonodarstva a v súčasnom svete vyúsťuje do flexiistoty.

⁵ Pozri bližšie: MACKOVÁ, Z.: Zmena najvyššieho a najnižšieho mesačného vymeriavacieho základu na platenie preddavkov na zdravotné poistenie a odvody do fondov od 1. januára 2007. In: Čo má vedieť mzdová účtovníčka č. 2, r. 2007. Vyd. Ajfa Avis, Žilina, s. 108 - 187

Summary

In terms of European legal culture and tradition over the years building up the relationship between spružňovaním working arrangements and social security executors of dependent employment. Sometimes, the balance has a very hard, but can not deny the social partners and national efforts to ensure that it came to. "In search of optimal outcomes of development of social rights and freedoms, never the alternation of freedom and security, but always on connection" rate "of freedom and" margin "of safety. Very aptly the relationship between freedom and social security is characterized by the motto of this conference: "So much freedom as possible - as little state as necessary."

In accordance with this knowledge is evolving international labor law, labor law, the Council of Europe and European Union employment legislation. Community law, enshrining social minimum requirements to protect employees at work showing the fragility of the relationship of freedom and social security.

Effect of contractual freedom and the principle of social security towards optimizing and balancing the protection of contractual and legal instruments. Call for flexible working rights to "blend" with the need of balancing the elements of protective legislation in the modern world results in flexicurity.

Potreba liberalizácie pracovnoprávnych vzťahov v oblasti športu*

JUDr. Jozef Čorba, PhD.

Úvod

Šport možno vnímať ako špecifickú oblasť spoločenských vzťahov, ktorá je typická rozsiahlou autoreguláciou. Organizácia športového hnutia je založená na samosprávnom princípe a realizuje sa najmä prostredníctvom športových združení. Športové združenia organizujú výkon športovej činnosti v konkrétnom športovom odvetví, vydávajú pravidlá športových hier, organizujú a riadia športové súťaže, určujú ich pravidlá i podmienky na účasť v týchto súťažiach. Športové združenia sú vytvárané „zdola“ ako osoby súkromného práva, pričom ich členská základňa je taktiež tvorená súkromnoprávnymi subjektmi, či už sa jedná o samotných športovcov alebo športové kluby.

Športové združenia sú hybnou silou celého autoregulačného systému športu, sú hlavnými predstaviteľmi športovej autonómie. Prijímajú pravidlá, na základe ktorých sa riadi nielen ich vlastná činnosť, ale ktoré regulujú pravidlá samotnej športovej hry, ako aj vzťahy medzi jednotlivými účastníkmi športovej súťaže navzájom, vzťahy medzi touto organizáciou a účastníkmi športovej súťaže a ďalšie vzťahy vznikajúce pri realizácii daného športu. Jednotliví členovia im priznávajú normotvorné i výkonné oprávnenia pri autoregulácii celého daného športového odvetvia.

Vôľu byť viazaný týmito športovými pravidlami prejavujú jednotliví členovia podaním prihlášky do takéhoto združenia, alebo pri inom úkone, ktorým im vznikne členstvo v takomto združení, alebo ktorým im vznikne právo účasti v športovej súťaži riadenej konkrétnym združením. Regulácie schvaľované týmito

* Tento príspevok vznikol v rámci riešenia projektu APVV č. LPP-0199-09 „Nevyhnutnosť a možnosť aplikácie obchodnoprávnych noriem na výkon profesionálnej športovej činnosti“

športovými združeniami je treba chápať ako súkromnoprávne regulácie vytvárané na princípe zmluvnej regulácie, s osobitným mechanizmom vzniku zmluvy. Tento záver potvrdzuje aj *Foster*, ktorý ako bolo uvedené vyššie tieto normy zarad'oval do systému, ktorý označuje ako *Global Sports Law* a ktorý považuje za súkromný zmluvný poriadok¹.

Je nesporné, že pravidlá, ktoré prijímajú športové združenia nepoživajú úplnú imunitu vo vzťahu k právnemu poriadku ako takému. Autonómia športu nie je a nemôže byť absolútna. Športové regulácie podobne ako aj iné vnútroorganizačné pravidlá súkromnoprávných združení alebo korporácií musia byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi². Presnejšie povedané, športové regulácie musia byť v súlade s kogentnými normami všeobecne záväzných právnych predpisov³, keďže od dispozitívnych noriem sa môžu subjekty právnych vzťahov vzájomnou dohodou odchýliť alebo môžu vylúčiť ich uplatnenie na ich právny vzťah⁴.

Niekedy je možné odôvodniť odchýlenie športových pravidiel aj od takých ustanovení právnych predpisov, ktoré majú kogentný charakter, musí to však byť odôvodnené špecifickým charakterom športu či športových súťaží, nesúvisiacim s ekonomickou stránkou športu, pričom bez uvedeného odchýlenia by nebolo vôbec možné uskutočniť športovú súťaž⁵.

Nie je však možné, aby sa športové pravidlá v ktorýchkoľvek otázkach odchyľovali od kogentných ustanovení právneho poriadku a aby si ktorékoľvek

¹ FOSTER, K.: Is There a Global Sports Law? Entertainment Law, Vol. 2, No. 1, 2003, s. 4 (ďalej len „Foster, strana)

² Kolektív autorů: Otázky sportovního práva. Praha: Ústav státu a práva, 2008, s. 17

³ Uvedený záver podľa nášho názoru jednoznačne vyplýva aj z bodov 17./18. odôvodnenia rozsudku Súdneho dvora Európskych spoločenstiev č. 13/76 vo veci *Gaetano Doná* proti *Mario Mantero* zo dňa 14.07.1976 [1976] ECR 01333

⁴ Podrobne CSACH, K.: Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť – Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem. Právny obzor, 90, 2007, č. 2, s. 102 – 121

⁵ Bližšie ČORBA, J.: Lex sportiva ako zmluvný systém. In: Husár, J. (ed.): Súčasnosť a perspektívy právnej regulácie obchodných zmlúv II, zborník príspevkov účastníkov vedeckej konferencie konanej v dňoch 19.– 21. októbra 2009 v Starej Lesnej, Košice: UPJŠ, 2009, s. 30 a nasl.

zmluvné vzťahy upravovali športovci a športové kluby výlučne na základe vlastného prejavu vôle. Kameňom úrazu sú najmä právne vzťahy medzi športovými klubmi a športovcami pri vykonávaní športovej činnosti v kolektívnych športoch.

1. Právne vzťahy pri vykonávaní športovej činnosti v kolektívnych športoch

V kolektívnych športoch sú športovci pre vykonávanie športovej činnosti zaradení do určitých kolektívov existujúcich v rámci športových klubov. Kluby majú záujem upravovať vzťah k svojim športovcom rôznymi hybridmi pracovnej a mandátnej zmluvy, či rôznymi inominátnymi obchodnoprávnymi alebo občianskoprávnymi zmluvami, ktoré nemajú pripomínať pracovnú zmluvu v snahe vyhnúť sa odvodovým povinnostiam, a mnohým ďalším povinnostiam, ktoré zamestnávateľovi vyplývajú zo Zákonníka práce, daňových predpisov a predpisov o sociálnom zabezpečení. Ide napríklad o nároky na dovolenku, nároky z dôvodov prekážok v práci či nároky spočívajúce v cestovných náhradách. Táto prax je štátnymi orgánmi často rešpektovaná a platby daní či povinných odvodov na sociálne poistenie sú vymáhané od športovcov ako od samostatne zárobkovo činných osôb⁶, napriek tomu, že činnosť hráčov kolektívnych športov má charakter závislej práce.

Športové združenia organizujúce športové súťaže sa k tomuto problému stavajú indiferentne a odmietajú sa zaoberať právnou povahou vzťahu medzi športovými klubmi a športovcami. V predpisoch SFZ sa možno dočítať, že pre kvalifikáciu profesionálnej zmluvy nie je rozhodujúci jej charakter (pracovnoprávny, občiansko-právny, obchodno-právny, služobný pomer atď.)⁷

Voči prípadnému podnikateľskému statusu športovcov vykonávajúcich kolektívne športy možno namietat', pretože pri svojej činnosti nie sú samostatní, ba

⁶ Obdobné závery publikované napr.: JUREVIČIUS, R. – VAIGAUŠKAITĖ, D.: Legal Regulation of the Relationship between Football Clubs and Professional Players in Lithuania, The International Sports Law Journal, 2004, č. 1-2, s. 34

⁷ Čl. 2 bod 3. smernice pre registráciu profesionálnych zmlúv vydanéj SFZ dňa 10.07.1993 v znení neskorších zmien a doplnkov.

naopak výkon ich činnosti je úzko závislý na pokynoch športových klubov, ich vedúcich predstaviteľov, trénerov a pod. Do vzťahu so športovým klubom síce vstupujú vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, v športových súťažiach však súťažia v mene a na zodpovednosť svojho klubu.

Činnosť športovca vykonávajúceho kolektívny šport v rámci určitého športového klubu podľa môjho názoru napĺňa znaky závislej práce, za ktorú sa podľa § 1 ods. 2 ZP považuje činnosť, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Športovci v kolektívnych športoch sú pri výkone svojej činnosti viazaní predovšetkým pokynmi trénera, a to pokiaľ ide o spôsob tréningu a prípravy na samotnú športovú súťaž alebo zápas, aj pokiaľ ide o taktické pokyny priamo počas priebehu športovej hry. Je síce pravdou, že táto závislosť nemôže byť ponímaná absolútne, pretože športovcovi (hráčovi) nie je možné presne prikázať, ako má v priebehu hry vyriešiť konkrétnu hernú situáciu a hráč sa sám v priebehu okamihu rozhoduje medzi viacerými variantmi, ktoré má k dispozícii. V rámci športového kolektívu veľa záleží aj na individuálnych výkonoch jednotlivcov, ale to isté možno konštatovať aj o iných povolaniach, ktoré obsahujú prvok kreativity, vyžadujú určitú schopnosť zamestnanca samostatne sa rozhodovať, a pritom nepochybne predstavujú výkon závislej práce. Rozhodujúce v tomto smere je to, že hráč je časovo a organizačne viazaný na pokyny klubu, musí sa podriaďovať pevne danému tréningovému a zápasovému plánu, obmedzeniam v súkromnom živote (zákaz požívania alkoholických nápojov, dodržiavanie

životosprávy) a je viazaný iba na jeden klub (nemôže súčasne vykonávať športovú činnosť pre viaceré rôzne kluby)⁸.

Keďže každý právny úkon treba posudzovať podľa jeho obsahu a nie podľa jeho formálneho označenia, skutočnosť, že zmluva, ktorú uzavrie profesionálny športovec so svojim klubom, je označená ako zmluva o športovej činnosti alebo akokoľvek inak, ešte neznamená, že takouto zmluvou nedošlo k uzavretiu pracovného pomeru⁹. Záver o tom, že medzi športovcom a športovým klubom sa vytvára pracovný pomer, sa postupne ustáľuje v zahraničnej právnej spisbe¹⁰ a vyplýva aj z rozhodovacej činnosti ESD¹¹. Rovnaké názory na posúdenie tohto právneho vzťahu možno badať aj v novších vedeckých prácach slovenských autorov. K posúdeniu športovej profesionálnej činnosti v kolektívnych športoch ako závislej práce v zmysle ZP sa prikláňa aj *Marcel Dolobáč*, upozorňuje však, že v tejto otázke existuje rozpor medzi právnou úpravou ZP na jednej strane a právnou úpravou zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov a predpisov o sociálnom zabezpečení na strane druhej¹². O pracovnoprávnom charaktere tohto právneho vzťahu píše aj *Ladislav Križan*, pričom tento svoj názor opiera okrem iného aj o výsledky komparatívnej štúdie právnych poriadkov iných európskych krajín¹³.

⁸ SLUKA, T.: Profesionální sportovec (právní a ekonomické aspekty). Praha: Havlíček Brain Team, 2007, s. 143

⁹ CAJSEL, W.: Status prawny sportowców i stosunki prawne łączące sportowców z innymi podmiotami. In: Kijowski, A. (ed.) : Status prawny sportowców. Poznań: Polskie Towarzystwo Prawa Sportowego, 2001, s. 29-30 (ďalej len „Cajsel, strana“)

¹⁰ KRÁHE, C.: Status prawny sportowca w prawie niemieckim. In: Kijowski, A. (ed.) : Status prawny sportowców. Poznań: Polskie Towarzystwo Prawa Sportowego, 2001, s. 176; rovnako Sluka, s. 69

¹¹ V rozsudku *Bosman* ESD deklaroval, že pravidla UEFA a FIFA o prestupoch hráčov sú v rozpore s ustanoveniami ZES o voľnom pohybe pracovných síl. *Pavol Hamerník* však pripomína, že ESD nemal ambíciu vyriešiť otázku právneho vzťahu športovcov a športových klubov a ponechal možnosť jednotlivým členským štátom či budú tento vzťah posudzovať z pracovnoprávneho či občianskoprávneho hľadiska – HAMERNÍK, P.: The Impact of EC Law on Sport in the Czech Republic. *International Sports Law Journal*, 2004, č. 3-4, s. 57

¹² DOLOBÁČ, M. in Kolektiv autorů: Otázky sportovního práva. Praha: Ústav státu a práva, 2008, s. 101

¹³ KRÍŽAN, L.: Mal by mať profesionálny futbalista na Slovensku postavenie zamestnanca? *Bulletin slovenskej advokácie*, XV, 2009, s. 28

2. Potreba liberálnejšieho prístupu k pracovným vzťahom športovcov

Vzhľadom na vedené si dovoľíme konštatovať, že pri výkone športovej činnosti v rámci kolektívnych športov sa medzi športovcom a športovým klubom vytvára pracovnoprávny vzťah a nič na tom nezmení ani vôľa zúčastnených strán, podriaadiť svoj zmluvný vzťah režimu Občianskeho alebo Obchodného zákonníka. Napriek tomu však musíme súhlasiť s hlasmi predstaviteľov športovej samosprávy, že nie je dosť dobré možné na tento právny vzťah aplikovať všetky ustanovenia Zákonníka práce bez možnosti odchýlenia sa od tejto právnej úpravy.

Právny vzťah medzi športovcom a športovým klubom v kolektívnych športoch je síce vo svojej podstate pracovnoprávnym vzťahom, ale na tento vzťah nie je možné aplikovať tie isté predpisy pracovného práva a predovšetkým realizovať ich tým istým spôsobom, ako vo vzťahu k „obyčajnému“ zamestnancovi¹⁴. Opäť tu zohráva rolu toľkokrát spomínaný špecifický charakter športovej činnosti a športových súťaží. Pracovnoprávny vzťah športovca ovplyvňuje krátkosť jeho kariéry, striedanie športových sezón, záujem na vyrovnanosti súťaže a ďalšie špecifiká, na ktoré je potrebné brať ohľad. Na pracovný pomer športovca nemožno striktno aplikovať niektoré ustanovenia Zákonníka práce o dobe pracovného pomeru, o dovolenke o niektorých dôležitých prekážkach v práci, o skončení pracovného pomeru a pod. Ako odôvodnené špecifikum, ktoré je treba brať na zreteľ bolo uznané aj obmedzenie športovcov prestupovať (a teda aj uzatvárať nové profesionálne zmluvy) len vo vymedzených transferových obdobiach¹⁵.

Zhodne s inými autormi¹⁶ sa domnievame, že pre výkon profesionálnej športovej činnosti je nevýhodné uzatváranie pracovných pomerov na dobu neurčitú, a to nielen pre športový klub, ale aj pre samotných športovcov, ktorí chcú mať možnosť v priebehu svojej kariéry voľne prestupovať do iných klubov, kde by

¹⁴ Cajsels, s. 28

¹⁵ Rozsudok ESD vo veci C-176/96 *Jyri Lehtonen and Castros Canada Dry Namur – Braine ASBL v. Federation Royale Belge des Societes de Basketball ASBL* [2000] ECR I-2681

¹⁶ DOLOBÁČ, M. in Kolektiv autorů: Otázky sportovního práva. Praha: Ústav státu a práva, 2008, s. 100

mohli získať lepšie zmluvné podmienky a kde by mohli zlepšovať svoju športovú výkonnosť. Z uvedeného dôvodu je potrebné, aby pracovný pomer pri výkone profesionálnej športovej činnosti bolo možné pružne ukončovať zmluvný vzťah medzi športovcom a športovým klubom.

Pre regulárnosť športovej súťaže a v záujme, aby športové kluby mohli vždy použiť v športových súťažiach svojich najlepších športovcov je dôležité, aby športovci nemohli čerpať dovolenku kedykoľvek, ale len vtedy, keď neprebíha športová sezóna a neuskutočňujú sa športové súťaže a zápasy. Napokon je prvoradým záujmom športovcov, aby sa zúčastňovali športových zápolení, čo je hlavným zmyslom ich činnosti, a pokiaľ by niektorí zo športovcov mienili počas prebiehajúcej športovej súťaže čerpať dovolenku, zrejme by to robili v zlom úmysle, napríklad z dôvodu nepriaznivého osobného vzťahu s predstaviteľmi daného športového klubu.

Aspoň čiastočné riešenie tejto situácie mal priniesť zákon o športe, keď v ustanovení § 54 ods. 2 návrhu tohto zákona bolo jednoznačne uvedené, že profesionálny športovec, ktorý vykonáva odplatne kolektívny šport v otvorenej súťaži alebo v profesionálnej súťaži v rámci športového klubu, uskutočňuje túto činnosť v pracovnoprávnom vzťahu, ktorý sa zakladá pracovnou zmluvou o športovej činnosti (ďalej len „športová zmluva“). Následne v § 57 a nasl. návrhu zákona o športe bola táto športová zmluva upravená, najmä pokiaľ ide o niektoré otázky jej uzavierania, doby trvania, práva a povinnosti zmluvných strán, zodpovednosti za ich porušenie i skončenia zmluvného vzťahu. Na právne vzťahy vznikajúce medzi športovým klubom a športovcom, ktoré neboli upravené v návrhu zákona o športe malo byť zrejme potrebné aplikovať príslušné ustanovenia Zákonníka práce, aj keď táto doložka subsidiarity v návrhu zákona o športe chýbala. Z terminologického hľadiska i z logiky veci to tak vyplývalo. Návrh zákona uvádzal, že medzi športovým klubom a športovcom je pracovný pomer a ten sa predsa zakladá pracovnou zmluvou v zmysle Zákonníka práce. Pokiaľ by však predmetom pracovnej zmluvy bol výkon športovej činnosti, bolo by potrebné

na túto zmluvu použiť aj ustanovenia osobitného zákona (zákona o športe) upravujúce pracovnú zmluvu o športovej činnosti. Úprava športovej zmluvy v zákone o športe totiž obsahovala len určité odchýlky od pracovnej zmluvy, ktoré bolo potrebné vo vzťahu medzi športovým klubom a športovcom dodržiavať vzhľadom na charakter výkonu športovej činnosti a vyššie spomínané špecifiká vyskytujúce sa v oblasti športu. O tom, či tieto odchýlky boli v navrhovanom znení zakomponované šťastne, by sa dalo polemizovať dlho, v tomto texte na to však nie je priestor a zákonodarca na úpravu týchto otázok rezignoval, keďže ZOPŠ takúto úpravu neobsahuje.

Športovci v kolektívnych športoch by teda mali mať výlučne postavenie zamestnancov, pričom ich zamestnávateľia budú čoraz častejšie obchodnými spoločnosťami.

Prejavuje sa tu pravdepodobne snaha o posilnenie právnej ochrany športovcov profesionálne sa venujúcich kolektívnym športom, pretože ich príprava na výkon športovej činnosti a jej samotný výkon im neumožňuje vykonávať alebo sa trvalo pripravovať na iné povolanie a ich profesionálna kariéra je v porovnaní s inými profesiami krátka. Počas tejto kariéry by im mala patriť ochrana rovnaká, ba v niektorých prípadoch silnejšia než u iných profesií¹⁷.

V konečnom dôsledku však navrhovaný zákon o športe schválený nebol a na miesto tohto legislatívneho diela schválila Národná rada Slovenskej republiky v roku 2008 zákon č. 300/2008 Z. z. o organizácii a podpore športu a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ZOPŠ“). Tento zákon neobsahuje žiadnu úpravu zmluvného vzťahu medzi športovcom a športovým klubom pri výkone športovej činnosti v kolektívnych športoch.

Nedočkali sme sa definitívneho vyriešenia problému právneho statusu športovcov, a preto naďalej môžu žiť športové kluby a športové združenia

¹⁷ Obdobným spôsobom zdôvodňoval Súd prvej inštancie potrebu ochrany športovcov vo vzťahu k svojim agentom v rozsudku vo veci T-193/02 *Laurent Piau* proti *Komisií Európskych spoločenských* z 22.04.2004.

v presvedčení, že ak svoj zmluvný vzťah so športovcom nenazvú pracovnou zmluvou, nemusia plniť povinnosti, ktoré zamestnávateľom ukladajú daňové predpisy a predpisy o sociálnom zabezpečení. Pokiaľ však Zákonník práce definuje závislú prácu a pokiaľ platí, že všetky zmluvy je potrebné hodnotiť podľa ich obsahu a nie podľa ich formálneho označenia, je toto ich presvedčenie krátkozraké a mnohí môžu pri najbližšej daňovej kontrole alebo kontrole zo Sociálnej poisťovne trpkó precitnúť.

Za súčasného stavu sa na právny vzťah medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom vzťahuje len Zákonník práce. Návrh zákona o športe, ktorí predstavitelia športovej samosprávy zmietli zo stola mal obsahovať špeciálnu úpravu vo vzťahu k Zákonníku práce ako *lex generalis*, ktorá by zohľadňovala špecifiká právnych vzťahov v oblasti športu, krátkosť športovej kariéry, striedanie športových sezón a pod.

Záver

Súhlasíme s tým, že je potrebné zaoberať sa liberalizáciou pracovného práva, pričom predovšetkým liberalizácia pracovnoprávných vzťahov uzatváraných za účelom výkonu športovej činnosti je nanajvýš aktuálna. Liberalizácia však nemôže spočívať v tom, že zmluvné strany si budú upravovať právne vzťahy, ktoré sú vo svojej podstate jednoznačne pracovným pomerom, rôznymi nepomenovanými občianskoprávnymi alebo obchodnoprávnymi zmluvami. V opačnom prípade je potom potrebné prehodnotiť aj samotné ustanovenie § 1 Zákonníka práce a pripustiť, že nie všetky činnosti, ktoré vykazujú znaky závislej práce je potrebné podriaďiť právnej úprave Zákonníka práce.

Máme skôr na mysli taký spôsob liberalizácie, aký bol obsiahnutý v pôvodnom návrhu zákona o športe.

Transformácia peňažných príspevkov zo sústavy aktívnych opatrení na trhu práce - prostriedok boja proti kríze

JUDr. Peter Demek, PhD.

1. Potreba stimulácie pracovného trhu peňažnými nástrojmi - súčasné východiská a perspektívy

Nejasne sa vyvíjajúca, a v niektorých prejavoch skôr zhoršujúca sa ekonomická situácia v dôsledku radikalizácie prejavov globálnej finančnej a hospodárskej krízy vyúsťuje logicky do stavu, v rámci ktorého je štát nútený hľadať všetky dostupné nástroje hospodárskej politiky a jej súčastí, politiky zamestnanosti a politiky trhu práce, na zabránenie devastačných dopadov ekonomickej krízy na všetky oblasti hospodárskeho a sociálneho života spoločnosti.

Aktuálna ekonomická situácia si vyžaduje okamžité a účinné riešenia, ktoré majú prispieť k udržaniu zamestnanosti na existujúcich pracovných miestach a na podporu vytvorenia nových pracovných miest, a to jednak pre prepúšťaných zamestnancov, ale aj pre uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Podpora zamestnateľnosti a zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie s dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je upravená prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce (ďalej v texte len „AOTP“) v platnom zákone č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „ZoSZ“) . Ide o poskytovanie nasledujúcich príspevkov:

- príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca,
- príspevky na služby pre rodinu s deťmi uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie,

- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami,
- príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku,
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe,
- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby,
- príspevok na dochádzku za prácou,
- príspevok na presťahovanie za prácou,
- príspevok na dopravu do zamestnania,
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (investičná pomoc),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
- príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- príspevok na činnosť pracovného asistenta,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Prijatím zákona č. 49/2009 Z.z., ktorého implementácia do praxe je spojená so zvýšenými nárokmi na rozpočet verejnej správy na roky 2009 a 2010, a ktorým sa do sústavy AOTP inkorporoval balíček opatrení, dohodnutý a prijatý

na rokovaníach Rady pre hospodársku krízu v období od 26. januára do 30. januára 2009, došlo k zavedeniu nasledovných nových aktívnych opatrení na trhu práce:

- príspevok na podporu udržania pracovných miest (§ 50d),
- príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (§ 50e),
- príspevok ku mzde zamestnanca (§ 50f),
- príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti (§ 50g),
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi (§ 50h)¹.

Okrem týchto nových príspevkov sledovala táto novelizácia zákona o službách zamestnanosti realizáciu týchto cieľov:

- zvýšenie príspevku na dochádzku za prácou na kratšie vzdialenosti,
- vytvorenie podmienok pre urýchlenie priznania postavenia sociálneho podniku uvoľnením povinností plnenia podmienok pre ich vytváranie,
- vytvorenie výhodnejších podmienok pre zriaďovanie sociálnych podnikov obcou, samosprávnym krajom, združením obcí alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, a to umožnením prijímania do zamestnania v sociálnom podniku zriadenom týmito subjektmi všetkých skupín uchádzačov o zamestnanie,
- nevyžadovanie splnenia podmienky priemernej miery evidovanej nezamestnanosti na účely poskytovania investičnej pomoci formou príspevku na vytvorenie pracovného miesta.

Realizácia uvedených AOTP je zároveň v súlade s dvoma programovými dokumentmi, ktoré sú prioritne zamerané na vytvorenie legislatívnych podmienok na udržanie zamestnanosti a na podporu zamestnania adresných skupín znevýhodnených uchádzačov na podporených pracovných miestach:

¹ Pre všetky príspevky poskytované podľa ustanovení § 50d až 50h ZoSZ je spoločné, že strácajú účinnosť 31. decembra 2010.

- s Návrhom opatrení vlády Slovenskej republiky na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy (uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 808 zo dňa 6. novembra 2008),
- s Aktualizáciou opatrení vlády Slovenskej republiky na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy (uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 969 zo dňa 17. 12. 2008) v oblasti politiky trhu práce.

Cieľom týchto novokreovaných aktívnych opatrení na trhu práce, orientovaných adresne na zmiernenie dopadov globálnej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť, je predovšetkým vytvoriť podmienky, ktoré prispievajú k udržaniu zamestnanosti na pracovných miestach u zamestnávateľov, ktorí v dôsledku prevádzkových ťažkostí spôsobených globálnou finančnou a hospodárskou krízou uvažujú o prepúšťaní zamestnancov a o rušení pracovných miest.

2. Príspevok na podporu udržania zamestnanosti

Zákonom č. 49/2009 Z. z. s účinnosťou od 1. 3. 2009 bol prostredníctvom ustanovenia §50d zavedený nový príspevok v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, a to príspevok na podporu udržania zamestnanosti. Aplikácia tohto príspevku podľa čl. III zákona č. 49/2009 Z. z. sa končí 31. decembra 2010.

Zavedenie príspevku na podporu udržania zamestnanosti je odôvodnené potrebami aplikačnej praxe. Uskutočňuje sa s cieľom podporiť zamestnanosť formou udržania pracovných miest u zamestnávateľa, ktorý sa dostal do prevádzkových problémov v dôsledku negatívnych dopadov globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy, a preto nemôže zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu plného pracovného úväzku (resp. dojednaného pracovného času).

Inkorporovaním tohto príspevku do sústavy AOTP sa sleduje cieľ prispieť zamestnávateľovi, ktorý má prevádzkové problémy v dôsledku dopadu globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy, k zníženiu jeho prevádzkových nákladov poskytnutím príspevku na ním platené povinné odvody do poisťovních fondov na

zdravotné poistenie a sociálne poistenie z náhrady mzdy poskytovanej zamestnancom počas prevádzkových problémov, najdlhšie počas 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku.

Príspevok sa vypláca vo výške odvodov do poisťných fondov na zdravotné poistenie a sociálne poistenie, platených zamestnancom počas poberania náhrady mzdy namiesto mzdy z dôvodu prevádzkových problémov zamestnávateľa, do ktorých sa dostal v dôsledku dopadu globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy. Zavádza sa ako forma čiastočnej náhrady za zníženú mzdu z uvedených dôvodov na strane zamestnávateľa. Jeho najdôležitejším cieľom je eliminovať dopad globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy na príjmovú situáciu zamestnancov a ich rodín a na spotrebu obyvateľstva. Zákonom nastavený mechanizmus periodicity poskytovania tohto príspevku ho umožňuje podľa tohto ustanovenia poskytovať nielen za počet za sebou nasledujúcich dní, za ktoré bola zamestnancovi vyplatená náhrady mzdy, ale predpokladá sa aj spočítavanie prerušovaného počtu dní poberania náhrady mzdy v rámci toho istého kalendárneho roka.

Z dikcie § 50d) ods. 1 ZoSZ vyplýva, že príspevok na podporu udržania zamestnanosti sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnancom prideľovať prácu, a ktorý v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov po dohode s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom prideľovať prácu v rozsahu najmenej 4% ustanoveného týždenného pracovného času. Zákon v ods. 1 takto nepriamo stanovil, že do okruhu oprávnených osôb na poskytnutie tohto príspevku patrí len taký zamestnávateľský subjekt, ktorý napriek obmedzovaniu výroby, resp. svojej produkcie nebude svojich zamestnancov prepúšťať a nespôsobí tak prehlbovanie nezamestnanosti v územnom obvode ÚrPSVaR.

V poslednej vete ods. 1 je zakázaný súbeh príspevku na podporu udržania zamestnanosti s príspevkom podľa § 56a. Príspevok sa na základe toho neposkytuje na zamestnávajúce uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávajúce bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní.

Účel poskytnutia príspevku na podporu udržania zamestnanosti zákonodarca determinoval v § 50d) ods. 2 Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu:

- a) preddavku na poisťné na zdravotné poistenie, poisťného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi podľa osobitného predpisu (§ 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov) najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, t. j. zo sumy 698,47 € / 21 042Sk, ktorá platí pre rok 2009 a
- b) sumy preddavku na poisťné na zdravotné poistenie a poisťného na sociálne poistenie plateného zamestnancom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi podľa osobitného predpisu (§ 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov) najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

ZoSZ normatívne určil (v § 50d ods. 3), že úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne zamestnávateľovi príspevok za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac v rozsahu 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku. Príspevok podľa ustanovenia § 50d písm. b) zamestnávateľ vypláca zamestnancovi mesačne pozadu spolu so mzdou v termíne určenom na výplatu mzdy. V ods. 3 sú zároveň uvedeným spôsobom ustanovené

d'alsie kritéria, v závislosti od ktorých závisi poskytovanie prispevku podla § 50d ZoSZ. Prispevok na podporu udržania zamestnanosti je z kvalitatívnej stránky, i z kvantitatívneho hľadiska zákonom vymedzený nasledovnými zákonnými znakmi:

- a) výška prispevku je priamo úmerná celkovej cene práce podla § 49 ods. 4 ZoSZ,
- b) výška prispevku a dĺžka jeho poskytovania je závislá od činnosti zamestnávateľa, ktorý napriek vážnym prevádzkovým dôvodom zachová pracovné miesta a obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť,
- c) ÚrPSVaR poskytuje prispevok za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac v rozsahu 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku,
- d) ÚrPSVaR poskytuje prispevok mesačne, prispevok podla ustanovenia § 50d písm. b) mesačne pozadu,
- e) oprávnenou osobu na poskytnutie prispevku je zamestnávateľ,
- f) prispevok sa neposkytuje v prípade súbehu s prispevkom podla § 56a ZoSZ.

Zákonodarca v ods. 4 normatívne limitoval základnú hmotnoprávnu podmienku, podmieňujúcu vznik nároku na prispevok a jeho následné vyplatenie, spočívajúcu v zmluvnom základe právneho vzťahu, ktorého obsahom je poskytovanie prispevku na podporu udržania zamestnanosti. Z druhej vety ods. 4 tohto ustanovenia vyplýva určenie územnej príslušnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na poskytovanie prispevku zamestnávateľovi podla tohto paragrafu. Rozhodujúcimi kritériami na určenie miestnej príslušnosti ÚrPSVaR pre poskytnutie prispevku na podporu udržania zamestnanosti sú (alternatívne):

- sídlo zamestnávateľa (ak je zamestnávateľom PO) alebo
- trvalý pobyt zamestnávateľa (ak je zamestnávateľom FO).

Platí, že na poskytnutie príspevku podľa tohto paragrafu je príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo. V prípade, že zamestnávateľom je fyzická osoba, pre takého zamestnávateľa je na poskytnutie príspevku príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode má tento zamestnávateľ trvalý pobyt.

Príspevok poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávateľovi na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa § 50d ods. 5. Zákon upravuje povinný obsahový rámec písomnej dohody o poskytnutí tohto príspevku uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom. Jednotlivé kategórie údajov, ktoré musia byť súčasťou obsahovej náplne tejto dohody, sú zákonom identifikované v podobe taxatívneho, t.j. presne určeného výpočtu. ZoSZ však úplne neobmedzil možnosť dojednania ďalších obsahových náležitostí predmetnej dohody o poskytnutí príspevku medzi zmluvnými stranami v rámci ich zmluvnej autonómie (ako vyplýva z ods. 5 písmena h.)

3. Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta

Zákonom č. 49/2009 Z. z. s účinnosťou od 1. 3. 2009 bol zavedený aj príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta. Cieľom zavedenia tohto príspevku podľa § 50e do ZoSZ bolo zaviesť a podporiť vznik nových pracovných miest najmä pre občanov, ktorí sa stali uchádzačmi o zamestnanie z dôvodu, že boli prepustení zo svojho pôvodného zamestnania pre zrušenie pracovných miest u ich pôvodných zamestnávateľov v dôsledku globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy, ale aj s cieľom podporiť zamestnávanie občanov, ktorí sú vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie z iných dôvodov. Zámerom zákonodarcu je taktiež aj snaha zmierniť dopad globálnej finančnej krízy na lokálnu a regionálnu zamestnanosť a na sociálnu situáciu obyvateľov najmä v regiónoch s nízkou zamestnanosťou.

Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta sa podľa § 50e ods. 1 ZoSZ poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto

prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace. Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý pred prijatím uchádzača o zamestnanie na vytvorené pracovné miesto, vykonával svoju činnosť nepretržite najmenej 12 mesiacov. Zamestnávateľ túto skutočnosť potvrdí fotokópiou daňového priznania k dani z príjmov a potvrdením o podaní daňového priznania k dani z príjmov. Na základe uvedeného, medzi právne relevantné kritériá, ktoré sú určujúce pre poskytnutie príspevku, patria:

- vytvorenie nového pracovného miesta pre UoZ,
- prijatie UoZ do pracovného pomeru (t.j. nepostačuje pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa IX. systematickej časti Zákonníka práce,
- celková dĺžka vedenia UoZ v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace,
- nepretržité vykonávanie činnosť zamestnávateľom (ešte pred poskytnutím príspevku) v trvaní najmenej 12 mesiacov.

Uvedené kritériá majú so zreteľom na formuláciu ods.1 taxatívny charakter. Znamená to, že ÚrPSVaR pri posudzovaní splnenia podmienok nároku na príspevok podľa ustanovenia § 50e ZoSZ musí tieto podmienky zohľadňovať vždy v ich komplexnosti (naraz). Posledná veta ods. 1 kategoricky stanovuje, že príspevok podľa § 50e ZoSZ sa neposkytuje na zamestnávanie uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50f, § 51a, § 53d a 56. Tým je vylúčené súbežné vyplácanie príspevku na podporu vytvorenia nového pracovného miesta s ktorýmkoľvek z príspevkov, taxatívne vymenovaných v poslednej vete ods. 1, medzi ktoré patria:

- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50 ZoSZ),
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (§ 50a ZoSZ),

- príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku (§ 50c ZoSZ),
- príspevok ku mzde zamestnanca (§ 50f ZoSZ),
- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce (§ 51a ZoSZ),
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53d ZoSZ),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 56 ZoSZ).

Úprava odseku 2 normatívne stanovila, že výška príspevku na podporu vytvorenia nového pracovného miesta mesačne predstavuje:

- v bratislavskom kraji 15 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca, prijatého na vytvorené pracovné miesto,
- v ostatných krajoch 30 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje (t.j. od 1.3.2009 do 31.12.2009 283,14 €), najviac 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca, prijatého na vytvorené pracovné miesto.

V zmysle prechodných ustanovení § 72g zákona o službách zamestnanosti sa príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta podľa § 50e poskytuje najdlhšie do 31.12. 2010. To znamená, že posledná úhrada príspevku je oprávnená za obdobie december 2010. Ustanovenie § 50e stráca účinnosť 31.12. 2010.

Poskytovanie príspevku na podporu vytvorenia nového pracovného miesta sa považuje za štátnu pomoc, preto sa riadi ustanoveniami Nariadenia komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 zmluvy na pomoc *de minimis*. Podľa schémy pomoci *de minimis* v zmysle Nariadenia komisie (ES) č. 1998/2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o založení ES o štátnej pomoci pre zamestnanosť nie je možné poskytnúť pomoc v odvetviach a pre vybrané činnosti:

- a) v odvetví rybolovu a akvakultúry, ako je stanovené v nariadení Rady (ES) č. 104/2000,
- b) v oblasti prvovýroby poľnohospodárskych produktov vymenovaných v prílohe I k Zmluve o ES,
- c) v oblasti spracovania a odbytu poľnohospodárskych produktov vymenovaných v prílohe I k Zmluve o ES
 - I. kde výška pomoci je stanovená na základe ceny alebo množstva kúpených produktov od prvovýrobcu alebo produktov uvedených na trh príslušným podnikom
 - II. keď pomoc je podmienená tým, že je čiastočne alebo úplne postúpená prvovýrobcom
- d) v uhľom odvetví, ako je uvedené v nariadení (ES) č. 1407/2002,
- e) v oblasti cestnej nákladnej dopravy vykonávanej v prenájme alebo za úhradu, na nákup vozidiel cestnej nákladnej dopravy,
- f) pre činnosti súvisiace s vývozom do tretích krajín alebo členských štátov, konkrétne pre činnosti priamo súvisiace s vyváženými množstvami, na zriadenie a prevádzkovanie distribučnej siete alebo pre iné bežné výdavky súvisiace s vývoznou činnosťou,
- g) pre činnosti podmienené uprednostňovaním používania domácich tovarov pred dovezenými.

Na účely Nariadenia komisie (ES) č. 1998/2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy:

- „poľnohospodárske produkty“ sa označujú produkty vymenované v prílohe I k Zmluve o ES,
- „spracovanie poľnohospodárskych produktov“ znamená operáciu, ktorej výsledný produkt zostáva poľnohospodárskym produktom uvedeným v prílohe I k Zmluve o ES,
- „odbyt poľnohospodárskych produktov“ znamená prechovávanie alebo vystavovanie produktu v záujme jeho predaja ponúkanie produktu na predaj, jeho dodanie alebo akýkoľvek iný spôsob umiestňovania produktu na trh.

Ak prvovýrobca predáva produkt konečnému spotrebiteľovi, považuje sa to za odbyt v prípade, že sa predaj uskutočňuje v osobitných priestoroch vyhradených na tento účel.

V prípade nesúladu žiadosti (zamestnávateľ - PS) o poskytnutie príspevku a uvedenými schémami, budú žiadosti o poskytnutie príspevku podľa § 50e ZoSZ zamietnuté z dôvodu nesúladu s príslušnou schémou pomoci.

Zamestnávateľ má podľa ods. 3 povinnosť zachovať vytvorené pracovné miesto pre uchádzača o zamestnanie, na podporu zamestnávania ktorého sa príspevok poskytuje, najmenej počas 12 kalendárnych mesiacov. Povinnosť podľa predchádzajúcej vety platí aj v prípade, keď zamestnávateľ poberá príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta menej ako 12 mesiacov. V prípade nevykonávania činnosti na vytvorenom pracovnom mieste z dôvodu dlhodobej dočasnej práceneschopnosti nad 30 kalendárnych dní alebo z dôvodu materskej dovolenky môže úrad odporučiť zamestnávateľovi obsadiť dočasne voľné pracovné miesto vhodným UoZ na dobu určitú z dôvodu zabezpečenia hospodárnosti, efektívnosti a účinnosti pri hospodárení s verejnými prostriedkami. Vytvorené pracovné miesta musia predstavovať celkový nárast priemerného evidenčného počtu zamestnancov u zamestnávateľa v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je

povinný preukázať (napr. dohodou o skončení pracovného pomeru, odhláškami z príslušných poisťovní), že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti zamestnancov.

Odsekom 4 je určené, že ÚrPSVaR poskytuje zamestnancovi príspevok:

- na zmluvnom základe po uzatvorení písomnej dohody podľa odseku 5 tohto ustanovenia,
- najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov,
- na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa.

Z dikcie ods. 4 taktiež vyplýva, že príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta podľa § 50e ZoSZ poskytuje ten úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto. Uvedené ustanovenie umožňuje úradu práce, sociálnych vecí a rodiny poskytnúť príspevok aj takému zamestnávateľovi, ktorý je vedený v evidencii zamestnávateľov úradu práce, sociálnych vecí a rodiny iného územného obvodu ako je územný odvod úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý poskytuje príspevok. Rozhodujúcou skutočnosťou pri poskytovaní príspevku je zámer žiadateľa vytvoriť pracovné miesto v obvode, do ktorého územia spadá úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta sa analogicky, ako v prípade iných príspevkov, vyplácaných podľa § 50d- § 50h ZoSZ, poskytuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom podľa ods. 5 tohto ustanovenia. V nadväznosti na to, ustanovenie odseku 5 upravuje minimálny obsah dohody o poskytnutí príspevku, ktorý zahŕňa jednotlivé obsahové náležitosti tejto dohody, uvedené zákonom v podobe presného enumeratívneho výpočtu. To znamená, že jednotlivé náležitosti sú zákonom presne dané, a preto musia byť v konkrétnej dohode podľa §50e ods. 5 ZoSZ obsiahnuté. V obsahu tejto dohody si môžu

zmluvné strany (zamestnávateľ a ÚrPSVaR) dojednať s prihliadnutím na ods. 5 písm. n) i ďalšie obsahové náležitosti.

4. Príspevok ku mzde zamestnanca

Zákonom č. 139/2008 Z. z. s účinnosťou od 1. 5. 2008 bol na obdobie od 1. 3. 2009 do 31. 12. 2010 zavedený nový príspevok v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, a to príspevok ku mzde zamestnanca. Jeho účelom je zvýšiť obrat uchádzačov o zamestnanie v evidencii uchádzačov o zamestnanie. S týmto cieľom sa v ustanovení § 50f upravuje príspevok ku mzde zamestnancovi, ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu, že si sám našiel zamestnanie, a ktorý, vzhľadom na svoju nízku kvalifikáciu, poberá nízku mzdu [1,7 násobok životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu predstavoval v intervale od 1.7.2008 do 30.6.2008 sumu 304 €/9 163 Sk, v súčasnom období (po 1.7.2009) je to 314,8 €/9 484 Sk].

V obsahu § 50f ods. 1 je vymedzený osobný rozsah oprávnených osôb na poskytnutie tohto príspevku, ako aj základné hmotnoprávne podmienky poskytnutia príspevku ku mzde zamestnanca. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje príspevok zamestnancovi, ktorý:

- bol pred prijatím do pracovného pomeru vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace a počas tejto evidencie bol zároveň poberateľom dávky a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi podľa zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi,
- bol vyradený z evidencie UoZ z dôvodu nástupu do zamestnania, ktoré si našiel sám, bez pomoci úradu,
- písomne požiadal o poskytnutie príspevku najneskôr do 3 mesiacov od nástupu do zamestnania.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny považuje za vyradenie z evidencie UoZ z dôvodu nástupu do zamestnania, ktoré si UoZ našiel sám, bez pomoci úradu, iba také pracovné miesto, na ktoré nebolo UoZ zo strany úradu vydané

odporúčenie do zamestnania a zároveň UoZ požiadal úrad na základe predloženia kópie pracovnej zmluvy (originál k nahliadnutiu na overenie), alebo iného dokladu potvrdzujúceho túto skutočnosť, o jeho vyradenie z evidencie UoZ podľa § 36 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti. Zamestnanec je povinný k svojej žiadosti priložiť čestné vyhlásenie o tom, že zamestnanie si našiel sám, bez pomoci úradu. Posledná veta ods. 1 určuje, že úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje príspevok zamestnancovi, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok, ak jeho hrubá mesačná mzda dosahuje najviac 1,7 násobok sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z.z., platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca. Nakoľko suma životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu predstavuje po 1.7.2009 hodnotu 185,19 €, je v súčasnom období (po 1.7.2009) táto hodnota 1,7 násobku sumy životného minima ekvivalentná čiastke 314,8 €/9 484 Sk.

ÚrPSVaR poskytuje zamestnancovi príspevok (§ 50 f ods. 2 ZoSZ):

- na zmluvnom základe po uzatvorení písomnej dohody podľa odseku 4 tohto ustanovenia,
- najdlhšie počas 22 kalendárnych mesiacov,
- na základe písomnej žiadosti, podanej zamestnancom najneskôr do 3 mesiacov od nástupu do zamestnania.

Zamestnanec je povinný k svojej žiadosti priložiť potvrdenie úradu o tom, že bol poberateľom dávky a príspevkov v hmotnej núdzi podľa zákona č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi v znení neskorších predpisov. Zamestnanec je povinný predkladať mesačne úradu, najneskôr do 10 kalendárnych dní nasledujúceho mesiaca, doklad o trvaní pracovného pomeru na tlačive: „Potvrdenie zamestnávateľa o trvaní pracovného pomeru“. Zamestnanec je povinný predkladať mesačne úradu, najneskôr do 10 kalendárnych dní nasledujúceho mesiaca, v ktorom bola mzda splatná, doklad o výške dosiahnutej hrubej mesačnej mzdy – kópia mzdového listu alebo kópia výplatnej pásky (potvrdené odtlačkom pečiatky

a podpisom zamestnávateľa). Zoznam dokumentov a tlačív potrebných k vybaveniu príspevku ku mzde zamestnanca zahŕňa:

- Žiadosť o poskytnutie príspevku ku mzde zamestnanca,
- Potvrdenie o poberaní dávky a príspevkov v hmotnej núdzi,
- Potvrdenie zamestnávateľa o trvaní pracovného pomeru zamestnanca,
- Čestné vyhlásenie.

Výška príspevku ku mzde zamestnanca sa v zmysle odseku 3 vypočítava z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Z uvedeného vyplýva, že:

- v roku 2008 sa na tento účel výška príspevku vypočítava zo sumy 19 209 Sk (z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrťrok 2007).
- v roku 2009 sa na tento účel výška príspevku vypočítava zo sumy 21 042 Sk (z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrťrok 2008).

Príspevok sa poskytuje počas 22 kalendárnych mesiacov v diferencovanej výške, a to v prvom roku jeho poskytovania (počas prvých 12 mesiacov) vo výške 22 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR a v druhom roku vo výške 11 % z tejto mzdy. Mesačný príspevok ku mzde zamestnanca je pre obdobie od 01. 03. 2009 do 31. 12. 2009 vo výške: 22 % z 698,47 € = 153,67 €/4.629,-Sk. Výška poskytovania príspevku počas ďalších mesiacov je 11 % z 698,47 € = 76,84 €/2.314,- Sk. Príspevok sa poskytuje najdlhšie do 31.decembra 2010. ZoSZ upravuje i povinný rozsah a obsah písomnej dohody uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom o poskytnutí tohto príspevku (§ 50f odsek 4).

Na zabránenie zneužívania tohto príspevku a na základe poznatkov z praxe je v odseku 5 normatívne upravované vylúčenie nároku na poskytovanie príspevku za dni dočasnej pracovnej neschopnosti. Úrad neposkytuje

zamestnancovi príspevok za dni dočasnej pracovnej neschopnosti. Ak zamestnanec nevykonáva pracovnú činnosť z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, je podľa ods. 5 povinný túto skutočnosť oznámiť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny do troch pracovných dní od nástupu na dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak zamestnanec v mesiaci nevykonáva pracovnú činnosť z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, nevzniká mu nárok na príspevok za dni dočasnej pracovnej neschopnosti. ÚrPSVaR poskytne zamestnancovi príspevok za odpracované dni v pomernej výške zodpovedajúcej počtu pracovných dní v danom mesiaci, za ktorý sa príspevok poskytuje.

5. Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti

Samostatnou zárobkovou činnosťou, ktorú vykonáva SZČO podľa § 5 písm. b) ZoSZ je živnosť, ktorá je fyzickou osobou prevádzkovaná sústavne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku za podmienok ustanovených v zákone č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Na zvýšenie záujmu o samostatnú zárobkovú činnosť uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú poberateľmi dávky v hmotnej núdzi, sa zákonom č. 49/2009 Z. z. s účinnosťou od 1. 3. 2009 v § 50g zaviedol nový príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti, ktorý je súčasťou vládneho balíčka opatrení na zmiernenie dopadov globálnej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť. Ustanovenie § 50g stráca účinnosť 31. decembra 2010. Účelom tohto príspevku (namiesto finančných prostriedkov platených štátom na poistné na zdravotné poistenie za uchádzačov o zamestnanie) je motivovanie uchádzačov o zamestnanie, aby sa neuspokojili s príjmom z dávky v pomoci v hmotnej núdzi a príspevkov k tejto dávke (podľa zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi), ale aby začali vykonávať samostatnú činnosť, z ktorej budú mať vyšší príjem, ako z dávky v hmotnej núdzi a tým zásadným spôsobom zlepšili sociálnu situáciu svoju a svojej rodiny. Na rozdiel od príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť poskytovaného podľa § 49 platného znenia zákona o službách zamestnanosti, ktorý je určený na obstaranie hmotného majetku

na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, tento príspevok má za cieľ podporiť vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti v rôznych oblastiach nenáročných na počiatočné investície a zodpovedajúcich zručnostiam predovšetkým nízko kvalifikovaných skupín uchádzačov o zamestnanie. Z uvedeného dôvodu sa ustanovení § 50 g vylúčil súbeh poskytovania príspevku na podporu samostatnej zárobkovej činnosti s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 a s príspevkom na podporu prvovýroby podľa § 50h ZoSZ.

Tento príspevok, ako novozavedené aktívne opatrenie na trhu práce, je zároveň v súlade s Návrhom opatrení vlády Slovenskej republiky na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy (uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 808 zo dňa 6. novembra 2008) a Aktualizáciou opatrení vlády Slovenskej republiky na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy (uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 969 zo dňa 17. 12. 2008) v oblasti politiky trhu práce. Je prioritne zamerané na vytvorenie legislatívnych podmienok na udržanie zamestnanosti a na podporu zamestnania adresných skupín znevýhodnených uchádzačov na podporených pracovných miestach.

Cieľom tohto parciálneho nástroja zo sústavy aktívnych opatrení na trhu práce, vo sfére požadovaného zmiernenia dopadov globálnej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť, je v prvom rade vytvoriť podmienky, ktoré prispejú k udržaniu zamestnanosti na pracovných miestach stimuláciou subjektov k začatiu prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti. u zamestnávateľov, ktorí v dôsledku prevádzkových ťažkostí spôsobených globálnou finančnou a hospodárskou krízou uvažujú o prepúšťaní zamestnancov a o rušení pracovných miest.

Príspevok je štátnou pomocou a podmienky jej prijatia sa riadia Schémou pomoci de minimis č.1/2007 v platnom znení na podporu zamestnanosti. Príspevky podľa schémy de minimis nie je možné poskytnúť v rámci:

- odvetvia rybolovu a akvakultúry,

- v oblasti prvovýroby poľnohospodárskych produktov a v oblasti spracovania a odbytu poľnohospodárskych produktov vymenovaných v prílohe I k Zmluve o ES,
- v uhoľnom odvetví,
- v oblasti cestnej nákladnej dopravy vykonávanej v prenájme alebo za úhradu, na nákup vozidiel cestnej nákladnej dopravy,
- pre činnosti súvisiace s vývozom do tretích krajín alebo členských štátov,
- pre činnosti podmienené uprednostňovaním používania domácich tovarov pred dovezenými.

Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti sa poskytuje, ak sú súčasne naplnené štyri, v ods. 1 uvedené, hmotnoprávne podmienky :

- oprávnenou osobou na poskytnutie príspevku je uchádzač o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- UoZ musel byť vedený v evidencii najmenej tri mesiace a zároveň bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi,
- uchádzač o zamestnanie musí začať a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej 24 mesiacov,
- uchádzač o zamestnanie musí o príspevok požiadať vo forme písomnej žiadosti na ÚrPSVaR.

Žiadosť v písomnej podobe žiadateľ predloží v jednom origináli spolu s prílohami:

1. Kópia oprávnenia na vykonávanie alebo prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti (začiatok podnikania je potrebné vopred dohodnúť na oddelení služieb zamestnávateľom ÚrPSVaR),
2. V prípade zriadenia prevádzky mimo územného obvodu úradu, kde je UoZ evidovaný, je potrebné doložiť výpis z registra živnosti,

3. Hodnoverná kópia zmluvy o prenájme nebytových priestorov na podnikanie, resp. hodnoverný list vlastníctva.

Uchádzač o zamestnanie, ktorý pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie prevádzkoval alebo vykonával samostatnú zárobkovú činnosť, a ktorý požiadal o poskytnutie príspevku podľa § 50g ZoSZ, je povinný ku dňu podania žiadosti preukázať:

- splnenie daňových povinností, a to dokladom nie starším ako 3 mesiace,
- splnenie povinností odvodu preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, dokladom nie starším ako 3 mesiace,
- skutočnosť, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru – čestné vyhlásenie, nie staršie ako 1 mesiac,
- skutočnosť, že nie je v konkurze, v likvidácii, v súdom určenej správe alebo v inom podobnom konaní – čestné vyhlásenie, nie staršie ako 1 mesiac,
- skutočnosť, že nemá voči ÚrPSVaR záväzky po lehote splatnosti – čestné vyhlásenie, nie staršie ako 1 mesiac,
- potvrdenie príslušného inšpektorátu práce, nie staršie ako 3 mesiace, že žiadateľ neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania (predkladá len občan, ktorý vykonával samostatnú zárobkovú činnosť v priebehu 5 rokov pred podaním žiadosti).

Po podaní žiadosti a kontrole zákonom stanovených podmienok je UoZ vyzvaný k podpisu dohody o poskytnutí príspevku. Samostatne zárobkovo činná osoba predloží registráciu do poisťovní na úhradu odvodov poistného do zdravotnej poisťovne a Sociálnej poisťovne najneskôr s prvou žiadosťou o platbu.

Príspevok na úhradu preukázaných oprávnených nákladov sa poskytuje príjemcovi príspevku na základe prijatej žiadosti o platbu a predložení účtovných dokladov (1x originál, 2x kópie), najneskôr do posledného kalendárneho dňa

nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bola úhrada za zdravotné poistenie alebo sociálne poistenie splatné. Za tieto doklady sa považujú: doklad o platbe preddavku poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie – mesačné výkazy preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku poistného a príspevku do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu SZČO, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby.

Za účelom zamedzenia duplicitného poskytovania príspevkov s analogickým zameraním sa ustanovuje v ods. 1 poslednej vete, že uchádzačovi o zamestnanie, ktorý spĺňa charakteristiky podľa § 50g ods. 1 tohto zákona, sa príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti podľa tohto ustanovenia nemôže poskytnúť spolu s týmito príspevkami:

- s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 tohto zákona alebo
- s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi podľa § 50h tohto zákona.

Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti (na základe § 50g ods. 2) sa poskytuje na úhradu:

- a) preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov počas 22 mesiacov, pričom výška povinného minimálneho preddavku na zdravotné poistenie na samostatne zárobkovo činnú osobu (bez zdravotného postihnutia) je 41,37 € (1 246,- Sk) mesačne.
- b) poistného na sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiteľom poistného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania činností, najviac počas 4 mesiacov, pričom celková výška poistného na

sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiteľom poistného je 97,80 EUR (2 946,- Sk) mesačne.

Výška odvodov je vypočítaná z minimálneho vymeriavacieho základu. Od 1. januára 2009 minimálny vymeriavací základ pre OSZČ je 295,50 €. Poistné na sociálne poistenie platené dobrovoľným platiteľom poistného je 97,80 €, výška povinného minimálneho preddavku na zdravotné poistenie je 41,37€.

Príspevok poskytuje podľa ods. 3 úrad práce, sociálnych vecí a rodiny spätne po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu podľa § 138 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. v platnom znení, najdlhšie však do 31.12.2010, t.j. posledná platba môže byť preplatená za mesiac december 2010.

Odsekom 4 je kreovaný zmluvný základ poskytovania príspevku na podporu samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 50g ZoSZ. Tento príspevok poskytuje úrad na základe dohody, ktorá musí byť uzatvorená v zákonom predpísanej písomnej forme. Z ods. 4 taktiež vyplýva, že príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 50g ZoSZ poskytuje ten úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto na samozamestnanie. Uvedené ustanovenie umožňuje úradu práce, sociálnych vecí a rodiny poskytnúť príspevok aj takému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny iného územného obvodu ako je územný odvod úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý poskytuje príspevok. Rozhodujúcou skutočnosťou pri poskytovaní príspevku je zámer žiadateľa vytvoriť pracovné miesto v obvode, do ktorého územia spadá úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti sa poskytuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a uchádzačom o zamestnanie podľa ods. 4 tohto ustanovenia. V nadväznosti na to, ustanovenie odseku 5 upravuje minimálny obsah dohody o poskytnutí príspevku, ktorý zahŕňa najmä osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov

dohody, dátum začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, výšku príspevku, jeho špecifikáciu a spôsob úhrady, podmienky poskytnutia príspevku, spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok, záväzok úradu, že bude poskytovať príspevok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov, záväzok uchádzača o zamestnanie, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní. V obsahu tejto dohody môžu byť inkorporované i ďalšie dohodnuté náležitosti.

Občan, ktorý nesplní podmienku prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti po dobu minimálne 24 mesiacov (t. j. dvoch rokov), môže byť do evidencie uchádzačov o zamestnanie zaradený najskôr odo dňa nasledujúceho po uplynutí 24 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti (§ 50g ods. 6). Ide o formu sankcie pre UoZ za nedodržanie jeho zmluvného záväzku voči ÚrPSVaR. Mechanizmus vrátenia časti, resp. celého poskytnutého príspevku úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vo výške zodpovedajúcej dobe, po ktorú samostatná zárobková činnosť nebola prevádzkovaná alebo vykonávaná, zákon v ustanovení § 50g ods. 6 osobitne neupravuje.

6. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi

Zavedenie príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi podľa § 50h ZoSZ sa uskutočnilo s cieľom podporiť samozamestnávanie v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi u tých občanov, ktorí majú podmienky, predpoklady a záujem vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť súvisiacu so spracovaním poľnohospodárskych produktov v súlade s Nariadením komisie (ES) č. 800/2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so spoločným trhom podľa článkov 87 a 88 zmluvy (Všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách článok 1). Súčasne sa takto vylúčil súbeh poskytovania

príspevku na podporu samostatnej zárobkovej činnosti v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 ZoSZ a s príspevkom na podporu samostatnej zárobkovej činnosti poberateľov dávky v hmotnej núdzi podľa § 50g ZoSZ. Zavedenie tohto nového príspevku zapadá do rámca existujúcej sústavy aktívnych opatrení na trhu práce.

V ustanovení § ods. 1 sú ustanovené hmotnoprávne podmienky, ktoré musí spĺňať osoba, uplatňujúca si nárok na príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi. Ide o podmienky, ktoré musia byť splnené kumulatívne (naraz) a medzi ktoré zákonodarca zaradil:

- oprávnenou osobou môže byť len občan, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace,
- oprávnená osoba začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi nepretržite najmenej 24 mesiacov,
- oprávnená osoba musí o príspevok písomne požiadať.

V druhej vete ods. 1 je obsiahnutý zákonný imperatív, predstavujúci zákaz súbehu príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi podľa § 50h ZoSZ s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť podľa § 49 ZoSZ a s príspevkom na podporu samostatnej zárobkovej činnosti poberateľov dávky v hmotnej núdzi podľa § 50g ZoSZ. Zákomom č. 108/2009 Z. z. s účinnosťou od 1.4.2009 boli v § 50h ods. 1 slová „§ 49 a 50g“ nahradené slovami „§ 49, 50g a § 57“.

V ods. 2 je identifikovaný okruh platieb, na úhradu ktorých je možné použiť príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi. Zákonodarca v zmysle ods.

2 tohto ustanovenia predpokladá poskytnutie tohto príspevku úradom práce, sociálnych vecí a rodiny na úhradu:

- a) preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o verejnom zdravotnom poistení počas 22 mesiacov,
- b) poistného na sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiteľom poistného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania činností podľa odseku 1, najviac počas 4 mesiacov.

Zmluvný základ pre poskytovanie príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi je upravený v ods. 3. Platiteľom príspevku je ÚrPSVaR, ktorý ho poskytuje na základe predchádzajúceho uzatvorenia písomnej dohody podľa § 50h ods. 4 a po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva činnosti podľa odseku 1 tohto ustanovenia.

Príspevok sa vypláca vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu podľa § 138 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. o o sociálnom poistení v platnom znení, resp. podľa § 13 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon v § 50h ods. 4 upravil i povinný rozsah a obsah písomnej dohody uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a občanom o poskytnutí tohto príspevku. Jednotlivé obsahové náležitosti tejto dohody sú v ods. 4 uvedené v podobe enumeratívneho výpočtu. Obsahom ods. 5 tohto ustanovenia je určené, že občan, ktorý prestal vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi podľa odseku 1 pred uplynutím 24 mesiacov, môže byť do evidencie uchádzačov o zamestnanie zaradený najskôr odo dňa nasledujúceho po uplynutí 24 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej

činnosti v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi. Zmyslom takejto legislatívnej úpravy je preventívne pôsobiť na občanov a zabráňovať neoprávnenému čerpaniu tohto príspevku.

Záver

V kontexte zabezpečenia a posilnenia funkčnosti trhu práce v podmienkach SR sa javí ako celospoločenská potreba nielen identifikácia, ale v neposlednom rade i stručný prehľad navrhovaných aktivít štátu (podľa jednotlivých tematických okruhov najpálčivejších rizík, vyskytujúcich sa v mechanizmoch trhu práce), ktorými sa má dosiahnuť reálna optimalizácia právnych vzťahov zamestnanosti s účinkami na minimalizáciu nezamestnanosti. Nazeranie na efektívne fungujúci trh práce ako na cieľ tak nevyhnutne v sebe implikuje aj nutnosť identifikácie programových opatrení na jeho dosiahnutie.

Do množiny anticipovaných východísk pre ďalšie aktívne pôsobenie štátu vo sfére zavádzania regulatívnych nástrojov pracovného trhu tak možno aj pro futuro zaradiť viacero opatrení. V oblasti ingerencie štátu do riešenia stavov nezamestnanosti, s osobitným zreteľom na konkretizáciu nástrojov, ktoré prispievajú k zapájaniu účastníkov trhu práce do pracovného procesu, t.j. pri zvládaní otázok zamestnanosti, možno pozorovať najmä:

- iniciovanie, navrhovanie, príprava a následná realizácia legislatívno-technických návrhov zmien, smerujúcich k nivelizácii odlišností v zastúpení, t.j. v podiele pracujúcich a nezamestnaných na trhu práce v jednotlivých regiónoch Slovenska;
- prijímanie koncepčných systémových opatrení na uplatňovanie programového a projektového prístupu zameraného na predchádzanie vylúčenia z trhu práce a podporu integrácie znevýhodnených skupín na trhu práce;

- adekvátne posudzovanie otázok možností rozvoja zamestnateľnosti v jednotlivých segmentoch pracovného trhu, so zohľadnením medziregionálnych disparít a špecifických znakov;
- dotvorenie potrebného právno-inštitucionálneho rámca aktívnych opatrení na otvorenom trhu práce v mikrorovine regiónov s vyšším podielom sociálne ohrozeného obyvateľstva, s cieľom naplniť kritérium zabezpečenia prirodzenej, trvalo udržateľnej miery zamestnanosti,
- realizácia takého komplexného programového a projektového prístupu zo strany štátu, ktorý zabezpečí vytváranie nových pracovných miest adresne stimulovanými investíciami, so súčasným zvyšovaním atraktívnosti nezamestnaných s bohatými pracovnými skúsenosťami, ako disponibilnej a pracovnej sily pri obsadzovaní voľných pracovných miest.

Priebeh globálnej krízy v priebehu posledných mesiacov opakovane zvýraznil dôležitosť racionálneho usporiadania trhovo-regulatívnych systémov. Kríza ukázala, že potreba garantovať stabilitu a flexibilitu právnych vzťahov zamestnanosti prostredníctvom etatistických zásahov zo sústavy AOTP, je stále platným imperatívom, ktorý musí štát garantovať všetkým potrebným osobám, a to napriek tlaku ekonomických výkyvov. Aj zákonom nastavené mechanizmy etatistických zásahov v podobe adresných peňažných príspevkov sa tak stávajú prostriedkom ochrany pred príliš veľkým sociálnym rizikom – nezamestnanosťou, a s tým spojenou hmotnou núdzou (chudobou), pred nezvládaním ťaživých životných rizík, sociálnou depriváciou alebo dokonca sociálnou exklúziou. Potreba, či skôr nevyhnutnosť aplikovania štátnej ingerencie s účinkami aj na oblasť právnej regulácie pracovného trhu sa tak stáva imperatívom aj pre Slovenskú republiku v 21. storočí.

Zoznam použitej literatúry

Literárne zdroje :

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint vfra. 2002. ISBN 80-88848-97-0

BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: Poradca podnikateľa. 2004. ISBN 80-88931-32-0

BÚTOROVÁ, Z.: Podpora reformám. Spoločensko – politická klíma na Slovensku vo volebnom roku. In: Národné poistenie, roč. 38, 2006, č.3, s. 9 – 13. ISSN 1335-4795

Iné zdroje:

1. Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných zákonov.
2. Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
3. Návrh opatrení vlády Slovenskej republiky na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy (Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 808 zo dňa 6. novembra 2008),
4. Aktualizácia opatrení vlády Slovenskej republiky na prekonanie dopadov globálnej finančnej krízy v oblasti politiky trhu práce (Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 969 zo dňa 17. 12. 2008).

Resumé

Príspevok sa zaoberá dôležitosťou zmien, ktoré nastali v sústave aktívnych opatrení na trhu práce v rámci slovenského pracovného práva. V ťažiskovej časti článku je podaný stručný prehľad novo vytvorených peňažných príspevkov zo sústavy AOTP. V tejto časti článku je taktiež prezentovaný pohľad na tieto koncepcné východiská, ako právny základ pre zmeny v prístupe štátu k politike zamestnanosti. Záver článku je zameraný na analýzu špecifických očakávaní, ktoré sú úzko spojené s aplikáciou etatistických zásahov v pracovnom práve.

Dôležitosť analyzovaných reformných krokov v priebežnom procese reformy systému zamestnávania v podmienkach Slovenskej Republiky vnáša tiež niektoré nové idey a prístupy tiež aj do legislatívy. Článok taktiež zobrazuje očakávania a skúsenosti, spojené s aplikáciou novo vybudovaných peňažných príspevkov z oblasti aktivačných opatrení na trhu práce. Taktiež zahŕňa problematiku vzťahu medzi analyzovanými príspevkami.

Summary

The article deals with the importance of the changes, which took place in the system of activating measures within the labour market in the framework of the Slovak legal system. In the substantial part of an article, there is given a short outline of a new created financial contributions of the system of activating measures. In this part there is given also a view to the conceptual sources, as a legal base for the changes of state position to the policy of employment. The end of the article is aimed to analyse some specific expectations, which are closely connected with the application of the etatistic measures in labour law.

The importance of the analysed reform steps in the process of continual reform of the employment system in Slovak Republic brought some new ideas and admissions also to the legislation. Article also focuses on the expectations and experiences related to application of the new-built financial contributions from the sphere of activating employment measures. It also comprises the problem of relation among the analysed contributions.

Pozn.: Uvedený článok je publikovaný ako plnenie riešiteľskej úlohy v rámci grantu VEGA č. 1/0168/08 Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov.

Konkurenčná činnosť zamestnanca

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Úvod

V ostatných rokoch politickej elity, zamestnávateľa, ale aj samotní zamestnanci zdôrazňujú požiadavku flexibility právnej úpravy v oblasti pracovného práva. Jednou z najdiskutovanejších parciálnych tém sa stáva výkon inej zárobkovej činnosti zamestnanca. Práve legislatívna regulácia výkonu inej zárobkovej činnosti odráža do veľkej miery rozsah liberalizácie pracovného práva.

Problematika výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca je často pretraktovaná aj odbornou verejnosťou². Dôvodom je najmä tá skutočnosť, že platná a účinná právna úprava Zákonníka práce³ je v oblasti konkurenčnej činnosti podstatne odlišná od iných európskych štátov. V slovenskom právnom poriadku, na rozdiel od väčšiny európskych štátov, je zakotvený zákaz konkurencie pre zamestnanca v maximálnom rozsahu trvania pracovného pomeru.

1. Právna úprava de lege lata

Podľa ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim súhlasom.

Citovaným zákonným ustanovením je vymedzený rozsah oprávnenia zamestnanca vykonávať inú zárobkovú činnosť. Vychádzajúc zo zákonnej

² Z množstva odborných článkov a štúdií spomenieme BARANCOVÁ, H.: K výkonu konkurenčnej činnosti v obchodnom a pracovnom práve. In : Práca a mzda, 1997, č. 3-4, s. 9., TUREK, R.: Právni úprava inej výdělečné činnosti zamestnanca v průběhu pracovního poměru. In : Právní rozhledy , 2008, č. 8, s. 277-284., případně monografické dílo ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnanca, Praha: Linde, 2008.

³ Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“.

definície, rozhodujúcimi legálnymi pojmami vymedzujúcimi rámec konkurenčnej činnosti sú **zároboková činnosť**, ktorú zamestnanec je oprávnený vykonávať za podmienok stanovených Zákonníkom práce a **predmet činnosti** zamestnávateľa, na ktorý sa predmetné oprávnenie zamestnanca viaže.

1. 1. Vymedzenie pojmu zároboková činnosť

Zárobokovú činnosť pre účely aplikácie zákazu konkurenčnej činnosti zamestnanca (podľa § 83 ods. 1 ZP) by sme mohli vymedziť ako akúkoľvek **aktívnu⁴ činnosť zamestnanca, bez ohľadu na jej právny základ, z ktorej môže dôvodne očakávať príjmy.**

Právny základ výkonu inej zárobokovej činnosti zamestnanca nie je rozhodujúci a môže ním byť iný pracovný pomer (najmä na kratší pracovný čas), dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, rovnako aj výkon podnikateľskej činnosti v zmysle ustanovenia § 2 Obchodného zákonníka⁵.

K podnikateľskej činnosti zamestnanca podotýkame, že podľa záverov ustálenej judikatúry⁶ majetkovú účasť v kapitálových spoločnostiach nemožno považovať za výkon podnikateľskej činnosti, nejedná sa o aktívnu činnosť, a preto sa na ňu nemôže vzťahovať ani zákaz konkurenčnej činnosti podľa Zákonníka práce. Naopak, za zárobokovú činnosť treba považovať tiež činnosť spočívajúcu v tom, že zamestnanec je členom dozornej rady v obchodnej spoločnosti⁷.

Pri definícii zárobokovej činnosti pre účely aplikácie zákazu konkurenčnej činnosti zamestnanca sme uviedli, že sa jedná o činnosť, z ktorej môže zamestnanec dôvodne očakávať príjmy. Pochopiteľne, *činnosť, z ktorej možno dôvodne očakávať príjmy* je širší pojem než *činnosť, z ktorej plynú príjmy* a preto

⁴ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie., Praha : C. H. Beck, 2010, s. 367.

⁵ Podnikáním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku (§ 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov).

⁶ Napríklad rozsudok NS ČR SJ 12/1998.

⁷ Porovnaj rozsudok NS ČR 21 Cdo 3077/2000. Bližšie BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie., Praha : C. H. Beck, 2010, s. 368.

môže vzbudzovať polemiku. Pri definovaní zárobkovej činnosti sa predpokladá, že práve existencia príjmu bude elementárnym prvkom pojmového vymedzenia. K vyslovenému záveru, čiže k širšiemu výkladu, nás však nabáda prijatá judikatúra⁸, podľa ktorej o výkon zárobkovej činnosti ide aj v prípade, ak zamestnanec vykonáva okrem svojho zamestnania na základe právneho vzťahu činnosť, ktorá je pojmovo zárobková (s ktorou je obvykle spojené poskytovanie odmeny). Okolnosť, či pri výkone tejto činnosti zamestnanec zárobok skutočne dosiahol, nie je sama osebe významná. Rozhodujúca je vôľa zamestnanca⁹.

1. 2. Vymedzenie pojmu predmet činnosti

Zamestnanec nesmie vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa. Predmet činnosti je tak ďalším zásadným termínom pri určení rozsahu zákazu konkurenčnej činnosti v pracovnom práve. Tento pojem možno chápať v širšom alebo užšom vymedzení.

Pri širšom výklade sa vychádza z predmetu činnosti zamestnávateľa, ktorý je zapísaný v obchodnom registri, živnostenskom registri prípadne inom registri. Takýmto výkladom sa však značne obmedzuje právo zamestnanca vykonávať inú zárobkovú činnosť. V praxi je úplne bežným postupom, že zamestnávateľ (alebo akýkoľvek iný podnikateľ) si určuje predmet činnosti čo najširšie, mnohokrát takmer v maximálnom rozsahu voľných živností. Zároveň, množstvo voľných živností je vymedzených príliš všeobecne, nevyjadrujú konkrétny predmet podnikania¹⁰. Väčšina podnikateľov má teda zapísanú minimálne jednu voľnú živnosť totožne, bez ohľadu na to aké podnikanie v skutočnosti vykonáva. To znamená, že zamestnanec, ktorý chce vykonávať inú zárobkovú činnosť či už na základe dohody, ako zamestnanec alebo ako samostatne zárobkovo činná osoba,

⁸ Rozsudok NS ČR Cdo 1714/2001.

⁹ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie., Praha : C. H. Beck, 2010, s. 368.

¹⁰ Príkladom je voľná živnosť - kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod).

nemá prakticky možnosť vyhnúť sa totožnému zápisu predmetu činnosti (či už vlastného alebo iného zamestnávateľa) než má jeho zamestnávateľ.

Vychádzajúc z uvedenej argumentácie vyjadrujeme preto presvedčenie, že pre posúdenie zhodnosti predmetu činnosti zamestnávateľa a jeho zamestnanca, ktorý chce vykonávať inú zárobkovú činnosť, sa má vychádzať z užšieho vymedzenia predmetu činnosti. Považujeme za správne posudzovať zhodu nie zapísaného predmetu činnosti, ale eventuálnu zhodu takých činností zamestnávateľa, ktoré sú skutočne predmetom jeho podnikania, ktoré reálne vykonáva. Rozhodujúci je obsah predmetu činnosti, nie jeho pomenovanie.

1. 3. Odvolanie súhlasu a výnimky z obmedzenia konkurenčnej činnosti

Zamestnávateľ môže udelený súhlas na výkon inej zárobkovej činnosti písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody zmeny svojho rozhodnutia. Zamestnanec je potom povinný bez zbytočného odkladu zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov (§ 83 ods. 2 ZP).

Zamestnancov nesúhlas s dôvodmi, pre ktoré zamestnávateľ zmenil svoje rozhodnutie a odvolal súhlas na výkon inej zárobkovej činnosti je právne neúčinný. Ak zamestnávateľ splní zákonom predpokladané podmienky, zamestnanec je povinný odvolanie súhlasu akceptovať. Následné nesplnenie povinnosti zamestnanca skončiť bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť by mohlo byť sankcionované ukončením pracovného pomeru výpoveďou, za určitých podmienok aj okamžitým skončením pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Zákonník práce v ustanovení § 83 ods. 3 stanovuje výnimku z výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca. Obmedzenia sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

Akejkol'vek iná zárobková činnosť zamestnanca, ktorá bola buď zo strany zamestnávateľa odsúhlasená alebo nespadá do jeho predmetu činnosti, musí byť

vykonávaná v súlade s ustanovením § 81 písm. e) a f) Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnanec je povinný nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa a zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

2. Konkurenčná činnosť a konkurenčná doložka de lege ferenda

Zákonník práce upravuje zákaz konkurencie pre zamestnanca v maximálnom rozsahu trvania pracovného pomeru. Jedná sa o kogentné ustanovenie, ktoré nie je možné žiadnou dohodou modifikovať¹¹. Konkurenčnú doložku zaväzujúcu strany aj po skončení zmluvného vzťahu upravuje Obchodný zákonník, avšak ani tento inštitút nemožno prevziať do pracovnoprávných vzťahov vzhľadom na zásadu „*numerus clausus*“ zmlúv v pracovnom práve.

Nezakotvenie konkurenčnej doložky do Zákonníka práce je častým predmetom odbornej diskusie. Domnievame sa, že uchopenie tohto inštitútu do nášho právneho poriadku by bolo vhodným krokom k postupnému odstraňovaniu prísnosti a posilňovaniu liberalizácie a flexibility pracovného práva. Vyvážená právna úprava konkurenčnej doložky by mala byť na prospech nielen zamestnávateľom a ochrane ich oprávnených záujmov, ale aj zamestnancom, ktorým by bola po dobu zákazu výkonu konkurenčnej činnosti poskytovaná peňažná satisfakcia. Zákonodarca môže čerpať z príkladov právnych úprav mnohých európskych krajín.

2.1. Doba zákazu konkurenčnej činnosti

V zásade môžeme rozlišovať dva modely úpravy konkurenčnej doložky. Podľa francúzskeho právneho poriadku je rozhodnutie o dĺžke zákazu konkurencie

¹¹ V širších súvislostiach k výkladu kogentných noriem pozri CSACH, K.: Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť - Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem. In : Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva, roč. 90, č. 2 (2007), s. 102-121.

ponechané výlučne na vôli zmluvných strán. Neopodstatnená a zamestnanca diskriminujúca dohoda je korigovaná súdnymi rozhodnutiami. Súd môže nielen vyhlásiť konkurenčnú doložku za neplatnú, ale rozhodnúť aj o jej skrátení. Prihliada sa pritom najmä na druh výkonu práce, na to, či sa zamestnanec oboznámil s obchodným tajomstvom, prípadne aký charakter a akú dĺžku ochrany si takéto obchodné tajomstvo vyžaduje. Ak pracovný pomer bol ukončený pre neplnenie si povinností zamestnávateľa, konkurenčná doložka by bola najpravdepodobnejšie neprípustná. To zodpovedá spravodlivému usporiadaniu ľudských vzťahov, ten kto porušuje povinnosť by nemal mať prospech z následkov svojho protiprávneho konania¹².

V iných krajinách, ako napríklad v Taliansku či Švajčiarsku, ale aj Maďarsku a v Českej republike je zákaz konkurencie časovo obmedzený maximálnou hranicou. Aj tu však môže súd vyhlásiť konkurenčnú doložku za neplatnú¹³. V Taliansku a Švajčiarsku je zákaz konkurencie pre zamestnanca stanovený na maximálne obdobie troch rokov po skončení pracovného pomeru. Pre ďalšie porovnanie k nám najbližšia, česká právna úprava obmedzuje alebo stanovuje dĺžku konkurenčnej doložky na jeden rok po skončení pracovného pomeru. Rovnako je to i v Rakúsku.

2.2. Protiplnenie zamestnávateľa

Právne úpravy jednotlivých štátov Európskej únie poskytujú rôzne príklady povinnosti protiplnenia zamestnávateľa v prípade dojednania konkurenčnej doložky. Nemecká a maďarské legislatíva stanovuje zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi finančné protiplnenie v rozsahu až 50 % priemernej mesačnej mzdy za každý mesiac trvania zákazu konkurencie. Česká republika stanovuje povinnosť protiplnenia dokonca až vo výške priemernej mzdy za každý mesiac trvania zákazu konkurencie. Nazdávame

¹² Podrobne ŠIMEČKOVÁ, E.: Konkurenční jednání zaměstnance, Praha: Linde, 2008, s. 157-161.

¹³ Bližšie ku konkurenčnej doložke pozri BEZOUŠKA, P.: Konkurenční doložka v pracovním právu (krátka skica). In: Naděje právní vědy. Sborník příspěvků, Bykov : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 74-81.

sa, že takéto ustanovenie je pre zamestnávateľa príliš tvrdé a do určitej miery devaluje podstatu konkurenčnej doložky.

V niektorých štátoch nie je protiplnenie zákonným predpokladom platnosti konkurenčnej doložky (Francúzsko, Anglicko).

Pri porovnávaní rôznych právnych úprav jednotlivých členských štátov Európskej únie sa javí spravodlivým, aby zamestnávateľ poskytol zamestnancovi určité plnenie. Je na zváženie, či protiplnenie by malo byť poskytované počas celej doby trvania konkurenčnej doložky alebo iba po určité obdobie trvania zákazu. Výška protiplnenia by mala byť zároveň vyvážená tak, aby zohľadňovala oprávnené záujmy zamestnávateľa aj zamestnanca.

Záver

Úprava zákazu konkurenčnej činnosti zamestnanca sa v slovenskom právnom obmedzuje iba na trvanie pracovného pomeru. Domnievame sa, že takéto úprava nie je dostatočná a konkurenčná doložka by mala byť v naznačenom rozsahu zakotvená do Zákonníka práce

Môžeme iba zopakovať a zdôrazniť, že vyvážená právna úprava konkurenčnej doložky by mala byť na prospech nielen zamestnávateľa a ochrane jeho oprávnených záujmov, ale aj zamestnanca, ktorému by bola po dobu zákazu výkonu konkurenčnej činnosti poskytovaná peňažná satisfakcia. Rôznorodé právne úpravy iných členských štátov Európskej únie a ich skúsenosti s týmto inštitútom poskytujú zákonodarcovi dostatočné možnosti na zvolenie najoptimálnejšieho variantu.

Resumé

Autor v článku stručne analyzuje právnu úpravu zákazu konkurenčnej činnosti zamestnanca de lege lata. Vychádzajúc najmä z judikatúry všeobecných súdov podáva výklad rozhodujúcich legálnych pojmov, ktoré vymedzujú rámec

konkurenčnej činnosti. Záverom autor popisuje možnosti úpravy konkurenčnej doložky de lege ferenda, pričom poukazuje na dva základne modely úpravy.

Summary

The author briefly analyzes the regulation of non-competitive activities of employee de lege lata. The author points to an interpretation of legal concepts that define the framework of competitive activity in light of the case law. In conclusion, the author describes the possible modification of the competitive clauses de lege ferenda, pointing to two basic models of the regulation .

Pracovná migrácia a európske služby zamestnanosti

Mgr. Jana Gabrielová

Úvod

V posledných rokoch sa na Slovensku téma medzinárodnej migrácie častejšie otvára v súvislosti s liberalizáciou európskeho pracovného trhu aj pre Slovensko. Globalizácia pracovného trhu a zmena politických opatrení pre Slovensko spôsobili nárast počtu ľudí, ktorí svoje uplatnenie hľadajú v inej európskej krajine.

Voľný pohyb osôb

Voľný pohyb pracovných síl je jedným zo základných princípov slobody v rámci EÚ. Ďalej sem patria sloboda pohybu tovaru, služieb a kapitálu. Členské krajiny však majú do určitej miery právo otvorenia svojho pracovného trhu novým krajinám dočasne regulovať. Politika v tomto prípade reflektuje demografický vývoj v krajinách, snahy ochrániť pracovný trh, predovšetkým v bohatších krajinách a naopak snahy chudobnejších krajín Únie získať prístup na trh práce vo všetkých členských štátoch.¹

Základom slobody pohybu osôb je tzv. primárne oprávnenie, k určitej činnosti v inom členskom štáte - právo podnikat', právo vykonávať prácu, právo poskytovať služby ako aj ich požívanie. Sekundárne oprávnenia zahŕňajú oprávnenie voľného vstupu do iného členského štátu a oprávnenie pobytu v ňom. Podmienkou slobody pohybu je úplná liberalizácia všetkých týchto oprávnení.²

V oblastiach voľného pohybu pracovníkov a v sociálnej politike sa právna regulácia Európskej únie v pôsobnosti pracovného práva orientuje na pracovné

¹ BARANOVÁ, A. – DETKO, J. Európsky trh práce a jeho dopady na únik a prílev mozgov [online]. s. 2

² Voľný pohyb osôb a migrácia [online].

podmienky, ochranu zamestnancov pri bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovné zmluvy a pracovné vzťahy, mzdu a pracovný čas, zamestnanosť a jej podporu, nezamestnanosť, sociálne programy a štatistiky, rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami, zákaz diskriminácie, koordináciu zamestnanosti a sociálnej ochrany, sociálne partnerstvo a sociálny dialóg, sociálne zabezpečenie a jeho princípy, ochranu migrujúcich pracovníkov a aproximáciu sociálnych predpisov. V pôsobnosti Únie je i Európsky sociálny fond.

Tkáč³ k pracovnoprávnym aspektom voľného pohybu osôb zaraďuje:

- právo občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov,
- slobodu pohybu pracovníkov v rámci Spoločenstva,
- právo pracovníkov zotrvať na území členského štátu aj po skončení zamestnania,
- právo na zlúčenie rodín,
- pomoc v prípade tranzitu na účely leteckého odsunu, právne postavenie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom, výmena informácií týkajúcich sa pomoci pri dobrovoľnej repatriácii štátnych príslušníkov tretích krajín,
- vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb,
- mechanizmus uznávania kvalifikácií a odborných činností, na ktoré sa vzťahujú smernice o liberalizácii a o prechodných opatreniach a ktorými sa dopĺňa všeobecný systém uznávania kvalifikácií, uznávanie odborných kvalifikácií
- sociálne zabezpečenie (sociálne poistenie) v súvislosti s voľným pohybom osôb.

³ TKÁČ, V. Základy práva a služby zamestnanosti. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2008. s.54

Migrácia

Migrácia nie je novým fenoménom. Slovensko v minulom storočí zaznamenalo veľké vlny emigrácie napríklad v povojnových obdobiach a na konci 60. rokov. Migrácia existovala vždy, zmena politických a spoločenských podmienok však špecificky ovplyvňuje podobu, dôvody a rozsah migrácie.⁴ Migrácia ľudí za lepšími pracovnými možnosťami, vzdelaním a sociálnymi istotami do vyspelejších krajín Európy, ale aj zámoria, je jednou z najvýraznejších charakteristík procesu globalizácie na Slovensku. Emigrácia sa zintenzívnila najmä po vstupe Slovenska do Európskej únie, keď niekoľko pôvodných členov Európskej únie otvorilo svoje trhy práce občanom Slovenskej republiky. Írsko, Veľká Británia, ako aj Švédsko otvorili svoje trhy práce pre občanov Slovenska hneď po vstupe v roku 2004. V roku 2006 otvorili svoje trhy práce Španielsko, Fínsko, Grécko, Portugalsko, Taliansko a Holandsko. Belgicko, Francúzsko, Luxembursko a Dánsko taktiež zjednodušili prístup na svoj trh práce v tom istom roku. Iba Nemecko a Rakúsko naďalej uplatňujú obmedzenia na trhu práce pre občanov Slovenska v plnom rozsahu, bez vyhliadok na ich liberalizáciu pred rokom 2011.⁵

Faktory, ktoré motivujú ľudí k emigrácii, známe ako "push factors", sú nasledujúce: politická nestabilita, nízka životná úroveň, chudoba, choroby, ozbrojené alebo iné konflikty a pod. K faktorom, ktoré ovplyvňujú výber cieľovej krajiny, známym ako "pull factors", patrí sociálna istota, dodržiavanie ľudských práv, lepšie ekonomické príležitosti, spravodlivosť, bezpečnosť a pod.⁶

⁴ BARANOVÁ, A. – DETKO, J. Európsky trh práce a jeho dopady na únik a prílev mozgov [online]. s. 1

⁵ KAHANEC, M. Globalizácia, migrácia a trh práce. In Ekonomika trhu a jej implikácie pre Slovensko. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2008. s.34

⁶ TOKÁR, L. Migrácia: Kto a koľko? [online]. 2004.

Podľa Kahanca⁷ z pohľadu teoretického chápania migračných tokov patria medzi hlavné makroekonomické činitele migrácie očakávané rozdiely v príjmoch a mzdách, životných nákladoch, miere nezamestnanosti, kvalite verejných statkov a štedrosti sociálneho zabezpečenia. Z individuálneho hľadiska sú hlavnými faktormi migračných tokov ľudský kapitál, rodina, symetrické informácie, diverzifikácia rizika v domácnosti, sociálne siete a samoselekcia.

Dopady migrácie na trh práce

V súvislosti s (e)migráciou a jej dopadom na krajiny pôvodu sa hovorí o potenciáli migrácie podporovať rozvoj týchto krajín. Jednou z možností ako tento rozvoj vyčíslíť sú tzv. remitencie, teda usparené peniaze, ktoré migranti posielajú domov do svojej krajiny. Ešte väčší prínos pre krajiny pôvodu môžu znamenať tzv. sociálne remitencie, to znamená skúsenosti, zručnosti alebo hodnoty, ktoré migranti prinášajú so sebou späť do svojej krajiny po návrate zo zahraničia.⁸

Emigrácia nízko-kvalifikovanej pracovnej sily zníži ponuku na trhu práce s touto pracovnou silou a tým zníži nezamestnanosť alebo zvýši mzdy málo kvalifikovaných pracovníkov (alebo oboje). Za predpokladu, že málo a vysokokvalifikovaní pracovníci sú komplementárni vo výrobnom procese, odliv málo kvalifikovanej pracovnej sily zníži dopyt po vysoko-kvalifikovanej pracovnej sile, a tým vytvorí tlak na znižovanie miezd (prípadne zvyšovanie nezamestnanosti) na trhu s vysoko-kvalifikovanou pracovnou silou. Ďalšími dopadmi emigrácie je zníženie agregátneho dopytu a, v dlhodobom horizonte, aj zmena správania sa investorov s ohľadom na umiestňovanie technologicky náročnej výroby na Slovensko (napríklad v prípade odlivu mozgov).

Emigrácia pracovnej sily má dopady aj na systém sociálneho zabezpečenia a hospodársky rast. Emigrácia (najmä mladej a vzdelanej) pracovnej sily znižuje

⁷ KAHANEC, M. Globalizácia, migrácia a trh práce. In *Ekonomika trhu a jej implikácie pre Slovensko. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2008. s. 35

⁸ ANDRÁŠOVÁ, S. Na čo nám je dobrá migrácia? [online]. 7 s

počet prispievateľov do systému sociálneho zabezpečenia. Odliv mozgov (brain drain) môže znížiť potenciál rastu.⁹

Vlastný štát môže migrácii brániť, prípadne ju podporovať svojou politikou, legislatívou, opatreniami, ktoré vplývajú na motiváciu ľudí pre mobilitu alebo návrat do vlastnej krajiny, ale tiež službami, ktoré s migráciou súvisia. V súčasnej dobe sem patrí aj dostupnosť informácií a poradenských služieb, ktoré klientovi uvažujúcemu nad migráciou pomôžu získať realistický pohľad na danú otázku a jeho vlastné možnosti a riziká vyplývajúce z alternatívnych rozhodnutí.¹⁰ K informovanosti záujemcov o prácu v zahraničí prispievajú aj služby úradu práce – Európske služby zamestnanosti.

Európske služby zamestnanosti (EURES)

Od vstupu SR do EÚ, teda od 1. mája 2004 začala aj na Slovensku fungovať sieť EURES (European Employment Services). Ide o projekt Európskej komisie, ktorá ho organizuje od roku 1993 v spolupráci s partnerskými verejnými službami zamestnanosti. Uchádzači v nej môžu nájsť databázu voľných pracovných miest, ktoré sú k dispozícii vo všetkých členských krajinách EURES.

Systém EURES je zameraný na uľahčovanie voľného pohybu pracovných síl v rámci krajín Európskeho ekonomického priestoru (krajiny EÚ + Nórsko, Island, Švajčiarsko, Lichtenštajnsko). Má slúžiť nezamestnaným ako aj záujemcom, ktorí si hľadajú prácu v zahraničí. Partnermi tejto siete sú verejné služby zamestnanosti jednotlivých krajín, odborové a zamestnávateľské organizácie. Partnerstvo koordinuje Európska komisia. Je určený na to, aby

⁹ KAHANEC, M. Globalizácia, migrácia a trh práce. In *Ekonomika trhu a jej implikácie pre Slovensko. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2008. s. 38

¹⁰ BARANOVÁ, A. – DETKO, J. Európsky trh práce a jeho dopady na únik a prílev mozgov [online]. s. 1

pomohol realizovať právo na život a právo na prácu v ktorejkoľvek z týchto krajín.¹¹

Sieť EURES pre uchádzačov o zamestnanie poskytuje:

- informácie o voľných miestach v jednotlivých členských krajinách, o prechodných obdobiach, o trhoch práce v jednotlivých krajinách,
- asistenčné služby pri hľadaní si zamestnania. EURES pracuje s databázou voľných pracovných miest a životopisov uchádzačov o zamestnanie. Pracuje sa i na vytvorení systému automatického párovania voľných pracovných miest a vhodných životopisov,
- poradenské služby pri tvorbe žiadostí o zamestnanie, poradenstvo pre klientov v prihraničných oblastiach. Pre zamestnávateľov EURES poskytuje pomoc pri hľadaní zamestnanca zo zahraničia.¹²

EURES poradcovia poskytujú informácie z nasledovných oblastí: sociálna a daňová legislatíva, vzdelávanie a zdravotná starostlivosť, možnosti školení, uznávanie dokladov o vzdelaní, životné náklady a ubytovanie, užitočné adresy a kontakty pri potrebe ďalších špecifických informácií.

Súčasťou siete EURES je aj medzinárodné partnerstvo EURES T, ktoré sa vytvára v pohraničných oblastiach. Cieľom tohto partnerstva je vytvoriť a spravovať na jednej strane sieť poskytovateľov služieb a na strane druhej politicko-administratívnu sieť (na regionálnom základe), ktorá vytvára „rámec pre dialóg a konzultácie medzi riadením a prácou v oblasti zamestnávania“ a tým prispieť k vytvoreniu cezhraničného priestoru na ekonomickej a sociálnej úrovni a k odstráneniu prekážok v mobilite pracovníkov.

EURES poradcovia v prihraničných oblastiach poskytujú špeciálne poradenstvo, týkajúce sa práv a povinností pracovníkov, ktorí žijú v jednej a

¹¹ Práca v Európe [online].

¹² STRENITZEROVÁ, M. Dopady hospodárskej krízy na trh práce a zamestnanosť SR [online]. In *Pošta, Telekomunikácie a Elektronický obchod*. ISSN 1336-8281, 2009, č. 3. s. 63

pracujú v druhej krajine. Predstavujú dôležitý kontaktný bod medzi regionálnymi a národnými správami zamestnanosti a sociálnymi partnermi.¹³

Záver

Problematika pracovnej migrácie sa stala aktuálnou najmä po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie a vznikom hospodárskej krízy, dôsledkom ktorej vzrástla nezamestnanosť. Ľudia odchádzajú za prácou do zahraničia. V súčasnej dobe sprostredkovanie práce v zahraničí ponúkajú aj agentúry, ktoré nedodržia všetko, čo sľúbili (napr. zabezpečenie práce, ubytovania a pod.). Preto je podľa nášho názoru existencia EURES veľkým prínosom.

Pracovníci úradu práce poskytujú záujemcom užitočné informácie o postupe pri zamestnávaní v jednotlivých krajinách, o legislatíve, o zdravotnej starostlivosti atď.

Z hľadiska liberalizácie sociálnych procesov na trhu práce Európskej únie dochádza jednoznačne k diskriminácii pracovníkov z nových prístupujúcich členských štátov Európskej únie na trhu práce niektorých „starších“ členských štátov, a to v rámci obmedzenia voľného pohybu osôb za prácou v rámci tzv. *prechodných období* (do roku 2011 alebo v prípade občanov Bulharska a Rumunska do roku 2013).

Zoznam bibliografických odkazov:

ANDRÁŠOVÁ, S. *Na čo nám je dobrá migrácia?* [online]. 7 s. [cit. 2009-10-27].

Dostupné

na: <<http://www.cpep.sk/fileadmin/Dokumenty/publikacie/migracia/Andrasova-Migracia.pdf>>

BARANOVÁ, A. – DETKO, J. *Európsky trh práce a jeho dopady na únik a prílev mozgov* [online]. 11s. [cit. 2009-10-27]. Dostupné na:

<193.87.15.12/.../doc%5C080617_UKBA%5CBaranova_Kompendium.doc>

¹³ <http://www.eures.sk/main/eures-t-35-1.html>

KAHANEC, M. Globalizácia, migrácia a trh práce. In *Ekonomika trhu a jej implikácie pre Slovensko. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2008. 176 s. ISBN 978-80-970204-0-8.

Práca v Európe [online]. [cit. 2009-10-27]. Dostupné na: <<http://www.eures.sk/main/eures-33-1.html>>.

STRENITZEROVÁ, M. Dopady hospodárskej krízy na trh práce a zamestnanosť SR [online]. In *Pošta, Telekomunikácie a Elektronický obchod*. ISSN 1336-8281, 2009, č. 3. s. 59-64. [cit. 2009-10-27]. Dostupné na: <<http://ks.uniza.sk/casopis/pdf/III2009/strenitzerova.pdf>>

TKÁČ, V. *Základy práva a služby zamestnanosti*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2008. 106 s.

TOKÁR, Ľ. *Migrácia: Kto a koľko?* [online]. 2004. [cit. 2009-10-27] <<http://www.euractiv.sk/socialna-politika/analyza/migracia-kto-a-kolko>>

Voľný pohyb osôb a migrácia [online]. [cit. 2009-10-27]. Dostupné na: <<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=16381>>

Abstrakt

Tento príspevok sa venuje problematike pracovnej migrácie, ktorá je jedným z dôsledkov liberalizácie pracovného trhu. Slobodný pohyb osôb ako jedna zo základných slobôd umožňuje občanom Európskej únie sa slobodne pohybovať v jej rámci z dôvodu práce, podnikania, štúdia alebo turistiky. V ďalšej časti sa článok zameriava na sieť Európskych služieb zamestnanosti, ktorej cieľom je uľahčenie voľného pohybu pracovných síl v rámci krajín Európskeho hospodárskeho priestoru (krajiny Európskej únie a Nórsko, Island, Švajčiarsko, Lichtenštajnsko).

Das Resumé

In diesem Artikel beschäftigt sich die Autorin mit der Problematik der Arbeiterabwanderung. Im ersten Teil erklärt sie die Begriffe „die Freizügigkeit der

Personen“ und „die Abwanderung“. Die Freizügigkeit der Personen als eine von Grundfreiheit ermöglicht den Bürgern von der Europäischen Union frei in der EU zu arbeiten, ein Unternehmen zu gründen, zu studieren oder zu reisen. Im nächsten Teil konzentriert sich die Autorin auf das Europäische Arbeitsmarktverwaltungsnetz (EURES), das in der Slowakei ab 1. Mai 2004 läuft.

Aktuálne ústavnoprávne problémy pracovného práva

JUDr. Ludmila Gajdošíková, CSc.

Liberalizácia pracovného práva, ktorej začiatky siahajú do 90. rokov minulého storočia, vyústila prijatím „nového“ Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z.z Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2002 s výnimkou niektorých ustanovení (§ 5 ods. 2 až 5 a § 241 až § 250), ktoré nadobudli účinnosť až vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie; Zákonník práce bol dosiaľ novelizovaný 18- krát.

Súčasne so Zákonníkom práce bola prijatá aj všeobecná právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), ktorý tiež nadobudol účinnosť 1. apríla 2002 s výnimkou čl. I § 6 a § 145 až § 148 a čl. II štvrtého bodu a piateho bodu, ktoré nadobudli účinnosť 1. októbra 2001 a ktorý napriek 28 novelizáciám a jednému nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bol tohto roku zrušený zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a nahradený novou úpravou štátnozamestnaneckých vzťahov týmto zákonom, ktorá nadobudla účinnosť 1. novembra 2009 (až na čl. I § 84 ods. 1 písm. a) druhého bodu, ktorý nadobudne účinnosť 1. júla 2010.

Zákonník práce a zákon o štátnej službe spolu s ďalšími osobitnými právnymi úpravami štátnozamestnaneckých vzťahov pre osobitné skupiny štátnych zamestnancov (príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Železničnej polície, colníkov, profesionálnych vojakov, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru) vytvárajú rozsiahly a diferencovaný rámec pracovných vzťahov v širšom slova zmysle.

V súvislosti s aktuálnymi ústavnoprávnymi problémami súvisiacimi s liberalizáciou pracovného práva nemožno popri individuálnych pracovných

vzťahoch opomenúť kolektívne pracovné vzťahy, ktoré sú upravené jednak v pracovnom kódexe - Zákonníku práce, ale niektoré parciálne a relatívne významné otázky sú upravené aj osobitnými právnymi predpismi, medzi ktorými významnú úlohu zohráva zákon č. 2 /1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“, a to v znení 11 noviel.

Zákonná úprava pracovných vzťahov obsiahnutá v jednotlivých právnych predpisoch je konfrontovaná s ústavnými limitmi reprezentovanými najmä celým „balíkom“ sociálnych práv upravených v druhej hlave piatom oddiele Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), ako aj s princípmi právneho štátu garantovaného v čl. 1 ods. 1 prvej vete ústavy. Okrem týchto limitov právna úprava pracovných vzťahov musí rešpektovať limity ustanovené v čl. 7 ods. 5 a v čl. 154c ústavy, nakoľko Slovenská republika je signatárom celého radu medzinárodných zmlúv, upravujúcich základné práva a slobody, ktoré sú obsahom aj pracovných vzťahov (napr. Dohovory Medzinárodnej organizácie práce - ďalej len „dohovory MOP“; z celkového počtu 187 participuje Slovenská republika t.č. na 67 z nich).

Ústava v čl. 35 až čl. 38 (a aj Listina základných práv a slobôd v čl. 26 až čl. 29 prijatá ústavným zákonom č. 23/1991 Zb.- ďalej len „listina“) garantuje okruh základných práv a slobôd, ktoré sú obsahom pracovných vzťahov.

V súvislosti s právom na prácu garantovaným v čl. 35 ods. 3 ústavy ústavný súd už vyslovil, že právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu (II. ÚS 12/93). K základnému právu na prácu podľa čl. 35 ods. 3 ústavy sa 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 ním zvolenom a v priestoroch, kde si želá pracovať. Právu na prácu nezodpovedá povinnosť zamestnávateľa prijať

konkrétneho uchádzača o zamestnanie na konkrétne pracovné miesto. Pri výbere uchádzača však zamestnávateľ nesmie postupovať v rozpore s čl. 12 ods. 2 ústavy (III.ÚS 4/01). Neprijatie do pracovného pomeru nemôže však byť samo osebe porušením zákazu diskriminácie podľa čl. 12 ods. 2 ústavy (III. ÚS 54/02).

Podľa už vysloveného názoru ústavného súdu právo každého na príležitosť zarobiť si na živobytie svojou prácou, ktorú si slobodne vyberie, alebo príjem, nezakladá nárok byť do práce prijatý, alebo vykonávať v takomto zamestnaní funkciu, pre ktorú zákon ustanovuje zvláštnu podmienku, ktorú občan nespĺňa. Ak sa určujú podmienky na zastávanie nejakej funkcie, podľa názoru ústavného súdu nemožno túto skutočnosť považovať za diskrimináciu v zamestnaní, či povolani.

V súvislosti s právom na podnikanie ústavný súd už vyslovil, že základné právo na slobodnú voľbu povolania zahŕňa slobodný výber, ale aj slobodný výkon povolania (III. ÚS 102/01). Taktiež vyslovil, že právo podnikat' je ústavnou zárukou výkonu hospodárskej činnosti podľa uváženia. Súčasťou takto poskytnutej záruky nie je ale ochrana podnikateľa pred vstupom konkurenta do zvolenej hospodárskej činnosti, ani záruka, že podnikateľ bude mať úspech vo svojej činnosti (II. ÚS 70/97).

Ústava umožňuje, aby zákon ustanovil podmienky a obmedzenie výkonu určitých povolání a činností. Ústavný súd v súvislosti s obmedzením práva podnikat' vyslovil, že toto právo možno obmedziť vo verejnom záujme (PL ÚS 7/96). Ak z verejného záujmu vyplynie takáto potreba, obmedzenia musia byť upravené zákonom v súlade s čl. 13 ods. 2 až 4 a čl. 35 ods. 2 ústavy. Ustanovenie osobitných podmienok a obmedzení v súvislosti s výkonom práce je typické najmä v štátnozamestnaneckých vzťahoch. Nad rámec možného ustanovenia osobitných podmienok obmedzení výkonu určitých činností (čl. 35 ods. 2 ústavy), ústava umožňuje, aby sa zákonom ustanovili odchylným spôsobom práva upravené v čl. 35 ods. 1 až 3 pre cudzincov.

Hmotné zabezpečenie osôb, ktoré nie z vlastnej viny nevykonávajú svoje právo na prácu, štát v primeranom rozsahu zabezpečuje za podmienok

ustanovených zákonom. Znamená to, úroveň zabezpečenia tohto ústavného práva je ustanovená zákonom, a to t.č.na základe zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov prostredníctvom poistenia v nezamestnanosti.

Čo sa týka postavenia zamestnancov v pracovnom vzťahu, ústava v čl. 36 garantuje všeobecne ich právo na spravodlivú a uspokojujúce pracovné podmienky bez toho, aby tieto konkretizovala. Toto právo sa má realizovať zákonom, pričom v ústave sa len demonštratívne uvádza, čo sa má zákonom zamestnancom v pracovnom vzťahu zabezpečiť. Je to najmä

- dostatočná odmena za vykonanú prácu umožňujúca dôstojnú životnú úroveň,
- ochrana pred svojvoľným prepúšťaním zo zamestnania, ktorú možno poskytnúť len občanom, ktorí sú zamestnaneckom vzťahu ku konkrétnemu zamestnávateľovi (II. ÚS 47/98), pričom ústavný sú už pri svojej rozhodovacej činnosti vyslovil, že nejde o garantovanie nemennosti zamestnaneckého alebo obdobného pracovného pomeru a ani zákaz zmeniť, resp. skončiť pracovný pomer v súlade s ústavnými a zákonnými limitmi na takýto postup (IV. ÚS 287/04),
- ochrana proti diskriminácii v zamestnaní,
- ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci,
- ustanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času,
- zabezpečenie primeraného odpočinku po práci,
- ustanovenie najkratšej prípustnej dĺžky platenej dovolenky na zotavenie,
- zabezpečenie práva na kolektívne vyjednávanie.

Ústava v čl. 38 garantuje právo žien, mladistvých a osôb zdravotne postihnutých na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky a právo mladistvých a osôb zdravotne postihnutých na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie s tým, že podrobnosti o týchto právach ustanoví zákon.

Kým formulácia čl. 36 ústavy je ústavným príkazom pre zákonodarcu, aby zákonom upravil otázky relevantné pre garanciu vytvorenia spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, čím zákonná úprava otázok uvedených demonštratívne v čl. 36 ústavy nachádza „sprostredkovane“ svoj ústavný rozmer; naproti tomu formulácia čl. 38 ústavy je explicitne v ústave vyjadrenou garanciou základných práv pre ústavou vymedzený okruh osôb na poskytnutie im zvýšenej ochrany v pracovnom vzťahu.

V súvislosti s ústavným príkazom na úpravu určitého okruhu otázok a s garanciou osobitných pracovných podmienok a ochrany určitých skupín zamestnancov spojených s výkonom ich práce, možno konštatovať, že mnohé z otázok, ktoré má riešiť zákon, sú záväzkami, ktoré na seba prevzala Slovenská republika medzinárodnými zmluvami, predovšetkým Dohovormi MOP; mnohé z prevzatých záväzkov Slovenská republika rieši nad limity ustanovenými medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Diskutovaný vzťah zamestnanca a zamestnávateľa (z hľadiska ich silného alebo slabého postavenia v pracovnom vzťahu) v liberalizovanom pracovnom prostredí zvyšuje celkom prirodzene význam práva na kolektívne vyjednávanie, jeho zabezpečenie a realizáciu.

Špecifická ústavnej garancie sociálnych práv spojených s výkonom práce v určitom pracovnom vzťahu spočívajú v tom, že

- limity (obsah) kľúčových inštitútov (práv) sa realizuje a garantuje prostredníctvom zákona (čl. 36 ústavy),
- podrobnosti o právach určitých skupín osôb ustanovuje zákon, (čl. 38 ústavy),
- podmienky a obmedzenia pre výkon určitých povolání alebo činností ustanovuje zákon (čl. 35 ods. 2 ústavy),
- podmienky hmotného zabezpečenia primeraného rozsahu v nezamestnanosti ustanovuje zákon (čl. 35 ods. 3 ústavy),

- domáhať sa ochrany týchto práv možno len v medziach zákonov, ktoré čl. 35, čl. 36, čl. 37 ods. 4 a čl. 38 vykonávajú,
- poskytnutie ochrany týmto právam ústavným súdom je limitované subsidiárnou právomocou ústavného súdu vo vzťahu k všeobecným súdom, ktorým patrí prioritná právomoc túto ochranu poskytovať.

Ústavný súd „vstupuje“ do pracovných vzťahov v zásade len prostredníctvom realizácie svojich dvoch kľúčových právomocí:

- a) prostredníctvom konania o sťažnostiach podľa čl. 127 ústavy,
- b) prostredníctvom konania o súlade právnych predpisov podľa čl. 125 ústavy.

a) Zverenie úpravy relevantných právnych inštitútov pracovných vzťahov zákonodarcovi spôsobom vyššie uvedeným a subsidiárna právomoc ústavného súdu vo vzťahu k všeobecným súdom, zužuje priestor pre meritórne vyjadrenia ústavného súdu k týmto inštitútom v rámci konania o sťažnostiach podľa čl. 127 ods. 1 ústavy.

V konaní o sťažnostiach podľa čl. 127 ústavy „vstupuje“ ústavný súd v súlade so svojou doterajšou judikatúrou do meritórneho riešenia pracovných vzťahov len celkom výnimočne, nakoľko pri rešpektovaní subsidiárnej právomoci ústavného súdu zostáva ústavnému súdu prioritne posudzovať predovšetkým len možné porušenie ústavnoprocených princípov a až následne pri zistení porušenia týchto princípov prichádza do úvahy posúdenie možného porušenia niektorého zo základných práv a slobôd hmotného charakteru tvoriacich obsah pracovných vzťahov.

V ostatnom čase dominujú sťažnosti, v ktorých sa sťažovatelia domáhajú poskytnutia ochrany v súvislosti so zánikom ich pracovného vzťahu a s uplatnením nárokov vyplývajúcich z pracovného vzťahu a žiadajú, aby ústavný súd vyslovil najmä porušenie ich základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy (t.j. posúdenie rozhodnutia všeobecného súdu); mierne sa znižuje počet sťažností s požiadavkou na vyslovenie porušenia základného práva na prerokovanie veci bez

zbytočných prietáhov podľa čl. 48 ods. 2 ústavy, pričom v týchto konaniach ústavný súd štandardne berie do úvahy povahu veci a predmet konania, ako skutočnosti relevantné pre prístup konajúceho súdu k takémuto konaniu s osobitnou starostlivosťou.

b) Konanie o súlade právnych predpisov je ďalším konaním, v ktorom sa ústavný súd „dotýka“ problematiky pracovných vzťahov, a to cez prizmu ich platnej právnej úpravy. Rešpektujúc ústavnú úpravu pracovných vzťahov (splnomocnenie zákonodarcu na úpravu kľúčových inštitútov pracovného práva zákonom), t.j. dominantné postavenie zákona v úprave pracovnoprávnych vzťahov (typickým príkladom je čl. 36 druhá veta ústavy s demonštratívnym výpočtom „vecí“ , ktoré má upraviť zákon v rámci garancie základného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky ustanovené v čl. 36 prvej vete ústavy. Ústavnému súdu potom prichodí posudzovať, či zákonné „naplnenie“ ústavou vypočítaných inštitútov pracovného práva korešponduje s ústavou garantovaným základným právom na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, či zákonná úprava pracovných vzťahov korešponduje s princípom právneho štátu: s princípom právnej istoty, legality a legitimacy, spravodlivosti, proporcionality, zákazom retroaktivity a pod., do akej miery zákonná úprava korešponduje s čl. 12 ústavy (najmä zákazom diskriminácie v pracovných vzťahoch), ako aj s ústavnými princípmi a pravidlami normotvorby (čl. 13 ústavy). V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že v konaní o súlade právnych predpisov posudzuje ústavný súd súlad pracovnoprávnych predpisov štandardným spôsobom a na základe návrhov, ktoré podajú na to legitimované subjekty uvedené v čl. 130 ods. 1 ústavy.

Po prijatí Zákonníka práce, zákona č. 211/2001 Z.z. ústavný súd prvý raz konal a rozhodoval vo veci PL. ÚS 10/02 o návrhu skupiny 39 poslancov, ktorí namietali súlad celého radu ustanovení Zákonníka 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 s označenými článkami ústavy.

Ústavný súd nakoniec posudzoval len dva z celého radu napadnutých ustanovení, čo bolo dôsledkom prijatia novely 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), ktorý novelizoval mnohé z napadnutých ustanovení Zákonníka práce a „zmiernil“ rozsah liberalizácie pracovnoprávnych vzťahov; posudzoval len § 227 a § 228 Zákonníka práce, či dohody o brigádnickej činnosti študentov) sú v súlade s čl. 12 ods. 2 ústavy a s čl. 3 ods. 1 listiny. Dospel k záveru, že napadnuté ustanovenia týkajúce sa dohôd o brigádnickej činnosti študentov nie sú v rozpore s označenými článkami ústavy a listiny, nakoľko namietané zvýhodnenie študentov nenarušuje princíp rovnosti, pretože podľa jeho názoru je dôvod na takéto zvýhodnenie, ktoré je v oblasti hospodárskych, sociálnych, kultúrnych a menšinových práv nielen akceptovateľné, ale niekedy aj nevyhnutné, aby sa odstránili prirodzené nerovnosti medzi rôznymi skupinami ľudí a je naopak zabezpečením ústavného princípu obsiahnutého v čl. 12 ods. 2 ústavy. 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 nesúlady § 227 a § 228 Zákonníka práce s označenými článkami ústavy a listiny, a preto návrhu navrhovateľa nevyhovelo.

Druhý návrh na začatie konania, týkajúci sa Zákonníka práce, a to súladu jeho § 49 ods. 6 a 7 s čl. 7 ods. 2 ústavy a s čl. 249 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v spojení so smernicou Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 (týkajúcou sa rámcovej dohody o práci na čiastočný úväzok, ktorú uzavreli všeobecné priemyselné organizácie UNICE, CEEP a ETUC 6. júna 1997) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (ďalej len „smernica“), pričom cieľom smernice je práve implementácia tejto dohody, ako aj s čl. 36 písm. b) ústavy, podal generálny prokurátor. Zastáva názor, že právna úprava § 49 ods. 6 a 7 Zákonníka práce bez existencie objektívnych dôvodov neprípustným spôsobom

diskriminuje zamestnancov v pracovnom pomere na čiastočný úväzok, pri ktorom rozsah pracovného času je menej ako 15 hodín týždenne, a to s porovnateľnými zamestnancami na plný úväzok. Okrem toho § 49 ods. 6 a 7 Zákonníka práce nepriznáva podľa navrhovateľa týmto zamestnancom ani žiadnu ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania, naopak, priamo ho umožňuje, čím porušuje čl. 36 písm. b) ústavy. Navrhovateľ tvrdí, že napadnuté ustanovenia sú „v rozpore s čl. 7 ods. 2 ústavy a s čl. 249 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, nakoľko nie je implementovaná smernica v časti vzťahujúcej sa na zákaz diskriminácie pracovníkov na čiastočný úväzok.

Rovnako diskriminačná je podľa navrhovateľa vo vzťahu k zamestnancom na kratší pracovný čas aj právna úprava upravujúca hromadné prepúšťanie (§ 73 Zákonníka práce), výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 Zákonníka práce), ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov a povinnosť zástupcu zamestnancov prerokovať zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom s tým, že ak v uvedenej lehote k prerokovaniu nedôjde, platí, že k nemu došlo. Tieto ustanovenia sa na kategóriu zamestnancov, ktorí majú pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, nevzťahujú. Na túto kategóriu zamestnancov sa tak isto nevzťahuje ani § 240 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Tento návrh na konanie o súlade právnych predpisov je ešte v štádiu pred predbežným prerokovaním pléna ústavného súdu.

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 tiež generálny prokurátor. Ústavný súd návrhu generálneho prokurátora na vyslovenie nesúlady § 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. Z uvedeného dôvodu ústavný súd návrhu generálneho prokurátora na vyslovenie nesúlady § 154 zákona o štátnej službe s čl. 12 ods. 2, čl. 13 ods. 2 a 4 a s čl. 35 ods. 1 ústavy nevyhovel.

Zákon o štátnej službe z hľadiska jeho súlady s ústavou a s Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) „napadol“ na ústavnom súde Krajský súd v Bratislave; jeho návrh sa týka namietaného nesúlady § 10 ods. 11 písm. d) zákona o štátnej službe s čl. 12 ods. 2, čl. 13 ods. 3 a čl. 36 písm. b) ústavy a s čl. 14 dohovoru. Podľa § 10 ods. 11 písm. d) zákona o štátnej službe, predseda odvolá vedúceho úradu, ktorý nemá nadriadený služobný úrad, ak minister predloží predsedovi písomný návrh na odvolanie vedúceho úradu v

služobnom úrade, ktorým je ministerstvo.

Navrhovateľ v návrhu uviedol, že podľa § 10 ods. 11 písm. d) zákona o štátnej službe je dôvodom na odvolanie jediná skutočnosť, a to písomný návrh ministra, bez danosti ďalšieho vecného dôvodu. Z existencie dôvodu na odvolanie vedúceho úradu ministerstva, vo väzbe iba na písomný návrh ministra (bez uvedenia dôvodu), je zrejmé v zákone založená nerovnosť vedúcich služobných úradov ministerstiev vo vzťahu k vedúcim služobných úradov vymenovaných v § 10 zákona o štátnej službe, ktorých odvolanie je viazané na vecné dôvody uvedené v § 10 ods. 11 písm. a), b), c), e) tohto zákona. Existencia uvedenej nerovnosti znamená podľa navrhovateľa neprípustnú, zákonom založenú diskrimináciu skupiny zamestnancov - vedúcich služobných úradov ministerstiev vo vzťahu k ostatným vedúcim služobných úradov.

Ústavný súd zistil, že v čase doručenia návrhu ústavnému súdu bolo namietaný § 10 ods. 11 písm. d) zákona o štátnej službe už zrušený, t. j. stratil platnosť a účinnosť. K jeho zrušeniu došlo bodom 8 článku I zákona č. 664/2006 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Pretože v konaní o súlade právnych predpisov podľa čl. 125 ods. 1 ústavy je v zásade oprávnený posudzovať len súlad platných právnych predpisov, ich častí, prípadne niektorých ich ustanovení s právnymi predpismi vyššieho stupňa právnej sily, čo možno okrem iného nepriamo odvodiť aj z § 41a ods. 4 zákona 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“), podľa ktorého ak preskúmané právne predpisy stratia platnosť pred vyhlásením nálezů ústavného súdu, konanie sa zastaví. Na tomto základe po zistení, že napadnuté ustanovenie zákona o štátnej službe stratilo platnosť ešte pred

doručením návrhu navrhovateľa ústavnému súdu, ústavný súd uznesením č. k. PL ÚS13/08- 7 z 9. apríla 2008 konanie zastavil.

Čo sa týka ďalších návrhov týkajúcich sa posúdenia súladu pracovnoprávných predpisov, ústavnému súdu boli doručené aj dva návrhy týkajúce sa súladu zákona o kolektívnom vyjednávaní, a to návrh skupiny 43 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, ktorou namietali nesúlad § 7 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, 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. V dôsledku novely napadnutého 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.

Tento návrh bol „nahradený“ návrhom skupiny 57 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, ktorí ho podali v nadväznosti na novelizáciu § 7 zákona o kolektívnom vyjednávaní., 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 o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 103/2007 Z.z. 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. Navrhovatelia sú toho názoru, že napadnutá zákonná úprava je takou delegáciou právomoci na podzákonného normotvorcu, ktorou podľa ústavy môže disponovať iba zákonodarca, a preto je v rozpore s čl. 13 ods. 2 ústavy.

Absencia akejkoľvek súdnej ochrany voči „aktu“, ktorého obsahová podstata spočíva v uložení povinností osobám určeným individuálnymi znakmi,

podľa navrhovateľov znamená tak nesúlad s čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy a s čl. 6 ods. 1 dohovoru, ako aj zásah do princípov delby moci, všeobecnosti právnej reglementácie, právnej istoty a súdnej ochrany práv súkromných osôb, ktorý nemožno považovať za súladný s požiadavkami demokratického a právneho štátu, a je preto v nesúlade aj s čl. 1 ods. 1 ústavy. V rozpore s čl. 1 ods. 1 ústavy je podľa navrhovateľov aj ukladanie povinností dotknutým subjektom, ktorých splnenie (povinností) nie je v ich bezprostrednej dispozícii.

Podľa navrhovateľov, ktorí namietajú v tejto súvislosti aj zásah do výkonu vlastníckeho práva, spočíva v tom, že podstatou a bezprostredným normatívnym dôsledkom je rozšírenie záväznosti obligačného právneho úkonu na subjekty, ktoré nie sú zmluvnými stranami, t. j. dotknutému zamestnávateľovi sa ukladajú povinnosti, ku ktorým sa sám vlastným prejavom vôle nezaviazal a ktoré vyplývajú z obligačného právneho úkonu uzavretého medzi inými osobami. Podľa názoru navrhovateľov sa na rozšírenie nevzťahujú podmienky ustanovené v čl. 20 ods. 4 ústavy, ale podmienky obsiahnuté v čl. 20 ods. 1 ústavy a podmienky vyplývajúce z čl. 13 ods. 4 ako explicitného vyjadrenia princípu proporcionality, s ktorými sú napadnuté ustanovenia zákona o kolektívnom vyjednávaní podľa navrhovateľov tiež v nesúlade.

Nesúlad napadnutých ustanovení s čl. 35 ods. 1 ústavy odôvodňujú navrhovatelia najmä tým, že podrobiť zamestnávateľa ako podnikateľa povinnostiam vyplývajúcim z obligačného právneho úkonu medzi inými zmluvnými stranami a idúcim nad rámec konkrétnych povinností, ktoré mu vyplývajú z príslušných právnych predpisov, znamená povoliť obmedzenie výkonu jeho práva na podnikanie. Tieto obmedzenia však musia mať zákonný základ, musia zachovávať základné práva a musia byť v medziach zákona. Podľa navrhovateľov tieto podmienky neboli splnené už len preto, že voči aktu spôsobilému zasiahnuť do základných práv a slobôd, resp. normovať občianske práva a záväzky, nepriznáva zákon súdnu ochranu; okrem toho však podľa navrhovateľov absentujú aj ďalšie nevyhnutné záruky.

Podľa navrhovateľov rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na žiadosť ministerstva alebo inej organizácie zamestnávateľov a v tejto súvislosti ustanovenie povinností na jednej strane pre zamestnávateľskú organizáciu predložiť zoznam zamestnávateľov, ktorí sú jej členmi a celkový počet ich zamestnancov a na druhej strane ustanovenie povinností pre vyšší odborový orgán predložiť celkový počet zamestnancov, ktorých vyšší odborový orgán zastupuje, zoznam zamestnávateľov, u ktorých pôsobí príslušná odborová organizácia a celkový počet zamestnancov týchto zamestnávateľov, je v rozpore so zásadou oddelenosti občianskej spoločnosti od štátu zakotvenej v čl. 29 ods. 4 ústavy a v osobitnom rámci aj v čl. 37 ods. 2 prvej vete ústavy a predstavuje podmienku, ktorej splnenie je za istých okolností vylúčené. Podľa navrhovateľov zásada oddelenosti štátu od občianskej spoločnosti zakotvená v čl. 29 ods. 4 ústavy predstavuje axiologickú bázu aj pre čl. 37 ods. 1 ústavy, pretože zatiaľ čo čl. 29 ústavy chráni právo združovať sa bez toho, aby akokoľvek vymedzoval oblasť uplatnenia tohto práva, resp. jeho nositeľov, čl. 37 ods. 1 ústavy je špecifickým ustanovením, pretože k všeobecnej úprave ustanovuje ešte úpravu osobitnú, reflektujúcim špecifiká „spolkového života“ v oblasti hospodárskych a sociálnych záujmov.

Národná rada Slovenskej republiky 2. decembra 2009 schválila ďalšiu novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní, a to zákon č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2 /1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý nahradil doterajšie znenie napadnutého § 7 novým znením. V tejto súvislosti možno pripomenúť, že podľa § 41a ods. 4 zákona o ústavnom súde, ak počas konania namietané ustanovenie stratilo platnosť, ústavný súd konanie zastavuje.

Záver:

1. Problematika ochrany základných práv a slobôd tvoriacich obsah pracovných vzťahov je štandardnou súčasťou rozhodovacej činnosti ústavného súdu tak v konaní o sťažnostiach, ako aj v konaní o súlade právnych predpisov.
2. Kvantita podaní , v ktorých sa fyzická osoba domáha ochrany svojich základných práv a slobôd z pracovných vzťahov je determinovaná ústavnou úpravou týchto základných práv a slobôd.
3. Dôsledky liberalizácie pracovného práva sa prejavujú v obsahoch sťažností fyzických osôb podávaných podľa čl. 127 ods. 1 ústavy, ktorými sa sťažovatelia čoraz častejšie domáhajú ochrany svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy.
4. Konanie o súlade pracovnoprávných predpisov s ústavou, resp. s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná, je podmienené obsahom a rozsahom návrhov, na ktorých podanie sú oprávnené subjekty uvedené v čl. 130 ods. 1 ústavy, pričom dominujú otázky súvisiace s porušením princípom zákazu diskriminácie.
5. Vývoj právnej úpravy pracovných vzťahov bude v ďalšom období závislý od podmienok na trhu práce a od rozsahu a spôsobu uplatnenia princípov flexibility a flexikurity do pracovných vzťahov pri rešpektovaní ústavného rámca ochrany základných práv a slobôd, ktoré sú obsahom pracovných vzťahov.

Resumé

Príspevok sa venuje aktuálnym ústavnoprávnym otázkam pracovného práva so zreteľom na rozhodovaciu činnosť Ústavného súdu Slovenskej republiky(ďalej len „ústavný súd“). Vychádza z toho, že problematika ochrany základných práv a slobôd tvoriacich obsah pracovných vzťahov je štandardnou súčasťou rozhodovacej činnosti ústavného súdu tak v konaní o sťažnostiach, ako aj v konaní

o súlade právnych predpisov. Dôsledky liberalizácie pracovného práva sa prejavujú v obsahoch sťažností fyzických osôb podávaných podľa čl. 127 ods. 1 ústavy najmä tým, že sťažovatelia sa čoraz častejšie domáhajú ochrany svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy. V konaní o súlade právnych predpisov je to najmä posúdenie ústavnosti právnych predpisov z hľadiska rešpektovania, resp. porušenia zákazu diskriminácie. Vývoj právnej úpravy pracovných vzťahov bude v ďalšom období závislý od podmienkach na trhu práce a od rozsahu a spôsobu uplatnenia princípov flexibility a flexikurity do pracovných vzťahov pri rešpektovaní ústavného rámca ochrany základných práv a slobôd, ktoré tvoria obsah pracovných vzťahov.

Zusammenfassung

Der Beitrag widmet sich den aktuellen verfassungsrechtlichen Fragen des Arbeitsrechts zu, mit Bezugnahme auf die Entscheidungstätigkeit des Verfassungsgerichts der Slowakischen Republik (weiter nur als „Verfassungsgericht“). Er geht davon aus, dass die Problematik des Schutzes der Grundrechte und Freiheiten, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse bildet, ein Standardteil der Entscheidungstätigkeit des Verfassungsgerichts ist, wie in den Verfahren über die Verfassungsbeschwerden, so auch im Verfahren über die Übereinstimmung der Rechtsvorschriften. Die Folgen der Liberalisierung des Arbeitsrechts äußern sich im Inhalt der Beschwerden von natürlichen Personen gemäß Art. 127 Abs. 1 der Verfassung der Slowakischen Republik (weiter nur als „Verfassung“) vor allem dadurch, dass die Beschwerdeführer immer öfter den Schutz ihres Grundrechts auf Rechtsschutz nach Art. 46 Abs. 1 der Verfassung in Anspruch nehmen. Im Rahmen des Verfahrens über die Übereinstimmung der Rechtsvorschriften ist es vor allem die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit der Rechtsvorschriften vom Standpunkt der Respektierung, bzw. der Verletzung des Diskriminierungsverbots. Die Entwicklung der Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse wird in der Zukunft von den Bedingungen des Arbeitsmarkts

abhängig sein, sowie auch von dem Umfang und der Anwendungsweise der Grundsätze der Flexibilität und Flexikurität in denselben Verhältnissen, bei der Berücksichtigung des Verfassungsrahmens des Schutzes der Grundrechte und Grundfreiheiten, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse bilden.

Některé problémy liberalizace českého pracovního práva

doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

I.

V literatuře pracovního práva se v poslední době často píše o potřebě liberalizace tohoto právního odvětví. Oč v podstatě jde ?

Liberalismus je politický směr, je to ideologie vzniklá v 19. století. Její základní hodnotou je svoboda. Liberalismus chce osvobodit společnost od ideologií, které se snaží obhajovat nutnost nesvobody. Základem liberalistické filosofie je individuum, člověk, který má co největší svobodu. Svoboda je podle liberálního přesvědčení základem společnosti, na němž stát, politika a hospodářství spočívají a který stát chrání. Kde začíná svoboda končí státní moc, která může zakročit jen když je porušena svoboda osobní. Liberalizace vychází z filosofického směru založeného na šesti zásadách: víra v pokrok, individualismus, preferování osobní svobody, uznání soukromého vlastnictví, akceptování státní ingerence, ohraničení moci státního aparátu.¹

Převedeno do roviny pracovněprávní to znamená větší smluvní volnost stran, které budou obsah pracovněprávních vztahů určovat v zásadě volně s minimálním počtem zásahů státu. Státní zásahy do pracovních vztahů se musí omezit jen na nezbytnou míru.

Jak známo právní regulace pracovních vztahů má za cíl dosažení souladu ve vztazích založených na smlouvě a dohodnutých pravidlech, nutného pro normální hospodářský chod společnosti. Pracovní právo v současnosti vychází z předpokladu, že vůle zaměstnance je ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci, na které je existenčně závislý, takže za určitých okolností je ochoten pod tímto tlakem přistoupit i na pracovní podmínky, které jsou pro něj nevýhodné. Na druhé straně zaměstnavatel je ekonomicky silný a podobnou

¹ Klimeš, L.: Slovník cizích slov. 5. vydání. SPN. Praha 1981. Str. 432.

závislost u něj nenacházíme. Právo proto vyrovnává předpokládanou nerovnost tím, že dává zaměstnanci více práv, aby nebylo třeba v každém případě zkoumat, zda sjednané pracovní podmínky jsou skutečně pro zaměstnance nevýhodné.

Česká právní úprava pracovních vztahů odrážela představy zákonodárce z doby svého vzniku (tedy první poloviny 60. let minulého století) o tom jak se bude vyvíjet společnost a zejména její ekonomické vztahy. Tato představa se včlenila do koncepce předpisů, především do starého zákoníku práce.

Od doby vzniku zákoníku práce se však politická a ekonomická situace radikálně změnila. Politické a ekonomické změny po roce 1989 vyvolaly potřebu odstranit „neoprávněně přežívající kogentnost pracovníprávních předpisů a neoprávněné znormování všech oblastí pracovníprávních vztahů, jakož i objektivně neodůvodnitelné zvýhodňování zaměstnanců a odborových organizací vůči zaměstnavateli“².

II.

Nový zákoník práce³ uvolnil původní rigidní úpravu, především pokud jde o smluvní volnost. Formálně je uplatněna stará zásada civilního práva „co není zakázáno, je dovoleno“. Stranám pracovníprávních vztahů je dána možnost vlastním právním jednáním zakládat, měnit nebo rušit svá práva a povinnosti, a to odchýlně od zákona, pokud to není zákonem omezeno.

„Flexibilní pojetí tohoto principu je však bohužel vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž není možné se odchýlit.“⁴ Pro pracovní právo současnosti je totiž typický rozdíl mezi formální a faktickou možností vlastní vůlí rozšířit práva. Formálně je deklarována možnost upravit práva a povinnosti v pracovníprávních vztazích smlouvou, ale ust. § 2 odst. 1

² Bělina, M.: České pracovní právo po novém zákoníku práce in sborník Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, s. 63.

³ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁴ K tomu viz blíže. Hůrka, P.: Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. Právní rozhledy, 2007, č. 23, str. 883 a násl. Výčet příslušných ustanovení přesahuje možnosti této stati.

zákoníku práce stanoví, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona ve 3 okruzích, což znamená podstatné omezení uvedené zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Jedná se o zákonný zákaz, povahu ustanovení, taxativní výčet § 363 odst. 1.⁵ Zejména termín „ustanovení z jejichž povahy vyplývá, že se od nich není možné odchýlit“ vzbuzuje rozpaky a jeho výklad je poměrně složitý⁶.

III.

Skutečnost, jaký je v určité zemi právní řád, z jakých principů vychází a jaká je jeho úroveň, je ovlivněna řadou okolností. To platí i o právu pracovním, které je historicky danou kategorií a je součástí působení momentálně existujících společenských vztahů. Se změnami ve společnosti se proto mění, jako její produkt, i pracovní právo.

Každé právní odvětví je budováno na základních myšlenkách a představách zákonodárce o potřebě úpravy a cílů, ke kterým má toto právní odvětví směřovat vývoj společenských vztahů. Vždy odrážejí společenskou realitu, existující (především ekonomické) vztahy. Právo je ovšem svou podstatou konzervativní, poněkud zaostává za realitou hospodářského života. I přes to však nesmí s touto realitou ztratit kontakt. Jestliže se tak stane, stává se brzdou hospodářského vývoje.

Na úroveň pracovního práva mají vliv různé faktory, jejich vliv však závisí na rozdílných podmínkách konkrétních zemí. Je to proto, že každá země je jedinečná svým historickým vývojem, přírodními podmínkami, specifikami způsobu života, vztahy k okolí apod. Všechny faktory působí ve vzájemné interakci a význam a jejich důležitost se mění. Hovoříme-li proto o potřebě liberalizace, musíme mít na zřeteli veškeré okolnosti, které se ve společnosti projevují a výsledkem jejichž působení je určitý právní pořádek. Jestliže budeme

⁵ Bliže k tomu viz Hůrka, P., Bezouška P., Schmied Z., Šubertová, Z., Trylč, L.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, Nakladatelství ANAG, 2008, str.24 a násled.

⁶ K výkladu viz např. op. cit. v předcházející poznámce.

dále zkoumat jednotlivé okolnosti odděleně, činíme to proto, aby bylo možno lépe porozumět celku.

Ekonomika

Za nejobecnější faktor je třeba označit stav ekonomiky státu. Dynamika hospodářství přímo ovlivňuje trh práce a s tím související tlaky na úpravu pracovních podmínek, pracovní dobu, výši minimálních mezd a zejména dodržování pravidel chování stanovených normami pracovního práva. Pracovní právo je bezprostředně spjato s ekonomikou země a citlivěji než jiná právní odvětví reflektuje zásadní pohyby v této oblasti.

Působení ostatních faktorů (zejména etiky a tradic) však způsobuje, že konkrétní právní úprava dostatečně neodráží potřeby ekonomiky.

Jako příklad mohou sloužit např. ustanovení stabilizující pracovní poměr – jeho rozvázání je velmi složité, v některých případech časově náročné a hlavně drahé. U malých zaměstnavatelů to může vést až k likvidaci. Jen ztěžší můžeme chtít pro zaměstnance velkou jistotu zachování pracovního poměru, když samotná firma je v nejistotě.

Právní úprava v našich podmínkách byla velmi přísná a kogentní – nebylo možné se od ní odchýlit a navíc byla jednotná pro všechny druhy činností⁷. Podmínky, za nichž se vykonává práce se však od doby první kodifikace pracovního práva výrazně změnily. Umělá ideologická konstrukce všelidového vlastnictví byla opuštěna, hospodářství se řídí tržními principy. Škála vykonávaných činností je pestřejší, stále více činností klade nároky především na zaměstnancův intelekt a dosavadní unifikovaná rigidní regulace se stává brzdou rozvoje pracovních vztahů. Řada činností vyžaduje specifickou regulaci.⁸ Rozvoj výrobních prostředků klade vyšší nároky na přesnost a koordinaci pracovních

⁷ Odůvodňovalo se to tím, že všichni zaměstnanci mají stejný vztah k výrobním prostředkům (jsou jejich společenskými vlastníky), tudíž i právní úprava jejich pracovněprávních vztahů, může být stejná.

⁸ Např. tzv. teleworking.

činností lidí, než dříve. Postupně se lépe uplatňují ti zaměstnanci, kteří mají vedle teoretických znalostí a praktických dovedností i řadu dalších osobních vlastností, jako je např. schopnost rozhodovat se správně v nečekaných situacích, tvůrčím způsobem řešit nastalé problémy, být kreativní apod. Takový zaměstnanec však nepotřebuje dosavadní rigidní úpravu pracovně právních vztahů.

Začínají se objevovat poměrně velké tlaky na flexibilitu pracovní síly. To se projevuje v různé podobě: např. ve faktu, že zaměstnanci nevystačí celý produktivní život s jednou získanou kvalifikací či úrovní kvalifikace, ale jsou nuceni kvalifikaci neustále obnovovat, prohlubovat či získávat kvalifikace další. Zaměstnanci také mění průběžně pracovní místa v rámci jednoho zaměstnavatele (např. kariérním postupem, změnou druhu činností apod.), popř. v průběhu svého produktivního života několikrát změni zaměstnání⁹.

Flexibilita by měla vést k uplatnění osobnosti zaměstnance jako kvalifikovaného potenciálu. Jde v podstatě o to, že zaměstnanec bude hledat lepší uplatnění na trhu práce zvyšováním a množováním kvalifikací. A to jak s pomocí zaměstnavatele, tak s pomocí státu, ale zejména na vlastní náklady a vlastním přičiněním. Není do budoucna udržitelná situace, kdy zaměstnanec jen pasivně čeká, co mu stát zařídí. Flexibilita pracovní síly pak s sebou nese potřebu flexibility pracovního práva, jako jednoho z rozhodujících nástrojů ovlivňování práce.

Základní otázkou se stalo určení standardů ochrany, které s ohledem na veřejný zájem, musí být zachovány¹⁰.

V této souvislosti je třeba zmínit i tzv. „Švarec systém“. Jeho podstata je v tom, že zaměstnanci vykonávají závislou práci v jiném než pracovněprávním vztahu. Zákoník práce takový postup zakazuje v ust. § 3. Argumentuje se zpravidla tím, že zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu chráněn (překážky v práci,

⁹ Změna zaměstnavatelů a zaměstnání se stává normálním jevem. Případy, kdy celé generace zaměstnanců celý život pracovaly u téhož zaměstnavatele a pobíraly věrnostní odměny jsou nenávratnou minulostí.

¹⁰ Do těchto standardů zřejmě náleží především ochrana života a zdraví zaměstnance.

dovolená, pracovní doba, zaručená mzda atd.), kdežto v občanskoprávním a obchodněprávním vztahu taková ochrana neexistuje. Takže se vlastně obcházejí sociálně důležitá ustanovení zákona. Domnívám se ovšem, že hlavní důvod bude jiný – fiskální. Příjem OSVČ se zdaňuje poněkud jinak, než příjem zaměstnance ze závislé činnosti. Totéž platí o zdravotním a sociálním pojištění, jehož výše se u OSVČ určuje jinak.

Je otázkou, zda za této situace je třeba trvat na tom, že práce musí být vykonávána jen ve vztazích pracovněprávních a neumožnit volbu právní formy zapojení do práce. I s tím rizikem, že v některých druzích právních vztahů bude podstatně slabší právní ochrana zaměstnance.

Dnešní praxe ukazuje, že i sami zaměstnanci chtějí být účastníky většího počtu různých právních vztahů – občanskoprávních, pracovněprávních, obchodněprávních a netrvají na typické závislé práci se zvýšenou ochranou právních vztahů.

Je vůbec třeba nutit svéprávným dospělým lidem právní formu zapojení do společenské práce a chránit je před možnými nepříznivými dopady do sociální sféry, i když o to nestojí ?

Pracovní právo do značné míry závisí nejen na tom, že určité společenské (především ekonomické) vztahy objektivně existují a že na jejich základě vznikly určité potřeby. Neméně důležité je i to, že stát tyto potřeby uznal za tak závažné, že napomáhá prostřednictvím pracovního práva jejich uspokojování. Je samozřejmé, že na uspokojení takto uznaných potřeb musejí být vytvořeny potřebné prostředky. Existence potřeb je objektivním faktorem, kdežto určení potřeby, která bude uspokojována a volba prostředků k uspokojení (poznané a uznané) potřeby, je subjektivní v tom smyslu, že stát podle svého uvážení (znalostí, představ apod.) rozhodne o konkrétním užití příslušných prostředků.

Významnou roli hraje i to, že u velkých a středních zaměstnavatelů místo majitele, který byl kdysi v bezprostředním kontaktu se zaměstnanci, vystupuje v pracovněprávních vztazích stále častěji manažer, který je také zaměstnancem a

z dříve přesně určitého majitele výrobních prostředků se stal neosobní orgán typu akcionáře (mnohdy zcela anonymního) ¹¹. Bezprostřední vazba mezi vlastnictvím a řízením práce ustupuje, mění se metody řízení.

Zanedbatelný není ani fakt, že celá řada zaměstnavatelů má zahraničního vlastníka. Ten v mnoha případech nezná české pracovní právo a pokud má o něm nějaké tušení, nehodlá je v řadě případů dodržovat (např. v případě prostožů apod.). Stát často porušování práva nesankcionuje (někdy to budí dojem že na tom nemá zájem).

Přesto u řady zaměstnavatelů platí, že zaměstnanec a zaměstnavatel jsou svou existencí závislí na výkonu toho druhého, zejména u zaměstnavatelů malých.

Až dosud bylo pracovní právo zaměřeno především na velké (pokud možno průmyslové) a zejména státní podniky. Škála zaměstnavatelů je ale v současnosti podstatně širší a většina zaměstnavatelů jsou malí a střední zaměstnavatelé, kterým přílišná ochrana zaměstnance v dosavadním pojetí ekonomicky láme vaz a ničí je.

Pracovní právo už nemusí chránit zaměstnance proto, že bez této ochrany by došlo k ohrožení jeho holé existence, je tu sociální stát, který tomu brání.

Rozdílnost postavení zaměstnance a zaměstnavatele pochopitelně existuje, protože je dána objektivně, je vyvolána rozdílnou pozicí v dělbě práce a rozdílnými sociálními rolmi jednotlivých zaměstnanců a jejich skupin a tudíž i rozdílnými zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců. Za této situace se ukazuje potřebné, aby mnohem větší prostor byl ponechán individuální nebo skupinové (kolektivní) úpravě, která je schopna daleko pružněji reagovat na konkrétní potřeby a zájmy obou stran pracovního procesu než úprava centrální. To předpokládá ústup od hypertrofie právních norem k jednoduché, obecnější úpravě, bez přílišné kasuistiky.

¹¹ Jiná je i situace tzv. zaměstnaneckých akcií. Ta ale není typická.

Mezinárodní vlivy

Pracovní právo je sice fenoménem především vnitrostátním, v posledních letech se v něm však projevují významnou měrou i mezinárodní vlivy. Ty nabývají na významnosti zejména v souvislosti s postupující globalizací a začleňováním ČR do mezinárodních společenství (EU) a mezinárodní dělby práce. Žádná země, tím méně malá ČR, se nemůže vyvíjet odděleně, bez vlivu okolních zemí. Systém pracovního práva se nerozvíjí jen v uzavřeném prostoru ČR, ale samozřejmě působí na území, které má své vnější vztahy, usiluje o zapojení do evropských a světových struktur a na jeho území jsou zaměstnáni i občané cizích států. Všechny tyto okolnosti také ovlivňují úroveň a směr vývoje pracovního práva.

Stále významnější roli při tvorbě pracovního práva sehrává komunitární právo. O jeho budoucím působení toho moc nevíme, i ono se do značné míry vyvíjí v závislosti na hospodářském a politickém vývoji v EU. Ze závazků ČR vyplývajících z přístupu k EU však vyplynula i nutnost přizpůsobit vnitrostátní právo evropským standardům.

V této souvislosti je třeba vzít v úvahu, že v evropské unijní legislativě lze pozorovat trend, který spočívá ve sblížování pracovního práva a práva sociálního zabezpečení do jakéhosi „sociálního práva“ (dříve nazývaného sociálně ochranné zákonodárství). Je to důsledek skutečnosti, že pracovní právo upravuje situaci, kdy člověk vykonává práci a právo sociálního zabezpečení situaci, kdy tu práci vykonávat nemůže nebo kdy mu prostředky získané prací (v určitých společensky uznaných situacích) nestačí.

Utváření evropského sociálního práva spočívá částečně na harmonizaci právních úprav, což znamená, že v členských státech se používají stejné zásady budování sociálního práva, avšak převažujícím principem je princip koordinace právních úprav jednotlivých členských států. Koordinace právních úprav znamená, že národní systémy pracovního práva v jednotlivých členských státech existují samostatně i nadále a právo Evropských společenství se zaměřuje na vytváření "můstků", které umožňují aplikaci jednotlivých národních systémů na migrující

jedince bez ztráty jejich původně získaných nároků. Koordinace právních úprav nezasahuje dovnitř národních systémů pracovního práva. Účelem koordinace je vytvoření podmínek pro fungování všech národních systémů pracovního práva tak, aby osobám, které využívají právo volného pohybu, byla zajištěna konstantní ochrana při výkonu práce, bez ohledu na jejich pohyb uvnitř Společenství. Národní systémy pracovního práva nejsou touto úpravou dotčeny. Národní systémy pracovního práva i nadále zůstávají nezávislé a samostatně se rozvíjející.

Zároveň lze vypožorovat i určitý trend, který je v rozporu s našimi historickými zkušenostmi – v dokumentech pracovního práva EU se projevuje zvyšující se ochrana zaměstnance, posilování role státu, zatím co v našich podmínkách je pocíťována potřeba roli státu omezit na určení nezbytných minimaxů pracovních podmínek. Pracovní právo v současnosti ani do budoucnosti nemůže být „hrobařem“ hospodářské prosperity Evropské unie. Jeho úlohou je však omezovat neakceptovatelné využívání konkurenční svobody¹².

K unijní úrovni regulace se často přidává a přičítá regulace domácí. Stát se totiž chce pojistit proti sankcím za „nedostatečnou“ implementaci, a tak obecné unijní zákony v podobě směrnic realizuje ještě přísněji, podle modelu chování „papežštější než papež“ než byly původně míněny.

Základní krok ve sblížení pracovního práva ČR a standardů EU byl učiněn zákonem č. 155/2000 Sb., který promítl kritéria příslušných směrnic ES do českého pracovního práva. Šlo o vytvoření shodného právního prostředí pro fungování pracovněprávních vztahů s prostředím, které existuje v členských státech EU. V nastoupeném trendu pokračuje i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který v § 1 písmeno c) výslovně uvádí, že zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství.

¹² Tak i Barancová, E.: Flexikurita a pracovní právo pre 21. storčie. In sborík Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str.23.

Právní vývoj a tvorba legislativních aktů ES je však poměrně dynamickým jevem. Neustále dochází ke schvalování dalších směrnic, které je a bude třeba průběžně implementovat do právního řádu ČR.

Svou roli sehrává i činnost Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“). Česká republika ratifikovala celou řadu úmluv MOP, které bezprostředně ovlivnily právní úpravu pracovního práva. V této souvislosti je však třeba uvědomit si, že tyto úmluvy mohou být, za určitých podmínek, i pramenem pracovního práva.

Jedním z hlavních úkolů MOP je stanovit určité minimální standardy pracovních podmínek. S ohledem na univerzálnost MOP (sdružuje téměř všechny členy OSN) jsou však i tyto standardy poměrně nízké; právní úpravy vyspělých zemí jsou podstatně příznivější pro zaměstnance. To je jeden z důvodů, proč MOP v současnosti poněkud ztrácí na významu.

Tradice

I naše právní úprava odráží určitý předchozí jedinečný vývoj pracovněprávních vztahů, který (ať se nám to líbí nebo ne), zanechal hluboké stopy v myšlení lidí, kteří aplikují současné právní normy v praxi. Pracovní právo je systém, na kterém je zainteresováno téměř veškeré obyvatelstvo státu. Je proto přirozené, že i v otázkách uspořádání pracovního práva (tak jako v celé společnosti) se vytvářejí určité názory lidí a ty se časem stávají tradicí. Mohou jako všechny právní instituty působit ku prospěchu měnících se poměrů, mohou však také být jejich brzdou. V současných podmínkách ČR se v neobyčejně velké míře projevuje vliv předcházejícího vývoje společnosti. Přirozený vývoj tržní kapitalistické společnosti, který byl přerušen 50 lety „nестandardního“ vývoje státem řízeného hospodářství, kladl mimořádný důraz na ideologii. Zejména ideologické teze o tom, že za socialismu není práce zbožím, spolu s praxí tzv. státního paternalismu vedly k tomu, že právní úprava pracovního práva se programově oddělila od občanskoprávní úpravy. Zaměstnavatel byl chápán jako

představitel státní moci (měl v operativní správě tzv. všelidový majetek), který mohl zaměstnance určitou dobu i trestat za porušení pracovní kázně.¹³

Projevem ideologizace byl už samotný systém zákoníku práce, který vycházel z naprosté odlišnosti pracovněprávních a občanskoprávních vztahů, což se projevilo v obecné části zákoníku práce, odmítáním analogie, systémovým umístěním obecných ustanovení na konec zákona apod.

Na druhé straně normy pracovního práva formálně dávaly zaměstnancům řadu práv, která souvisela s již vzpomínanou tezí, že každý občan je společenským vlastníkem výrobních prostředků a má tudíž právo a povinnost podílet se na jejich správě a využívání. Tato práva se realizovala zprostředkovaně - prostřednictvím jednotné odborové organizace (ROH), v níž bylo organizováno okolo 98% zaměstnanců. Zákon č. 37/1959 Sb., jehož přílohou bylo usnesení IV. všeodborového sjezdu ROH, vytvářel situaci, kdy bez souhlasu nebo vědomí odborů nemohl zaměstnavatel učinit žádné zásadnější rozhodnutí. Byla eliminována základní funkce odborů, které se podílely na rozhodování – obhajoba hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Zájmy státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců byly chápány jako objektivně totožné.

Charakter práce řady zaměstnanců (zejména s vyššími kvalifikacemi) dnes způsobuje, že již tolik neinklinují k odborovému sdružování.

U mnoha povolání je narušen bezprostřední kontakt zaměstnanců navzájem a tím i pocit sounáležitosti a potřeba se sdružovat (viz teleworking). Určitá úroveň „péče o zaměstnance“ se stala normální; vztah zaměstnance a zaměstnavatele se změnil vlivem sociálního státu. Zaměstnanci již nevyžadují tak silnou ochranu své holé existence, jako často nekvalifikovaní zaměstnanci na počátku minulého století.

¹³ Měl k dispozici škálu tzv. kárných opatření, která mohl uložit jako trest za porušení pracovní kázně. Zaměstnavatel sice ukládal kárné opatření svým jménem, ale byla mu propůjčena část pravomocí státu – možnost trestat občany za společensky nebezpečné jednání. Podle stupně společenské nebezpečnosti existovala stupnice: porušení pracovní kázně, přestupek, přečin, trestný čin. Poslední tři stupně společensky nebezpečného jednání postihoval stát.

Organizovanost zaměstnanců v odborech není příliš velká, je otázkou koho vlastně reprezentují.

Odbory původně vznikaly jako organizace dělnická, na ochranu jejich hospodářských a sociálních zájmů. Postupně se jejich působení rozšiřovalo i na nedělnické profese. Stezí o všelidovém vlastnictví výrobních prostředků a shodných základních zájmech pracujících pak souvisí i teze o jednotné odborové organizaci, která je schopna hájit zájmy všech. Se zavedením tržního hospodářství toto odůvodnění padlo a je třeba si položit otázku, zda exkluzivní postavení odborů, jako výlučných sociálních reprezentantů všech zaměstnanců, má do budoucna své opodstatnění. Zda nenastala doba uvažovat i o jiných formách reprezentace zaměstnanců, včetně jejich možností smlouvou (třeba i kolektivní) upravovat pracovní podmínky. Kdykoliv v minulosti byl tento problém nastolen¹⁴, jeho odpůrci namítali, že by se tím značně oslabil ochrana zaměstnanců, že by této situace využili zaměstnavatelé k roztržštění jednotného postupu zaměstnanců (a v jednotě je síla) atd. Ale je to skutečně tak? Opravdu by se neúměrně oslabil ochrana zaměstnance? Myslím, že o této otázce by se mělo vážně diskutovat.

Některá zaměstnání byla preferována (horníci, zaměstnanci těžkého průmyslu) na úkor jiných formou různých zvýhodnění v sociální oblasti, ve mzdách, různých příplatcích, možnosti dřívějšího odchodu do starobního důchodu, vyššími důchody atd., v podstatě bez ohledu na jejich ekonomický přínos.

Etika

Na stav a vývoj pracovního práva v dané zemi mají velký vliv (větší, než si možná uvědomujeme) panující etické názory. Není přitom možné přesně určit, jaký vliv má ten který konkrétní názor, je však nesporné, že pro úroveň pracovního práva je důležité, co se považuje ve společnosti všeobecně za morální, správné a

¹⁴ Viz např. Galvas, M.: K některým otázkám sdužovacího práva v pracovním právu ČR. Právo a zaměstnání, Praha: Orac, Roč. 9, č. 1, ISSN 1211-1139. 2003

spravedlivé, která situace je považována za tak důležitou, že zasluhuje právní regulaci¹⁵.

Česká republika, i když si to někteří nepřipouštějí, je i 20 let po listopadu 1989 zásadně rozdělena v pohledu na to, jak řešit věci veřejné a jak dál měnit společnost. Praha a izolované ostrůvky pozitivní politické deviace roztroušené po celé republice pořád sní o reformách, změnách a vizích pro budoucnost. Jenže větší část národa zásadnější změny nadále odmítá, nechá se uchlácholit omíláním toho, že sociální jistoty jsou u nás nekonečné i bez toho, že by se někdo snažil více a produktivněji pracovat. Panuje povědomí, že stát je povinen se o každého člověka postarat, jakmile se dostal do sociálních problémů.

Toto povědomí bylo vytvářeno poměrně dlouhou dobu za působnosti zákona č. 65/1965 Sb., starého zákoníku práce. Bylo součástí filosofie působení státu, podle které stát je subjekt, který vytváří a garantuje základní podmínky fungování pracovněprávních vztahů (stát byl ostatně téměř monopolní zaměstnavatel). Odbory stát v tomto směru podporovaly. Byla vytvořena situace, kdy stát pečoval o své občany (ergo zaměstnance) po všech stránkách. Kogentní normou stanovil pracovní podmínky, dohlížel na jejich dodržování a sankcionoval jejich porušení, stanovil mzdu. Zaměstnanci a zaměstnavatelé měli minimální možnost upravit podmínky výkonu práce smlouvou.

Snaha po úplné regulaci pracovních vztahů (a navíc jednotné pro všechny typy pracovních činností) z centra, nutně vedla k hypertrofii právních norem, mnohdy až kasuisticky upravujících pracovní podmínky.

Dlouhodobé postavení státu v roli pečovatele vedlo k deformaci vědomí, k představě, že není nutné vyvíjet příliš velkou iniciativu, že stát je povinen zajistit každému občanovi slušnou životní úroveň bez ohledu na jeho ekonomické aktivity. Navíc se prosazovala teorie rovnostářství, podle které stát zajišťoval všem zhruba stejnou životní úroveň, pracovní podmínky a ochranu sociální sféry.

¹⁵ O znění právní normy sice rozhoduje zákonodárny sbor, ale názory zákonodárneho orgánu vždy do značné míry odrážejí etické názory převažující ve společnosti.

Právní řád má být odrazem tradičního pořádku ukotveného ve vědomí lidí a podloženého morálními zásadami, jimiž se řídí jejich jednání. Zákony představují soubor přijatých společenských konvencí, zvyků a zásad mezilidského styku, které nebyly platnosti ze samotné praxe prověřené časem, zkušeností a tradicí. Žádný zákonný pořádek nemůže mít pozitivní účinek, pokud k němu lidé nedospěli vlastním poznáním o tom, co přivedlo jejich společenství k úspěchu a životní prosperitě. Právní kodex, pokud je vůbec zapsán, musí zachycovat tato očekávání v co možná nejabstraktnější podobě, aby našel platnost ve většině rozličných případů, které se od sebe nutně liší ve svém konkrétním a věcném obsahu.

Všechny společnosti vyžadují jistý stupeň regulace k ochraně svých obyvatel a přírody i ke zvyšování své efektivity. Hodnotou samou o sobě je však i jistá oblast, jež zůstává neregulována. Ale snaha vyloučit jakékoliv riziko nejenže snižuje svobodu, ale mnohdy znamená i ztrátu hodnot spočívajících v ochotě přijmout riziko a nést odpovědnost za svá vlastní rozhodnutí. Již dnes žijeme ve značně přeregulované společnosti.

Zatím co přínosy regulací bývají (mnohdy) na první pohled zřejmé, jejich náklady a méně patrné důsledky jsou často méně zjevné do té míry, že původně dobře míněná snaha může vést až ke zcela opačným a pro společnost celkově nepříznivým důsledkům. Ochota nést riziko a přijímat odpovědnost naopak má vnitřní hodnotu, která se často může odrazit i jasným finančním přínosem.

Výše uvedené, spolu se skutečností, že zákoník práce nebyl důsledně oproštěn od ideologických nánosů, způsobuje, že se výrazně liší představy o tom jak má být pracovní právo upraveno (požaduje se velmi silná ochrana zaměstnance s minimální možností skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, oslabení pozice zaměstnavatelů stanovením řady povinností v oblasti péče o zaměstnance bez ohledu na jejich reálné možnosti, nerozlišováním mezi malými, středními a velkými zaměstnavateli, snaha po posilování postavení odborů bez

ohledu na jejich reprezentativnost atd.) od objektivních potřeb státem garantovaného tržního hospodářství, které v podstatě nebyly definovány.

Uvažujeme-li o budoucnosti pracovního práva, je třeba mít na paměti také jeho působení v kontextu konkrétní politiky, která se projevuje v různých hospodářských podmínkách. Pracovní právo se stává především nástrojem státní politiky, která jeho prostřednictvím dosahuje vlastních cílů. To způsobuje, že prvky rozvoje pracovního práva ztrácejí svůj charakter společensko-hospodářský a přijímají politický obsah. 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.

Pro oblast pracovního práva, zejména pro způsoby jeho uspořádání (např. pro určení, které potřeby se uspokojují, které osoby se považují za potřebné z hlediska společenské ochrany apod.) jsou důležité také všeobecné společensko politické poměry ve státě. Ty závisí na řadě faktorů, které odrážejí vzájemné vztahy vnitřních politických sil, projektování specifických zájmů sociálních skupin, především prostřednictvím různých lobby (odborníky, svazy zaměstnavatelů, profesní komory apod.). Jednotlivé zájmové skupiny uplatňují svůj tlak v rámci daného politického systému, vytvářejí platformu pro uplatnění skupinových názorů. To pak hraje velkou roli při politickém rozhodování o systému a jednotlivých dílčích úpravách pracovního práva, což může přijetí zákonných opatření zkomplikovat.

Současný dynamický svět, který vyžaduje každodenní rozhodování a nepřebírá za nikoho odpovědnost, je pro spoustu občanů frustrující. Názor, že úspěšní mají být potrestáni a neúspěšní vyzdviženi, má historické kořeny (v České republice obzvlášť silné). Stále častěji jsme svědky toho, že situace využívá a do role spasitelů se pasuje politický establishment a jemu blízké okolí, jakož i odborníci, se snahou regulovat a usměrňovat hospodářské prostředí. Domnívám se, že vývoj tímto směrem jít nemůže.

Závěrem

Objektivní potřeby ekonomiky se v pracovním právu prosazují neobyčejně obtížně a pomalu. Okolností, které to ovlivňují, je celá řada. Vedle výše uvedených je to míra poznání potřeb a schopnost vytvořit takovou právní úpravu, která by tyto poznané potřeby respektovala. Zákonodárce by měl vytvářet právní prostor pro co nejnazší utváření a realizaci adekvátních hospodářských vztahů. Tomu musí odpovídat i určitá míra ochrany zaměstnance, která však nesmí být brzdou rozvoje těchto vztahů.

Resume

Legal regulations of employment relationship reflected ideas of legislator from date of its origin (beginning of 60s in the past century) about future development of society and mainly its economic relations. This idea has been integrated into conception of regulations, primarily into old Labour Code.

However, since date of Labour Code origin, political and economical situation has radical changed. Labour law stopped to play role of branch of law which has to protect basic existence interests of employee.

The fact, what legal order is in certain country, from what principles it goes from and what is its level, is influenced by many circumstances which show themselves in each country differently. It concerns mainly state of economics in the country and international factors (mainly EC directives and International Labour Organisation conventions). Important role is also played by traditions and prevailing ethnic views in the society. Legislator should in maximal possible measure respect juridical space for the most easy formation and realisation of labour-law relations concerning preservation of employees' protection by labour performance.

Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov

JUDr. Adrián Graban

Na rozbor a porovnanie inštitútov zrážok zo mzdy a iných príjmov v zmysle § 551 zák. č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej aj „OZ“) a zrážok zo mzdy podľa § 131 zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, Zákonník práce (ďalej aj „ZP“) bola zameraná pozornosť v dôsledku vzniknutej polemiky o efektívnosti týchto inštitútov v praxi. Za pozoruhodný možno považovať fakt, že naša platná právna úprava dovoľuje v prípade uzavretia Dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa OZ „dvom súkromnoprávnym subjektom, ktorými sú dlžník (väčšinou zamestnanec) a veriteľ, aby autoritatívne zasahovali do práv a povinností tretej osoby (zamestnávateľa) – rovnako subjektu súkromného práva, a to bez jeho súhlasu či dokonca proti jeho súhlasu“¹. Táto subordinácia evokuje porušenie základnej zásady súkromného práva, ktorou je rovnosť subjektov občianskoprávných (súkromnoprávných) vzťahov.

Právo na mzdu za vykonanú prácu je jedným zo základných práv zamestnanca. Pojem „mzda“ ako forma odmeňovania za vykonanú prácu je definovaný aj *Dohovorom* Medzinárodnej organizácie práce o *ochrane mzdy* č. 95/1949 uverejnenom v Zbierke zákonov pod č. 411/1991 Zb. (ďalej len „Dohovor o ochrane mzdy“) a ako osobné právo jednotlivca zakladá oprávnenie rozhodnúť, ako bude toto právo využité. Slobodná autonómia jednotlivca sa prejavuje aj v jeho realizácii v ekonomickom prostredí, v dôsledku čoho vystupuje do popredia zmysel a podstata zaručenej návratnosti vopred poskytnutých majetkových hodnôt veriteľskému subjektu. V demokratickej spoločnosti, ktorej znakom je rozvinutá trhová ekonomika, je nevyhnutnosťou klásť dôraz na fungujúcu sústavu prostriedkov zabezpečenia pohľadávok s vysokou mierou ich

¹ Eliáš, K. a kolektív: Občianský zákonník- Velký akademický komentář,2. Svazek, LINDE PRAHA, a.s. 2008, str. 1585

následného uspokojenia. Vychádzajúc z funkcie zabezpečovacích prostriedkov (preventívna, zabezpečovacia a uhradzovacia), je nevyhnutné podrobnejšie upraviť práva a povinnosti jednotlivých strán a rozšíriť doposiaľ dosť obmedzený vecný aj osobný rozsah zabezpečovacích prostriedkov vymedzených ustanoveniami občianskeho a pracovného práva a to takým spôsobom, aby primárnym dôsledkom ich využitia bol naplnený ich účel. Osobitne by sme poukázali na nedostatočne riešenú problematiku zrážok zo mzdy.

V súčasnosti sa stretávame s niekoľkými možnosťami realizovania zrážok zo mzdy:

- I. Dohoda o zrážkach zo mzdy podľa § 20 zák. č. 311/2001 Zz. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“)
- II. Zrážky zo mzdy podľa § 551 zák. č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“)
- III. Zrážky zo mzdy pri výkone rozhodnutia
 1. Podľa zák. č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov
 2. Podľa zák. č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti a o zmene a doplnení ďalších zákonov (ďalej len „EP“)

Výrazný akcent na uhradzovaciú funkciu kladie najmä inštitút Dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa OZ, ktorý spočíva v tom, že dlžník dá vopred svoj písomný súhlas na to, aby platiteľ mzdy zrážal vopred určené sumy a vyplácal ich dlžníkovmu veriteľovi v prípade, ak dlžník odmieta splniť svoje splatné záväzky alebo si svoje splatné záväzky dobrovoľne neplní. Tento zabezpečovací inštitút sa vyznačuje existenčnou akcesoritou (vedľajší zabezpečovací vzťah je závislý na existencii hlavného záväzku) a subsidiaritou, čo znamená, že veriteľ sa môže dožadovať uspokojenia pohľadávky výkonom dohodnutých zrážok zo mzdy až potom, čo dlžník dobrovoľne neplní svoj záväzok. Dohoda podľa OZ a rozdiel od dohody podľa ZP je dohodou uzatvorenou medzi

dlžníkom a veriteľom, kde platiteľ mzdy (zamestnávateľ) nie je účastníkom dohody. Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa OZ slúži v praxi najmä na zabezpečenie splácania rôznych spotrebiteľských a iných úverov a pôžičiek. „Dohodou o zrážkach zo mzdy môže byť zabezpečená iba peňažná pohľadávka, a to buď splatná alebo pohľadávka na opakujúce sa plnenie splatná v budúcnosti (napr. výživné²). Zabezpečenie nepeňažnej pohľadávky vzhľadom na povahu tohto inštitútu neprichádza do úvahy.“³

Takáto dohoda musí mať písomnú formu aj v tom prípade, ak primárny zabezpečovaný záväzok bol dojednaný ústne, inak by bola takáto dohoda absolútne neplatná. Vzhľadom na rozšírený trend nakupovania „na dlh“, dochádza k zaťažovaniu platiteľov mzdy, ktorí na svoje náklady zabezpečujú splácanie dlhov tretích osôb, čo v prípade spoločností s veľkým počtom zamestnancov môže znamenať zvýšenie nákladov na pracovnú silu zabezpečujúcu účtovnú evidenciu, ako aj celkovú realizáciu a dohľad nad ekonomickou evidenciou podnikateľa. Do úvahy je potrebné zobrať skutočnosť, že dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov sa v zmysle § 551 ods. 3 OZ vzťahuje aj na „iné príjmy“ s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá rovnako ako zo mzdou. Takými príjmami sú v zmysle § 299 ZP najmä náhrady mzdy, náhrady za pracovnú pohotovosť, dávky sociálneho poistenia...atď.

Odpoveď na to, ktorým okamihom, vzniká veriteľovi právo na vykonávanie zrážok zo mzdy a ako postupovať v prípade zmeny platiteľa mzdy, vymedzuje rozhodnutie RIII/1967: „Uzavretím dohody o zrážkach zo mzdy vzniká veriteľovi právo po splatnosti pohľadávky na vykonávanie zrážok zo mzdy dlžníka; pri zmene platiteľa mzdy je oprávnený predložiť dohodu novému platiteľovi mzdy“

² Z III (str. 278): Tiež pohľadávku plnoletého dieťaťa na výživné od osoby k tejto vyživovacej povinnosti povinnej možno bez ďalšieho zabezpečiť písomnou dohodou medzi veriteľom a dlžníkom o zrážkach zo mzdy podľa ustanovenia § 57 ods. 1 Občianskeho zákonníka (teraz § 551 ods. 1 OZ). Ustanovenie § 57 OZ (teraz § 551 ods. 1 OZ) upravujúce dohodu o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov je totiž všeobecnej povahy a slúži preto na zabezpečenie všetkých majetkových práv (pohľadávok) veriteľa.

³ Fekete, I.: Občiansky zákonník – komentár, EPOS, Bratislava 2007, str. 605

na vykonávanie dohodnutých zrážok, dokiaľ nebude pohľadávka uspokojená.“ Z vyššie uvedeného vyplýva, že účinnosť dohody nastáva okamihom „uplatnenia si práva veriteľa“, teda jej fyzického predloženia platiteľovi mzdy (nestačí len potvrdenie o tom, že takáto Dohoda bola uzatvorená), avšak až potom, čo je pohľadávka zročná a dlžník ju nespláca. Okamih predloženia dohody platiteľovi mzdy je rozhodujúci aj z toho hľadiska, že týmto momentom veriteľ získava poradie pre uspokojenie svojej pohľadávky. „*To platí nielen vo vzťahu k iným dohodám o zrážkach zo mzdy, ale aj vo vzťahu k zrážkam zo mzdy, ktoré boli nariadené výkonom rozhodnutia. Výkonom rozhodnutia, ktorým sa nariadili zrážky zo mzdy, nezaniká vzťah založený uzavretím dohody o zrážkach. Dohodnuté a súdom nariadené zrážky trvajú popri sebe. Pri stretnutí uspokojovacích práv treba v otázke poradia vychádzať zo zásady priority; bude rozhodujúci čas predloženia alebo doručenia dohody alebo rozhodnutia platiteľovi mzdy. Pri rovnakom poradí by bolo nutné uspokojiť veriteľov pomerne.“*⁴ Ustanovenia OZ týkajúce sa dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov priamo neupravujú situáciu, či v prípade, ak dôjde k zmene platiteľa mzdy, zostáva poradie veriteľa pre uspokojenie pohľadávky zachované aj u nového platiteľa mzdy. Ak by sme použili analógiu práva a na uvedenú situáciu aplikovali ustanovenia exekučného poriadku, poradie veriteľa pre uspokojenie pohľadávky by zostalo zachované aj u nového platiteľa mzdy. Nemenej významná je aj skutočnosť, že ak je takáto dohoda plnená, teda zamestnávateľ realizuje zrážky v prospech veriteľa, v takom prípade je v značnej miere obmedzená veriteľova možnosť domáhať sa uspokojenia svojej pohľadávky iným spôsobom v rozpore s dohodou, alebo iniciovaním súdneho konania, nakoľko takáto žaloba by bola zamietnutá ako nedôvodná.⁵

Dokiaľ je takáto dohoda plnená, nemá veriteľ dôvod domáhať sa zabezpečenia ochrany svojich práv v súdnom konaní a žaloba podaná v

⁴ Komentár EPI: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/THelp.ascx&LngID=0&zzsrlnkid=4348888&phContent=~/Comments/Article.ascx&VirtualDate=2009-07-23&FragmentId=3978255>

⁵ K tomu pozri rozhodnutie RIII/1967

občianskom súdnom konaní by musela byť ako nedôvodná zamietnutá. S poukazom na vyššie citované rozhodnutie vyvstáva otázka, čo sa rozumie plnením ako takým, resp. či postačuje plnenie v širšom slova zmysle, ako aktivovanie predloženej dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov platiteľovi mzdy bez ohľadu na to, či sa reálne zrážky v prospech veriteľa vykonávajú. V takom prípade za plnenie dohody možno považovať aj získanie poradia pre uspokojenie uplatnenej pohľadávky, aj keď reálne nedochádza k výkonu zrážok zo mzdy. Plnenie dohody v užšom slova zmysle je možné vnímať ako reálny výkon zrážok zo mzdy v zmysle dohody o zrážkach zo mzdy za podmienok v nej uvedených (k čomu sa aj osobne prikláňam).

Vzniká však ďalšia otázka, či je možné považovať za „plnenie dohody“ prípad, ak výška dohodnutých zrážok obsiahnutá v dohode bola vyjadrená percentuálne alebo zlomkom vo vzťahu k celkovej výške mzdy v prípustnom rozsahu. V čase od uzavretia dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov a dňom kedy takáto dohoda nadobudla účinnosť došlo k zníženiu mzdy na strane dlžníka, v dôsledku čoho by bola znížená aj „dohodnutá zrážka“. Je možné takúto situáciu považovať za riadne plnenie dohody (k plneniu dochádza v súlade s dohodou, ale reálne v nižšom rozsahu)? Takýto prípad môže nastať, ak je dlžník vysoko bonitný (napr. je vlastníkom nehnuteľností mnohonásobne vyššej hodnoty, ako je výška jeho dlhu zabezpečeného dohodou o zrážkach) a vykonávanie zrážok v súlade s dohodou (teda reálne v nižšom rozsahu) je preňho vyhovujúce, nemá záujem sa s veriteľom dohodnúť, že dohodu o zrážkach zo mzdy a iných príjmov zrušia. Prípadne, ak zo strany dlžníka bola dohoda o zrážkach zo mzdy uzatvorená špekulatívne v úmysle získať likvidné prostriedky bez nutnosti scudzovania vlastného majetku. Má v takomto prípade veriteľ právo domáhať sa zabezpečenia ochrany svojich práv v súdnom konaní alebo by bol takýto návrh zamietnutý ako nedôvodný? Čiastočnou odpoveďou je rozhodnutie R 47/1974, kde sa uvádza: *„Predbežným opatrením súdu možno uložiť aj povinnosť platiteľa mzdy nevykonávať zrážky podľa účastníkmi uzavretej dohody o zrážkach zo mzdy.“* Vychádzajúc z kontextu odôvodnenia tohto rozhodnutia, ako aj zmyslu inštitútu

predbežného opatrenia je zrejmé, že návrhom na vydanie predbežného opatrenia sa možno dožadovať, aby boli dočasne upravené pomery účastníkov alebo ak je obava, že by výkon súdneho rozhodnutia bol ohrozený.

Otázkou však naďalej zostáva, či by podaný návrh vo veci samej nebol zamietnutý ako nedôvodný, nakoľko predmetná dohoda je plnená, aj keď v podstatne nižšom rozsahu. Zastávame názor, že v takom prípade by došlo k porušeniu zásady „nikto nemôže mať prospech zo zneužitia práva“, nakoľko veriteľovi by bola odňatá možnosť domáhať sa uspokojenia svojej splatnej pohľadávky v zvyšnej časti a bol by nútený čakať na postupné splácanie dlhu na základe dohody. Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov ako forma zabezpečenia hlavného záväzku vychádza zo zásady funkčnej akcesority, čím sa má na mysli podmienenosť obsahu vedľajšieho záväzku obsahom hlavného zabezpečeného záväzku (obsah zaisteného záväzku je podmienený hlavným záväzkom, aj keď nemusí byť identický). Keď sa opätovne vrátíme k spomínanej situácii realizovania výkonu zrážok zo mzdy v nižšom rozsahu ako bol reálne dohodnutý, z pohľadu funkčnej akcesority záväzku by teda nebol naplnený účel tohto zabezpečovacieho inštitútu.

Najlogickejšim vysvetlením myšlienky rozhodnutia RIII/1967 je zrejme poukaz súdu na právo veriteľa sa rozhodnúť, či sa uspokojí s plnením dlhu prostredníctvom zrážok zo mzdy alebo iných príjmov a ponechá aktivovanú dohodu u platiteľa mzdy alebo naopak, zruší splácanie dlhu týmto spôsobom „stiahnutím“ tejto dohody od platiteľa mzdy, čím sa otvorí veriteľovi cesta domáhať sa zaplatenia dlhu na súde. S týmto názorom sa nestotožňujeme a zotrvávame na svojom pôvodnom tvrdení, že neexistuje presvedčivý dôvod, pre ktorý by nemohol veriteľ kombinovať funkčnú dohodu o zrážkach zo mzdy alebo iných príjmov spolu s vymáhaním pohľadávky cestou súdu. Opačný výklad by v zásade degradoval dohodu o zrážkach zo mzdy na dohodu o splácaní dlhu (s prihliadnutím na jej špecifiká- najmä nemožnosť takúto dohodu jednostranne

zrušiť za účelom jej žalovateľnosti, pokiaľ je plnená riadne a včas, čo je podľa rozhodnutia súdu RIII/1967 možné pri dohode o zrážkach).

V každom prípade, je na uvážení veriteľa, či sa rozhodne uspokojiť svoju pohľadávku realizovaním dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov. V prípade, ak takúto dohodu nepredloží platiteľovi mzdy, a teda dohoda nenadobudne účinnosť a nezačnú sa na jej základe vykonávať zrážky zo mzdy dlžníka, veriteľ môže vymáhať svoju pohľadávku súdnou cestou. V prípade realizovania dohody, už veriteľ nemá právo požadovať od dlžníka jednorazové uspokojenie svojej pohľadávky. Na druhej strane, však „*veriteľ je oprávnený predložiť dohodu novému platiteľovi, až dokedy nebude pohľadávka uspokojená.*“⁶

Fekete vo svojich úvahách o náležitostiach dohody o zrážkach zdôrazňuje fakt, že „*v dohode musí byť platiteľ mzdy náležite označený, identifikovaný a takéto presné označenie platiteľa mzdy slúži ako doklad o tom, že zrážky vykonáva oprávnene*“⁷. Takéto ponímanie však vylučuje to, aby v dôsledku zmeny platiteľa mzdy mohol predložiť veriteľ túto dohodu novému platiteľovi mzdy, aby bol tento povinný vykonávať zrážky v zmysle dohody. Občiansky zákonník priamo neukladá platiteľovi mzdy povinnosť vykonávať zrážky zo mzdy. Zákon hovorí len o tom, že proti platiteľovi mzdy nadobúda veriteľ právo na výplatu zrážok okamihom, kedy sa dohoda predložila.

To, že zamestnávateľovi vzniká povinnosť vykonávať zrážky zo mzdy, vyplýva len z princípu korelácie, kde právu veriteľa na vykonanie zrážok dlžníka, ktoré vznikli po splatnosti pohľadávky koreluje povinnosť platiteľa mzdy vykonávať tieto zrážky zo mzdy dlžníka. Dohoda ako dvojstranný právny úkon, v ktorom je vyjadrená zhodná vôľa oboch zmluvných strán, si nevyžaduje jej opätovné potvrdenie od žiadneho z účastníkov. Stretli sme sa aj s pochybnosťami, či v prípade vykonávania zrážok zo mzdy a iných príjmov podľa OZ platiteľ mzdy neporušuje ustanovenia Zákonníka práce. Takéto úvahy mali svoje opodstatnenie

⁶ Jehlička, Švestka, Škárová a kol.: Občiansky zákoník komentár, 9. vydání, C.H.BECK 2004, str. 805

⁷ Fekete, I.: Občiansky zákoník – komentár, EPOS 2007, str. 604

najmä preto, že v zmysle právnej úpravy platnej do 1.9.2007 dovoľoval Zákonník práce zamestnávateľovi vykonávať zrážky zo mzdy jednostranne a bez súhlasu zamestnanca len z taxatívne uvedených dôvodov uvedených v § 131 ods. 1 a ods. 2 ZP. V § 131 ods. 3 ZP možnosť realizovania zrážok zo mzdy nad rámec uvedených dôvodov (131 ods. 1 a ods. 2 ZP-) bolo možné len v prípade uzatvorenia ďalšej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v ktorej by bol zo strany zamestnanca daný opätovný súhlas platiteľovi mzdy⁸. „V súlade s uvedeným sa zdá, že zabezpečovací inštitút „dohody o zrážkach zo mzdy“, upravený v § 551 Občianskeho zákonníka, počnúc dňom prijatia Zákonníka práce stratil svoje praktické opodstatnenie, ako aj reálnu využiteľnosť v praxi, a to z dôvodu, že zamestnávateľ by sa v prípade výkonu zrážok na základe predloženej dohody o zrážkach zo mzdy medzi veriteľom a dlžníkom/zamestnancom bez písomného súhlasu zamestnanca v podobe osobitnej dohody o zrážkach zo mzdy, uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom, vystavil trestno-právnej zodpovednosti, pričom by s určitosťou došlo zo strany zamestnávateľa k porušeniu ústavného práva zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu, ktoré je upravené v čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky.“⁹

Prijatím novely č. 348/2007 Z.z. ktorou sa menil a doplňal Zákonník práce sa táto otázka vyriešila novým, doplneným znením § 131 ods. 3 ZP: „Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže

⁸ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, odbor tlačový a mediálny, v liste zo dňa 26.5.2006, vedenom pod značkou 678/2006-1/3 inf., uviedlo, okrem iného, toto stanovisko:

„Pokiaľ sa fyzická osoba (dlžník) dohodla s právnickou alebo inou fyzickou osobou (veriteľ) o splácaní záväzku napr. formou pravidelných mesačných splátok, ide o záväzkový právny vzťah len medzi týmito subjektami. Dlžník môže mesačné splátky poukazovať osobne, prostredníctvom peňažného ústavu alebo iným vhodným spôsobom. Nakoľko Zákonník práce nešpecifikuje účel dohody o zrážkach zo mzdy uzavretej podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce ani neobmedzuje jej obsah len na výkon zrážok v prospech zamestnávateľa jednou z alternatív môže byť aj zabezpečenie splátok v prospech veriteľa prostredníctvom takejto dohody. Za predpokladu, že zamestnávateľ so zamestnancom uzavrie písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy v súlade s ustanovením § 131 ods. 3 Zákonníka práce, môžu byť dlžné splátky poukazované na účet veriteľa aj formou zrážok zo mzdy zamestnanca (dlžníka).“

⁹ Wáclavová, L.: Oprávnenosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy – v súlade s ustanovením § 551 Občianskeho zákonníka Justičná revue 01/2007, str. 50

zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu“, čím sa má na mysli Občiansky zákonník.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že splnenie povinnosti vyplývajúcej z dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov zrážať zamestnancovi časť mzdy a jeho následná povinnosť vyplácať ich veriteľovi, nie je viazané na existenciu osobitnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom o vykonávaní zrážok zo mzdy uzavretej podľa § 131 ods. 3 ZP ani na ďalší osobitný súhlas zamestnanca s vykonávaním zrážok zo mzdy a iných príjmov zo strany zamestnávateľa. Vo svetle týchto skutočností sa ponúka jasnejší pohľad na to, prečo zrejme mnohí autori komentárov považovali za podstatnú náležitosť uzavretia dohody o zrážky zo mzdy aj uvedenie platiteľa mzdy (jeho presnej špecifikácie), taká dohoda by mohla nadobudnúť charakter trojstranného právneho úkonu, pod podmienkou, ak by bol platiteľ mzdy podpisujúcim účastníkom takejto dohody; len samotná špecifikácia zamestnávateľa by na to nestačila. V danom prípade, by dohoda rovnako zaväzovala aj zamestnanca vo vzťahu k platiteľovi mzdy, a to v časti písomne udeleného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy. Takýmto spôsobom sa podľa nášho názoru platiteľ mzdy vyhol uzavretiu ďalšej dohody medzi ním a zamestnancom, kde by zamestnanec opätovne vyjadril súhlas s vykonávaním zrážok zo mzdy. Rovnako by to malo za následok posilnenie pozície veriteľa, že v budúcnosti dlžník nezmení názor a neudelí súhlas s výkonom zrážok zo mzdy a iných príjmov svojmu zamestnávateľovi.

Vychádzajúc zo súčasného právneho stavu a z toho, že platiteľ mzdy nie je účastníkom dohody, vzniká niekoľko otázok, ktoré zostávajú bez relevantnej odpovede. Ako postupovať v prípade, keď zamestnávateľ posúdi predmetnú dohodu o zrážkach zo mzdy, ktorá mu bola predložená zo strany veriteľa za neplatnú a nevykoná zrážky zo mzdy? Je platiteľ mzdy spôsobilý posúdiť platnosť/

resp. neplatnosť¹⁰ predloženej dohody o zrážkach zo mzdy? Akú zodpovednosť nesie platiteľ mzdy za to, ak mu bola zo strany veriteľa predložená neplatná dohoda o zrážkach zo mzdy a on na základe takejto dohody vykonal zrážky zo mzdy?

„Pokiaľ by rozsah zrážok zo mzdy bol v Dohode dojednaný v neprípustnom rozsahu, a teda neplatne, nezbavuje to platiteľa mzdy povinnosti preskúmať, či zrážky zo mzdy sú dojednané v riadnom rozsahu. Pre prípad, že by platiteľ mzdy (či iných príjmov) prekročil túto prípustnú hranicu¹¹ (nakoľko by takéto vyššie zrážky vyplývali z dohody), vznikne na strane veriteľa bezdôvodné obohatenie a na strane platiteľa mzdy môže dôjsť k zodpovednosti za škodu (ak sú dané aj ostatné prvky zodpovednosti v zmysle § 420 OZ). Zodpovednosť za škodu môže vzniknúť platiteľovi mzdy aj v tých prípadoch, kedy nepoukazuje zrážky riadne či včas.“¹² Odpovede na tieto otázky je, podľa nás, nevyhnutné posudzovať aj vo svetle skutočnosti, že takáto dohoda bola uzatvorená bez súhlasu zamestnávateľa, ide o jednostranne uloženú povinnosť zo strany súkromnoprávneho subjektu, teda povinnosť uloženú na základe porušenia základnej zásady súkromného práva – rovného právneho postavenia účastníkov právneho vzťahu.

V Českej republike v tejto oblasti zaujali odlišné stanovisko tým, že všeobecný charakter dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa OZ obmedzili. Zákonodarcovia v Českej republike s účinnosťou 1.1.2007, zákonom č. 264/2006 Sb., novelizovali ustanovenie § 551 ods. 1 OZ tak, že zákonodarca obmedzil Dohodu o zrážkach zo mzdy len na zabezpečenie výživného podľa

¹⁰ Zbierka III (str.351): „Dohoda o zrážkach zo mzdy (iných príjmov) podľa § 57 Občianskeho zákonníka by bola neplatná, pokiaľ by boli dohodnuté zrážky zo mzdy vyššie, než aké sú stanovené pri výkone rozhodnutia.“

¹¹ Podľa Občianskeho zákonníka s rozsiahlym komentárom a judikatúrou, V. doplnené vydanie, Nová práca, str. 369: „Dohodnutá výška zrážok nesmie presiahnuť výšku stanovenú pre zrážky pri výkone rozhodnutia. Zrážkam zo mzdy podlieha nielen mzda (plat), ale aj naturálne požitky, náhrady mzdy, prípadne aj príjem z vedľajšej činnosti vykonávanej u toho istého zamestnávateľa, nie však náhrady cestovných a iných výdavkov a prídavky na deti. Prípustná výška zrážok pri výkone rozhodnutia vyplýva z príslušných ustanovení OSP“¹¹.

¹² Eliáš, K. a kolektív: Občianský zákonník- Velký akademický komentář, 2. Svazek, LINDE PRAHA, a.s. 2008, str.1589

osobitných predpisov, čím sa má na mysli zákon o rodine. „V prípade, ak by strany uzavreli dohodu o zrážkach zo mzdy, ktorá bude smerovať k zaisteniu inej než právnym predpisom určenej pohľadávky, malo by to za následok jej absolútnu neplatnosť“.¹³

Dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov zaniká, keď je pohľadávka uspokojená, alebo dlžník prestane poberať mzdu, resp. iný príjem. Zákon ani dostupná literatúra nerieši konkrétne dĺžku doby (počas ktorej dlžník prestane poberať mzdu alebo iný príjem), ktorá má za následok zánik takejto dohody. Sme toho názoru, v prípade nemožnosti realizovania takejto dohody sú dané objektívne dôvody na to, že sa takáto dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov nerealizuje a v dôsledku toho zaniká. Je len na veriteľovi, či sa rozhodne počkať, kým sa dlžník opäť zamestná a veriteľ predloží uzavretú dohodu tak, ako už bolo vyššie uvedené „pri zmene platiteľa mzdy“ a bude tak riskovať premlčanie svojho práva, alebo bude vymáhať svoju pohľadávku súdnou cestou. V tomto prípade nemôže byť predmetná žaloba zamietnutá ako bezdôvodná, nakoľko citované Rozhodnutie RIII/1967 poukazuje len na situáciu, kedy je takáto dohoda plnená a veriteľ nemá dôvod domáhať sa zabezpečenia ochrany svojich práv.

Dohoda o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce

Dohoda o zrážkach zo mzdy podľa § 20 ZP ako jedna z foriem zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov. Takáto dohoda musí byť uzatvorená písomne pod sankciou jej neplatnosti. V tomto prípade sú subjektmi dohody výlučne zamestnanec ako dlžník a zamestnávateľ ako veriteľ, pričom obsah zabezpečenia môže vyplývať výlučne z pracovnoprávných nárokov peňažnej povahy zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktoré vznikli na základe existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, ktorý v danom prípade trvá alebo trval. Pracovnoprávnym vzťahom nie je len trvanie pracovného pomeru ako takého, ale aj iná pracovná činnosť, ktorú vykonával zamestnanec pre zamestnávateľa na

¹³ Eliáš, K. a kolektív: Občanský zákonník- Velký akademický komentář, 2. Svazek, LINDE PRAHA, a.s. 2008, str. 1587

základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Platnosť takejto dohody nie je podmienená existenciou pracovnoprávneho vzťahu v čase uzatvárania dohody. V prípade výkonu zrážok zo mzdy podľa Zákonníka práce je predmetom zrážok výlučne čistá mzda zamestnanca, ako aj jej náhrada, nevzťahuje sa však na iné príjmy, ako je to v prípade Dohody o zrážkach zo mzdy podľa OZ a v zmysle ustanovenia § 20 ZP sa toto považuje za kogentné ustanovenie a nie je možné použiť subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka.

S poukazom na § 18 zákon ZP: „Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“ V obsahu nesmie absentovať súhlas zamestnanca ako dlžníka, aby zamestnávateľ ako jeho veriteľ vykonal vo svoj prospech zrážky zo mzdy v dohodnutej výške, nie vyššej ako ustanovenej pre zrážky zo mzdy pri výkone rozhodnutia.

V týchto súvislostiach vyvstáva otázka, či je možné dohodu o zrážkach zo mzdy uzatvoriť už v čase, ak splatnosť nároku ešte nenastala alebo až v čase jeho splatnosti. Správne posúdenie tejto otázky závisí od vymedzenia pojmu subjektívne právo a pojmu právny nárok. „Ak sa právny nárok chápe ako posledné štádium realizácie subjektívneho práva, v ktorom možno vynútiť plnenie súdnou cestou zodpovedajúce právnej norme, t.j. nárok ako tzv. zrelé právo, dohodu o zrážkach zo mzdy možno uzatvoriť až v čase splatnosti príslušnej pohľadávky veriteľa.“¹⁴

Iným pohľadom je to, že pojem subjektívne právo sa vymedzuje od samého počiatku jeho vzniku, a teda „uzatvorenie dohody o zrážkach zo mzdy je možné už pred splatnosťou samotnej pohľadávky veriteľa, ktorým je zamestnávateľ“.¹⁵ Vychádzajúc z významu a zmyslu zabezpečovacích inštitútov, ktorých úlohou je predovšetkým zvýšenie istoty veriteľa, že jeho pohľadávka bude zo strany dlžníka splnená a rovnako s poukazom na realizačnú (uhradzovaciu

¹⁴ Barancová, H.: Zákonník práce, komentár piate vydanie, SPRINT 2007, str.255

¹⁵ tamtiež

funkciu) príslušného inštitútu zastávame názor, že dohodu o zrážkach zo mzdy možno uzatvoriť už v čase, ak splatnosť nároku ešte nenastala.

Podľa nášho názoru je tento názor logický, nakoľko dohoda ako taká je dvojstranným právnym úkonom a vyžaduje si súhlas oboch účastníkov; ak by v tomto prípade bolo možné uzatvárať dohodu až v čase splatnosti pohľadávky, je otázne nakoľko by vôbec k uzavretiu takej dohody došlo. Zabezpečovací prostriedok by sa minul svojmu účelu.

Cieľom článku bolo prehodnotiť význam, reálny obsah a aplikačný postup pri právnych inštitútoch - dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa § 551 OZ a dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 20 ZP. Je zrejme, že tieto inštitúty spôsobujú v praxi veľa zmätočných situácií a polemík o ich význame aj o ich praktickej využiteľnosti. Ako možné riešenie sa ponúka obmedzenie Dohody o zrážkach zo mzdy len na zabezpečenie výživného podľa zákona o rodine, tak ako v susednej Českej republike, aj keď v záujme zjednodušenia aplikácie tohto právneho inštitútu aj laickým prvkom by sa žiadalo jeho zásadné prepracovanie s detailnejším popisom aplikácie v rámci paragrafového znenia OZ.

Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku – možnosti smluvní volnosti

doc. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

Heslem současné doby v oblasti právní úpravy pracovněprávních vztahů je liberalizace právní úpravy, větší rozsah smluvní volnosti účastníků, vytvoření prostor pro individualizaci pracovněprávních vztahů. Tato tendence se projevuje i v dalším oblíbeném a v současné době moderním institutu – flexijistota, v němž je na jedné straně zdůrazňováno uvolnění vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a na druhé straně zachování určité míry sociální jistoty pro zaměstnance, zejména pak v oblasti pracovního trhu.

1. Zásada smluvní volnosti ve vyjádření zákoníku práce

Tento základní záměr měl projevit i v novém zákoníku práce¹⁶. Zákoník práce v důvodové zprávě deklaroval, že je postaven na zásadě „každý může činit to, co není zakázáno“. Konkrétní promítnutí této zásady pak bylo v základní podobě obsaženo v ustanovení § 2 odst. 1, které stanovilo, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona,

- jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje, nebo
- z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Výslovný a absolutní zákaz odchýlení se od právní úpravy v zákoníku práce platil pro

- úpravu účastníků pracovněprávních vztahů,
- odkazy na použití občanského zákoníku,
- úpravy náhrady škody (zde však zákaz platí pouze tehdy, není-li v tomto zákoně stanoveno dále jinak),
- ustanovení uvedená v § 363 odst. 2.

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Výslovný a relativní zákaz odchýlení se od právní úpravy platil pro

- ustanovení ukládající povinnost,
- ustanovení uvedená v § 363 odst. 1, jimiž se zapracovávají předpisy Evropských společenství.

Relativnost zákazu spočíval v tom, že odchýlení se od právní úpravy v zákoníku práce bylo možné, pokud se jednalo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Jaké závěry bylo možno z dané právní úpravy vyvodit? Za promítnutí zkoumané zásady bylo možné v každém případě považovat základní vyjádření v zákoníku práce – práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje s následným doplněním výslovných zákazů uvedených výše. Z formulace zákazů pak vyplývalo, že některé zákazy byly vysloveny absolutně, zde pak by neměly vznikat žádné pochybnosti. Další zákazy byly formulovány jen relativně, protože odchýlení se ve prospěch zaměstnance bylo možné.¹⁷

Do uvedeného vymezení zásady „každý může činit, co zákon nezakazuje“ vstoupil svým nálezem Ústavní soud¹⁸, který zrušil ustanovení § 2 odst. 1 věta druhá, třetí a pátá. V odůvodnění svého rozhodnutí Ústavní soud konstatoval, že „napadené ustanovení § 2 odst. 1 (ve spojení s dalšími odstavci tohoto ustanovení a dalšími relevantními ustanoveními zákoníku práce – zejména § 363 odst. 1 a 2) je pro adresáty komplikované a do značné míry i neurčité. V důsledku zvolené legislativní techniky lze na mnoha místech zákoníku práce jen velmi obtížně a neurčitě usuzovat na to, jaký zákaz chtěl vlastně zákonodárce vyjádřit. Ke znakům právního státu a mezi jeho základní hodnoty neoddělitelně patří princip právní jistoty (č. 1 odst. 1 Ústavy), jehož komponentem je i předvídatelnost práva. Z tohoto pohledu je však vymezení kogentních norem v zákoníku práce realizováno

¹⁷ Zde se zákonodárce podle mého názoru pokusil vyjádřit mechanismus tzv. minimaxu tak, aby vytvořil prostor pro smluvní ujednání, ale současně garantoval základní, mnohdy i mezinárodními smlouvami požadovanou, ochranu.

¹⁸ Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

*způsobem natolik komplikovaným a vágním, že je narušen princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu.*¹⁹ Dále pak Ústavní soud ještě k danému problému uvedl *“proto přisvědčil návrhu na zrušení ustanovení § 2 odst. 1 s výjimkou věty první a věty čtvrté, neboť obecně deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran.*²⁰ Ustanovení § 2 odst. 1 věta druhá, třetí a pátá bylo tedy zrušeno pro rozpor s čl. 2 odst. 3 Ústavy a čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

Z původního ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce zůstala po nálezu Ústavního soudu základní podoba zásady „každý může činit, co zákon nezakazuje“ jen ve vysloveném základním absolutním zákazu – práva a povinnosti lze upravit odchýlně,

- jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje, nebo
- z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit;

a v jednom relativním zákazu – odchýlit se nelze od

- ustanovení uvedená v § 363 odst. 1, jimiž se zapracovávají předpisy Evropských společenství, ledaže by toto odchýlení bylo ve prospěch zaměstnanců.

Ponechání uvedeného relativního zákazu bylo podle mého názoru na místě vzhledem k tomu, že i samotné komunitární právo (zejména směrnice) ponechává členským státům možnost výhodnější úpravy. Vyslovený absolutní zákaz by měl být méně sporný a náročný na pochopení a aplikaci.

Problematickou se zdá být úprava obsažená v dovětku věty první zkoumaného ustanovení – odchýlit se lze, „jestliže z povahy jeho ustanovení

¹⁹ Bod 197 citovaného nálezu Ústavního soudu.

²⁰ Bod 198 citovaného nálezu Ústavního soudu

nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“. Z tohoto ustanovení je jasné, že v zákoníku práce se nacházejí ještě další právní normy, které mají kogentní povahu, avšak jejich nalezení je závislé na posouzení uživatele (v konečném dopadu pak na rozhodnutí soudu). Dovolte mně na tomto místě připomenout, stejně jako to při úvahách na teprve návrhem zákoníku práce učinili kolegové Bělina a Pichrt²¹, úvahy Viktora Knappa na téma práva kogentního a dispozitivního: „Nejsnadněji se *ius cogens* a *ius dispositivum* pozná tehdy, jestliže to zákon řekne rovnou, jako činí § 263 odst. 2 Obchodního zákoníku. Jinak, zejména v právu občanském a pracovním, se to pozná hůř.“²² S ohledem na skutečnost, že nový zákoník práce měl přispět k liberalizaci pracovněprávních vztahů a uplatnění smluvní volnosti v daleko větším rozsahu, bude podle mého názoru obtížné pro uživatele (zaměstnavatele a zaměstnance), kteří byli zvyklí na stávající způsob právní úpravy (kogentní ustanovení a příkazující normy), posoudit, kde se mohou od právní úpravy odchýlit, protože to povaha ustanovení připouští. Lze proto uzavřít, že liberalizovat právní úpravu se sice opticky zdařilo, avšak přes ustanovení, že je smluvní volnost „jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“, je zřejmé, že přílišná liberalizace nenastoupila. Určitým odůvodněním je skutečnost, že legislativě bylo uloženo respektovat a zachovat v nové právní úpravě dosavadní úroveň ochrany slabšího účastníka pracovněprávního vztahu – zaměstnance a neměl se snižovat rozsah oprávnění odborů jako účastníků pracovněprávních vztahů.²³ Obdobná úprava je obsažena i ve slovenském zákoníku práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) a i tam je vedena diskuse týkající se šíře kogentnosti a dispozitivnosti právních norem obsažených v tomto předpise.²⁴

²¹ Bělina, M., Pichrt, J., Nad návrhem nového zákoníku práce, *Právní rozhledy* č. 11/2005, s. 384.

²² Knapp, V., O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heterogenním a autonomním), *Právník* č. 1/1995, s. 1.

²³ Blíže Tomandlová, L., Kottbauer, A., Nový zákoník práce a navazující zákony, *Právo a zaměstnání* č. 10/2006, s. 20.

²⁴ Srovnej blíže Janičová, E., Flexibilní trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve, in Barancová, H. (ed.), *Pracovné právo 21. storočia*, Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009, s. 190 a násl.

Smluvní volnost je omezena ještě zvláště pro možnost jiné úpravy mzdových a popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Podle ustanovení § 2 odst. 3 nemůže být odchýlná úprava z této oblasti nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.²⁵ Odchýlná úprava práv a povinností může být realizována smlouvou a za podmínek stanovených zákoníkem práce (§ 305) rovněž vnitřním předpisem.

2. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Dalším záměrem vytyčeným v souvislosti s diskusemi o charakteru nové právní úpravy bylo nastolení nového vztahu mezi pracovním právem a občanským právem. Diskuse se vedla zejména v otázce, zda tento vztah, promítnutý do vztahu mezi právními předpisy, vymezit jako vztah subsidiarity, kde občanský zákoník by měl povahu *lex generalis* a zákoník práce pak *lex specialis* anebo, zda použít principu delegace, kdy by zákoník práce pouze odkazoval na některé instituty (obecné) upravené v občanském zákoníku. Pro obě varianty řešení lze samozřejmě přinést podpůrné argumenty. Pro princip subsidiarity hovoří zejména to, že se lze „uchýlit“ k občanskému zákoníku všude tam, kde zákoník práce (ať již vědomě či opomenutím legislativy) neupravil nějakou otázku zvláštním způsobem. Argumentem v opačném směru je pak skutečnost, že taková aplikace je pro uživatele (zejména laického uživatele) poněkud obtížnější. Ve prospěch principu delegace pak hovoří to, že je jednoznačně dáno, která ustanovení se mají z občanského zákoníku aplikovat na pracovněprávní vztahy. Rizikem v tomto případě je, jak postupovat v situaci, kdy zákoník práce neodkázal na určité ustanovení, ale sám tuto otázku neupravuje.²⁶ V původní legislativní podobě zákoníku práce „zvítězil“ princip delegace, který byl vyjádřen v ustanovení § 4 zákoníku práce tak, že „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle

²⁵ I zde se – jak vidíme – uplatnila metoda „minimaxu“.

²⁶ Jako příklad by bylo možno v této souvislosti uvést tradiční otázku ochrany osobnosti fyzické osoby v pracovněprávních vztazích (zejména zaměstnance) – zákoník práce neupravuje, ale na ustanovení § 11 a násl. občanského zákoníku neodkazuje.

tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“ Umocněn potom byl princip delegace původním absolutním zákazem odchýlení se od ustanovení, která odkazují na občanský zákoník.

Do tohoto původního právního stavu vstoupil opět svým (výše citovaným) nálezem Ústavní soud, který ustanovení § 4 zrušil. V odůvodnění pak k tomuto konkrétnímu rozhodnutí uvedl: *„Obecná teorie práva sice rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly – princip subsidiarity a princip delegace. Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné. Jedním z důvodů této diferenciacce byla pocíťovaná nutnost odchýlné úpravy míry autonomie vůle a ochrany jedné strany oproti obecné civilněprávní úpravě. Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiárně uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit. Tak např. by nebylo jasné, kdo má v pracovněprávních vztazích jednat za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena. Při vyloučení obecné subsidiarity*

občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu.“²⁷

V zákoníku práce jsou však samozřejmě v důsledku původně přijatého principu delegace obsažena ještě další konkrétní ustanovení, která odkazují přímo na konkrétní ustanovení občanského zákoníku – jen námátkou můžeme uvést ustanovení § 6 odst. 2 (zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance – odkaz na § 10 občanského zákoníku); ustanovení § 8 (právní postavení zaměstnavatele právnické osoby – odkaz na ustanovení § 18, 19, 19a a další občanského zákoníku) a takto bychom mohli dát celou řadu dalších příkladů. K těmto ustanovením roztroušeným v celém zákoníku práce Ústavní soud uvedl: „*Po zrušení § 4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a rušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení ze zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná.“²⁸*

K odůvodnění nálezu Ústavního soudu bych si dovolila uvést 2 základní námítky. Především lze obtížně hovořit o obecné subsidiaritě občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Je samozřejmě historickou skutečností, že zákoník práce (stejně jako např. obchodní zákoník) se postupným vývojem vydělil z občanského zákoníku zejména proto, že předmět úpravy právních předpisů považovaných za pracovněprávních se začal výrazně odlišovat od předmětu úpravy klasických „civilistických“ předpisů. Vydělování této právní úpravy pak bylo ukončeno

²⁷ Bod 209 citovaného nálezu Ústavního soudu.

²⁸ Bod 210 citovaného nálezu Ústavního soudu.

vytvořením a přijetím samostatného právního kodexu s vlastním předmětem úpravy, který má stejnou právní sílu jako občanský zákoník. Stejná právní situace je ve vztahu občanský zákoník a obchodní zákoník, kde zákonodárce jejich vzájemnou vazbu řešil výslovným stanovením subsidiarity a přesnějším vymezením jejího rozsahu. Podle mého názoru v právní situaci, kdy existují dva samostatné kodexy stejné právní síly a s vlastním předmětem právní úpravy nelze bez dalšího hovořit o subsidiaritě jednoho ve vztahu ke druhému. Znamená to tedy, že nelze v dané situaci občanský zákoník použít vůbec? Domnívám se, že občanský zákoník použitelný samozřejmě je, ale jeho aplikace bude založena na tradičním právním institutu – na analogii legis. Je zřejmé, že ve své důsledku bude právní stav stejný, i když bychom hovořili o subsidiaritě, ale je – podle mého názoru třeba používat pojmy přesně.²⁹ Použití občanského zákoníku pomocí analogie legis nemůže být samozřejmě bezbřehé, vyloučeno je tam, kde zákoník práce má vlastní právní úpravu některého institutu, nebo tam, kde analogické použití ustanovení občanského zákoníku je v rozporu se základními zásadami a principy zákoníku práce, popř. tam, kde výslovně konkrétní ustanovení občanského zákoníku vyloučeno.

Druhá námitka směřuje vůči odůvodnění nálezu Ústavního soudu ve vztahu ke konkrétním ustanovením zákoníku práce, která odkazují na konkrétní ustanovení občanského zákoníku. Ústavní soud uvedl – jak je citováno výše, že jsou tato ustanovení nadbytečná, tj. vlastně se nemají aplikovat. Podle mého názoru k takovému závěru dospět nelze. Zákonodárce v zákoníku práce vyjádřil zcela určitou vůli, a to, aby se v určitých případech aplikovalo zcela konkrétní ustanovení zákoníku práce (viz výše uvedené případy a celá řada dalších). Uvedené příkazy zákonodárce, které jsou stále v zákoníku práce obsaženy, musí každý subjekt plně respektovat a nastane-li situace v právní normě předvídaná, je

²⁹ V tomto případě se rozcházím s názorem obecně přijímaným; srovnej Bělina, M., in Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. vydání, Praha, C.H.Beck 2008, s. 21.

také musí aplikovat, a to do té doby, než by byl v dalším legislativním procesu zrušený.³⁰

Použití analogie legis a v jejím důsledku použití občanského zákoníku je určitě dobrým krokem, který umožní přece jen trochu větší prostor pro uplatnění vůle účastníků a vyřešení jejich konkrétních právních vztahů. Nelze však na druhou stranu říci, že by se pracovněprávní úprava příliš rozvolnila, stále – i s využitím občanského zákoníku – lze říci, že zákoník práce mnoho smluvní volnosti neposkytuje a navíc stále platí, že ani smluvní strany dané možnosti neumějí využívat.

3. Odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích

Podívejme se nyní na základě výše uvedeného obecného rozboru na institut odstoupení od smlouvy a posuďme, zda lze tento institut použít i v pracovněprávních vztazích. V zákoníku práce byl před nálezem Ústavního soudu obsažen v ustanovení § 18 odkaz na ustanovení § 48 a 49 občanského zákoníku, v nichž je obsažena úprava odstoupení od smlouvy. Nálezem Ústavního soudu byl tento odkaz zrušen s odůvodněním: *„Použití institutu odstoupení od smlouvy upraveného v citovaných ustanoveních občanského zákoníku pro možnost odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, sebou totiž vskutku přináší vysokou míru sociální nejistoty; umožňuje obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu. Odstoupení od pracovní smlouvy není sice institutem, který by měl být vyloučen; je však třeba, aby v jeho právní úpravě byly stanoveny takové hranice, které by znemožňovaly jeho zneužití. Taková úprava však v pracovním právu chybí. Původní úprava v zákoně č. 65/1965 Sb. připouštěla v ustanovení § 245 odst. 1 (ač to navrhovatelé ve svých námítkách výslovně neuvádějí) možnost sjednání důvodů pro odstoupení od smlouvy*

³⁰ Ke stejnému závěru dospěl i M. Bělina, op. cit. s. 21

*samotnými účastníky, stejně jako možnost jiného data účinnosti takového odstoupení (§ 245 odst. 2 původního zákoníku práce); tato úprava se shodovala s úpravou obsaženou ve sporných ustanoveních § 48 a 49 občanského zákoníku.*³¹

Zrušení přímého odkazu na ustanovení občanského zákoníku však – podle mého názoru – neznamená, že by použití institutu odstoupení od smlouvy bylo v pracovněprávních vztazích vyloučeno. Odstoupení od smlouvy je klasickým institutem soukromého práva, který umožňuje účastníkovi smlouvy za určitých, předem vymezených podmínek, od svého projevu vůle odstoupit a dosáhnout tak zrušení předmětné smlouvy, a to od samého počátku (není-li právní účinek odstoupení stanoven jinak).

Na odstoupení od smlouvy lze i nadále *per analogiam legis* aplikovat ustanovení § 48 a 49 občanského zákoníku, podle nichž mohou účastníci od smlouvy odstoupit, jestliže to zákon stanoví anebo je tato možnost účastníky sjednána. Odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší, není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak. Kromě této obecné úpravy institutu odstoupení je ještě v ustanovení § 49 občanského zákoníku stanoven obecný důvod, a to uzavření smlouvy účastníkem za nápadně nevýhodných podmínek. Zákoník práce sám pak v ustanovení § 36 odst. 2 zakotvuje důvod pro odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele z toho důvodu, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, anebo do týdne neuvědomil zaměstnavatele o této překážce.

Vzhledem k volné úpravě občanského zákoníku si účastníci smluv a dohod uzavíraných při účasti v pracovním procesu mohou další důvody pro odstoupení od smlouvy (dohody) v příslušné smlouvě sjednat a navíc mohou i sjednat jiný den pro právní účinky odstoupení než je právní účinek *ex tunc*. Určitou problematičtější otázkou je odstoupení od pracovní smlouvy. I pro odstoupení od pracovní smlouvy si účastníci mohou sjednat vlastní důvody a pokud by nastala taková situace, lze samozřejmě odstoupit i z důvodu stanoveného občanským

³¹ Bod 212 a 213 citovaného nálezu Ústavního soudu.

zákoníkem (nápadně nevýhodné podmínky). Kdy však nastanou právní účinky a lze od pracovní smlouvy odstoupit kdykoliv i za trvání pracovního poměru? Na rozdíl od názoru Ljubomíra Drápala³², který připouští odstoupení od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru s tím, že právní účinky musejí být sjednány *ex nunc*, se domnívám, že od pracovní smlouvy není možné odstoupit v okamžiku, kdy pracovní poměr již vznikl. Argumentem pro tento můj závěr je „povaha“ ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce, který vyčerpávajícím způsobem stanoví, na základě jakých projevů vůle účastníků lze pracovní poměr rozvázat. Právní norma má obligatorní charakter a nepřipouští využití jiného projevu vůle, než je v předmětném ustanovení výslovně a taxativním výčtem uveden. Lze samozřejmě uvést i další argumentaci založenou na tom, že využitím možnosti odstoupení od smlouvy by – podle mého názoru – docházelo k obcházení uvedené kogentní úpravy rozvázání pracovního poměru a také kogentní úpravy nároků souvisejících s rozvázáním pracovního poměru (odstupné) či s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Pro zaměstnavatele by v mnoha případech byla právní situace jednodušší, neboť by nebyl „odkázán“ na zákonem stanovené výpovědní důvody a v pracovní smlouvě by si mohl sjednat důvody pro odstoupení od smlouvy podle vlastní potřeby.³³ Připuštěním možnosti odstoupení od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru by byla také významně narušena stabilita pracovního zapojení a tím i sociální jistota zaměstnance.

Závěr

Uvedený příspěvek si v žádném případě neklade za cíl vyčerpávajícím způsobem vyřešit vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Poukázala jsem na některé problémy, které vznikly v návaznosti na citovaný nálezh Ústavního soudu a které vyžadují legislativní řešení a přesné vyjádření vztahu

³² Drápal, L., in Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. vydání, Praha, C.H.Beck 2008, s. 88-89.

³³ Nedomnívám se, že v napjaté situaci na trhu práce a zvyšující se míře nezaměstnanosti by bylo pro zaměstnavatele obtížné sjednat v pracovní smlouvě takové důvody pro odstoupení, které by mu vyhovovaly.

mezi těmito kodexy. Podle mého názoru vztah subsidiarity mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je vhodnějším než vztah delegace, je však potřebné ho vymezit a v zákoníku práce přesně upravit oblasti instituty, kde by subsidiární použití občanského zákoníku nebylo na místě. Obávám se však, že na takovou právní úpravu ještě počkáme, a proto bude třeba i nadále věnovat pozornost konkrétním otázkám aplikace občanského zákoníku a hledat možnosti a meze jeho použití.

Resumé

The author deals with the problem of relation between Labour Code and Civil Code, she examines the legal possibility of this relation and she inclines to the subsidiary application of the Civil Code. Then the author deals with the institute of the withdrawal from the contract in the labour law, especially from the contract of employment.

Možnosti ochrany záujmov zamestnancov akciových spoločností inštitútmi akciového práva*

doc. JUDr. Ján Husár, CSc.

Akciové spoločnosti sú právnickými osobami súkromného práva. Na tejto ich povahe nič nemení, aj keď ide o verejné akciové spoločnosti, t. j. také, ktorých všetky akcie alebo časť akcií boli prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu, ktorý sa nachádza alebo ktorý sa prevádzkuje v niektorom zo zmluvných štátov Dohody o európskom hospodárskom priestore¹. Ako právnické osoby súkromného práva sú vytvorené zakladateľmi v záujme realizácie ich podnikateľských zámerov a predstavujú právnu formu realizácie týchto podnikateľských zámerov. V akciových spoločnostiach, rovnako ako v iných obchodných spoločnostiach, majú rozhodujúcu pozíciu akcionári, ako spoločníci akciovej spoločnosti. Akcionári rozhodujú o tom, aké konkrétne podnikateľské aktivity, v akom rozsahu, vo vzťahu k akým partnerom, v akých teritóriách a na akých relevantných trhoch bude spoločnosť realizovať tak, aby sa naplnili ich predstavy. Medzi akciovou spoločnosťou a ostatnými formami obchodných spoločností však existujú niektoré podstatné rozdiely. Akciová spoločnosť je považovaná za výhradne kapitálovú spoločnosť, t. j. takú, ktorá ako spoločnosť bola vytvorená kumuláciou kapitálu jej zakladateľov. Rozhodujúcou pre založenie spoločnosti je teda kumulácia kapitálu a nie to, od akých osôb, z akých zdrojov tento kapitál pochádza. Dôsledkom skutočnosti, že rozhodujúce pre založenie spoločnosti a jej riadne fungovanie je dosiahnutie stanoveného objemu kapitálu je okrem iného aj to, že podiel na spoločnosti sa určuje podľa počtu a menovitej hodnoty akcií ako cenných papierov, ktoré možno prevádzdať. Prevádzanie akcií, ako cenných papierov, ktoré

* Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu APVV-0381-07 Efektivita modelov zodpovednosti kvalifikovane poverených osôb za škodu

¹ Legálna definícia verejných akciových spoločností bola zákonom 487/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, upravená na „európsky rozmer“ (§154, ods. 3 Obchodného zákonníka)

síce môže byť obmedzené pri akciách na meno, ale ktoré je v zásade celkom voľné, potom vedie k tomu, že sa mení okruh akcionárov, ako spoločníkov akciových spoločností a že často ani jednotliví akcionári nevedia, kto sú v danom okamihu ďalší akcionári tejto spoločnosti. Akciová spoločnosť sa tak môže vyznačovať anonymitou spoločníkov - akcionárov. Takýto stav je v akciových spoločnostiach, ktorých akcie sú rozdrobené medzi väčší počet akcionárov skôr obvyklý, štandardný. Tomu ostatne zodpovedá aj pomenovanie akciovej spoločnosti v niektorých jazykoch, napr. vo francúzštine sa akciová spoločnosť nazýva *société anonyme*, či v španielčine *sociedad anónima*.

Zamestnanci akciových spoločností sa na rozdiel od zamestnancov iných obchodných spoločností často ocitajú vo zvláštnej situácii, keď nevedia presne kto, t. j. ktoré osoby majú rozhodujúcu pozíciu v akciovej spoločnosti, ktorá je ich zamestnávateľom. Poznanie, kto má rozhodujúcu pozíciu v spoločnosti, ktorá je zamestnávateľom, je z pohľadu zamestnancov dôležité najmä v krízových situáciách, v ktorých sa spoločnosť môže ocitnúť.

Akciové právo, ktorým rozumieme časť práva obchodných spoločností, ktorá zahŕňa právne normy upravujúce vytváranie a fungovanie akciových spoločností (vrátane európskych akciových spoločností – *societas europea* - SE), práv a povinností akcionárov ako spoločníkov akciových spoločností a vydávanie akcií a obchodovanie s nimi, ako cennými papiermi, obsahuje niekoľko inštitútov, ktorými môžu zamestnanci akciových spoločností - otázkou je, nakoľko účinne - ochraňovať a presadzovať svoje záujmy. Inštitúty ochrany záujmov zamestnancov sú typické len pre akciové právo. V právnej úprave ostatných foriem obchodných spoločností takéto inštitúty nie sú obsiahnuté.

Prv, než pristúpime k rozboru týchto inštitútov, je potrebné sformulovať, aké sú záujmy zamestnancov akciovej spoločnosti vo vzťahu k tejto spoločnosti. Zamestnanci akciovej spoločnosti nemajú iné záujmy, ako zamestnanci iných zamestnávateľov, avšak majú často zhoršenú pozíciu na ich presadzovanie, najmä z dôvodu, že nevedia predvídať rozhodnutia zamestnávateľa, pretože nepoznajú

zloženie akcionárov zamestnávateľa. Medzi záujmy zamestnancov bude patriť predovšetkým záujem na zachovaní pracovných miest u zamestnávateľa, záujem na tom, aby tieto pracovné miesta bolo naďalej na doterajšom mieste alebo v jeho blízkom okolí, záujem na tom, aby spoločnosť prosperovala, rozvíjala sa a dávala im perspektívu uplatnenia sa.

Akciové spoločnosti sa využívajú na realizáciu väčších podnikateľských projektov, a preto majú často veľký počet zamestnancov, a tak je zreteľné, že na rozhodnutiach akciovej spoločnosti ako zamestnávateľa je závislý väčší počet osôb. Osobitne citlivý sa môže tento problém stať vtedy, ak je akciová spoločnosť jediným väčším zamestnávateľom vo svojom okolí a kedy prípadný neúspech v podnikaní akciovej spoločnosti sa bude týkať nielen väčšieho počtu osôb, zamestnancov akciovej spoločnosti, ale aj okolia, v ktorom akciová spoločnosť pôsobí.

Európska únia takto špecifikovanú pozíciu akciových spoločností a tiež zamestnancov týchto spoločností dlhodobo rešpektuje a usiluje o vytvorenie vyváženého modelu vzťahov medzi akciovou spoločnosťou a jej zamestnancami, ktorý by mal zohľadňovať podnikateľské zámery akciových spoločností a záujmy ich zamestnancov. Európska normotvorba v tejto oblasti sa orientuje v prvom rade na európske spoločnosti - *societas europea* (SE)² a na spoločnosti, ktorých ekonomický význam je na úrovni Spoločenstva, ako aj na skupiny spoločností s významom na úrovni Spoločenstva³, ale neopomína ani akciové spoločnosti, ktoré pôsobia len v jednom štáte najmä tým, že vytvára členským štátom priestor na prijímanie predpisov podporujúcich účasť zamestnancov v obchodných spoločnostiach.

Nariadenie Rady (ES) 2157/2001 o stanovách európskej spoločnosti a najmä Smernica Rady 2009/38/ES, ktorou sa dopĺňa štatút európskej spoločnosti

² Nariadenie Rady (ES) č. 2157/2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE) a Smernica Rady 2001/86/ES, ktorou sa dopĺňa štatút európskej spoločnosti s ohľadom na zapojenie zamestnancov.

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES o zriaďovaní zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi.

bola prijatá s ohľadom na zapojenie zamestnancov do záležitostí európskych akciových spoločností. Podľa tejto smernice má v procese zakladania európskych spoločností významnú pozíciu osobitný vyjednávací výbor, ktorý zastupuje zamestnancov spoločnosti, ktorí sa podieľajú na založení európskej spoločnosti a aj dotknutých dcérskych spoločností. Osobitný vyjednávací výbor a orgány zúčastnených spoločností musia usilovať o dosiahnutie dohody o úprave zapojenia všetkých zamestnancov európskej spoločnosti.

Nariadenie Rady (ES) 2157/2001 umožňuje v čl. 42 aby v európskej spoločnosti bola až polovica členov dozorného orgánu volená zamestnancami spoločnosti (pri dvojstupňovom systéme) a v čl. 45 aby až polovica členov správneho orgánu spoločnosti bola volená zamestnancami (pri jednostupňovom systéme).

V obchodných spoločnostiach, s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách spoločností s významom na úrovni Spoločenstva⁴ ustanovuje smernica európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES predovšetkým povinnosť informovania zamestnancov a porád so zamestnancami, pričom sa precizuje, že informovanie musí zohľadňovať cieľ umožniť zástupcom zamestnancov uskutočniť zodpovedajúce preskúmanie informácií, čo predpokladá, že informovanie sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom. Na druhej strane - a to v záujme zachovania vyváženosti záujmov spoločnosti a zamestnancov - musí byť informovanie realizované tak, aby nedošlo k spomaleniu rozhodovacích procesov. Za účelom posilnenia práv zamestnancov na informovanie a porady, sa v týchto spoločnostiach s významom na úrovni Spoločenstva môže vytvoriť európska zamestnanecká rada alebo sa v nich zavedie systém informovania zamestnancov a uskutočňovania porád s nimi.

⁴ Podnikom na úrovni spoločenstva je podnik, ktorý má najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov. Skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva je skupina podnikov, ktorá má najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch, pričom najmenej 2 podniky skupiny sú v rôznych členských štátoch a najmenej jeden podnik s najmenej 150 zamestnancami je v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší podnik skupiny s najmenej 150 zamestnancami v inom členskom štáte.

Intenciam európskych štandardov ochrany záujmov zamestnancov v akciových spoločnostiach zodpovedá aj naša právna úprava.

Ochrana záujmov zamestnancov akciových spoločností sa realizuje:

- v štandardnom režime fungovania spoločnosti
- v mimoriadnych režimoch fungovania spoločnosti
 - a) v procese zlučovania či splynutia akciových spoločností
 - b) v procese cezhraničného zlučovania alebo splynutia akciových spoločností
 - c) v čase hrozby vyhlásenia konkurzu
 - d) počas reštrukturalizácie
 - e) počas trvania konkurzu
 - f) v priebehu likvidácie.

Ochrana záujmov zamestnancov v štandardnom režime fungovania akciovej spoločnosti

V našom akciovom práve sa ochrana záujmov zamestnancov v štandardnom režime fungovania akciovej spoločnosti realizuje:

- a) zastúpením zamestnancov v dozornej rade akciovej spoločnosti
- b) zamestnancami spoločnosti ako akcionármi zamestnávateľskej akciovej spoločnosti
- c) zverejňovaním objektívnych údajov o výsledkoch hospodárenia akciovej spoločnosti

a) Zastúpenie zamestnancov v dozornej rade

Dozorná rada akciovej spoločnosti je prevažne ponímaná ako kontrolný orgán akciovej spoločnosti, napr. M. Patakyová charakterizuje dozornú radu ako jeden obligatórnych orgánov akciovej spoločnosti, ktorá má zákonom vymedzenú

kontrolnú pôsobnosť...⁵ Obdobne L. Žitňanská uvádza, že dozorná rada plní v spoločnosti predovšetkým kontrolnú funkciu, keďže do jej pôsobnosti patrí dohľad nad činnosťou predstavenstva a celou činnosťou spoločnosti. Podľa L. Žitňanskej ide o všeobecnú kontrolnú pôsobnosť dozornej rady, ktorú dozorná rada vykonáva samostatne⁶. I. Pelikánová charakterizuje dozornú radu ako kontrolný orgán akciovej spoločnosti, pričom zdôrazňuje, že dozornú radu ako kontrolný orgán nemožno zamieňať s inštitúciou kontrolóra účtov⁷. Charakterizovanie dozornej rady ako kontrolného orgánu akciovej spoločnosti však nie je celkom presné, pretože Obchodný zákonník v § 197 ods. 1 ustanovuje, že dozorná rada *dohliada* na výkon pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovanie podnikateľskej činnosti spoločnosti a len v druhom odseku uvedeného ustanovenia ustanovuje, že členovia dozornej rady kontrolujú, či účtovné záznamy sú riadne vedené, v súlade so skutočnosťou a či sa podnikateľská činnosť spoločnosti uskutočňuje v súlade s právnymi predpismi, stanovami a pokynmi valného zhromaždenia. Inštitút dohľadu nie je opodstatnené stotožňovať s inštitútom kontroly. Rozdiel, podľa môjho názoru spočíva v tom, že pri výkone kontroly má kontrolný orgán oprávnenie určovať spôsob nápravy (odstránenia) zistených nedostatkov, kým pri výkone dohľadu má orgán dohľadu len právo navrhovať spôsob odstránenia zistených pochybení či nedostatkov, ale nemôže sám rozhodovať o odstránení týchto nedostatkov. Zo zákonom vymedzenej pozície dozornej rady vyplýva, že dozorná rada je takýmto orgánom dohľadu, ktorý je oprávnený len navrhovať opatrenia či rozhodnutia na odstránenie zistených nedostatkov, prekonanie krízových situácií a pod. Návrh českého zákona o obchodných korporáciách pokračuje v ponímaní dozornej rady ako orgánu dohľadu⁸. Nemecký zákon o akciových spoločnostiach AktG naproti tomu v ustanovení § 111 ustanovuje, že dozorná rada má za úlohu kontrolovať riadenie akciovej spoločnosti a má tiež

⁵ PATAKYOVÁ, M. a kol.: Obchodný zákonník, Komentár, 2. aktualizované vydanie, C. H. Beck, Praha 2008, s. 551

⁶ ŽITŇANSKÁ, L. in OVEČKOVÁ, O. a kol.: Obchodný zákonník, komentár, IURA EDITION, Bratislava 2005, s. 636-637

⁷ PELIKÁNOVÁ, I.: Komentár k Obchodnému zákonníku, LINDE Praha, 1995, s. 554

⁸ ELIÁŠ, Karel, HAVEL, Bohumil: Osnova Občanského zákonníku, Osnova zákona o obchodných korporáciách, Plzeň, Aleš Čeněk, 2009, s. 505

právo skúšať a kontrolovať knihy a listiny spoločnosti a rovnako časti obchodného imania, najmä pokladňu spoločnosti, stav portfólia a stav tovaru. Dokonca niektoré druhy operácií (úkonov) môžu byť uskutočnené len so schválením dozornej rady⁹. Dozorná rada má podľa našej právnej úpravy (rovnako aj podľa českej právnej úpravy) slabšiu pozíciu než dozorná rada podľa nemeckého akciového práva.

Obchodný zákonník ustanovuje v ustanovení § 200, že v akciových spoločnostiach, ktoré majú viac ako 50 zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere, prípadne, ak tak určia stanovy aj v akciových spoločnostiach s menším počtom zamestnancov, volia jednu tretinu členov dozornej rady spoločnosti zamestnanci. V stanovách akciovej spoločnosti však môže byť určené, že zamestnanci spoločnosti volia vyšší počet členov dozornej rady, pričom však platí zákonné obmedzenie, že počet členov dozornej rady volených zamestnancami nesmie byť väčší, než počet členov dozornej rady volených valným zhromaždením spoločnosti.

Zamestnanci akciovej spoločnosti môžu zvoliť za člena dozornej rady len fyzickú osobu, ktorá spĺňa všeobecné predpoklady pre vykonávanie tých činností, ktoré má spoločnosť v predmete podnikania, teda dovŕšila aspoň osemnásť rok veku, je bezúhonná a spôsobilá na právne úkony. Takouto osobou nemusí byť len zamestnanec spoločnosti ale môže to byť akákoľvek iná osoba, ktorej schopnosti ochrániť ich záujmy zamestnanci spoločnosti dôverujú. Osoby, ktoré sa stala na základe voľby zamestnancami spoločnosti členmi dozornej rady majú v dozornej rade rovnakú pozíciu ako tí členovia dozornej rady, ktorí boli zvolení valným zhromaždením spoločnosti. Aj pre týchto členov dozornej rady platí povinnosť vykonávať funkciu člena dozornej rady s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej akcionárov. Členovia dozornej rady volení zamestnancami majú rovnako ako ostatní členovia dozornej rady povinnosť zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie by mohlo spôsobiť spoločnosti škodu alebo ohroziť jej záujmy či

⁹ Citované podľa: PELIKÁNOVÁ, I.: Komentár k Obchodnému zákonníku, LINDE Praha, 1995, s. 555

záujmy akcionárov. Do kategórie „tretích osôb“ budú patriť aj zamestnanci spoločnosti, preto členovia dozornej nemôžu informovať zamestnancov o svojich konkrétnych postupoch pri rozhodovaní o konkrétnych otázkach, pretože by tým porušili povinnosť mlčanlivosti. Členovia dozornej rady volení zamestnancami sú volení na rovnako dlhé funkčné obdobie ako členovia dozornej rady volení valným zhromaždením. Dĺžka funkčného obdobia členov dozornej rady je určená stanovami spoločnosti, avšak nesmie byť dlhšia ako päť rokov.

Voľba a odvolanie člena dozornej rady, voleného zamestnancami spoločnosti

Voľby, ale i odvolanie členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti organizuje predstavenstvo spoločnosti v spolupráci s odborovou organizáciou, resp. odborovými organizáciami pôsobiacimi v spoločnosti. V prípade, ak v spoločnosti nie je zriadená odborová organizácia, organizuje voľby členov dozornej rady predstavenstvo v spolupráci so zamestnancami spoločnosti, ktorí majú právo voliť. Teda voľby sú organizované predstavenstvom v spolupráci s oprávnenými voličmi. Voľby prebiehajú podľa volebného poriadku, ktorý schvaľuje odborová organizácia a ak nie je zriadená odborová organizácia, pripravuje a schvaľuje volebný poriadok predstavenstvo v spolupráci s oprávnenými voličmi. Táto úprava je pomerne komplikovaná a navyše nejednoznačná, čo následne umožňuje spochybňovať platnosť volieb. Problematická je najmä formulácia úpravy spolupráce predstavenstva so zamestnancami spoločnosti - oprávnenými voličmi. Dobrá organizácia volieb je jedným z predpokladov úspešného priebehu volieb. Zahŕňa také činnosti, ako je určenie dátumu volieb, trvania volieb, určenie volebných miestností, vytvorenie volebných komisií, prípravu voličských zoznamov atď. Spolupráca medzi predstavenstvom a oprávnenými voličmi by mala byť pružná, t. j. taká, aby bolo možné operatívne vyriešiť všetky problémy, ktoré organizácia volieb prináša. Preto predstavenstvo nemôže spolupracovať so všetkými zamestnancami, ale len s malým počtom zamestnancov, ktorí by mali byť zvolení ostatnými zamestnancami spoločnosti, ako osoby oprávnené spolupracovať

s predstavenstvom pri organizácii volieb. Ešte problematickejšia je úprava schvaľovania volebného poriadku v prípade, ak nie je v spoločnosti zriadená alebo zriadené odborová organizácia či odborové organizácie. Schvaľovať volebný poriadok predstavenstvom v spolupráci s oprávnenými voličmi je neštandardné a nedostatočne určité. Nie je predovšetkým jasné, v ktorom okamihu dôjde k schváleniu volebného poriadku - či rozhodnutím samotného predstavenstva alebo spoločným rozhodnutím predstavenstva a zástupcov oprávnených voličov, ktorí sa podieľali na organizácii volieb, čo však nemá žiadnu oporu v zákone. Zákon ustanovuje, že na schválení volebného poriadku by sa mali podieľať oprávnení voliči. To znamená, že volebný poriadok by mal byť schválený predstavenstvom a nadpolovičnou väčšinou oprávnených voličov. Takto schválený volebný poriadok bude možné využívať aj pri ďalších voľbách, resp. odvolaniach členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti. Návrh na voľbu alebo odvolanie členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti, je oprávnená podať predstavenstvu odborová organizácia alebo aspoň 10 percent oprávnených voličov. Na platnosť voľby alebo odvolania člena dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti, sa vyžaduje, aby takéto rozhodnutie bolo prijaté aspoň polovicou oprávnených voličov alebo ich zástupcov. Voľby členov dozornej rady volených zamestnancami môžu prebehnúť aj dvojstupňovo, a to prostredníctvom zástupcov voličov, teda voliteľov, ktorí budú zvolení zamestnancami spoločnosti. Takto zvolení volitelia potom podľa pravidiel uvedených vo volebnom poriadku, budú voliť členov dozornej rady. Rovnaký postup môže byť uplatnený aj pri odvolaní členov dozornej rady volených zamestnancami.

Práva a povinnosti členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti

Členovia dozornej rady zvolení zamestnancami spoločnosti majú rovnaké práva ale i povinnosti ako členovia dozornej rady zvolení valným zhromaždením spoločnosti. Aj títo členovia dozornej rady majú povinnosť zúčastňovať sa na valnom zhromaždení spoločnosti a sú povinní oboznamovať valné zhromaždenie s výsledkami svojej kontrolnej činnosti. Dozorná rada rozhoduje väčšinou hlasov

svojich členov určenou v stanovách spoločnosti, ak to nie je ustanovené, tak väčšinou hlasov všetkých členov. Dozorná rada má právo zvolať valné zhromaždenie, ba dokonca má povinnosť zvolať valné zhromaždenie, ak si to vyžadujú záujmy spoločnosti a navrhnúť potrebné opatrenia. Dozorná rada vykonáva svoju pôsobnosť jednak vo vzťahu k predstavenstvu spoločnosti a jednak vo vzťahu k uskutočňovaniu podnikateľskej činnosti spoločnosti.

Dozorná rada dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva ako štatutárneho orgánu spoločnosti, pričom vo svojej činnosti posudzuje, či predstavenstvo využíva svoje oprávnenia v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej akcionárov, či nedochádza k prekračovaniu pôsobnosti predstavenstva, či nedochádza k zneužívaniu funkcií členov predstavenstva na úkor spoločnosti a jej majetku (§196a ObchZ). Za slabinu súčasnej právnej úpravy ochrany záujmov zamestnancov inštitútmi akciového práva možno označiť predovšetkým to, že táto ochrana neobsahuje explicitne úpravu dohľadu nad činnosťou vrcholových manažérov spoločnosti (obdobne ako voči predstavenstvu), hoci v súčasných akciových spoločnostiach sú to predovšetkým vrcholoví manažéri, ktorí majú najviac informácií o situácii v spoločnosti a ktorí pripravujú podklady na rozhodovanie štatutárneho orgánu či valného zhromaždenia a častokrát sami prijímajú veľmi významné rozhodnutia, ktoré ovplyvňujú ekonomickú situáciu v spoločnosti. Manažéri spoločnosti majú pritom záujem zachovať si svoj spravidla vysoký príjem v spoločnosti čo najdlhšie, a preto sa často snažia o prijímanie takých rozhodnutí, ktoré by im zachovali ich pozíciu v spoločnosti, a to aj na úkor perspektívnych záujmov spoločnosti. Činnosť vrcholových manažérov akciových spoločností možno kontrolovať len v rámci výkonu dohľadu nad uskutočňovaním celkovej podnikateľskej činnosti akciovej spoločnosti a kontrolou všetkých dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti spoločnosti a v rámci kontroly vedenia účtovníctva spoločnosti.

Dohľad nad výkonom pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovaním podnikateľskej činnosti spoločnosti vykonáva dozorná rada ako celok. Jednotliví

členovia dozornej rady, vrátane členov zvolených zamestnancami spoločnosti, sú oprávnení nahliadať do všetkých dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti spoločnosti, majú právo kontrolovať, či účtovné záznamy sú riadne vedené v súlade so skutočnosťou a či sa podnikateľská činnosť v spoločnosti uskutočňuje v súlade s právnymi predpismi, stanovami a rozhodnutiami valného zhromaždenia. Na to, aby jednotliví členovia dozornej rady využívali svoje kontrolné opatrenia, nepotrebnú žiadne poverenie alebo rozhodnutie dozornej rady, ale môžu tak robiť z vlastnej iniciatívy, či na základe podnetu, napr. zamestnancov spoločnosti. Takto poníma pôsobnosť dozornej rady aj L. Žitňanská keď uvádza, že členovia dozornej rady, ako kolektívneho orgánu, vykonávajú svoju pôsobnosť zásade spoločne (s poukázaním na § 201 ods. 3). Svoju kontrolnú činnosť podľa § 197 ods. 2 však jednotliví členovia môžu uskutočňovať jednotlivo¹⁰. Takáto úprava umožňuje vykonávať iniciatívne kontrolné opatrenia aj členom dozornej rady zvolenými zamestnancami spoločnosti. Návrh českého zákona o obchodných korporáciách však predpokladá „oklieštenie“ iniciatívneho vykonávania kontrolných oprávnení členmi dozornej rady, keďže navrhuje ustanoviť, že členovia dozornej rady môžu využívať kontrolné oprávnenia len na základe rozhodnutia dozornej rady, s výnimkou situácie, ak dozorná rada nie je spôsobilá plniť svoje funkcie¹¹. Na základe svojich zistení dozorná rada navrhuje prijatie potrebných opatrení, a to či už predstavenstvu alebo na valnom zhromaždení. Dozorná rada však nikdy nie je oprávnená rozhodovať sama. Môže iba predkladať návrhy rozhodnutí či opatrení. Členovia dozornej rady volení zamestnancami majú navyše právo požadovať, aby ich odlišný názor, prezentovaný na zasadnutí dozornej rady, bol prezentovaný na valnom zhromaždení spoločnosti. Ďalej majú členovia dozornej rady volení zamestnancami právo, aby ich rozdielny názor na prerokované otázky bol zaznamenaný v zápisnici zo zasadnutia dozornej rady.

¹⁰ ŽITŇANSKÁ, L. in OVEČKOVÁ, O. a kol.: Obchodný zákonník, komentár, IURA EDITION, Bratislava 2005, s. 637

¹¹ § 459, ods. 2 návrhu zákona o obchodných korporáciách, in: ELIÁŠ, Karel, HAVEL, Bohumil: Osnova Občanského zákonníku, Osnova zákona o obchodných korporáciách, Plzeň, Aleš Čeněk, 2009, s. 505

Metódy činnosti členov dozornej rady zvolených zamestnancami spoločnosti

Členovia dozornej rady zvolení zamestnancami spoločnosti môžu vo svojej činnosti využívať iba tie metódy, ktoré sú dané zákonom, resp. sú upravené v stanovách spoločnosti. Navyše by si členovia dozornej rady mali dohodnúť s odborovou organizáciou alebo so zástupcami zamestnancov spôsob vzájomnej komunikácie s cieľom získania podnetov pre kontrolnú činnosť a pre pôsobenie v dozornej rade a na druhej strane by si mali vytvoriť postup pre informovanie zamestnancov o svojej činnosti.

Zodpovednosť členov dozornej rady zvolených zamestnancami

Členovia dozornej rady zvolení zamestnancami kontrolujú nakladanie s majetkom, ktorý patrí niekomu inému, s majetkom, ktorého vlastníkom je akciová spoločnosť. Funkciu člena dozornej rady sú preto aj členovia, t. j. členovia zvolení zamestnancami spoločnosti, povinní vykonávať s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej akcionárov, teda nie v súlade so záujmami zamestnancov, pokiaľ sú tieto odlišné od záujmov spoločnosti a jej akcionárov. Výkon funkcie s odbornou starostlivosťou zahŕňa predovšetkým rozhodovanie zohľadňujúce všetky dostupné informácie, ktoré sa týkajú predmetu rozhodnutia, zachovávanie mlčanlivosti o dôverných informáciách a skutočnostiach a nepripustnosť preferovania vlastných záujmov či záujmov niektorých akcionárov alebo záujmov tretích osôb (vrátane zamestnancov spoločnosti) pred záujmami spoločnosti. Dôsledkom porušenia povinnosti vykonávať funkciu s odbornou starostlivosťou, resp. v súlade so záujmami spoločnosti a jej akcionárov, je povinnosť nahradiť spoločnosti škodu, ktorá bola týmto konaním spoločnosti spôsobená.

Odmeňovanie členov dozornej rady zvolených zamestnancami spoločnosti

Výkon funkcie člena dozornej rady je odmeňovaný na základe zmluvy o výkone funkcie, ktorú uzatvára spoločnosť s členom dozornej rady. Zmluvou o výkone funkcie sa zakladá „absolútny“ obchodný záväzkový vzťah podľa ustanovenia § 261 ods. 3 ObchZ. Zmluvu o výkone funkcie uzatvára v mene

spoločnosti buď člen predstavenstva alebo členovia predstavenstva, ktorí sú oprávnení spoločne konať v mene spoločnosti na strane jednej a osoba, ktorá je členom dozornej rady na strane druhej. Odmena za výkon funkcie a nárok na ďalšie funkčné požitky dohodnuté v tejto zmluve je nárokom člena dozornej rady voči spoločnosti, a to bez ohľadu na to, či ide o člena dozornej rady zvoleného valným zhromaždením spoločnosti alebo zamestnancami spoločnosti. Akciová spoločnosť je povinná vyplácať odmenu za výkon funkcie aj tomu členovi dozornej rady, ktorý bol zvolený zamestnancami spoločnosti.

b) Ochrana záujmov zamestnancov spoločnosti samotnými zamestnancami spoločnosti ako akcionármi zamestnávateľskej akciovej spoločnosti

Zamestnanci spoločnosti sa môžu stať jej akcionármi, a to buď „klasickým“ nadobudnutím akcií spoločnosti od iných akcionárov alebo v zákonom stanovených prípadoch aj od samotnej spoločnosti. V stanovách akciovej spoločnosti môže byť upravené, že zamestnanci spoločnosti sa môžu podieľať na rozdelení zisku. Stanovy alebo valné zhromaždenia môžu určiť, že tento podiel na zisku možno použiť na získanie akcií zamestnancami spoločnosti (§ 178 ods. 4 ObchZ.). Z pohľadu zamestnancov, ako akcionárov spoločnosti, je dôležité, aby mohli uplatňovať aspoň práva, ktoré patria „minoritným“ akcionárom. Preto, aby mohli takéto práva uplatňovať, napr. domáhať sa zvolania valného zhromaždenia, navrhovať program rokovania alebo navrhovať zaradenie určitých otázok do programu rokovania valného zhromaždenia a pod. sa vyžaduje, aby mali akcie, ktorých menovitá hodnota dosahuje najmenej 5 % základného imania spoločnosti. Takýto akcionári - zamestnanci majú potom ešte viac možností presadzovať záujmy zamestnancov spoločnosti než členovia dozornej rady zvolení zamestnancami spoločnosti.

c) Zverejňovanie objektívnych údajov o výsledkoch hospodárenia akciovej spoločnosti

Všetky obchodné spoločnosti, vrátane akciových spoločností musia mať riadnu účtovnú závierku a mimoriadnu účtovnú závierku overenú audítorom, ak takáto povinnosť vyplýva zo zákona o účtovníctve. Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v ustanovení § 19 ustanovuje, že riadnu individuálnu účtovnú závierku a mimoriadnu individuálnu účtovnú závierku musí mať overenú audítorom každá akciová spoločnosť bez ohľadu na jej celkovú sumu majetku a čistý obrat. Ak je akciová spoločnosť verejnou akciovou spoločnosťou, s ktorej akciami sa obchoduje na regulovanom trhu, musí mať vytvorený výbor pre audit, ktorý sleduje zostavovanie účtovnej závierky a dodržiavanie osobitných predpisov, sleduje efektivitu vnútornej kontroly a systémy riadenia rizík, sleduje audit individuálnej účtovnej závierky a preveruje a sleduje nezávislosť audítora. Akciová spoločnosť je povinná tiež vyhotovovať výročnú správu, ktorá musí byť v súlade s účtovnou závierkou. Výročná správa spolu s individuálnou účtovnou závierkou a mimoriadnou individuálnou účtovnou závierkou sa ukladajú do zbierky listín obchodného registra. Nahliadanie do zbierky listín umožňuje zamestnancom spoločnosti taktiež získanie vierohodných informácií o hospodárskej situácii spoločnosti k stanovenému dátumu. Zamestnanci verejných akciových spoločností, t. j. takých, ktorých akcie alebo časť akcií boli prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v niektorom zo zmluvných štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore, majú možnosť získavať informácie o aktuálnej hospodárskej situácii spoločnosti aj z informácií, ktoré sú prezentované v periodickej tlači, v ktorej sa uverejňujú burzové správy.

Kontrola manažmentu akciovej spoločnosti zamestnancami spoločnosti

Za slabinu súčasnej právnej úpravy ochrany záujmov zamestnancov inštitútmi akciového práva možno označiť predovšetkým to, že táto ochrana nezahŕňa úpravu kontroly činnosti manažmentu spoločnosti, hoci v súčasných akciových spoločnostiach sú to predovšetkým vrcholoví manažéri, ktorí majú

najviac informácií o situácii v spoločnosti a ktorí pripravujú podklady na rozhodovanie štatutárneho orgánu či valného zhromaždenia a častokrát sami prijímajú veľmi významné rozhodnutia, ktoré ovplyvňujú ekonomickú situáciu v spoločnosti. Manažéri spoločnosti majú pritom záujem zachovať si svoj spravidla vysoký príjem v spoločnosti čo najdlhšie, a preto sa často snažia o prijímanie takých rozhodnutí, ktoré by im zachovali ich pozíciu v spoločnosti, a to aj na úkor perspektívnych záujmov spoločnosti.

Ochrana záujmov zamestnancov v mimoriadnych režimoch fungovania spoločnosti

Ochrana záujmov zamestnancov akciových spoločností je veľmi precízne upravená najmä v procese cezhraničného zlučovania či cezhraničného splynutia akciových spoločností. Táto úprava zahŕňa v súlade so Smernicou Rady 78/855 EHS o zlúčení a splynutí akciových spoločností vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu, zloženého zo zástupcov zamestnancov zúčastnených spoločností a zo zástupcov zamestnancov ich organizačných zložiek, ktorých tento orgán zastupuje na rokovaníach o účasti zamestnancov na riadení. Obchodný zákonník podrobne upravuje zloženie osobitného vyjednávacieho orgánu (§ 218lc). Vyrovnanosť odborných schopností členov štatutárnych orgánov a vrcholových manažérov akciových spoločností na strane jednej a osobitného vyjednávacieho orgánu na strane druhej má zabezpečiť možnosť prizvať na rokovania na strane osobitného vyjednávacieho orgánu odborných poradcov, pričom akciové spoločnosti sú povinné uhradiť odmenu náklady na týchto odborných poradcov, a to minimálne na jedného pre príslušnú oblasť. Výsledkom vyjednávania medzi zlučujúcimi sa či splyvajúcimi spoločnosťami a osobitným vyjednávacím orgánom by mala byť dohoda o účasti zamestnancov na riadení. Aj v prípade, ak by nedošlo k uzavretiu dohody o účasti zamestnancov na riadení spoločnosti, musia byť v nástupníckej spoločnosti zachované štandardné pravidlá o účasti zamestnancov na riadení v súlade s osobitnou úpravou obsiahnutou v § 218lh. Počas „fungovania“ nástupníckej spoločnosti v záujmy zamestnancov zastupujú jednak

zástupcovia zamestnancov v dozornej rade spoločnosti a výbor zamestnancov ako orgán zastupujúci zamestnancov, ktorý je zložený zo zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov. Tieto pravidlá o vytváraní a oprávneniach osobitného vyjednávacieho orgánu a tiež o vytváraní a oprávneniach výboru zamestnancov, by mali byť rozšírené aj na prípady vnútroštátneho zlučovania a splynutia akciových spoločností, pričom by sa mali obligatórne týkať zlúčení alebo splynutí, ak aspoň jedna zo spoločností zúčastňujúcich sa na zlúčení alebo splynutí má viac ako 500 zamestnancov. Súčasný limit 50 zamestnancov uvedený v ust. § 200 ObchZ, ktorý určuje obligatórne zastúpenie zástupcov zamestnancov v dozornej rade sa totiž javí ako veľmi prísny.

Z hľadiska ochrany záujmov zamestnancov by bolo vhodné zakotviť minimálne informačnú povinnosť zo strany spoločnosti o tom, že spoločnosti hrozí vyhlásenie konkurzu. Ustáliť, resp. vymedziť, kedy by takáto informačná povinnosť nastala, t. j. kedy sa spoločnosť ocitá v situácii hroziaceho konkurzu, však podľa môjho názoru nemožno zovšeobecniť v normatívnej podobe. Situáciu v každej spoločnosti treba posudzovať individuálne, ponúka sa paralela s individuálnym posúdením zdravotného stavu pacienta, ktorému hrozí závažný zdravotný problém.

Záujmy zamestnancov počas reštrukturalizácie¹² sú chránené ešte viac ako počas riadneho fungovania spoločnosti, pretože popri členoch dozornej rady zvolených zástupcami zamestnancami, vykonáva nad podnikaním dlžníka počas reštrukturalizácie dohľad správca, ktorý má oprávnenie udeľovať súhlas s právnymi úkonmi dlžníka, a to v rozsahu určenom súdom v uznesení o povolení reštrukturalizácie. Počas konkurzu na akciovú spoločnosť sa však pozícia zamestnancov mení tak, že ak prihlásili svoje pohľadávky do konkurzu, stávajú sa veriteľmi úpadcu a svoje záujmy môžu uplatňovať jednak na schôdzi veriteľov a jednak cez veriteľský výbor.

¹² Podľa tretej časti zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii

Po ak prihlásili svoje pohľadávky do konkurzu, stávajú sa veriteľmi úpadcu a svoje záujmy môžu uplatňovať jednak na schôdzi veriteľov a jednak cez veriteľský výbor.

Ustanovením likvidátora do funkcie prechádza na neho pôsobnosť štatutárneho orgánu konať v mene spoločnosti. Pozícia dozornej rady sa však nemení a teda členovia dozornej rady zvolení zamestnancami, aj v procese likvidácie sú povinní postupovať v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej akcionárov a majú aj naďalej oprávnenie nahliadať do všetkých jej dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti spoločnosti a tiež kontrolovať, či účtovné záznamy sú riadne vedené v súlade so skutočnosťou. Dozorná rada je tiež oprávnená dohliadať na výkon pôsobnosti likvidátora spoločnosti a na uskutočňovanie likvidácie.

Pracovná zmluva a flexibilné formy organizácie práce – východiská, trendy

JUDr. Eva Janičová, CSc.

1. Úvod

Vývoj právnej úpravy pracovnej zmluvy bol vždy podmienený formovaním právneho poriadku, ktorý by bol schopný reagovať na aktuálne potreby spoločenskej regulácie ľudskej práce.

Základným vymedzujúcim znakom pracovných zmlúv, na rozdiel od ostatných súkromnoprávných zmlúv je skutočnosť, že upravujú závislú prácu.

Právna veda charakterizuje pracovnú zmluvu ako zmluvu medzi zamestnancom a zamestnávateľom o výkone závislej práce v pracovnom pomere.¹ Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Pracovná zmluva je dvojstranným právnym úkonom a súčasne konkretizáciou zásady zmluvnosti v pracovnom práve, prostredníctvom ktorej sa realizuje ústavné právo na slobodnú voľbu výberu povolania, uskutočňovanie zárobkovej činnosti a právo na prácu. Ústavnoprávny princíp slobody garantuje zmluvným stranám súkromnoprávnu autonómiu nielen pri založení pracovného pomeru, ale aj v priebehu jeho trvania a skončení pracovného pomeru, i keď to výslovne v právnej úprave nevyjadruje.

¹ Napríklad Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Sprint dva. Bratislava 2009, s. 367. Podobne Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 19 a nasl. S účinnosťou od 1. júla 2007 Zákonník práce obsahuje v ustanovení § 1 ods.4 definičné znaky závislej práce . „*Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca sa považuje výlučne osobný výkon práce pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností*“. Definícia závislej práce v ods.4 má kogentnú povahu.

Pracovná zmluva ovplyvňuje pracovný pomer predovšetkým, pokiaľ ide o základný obsah pracovného pomeru, t.j. pracovný záväzok na strane zamestnanca a dispozičnú právomoc zamestnávateľa. Dojednaním obsahových náležitostí pracovnej zmluvy, ktoré vytvárajú pracovný záväzok a určujú hranice dispozičnej právomoci zamestnávateľa, je zároveň vymedzený priestor, v ktorom sa realizuje základný účel pracovného pomeru, t.j. výkon určitého druhu závislej práce.² Jednostranné vybočenie zamestnávateľa z priestoru pracovného záväzku dojednaného v pracovnej zmluve je výnimočné a iba na základe zákona. Týmto spôsobom ovplyvňuje pracovná zmluva pracovný pomer po celý čas jeho trvania.

Pracovná zmluva ako určujúci právny nástroj zakladá na pomerne dlhý čas úroveň a kvalitu pracovných podmienok. Umožňuje zmluvným stranám dojednať také pracovné podmienky, ktoré im budú vyhovovať.

Pracovná zmluva je tak z pozície zamestnanca najvhodnejším vyjadrením ústavného princípu zákazu nútenej práce (čl. 18 Ústavy SR).

Zo strany zamestnávateľa predstavuje nástroj, ktorý mu umožňuje vytvárať taký pracovný kolektív a organizáciu práce, akú potrebuje k zabezpečeniu svojej činnosti. Prostredníctvom pracovnej zmluvy sa zamestnanec začleňuje do organizačnej štruktúry zamestnávateľa a jeho pracovná činnosť sa stáva súčasťou činnosti zamestnávateľa.

Pracovná zmluva ako najtypickejšia právna skutočnosť patrí a naďalej patrí k základným inštitucionálnym pilierom, ktorý vytvára pracovné právo.

Z uvedeného dôvodu v našom príspevku³ chceme hovoriť o hraniciach tohto fenoménu a diskutovať o možnostiach jeho ďalšieho rozvoja. V súvislosti s liberalizáciou, modernými flexibilnými formami organizácie práce a neštandardnými zmluvnými formami zamestnávania hľadáme odpoveď, či

² Podobne: Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a nakl. Doplněk, Brno 2004, s. 240 a nasl.

³ Príspevok je vypracovaný v rámci grantovej úlohy VEGA č. 1/0168/08 „Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov“.

stojíme pred renesanciou pracovnej zmluvy ako právneho inštrumentu, ktorý má pridanú hodnotu k vyjadreniu sebaurčenia, alebo má iba zostatkové postavenie.

2. K slobode zmluvy a metóde právnej regulácie pracovnoprávnych vzťahov

Dynamické spoločenské zmeny, ktorých sme svedkami, neobchádzajú ani samotný spôsob organizácie práce a jej právnu reguláciu. Existuje viacero vážnych dôsledkov, ktoré zasahujú do všetkých oblastí spoločenského života, nevynímajú svet práce, ani samotné pracovné právo a jeho inštitúty. To často vedie k prehodnocovaniu existujúcich pracovnoprávnych inštitúcií, a to vo vzťahu k spôsobu uzatvárania pracovnoprávnych vzťahov, ich ďalšej realizácie, ako aj spôsobu ich skončenia.

K vážnym dôsledkom, ktoré ovplyvňujú pracovnoprávne vzťahy, predovšetkým patrí:

- európska a medzinárodná integrácia,
- globalizácia ekonomiky, zvýšenie hospodárskej súťaže a skracovanie investičného horizontu,
- rýchly rozvoj technologického pokroku, najmä v oblasti informatiky a komunikácie,
- ťažko predvídateľný vývoj ekonomiky spojený s turbulenciou na svetových finančných trhoch, ktoré neobchádzajú ani slovenskú ekonomiku,
- permanentné zmeny v podmienkach trhu práce, spôsobené či už zastavením prírastku pracovnej sily v dôsledku nepriaznivého demografického vývoja, alebo pomerne nízkou zamestnanosťou, resp. vysokou mierou nezamestnanosti,
- objavenie nového systému riadenia „*just in time*“ (práve teraz) a ďalších, ktoré v konečnom dôsledku vedú zamestnávateľov k tomu, že organizujú výrobné procesy na dynamickejšom, pružnejšom základe.

Všetky doterajšie zmeny priniesli svoje viditeľné dôsledky v podobe rôznych foriem organizácie práce, pracovného času, odmeňovania, atď.,

nevynímajúc rozmanité formy zapojenia pracovnej sily v rôznych fázach riadiaceho cyklu.

Ďalší vážny dôsledok je, že sa vytvoril dopyt po zjednodušení vytvárania a obsadzovania nových pracovných miest cez rôzne organizačné väzby a zmluvné formy zamestnaneckých vzťahov, ktoré sú pre zamestnávateľov ekonomicky výhodnejšie napriek reálnemu zastieraniu pracovného pomeru. Túto prax je potrebné striktné odmietnuť a to bez ohľadu na prípadnú opodstatnenosť ekonomických dôvodov vedúcich k disimulácii pracovnej zmluvy inými simulovanými právnymi úkonmi.

Tieto dôsledky ako aj ďalšie, viedli predovšetkým k tomu, že právne úpravy v oblasti ochrany práce a sociálnej ochrany zamestnancov od osemdesiatych rokov minulého storočia v mnohých krajinách, vrátane členských štátov Európskej únie sa sústredili na uvoľňovanie existujúcich právnych úprav (inak povedané liberalizáciu) s cieľom prispieť k rovnovážnejšiemu rozdeleniu pridanej hodnoty medzi kapitálom a prácou a medzi jednotlivými kvalifikačnými kategóriami pracovnej sily. To všetko zároveň predstavuje hrozbu pre udržanie historicky tradičného modelu sociálnej ochrany a vytváranie *dvojúrovňového trhu práce*, kde súčasne existujú pomerne dobre chránení zamestnanci (*insideri*), ale aj takí, ktorí sú bez vlastnej vôle z tejto ochrany vylúčení (*outsideri*).

Táto realita trhu práce si bezpodmienečne vyžaduje modernizáciu dotknutých vzťahov a inštitúcií, aby sa dokázalo eliminovať zvyšovanie segmentácii trhu práce. V tomto smere je nepochybné, že nielen v európskom kontexte, ale celosvetovo sa kľúčovým slovom pre pracovné právo stáva liberalizácia a následne najmä flexibilita.

Rozbor súčasného stavu pracovného práva v Európskej únii, a to z hľadiska rozvoja v členských štátoch analyzuje Zelená kniha „*Modernizácia pracovného práva*“ s cieľom splniť výzvy 21. storočia“ (Kom/2006/708 v konečnom znení) a zároveň upozorňuje na skutočnosť, že „z dôvodu neexistencie prispôsobenia pracovného práva a kolektívnych zmlúv rýchlo sa meniacemu

vývoju organizácie práce a spoločnosti sa začali rozmáhať rôzne zmluvné formy“. Podniky sa vyhýbajú štandardným zmluvným úpravám, aby si zachovali konkurencieschopnosť v globalizovanom hospodárstve, znižujú náklady na ochranu zamestnancov, na výpovedné doby, i na príspevky na sociálne zabezpečenie. Na trhoch práce sa presadzujú pracovné zmluvy na dobu určitú, zmluvy na čiastočný úväzok, zmluvy na príležitostné práce, zmluvy bez pevne stanovených hodín pracovného času, zmluvy o dočasnej agentúrnej práci, zmluvy pre nezávislých zamestnancov, atď.⁴

V dokumente „*Výsledok neverejných konzultácií o Zelenej knihe Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia*“ (Kom/2007/627)⁴, Komisia dospela k názoru, že dialóg vyzdvihol rozsah, v akom je pracovné právo dôležitým nástrojom nielen pri manažmente pracovnej sily, ale aj pri poskytovaní vedomia istoty zamestnancom a občanom vo svete rýchlych zmien a vysokej mobility kapitálu a technológií. Dialóg tiež ukázal, do akej miery sú reformy pracovného práva, sociálneho zabezpečenia a systémov odbornej prípravy úzko prepojené, zdôraznil obrovský vplyv pracovného práva na správanie sa podnikov a na to, ako ich rozhodnutia vytvoriť väčší počet a lepšie pracovné miesta závisia od stabilných, jasných a dobrých právnych ustanovení („*neistota v súvislosti s definíciou pracovnoprávneho vzťahu, zložitost' definície pracovníkov a zárobkovo činných osôb v rámci práva Spoločenstva zo strany Európskeho parlamentu*“⁵, *zastreté pracovné pomery v občianskoprávných vzťahoch alebo obchodnoprávných vzťahoch, trojstranné vzťahy a zodpovednosť užívateľských podnikov a sprostredkovateľov v prípade agentúrnej práce a subdodávania, organizácia pracovného času, aby vyhovovala potrebám zamestnávateľov*

⁴ V tomto zmysle podľa Zelenej knihy je dôležité pripomenúť, že 78% pracovných zmlúv v Európe sú zmluvy na neurčitý čas na plný úväzok a že 18,4 % pracovných síl pracuje na čiastočný pracovný úväzok a má tiež zmluvu na neurčitý čas. Zmluvu na dobu určitú má v EÚ približne 14,5% zamestnancov a dočasnú zmluvu 2% zamestnancov v EÚ 27, avšak spomedzi nových pracovných zmlúv je 60% flexibilných zmlúv.

⁵ Európsky parlament žiadal iniciatívu zameranú na konvergenciu vnútroštátnych definícií statusu pracovníka s cieľom zabezpečiť koherentnejšiu implementáciu *acquis* Spoločenstva. Vyzýval členské štáty, aby podporovali implementáciu odporúčania ILO č. 198 o pracovnom pomere.

*a zamestnancov a aby umožnila ľuďom lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život s cieľom zabezpečiť konkurencieschopnosť a zlepšiť situáciu v oblasti zamestnávania, presadzovania zamestnaneckých práv a boj proti nelegálnej práci“).*⁶

V poslednom období na úrovni Európskej únie sa zdôrazňuje najmä nový integrovaný prístup flexiistoty, ktorý si vyžaduje politiky, ktoré súčasne riešia flexibilitu trhov práce, organizáciu práce a pracovnoprávne vzťahy. *Flexiistota sa v tejto súvislosti definuje ako integrovaná stratégia na súčasné zvýšenie flexibility a istoty na trhu práce.*

Ako sa uvádza v oznámení Komisie „*K spoločným zásadám flexiistoty: flexibilitou a istotou k zvyšovaniu počtu pracovných miest a zlepšovaniu ich kvality*“ (Kom/2007/359 v konečnom znení) pružné a spoľahlivé dojednania v rámci moderných pracovných zákonov sú jednou zo štyroch kľúčových súčastí politiky širšieho prístupu flexiistoty popri stratégiách celoživotného vzdelávania, aktívnych politikách trhu práce a moderných systémoch sociálneho zabezpečenia.

Podstatou tohto konceptu je teda vzájomné dopĺňanie jej dvoch súčastí „*flexibility a istoty*“. Je to stratégia, ktorá na jednej strane predstavuje flexibilitu na trhu práce a pracovnoprávných vzťahov a na druhej strane istotu v rámci systému sociálneho zabezpečenia. Flexiistota neznamenaá jediný model a ani nepredstavuje jedinú politickú stratégiu. Tento koncept by sa mal v jednotlivých štátoch prispôbiť osobitným podmienkam trhu práce a vzťahom vo výrobných odvetviach.

Pretože stratégiu flexiistoty treba prispôbiť pre konkrétny trh práce je nevyhnutné zvoliť výsostne individuálny prístup k flexibilitate, ktorá bude reálnym odrazom ekonomických podmienok a trhu práce na Slovensku, garantujúca praktické potreby a záujmy zamestnávateľov a zamestnancov.

⁶ K ochrane atypických pracovnoprávných vzťahov z pohľadu komunitárneho práva pozri Dolobáč, M.: Právna ochrana atypických pracovnoprávných vzťahov z pohľadu práva EÚ. In.: Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov: zborník príspevkov. Košice, UPJŠ, 2009, s. 263-272

Za rozhodujúce prejavy flexiistoty sa považujú aj flexibilné pracovnoprávne vzťahy, ktoré je možné dosiahnuť len prostredníctvom moderného pracovného práva, ktoré umožní dostatočne pružné pracovné podmienky, eliminuje nelegálnu prácu, umožní ľahké a bezpečné prechody medzi zamestnaniami a prispôsobovanie kvalifikácie potrebám trhu práce, pri zachovaní konceptu dôstojnej práce, európskej sociálnej a právnej kultúry⁷.

Zákoník práce Slovenskej republiky (zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov) bol prijatý ako moderný kódex, ktorý rešpektuje relevantné sociálne európske a medzinárodné štandardy a normy práce. Jeho koncepcia je výrazom *hybridnej metódy právnej regulácie pracovnoprávnych vzťahov*. Túto metódu treba chápať ako spôsob právnej úpravy, v ktorom statusové postavenie subjektov a ich správanie, autonómia je daná dispozitívnosťou a kogentnosťou právnej úpravy. Tento zmiešaný model založený na *regulačnom, verejnoprávnom princípe* (určenie minimálnych alebo maximálnych hraníc, ktoré predstavujú zákonné bariéry pre podmienky zamestnávania; zmluvné strany ich musia dodržať a ktoré nemožno dojednať pre zamestnanca nevýhodnejšie než ustanovuje zákon) v kombinácii s *liberálnym súkromnoprávnym princípom* založenom na kolektívnom formovaní výhodnejších podmienok zamestnávania v kolektívnych zmluvách a na individuálnom formovaní výhodnejších pracovných podmienok v pracovných zmluvách, teda dispozitívnosť právnych noriem.

Požiadavky liberalizácie pracovného práva a flexibility pracovnoprávnych vzťahov v jeho novodobom vývoji nie sú novým problémom. Dokonca o potrebe liberalizácie v určitom období existovala aj zhoda. V čom však zhoda nebola dosiahnutá, je miera liberalizácie, ktorá má byť dosiahnutá. Teda stupeň regulácie na koľko je možné a nutné nechať úpravu podmienok, za ktorých sa bude realizovať pracovnoprávny vzťah na vôli zmluvných strán a kedy musí so svojou reguláciou zasiahnuť štát. Miera a nájdenie hraníc toho, čo sa označuje ako minimálny štandard sociálnej ochrany zamestnanca, vyvoláva spory najmä medzi

⁷ K uvedenému pozri Tkáč, V.: Základné hodnoty Európskej únie, sociálne práva a hospodárske práva. Personálny a mzdový poradca podnikateľa 2007, č. 11-12, s. 137 a nasl.

konzervatívnymi a liberálnymi názorovými prúdmi, ako modernizovať pracovné právo, aby prispelo k vyššej akcelerácii hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti ekonomických subjektov. Je zrejmé, že popri deregulácii a zužovaní intervencie štátu súčasná aplikačná prax kladie dôraz na uprednostňovanie privátnej autonómie, napr. aj pred kolektívnou autonómiou.

Hlavným nástrojom utvárania konkrétnych pracovných vzťahov a cestou k flexibilitě je *zmluva – ako základný konštrukčný prvok, na ktorom sú budované pracovnoprávne vzťahy* medzi zamestnávateľmi a zamestnancami s dosahom na ich odvodené atribúty.

V súlade s dôrazom na slobodu osobnosti by to mali byť zmluvy medzi jednotlivými zamestnancami a zamestnávateľmi, t.j. individuálne zmluvy. Nemožno však poprieť tiež význam kolektívnych zmlúv. Kolektívna zmluva by mala byť svojim spôsobom akcesorická, t.j. mala by vznikáť len tam, kde jednotliví zamestnanci uplatnia koalíčné právo (potrebu združiť sa v určitej podobe a presadzovať svoje záujmy kolektívne) a v jeho rámci právo na kolektívne vyjednávanie. Teda v určitej podobe delegovať presadzovanie individuálnych záujmov na kolektívny zastupiteľský orgán (napr. odborový, ale nielen odborový). Hranice zmluvnej slobody v kolektívnom vyjednávaní, rovnako ako v individuálnom pracovnoprávnom vzťahu sú o to širšie, o čo ich neobmedzuje kogentná regulácia pracovného práva.⁸ Zároveň by malo byť stanovené pravidlo, že všetko čo je možné dojednať a upravovať v kolektívnej zmluve, možno dojednať a upraviť aj v individuálnej zmluve.

Liberalizácia pracovnoprávných vzťahov nie je len o tom, že si každý môže slobodne dojednať pracovnú zmluvu (slobodne si vybrať svojho zamestnávateľa a zamestnanca a v obmedzenej miere dojednať obsah tejto zmluvy).

⁸ Podobne Barinková, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Košice 2007, s. 62

Princíp zmluvnosti v individuálnom pracovnom práve predstavuje jeden zo základných princípov pracovného práva⁹ a reálne sa prejavuje najmä ako sloboda subjektov.

Sloboda osobnosti znamená, predovšetkým v nevyhnutnej miere obmedzenú možnosť človeka vlastnou vôľou vytvárať nové spoločenské vzťahy a vstupovať do existujúcich spoločenských vzťahov. Ústava Slovenskej republiky je najdôležitejším prameňom pracovného práva, ktorý uvádza ucelený katalóg základných práv a slobôd, hospodárskych práv a sociálnych práv. Jej duch a celá filozofia sa sústreďuje na jedinca a jeho práva. Zároveň tiež obsahuje základné princípy existencie ľudskej spoločnosti, určité prirodzené práva človeka, ktoré musí štát rešpektovať i pri tvorbe právnych noriem. Filozofia Ústavy sa preto musí nutne prejaviť vo všetkých právnych odvetviach. A to nielen v jednotlivých ustanoveniach právnych predpisov, ale v celej ich koncepcii a pri ich aplikácii. Jedinec má Ústavou garantovanú možnosť uplatniť svoje potreby a záujmy v zmysle čl. 1 ods. 3 „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo čo zákon neukladá“, i za cenu vlastných omylov a strát. Pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ (čl. 3 ods.4 Ústavy SR).

V súlade s tým jedinca musí mať maximálnu voľnosť aj pri kontrahovaní podmienok práce. Musí byť ponechaný na kontrahentoch, aby v čo najväčšej miere utvárali podmienky za ktorých dochádza k výkonu práce. Zmluvné typy v pracovnom práve majú vyplývať z princípu osobnej slobody a zodpovednosti človeka a ľudských spoločenstiev za seba a za svoj osud, ako aj za osud na nich závislých osôb.

Pri pokuse aplikovať tieto úvahy na úpravu pracovnoprávných vzťahov znamená to predovšetkým výrazné posilnenie zmluvného princípu. Zmluvný

⁹ Gregorová, Z.: Smluvní princip a innominátní smlouvy v pracovním právu. In.: Smlouvni princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu (sborník). Masarykova univerzita, Brno 1994, s. 43 a nasl.

princíp v tomto kontexte znamená, že pracovné právo musí vytvoriť dostatočný priestor (maximálnu voľnosť) preto, aby kontrahenti mohli upraviť podmienky výkonu práce zmluvou podľa vlastného uváženia. Jednoznačne musí prevážiť metóda súkromnoprávna. Verejnoprávny prvok sa síce nemôže z pracovného práva úplne odstrániť. Poprela by sa tým jeho samotná podstata, ochrana slabšieho zmluvného partnera – zamestnanca. Verejnoprávny prvok mal by byť iba nevyhnutným doplnkom súkromnoprávneho prvku tam, kde zásah verejnej moci je nevyhnutný¹⁰.

Zmluvná sloboda v súkromnoprávnych vzťahoch sa chápe ako slobodná možnosť vstupovať do zmluvných vzťahov. Prejavuje sa vo voľnosti výberu typu zmluvy, voľnosti výberu osoby kontrahenta, voľnosti utvárania obsahu zmluvy a určenia jej formy¹¹. Z toho vyplýva, že doterajšie chápanie zmluvy podľa § 18 Zákonníka práce („Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu“) nie je udržateľné.

Z uvedeného ustanovenia vyplýva zásada „*numerus clausus*“ zmluvných typov, ktorá núti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov používať len tie zmluvné typy, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi. Predovšetkým aplikačná sféra dôrazne požaduje rozšírenie existujúcich zmluvných typov osobitne v oblasti založenia pracovnoprávnych vzťahov, v oblasti zabezpečenia záväzkov, ako aj v oblasti výkonu konkurenčnej činnosti zamestnanca, nielen v priebehu trvania pracovného pomeru, ale aj po jeho skončení¹². Nemožnosť pracovať s inštitútmi ako je *pactum de contrahendo*, *innominatná zmluva*, či *hybridná zmluva* predstavujú výzvy pre slovenské pracovné právo.

¹⁰ Galvas, M.: K základným otázkám svobody smlouvy v pracovním právu In.: Smlouvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu (sborník). Masarykova univerzita, Brno 1994, s. 7 a nasl.

¹¹ Porovnaj Dulák, A.: K principu zmluvnej slobody v súkromnoprávnych vzťahoch. Právny obzor 2003, č. 4, s. 408

¹² K analýze foriem kontraktnej autonómie bližšie Demek, P.: Formy Kontraktnej autonómie zmluvných strán pri uzatváraní pracovnej zmluvy. In.: (Ne)rovnosť a rovnoprávnosť, (zborník). Bratislava: Slovak Academic Press, 2005. s. 289-298

Dôsledné prevedenie zmluvného princípu predpokladá takmer neobmedzené množstvo rôznych typov zmlúv. Popri základnej pracovnej zmluve, ktorej predmetom sú najčastejšie vyskytujúce sa podmienky výkonu závislej práce (napr. čo bude robiť, kde, odkedy a za koľko bude zamestnanec pracovať) musí byť daná možnosť upraviť aj samostatnou zmluvou ďalšie, menej obvyklé podmienky výkonu práce. Škála zmluvných typov by nemala byť obmedzená.

V súvislosti s požiadavkou flexibility pracovnoprávných vzťahov riešením problému nedostatku zákonných zmluvných typov by bolo vhodné pripustenie uzatvárania *nepomenovaných (neštandardných, atypických) zmlúv* tak, ako to umožňuje § 51 Občianskeho zákonníka, ktorého všeobecné ustanovenia je možné použiť na prvú časť (všeobecné ustanovenia) Zákonníka práce na princípe subsidiarity (§ 1 ods.4 ZP). Podľa názoru A. Olšovskej by bolo vhodnejšie upraviť nové zmluvy a dohody vychádzajúce z potrieb aplikačnej praxe a z dôvodu právnej istoty zamestnancov ponechať zásadu „*numerus clausus*“ zmluvných typov v Zákonníku práce najmä preto, aby nedochádzalo k jeho obchádzaniu, ktoré by mohlo nastať, keby zamestnanci nemali právne vzdelanie.¹³ Citovaná autorka berie do úvahy aj skutočnosť, kto je adresátom noriem pracovného práva a z toho dôvodu je potrebné zohľadňovať ochrannú funkciu pracovného práva a snažiť sa o jednoduchú a prehľadnú pracovnoprávnu úpravu. Uvedený názor je nepochybne diskusnej povahy, napr. nový Zákonník práce Českej republiky, ktorý nadobudol účinnosť 1.januára 2007, uzatváranie innominatných zmlúv pripustil. Z hľadiska doterajšej odbornej i aplikačnej praxe Českej republiky sa nepotvrdzujú obavy autorky, že takáto úprava by mala viesť k obchádzaniu Zákonníka práce a v tomto smere nevyvoláva vážnejšie problémy.

Uzatvoriť vlastný zmluvný typ, Zákonníkom práce neupravený, by bolo možné *de lege ferenda* iba vtedy, pokiaľ by zákon takúto zmluvu výslovne neupravoval a jej uzatvorenie by nebolo zároveň v rozpore s ním. Ako príklad

¹³ Olšovská, A.: Zmluvné typy pracovného práva. In.: Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty. Priebežná výskumná správa VÚ č-2134. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Bratislava 2008, s. 33.

innominatnej zmluvy by sme mohli uviesť napr. „dohodu o konte pracovného času (tzv. flexikonto)“, ktorá by umožňovala dojednať vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri poskytnutí pracovného voľna z vážnych prevádzkových dôvodov zamestnávateľa. Na rozdiel od pracovnoprávnych úprav v zahraničí čas neprideľovania práce zo strany zamestnávateľa formuluje § 252c Zákonníka práce ako „prekážku v práci“, ktorú považuje za výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi mzda s povinnosťou odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu. Je to dočasný pracovnoprávny inštitút na obdobie od 1. marca do 31. decembra 2012 a podľa aplikačnej praxe jeho zavedenie spôsobuje problémy.

3. K obsahu pracovnej zmluvy a moderným spôsobom organizácie práce

Za rozhodujúce prejavy flexibility sa okrem iného považujú aj vzťahy „win-win“, z ktorých majú prospech obidvaja zmluvní partneri (zamestnávateľ i zamestnanec), t.j. správne využívanie flexibility s ohľadom na potreby zamestnávateľov a požiadavky a potreby zamestnancov, ktorí tak môžu lepšie realizovať svoje predstavy o pracovnom, rodinnom i osobnom živote. Ich reálne naplnenie si však z hľadiska súčasnej pracovnoprávnej úpravy vyžaduje ešte viac ako doteraz znížiť rozsah kogentnosti pracovnoprávnych noriem. Len v rámci dispozitívnych noriem pracovnoprávnych predpisov možno naplno rozvinúť zmluvnú autonómiu účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, ktorá by zodpovedala jednak trhovým podmienkam a jednak by právne garantovala nevyhnutnú úroveň pracovnoprávnych noriem, ktoré sú zamerané na ochranu života, zdravia, majetku a dôstojnosti zamestnanca.

K dôležitým liberalizačným ustanoveniam Zákonníka práce SR, ktoré umožňujú flexibilitu v obsahu pracovných zmlúv a možnosť odchýlenia sa od právnej úpravy patria najmä nasledujúce ustanovenia:

- § 1 ods. 6 „*V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje*

tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“

- § 43 ods. 4 „*V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.*“
- § 231 ods. 1 „*Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.*“

Aj keď v predchádzajúcom období bola výrazne rozšírená miera dispozitívnosti Zákonníka práce a jeho ustanovení, ešte stále nepredstavujú dost' široký priestor pre uplatnenie zmluvnej voľnosti. V blízkej budúcnosti aj naďalej zostava otázka, v ktorých jeho systematických častiach je rozšírenie dispozitívnosti najviac potrebné, a v ktorých ustanoveniach existujúca miera kogentnosti by sa mala zachovať aj naďalej. Možno azda zovšeobecniť, že okrem systematickej časti ochrany práce, zásahy zákonodarcu do uplatnenia zmluvnej voľnosti účastníkov pracovného pomeru by mali byť minimálne. Myslíme si, že v budúcnosti by ani pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti nemali byť všeobecne upravené kogentným spôsobom, ale relatívne kogentnými normami. Zákonník práce by mal poskytovať týmto zamestnancom minimálne záruky v súlade s Ústavou SR, komunitárnym právom a dohovormi Medzinárodnej organizácie práce. Výhodnejšie pracovné podmienky by mali byť dojednané medzi zamestnávateľom a zamestnancom v pracovnej zmluve, prípadne v kolektívnej zmluve. V tomto smere je možné zvážiť i rozdielne postavenie veľkých a malých zamestnávateľov. V súvislosti s nadštandardnou ochranou žien v pracovnoprávných vzťahoch sa dokonca hovorí o ich diskriminácii, keď

opatrenia pôvodne smerujúce k ochrane žien sa môžu obrátiť v ich neprospech, najmä pokiaľ ide o nechut' zamestnávateľa ich zamestnávať.

Štát môže iba pomocou relatívne kogentných (tzv. jednostranných) noriem zabezpečiť minimum potrebných pracovných podmienok, aby splnil svoju ochrannú funkciu.

Dôležitou súčasťou úspešných režimov flexiistoty sú *moderné formy pružnej organizácie práce* v rámci zamestnávateľského subjektu, ktoré tiež majú kľúčovú úlohu v pracovnoprávných vzťahoch. Flexibilita sa netýka len toho, aké ľahké alebo ťažké je prijímať a prepúšťať zamestnancov (*vonkajšia flexibilita*), ale môže byť zabezpečená aj v rámci zamestnávateľa, prostredníctvom pružných režimov pracovného času (t.j. *vnútorná flexibilita*), alebo rozličných foriem organizácie práce, ako je tímová práca a rotácia pracovných miest (t.j. *funkčná flexibilita*). Podľa analýzy zverejnenej v „Oznámení Komisie *Kľúčové závery zo správy zamestnanosť v Európe v roku 2007* (Kom/2007/733) v konečnom znení“ jednoznačne vyplýva, že pri charakterizovaní trhov práce a režimov flexiistoty je nevyhnutné vziať do úvahy vonkajšie aj vnútorné formy flexibility a ich vzájomné pôsobenie. Ukázalo sa, že relatívne dobre sociálne ekonomické výsledky prinášajú dva režimy. Prvý režim (*najmä v anglosaských krajinách*) sa vyznačuje vysokou flexibilitou v spojení s priemernou úrovňou vyspelých foriem vnútornej flexibility. Je preň typická vysoká mobilita pracovnej sily, mala segmentácia, priemerná intenzita odborného vzdelávania, nízke výdavky na aktivačné politiky, priemerný úspech pri znižovaní chudoby a nízke rozpočtové náklady. Druhý režim (*najmä v severských krajinách a Holandsku*) sa vyznačuje vyspelými formami vnútornej flexibility (zložité úlohy, nezávislosť pracovníkov, pružná organizácia pracovného času) v spojení s priemernou úrovňou vonkajšej flexibility. Spája sa tiež s dobrými hospodárskymi výsledkami (trh práce, produktivita, inovácie) a výrazným znižovaním miery chudoby, vyžaduje si však vyššie rozpočtové náklady.

Kvalita pracovných podmienok závisí od formy pružnej organizácie práce, pre ktorú sa daný zamestnávateľ rozhodol. Vyspelý model vnútornej flexibility

(alebo tzv. vzdelávania podľa vlastného uváženia), ktorý spája vyššie požiadavky na zamestnancov z hľadiska zodpovednosti a riešenia problémov s väčšou nezávislosťou pri práci, môže byť prínosným riešením pre zamestnávateľov aj pre zamestnancov, ktoré zladí ich záujmy, najmä ak sa skombinuje s lepšou sociálnou podporou pre zamestnancov prechádzajúcich medzi jednotlivými pracovnými miestami a podnikmi. V porovnaní s tradičnejšími formami organizácie práce sa tento model v skutočnosti súčasne vyznačuje vyššou výkonnosťou zamestnávateľa a lepšími pracovnými podmienkami. Na druhej strane, jednoduchšie formy funkčnej flexibility, ako sú napríklad rotácia úloh, tímová práca a prísne výrobné normy, môžu byť v neprospech uspokojenia z práce, rovnováhy medzi prácou a súkromným životom a účinkom práce na zdravie.

Ďalšie odborné vzdelanie je dôležitou zložkou flexiistoty, pretože zvyšuje profesijnú mobilitu v rámci zamestnávateľa a pre zamestnancov otvára možnosti pracovného postupu.

Tieto procesy vzbudzujú potrebu otvoriť diskusiu k obsahovým náležitostiam pracovných zmlúv, a to nielen pokiaľ ide o ďalšie pracovné podmienky a ďalšie podmienky zamestnávania o ktoré majú účastníci záujem, ale nevyhnutne sa to týka rovnako aj podstatných náležitostí pracovných zmlúv, pretože zmluvné vzťahy častou reštrukturalizáciou podnikov a prerozdeľovaním ľudských zdrojov sa stavajú čoraz častejšie menej formálnymi. V uvedenej súvislosti sa otvára požiadavka takej zákonnej úpravy podstatných a ďalších náležitostí pracovnej zmluvy, aby v jej obsahovom stvárnení a poňatí bola priamo vytvorená možnosť zmluvnými stranami dojednať tak pracovný záväzok (druhovú, priestorovú aj časovú), aby súčasne sa nemohol považovať za prejav obchádzania zákona, či prejav nútenej práce.

Novou výzvou je pripustiť takú legislatívu, ktorá by umožňovala meniť podobu individuálnej pracovnej zmluvy, takým spôsobom, že zo *zmluvy založenej na* „*kontinuálnom výkone práce*“ *ju zmení na zmluvu „variabilného výkonu“*, rámci ktorej sa pracovné obdobia môžu striedať, napr. so vzdelávacím obdobím.

Zamestnanec je počas pracovného obdobia aktívnou stranou a počas vzdelávania pasívnou stranou. Je to úloha, ktorá by kombinovala spoločnú sociálnu zodpovednosť štátu a zamestnávateľov.

Pracovná zmluva v tejto súvislosti ma dvojaku úlohu. Jednak ochraňovať získanú kvalifikáciu pred „*ius variandy*“ zamestnávateľa, čo robila najmä v rannom období vývoja pracovného práva.¹⁴ Dnes, keď sme konfrontovaný s novými javmi závislej práce, ktorá vytvára nestabilné zamestnanie a súčasné tendencie smerujú k diverzifikácii zamestnanca. Zamestnanie sa diverzifikuje rovnako ako práva s ním spojené. Môže predstavovať aj bázu, na ktorej môže vyrásť nový pojem „multikvalifikáci“ a môže tak mať novú funkciu urýchľovania osobného odborného rastu a odbornej kvalifikácie.

Právo na ďalšie vzdelávanie, povinnosť zamestnávateľa poskytovať možnosť vzdelávania, vzdelávacie a kvalifikačné zmluvy, učebné zmluvy a pod. sú iba niekoľkými príkladmi ďalšej úlohy pre pracovné právo založeného na individuálnej pracovnej zmluve. Toto všetko má osobitný význam, ak si uvedomíme, že odborná príprava a získanie novej kvalifikácie je jedinou alternatívou pri neprítomnosti filozofie „vlastníctva práce“ (pracovného miesta) a alternatívou „Damoklovho meča“ je prepustenie z pracovného pomeru z organizačných dôvodov. A napokon prostredníctvom spoločnej sociálnej zodpovednosti podnikov a štátu za odborné vzdelávanie sa zabezpečí, aby v novej epoche 21. storočia, ktorá sa vyznačuje dynamickými zmenami trhu práce v kontexte hospodárskych zmien, zamestnanci získavali a aktualizovali svoje zručnosti a kvalifikáciu, vďaka čomu sa podniky stanú v znalostnej a globalizovanej ekonomike konkurencieschopnejšími.

¹⁴ V minulosti vývoj pracovného práva smeroval k stabilite a k unifikácii určitého statusu „zamestnanca“. V tradičnom rámci môžeme pracovnú zmluvu označiť, aj ako ju pomenoval profesor Bruno Veneziani z Univerzity di Bari, ako dokument, ktorý rešpektuje pravidla pracovného práva „predtechnologickej spoločnosti“ (t.j. jednotu miesta a práce - práca sa vykonáva v priestoroch podniku, času a práce - práca sa vykonáva v jednoznačnom stanovenom čase a deja a práce - ako jednoprofesiová činnosť. K tomu Veneziani, B.: *New Technologies and the Contract of Employment*. In: 20 Congresso Regionale Europeo di Diritto Del Lavoro, Jesolo, 8. - 10. Sept. 1986 (zborník)

Na miesto záveru

Miera právnej regulácie pracovnej zmluvy a pracovnoprávnych vzťahov vždy bude závislá na miere slobody jednotlivca, na miere voľnosti trhu a obchodu, včítane trhu práce, na schopnosti štátu zbaviť sa nadmernej intervencie do života ľudí a do ich hospodárskych aktivít, na obmedzovaní nadbytočnej administratívnej byrokracie a pod.

Iba tam, kde je ochrana sociálne slabšej strany preukázateľne nutná, môže štát intervenovať do utvárania individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Inak jeho úlohou je stanoviť pravidlá hry. Zákonom určené minimálne úrovne pracovných podmienok a ochrany práce súčasne pôsobia z hľadiska konkurencie a hospodárskej súťaže ako rovnaké východisko slobody podnikania.

Resumé

Pracovná zmluva ako najtypickejšia právna skutočnosť patrí k základným inštitucionálnym pilierom, ktorý vytvára pracovné právo. Príspevok sa sústreďuje na možnosti rozvoja tohto právneho inštrumentu v súvislosti so zavádzaním moderných, flexibilných foriem organizácie práce a hľadá odpoveď, či stojíme pred renesanciou pracovnej zmluvy ako právneho dokumentu, ktorý je vyjadrením sebaurčenia, alebo ma zostatkovú hodnotu.

Summary

The labour contract is the most typical of the institutional pillars, which is established by labour law. The article focuses on the potential development of this legal instrument in connection with the modern, flexible forms of work organization and search an answer, if we are facing a renaissance of labour contract as a legal document that is an expression of self-determination, or it means the residual value.

Mezinárodní a komunitární úprava agenturního zaměstnávání

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Úvod

Agentury práce jsou významným subjektem vystupujícím na trhu práce. Kromě poradenství v oblasti vyhledávání zaměstnání a zprostředkování zaměstnání mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou mohou samy zaměstnávat zaměstnance za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Poslední z uvedených činností nabývá stále více na významu, což přispívá k pružnému fungování trhu práce a představuje nezanedbatelný význam pro boj s nezaměstnaností. Zároveň je však třeba poskytnout ochranu zaměstnancům, kteří vykonávají závislou práci uvedenou formou. Cílem tohoto příspěvku je porovnat přístupy k agenturnímu zaměstnávání vyplývající ze standardů Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) a příslušných předpisů Evropských společenství (dále jen ES) a poukázat na některé rozdíly mezi uvedenými úpravami.

1. Úprava agenturního zaměstnávání v rámci Mezinárodní organizace práce

Činnosti agentur práce patří k otázkám, které byly ze strany MOP regulovány již v prvních letech jejího fungování. V roce 1933 byla přijata úmluva č. 34 o agenturách práce činných za úplatu. V roce 1949 byla uvedená úmluva nahrazena úmluvou č. 96 o agenturách práce činných za úplatu. Cílem obou úmluv bylo zrušení existujících agentur práce činných za úplatu a zamezení vzniku nových.¹

V roce 1994 přijala Mezinárodní konference práce na svém 81. zasedání stanovisko, že by úmluva č. 96 z roku 1949 měla být revidována. K tomu došlo na 85. zasedání Generální konference práce v roce 1997, na němž byla přijata úmluva

¹ Srov. např. čl. 2 úmluvy MOP č. 96.

č. 181 o soukromých agenturách práce (dále jen úmluva).² Česká republika úmluvu ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 38/2003.³ Generální konference Mezinárodní organizace práce se v preambuli úmluvy odvolává mimo jiné na důležitost pružného fungování trhu práce a uznává roli, kterou agentury práce mohou sehrát na dobře fungujícím trhu práce. Zároveň ale připomíná potřebu chránit pracovníky před zneužíváním a přiznává potřebu zaručit právo na svobodu sdružování a podpořit kolektivní vyjednávání a sociální dialog jakožto nutné složky dobře fungujícího systému pracovních vztahů.

Mezi základní cíle úmluvy patří povolení, v rámci daném jejími ustanoveními, činnosti soukromých agentur práce a ochrana pracovníků požívajících služeb soukromých agentur práce. Úmluva byla doplněna doporučením č. 188 o soukromých agenturách práce (dále jen doporučení).

Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce, jimiž se podle čl. 1 odst. 1 rozumějí jakékoliv fyzické nebo právnické osoby nezávislé na veřejných orgánech, které poskytují jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat "uživatelský podnik"), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;⁴
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi

² Tato úmluva vstoupila vzhledem k čl. 18 odst. 2 v platnost 10. května 2000.

³ Pro Českou republiku vstoupila úmluva v platnost 9. října 2001.

⁴ Toto ustanovení úmluvy doplňuje bod 5 doporučení, podle něhož by zaměstnanci vykonávající práci tímto způsobem měli mít písemnou pracovní smlouvu upřesňující podmínky zaměstnání. Minimálním požadavkem je informování zaměstnanců o podmínkách zaměstnání před počátkem přidělení.

zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

Rozsah působnosti úmluvy zahrnuje všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti, kromě přijímání a umístování námořníků.⁵ Členskému státu je však čl. 2 odst. 4 dána možnost, aby po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků:

- a) za určitých okolností zakázal činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování jedné nebo více služeb uvedených v čl. 1 odstavec 1;
- b) za určitých okolností vyloučil pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti, nebo částí těchto odvětví, z rozsahu působnosti úmluvy, nebo z některých jejích ustanovení, za předpokladu, že odpovídající ochrana příslušných pracovníků je zajištěna jinak.⁶

Důležitým ustanovením úmluvy chránící pracovníky je čl. 7, podle něhož nebudou soukromé agentury práce pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady. Výjimky z tohoto zákazu může v zájmu příslušných pracovníků a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků povolit kompetentní orgán pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce.⁷

Úmluva poskytuje ochranu pracovníkům zejména prostřednictvím práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace, ochrany kolektivního vyjednávání a ochrany osobních údajů pracovníků.

⁵ Pojem „pracovníci“ zahrnuje vzhledem k čl. 1 odst. 2 i žadatele (uchazeče) o zaměstnání.

⁶ Členský stát, který úmluvu ratifikuje, sdělí ve svých zprávách podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce všechny zákazy, případně vyloučení, které použije podle tohoto ustanovení a uvede pro to důvody.

⁷ Členský stát, který povolil uvedené výjimky, poskytne informace o takových výjimkách a udá důvody pro tyto výjimky ve svých zprávách podle článku 22 Ústavy MOP.

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou upraveny v čl. 5 úmluvy, podle kterého k prosazení rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání a k určitým povoláním bude členský stát dbát na to, aby soukromé agentury práce zacházely s pracovníky bez diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu nebo bez jakékoli jiné formy rozlišování pokryté národním zákonodárstvím a praxí, jako je například věk nebo zdravotní postižení. Toto ustanovení může být chápáno dvojím způsobem, a to buď tak, že všechny diskriminační důvody musí být pokryté vnitrostátním zákonodárstvím popřípadě praxí nebo, že rozlišuje diskriminační důvody do dvou kategorií. U první kategorie diskriminačních důvodů, jež zahrnují rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politický názor a národnostní a sociální původ vyplývá zákaz diskriminace přímo z úmluvy. U druhé kategorie diskriminačních důvodů, mezi něž jsou demonstrativně zahrnuty věk a zdravotní postižení, se úmluva odvolává na jejich pokrytí vnitrostátním zákonodárstvím nebo praxí.

Čl. 5 odst. 2 Úmluvy dává prostor pro přijetí pozitivních opatření, a to tak, že odst. 1 upravující právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace nebude prováděn takovým způsobem, aby znemožnil soukromým agenturám práce poskytovat zvláštní služby nebo cílené programy zaměřené na pomoc znevýhodněným pracovníkům při jejich činnosti vyhledávání zaměstnání.

Zákaz diskriminace je doplněn bodem 9 doporučení stanovícím zákaz nebo jiný způsob opatření, aby soukromé agentury práce vydávaly a uveřejňovaly oznámení nebo nabídky volných pracovních míst, jež přímo nebo nepřímo vedou k diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, věku, náboženství, politického názoru, národnostního původu, sociálního původu, etnického původu, zdravotního postižení, manželského či rodinného stavu, sexuální orientace nebo členství v organizacích zaměstnanců. Následující bod doporučení proklamuje výzvu, aby soukromé agentury práce podporovaly rovnost v zaměstnání pomocí pozitivních činností.

Ochrana kolektivního vyjednávání je upravena v čl. 4, podle něhož musí být přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle článku 1 nebylo odepráno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. Toto ustanovení je doplněno čl. 11, podle kterého přijme členský stát v souladu s národními právními předpisy a praxí potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce, s cílem je dát k dispozici třetí straně pokud jde mimo jiné o svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání. Doporučení v bodě 6 navíc doplňuje ochranu kolektivních zájmů zaměstnanců uživatele tím, že stanoví zákaz poskytování pracovníků soukromých agentur práce uživatelskému závodu k náhradě jeho zaměstnanců, kteří stávkují.

Ochrana osobních dat pracovníku vychází z čl. 6 úmluvy. Zpracování osobních dat pracovníků soukromými agenturami práce má být prováděno způsobem, který chrání tato data a zajistí respektování soukromí pracovníků v souladu s národními právními předpisy a praxí a omezuje se na záležitosti týkající se kvalifikace a odborných zkušeností příslušných pracovníků a na další přímo relevantní informace. Zpracováním osobních dat pracovníků se pro účely úmluvy rozumí sběr, uchování, kombinaci, sdělení nebo jakékoli jiné použití informací týkajících se určitého nebo identifikovatelného pracovníka. Doporučení doplňující úmluvu pak v bodu 11 stanoví, že agenturám práce má být zakázáno shromažďovat osobní data, která nejsou vyžadována pro posouzení způsobilosti uchazeče o zaměstnání pro práci, na kterou je nebo by mohl být posuzován.⁸ Osobní data by měla být agenturou vedena jen po takovou dobu, po kterou je to ospravedlnitelné zvláštními účely, za kterými byla shromážděna, nebo po takovou dobu, po kterou si pracovník přeje být vedený na seznamu potenciálních kandidátů.

Ochrana pracovníků soukromých agentur práce zaměstnaných za účelem přidělení k třetí straně podle úmluvy spočívá dále v povinnosti členského státu

⁸ Pokud jde o informace o zdravotním stavu, neměly by podle bodu 13 doporučení soukromé agentury práce tyto informace vyžadovat, uchovávat nebo využívat nebo je využívat pro posuzování vhodnosti pracovníka pro zaměstnání. To je možné pouze, když se to přímo týká požadavků pro konkrétní zaměstnání a s výslovným svolením dotčeného pracovníka.

v přijmout v souladu s národními právními předpisy a praxí potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce za účelem dát je k dispozici třetí straně pokud jde o již zmiňované svobody sdružování a kolektivního vyjednávání a dále minimální mzdy, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky, dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístup k výcviku, ochranu zdraví a bezpečnost při práci, náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků, ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství.

Příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce a uživatelských podniků pokud jde o kolektivní vyjednávání, minimální mzdy, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky, dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení, přístup k výcviku, ochranu zdraví a bezpečnost při práci, náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání, náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků a ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství určí a rozdělí členský stát v souladu s národními právními předpisy a praxí.

Doporučení doplňuje úmluvu o zákaz, aby soukromé agentury práce zaměstnávající pracovníky s cílem dát je k dispozici třetí straně bránily uživateli v přijímání pracovníků, kteří k němu byli přiděleni, omezovaly pracovní mobilitu pracovníka nebo postihovaly pracovníka, jež přijme zaměstnání u jiného podniku.

2. Úprava agenturního zaměstnávání v právu EU

Na úvod této části je třeba podotknout, že komunitární předpisy v oblasti sociální politiky důsledně rozlišují mezi **pracovním poměrem na dobu určitou** uzavřeném přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kde je skončení pracovní smlouvy určeno objektivními podmínkami, jako je dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události, a **dočasným pracovním poměrem** uzavřeným mezi podnikem pro dočasnou práci, který je

zaměstnavatelem, a zaměstnancem, který je přidělen k výkonu práce pro podnik nebo závod využívající služeb podniku pro dočasnou práci.⁹

Zmínka o nutnosti ochrany zaměstnanců najímaných agenturami pro dočasnou práci a úpravy činnosti těchto subjektů, tak, aby nedocházelo ke zneužívání, se objevila již v resoluci Rady ES ze dne 21. ledna 1974 týkající se sociálního akčního programu,¹⁰ Pokus o úpravu této problematiky byl učiněn ze strany sociálních partnerů, kteří v preambuli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené 19. března 1999 vyjádřili záměr zvážit nutnost podobných dohod týkajících se dočasných zaměstnání. Jednání sociálních partnerů o agenturním zaměstnání však v předpokládanou dohodu nevyústila.

Současná právní úprava v oblasti agenturního zaměstnávání vychází z čl. 7 Komunitární charty základních sociálních práv pracujících (dále jen Komunitární charta) přijaté 9. prosince 1989 ve Štrasburku, podle kterého dotváření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství; tohoto procesu bude dosaženo sladěním pokroku při plnění těchto podmínek, zejména pokud jde o formy práce jako je pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek, agenturní zaměstnávání nebo sezónní práce.

Některé otázky související s agenturním zaměstnáváním jsou upraveny ve směrnici Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků zaměstnaných na základě pracovního poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru. Účelem této směrnice je zajistit, aby zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru požívali stejnou úroveň v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci, jakou požívají ostatní zaměstnanci v podniku nebo závodu

⁹ V této souvislosti lze zmínit směrnici Rady 1999/70/ES týkající se rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, jež se nevztahuje na zaměstnance, kteří byli do podniku dočasně umístěni agenturou pro dočasnou práci.

¹⁰ Dostupná z : http://socialpolicy.ucc.ie/EU-docs-soeopol/Poverty_one.htm.

využívajícím služeb.¹¹ Uvedená směrnice stanoví ochranu zaměstnanců zejména prostřednictvím zákazu rozdílného zacházení z důvodu existence dočasného pracovního poměru, pokud jde o pracovní podmínky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, povinnosti informování a školení zaměstnanců, lékařského dohledu a prevence a stanovením možnosti členských států zakázat využívání zaměstnanců v dočasném pracovním poměru k některým pracím,

Pokus o ucelenou úpravu agenturního zaměstnávání představuje až směrnice Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen směrnice). Důvody vedoucí k jejímu přijetí spočívaly mimo jiné v existenci značných rozdílů, pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce v rámci Evropské unie.¹² Směrnice vychází z myšlenky, že agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění pracovního a soukromého života.¹³

Jejím **cílem** je podle čl. 2 zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.

Směrnice upravuje pouze otázku zaměstnávání zaměstnanců agenturou práce za účelem přidělení k uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali, což představuje pouze jeden aspekt činnosti, kterou agentury práce mohou vykonávat. Zaměření směrnice je tedy poměrně úzké ve srovnání se standardy MOP obsažené v úmluvě č. 181 a doporučení č. 188, jež

¹¹ Srov. čl. 2 odst. 1 směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků zaměstnaných na základě pracovního poměru na dobu určitou a v dočasném pracovním poměru.

¹² Srov. bod 10 odůvodnění směrnice Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

¹³ Srov. např. bod 11 odůvodnění směrnice Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

pokrývají i jiné činnosti agentur práce jako je poskytování služeb pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout, a služby vztahující se k hledání zaměstnání, například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

Osobní rozsah působnosti směrnice je poměrně široký, neboť ve srovnání s úmluvou MOP č. 181 vztahující se pouze na soukromé agentury práce, (jakékoliv fyzické nebo právnické osoby nezávislé na veřejných orgánech), zahrnuje veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy. Směrnice pokrývá všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali. Za určitý nedostatek, pokud jde o rozsah směrnice, bývá považováno vymezení základních pojmů jako „zaměstnanec“ nebo „agentura práce“ obsažené v čl. 3, které je poněkud povrchní a odkazuje zpět na definice těchto pojmů podle vnitrostátních právních řádů.¹⁴ Členským státům je navíc dána možnost, aby po konzultacemi se sociálními partnery stanovily, že se tato směrnice nevztahuje na pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začlenění nebo rekvalifikace.

Ve srovnání s úpravou MOP se jako poněkud problematická jeví **možnost zákazů nebo omezení** týkajících se agenturního zaměstnávání ze strany členských států. Ty mohou být podle čl. 4 směrnice odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání. Členským státům je navíc uložena povinnost do 5. prosince 2011 přezkoumat po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi

¹⁴ Srov. např. Countouris, N.: The Temporary Agency Work Directive; Another Broken Promise? *Industrial Law Journal*, Oxford, 2009, Volume 38, Number 3, page 330.

případná omezení nebo zákazy týkající se využívání agenturního zaměstnávání s cílem ověřit, zda jsou odůvodněny na základě obecného zájmu. Směrnice se tedy k zákazům nebo omezením agenturního zaměstnávání ze strany členského státu staví poměrně restriktivně. Naproti tomu úmluva MOP č. 181 je v této otázce mnohem vstřícnější, neboť v čl. 2 odst. 4 dává státům možnost, aby po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků za určitých okolností zakázaly činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování jedné nebo více služeb předpokládaných úmluvou.

Stěžejním ustanovením směrnice je čl. 5 upravující **zákaz diskriminace**. Podle uvedeného ustanovení jsou základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. **Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání** jsou pro účely směrnice definovány v čl. 3 písm. f). Jedná se o pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se

- I. délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
- II. odměňování.¹⁵

Směrnice zdůrazňuje nutnost dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj

¹⁵ V souvislosti s odměňováním dává směrnice v čl. 5 odst. 2 členským státům možnost po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od stejných podmínek odměňování ve vztahu ke srovnatelnému zaměstnanci, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.

proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Za velký problém bylo při přijímání směrnice považováno vymezení tzv. srovnatelného zaměstnance pokud jde o základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce po dobu trvání jejich přidělení k uživateli.¹⁶ Ty musejí být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na zaměstnance vztahovaly, pokud by jej tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Uvedené srovnání může být v praxi značně problematické zejména v případě, kdy u uživatele srovnatelní zaměstnanci zaměstnání nejsou například proto, že uživatel využívá pouze zaměstnanců agentury práce nebo nezaměstnává vlastní zaměstnance na stejný nebo srovnatelný druh práce, který vykonávají dočasně přidělení zaměstnanci. Určitým vodítkem může být znění čl. 5 odst. 1 užívající podmiňovací způsob - „podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.“ Srovnání by tak mělo být provedeno s hypotetickým komparátorem a existence skutečného zaměstnance vykonávajícího podobnou práci u uživatele by mělo být pokládáno spíše za užitečný důkaz než za určující otázku.¹⁷

Zákaz rozlišování ve směrnici je primárně zaměřen na vztah mezi zaměstnancem, který byl do podniku dočasně umístěn agenturou práce, a zaměstnancem, který by byl u uživatele na stejném pracovním místě přímo zaměstnán. Naproti tomu úmluva MOP č. 181 se v souvislosti se zákazem diskriminace zaměřuje na to, aby nedocházelo k diskriminaci na základě stanovených důvodů ze strany soukromé agentury práce. Tato problematika je v právním řádu ES pokryta antidiskriminačními směrnicemi.¹⁸

¹⁶ Srov. např. Blanpain, R.: *European Labour Law*, Kluwer Law International, the Netherlands, 2008, page 448.

¹⁷ Countouris, N.: *The Temporary Agency Work Directive; Another Broken Promise?* *Industrial Law Journal*, Oxford, 2009, Volume 38, Number 3, page 333.

¹⁸ Konkrétně jde o směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a směrnici Evropského parlamentu a Rady

Směrnice upřednostňuje výkon práce v právním vztahu uzavřeném přímo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Čl. 6 odst. 1 stanoví, že zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni a pod jehož dohledem pracují. Kromě toho ukládá následující odstavec členským státům povinnost přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.¹⁹

Ochrana **kolektivních práv** zaměstnanců je ve srovnání se standardy MOP, které stanoví nutnost přijmout opatření, jež zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce nebylo odepráno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. poměrně úzká. Čl. 7 směrnice upravuje tuto otázku pouze prostřednictvím zohlednění zaměstnanců agentur práce pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být v agentuře práce zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států, a to za podmínek stanovených členskými státy. Kromě nebo namísto této povinnosti je členským státům dána možnost za podmínek jimi vymezených zohlednit zaměstnance agentur práce pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být u uživatele zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států a s kolektivními smlouvami, a to stejným způsobem, jako by se jednalo o zaměstnance zaměstnané na stejnou dobu přímo tímto uživatelem.

2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹⁹ Tímto odstavcem nejsou dotčena ustanovení, podle nichž agentury práce dostávají odměnu v přiměřené výši za služby poskytnuté příslušným uživatelům spočívající v přidělení, náboru a odborné přípravě zaměstnanců agentur práce.

Závěr

Ze srovnání úpravy MOP týkající se agentur práce s komunitárním právem je zřejmý komplexnější přístup prvního z uvedených systémů k dané problematice. Cílem úpravy jak v rámci MOP, tak v komunitárním právu je ochrana zaměstnanců a vymezení rámce činností a fungování agentur práce, přičemž je uznána úloha, kterou mají na trhu práce a v boji proti nezaměstnanosti. MOP se, na rozdíl od komunitární úpravy, zaměřuje i na jiné formy činnosti agentur práce, než je zaměstnávání fyzických osob za účelem dočasného přidělení k uživateli. Kromě toho pokrývá více otázek spojených s činnostmi agentur práce, jakými jsou ochrana odborového sdružování či ochrana osobních údajů zaměstnanců, kterými se rozumějí i žadatelé o zaměstnání. Komunitární úprava se omezuje na poměrně úzce vymezený okruh pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání.

Summary

The present contribution deals with temporary work which is considered as one of the atypical forms of work. The characteristic feature of the temporary work is that a temporary employment business which is the employer employs natural persons and temporary posts them to work for and under the control of an undertaking or establishment making use of his services. The purpose of the contribution is to analyse the International Labour Organisation standards contained in the Private Employment Agencies Convention (C181) and Private Employment Agencies Recommendation (R188) and compare it with the EC law, in particular with the new Temporary Work Directive (2008/104).

Realizácia práva na ochranu osobných údajov v predzmluvných vzťahoch

Mgr. Martina Kovalčíková

Výber kvalitného zamestnanca na pracovné miesto je nesmierne náročným procesom. Na prijatie takéhoto rozhodnutia potrebuje zamestnávateľ dostatok informácií o fyzickej osobe, ktorá sa uchádza o pracovné miesto. Takéto informácie zamestnávateľ získava počas výberového konania alebo pracovného pohovoru. Vzťahy, ktoré vznikajú medzi zamestnávateľom a fyzickou osobou, označované ako predzmluvné vzťahy, sú predmetom upravy ustanovenia § 41 Zákonníka práce. V tomto ustanovení zákonodarca vymedzil rozsah informácií, ktoré je zamestnávateľ oprávnený požadovať od fyzickej osoby v týchto vzťahoch. Robí tak z nasledujúcich dôvodov. Prvý spočíva v samotnej povahe predzmluvných vzťahov. V prípade druhého ide o právnu úpravu práva na ochranu osobných údajov reprezentovanú vnútroštátnou, európskou ako aj medzinárodnou právnou úpravou.

Predzmluvné vzťahy sú pracovnoprávnymi vzťahmi. Sú predmetom úpravy pracovného práva. Na rozdiel od pracovnoprávneho vzťahu, ktorý vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom, sa v prípade predzmluvných vzťahov neuplatňuje princíp subordinácie, ale rovnosti účastníkov. Ochranná funkcia pracovného práva, ktorá je jeho základnou funkciou, má za úlohu chrániť slabšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu. V prípade vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom je slabším účastníkom zamestnanec. Keďže predzmluvné vzťahy sú taktiež vzťahmi pracovnoprávnymi, a teda sú predmetom právnej úpravy pracovného práva, aj na tieto vzťahy sa bude vzťahovať ochranná funkcia. No v prípade pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom môžeme hneď určiť, kto bude vystupovať v slabšej pozícii vzhľadom na existenciu princípu subordinácie. Pri predzmluvných vzťahoch je situácia iná. Vzťah medzi zamestnávateľom a fyzickou osobou uchádzajúcou sa o pracovné miesto je

vzťahom založeným na princípe rovnosti. Vychádzajúc z právnej úpravy predzmluvných vzťahov v Slovenskej republike, konkrétne z ustanovenia § 41 Zákonníka práce bude subjektom, ktorému sa bude poskytovať ochrana, fyzická osoba uchádzajúca sa o zamestnanie. Úprava predzmluvných vzťahov v ustanovení § 41 Zákonníka práce teda poskytuje ochranu fyzickej osobe, ktorá je v prípade účasti na výberovom konaní alebo pracovnom pohovore podrobovaná rôznym otázkam. Niektoré otázky majú taký charakter, že sú spôsobilé zasiahnuť do intímnej sféry uchádzača o zamestnanie resp. do jeho súkromia, a tým aj do jeho osobnosti. Uvedené ustanovenie poskytuje ochranu súkromia fyzickej osoby a v rámci toho aj ochranu osobných údajov. „Cieľom pracovnoprávnej úpravy predzmluvných vzťahov podľa ust. § 41 Zákonníka práce je aj ochrana súkromia fyzickej osoby pri spracovávaní jej osobných údajov, rovnako aj ochrana osobnostných práv podľa ustanovenia § 11 Občianskeho zákonníka.“¹

V prípade slovenskej právnej úpravy práva na ochranu osobných údajov treba vychádzať z Ústavy Slovenskej republiky. A to predovšetkým z čl. 19 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý upravuje právo na súkromný a rodinný život. Odsek 3 tohto článku zakotvuje právo každého na ochranu osobných údajov. Jeho znenie možno považovať za určitú formu konkretizácie odseku 1 tohto článku, teda za akési obsahové vymedzenie rámca práva na súkromný a rodinný život. „... právny základ na osobitnú právnu úpravu ochrany osobných údajov tvorí Ústava SR. Podľa čl. 19 ods. 3 Ústavy každý má právo na ochranu pred neoprávneným zásahom do súkromného a rodinného života. Odsek 3 citovaného ustanovenia je v uvedenom smere ešte konkrétnejší ...“²

Európska únia v rámci svojej sociálnej politiky považuje právo na ochranu osobných údajov za súčasť práva na súkromie. Vyjadrila to aj v dokumente „Agenda sociálnej politiky Európskej Komisie z 28. júna 2000, v ktorom sa zaviazala rozvíjať a rešpektovať základné sociálne práva, ako aj právo na ľudskú

¹ Barancová, H.: Zákonník práce – Komentár, Piate vydanie, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 356.

² Barancová, H.: Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch, Bratislava, Vydavateľské oddelenie PF UK, 1995, str. 97-98.

dôstojnosť a právo na súkromie, pod ktoré zahŕňa aj právo na ochranu osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch. „Za hlavné ciele Agendy sociálnej politiky Komisie z 28 júna 2000 v pracovnoprávných vzťahoch považuje zaručenie rozvoja a rešpektovania základných sociálnych práv, práva na ľudskú dôstojnosť a práva na ochranu súkromia, ktorého neoddeliteľnou súčasťou je aj ochrana osobných údajov.“³ V súvislosti s úpravou práva na ochranu osobných údajov má v práve Európskej únie dôležité postavenie Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 95/46/EC o ochrane jednotlivcov pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov z 24. októbra 1995. „Hlavným nástrojom pri ochrane osobných údajov v EÚ je Smernica o ochrane údajov, ktorá je často označovaná ako „Všeobecná smernica“.“⁴

Aj právo Rady Európy považuje právo na ochranu osobných údajov ako súčasť práva na súkromný život. Dokazuje to aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva. Európsky súd pre ľudské práva sa nesnaží vo svojich judikátoch iba o vymedzenie pojmu súkromný život ale aj o jeho obsahové vymedzenie. Robí tak aj v prípade *Z v. Finland*. V tomto prípade Európsky súd pre ľudské práva vyslovil „že článok 8 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách sa vzťahuje aj na ochranu osobných údajov.“⁵

Teória pracovného práva v súvislosti so zásahmi do práva na súkromie, a teda aj ochranou osobných údajov stanovuje určité požiadavky, ktorými by sa mali takéto zásahy spravovať. Ide o zásadu legality, legitímnosti a zásadu proporcionality. Tieto zásady sú stanovené v súlade s judikatúrou štrasburských orgánov. „Podľa judikatúry štrasburských orgánov zásahy štátu do práva na súkromie sa majú spravovať zásadou legality, legitímnosti a proporcionality.“⁶

³ Hendriks, F.: *Employment privacy law in the European union: Surveillance and monitoring*, Intersentia, 2002, p. 3.

⁴ Kuner, Ch.: *European data privacy law and online business*, Oxford University Press, 2003, p. 17.

⁵ Dutertre, G.: *Yearbook of the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, 1998, p. 112.

⁶ Barancová, H.: *Zákonník práce – Komentár*, Piate vydanie, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 87.

Všeobecná smernica ide v tomto smere ešte ďalej. Rozširuje tieto zásady vo vzťahu k právu na ochranu osobných údajov o ďalšie. A to o:

- zásadu konečnosti,
- zásadu transparentnosti,
- zásadu dôvernosti a bezpečnosti a
- zásadu kontroly.

Zásada **konečnosti** stanovuje, že zhromažďovať osobné údaje je možné len na presne stanovený účel a nedovoľuje ich ďalšie použitie, ktoré by bolo v rozpore so stanoveným účelom. Taktiež zakotvuje aj požiadavky na tento účel, ktorý musí byť špecifikovaný a zákonný. „Podľa zásady konečnosti je možné zhromažďovať osobné údaje len na presne vyšpecifikované a zákonné ciele a nie je možné ich ďalšie použitie, ktoré by bolo v rozpore s týmito cieľmi.“⁷ V prípade zásady **transparentnosti** majú byť informácie od nositeľa osobných údajov vyžadované na ich spracovanie, ktoré súvisí výlučne s touto osobou. „V zmysle tejto zásady požadovať na spracovanie informácie od ich nositeľa je možné, len ak toto spracovanie bude súvisieť s nositeľom informácií.“⁸ Na zabezpečenie dôveryhodnosti a bezpečnosti pri spracúvaní osobných údajov majú byť prijaté vhodné technické a organizačné opatrenia. Ide o vyjadrenie zásady **dôvernosti a bezpečnosti**. „Zásada dôveryhodnosti a bezpečnosti sa má zabezpečiť prijatím vhodných technických a organizačných opatrení pri spracúvaní osobných údajov.“⁹ Posledná zásada, zásada **kontroly** zakotvuje požiadavku na vytvorenie orgánu, ktorý bude vykonávať dohľad nad osobnými údajmi.

Ako už bolo spomenuté, hlavným účelom právnej úpravy obsiahnutej v ustanovení § 41 Zákonníka práce je poskytnutie ochrany osobnostným právam fyzickej osoby v predzmluvných vzťahoch, predovšetkým súkromiu a osobným

⁷ Hendriks, F.: Employment privacy law in the European Union: Surveillance and monitoring, Intersentia, 2002, p. 4.

⁸ Kuner, Ch.: European data privacy law and online business, Oxford University Press, 2003, p. 17.

⁹ Kuner, Ch.: European data privacy law and online business, Oxford University Press, 2003, p. 18.

údajom. Aj napriek tomu, že ide o pracovnoprávne vzťahy, kde platí princíp rovnosti, možno tu nájsť určité známky liberalizácie v právnej úprave ochrany súkromia, ako aj osobných údajov fyzickej osoby.

V rámci predzmluvných vzťahov, teda keď ešte fyzická osoba uchádzajúca sa o pracovnú pozíciu u zamestnávateľa nie je v pracovnom pomere, môže dôjsť k zásahu do jej osobnosti. Zamestnávateľa sa snažia dozvedieť o dotyčnom uchádzačovi čo najviac informácií, aby si tak mohli vytvoriť o ňom obraz, a tak lepšie posúdiť, či bude vhodným zamestnancom pre ich organizáciu. Neraz na vstupných pohovoroch alebo výberových konaniach sa vyskytnú otázky o rodinných, majetkových pomeroch, o zdravotnom stave uchádzača. „Medzi otázky zamestnávateľa, ktoré by mohli zasiahnuť do osobnostných práv budúcich zamestnancov patria aj tie, ktoré sa dotýkajú zdravotného stavu, rodinných pomerov, tehotenstva, majetkových pomerov, členstva v politických stranách alebo odborových organizáciách.“¹⁰ Vodítkom aké informácie môže zamestnávateľ od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o prácu, požadovať je ustanovenie § 41 ods. 5 Zákonníka práce. Rieši hneď dve situácie. Prvá situácia sa vzťahuje na fyzickú osobu uchádzajúcu sa o svoje prvé zamestnanie. Druhou je situácia ak ide o osobu, ktorá už bola zamestnaná. Pokiaľ ide o fyzickú osobu, ktorá sa uchádza o svoje prvé zamestnanie, teda je to osoba, ktorá ešte nebola v pracovnom pomere ani v obdobnom pracovnom vzťahu, od takejto osoby môže zamestnávateľ požadovať len informácie súvisiace s prácou, ktorú má vykonávať. V prípade, že ide o osobu, ktorá už bola zamestnávaná, môže od nej požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní. Čo sa týka druhej situácie, nie je jasné, či zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnaná vyžadovať aj informácie, ktoré sa týkajú práce, ktorú bude vykonávať a aj predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní, alebo môže vyžadovať iba predloženie uvedených dokladov bez toho aby mohol požadovať informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zákonodarca mal v tomto

¹⁰ Barancová, H.: Zákonník práce – Komentár, Piate vydanie, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 84.

prípade zrejme na myslí, že od takejto osoby je možné vyžadovať jednak informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú bude vykonávať a k tomu aj predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní. Tento predpoklad vychádza z toho, že v tom istom ustanovení Zákonníka práce je upravený postup ak sa o zamestnanie uchádza osoba, ktorá ešte nebola zamestnaná, a zároveň rieši aj situáciu, keď sa o zamestnanie uchádza osoba, ktorá už zamestnaná bola. Z toho nám vyplýva, že ustanovenie § 41 ods. 5 Zákonníka práce, pokiaľ ide o osobu, ktorá sa uchádza o svoje prvé zamestnanie zužuje rozsah informácií, ktoré od nej možno požadovať na informácie, ktoré sa týkajú výlučne práce, ktorú má vykonávať. U osoby, ktorá už bola zamestnaná ich rozsah naopak rozširuje na oprávnenie zamestnávateľa vyžadovať od nej aj predloženie niektorých presne ustanovením vymedzených dokladov. V tomto prípade zákonodarca zvoľňuje právnu úpravu, nakoľko umožňuje zamestnávateľovi od osoby uchádzajúcej sa o prácu, ktorá už bola zamestnaná požadovať predloženie dokladov, ktoré obsahujú osobné údaje takejto osoby. Tieto údaje sú však údajmi, ktoré súvisia s predošlou prácou, ktorú osoba vykonávala. Napríklad v súvislosti s pracovným posudkom ide o údaje, ktoré sa týkajú prejavov jej osobnosti a majú vzťah k predchádzajúcej práci. Pokiaľ máme na myslí potvrdenie o zamestnaní, jeho obsahom je aj údaj o poskytnutej mzde za vykonanú prácu.

Údaje, ktoré zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať buď vôbec alebo len za určitých presne stanovených podmienok, sú predmetom úpravy ustanovenia § 41 ods. 6 Zákonníka práce. Toto ustanovenie už nerozlišuje či ide o fyzickú osobu, ktorá sa prvýkrát uchádza o zamestnanie alebo ide o osobu, ktorá už bola zamestnaná. Vzťahuje sa na všetky osoby uchádzajúce sa o prácu u príslušného zamestnávateľa. V tomto ustanovení možno rozlišovať informácie, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať vôbec. Ide o informácie uvedené pod písm. a), b) a d) ustanovenia § 41 ods. 6 Zákonníka práce, čiže informácie týkajúce sa tehotenstva, rodinných a majetkových pomerov, politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti. Pokiaľ však ide o informácie, týkajúce sa tehotenstva, je na mieste spomenúť rozhodnutie Európskeho súdneho dvora C-207/98, podľa

ktorého, pokiaľ na pracovisku pracujú tak muži aj ženy, sú otázky o tehotenstve neprípustné, aj keby išlo o prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná. Svoje rozhodnutie Európsky súdny dvor odôvodňuje zásadou rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia. Vychádzajúc z tohto rozhodnutia v prípade, že by išlo o pracovisko, kde pracujú len ženy a išlo by o prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná, by otázky na tehotenstvo záujemkyne boli prípustné. Rovnaký názor zastáva aj prof. Barancová „Otázky na tehotenstvo sú prípustné, keď ide o pracovisko, kde zamestnávateľ zamestnáva len ženy a tehotenstvo ženy má zároveň význam z hľadiska výkonu príslušného druhu práce.“¹¹

Výkon niektorých povolání môže byť podmienený aj preukázaním bezúhonnosti. Informácie o bezúhonnosti fyzickej osoby sú taktiež jej osobným údajom a podľa zákona o ochrane osobných údajov patrí do osobitných kategórií osobných údajov, ktoré možno spracovávať len so súhlasom dotknutej osoby. V rámci predzmluvných vzťahoch v zmysle ustanovenia § 41 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informácie o bezúhonnosti. No v tomto ustanovení sú upravené výnimky, kedy je zamestnávateľ oprávnený takýto údaj vyžadovať, a to v prípade, že ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť alebo podmienka bezúhonnosti je daná samotnou povahou práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať (napr. ak ide o pracovnú pozíciu, pri ktorej náplňou práce bude manipulácia s hotovosťou, ceninami, atď.). V prvom prípade je podmienka bezúhonnosti stanovená konkrétnym právnym predpisom. Tento predpis ďalej ustanovuje ako sa bezúhonnosť preukazuje, a to väčšinou výpisom z registra trestov. V niektorých právnych predpisoch je aj ustanovené, že uvedený výpis nesmie byť starší než určité časové obdobie. Fyzická osoba, ak sa uchádza o danú pracovnú pozíciu, musí predpísaným spôsobom požiadať o výpis z registra trestov. V druhom prípade, kedy je podmienka bezúhonnosti daná povahou vykonávanej práce, spôsob, akým sa bude preukazovať stanoví zamestnávateľ v rámci požiadaviek pri

¹¹ Barancová, H.: Zákonník práce – Komentár, Piate vydanie, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 354.

zverejnení ponuky práce. V tomto prípade dáva Zákonník práce dispozičné oprávnenie zamestnávateľovi pre určenie, ako má fyzická osoba preukázať splnenie tejto podmienky. Taktiež žiadne ustanovenie v Zákonníku práce nestanovuje, kedy určitá práca je takej povahy, že podmienkou jej výkonu je bezúhonnosť, čo vytvára pre zamestnávateľa možnosť stanoviť si takúto podmienku ako podmienku prijatia do zamestnania pri akejkolvek práci. Čo sa týka spôsobu preukázania bezúhonnosti, mohlo by ísť o výpis z registra trestov, čestné vyhlásenie. Ak by si zamestnávateľ vyžiadal takéto informácie od tretej osoby, napr. od doterajšieho zamestnávateľa fyzickej osoby bez jej súhlasu, bolo by to v rozpore nielen s ustanoveniami Zákonníka práce, ale aj zákona o ochrane osobných údajov. V súvislosťou s výpisom z registra trestov rozlišujeme, kedy je výpis citlivým osobným údajom, a kedy nie. O citlivý osobný údaj v prípade výpisu z registra trestov ide vtedy, keď je v ňom uvedené, že fyzická osoba má záznam v registri trestov. A naopak, ak výpis neobsahuje tento záznam, nepôjde o citlivý osobný údaj. „Výpis z registra trestov je citlivým osobným údajom, pokiaľ obsahuje pozitívnu informáciu o treste. Pokiaľ ide o tzv. čistý register trestov, nejedná sa o citlivú informáciu.“¹²

V prípade, kedy je podmienka bezúhonnosti daná povahou vykonávanej práce, je pre zamestnávateľa daná aj možnosť posúdiť, či údaj o zázname je podstatný pre prijatie fyzickej osoby. „Zamestnávateľ musí samozrejme zväžiť, v ktorých prípadoch a na akých pracovných miestach je pre neho informácia uvedená v registri trestov podstatná pre prijatie zamestnanca.“¹³ V prípadoch, keď osobitný právny predpis zakotvuje bezúhonnosť ako podmienku pre riadny výkon práce, nie je daná možnosť pre zamestnávateľa zväžiť obsah záznamu. V tomto prípade zamestnávateľ nemôže postupovať inak ako neprijatť fyzickú osobu do pracovného pomeru. „V prípadoch stanovených právnymi predpismi je

¹² Jakubka, J.: Ochrana osobných a osobnostných práv zamestnanců – II. část, Práce a mzda č. 13, roč. 53, 2005, str. 24.

¹³ Jakubka, J.: Ochrana osobných a osobnostných práv zamestnanců – II. část, Práce a mzda č. 13, roč. 53, 2005, str. 24.

bezúhonnosť predpokladom pre riadny výkon práce a tým i pre vznik pracovnoprávneho vzťahu.“¹⁴

Podmienkou výkonu niektorých zamestnaní je aj zdravotný stav. Tak zdravotný stav fyzickej osoby, ako aj jej bezúhonnosť, sú jej osobnými údajmi. Podľa ustanovenia § 41 ods. 2 Zákonníka práce: „Ak osobitný predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou.“ Ak je zdravotná spôsobilosť podmienkou výkonu určitého povolania, tak ju fyzická osoba, ktorá sa uchádza o takúto pozíciu je povinná preukázať predpísaným spôsobom. Takúto požiadavku zakotvuje napr. zákon č. 152/1995 Z. z. o potravinách v znení neskorších predpisov v ustanovení § 4 ods. 5. Akým spôsobom sa preukazuje zdravotná spôsobilosť ustanovuje už vykonávací predpis a to vyhláška MZ SR č. 79/1997 Z. z. o opatreniach na predchádzanie prenosným ochoreniam v ustanovení § 21 ods. 1. Dokladom preukazujúcim splnenie tejto podmienky je zdravotný preukaz, ktorý jej na základe predpísaných vyšetrení vydáva jej ošetrojúci lekár, s ktorým má podpísanú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti. Uvedený doklad však neobsahuje údaje o zdravotnom stave, ale iba záver či daná osoba je zdravotne spôsobilá na výkon daného povolania. Druhým spôsobom preukazovania zdravotnej spôsobilosti je čestné vyhlásenie uchádzača o zamestnanie, že je zdravotne spôsobilým na výkon pracovnej pozície. Toto čestné vyhlásenie buď tvorí prílohu žiadosti o prijatie do zamestnania alebo ho uchádzač prinesie so sebou na vstupný pohovor alebo na výberové konanie. Takýto postup sa v súčasnosti využíva hlavne v oblasti štátnej správy pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest, kde požiadavkou, ktorú musí osoba uchádzajúca sa o dané miesto spĺňať je aj požiadavka zdravotnej spôsobilosti. Podľa ustanovenia § 8 zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov údaj o zdravotnom stave sa zaraďuje do osobitných kategórií osobných údajov. Spracúvať takéto údaje je zakázané. No v ustanovení § 9 tohto zákona sú

¹⁴ Jakubka, J.: Ochrana osobných a osobnostných práv zamestnanců – II. část, Práce a mzda č. 13, roč. 53, 2005, str. 24.

ustanovené výnimky z obmedzení pri spracúvaní osobitných kategórií osobných údajov. Napríklad aj vtedy, ak fyzická osoba dala písomný súhlas na ich spracovanie, alebo ak nastane niektorá z ďalších situácií zakotvených v zákone. V oboch prípadoch, či už ide o zdravotný preukaz alebo o čestné vyhlásenie, možno ich považovať za súhlas fyzickej osoby s použitím jej osobných údajov. Ustanovenie § 41 ods. 2 Zákonníka práce tak nielenže oprávňuje zamestnávateľa požadovať informácie o zdravotnom stave od fyzickej osoby uchádzajúcej sa u neho o prácu, ale zároveň mu ukladá povinnosť uzatvoriť pracovnú zmluvu len s osobou spĺňajúcou podmienku zdravotnej spôsobilosti.

Od vyhlásenia výberového konania na obsadenie pracovného miesta až po jeho uskutočnenie uplynie dlhšie časové obdobie v rámci ktorého dochádza k zhromažďovaniu a spracovávaniu osobných údajov poskytnutých jednotlivými uchádzačmi. Takéto nakladanie s osobnými údajmi musí byť v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi zo zákona o ochrane osobných údajov. Na to, aby si zamestnávateľa splnili tieto zákonné povinnosti, požadujú od fyzickej osoby pripojenie písomného súhlasu so spracovávaním jej osobných údajov. V niektorých prípadoch požadujú pripojenie nimi sformulovaného písomného súhlasu. Tu je potrebné dávať zvýšenú pozornosť tomu, ako je samotný písomný súhlas naformulovaný. Hlavne k akým úkonom a na akú dobu sa súhlas udeľuje. V medziach udeleného súhlasu je zamestnávateľ oprávnený nakladať s osobnými údajmi dotknutej fyzickej osoby. Avšak realizácia tohto oprávnenia by mala rešpektovať aj zásady stanovené pre zásah do práva na súkromie, ako aj zásady vyplývajúce zo Všeobecnej smernice.

Závisí teda od každej fyzickej osoby aké informácie o sebe prezradí, či už vo vstupných dokumentoch alebo na vstupnom pohovore resp. výberovom konaní. Prevažná časť osobných údajov je viazaná na poskytnutie súhlasu dotknutej osoby. Na základe tohto môže byť právo na súkromie vymedzené aj negatívne, čo konštatovala aj Európska komisia v právnej veci Bruegemann a Scheuten proti Spolkovej republike Nemecko: „právo na súkromie možno vymedziť aj negatívne,

pretože toto právo sa automaticky redukuje v závislosti od toho, do akej miery jednotliviec sám dáva súkromný život do kontaktu s verejným životom alebo do úzkeho spojenia s inými chránenými záujmami.“¹⁵

Ako už bolo spomenuté právo na ochranu súkromia a v rámci neho právo na ochranu osobných údajov patrí medzi základné ľudské právo a zodpovedá mu povinnosť každého z nás do tohto práva nezasahovať. V živote fyzickej osoby sa však vyskytujú situácie, ktoré si vyžadujú zasiahnuť do tohto práva. Na základe tejto skutočnosti právna úprava tak vnútroštátna, európska aj medzinárodná stanovuje podmienky, za ktorých je tento zásah oprávnený. Robí tak aj v prípade vzťahu medzi zamestnávateľom a fyzickou osobou uchádzajúcou sa o pracovné miesto a to úpravou predzmluvných vzťahov v ustanovení § 41 Zákonníka práce. Úprava v tomto ustanovení je zameraná na ochranu súkromia uchádzača o pracovné miesto vrátane ochrany jeho osobných údajov. Okrem povinností, ktoré majú účastníci tohto vzťahu, predovšetkým ide o povinnosti na strane zamestnávateľ slúžiace na to, aby sa zabezpečila ochrana súkromia fyzickej osoby, sú tu upravené aj situácie, kedy je zamestnávateľ oprávnený zasiahnuť do súkromia fyzickej osoby. Úprava predzmluvných vzťahov tak vytvára pre zamestnávateľa dostatočný priestor na získanie informácií potrebných k prijatiu rozhodnutia, ktorý uchádzač bude vhodný na obsadzované miesto. Čo možno považovať za nedostatočnú prípadne za nedôslednú legislatívnu úpravu v rámci predzmluvných vzťahov je úprava oprávnenia fyzickej osoby obsiahnutá v ustanovení § 41 ods. 7 Zákonníka práce. Toto ustanovenie upravuje právo na primeranú peňažnú náhradu pre fyzickú osobu, v prípade, že by zamestnávateľ porušil niektorú zo svojich povinností ustanovených v ustanoveniach § 41 ods. 5, 6, 8 Zákonníka práce. Avšak toto právo obmedzuje na fázu vzniku pracovného pomeru, čiže na deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce s už vybratým uchádzačom. Nezakotvuje ako sa môžu domáhať ochrany ostatní poškodení uchádzači a taktiež neustanovuje či si toto právo treba

¹⁵ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 139.

uplatniť priamo na súde alebo súdnej ochrane má predchádzať jeho uplatnenie u zamestnávateľa. Alebo súdna ochrana prichádza na rad až vtedy, keď fyzická osoba si uplatní toto svoje právo u zamestnávateľa, ten jej poskytne peňažnú náhradu, ktorú považuje za primeranú a v prípade, že fyzická osoba nebude spokojná s jej výškou posúdenie primeranosti bude vecou súdu.

Negatívne vymedzenie ochrany súkromia spočívajúce v zverejnení údajov samotnou fyzickou osobou môže sa zdať, že prispieva k väčšej liberalizácii pracovnoprávných vzťahov a teda aj predzmluvných vzťahov, ale nie je tomu tak. Ak hovoríme o situácii, keď fyzická osoba zverejňuje svoje osobné údaje vo vstupných dokumentoch ich nevyhnutnou súčasťou je aj udelenie písomného súhlasu s ich použitím. Udelený súhlas obmedzuje zamestnávateľa v použití uvádzaných osobných údajov, nakoľko obsahuje stanovenie spôsobov ako môže s nimi naložiť a taktiež aj časové obdobie počas, ktorého môže s nimi nakladať. Pokiaľ by zamestnávateľ nakladal s osobnými údajmi bez udeleného súhlasu konal by v rozpore s ustanoveniami zákona o ochrane osobných údajov rovnako ak by nakladal s takýmito údajmi v rozpore s udeleným súhlasom. Ak máme na mysli situáciu, keď k zverejneniu týchto údajov došlo na výberovom konaní resp. pracovnom pohovore, udialo sa tak na základe slobodného rozhodnutia samotnej fyzickej osoby, nakoľko zamestnávateľ je limitovaný právnou úpravou obsiahnutou v ustanovení § 41 Zákonníka práce aké informácie môže požadovať.

Resumé

This article deals with liberalization in Slovak legal regulation of personal data protection before the subjects of labour law sign a contract of employment. In generally the personal data protection is a part of the right of privacy. The paragraph 41 of Labour Code regulating the relation between employer and natural person, because this relation is labour relation. So the main function of labour law – protective function – is relating on this relation too. Despite of this, paragraph 41 of Labour Code obtain several liberalization provisions.

Liberalizácia pracovnoprávných vzťahov a dopad na sociálne zabezpečenie zamestnancov

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

Úvod

Blíži sa koniec prvého desaťročia 3.tisícročia, resp. 21.storočia. Moja generácia 40-nikov po prvýkrát vo svojom živote sa stáva priamym účastníkom mimoriadnej situácie celosvetového charakteru, a to finančnej a hospodárskej krízy, ktorú poznáme iba z literatúry a z histórie našich predchádzajúcich generácií, t.j. starých rodičov a rodičov.

Minulý mesiac uplynul rok od pádu ctihodnej americkej investičnej banky Lehman Brothers, ktorej kolaps znamenal začiatok celosvetovej recesie a finančnej krízy. Už od 90.rokov minulého 20.storočia sme neustále a priamo konfrontovaní procesom ekonomickej transformácie prebiehajúcej vo východnej a strednej Európe a jej vplyvom na život každého z nás, resp. „triumfom liberálnej demokracie nad totalitarizmom koncom 20.storočia, ktorý však iba ťažko možno považovať za víťazstvo rozumu nad nerozumom. Fragmentácia hodnôt a povrchný konzum, ktorý charakterizuje liberálnu demokraciu, skôr dokazuje redukciiu racionality nad efektívnou manipuláciou“.¹⁶

Podstatnou črtou súčasnej podľa Hrubca „najmä ekonomickej globalizácie, ktorá neprináša iba sezónny pokles hrubých domácich produktov či cien akcií, ale predovšetkým prehlbuje sociálno-ekonomické nerovnosti“¹⁷, je čoraz väčší nesúlad v prístupe k práci a kapitálu. Kapitalizmus sa síce rozšíril prakticky po celom svete, avšak voľný trh s politickou súťažou je typický iba pre euro-severoamerickú civilizáciu. Najviac sa to prejavuje v Ázii, kde kapitalizmus zažíva nebývalý rozkvet, avšak nedemokratické režimy sa neoslabujú, ani nelikvidujú, skôr naopak.

¹⁶ Chamberlainová, L.: *Parník filozofií. Filozofický časopis č. 3/2009. str. 448.*

¹⁷ Hrubec, M. a kol.: *Sociální kritika v éře globalizace. Praha, Filosofía 2008.*

Hospodársky rast síce vedie k zvýšeniu životnej úrovne, avšak nie všetkých členov spoločnosti, ba dokonca existujúce sociálno-ekonomické nerovnosti sa už vôbec nezakrývajú, ale ďalej prehlbujú, pretože každé zvýšenie životnej úrovne jedných zákonite znamená zníženie životnej úrovne druhých. Aj slovami neoklasického ekonóma P.Samuelsona, „ekonomický rast môže paradoxne viesť k živoreniu mnohých jednotlivcov a politika, ktorá sa zameriava iba na ekonomický rast, je teda zlou politikou“. ¹⁸ Dôkazom toho je aj súčasný ekonomický vývoj v „najväčšej demokracii sveta“ v Indii, kde sa prejavujú na strane jednej výdobytky „vyspelej západnej“ civilizácie a na strane druhej utrpenie a živorenie miliónov zbedačených máš prežívajúcich na ulici zo dňa na deň. Podľa Hrubca „sa zdá, že „studenú“vojnu nevyhrala demokracia, ale kapitalizmus, ktorý dnes predstavuje jediný, globálny socio-ekonomický systém. Kapitalizmus – rovnako ideológia svojho druhu, odvodená od mýtu „neviditeľnej ruky trhu“, ktorá vraj vedie jednotlivca, konajúceho vo svoj prospech, ku konaniu v prospech všetkých, spôsobuje rovnováhu dopytu a ponuky, avšak uvedené funguje viac–menej iba lokálne. S tým, ako sa kapitalizmus globalizuje, stráca aj schopnosť samoregulácie“. ¹⁹

Sme svedkami, že proces prebiehajúcej globalizácie aj v podmienkach Slovenskej republiky potláča dodržiavanie pracovných štandardov, ktoré sa týkajú najmä ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci, dĺžky pracovného času, zamestnávania osôb mladších ako 18 rokov veku, minimálnych štandardov odmeňovania – napr. rastie neustály tlak na zrušenie, ako aj zníženie minimálnej mzdy (*účinné od 1.1.2010*) a odpojenie platenia poisťného do verejnoprávnych inštitúcií od minimálnej mzdy (*účinné od 1.1.2010*), neustále (reálne) predlžovanie pracovného času (*prejavuje sa najmä v rozsahu nadčasov a započítavania, resp. nezapočítavania pracovnej pohotovosti*), rozširovanie tzv. zastretých pracovných pomerov, atď.

¹⁸ Samuelson, P. A.: The Evaluation of Real National Income. Baltimore 1973, str. 90

¹⁹ Hrubec, M. a kol.: *Tamže*.

Svetová obchodná organizácia (*WTO*) nadraduje medzinárodný obchod nad iné sociálne ciele a zdá sa, že aj „EÚ, ktorá na strane jednej zdôrazňuje sociálne programy, avšak na strane druhej zdôrazňuje, že príliš sociálne programy EÚ obmedzujú slobodu podnikania a konkurencieschopnosť podnikateľov v európskom a celosvetovom trhovom priestore a uvedená skutočnosť platí ešte vo väčšej miere v období celosvetovej hospodárskej krízy“.²⁰ **Medzinárodná organizácia práce (MOP, resp. ILO)**, ktorá sa venuje ochrane práce, vypracovala všetky dohovory (*konvencie*) nevyhnutné na ochranu pracovnej sily. **Správny prístup by mal smerovať k ratifikácii a presadzovaniu jednotlivých dohovorov MOP vo všetkých krajinách sveta**, čo by sa zákonite premietlo do:

- oživenia (nielen) európskej ekonomiky najmä reálnym rastom zamestnanosti,
- v boji proti všetkým formám vylúčenia zo spoločnosti,
- v plnej zamestnanosti, ale aj
- v modernizácii (nielen) európskeho sociálneho modelu, ktorý je založený na aktívnej solidarite, záruke základných ľudských práv a slobôd, vzdelávaní, na reforme dôchodkových systémov i na riešení demografických otázok.

V dnešných dňoch i táto konferencia je dôkazom, že na všetkých úrovniach spoločenského, vedeckého i politického života sa hľadajú východiská a odpovede na otázky, akou cestou sa ďalej bude uberať ľudstvo nielen v osobných, rodinných, spoločenských, ale najmä v pracovnoprávných vzťahoch. Bude to cesta humanizmu, pokroku, rozvoja každého jednotlivca, ľudskej dôstojnosti, **reálnej flexiistoty**, medzinárodnej spolupráce na princípe sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú a udržateľnú globalizáciu, cesta sociálnej inklúzie tých najslabších a najzraniteľnejších (*t.j. žien, detí, osôb v postproduktívnom veku, migrantov, osôb so zdravotným postihnutím, atď.*) alebo naďalej bezbrehá

²⁰ Barancová, H.: *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň 2009, ISBN 978-80-7380-025-3. str. 22.

liberalizácia v ekonomickej, ako aj v sociálnej oblasti a dosahovanie ziskov menšiny pod rúškom konsolidácie verejných financií na úkor sociálnej oblasti ?!

Väčšina obyvateľov Európskej únie si zabezpečuje základné existenčné prostriedky výkonom práce v pracovnoprávných vzťahoch alebo podnikaním. Ale je tomu naozaj tak v európskom priestore aj v súčasnosti a aj v ostatných častiach našej planéty? Nedostáva sa do popredia najmä neustále tlak na znižovanie nákladov na pracovnú silu, zvýšená miera využívania detskej práce, najmä v rozvojových krajinách sveta (*ale nielen tam*), nízke mzdy, dlhé pracovné doby, neuveriteľné zlé pracovné podmienky, vysoký počet úrazov a chorôb z povolania a najmä veľký počet osôb (*kvázizamestnancov*) na pracovnom trhu bez akýchkoľvek pracovných zmlúv, alebo iba na dobu určitú a a bez akejkoľvek sociálnej ochrany? Úspešný je „vraj“ len ten, kto ovláda trh, a to predovšetkým trh globálny. Peniaze na investície môžu mať vraj len tí, čo ich ušetria na mzdách a sociálnych výdavkoch. Iba títo úspešní určujú tempo svetového rozvoja.

Vzhľadom na množstvo otázok tohto typu v nasledujúcich riadkoch zameriame veľmi stručne pozornosť najmä na jednotlivé druhy pracovnoprávných vzťahov (*v časti A*) a spôsob i mieru sociálneho zabezpečenia (ochrany) pri ich skončení (*v časti B*) a pokúsime sa dať odpoveď, či zásada „flexiistoty“ v podmienkach Slovenskej republiky je realizovaná v intenciách dokumentov orgánov Európskej únie, napr. dokumentu Rady zo dňa 9.12.2007 „Záverý k spoločným zásadám flexiistoty, vyjadrujúci spoločný záväzok delegácií členských štátov dosiahnuť dohodu o spoločných zásadách flexiistoty, oznámenia Komisie Európskemu parlamentu Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, ako aj dokumentu Komisie „Obnovená sociálna agenda“, „Príležitosti, prístup a solidarita štátov dosiahnuť dohodu o spoločných zásadách flexiistoty, oznámenia Komisie Európskemu parlamentu Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, ako aj

dokumentu Komisie „Obnovená sociálna agenda“, „Príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21.storočia zo dňa 2.7.2008“.²¹

A. Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná charakteristika

Základnou právnou normou v oblasti pracovného práva v Slovenskej republike je najmä **Zákoník práce**, t.j. zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (*d'alej len „ZP“*), ktorý v zmysle ustanovenia § 1 upravuje **individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby** – t.j. ide o vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a **kolektívne pracovnoprávne vzťahy**–t.j. ide o vzťahy medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom a vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľskými organizáciami (delenie z hľadiska predmetu (*objektu*) pracovnoprávneho vzťahu).

Pracovnoprávne vzťahy majú **individuálny charakter**. To znamená, že **zamestnanec musí dohodnutú prácu vykonávať osobne - sám** a nemôže sa pri výkone práce dať zastúpiť niekým iným. Touto základnou črtou sa pracovnoprávne vzťahy odlišujú od občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahov.

Pri zakladaní pracovnoprávných vzťahov sa prejavuje najmä ich **dobrovoľný a vôľový charakter**. Z hľadiska právneho postavenia účastníkov sa **pri ich založení** uplatňujú prvky **rovnosti** a v **priebehu** ich realizácie a **d'alsieho fungovania** prevažujú **prvky nadradenosti a podriadenosti**. Vzhľadom na to možno konštatovať, že pracovnoprávne vzťahy predstavujú špecifickú symbiózu prvkov občianskoprávnej a administratívno-právnej metódy právnej regulácie.

K základnej charakteristike pracovnoprávných vzťahov patrí aj ich **odplatosť**, pretože čiastočne vyjadruje ich **majetkový, výmenný charakter**. V prípade, ak by sa zamestnanec v pracovnej zmluve zaviazal k výkonu práce bez odplaty, takáto pracovná zmluva by bola neplatná. Je potrebné zdôrazniť, že v pracovnoprávných

²¹ Barancová, H.: *Tamže*.

vzťahoch nejde o typický majetkový vklad, ale o **vklad vlastnej pracovnej sily ako vlastníosti človeka**, pre ktorého je **práca nielen prostriedkom obživy, ale aj prostriedkom vlastnej seberealizácie**.

Ďalšou typickou črtou pracovnoprávných vzťahov je ich prevládajúca **vzájomnosť**, čo je prejavom chápania týchto vzťahov ako zmiešaných právnych vzťahov pozostávajúcich z verejnoprávných (*napr. povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov*) i súkromnoprávných prvkov (*tzv. zmluvné právo – právo vyplývajúce z pracovnej zmluvy, ale aj ďalších zmlúv upravených pracovným právom*). To znamená, že **právu zamestnanca na odmenu zodpovedá právna povinnosť zamestnávateľa odmenu poskytnúť**.

Pracovnoprávne vzťahy charakterizuje aj značná **diferenciácia** v závislosti od pracovného vkladu zamestnanca. Diferenciácia realizácie subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnom pomere ovplyvňuje právne postavenie jednotlivých zamestnancov. Zákonodarca častokrát prostredníctvom tejto diferenciácie subjektívnych práv a právnych povinností vyrovnáva, resp. zmierňuje faktickú nerovnosť účastníkov pracovného pomeru v závislosti od pohlavia, veku, zdravotného stavu, resp. iných okolností (*napr. osoby so zdravotným postihnutím, pracovné podmienky tehotných žien, matiek a mladistvých, atď.*). Táto špecifickosť pracovnoprávných vzťahov, najmä jeho základného druhu, pracovného pomeru je podriadená dobrým mravom (*článok 2 Základných zásad ZP*).

2. Klasifikácia (druhy) pracovnoprávných vzťahov

Za pracovnoprávne vzťahy v **užšom slova zmysle** možno považovať tie právne vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností ustanovených normami pracovného práva. Medzi základné a typické pracovnoprávne vzťahy patria **pracovný pomer**, ktorý vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce (§ 46 ZP)

a pracovnoprávne vzťahy vznikajúce **na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.**

Pracovnoprávnym vzťahom v **širšom slova zmysle** možno označiť každý právny vzťah vznikajúci pri spoločenskej deľbe práce bez zreteľa, na základe akých právnych noriem vzniká, mení sa a zaniká. Tieto právne vzťahy majú zmiešaný charakter, pretože ich upravuje nielen ZP, ale aj predpisy iných právnych odvetví. Je to napr. v prípade štátnozamestnaneckých služobných pomerov. Existujú aj pracovné pomery, na ktoré sa prioritne použije osobitný právny predpis a ZP sa aplikuje iba podporne, t.j. subsidiárne a to len na otázky, ktoré táto osobitná právna úprava nerieši, resp. neupravuje. Je to napr. v prípade zamestnancov pri výkone verejnej služby, sudcov Ústavného súdu, zamestnancov v doprave, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov.

V právnej teórii je najčastejšie **členenie pracovnoprávnych vzťahov na:**

- a) **základné** – t.j. pracovný pomer a právne vzťahy založené na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov,
- b) **ostatné pracovnoprávne vzťahy súvisiace so základnými** – sú od nich odvodené alebo im predchádzajú, napr. ide o sankčné vzťahy pri realizácii kontroly nad dodržiavaním bezpečnosti pri práci, vzťahy vyplývajúce so zabezpečovaním zamestnania (*napr. pri sprostredkovaní zamestnania*) a
- c) **ďalšie pracovné vzťahy**, v rámci ktorých občania vykonávajú prácu pre zamestnávateľský subjekt, sú upravené osobitnými zákonmi a ZP ich upravuje iba čiastočne, napr. zákon o prokuratúre, zákon o vysokých školách, zákon o obecnom zriadení, atď.

3. Flexibilita v pracovnom práve

Od roku 2001 a následné novelizácie Zákonníka práce po roku 2002 (*obdobie tzv. druhej Dzurindovej vlády – napr. zákon č. 210/2003 Z.z., atď.*) zaviedli flexibilné formy zamestnávania, a to najmä formu agentúrneho zamestnávania, čo považujem za neobmedzenú liberalizáciu v pracovnoprávných vzťahoch. Podľa môjho názoru aj v dnešnej dobe existujúce zmluvné typy v pracovnom práve v dostatočnej miere zabezpečujú flexibilitu pracovnoprávných vzťahov.

Za najčastejšie sa vyskytujúci pracovnoprávny vzťah v podmienkach Slovenskej republiky možno neustále považovať **pracovný pomer**, ktorý sa **vo väčšine** prípadov uzatvára **na ustanovený týždenný pracovný čas**, t.j. najviac na 40 hodín týždenne, resp. na 38 hodín týždenne na základe uzatvorenej kolektívnej zmluvy alebo dokonca **na kratší pracovný čas** podľa § 49 ZP, ktorý zaraďujeme taktiež medzi **tzv. flexibilné formy pracovného pomeru**. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. **Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času**, t.j. môže byť aj nižšia ako je výška minimálnej mesačnej mzdy zamestnanca v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Túto formu zamestnávania využívajú najmä ženy – matky starajúce sa o malé deti, najčastejšie do desiatich rokov veku. Treba však otvorene priznať, že zamestnávateľia tento spôsob zamestnávania ešte stále plne nevyužívajú a majú voči nemu predsudky.

V prípade pracovných pomerov sa po roku 2002 rozmohlo najmä uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú. Aj keď sa platná právna úprava ZP v tomto smere čiastočne sprísnila, existujú oblasti zamestnávania, kde osobitný právny predpis legalizuje uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú (*nap. zákon o vysokých školách, atď.*).

Medzi flexibilné formy pracovnoprávných vzťahov možno jednoznačne zaradiť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. dohodu

o vykonaní práce (§ 226 ZP), dohodu o brigádnickej práci študentov (§ 227 - 228 ZP) a dohodu o pracovnej činnosti (§ 228a ZP).

Dohoda o vykonaní práce je upravená v § 226 Zákonníka práce (*d'alej len „ZP“*). Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorú sa táto dohoda uzatvára, **nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku**.

Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec môže mať neobmedzený počet dohôd o vykonaní práce pre neobmedzený počet zamestnávateľských subjektov, avšak výkon práce na základe aj viacerých dohôd o vykonaní práce pre jedného zamestnávateľa nesmie prekročiť v kalendárnom roku rozsah 350 hodín. Túto dohodu možno uzatvárať aj s poberateľmi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku a taktiež aj so žiakmi SŠ alebo študentami VŠ.

Dohoda o brigádnickej práci študentov je upravená v § 227 a § 228 Zákonníka práce (*d'alej len „ZP“*). Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzavrieť len s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta (*t.j. má štatút nielen študenta VŠ, ale môže ísť aj o žiaka SŠ*).

Na základe tejto dohody **nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času** (*t.j. pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase maximálne 20 hodín týždenne, resp. pri 38 hodinovom týždennom pracovnom čase maximálne 19 hodín týždenne*). Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta (*t.j. potvrdenie o návšteve vysokej školy, strednej školy alebo učilišťa*).

Dohoda o pracovnej činnosti je upravená v § 228a Zákonníka práce (*d'alej len „ZP“*) opätovne od 1.9.2007 (*a to zákonom č. 348/2007 Z.z.*). Dohodu o pracovnej činnosti môže zamestnávateľ uzavrieť s fyzickou osobou iba na **príležitostný výkon činnosti vymedzenej konkrétnym druhom práce**. Na základe tejto dohody **možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac** (t.j. maximálne) **10 hodín týždenne**. Aj v tomto prípade možno dohodu o pracovnej činnosti uzatvárať s poberateľmi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku a taktiež aj so žiakmi SŠ alebo študentami VŠ.

Za ďalšie moderné formy flexibilného zamestnávania v intenciách Zákonníka práce sa v posledných rokoch považuje už spomínané predovšetkým **dočasné pridelenie zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania** (§ 58 ZP), **domácka práca a telepráca** (§ 52 ZP), ako aj úprava **prekážok na strane zamestnávateľa** (§ 142 ZP), *t.j. prestoje, prekážky v práci spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi a prekážky v práci*, ako aj zavedenie **flexikonta** na prechodné obdobie od 1.marca 2009 do 31.decembra 2012 v zmysle ktorého zamestnávateľ, u ktorého pôsobí odborová organizácia a u ktorého sú vážne prevádzkové dôvody, má možnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré mu patrí mzda. Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi sa posudzuje ako výkon práce.

Na základe uvedených foriem pracovnoprávných vzťahov možno konštatovať, že ZP upravuje podľa môjho názoru zamestnávanie „až príliš“ pružným spôsobom. Neustále tlaky zamestnávateľských subjektov na „ešte väčšiu liberalizáciu“ pracovnoprávných vzťahov, resp. úplne zrušenie Zákonníka práce sú výsledkom nielen nedostatočnej znalosti základnej platnej právnej úpravy, ale najmä neustále podceňovanie sociálnej politiky a nevedomovanie si vzájomného prepojenia sociálnej i hospodárskej politiky, ktoré sa vzájomne zákonite ovplyvňujú a podmieňujú. Postoj zamestnávateľských subjektov súvisí samozrejme aj s hodnotami, ktoré „ekonomicky úspešnejšia“ časť slovenskej spoločnosti uznáva,

resp. začala preferovať najmä po roku 1989, a to najmä hodnoty slobody, individualizmu a trhu.

Ale aká je sociálna ochrana zamestnancov z uvedených foriem pracovnoprávných vzťahov? Je dostatočná a na úrovni 21. storočia? Je vyvážená alebo na úkor ľudskej dôstojnosti, zdravia, bezpečnosti pri práci, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, osobného a rodinného života? Na tieto skutočnosti sa pokúsime dať odpoveď v nasledujúcej časti príspevku.

B. Sociálne zabezpečenie

Sociálna ochrana zamestnancov od 1. januára 2004 vzhľadom na nadobudnutie účinnosti zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov sa taktiež liberalizovala v najširšej možnej miere, a to najmä vo veci platenia poistného. Došlo:

1. **k zúženiu okruhu povinných platiteľov poistného** (napr. o *spoločníkov s.r.o.*, *žiakov SŠ a študentov VŠ*, za ktorých do 31.12.2003 poistné na nemocenské poistenie i dôchodkové poistenie platil štát, avšak od 1.1.2004 za tieto subjekty štát už poistné neplatí, *Národný úrad práce* bol zrušený, časť jeho rozpočtu prešla do rozpočtu *Sociálnej poisťovne* a časť do štátneho rozpočtu – možno hovoriť o tzv. *znárodnení* a štát taktiež prestal platiť poistné na dôchodkové poistenie za osoby evidované na úrade práce a poberajúce podporu v nezamestnanosti),
2. **k zníženiu sadzieb poistného** na sociálne poistenie, konkrétne na nemocenské poistenie (o 2%), na starobné poistenie (o 10 % a v roku 2005 po zavedení tzv. *kapitalizácie* o ďalších 9 %, t.j. cca o 19 %), ako aj na poistenie v nezamestnanosti (o 2 %),
3. **k zníženiu maximálnych (t.j. najvyšších) vymeriavacích základov** (najmä na účely nemocenského poistenia, t.j. sumy, z ktorej sa platí poistné a taktiež z dôvodu rozšírenia druhov príjmov, z ktorých sa poistné neplatí – napr. *náhrada za pohotovosť, príplatok za pohotovosť, odmeny*

pri odchod do starobného dôchodku – tu došlo k zmene od 1.1.2009) - najvyššie vymeriavacie základy sa napojili na priemernú mzdu v hospodárstve Slovenskej republiky, t.j. na nemocenské poistenie a na garančné poistenie je najvyšší vymeriavací základ vo výške 1,5-násobku priemernej mesačnej mzdy a na účely dôchodkového poistenia (t.j. starobného a invalidného), na poistenie v nezamestnanosti, ako aj na účely platenia poistného do rezervného fondu solidarity najvyšší vymeriavací základ bol od 1.januára 2004 do 31.decembra 2007 vo výške 3- násobku priemernej mesačnej mzdy a od 1.januára 2008 sa zvýšil na 4-násobok priemernej mesačnej mzdy, ktorá sa používa za predchádzajúci kalendárny rok, avšak výška najvyššieho vymeriavacieho základu sa mení k 1.júlu príslušného kalendárneho roka, napr. od 1.7.2009 do 30.6.2010 sa používa priemerná mesačná mzda za kalendárny rok 2008, t.j. suma 723,03 € mesačne. Na zdravotné poistenie najvyšší vymeriavací základ je vo výške 3-násobku priemernej mesačnej mzdy, avšak je potrebné uviesť, že rozhodujúce obdobie na zdravotné poistenie je od 1.januára príslušného kalendárneho roka do 31.decembra tohto kalendárneho roka, t.j. napr. od 1.1.2009 do 31.12.2009 a priemerná mesačná mzda sa používa za predchádzajúce dva kalendárne roky, t.j za rok 2007.

4. zaviedlo sa **platenie poistného najprv zo zamestnania a z najvyššieho „úhrnného“ vymeriavacieho základu v prípade zamestnanca.**

V prípade, ak zamestnanec (poistenec) vykonáva viacero činností zamestnanca, **poradie povinnosti** platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti **pre zamestnanca** (§ 138 ods. 16 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) sa určuje **výškou jeho vymeriavacieho základu**, pričom sa postupuje **od vymeriavacieho základu najvyššieho k vymeriavaciemu základu najnižšiemu. Ak je výška vymeriavacích základov zamestnanca rovnaká, prednostná povinnosť** platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti pre zamestnanca **sa**

viaže na vymeriavací základ dosiahnutý **u toho zamestnávateľa, u ktorého poistenie zamestnanca vzniklo skôr.**

V prípade, **ak zamestnanec súčasne vykonáva aj činnosť povinne nemocensky poistenej a povinnej dôchodkovo poistenej SZČO,** poistné na nemocenské poistenie a poistné na dôchodkové poistenie sa platí **vždy prednostne z vymeriavacieho základu dosiahnutého z výkonu činnosti zamestnanca.**

Ak poistenec vykonáva zárobkovú činnosť (napr. zamestnanec vykonáva činnosť zamestnanca – t. j. je v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy) a súčasne je dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti, poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti sa platí **vždy prednostne z vymeriavacieho základu dosiahnutého z výkonu zárobkovej činnosti.**

V prípade, ak poistenec vykonáva **viacero zárobkových činností** (napr. zamestnanec má viacero pracovných pomerov) a súčasne je dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti, poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti sa **platí vždy prednostne z výkonu viacerých zárobkových činností.** Poradie povinnosti platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti z výkonu viacerých zárobkových činností sa určuje podľa výšky vymeriavacieho základu, pričom sa postupuje od vymeriavacieho základu najvyššieho k vymeriavaciemu základu najnižšiemu, podľa vzniku poistenia zamestnanca alebo z výkonu činnosti zamestnanca.

V prípade, ak nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti trvalo **len časť kalendárneho mesiaca,** vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti sa upraví tak, že **vymeriavací základ pripadajúci na jeden deň sa vynásobí počtom dní nemocenského poistenia,**

dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti v **tomto kalendárnom mesiaci**.

V prípade poistencov vykonávajúcich viacero činností, napr. majúcih viacere pracovné pomery alebo vykonávajúcich podnikateľskú činnosť popri zamestnaní sa zaviedol **tzv. úhrn vymeriavacích základov**, čo v praxi znamená, že takýto subjekt prednostne platí poistné z výkonu činnosti zamestnanca, t.j. z pracovného pomeru a až potom z podnikateľskej činnosti. (*Pozri tabuľky č. 1 až 3*).

Vymeriavací základ zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas je mesačne najmenej (§ 138 ods. 10 písm. a) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) suma príjmu zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49 ZP (t.j. zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov), napr. 250 € mesačne, resp. 50 € mesačne, t.j. môže ísť aj o sumu nižšiu ako je minimálna mzda zamestnanca v pracovnom pomere odmeňovaného mesačnou mzdou.

Fyzická osoba (napr. zamestnanec v pracovnom pomere) **a právnická osoba, ktoré sú povinné platiť poistné, sú povinné poistné odvádzať**, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 141 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov). **Za zamestnanca túto povinnosť plní jeho zamestnávateľ**, t.j. **za zamestnanca odvádza poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti** (i na zdravotné poistenie) **jeho zamestnávateľ**. Zamestnávateľ vykonáva zrážku poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti, (i na zdravotné poistenie), ktoré je povinný platiť zamestnanec (§ 141 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Tabuľka č. 1:

subjekty platiace poistné na nemocenské poistenie do 31.12.2003	subjekty platiace poistné na nemocenské poistenie od 1.1.2004
1. zamestnanec zúčastnený na NP	1.zamestnanec
2. zamestnávateľ	2.zamestnávateľ
3. SZČO s príjmom vyšším ako 121 000 Sk	3. SZČO povinne nemocensky poistená – t.j. s príjmom vyšším ako 121 000 Sk
4.spolupracujúca osoba SZČO s príjmom vyšším ako 121 000 Sk	4.dobrovoľne nemocensky poistená osoba
5. SZČO s príjmom nižším ako 121 000 Sk	dobrovoľne nemocensky poistená osoba
6. spolupracujúca osoba SZČO s príjmom nižším ako 121 000 Sk	dobrovoľne nemocensky poistená osoba
7. NÚP <ul style="list-style-type: none"> • za osoby poberajúce podporu v nezamestnanosti 	neplatí - (NÚP – od 1.1.2004 zrušený)
8. Štát <ul style="list-style-type: none"> • za osoby nepoberajúce podporu v nezamestnanosti • za žiakov SŠ a študentov VŠ 	Štát - neplatí

Tabuľka č. 2:

poistné na	ZA*	ZE	SZČO povinne nemocensky poistená	SZČO povinne dôchodkovo poistená	osoba dobrov. nemocn. poistená	osoba dobrov. dôchodkovo poistená	osoba dobrov. Pv N	štát	Soc. poisťovňa
NP	1,4%	1,4 %	4,4 %	4,4 %	4,4 %				
SP*- (od 1.1.2004 do 31.12.2005)	4%*	14% 5 % + (9 %)**	18% 9 % + (9 %)**	18% 9 % + (9 %)**		18% 9 % + (9 %)**		18% 9 % + (9 %)**	18% 9% + (9 %)**
IP	3%	3%	6%	6%		6%		6%	
PvN	1%	1%					2%		
ZP so ZPS	4% 2% - ZPS	10% 5 % - ZPS	14% 7 % - ZPS	14% 7 % - ZPS	14% 7 % - ZPS	14% 7 % - ZPS	14% 7 % - ZPS	14% 7 % - ZPS	14% 7 % - ZPS
ÚP		0,8%							
GP		0,25%							
Rezervný fond		2,75% 4,75%		2,75% 2% od 1.4.2009 do 31.12.2010		2,75% 4,75%			

Poznámky autorky:

*SP= Sadzba poistného na starobné poistenie zamestnanca sa znižovala o 0,5% na každé nezaopatrené dieťa. Ak sa o to isté nezaopatrené dieťa súčasne starali obidvaja rodičia alebo osvojitelia nezaopatreného dieťaťa, **sadzba poistného na starobné poistenie sa znižovala jednému rodičovi** alebo jednému osvojiteľovi nezaopatreného dieťaťa (§ 131 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení- platilo to v období od 1.1.2004 do 31.12.2005).

Od 1.januára 2006 zákonom č. 534/2005 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 595/2003 Z.z. o daní príjmov v znení neskorších predpisov – (článok IX). **došlo k vypusteniu § 131 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení** v znení zákona č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého sa sadzba poistného na starobné poistenie poistenca znižovala o 0,5 % na každé nezaopatrené dieťa, o ktoré sa staral rodič alebo osvojiteľ nezaopatreného dieťaťa. Ak sa o to isté nezaopatrené dieťa súčasne starali obidvaja rodičia alebo osvojitelia

nezaopatreného dieťaťa, sadzba poistného na starobné poistenie sa znižovala jednému rodičovi alebo jednému osvojiteľovi nezaopatreného dieťaťa. Z uvedeného vyplýva, že **od 1.januára 2006 sadzba poistného na starobné poistenie sa už žiadnemu subjektu neznižuje**, t.j. došlo k odstráneniu nerovnosti subjektov v prípade platenia poistného na starobné poistenie (odstránil sa aj rozpor s čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého „ľudia sú si rovní v právach“, t.j. odstránilo sa zvyhodňovanie poistencov – rodičov z dôvodu starostlivosti o nezaopatrené deti, ktoré v poisťovacom systéme nemalo žiadne opodstatnenie a išlo o nesyntémový prvok).

****SP= Sadzba poistného na starobné poistenie pre zamestnanca, ktorý je sporiteľ** podľa zákona č. 43/2004 Z.z.v znení neskorších predpisov

Od 1.1.2005 nadobudol účinnosť zákon č. 43/2004 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení v zmysle ktorého zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnanca, ktorý je sporiteľom, odvádza na starobné poistenie celkovo 14 %, avšak do Sociálnej poisťovne na starobné poistenie ide 5 % a na dôchodkové starobné sporenie ide 9 %. Obdobné sa vzťahuje aj pre SZČO, ktorá na starobné poistenie celkovo platí síce 18 %, avšak ak je sporiteľom, v Sociálnej poisťovni zostáva (iba) 9 % a na dôchodkové starobné sporenie ide (tiež) 9%.

Tabuľka č. 3:

**Najnižšie a najvyššie vymeriavacie základy zamestnancov (i zamestnávateľov)
od 1.1.2004**

Výšky vymeriavacích základ na platenie poistného od 1.1.2004 do 31.12.2009		
poistné na	najnižší vymeriavací základ	najvyšší vymeriavací základ
nemocenské poistenie	<p>1,4 % z minimálnej mzdy</p> <p>6 080 Sk – od 1.1.2004 do 30.9.2004</p> <p>6 500 Sk – od 1.10.2004 do 30.9.2005</p> <p>6 900 Sk – od 1.10.2005 do 30.9.2006</p> <p>7 600 Sk – od 1.10.2006 do 30.9.2007</p> <p>8100 Sk – od 1.10.2007 do 31.12.2008</p> <p>8900Sk, t.j. 295,50 € – od 1.12009 do 31.12.2009 (307,70€-od 1.1.2010 do 31.12.2010)</p>	<p>1,4 % 1,5-násobok priemernej mesačnej mzdy za predchádzajúci kalendárny rok</p> <p>20 267 Sk – 1.12004 do 30.6.2004</p> <p>21 548 Sk - 1.7.2004 do 30.6.2005</p> <p>23 728 Sk – 1.7.2005 do 30.6.2006</p> <p>25 911 Sk – 1.7.2006 do 30.6.2007</p> <p>28142 Sk – 1.7.2007 do 30.6.2008</p> <p>30219 Sk – 1.7.2008 do 31.12.2008</p> <p>1003,08 € – 1.1.2009 do 30.6.2009</p> <p>1084,55 € - 1.7.2009 do 30.6.2010</p>
starobné poistenie	<p>4 % platí to, čo je uvedené pri nemocenskom poistení</p>	<p>4 % 3-násobok (4-násobok - od 1.1.2008) priemernej mesačnej mzdy za predchádzajúci kalendárny rok</p> <p>40 533 Sk – 1.12004 do 30.6.2004</p> <p>43 095 Sk - 1.7.2004 do 30.6.2005</p> <p>47 475 Sk – 1.7.2005 do 30.6.2006</p> <p>51 822 Sk – 1.7.2006 do 30.6.2007</p> <p>56 283 Sk- 1.7.2007 do 31.12.2007</p> <p>-----</p> <p>75044 Sk – 1.1.2008 do 30.6.2008</p> <p>80584 Sk – 1.7.2008 do 31.12.2008</p> <p>2674,80 € – 1.1.2009 do 30.6.2009</p> <p>2 892,12 € - 1.7.2009 do 30.6.2010</p>
invalidné poistenie	<p>3 % platí to, čo je uvedené pri</p>	<p>3 % platí to, čo je uvedené pri</p>

	nemocenskom poistení	starobnom poistení
poistenie v nezamestnanosti	1 % platí to, čo je uvedené pri nemocenskom poistení	1 % platí to, čo je uvedené pri starobnom poistení
úrazové poistenie	neplatí	neplatí
garančné poistenie	neplatí	neplatí
rezervný fond solidarity	neplatí	neplatí
zdravotné poistenie	4 % preddavky sa platia z minimálnych základov uvedených ako pri nemocenskom poistení	4 % 3-násobok priemernej mesačnej mzdy za predchádzajúce 2 kalendárne roky 43095 Sk - 1.1.2005 do 31.12.2005 47475 Sk –1.1.2006 do 31.12.2006 51822 Sk –1.1.2007 do 31.12.2007 56 283 Sk - 1.1.2008do 31.12.2008 60 438 Sk , t.j. 2006,17 € - 1.1.2009 do 31.12.2009 (2 169,09 € - 1.1.2010 do 31.12.2010)

Platenie poistného z jednotlivých pracovnoprávných vzťahov

Z pracovného pomeru uzatvoreného na základe pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas, t.j. najviac na 40 hodín týždenne medzi zamestnávateľom a zamestnancom **je zamestnávateľ povinný splniť si oznamovaciu povinnosť** – t. j. prihlásiť zamestnanca na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie (t.j. na starobné poistenie a na invalidné poistenie) a na poistenie v nezamestnanosti v Sociálnej poisťovni **pred vznikom týchto poistení, najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca a od 1.1.2009 je zamestnávateľ zároveň pri plnení tejto povinnosti povinný oznámiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne aj štát, na ktorého území zamestnanec vykonáva prácu, ak prácu vykonáva mimo územia Slovenskej republiky, pričom**

zamestnávateľ je taktiež povinný oznámiť pobočke zmenu štátu, na ktorého území zamestnanec vykonáva prácu, a to **do ôsmich dní** od zmeny tejto skutočnosti (§ 231 ods. 1 písm. o) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 449/2008 Z.z.). Zamestnávateľ má zároveň povinnosť prihlásiť zamestnanca **aj na zdravotné poistenie** do tej zdravotnej poisťovne, ktorú si zamestnanec vybral, a to **do ôsmich dní od vzniku pracovného pomeru zamestnanca**, t.j. od vzniku tohto poistenia a **platiť poistné** na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. od 1.1.2009 do 31.12.2009 najmenej 4,10 € mesačne a najviac 15,10 € mesačne od 1.7.2009 do 30.6.2010), na dôchodkové poistenie, t.j. na starobné poistenie vo výške 14 % (t.j. najmenej 41,30 € mesačne a najviac 404,80 € mesačne) a na invalidné poistenie vo výške 3 % (t.j. najmenej 8,80 € mesačne a najviac 86,70 € mesačne), na poistenie v nezamestnanosti vo výške 1 % (t.j. najmenej 2,90 € mesačne a najviac 28,90 € mesačne), ako aj poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % (t.j. najmenej 2,30 € mesačne a najviac z neobmedzeného vymeriavacieho základu, t.j. aj z viac ako zo sumy 2 892,12 € mesačne), na garančné poistenie vo výške 0,25 % (okrem štátnej rozpočtovej alebo štátnej príspevkovej organizácie a obce), t.j. najmenej 0,70 € mesačne a najviac 2,70 € mesačne a do rezervného fondu solidarity vo výške 4,75 % (t.j. najmenej 14 € mesačne a najviac 137,30 € mesačne) a taktiež preddavky na zdravotné poistenie vo výške 10 % (t.j. najmenej 29,55 € mesačne a najviac 200,61 € mesačne).

Celková výška zaplateného poistného za jedného zamestnanca je najmenej v sume 103,65 € mesačne a najviac v sume 876,11 € mesačne bez úrazového poistenia (s úrazovým poisteným zo sumy 2892,12 € je to výška 899,24 € mesačne).

Povinnosť platiť poistné na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a v úhrne najviac 15,10 € mesačne), na dôchodkové poistenie, t.j. na starobné poistenie vo výške 4 % (t.j. najmenej 11,80 € mesačne a v úhrne najviac 115,60 € mesačne) a na invalidné poistenie vo výške 3 % (t.j. najmenej 8,80 € mesačne a v úhrne najviac 86,70 € mesačne), poistné na poistenie

v nezamestnanosti vo výške 1 % (t.j. najmenej 2,90 € mesačne a v úhrne najviac 28,90 € mesačne), ako aj preddavky na zdravotné poistenie vo výške 4 % (t.j. najmenej 11,82 € mesačne a najviac 80,24 € mesačne) má aj zamestnanec, pričom uvedené poistné na sociálne poistenie i preddavky na zdravotné poistenie za zamestnanca odvádza zamestnávateľ. **Celková výška zaplateného poistného v prípade zamestnanca je najmenej v sume 39,42 € mesačne a v úhrne najviac 326,54 € mesačne.** (Tabuľka č. 4 – prvé dva riadky)

V prípade uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu medzi **zamestnávateľom a žiakom SŠ alebo študentom VŠ** na základe pracovnej zmluvy platia tie isté odvodové povinnosti pre zamestnávateľa ako v prípade, keď ide o pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom (s výnimkou žiakov SŠ mladších ako 18 rokov veku, ale starších ako 16 rokov veku - t.j. v zmysle § 85 ZP majú najviac 37 a ½ hod. týždenný pracovný čas, resp. mladší ako 16 rokov veku – najviac 30 hodín týždenne).

Ak **zamestnávateľ** zamestnáva **poberateľa starobného dôchodku** (príp. **poberateľa predčasného starobného dôchodku**) na základe pracovnej zmluvy **na ustanovený týždenný pracovný čas**, t.j. najviac na 40 hodín týždenne medzi zamestnávateľom a zamestnancom **je povinný okrem splnenia si oznamovacej povinnosti**, taktiež **platiť poistné** na starobné poistenie vo výške 14 % (t.j. najmene 41,30 € mesačne a najviac 404,80 € mesačne), (od 1.1.2008) aj poistné na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a najviac 15,10 € mesačne), poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % (t.j. najmenej 2,30 € mesačne a najviac z neobmedzeného vymeriavacieho základu, t.j. aj z viac ako zo sumy 2 892,12 € mesačne), na garančné poistenie vo výške 0,25 % (s výnimkou štátnej rozpočtovej alebo štátnej príspevkovej organizácie a obce), t.j. najmenej 0,70 € mesačne a najviac 2,70 € mesačne a do rezervného fondu solidarity vo výške 4,75 % (t.j. najmenej 14 € mesačne a najviac 137,30 € mesačne), ako aj preddavky na zdravotné poistenie vo výške 10 % (t.j. najmenej 11,82 € mesačne a najviac 80,24 € mesačne). **Celková výška zaplateného poistného za 1 takéhoto**

zamestnanca je najmenej v sume 74,22 € mesačne a najviac v sume 640,14 € mesačne (663,24 € mesačne v prípade započítania aj úrazového poistenia zo sumy 2 892,12 € mesačne).

Zamestnanec - poberateľ starobného dôchodku, resp. poberateľ predčasného starobného dôchodku je naďalej povinný platiť poistné na starobné poistenie vo výške 4 % (t.j. najmenej 11,80 € mesačne a v úhrne najviac 115,60 € mesačne), preddavky na zdravotné poistenie vo výške 4 % (t.j. najmenej 11,82 € mesačne a v úhrne najviac 80,24 € mesačne) a (od 1.1.2008) mu vznikla povinnosť (opätovne) platiť aj poistné na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a v úhrne najviac 15,10 € mesačne). **Celková výška zaplateného poistného do fondov je najmenej v sume 27,72 € mesačne a v úhrne najviac v sume 210,94 € mesačne.** Toto poistné za neho odvádza zamestnávateľ. **Poistné na invalidné poistenie, ani poistné na poistenie v nezamestnanosti neplatí a neplatí ich ani zamestnávateľ.** (Tabuľka č. 4 – tretí a štvrtý riadok).

Ak zamestnávateľ zamestnáva **poberateľa invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70%** na základe pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas, t.j. najviac na 40 hodín týždenne je povinný okrem splnenia si oznamovaciu povinnosť, **platiť aj poistné** na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a najviac 15,10 € mesačne), na starobné poistenie vo výške 14 % (t.j. najmenej 41,30 € mesačne a najviac 404,80 € mesačne), na invalidné poistenie vo výške 3 % (t.j. najmenej 8,80 € mesačne a najviac 86,70 € mesačne), na poistenie v nezamestnanosti vo výške 1 % (t.j. najmenej 2,90 € mesačne a najviac 28,90 € mesačne), poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % (t.j. najmenej 2,30 € mesačne a najviac z neobmedzeného vymeriavacieho základu, t.j. aj z viac ako zo sumy 2 892,12 € mesačne), na garančné poistenie vo výške 0,25 % (s výnimkou štátnej rozpočtovej alebo štátnej príspevkovej organizácie a obce), t.j. najmenej 0,70 € mesačne a najviac 2,70 € mesačne a do rezervného fondu

solidarity vo výške 4,75 % (t.j. najmenej 14 € mesačne a najviac 137,30 € mesačne) a preddavky na zdravotné poistenie vo výške (iba) 5 % (t.j. najmenej 14,77 € mesačne a najviac 100,30 € mesačne). **Celková výška zaplateného poistného za 1 takéhoto zamestnanca je najmenej v sume 88,87 € mesačne a najviac v sume 675,50 € mesačne (698,60 € mesačne v prípade započítania aj úrazového poistenia zo sumy 2 892,12 € mesačne).**

Zamestnanec - **poberateľ invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70% na základe pracovnej zmluvy** je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a v úhrne najviac 15,10 € mesačne), na starobné poistenie vo výške 4 % (t.j. najmenej 11,80 € mesačne a v úhrne najviac 115,60 € mesačne), na invalidné poistenie vo výške 3% (t.j. najmenej 8,80 € mesačne a v úhrne najviac 86,70 € mesačne), poistné na poistenie v nezamestnanosti vo výške 1 % (t.j. najmenej 2,90 € mesačne a v úhrne najviac 28,90 € mesačne) a preddavky na zdravotné poistenie vo výške (iba) 2 % (t.j. najmenej 5,91 € mesačne a najviac 40,12 € mesačne). Toto poistné za neho odvádza zamestnávateľ. **Celková výška zaplateného poistného do fondov je najmenej v sume 33,51 € mesačne a v úhrne najviac v sume 575,62 € mesačne.** (Tabuľka č. 4 – piaty a šiesty riadok).

Ak zamestnávateľ zamestnáva **poberateľa invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% na základe pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas, je povinný** okrem splnenia sioznamovacej povinnosti, **platiť aj poistné** na starobné poistenie vo výške 14 % (t.j. najmenej 41,30 € mesačne a najviac 404,80 € mesačne), (od 1.1.2008) aj poistné na invalidné poistenie vo výške 3 % (t.j. 8,80 € mesačne a najviac 86,70 € mesačne) a na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a najviac 15,10 € mesačne), poistné na poistenie v nezamestnanosti neplatí, poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % (t.j. najmenej 2,30 € mesačne a najviac z neobmedzeného vymeriavacieho základu, t.j.

aj z viac ako zo sumy 2 892,12 € mesačne), poistné na garančné poistenie vo výške 0,25 % (s výnimkou štátnej rozpočtovej alebo štátnej príspevkovej organizácie a obce), t.j. najmenej 0,70 € mesačne a najviac 2,70 € mesačne a poistné do rezervného fondu solidarity vo výške 4,75 % (t.j. najmenej 14 € mesačne a najviac 137,30 € mesačne) a preddavky na zdravotné poistenie vo výške (iba) 5 % (t.j. najmenej 14,77 € mesačne a najviac 100,30 € mesačne). **Celková výška zaplateného poistného za 1 takéhoto zamestnanca je najmenej v sume 85,97 € mesačne a najviac v sume 486,60 € mesačne (509,70 € mesačne v prípade započítania aj úrazového poistenia zo sumy 2 892,12 € mesačne).**

Zamestnanec - poberateľ invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% naďalej **platí poistné** na starobné poistenie vo výške 4 % (t.j. najmenej 11,80 € mesačne a v úhrne najviac 115,60 € mesačne), preddavky na zdravotné poistenie vo výške (iba) 2 % (t.j. 5,91 € mesačne a najviac 40,12 € mesačne) a (od 1.1.2008 opätovne) aj poistné na invalidné poistenie vo výške 3 % (t.j. najmenej 8,80 € mesačne a v úhrne najviac 86,70 € mesačne) a na nemocenské poistenie vo výške 1,4 % (t.j. najmenej 4,10 € mesačne a v úhrne najviac 15,10 € mesačne). **Celková výška zaplateného poistného do fondov je najmenej v sume 30,61 € mesačne a v úhrne najviac v sume 257,52 € mesačne.** Toto poistné za neho odvádza zamestnávateľ. Avšak poistné na poistenie v nezamestnanosti neplatí. (Tabuľka č. 4 – piaty a šiesty riadok).

Tabuľka č. 4:

Celkové odvody zamestnanca za 1 mesiac a 1 rok (2009) a porovnanie s pracovným pomerom na ustanovený týždenný pracovný čas

celkové sadzby poistného zamestnanca na ustanovený týždenný prac. čas	13,4 % z najnižšieho vymeriavacieho základu,	13,4 % z najvyššieho vymeriavacieho základu, t.j. 1,5 – (z 1084,55 € mesačne –
---	---	---

	t.j. z minimálnej mzdy 295,50 € mesačne	NP, GP), 4– (z 2892,12 € mesačne – DP, P v N, R f S) 3 – (z 2006,17 € mesačne – ZP) násobku priemernej mesačnej mzdy za predchádzajúci kal. Rok
celkové mesačné sumy poistného z pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný prac.čas v roku 2009 (platí aj v prípade študentov VŠ)	1 188 Sk mesačne 39,42 € mesačne 14 256 Sk - za 12 mesiacov (1 rok) 473,04 € - za 12 mesiacov (1 rok)	9 838 Sk mesačne 326,54 € mesačne 11 8056 Sk – za 12 mesiacov(1 rok) 3 918,40 € - za 12 mesiacov(1 rok)
celkové sadzby poistného zamestnanca – poberateľa starobného (resp. predčasného) starobného dôchodku	9,4 % <i>(neplatí poistné na invalidné poistenie - t.j.3% a na poistenie v nezamestnanosti – t.j. 1 %, t.j. cca menej o 4 %)</i>	9,4 %
celkové mesačné sumy poistného z pracovnej zmluvy – poberateľa starobného dôchodku na ustanovený týždenný prac.čas v roku 2009 (platí aj v prípade poberateľov predčasného starobného dôchodku)	835 Sk mesačne 27,72 € mesačne <i>(- 11,70 € mesačne, t.j. menej o 353 Sk mesačne)</i> 10 020 Sk - za 12 mesiacov (1 rok) 332,64 € - za 12 mesiacov (1 rok) <i>(- 140,40 € za 1 rok, t.j. menej o 4 230 Sk za 1 rok)</i>	6 355 Sk mesačne 210,94 € mesačne <i>(- 115,60 € mesačne, t.j. menej o 3 483 Sk mesačne)</i> 76 260 Sk – za 12 mesiacov (1 rok) 2 531,28 € - za 12 mesiacov (1 rok) <i>(- 1 387,12 € za 1 rok, t.j. menej o 41 789 Sk za 1 rok)</i>
celkové sadzby poistného		

<p>zamestnanca – poberateľ a <u>invalidného</u> dôchodku s poklesom najviac o 70 % (resp. o viac ako 70 %)</p>	<p>11,4 % - poberateľ ID s poklesom najviac o 70 % <i>(platí poisťné na zdravotné poistenie v zníženej sadzbe iba 2 %)</i></p> <p>10,4 % - poberateľ ID s poklesom o viac ako 70 % <i>(neplatí poisťné na poistenie v nezamestnanosti, t.j. 1 % a platí poisťné na zdravotné poistenie v zníženej sadzbe iba 2 %)</i></p>	<p>11,4 % - poberateľ ID s poklesom najviac o 70 %</p> <p>10,4 % - poberateľ ID s poklesom o viac ako 70 %</p>
<p>celkové mesačné sumy poisťného z pracovnej zmluvy – %- poberateľ ID s poklesom najviac o 70 % (resp. o viac ako 70 %)</p>	<p>poberateľ ID s poklesom <u>najviac o 70 %</u> <i>(t.j. od 41 % do 70 %) -</i> 1 010 Sk mesačne <u>33,51 € mesačne</u> <i>(- 5,91 € mesačne, t.j. menej o 178 Sk mesačne)</i></p> <p>10 020 Sk - za 12 mesiacov (1 rok) 332,64 € - za 12 mesiacov (1 rok) <i>(- 140,04 € za 1 rok, t.j. menej o 4 219 Sk za 1 rok)</i></p> <p>poberateľ ID s poklesom <u>o viac ako 70 %</u> 923 Sk mesačne <u>30,61 € mesačne</u> <i>(- 8,81 € mesačne, t.j. menej o 266 Sk mesačne)</i></p>	<p>poberateľ ID s poklesom <u>najviac o 70 % -</u> <i>(t.j. od 41 % do 70 %) -</i> 8 629 Sk mesačne <u>286,42 € mesačne</u> <i>(- 40,12 € mesačne, t.j. menej o 1 209 Sk mesačne)</i></p> <p>76 260 Sk – za 12 mesiacov (1 rok) 2 531,28 € - za 12 mesiacov (1 rok) <i>(- 1 387,12 € za 1 rok, t.j. menej o 41 789 Sk za 1 rok)</i></p> <p>poberateľ ID s poklesom <u>o viac ako 70 %</u> 7 758 Sk mesačne <u>257,52 € mesačne</u> <i>(- 69,02 € mesačne, t.j. menej o 2 080 Sk mesačne)</i></p> <p>93 097 Sk - za 12 mesiacov (1</p>

	11 066 Sk – za 12 mesiacov (1 rok) 367,32 € - za 12 mesiacov(1 rok) (- 105,72 € za 1 rok, t.j. menej o 3 185 Sk za 1 rok)	rok) 3090,24 € - za 12 mesiacov (1 rok) (- 828,16 € za 1 rok, t.j. menej o 24 950 Sk za 1 rok)
--	---	--

Z dohody o vykonaní práce zamestnanec neplatí žiadne poistné do Sociálnej poisťovne a môže (ale nemusí) platiť (iba) preddavky na zdravotné poistenie vo výške 14 % z ním určenej sumy, najmenej však 26,74 € mesačne a najviac 280,86 € mesačne. Študenti VŠ a ani zamestnanci – poberatelia invalidného dôchodku neplatia ani poistné na zdravotné poistenie.

Zamestnávateľ za zamestnanca na základe dohody o vykonaní práce je povinný platiť iba poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % z VZ, ktorý môže byť aj nižší ako je výška minimálnej mzdy a na garančné poistenie vo výške 0,25 % z VZ, ktorý taktiež môže byť menej ako je výška minimálnej mzdy, avšak najviac zo sumy 1 084,55 € mesačne, t.j. najviac 2,70 € mesačne. Zamestnávateľ neplatí za takéhoto zamestnanca ani poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie, ani na poistenie v nezamestnanosti a ani na zdravotné poistenie.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi nevzniká nárok na nemocenské, v prípade tehotenstva a materstva ani na materské a pri potrebe ošetrovania chorého člena rodiny, nemá nárok ani na ošetrovné. Uvedená doba výkonu práce sa mu nezapočítava ani na účely výpočtu dôchodku a pri skončení dohody o vykonaní práce zamestnancovi nevzniká ani nárok na dávku v nezamestnanosti, t.j. sociálna ochrana (istota, bezpečnosť) zamestnanca je veľmi oslabená, takmer žiadna. Môže mu vzniknúť iba nárok na úrazové dávky a na dávku garančného poistenia v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa a po skončení výkonu práce na základe uvedenej dohody môže požiadať o dávky v hmotnej núdzi, na

ktoré mu však nemusí vzniknúť nárok, napr. ak si svojím majetkom môže zabezpečiť základné životné podmienky a pomôcť v hmotnej núdzi.

Uvedené platí aj v prípade výkonu prác na základe dohody o pracovnej činnosti i dohody o brigádnickej práci študentov.

Sú uvedené formy pracovnoprávných vzťahov z hľadiska najmä platenia poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti a na zdravotné poistenie skutočne legislatívne upravené v intenciách dokumentov orgánov EÚ a zásady „flexiistoty“ s rešpektovaním základných princípov práva sociálneho zabezpečenia i Ústavy Slovenskej republiky?

Záver - zhrnutie

Flexibilné formy zamestnávania v zmysle ZP sú podľa môjho názoru dostačujúce, avšak je potrebné zdôrazniť, že najmä **v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru došlo k úplnému odstráneniu sociálnej ochrany zamestnancov z dôvodu zrušenia základného princípu práva sociálneho zabezpečenia**, a to **princípu univerzality** (všeobecnosti – uvedené subjekty nemajú vôbec povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie – t.j. na nemocenské, dôchodkové, ani na poistenie v nezamestnanosti a taktiež ani ich zamestnávateľský subjekt a v prípade choroby, staroby, invalidity, resp. nezamestnanosti nemajú nárok ani na dávky z poistného systému), ako **aj princípu sociálnej solidarity** (vzhľadom na maximálne vymeriavacie základy, ktoré sú 1,5 alebo 4-násobkom priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok a ich výška sa používa od 1. júla bežného roka až do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka, resp. na zdravotné poistenie – 3-násobok) – to platí aj pre pracovné pomery na základe pracovnej zmluvy. (Např. zamestnanec so mzdou 100 000 Sk mesačne, zaplatí 19 % daň z príjmu – t.j. 19 000 Sk a ako zamestnanec 13,4 % z maximálnych vymeriavacích základov - t.j. 9 838 Sk mesačne, t.j. 326,54 €, takže mu zostane v čistom 71 162 Sk (2 363 €)

mesačne, avšak zamestnanec so mzdou 16 000 Sk, až 60 % pracuje za podpriemerné mzdy okolo 15 000 Sk, resp. 17 000 Sk mesačne – zaplatí 19 % daň, t.j. 3 040 Sk mesačne a 13,4 % - t.j. 2 144 Sk, takže v čistom mu zostane 10 816 Sk a viac-menej sa približuje k zamestnancom s minimálnou mzdou, pretože tým sa vracia 19 % daň, aj keď preddavky na daň platiť musia).

Z uvedeného vyplýva, že platná právna úprava účinná od 1. januára 2004 v oblasti sociálneho poistenia, resp. celkovej sociálnej ochrany – sociálneho zabezpečenia obyvateľstva je dôkazom, že **sociálna politika** (ak o nej ešte vôbec možno hovoriť - má ísť totiž o činnosť, ktorá má odstraňovať nerovnosti týkajúce sa podmienok života ľudí, vzťahov medzi ľuďmi, vzťahov medzi individiom a kolektívnom, resp. ide o riešenie materiálnych podmienok existencie človeka počas vzniku nepriaznivých životných situácií, vrátane dôchodkovej reformy) **sa najmä do roku 2006 realizovala pod rúškom nevyhnutnosti konsolidácie štátneho rozpočtu a zvýšenia konkurencieschopnosti nie v prospech tých, ktorí to skutočne potrebujú** (t.j. nie v prospech najzraniteľnejších vrstiev obyvateľstva - žien, detí, občanov v postproduktívnom veku – tj. starcov a nezamestnaných), **ale v prospech ekonomicky silných a sebestačných**. Na základe právnej úpravy, ale aj reálnej situácie v spoločnosti možno konštatovať, že **uskutočňovaná tzv. reforma sociálneho systému nebola prestavbou, ale jednoznačne išlo o rozklad sociálneho štátu**, pretože právo sociálneho zabezpečenia sa celkovo posunulo od práva verejného k právu súkromnému, tj. **posilnilo sa dôchodkové starobné sporenie** (do ktorého vstúpilo cca 1 500 000 subjektov z celkového počtu ekonomicky činných cca 2 200 000) a doplnkové dôchodkové sporenie, t.j. podporili sa záujmy súkromného finančného kapitálu **na úkor priebežného sociálneho poistenia**, t.j. verejného záujmu spočívajúceho nielen v ochrane každého jednotlivca našej spoločnosti pred biedou a chudobou, ale aj v zabezpečení ľudsky dôstojnej existencie každého od narodenia až po smrť. S poľutovaním treba konštatovať, že **aj v súčasnosti naďalej pretrvávajú deformácie** tzv. dôchodkovej reformy a najmä v dôchodkovom systéme sa čoraz viac **preferuje princíp zásluhovosti a oslabuje princíp celospoločenskej**

solidarity (pozri § 63 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov – t.j. pri priznávaní dôchodkových dávok z príjmov od roku 1984 vyšších ako bola suma priemernej mzdy v hospodárstve SR, t.j. ak hodnota priemerného osobného mzdového bodu je vyššia ako 1,25 sa priznáva v roku 2009 - 76 %, v roku 2010 to bude až 80 %, v roku 2011 – 84 %, v roku 2012 – 88 %, v roku 2013 – 92 % a v roku 2014 – 96 % a v prípade dôchodkových dávok priznávaných z príjmov od roku 1984 nižších ako bola suma priemernej mzdy v hospodárstve SR, t.j. ak hodnota priemerného osobného mzdového bodu je nižšia ako 1,00 sa priznáva v roku 2009 - 24 %, v roku 2010 to bude iba 20 %, v roku 2011 – 16 %, v roku 2012 – 12 %, v roku 2013 – 8 % a v roku 2014 – len 4 % , t.j. v prípade nízko príjmových skupín obyvateľstva dochádza neustále k oslabovaniu princípu celospoločenskej solidarity).

V tejto súvislosti je taktiež potrebné zdôrazniť, že **odvody do priebežného systému dôchodkového poistenia sa znížili v maximálnej možnej miere** s prihliadnutím na možnosti štátu zabezpečiť dostatočné zdroje pre Sociálnu poisťovňu. **Potvrdil to svojimi výrokmi aj minister financií SR I.Mikloš, ktorý dňa 4.5.2006** na diskusnom fóre, ktoré zorganizoval Klub Hospodárskych novín. HN Club **konštatoval, že ”Slovensko má za rok 2005 najnižšie daňové a odvodové zaťaženie zo všetkých krajín EÚ 25 a podľa oficiálnych údajov Eurostatu dosiahlo 28,8%**”. Mikloš odhadol, že **vplyvom zníženia daňového a odvodového zaťaženia SR prišla za posledných 8 rokov hypoteticky o 400 miliárd Sk.** “Znamená to, že **do verejného sektora neprišli stovky miliárd Sk, ktoré zostali v rukách fyzických osôb a podnikateľov**”,²² povedal I. Mikloš.

V súvislosti aj so súčasnou celosvetovou hospodárskou a finančnou krízou sa natíska otázka, či je vôbec priestor na ďalšie požadované neustále znižovanie percentuálnych sadzieb poistného zo strany zamestnávateľských subjektov i SZČO (čo sa udialo v prípade povinne dôchodkovo poistených SZČO – do rezervného fondu solidarity - v období od 1.4.2009 do 31.12.2010 - pozri tabuľku č. 2), ako aj

²² Príjmy a mzdy č. 7-8/2006, str. 96.

vymeriavacích základov - v prípade zamestnávateľov a zamestnancov dôjde k zníženiu minimálneho vymeriavacieho základu od 1.januára 2010 do 31.decembra 2010 z dôvodu novonavrhnutej a schválenej novej výšky minimálnej mzdy na rok 2010 – t.j. iba na sumu 307,70 € mesačne (*pôvodne mala byť jej výška 319,60 € mesačne, avšak zamestnávatelia nesúhlasili so zvyšovaním minimálnej mzdy a neustále žiadajú jej zrušenie – čo by znamenalo porušenie „základných ľudských práv v zmysle čl. 15 a 19 Ústavy SR – t.j. práva na ľudsky dôstojný život a je potrebné taktiež zdôrazniť, že výška minimálnej mzdy by podľa Rady Európy mala dosahovať cca 60 % priemernej mzdy v hospodárstve, avšak v SR je cca 40 %*).

Zdá sa, akoby sa zabúdalo, že Slovenská republika **v zmysle Ústavy SR v čl. 1 je zvrchovaný, demokratický a právny štát**. Znamená to, že štát sa má podriaďovať svojej ústave, zákonom a zároveň aj všeobecne uznávaným normám medzinárodného práva. **Za ťažiskový princíp právneho štátu sa považuje sloboda a rešpektovanie ústavnosti a zákonnosti**, t.j. z materiálneho hľadiska ústavnosť vystupuje ako právo na ústavné zabezpečenie základných práv a slobôd, pričom zákonnosť (legalita) je požiadavka regulácie konania všetkých subjektov právom, pričom štátne orgány sa z tejto regulačnej sféry v nijakom prípade nevynímajú. Ide o **princíp všeobecnej záväznosti práva**, t.j. bezvýhradnú povinnosť všetkých subjektov práva zachovávať platné právo, ktorého základným princípom musí byť princíp sociálnej spravodlivosti. **V demokratickej spoločnosti sa požiadavka dodržiavania práva musí vzťahovať aj na štátne orgány, a to vrátane tých, ktoré právo tvoria. Aj parlament ako najvyšší predstaviteľ suverenity štátu, legitimovaný voľbami, musí pri tvorbe zákonov, ako aj pri ich zmene dodržiavať ústavu a procesné predpisy, ktoré sám vytvoril a ktoré musia byť v súlade s Ústavou SR.** Ale je tomu naozaj tak ?

Súčasť ústavného rámca pôsobenia práva sociálneho zabezpečenia predstavuje aj **ustanovenie článku 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky o platnosti medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných**

slobodách, medzinárodných zmlúv, na vykonanie ktorých nie je potrebný zákon, a medzinárodných zmlúv, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom, ustanoveným zákonom o ich prednosti pred zákonom (napr. revidovaná ESCH).

V zmysle ustanovenia článku 7 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky „právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa článku 120 ods. 2 Ústavy SR, tj. vláda je oprávnená vydávať nariadenia aj na vykonanie Európskej dohody o pridružení uzatvorenej medzi Európskymi spoločenstvami a ich členskými štátmi na strane jednej a Slovenskou republikou na strane druhej a na vykonanie medzinárodných zmlúv.“.

Medzi súvisiace predpisy patria najmä tieto medzinárodné zmluvy:

- **Všeobecná deklarácia ľudských práv** (aj keď nemá charakter všeobecne záväzného normatívneho právneho aktu medzinárodnoprávnej povahy, komplexne upravuje sociálne práva človeka) - čl. 22 a čl. 25,
- **Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** – čl. 9 a čl. 11 ods. 1,
- **Európska sociálna charta Rady Európy** – (ďalej len „ESCH“, ratifikovaná a publikovaná v Oznámení Ministerstva zahraničných vecí č. 329/1998 Zb.) - čl. 12 a 13,
- **Európska sociálna charta Rady Európy (revidovaná)** – ratifikovaná 20.marca 2009, publikovaná v Oznámení Ministerstva zahraničných vecí č. 273/2009 Z.z.), ako aj dohovory Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“), z ktorých najdôležitejšie sú najmä:
- **Dohovor MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia** (ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého

Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 461/1991 Zb.),

- **Dohovor MOP č. 130/1969 o lekárskej starostlivosti a o nemocenských dávkach** (ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 537/1990 Zb.) – *najmä čl. 19,20, 22 a 23,*
- **Dohovor MOP č.128/1967 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach** (ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 416/1991 Zb.) – *III.časť - najmä čl. 14 až 26, 27 a 28.*

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov najmä pri výpočte výšky jednotlivých dávok sociálneho poistenia, najmä nemocenského poistenia (*nemocenského, ošetrovného, materského, ani vyrovnávacej dávky*), ale aj dôchodkového poistenia (*starobného dôchodku, invalidného dôchodku, dôchodkov pozostalých*) vôbec nerešpektuje záväzky vyplývajúce z ratifikovaných dohovorov MOP č. 102/1952, č. 128/1967 a č. 130/1969. (*Dôvodová správa zákona o sociálnom poistení neobsahuje ani doložku zlučiteľnosti s týmito ratifikovanými dohovormi a ani vybraný spôsob výpočtu dávok sociálneho poistenia*).

Vzhľadom na to, výška jednotlivých dávok najmä pre nízkopríjmové skupiny obyvateľstva (*t.j. s mesačnými príjmami v rokoch 2004 až 2009 nižšími ako je výška priemernej mesačnej mzdy, t.j. napr. v roku 2009 nižšími ako cca 723,03 € mesačne, resp. 23 000 Sk mesačne, napr. na úrovni minimálnej mzdy – 295,50 € mesačne – v prípade choroby majú nárok na dávku vo výške cca 140 € mesačne, t.j. ani nie 60 % z príjmu*) je neprimerané nízka a v prípade sociálnej udalosti (*napr. choroby, ošetrovania člena rodiny, atď.*) neumožňuje zabezpečiť základné životné potreby (*stravy, bývania, ošatenia, elektrickej energie, vodného a stočného*). Z toho dôvodu, **došlo k rapidnému zníženiu sociálnej ochrany ekonomicky činného obyvateľstva Slovenskej republiky**, t.j. k popretiu základnej funkcie systému sociálneho poistenia, čo má za následok, že mnohé

ekonomicky činné subjekty s nižšími (*podpriemernými*) príjmami v prípade dlhotrvajúcich nepriaznivých sociálnych udalostí (*napr. choroby, ošetrovania člena rodiny, napr. viac ako 6 mesiacov*) sa prepadávajú aj so svojimi rodinnými príslušníkmi (*t.j. nezaopatrenými deťmi a manželmi*) do hmotnej núdze (*t.j. do biedy a chudoby – až 21% chudobných občanov SR*)²³ a sú odkázané na dávky zo systému sociálnej pomoci, ktoré však nedosahujú ani výšku životného minima (*životné minimum pre plnoletú fyzickú osobu od 1.7.2009 do 30.6.2010 je vo výške 185,19 € mesačne, avšak dávka v hmotnej núdzi pre jednotlivca je iba 60,50 € mesačne a príspevok na bývanie 55,80 € mesačne. Avšak najhoršie sú na tom viacdenné rodiny – maximálna dávka v hmotnej núdzi je vo výške 212,30 € mesačne a príspevok na bývanie – 89,20 € plus ostatné príspevky – maximálna výška je cca 600 €, t.j. napr. aj pre 6 a viac členné rodiny, z čoho nie je možné reálne existovať a uspokojovať základné životné potreby ani na minimálnej úrovni*).

Nikto z nás si nevybral krajinu, ani rodinu, v ktorej sa narodil. Vzhľadom na to základným predpokladom pre odstránenie chudoby v jednotlivých krajinách sveta, Slovensko nevnímajúc, je fungujúca ekonomika, hospodárska politika a rast (prosperita), ktoré sú silne prepojené s fungujúcou sociálnou politikou založenou najmä na princípe solidarity a sociálnej spravodlivosti, ktorej jednou z hlavných funkcií je funkcia nielen ochranná, ale aj redistribučná.

Ludská spoločnosť dospela k záveru, že je nevyhnutné zmiernovať sociálne nerovnosti, avšak správnu mieru prerozdelenia (t.j. redistribúcie) nám nemôžu kvantitatívne určiť žiadne ekonomické teórie, pretože ide jednoznačne o otázky politického rozhodovania (resp. politickej voľby).

Zrodenie sociálnych štátov v 19. storočí nebolo výsledkom žiadneho altruizmu. Už Bismarck si uvedomoval, že bez vzdelanej a kvalifikovanej

²³ Zdroj: Hans Boeckler Stiftung Institut, *Europäischer Tarifbericht des WSI 2003/2004*, WSI – Mitteilungen 07/2004.

pracovnej sily nie je možné dosiahnuť výkonnú ekonomiku. Sociálne zákony prijímané v období Prvej Československej republiky (*napr. zákon č. 221/1924 Sb. o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby, ktorý nadobudol účinnosť od 1.7.1926 a mnohé ďalšie*), sú dôkazom snahy o vzájomné prepojenie hospodárskej a sociálnej politiky pod vedením vynikajúcich ekonómov, právnikov, sociológov, politológov, ako napr. prof. Engliša, Maceka, Wintera a prof. Schonbauma, atď.

Treba zdôrazniť, že po roku 1989 takmer všade vo svete je trhovú ekonomiku, ale má rôzne podoby a stupne výkonnosti. Ktorá trhovú ekonomiku má najvyššiu výkonnosť? Sú to trhové ekonomiky Afriky, Latinskej Ameriky, Ázie alebo Európy so silnou sociálnou dimenziou?

Môže reálne existovať výkonná ekonomika tam, kde zamestnanci žijú na hranici chudoby (*nezarábajú ani minimálnu mzdu*), nemajú žiadne sociálne istoty (*nemajú žiadne pracovné zmluvy, žiadne poistenie, každý deň čakajú pred fabrikami, resp. na železničných staniciach, aby vyložili tovar – tzv. ná denníci, resp. otroci 21.storočia*) a pracujú a žijú v neľudských podmienkach, t.j. pod ľudskú dôstojnosť (*nemajú žiadne ochranné prostriedky, nemajú príjmy na bývanie v bytoch s tekúcou pitnou vodou, s kúrením, oknami a preto žijú v tzv. favelách, slamoch, resp. na predmestiach veľkomiest – v najchudobnejších štvrtiach bez pitnej vody, elektriny, škôl, zdravotnej starostlivosti, atď.*)?

Môžu pracujúci v takých podmienkach pracovať produktívne? Pre koho vyrábajú, ak si vyrobený tovar nemôžu kúpiť? Takáto trhovú ekonomiku je prospešná aj pre podnikateľov? **Nie je náhodou súčasná ekonomická a finančná globálna kríza aj krízou tzv. čisto trhovej ekonomiky a krízou absencie hodnôt spravodlivosti, rovnosti, solidarity?** Pre koho sa má vyrábať stále viac a viac, avšak stále lacnejšie a lacnejšie, ak väčšina obyvateľov tejto planéty si nemôže dovoliť kúpiť ani základné potraviny a uspokojiť základné potreby (*t.j. bývanie, ošatenie, výživa, vzdelanie, zdravotná starostlivosť*) ani v minimálnej miere?

Nie je to dôsledok práve absencie sociálnych štátov v Afrike, Ázii, Latinskej Amerike, ba dokonca aj v Severnej Amerike, kde kríza vznikla ?

Je potrebné uviesť, že približne 80 % svetového bohatstva vlastní iba pätina ľudí sveta. Pritom každý desiaty človek tejto planéty žije za menej ako 1 USD denne (napr. obyvatelia Afriky – Somálska, Konga, Nigeru, Etiópie, Zambie, Mozambiku, Nigérie, Mali či Kene). Oproti tomu napr. Dán odkázaný na sociálne dávky (1 129 EUR mesačne) patrí medzi 11% najbohatších ľudí sveta a Čech s priemernou mzdou vo výške 17 500 Sk mesačne patrí medzi 13% najbohatších ľudí sveta, čo v absolútnych číslach znamená, že **5,2 miliardy ľudí je na tom oveľa – oveľa horšie**. Alebo slovami riaditeľa Svetového inštitútu pre výskum ekonomického vývoja A. Schorocksa, že „situáciu vo svete dnes možno ilustrovať na príklade, keď **v desaťčlennej skupine, jeden človek má 99 USD a ostatní deväť sa delia o 1 USD.**“²⁴

V európskom priestore práve z dôvodu pomerne štedrých sociálnych dávok je počet „chudobných“ veľmi zredukovaný. Napr. vďaka štedrým sociálnym dávkam chudoba vo Švédsku klesla z 28% na 9%. Súvisí to najmä s budovaním švédskeho štátu blahobytu. Snaha o zabezpečenie plnej zamestnanosti priviedla Švédsko k najprepracovanejšej aktívnej politike na trhu práce na celom svete. Úspešnosť tejto politiky je ľahko merateľná aj mierou nezamestnanosti, ktorá patrí v Európe medzi najnižšie. Vybudovanie systému sociálneho zabezpečenia je realizované rozsiahlou sieťou sociálnych služieb, ktoré sa občanom poskytujú úplne zdarma, alebo iba za malú, resp. niekedy iba za symbolickú cenu.²⁵

V jednotlivých najmä tzv. starých členských krajinách EÚ je silné sociálne cítenie premietnuté aj do reálnej sociálnej politiky toho-ktorého sociálneho štátu, čoho dôkazom je aj skutočnosť, že **počet nezamestnaných alebo dôchodcov**

²⁴ Hrubec, M., Brabec, M. a kol.: *Všeobecný základní příjem. Filosofie. Praha 2007, str. 29.*

²⁵ *Právo a zaměstnání č. 7-8/2005, str. 42).*

poberajúcich sociálne dávky je vyšší ako celkový počet „chudobných“ občanov.

Zdá sa, ako by sme si v Slovenskej republike neuvedomovali (alebo snád' ano, a o to je to potom horšie), že v súčasnosti sa rozhoduje o tom, **či sa zachovajú normatívne korene západoeurópskeho „sociálneho štátu“ a „sociálne trhovo orientovanej ekonomiky“ a v akom spoločenstve, my Európania chceme ďalej žiť.** O tejto skutočnosti nerozhoduje ani trh, ani bruselská byrokracia, ale iba samotní občania jednotlivých členských štátov EÚ, občanov Slovenskej republiky nevynímajúc.

V tejto súvislosti je potrebné **upriamiť pozornosť aj na nové (kvázi) názory (kvázi) ekonómov, ktorí vôbec nie sú odborníkmi sociálneho zabezpečenia, ale sú skôr hlavnými odporcami samotného systému sociálneho zabezpečenia, ako aj samotného sociálneho štátu.**

V Slovenskej republike sú posledné roky poznamenané ostrými útokmi proti sociálnemu zabezpečeniu vedenými zo strany najmä (pseudo)neoliberálnych ekonómov, a to najmä proti sociálnemu poisteniu (*tj. neustály tlak na znižovanie daní, platenie poistného do Sociálnej poisťovne a v súčasnosti už proti celému systému sociálneho zabezpečenia, tj. nielen proti sociálnemu poisteniu, ale aj proti systému štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci, tj. celej sociálnej politike*) s tvrdeniami, že súkromné poistenie na báze dobrovoľnosti (trh) lepšie zabezpečí obyvateľstvo. Avšak **séria burzových krachov v rôznych častiach sveta** (*napr. USA, Ázia, Argentína, Chile má cca 15 miliónov obyvateľov, avšak iba 6 miliónov je poistených, SZČO vôbec nie sú poistené, ale aj Európa – Island, Veľká Británia, atď.*) **je jasným dôkazom naivnosti ilúzie o tom, že trh môže zaručiť človeku lepšiu sociálnu ochranu ako „verejné“ sociálne a zdravotné poistenie.**

A možno ich názorom by sa dnes čudovali aj samotní predstavitelia klasického liberalizmu, ako napr. **Adam Smith**, ktorý so svojom diele „Bohatstvo národov“ – v tzv. Biblii ekonomického liberalizmu vytvoril koncepciu

hospodárskeho liberalizmu požadujúcu voľný pohyb pracovných síl a zrušenie štátnych zásahov do priemyselnej výroby a obchodu. Avšak jeho **minimálny štát** mal bezpodmienečne zabezpečovať tieto **tri úlohy**:

- a) chrániť spoločnosť pred násilím a vpádom cudzích štátov,
- b) **chrániť každého člena spoločnosti proti útlaku zo strany ostatných členov spoločnosti** – v tejto súvislosti musím uviesť slová M.Gándhí, že: „Chudoba je najhoršia forma násila“. Z toho vyplýva, že štát musí chrániť každého člena spoločnosti aj pred chudobou (*najmä povinným poistením – t.j. poisťovacím systémom*), pretože ak jednotlivec nemá uspokojené základné životné potreby (*t.j. bývanie, výživu, ošatenie, vzdelanie a zdravotnú starostlivosť*), je ohrozená aj jeho sloboda a na to akoby sa v 3.tisícročí zabúdalo.
- c) **zriaďovať a udržiavať verejné diela a verejné inštitúcie** (v našich podmienkach Sociálna poisťovňa, Všeobecná zdravotná poisťovňa), **ktoré sú užitočné pre spoločnosť, a preto nemôžu byť zriaďované a udržiavané súkromnými osobami.**

Taktiež aj najvzdelanejší muž slávnej viktoriánskej epochy v Anglicku, ktorého hlavnou doménou bola sociálna a politická filozofia a v rámci nej rozpracoval vlastnú koncepciu (*umierneného*) liberalizmu, a to John Stuart Mill (20.4.1806 – 7.5.1873) vychádzal z myšlienky, že „šťastie je žiadúce a je to jediná žiadúca vec ako cieľ“.²⁶

Zároveň zdôrazňoval, že **štát** má podporovať činnosť a silu individua a skupín, avšak zároveň **pripúšťal pozitívnu ingerenciu štátu do občianskej spoločnosti**, a to pokiaľ:

- a) **prispieva k rozvoju** individuálnej slobody a **spoločenskému pokroku**,

²⁶ Mill,J.,S.: *Logika liberalizmu*. Kalligram. Bratislava 2005, ISBN 80-7149-783-5. str. 510

- b) **pomáha osobám, ktoré nie sú schopné sa o seba postarať** (*deti, invalidi, starí, atď.*),
- c) **slúži verejnému prospechu, blahu** (t.j. výchova, **regulácia vzťahov zamestnávateľov a robotníkov** – *v našich podmienkach – Zákonník práce a ďalšie právne normy*).

Veľmi aktuálna pre dnešný globalizovaný svet je aj jeho veta, a to, že „**cudzinci necítia s ľuďom**“.²⁷ Zahraničný kapitál po uplynutí daňových prázdnin odchádza, ale ľudský kapitál – domáci zamestnanci – obyvatelia krajiny zostávajú a potrebujú zabezpečenie najmä v starobe, chorobe, invalidite, nezamestnanosti, atď.

Pre právny štát je (ako som už uviedla) charakteristická priorita práv a slobôd občanov a spoločnosti pred štátom. Právny štát nemá byť štátom vrchnostenským, ale má slúžiť občanom a nie naopak, t.j. občania štátu. Moderná koncepcia ľudských práv sa zakladá na existencii univerzálnych a neodňateľných ľudských práv a základných slobôd. Patria každému a sú prirodzeným právom, t.j. na základe spoločenskej zmluvy štát je povinný všetkým uznať a zabezpečiť rovnakú osobnú slobodu, občianske a politické práva. Ide o tzv. prvú generáciu ľudských práv, úlohou ktorých je chrániť slobodnú sféru občanov voči štátu a zabezpečiť rovnosť všetkých pred zákonom.

Na rozdiel od liberálne chápaných práv a slobôd prvej generácie, ktoré vyžadovali obmedzenie mocenského pôsobenia štátu, **práva druhej generácie sú podmienené sociálne.** Tj. vyžadujú od štátu **garancie sociálnej spravodlivosti a tým aj rozšírenie jeho funkcií, pozitívnu angažovanosť v ekonomike a v sociálnej oblasti, aby boli liberálne ľudské práva a slobody realizovateľné skutočne rovnako pre všetkých, aj pre slabé sociálne vrstvy.** Ide o hospodárske, sociálne a kultúrne práva zakotvené v čl. 35 až 43 Ústavy SR, zrod ktorých podmienila industriálna revolúcia, nadmerné využívanie lacnej pracovnej sily pracujúcich za neľudských pracovných podmienok. Pre tieto subjekty i pre

²⁷ Mill, J., S.: *Logika liberalizmu. Kalligram. Bratislava 2005, ISBN 80-7149-783-5. , str. 457 a nasl.*

ostatných ľudí žijúcich v biede a chudobe (tj. na hranici životného minima), boli tzv. slobody iba prázdnu klauzulou. **Druhá generácia ľudských práv kladie dôraz na ľudsky dôstojné pracovné podmienky, na sociálne prostredie a na sociálne garancie rovnosti ľudských práv.** Prax potvrdila, že **právna rovnosť nemá zmysel, ak nezabezpečuje aj faktické šance pre rozvoj slobody.**

Sociálne práva majú sprostredkujúcu funkciu medzi slobodou a rovnosťou. Sú predpokladom uplatnenia slobody, pretože skutočný slobodný rozvoj človeka nie je možný bez realizácie sociálnych práv (najmä práva na prácu). Sociálne práva zakotvujú nároky voči štátu a vyžadujú od štátu aktívne správanie. Sociálne práva garantujú sociálnu bezpečnosť a sociálnu spravodlivosť. Pri hľadaní optimálnych východísk rozvoja sociálnych práv a slobôd nikdy nejde o alternáciu slobody a bezpečnosti, **ale ide vždy o otázku miery slobody a miery bezpečnosti. Absolútna sloboda ohrozuje bezpečnosť a naopak, absolútna bezpečnosť ohrozuje slobodu.**

Realizácia sociálnych práv neslúži len na uspokojovanie individuálnych potrieb, ale je súčasne hlavným garantom ekonomického rozvoja spoločnosti. Štát v období trhovej ekonomiky v právnom postavení povinného subjektu má vyvíjať aktívnu sociálnu politiku.

Vzhľadom na čl. 55 Ústavy SR, v zmysle ktorého „Hospodárstvo SR sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky“, sociálny štát zväzuje jedinca k účasti na spoločnom zvládnutí života. Sociálny štát si kladie za cieľ vytvoriť určitý sociálny systém založený na princípe sociálnej spravodlivosti. Takýto štát je povinný zachovávať sociálnu rovnosť a spravodlivosť a zabezpečovať všeobecný blahobyť. Pojem „sociálny“ zaväzuje štát, aby v určitej forme zabezpečil občanov v prípade určitých rizikových životných situáciách, napr. v chorobe, starobe, pri pracovnom úraze, nezamestnanosti, invalidite, atď. Sociálny štát nezabezpečuje iba základné práva, ale je povinný pozitívne vyvíjať „sociálnu aktivitu“ a vytvárať sociálny systém zameraný na realizáciu sociálnej spravodlivosti.

Musí pôsobiť proti ekonomickej núdzi každého občana a prispievať k spravodlivému vyrovnávaniu medzi ekonomicky a sociálne slabšími a silnejšími. Politika každého štátu, ktorý chce byť sociálnym, musí pozerat' do budúcnosti a musí byť výzvou zmeniť hospodárske a sociálne podmienky a tým garantovať zabezpečenie a slobodou. Práve dnes v čase europeizácie a globalizácie nemožno znižovať význam sociálneho pôsobenia štátu, ale naopak, je nevyhnutné potrebné jeho sociálne pôsobenie v nových dimenziách, s novými prostriedkami a intenzitou, najmä v oblasti vyrovnávania a stabilizácie sociálnych podmienok.

Každý štát má tak vnútorné, ako aj vonkajšie funkcie. **Vnútorné funkcie štátu** sú zamerané **na zabezpečenie poriadku, bezpečnosti a spravodlivosti** (t.j. "kráľovnú všetkých hodnôt"- Cicero, resp. "ideu "dobra" v rámci štátu – Platón). Medzi vnútorné funkcie štátu patrí:

- ochrana verejného poriadku a bezpečnosti občanov,
- ochrana práv a slobôd občanov,
- ochrana súkromného a verejného majetku,
- funkcia organizovania hospodárskeho života, pričom miera a intenzita je určená rôzne,
- funkcia ochrany prírody a zdravého životného prostredia,
- **sociálna funkcia štátu – zabezpečenie minimálneho životného štandardu, sociálnych služieb, vytváranie pracovných miest, bezpečnosti a hygieny práce, zdravia, atď.**
- kultúrna funkcia štátu – podpora rozvoja školstva, vedy, výchovy, atď.

Právo sociálneho zabezpečenia patrí k najdôležitejším odvetviam verejného práva, ktoré upravuje množstvo právnych vzťahov, **ktorými sa zabezpečujú sociálne práva občanov.** Upravuje vzťahy a inštitúcie, prostredníctvom ktorých sa zmierňujú a odstraňujú následky sociálnych udalostí, v ktorých sa môžu ľudia ocitnúť. **Verejné právo je to, ktoré zabezpečuje záujmy štátu, záujmy spoločnosti,** tj. **slúži na ochranu verejných záujmov.**

záujmov celku. (Súkromné právo vyjadruje záujmy jednotlivých subjektov práva, tj. ochraňuje záujmy jednotlivcov, tj. súkromné záujmy).

Vzhľadom na uvedené, by sa nemalo zabúdať, že „**zdravotné poistenie i sociálne poistenie** (súčasťou ktorého je nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie i poistenie v nezamestnanosti), **patria k tým spoločenským vzťahom, ktoré vo verejnom záujme sú vyňaté z hospodárskej súťaže.** Je to dané účelom zdravotného a sociálneho poistenia a jeho právnou podstatou. **Zdravotné poistenie a sociálne poistenie možno hodnotiť ako službu vo verejnom záujme zameranú na uplatnenie ústavných (sociálnych) práv jednotlivca.** Štát zabezpečuje poskytovanie tejto služby ako dlžník, ktorý **voči všetkým osobám plní záväzok slúžiaci na uplatnenie ústavou zaručeného práva na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu a aj pri strate živiteľa** (čl. 39 ods. 1 Ústavy SR), ako aj **práva na bezplatnú zdravotnú starostlivosť na základe zdravotného poistenia** (čl. 40 Ústavy SR).“ (Nález z 19.júna 1998. Zbierka náleзов a uznesení Ústavného súdu SR 1998, str. 141 – 142, PL.ÚS 13/97).

Zároveň je potrebné uviesť, že na Slovensku sa uplatňuje tzv. **kontinentálny systém práva** a že **každý sociálny systém sa musí včleniť do celkového systému tej-ktorej krajiny**, a to určite platí aj pre ústavný systém Slovenskej republiky. **Zákonodarca musí bezpodmienečne rešpektovať základné normatívne právne akty**, tj. **Ústavu Slovenskej republiky**, ústavné zákony, **zákony** a ďalšie právne predpisy vydané na ich vykonanie. Pre Ústavu SR je typická úprava liberálnych slobôd, ako sú aj ľudská dôstojnosť, rovnosť, sloboda prejavu, ochrana vlastníctva, rodiny, atď. Mnohé z týchto základných práv, ktoré formulujú politické ciele, zároveň rozhodujúcou mierou ovplyvňujú aj sociálny systém.

Ale **neprehnalo sa** to v našich podmienkach **s tzv. liberalizáciou pracovnoprávných vzťahov i sociálneho zabezpečenia** obyvateľstva neustálym zdôvodňovaním potreby prilákania zahraničného kapitálu ? Ale za akú cenu ? Sú

naši ľudia dostatočne v dnešnej dobe hmotne zabezpečení v prípade nezamestnanosti, choroby, staroby, tehotenstva, materstva, atď.? Čas je poctivec a liberalizácia sociálneho zabezpečenia (*prejavujúca sa najmä v neplatení poistného*) sa prejavuje a neustále bude prejavovať čoraz viac aj v ekonomike našej spoločnosti vzhľadom na nedostatočnú kúpyschopnosť nášho obyvateľstva a paradoxne túto skutočnosť už dnes pociťujú a budú stále viac a viac pociťovať najmä naši malí a strední podnikatelia, ale určite nie nadnárodné korporácie.

V Európe i vo svete sa dnes hľadá nový a súčasne ekonomický, sociálny a politický konsenzus vo veci sociálnej ochrany. Počiatočný nápor neoliberalných doktrín proti sociálnemu európskemu štátu sa začína vytrácať, pretože skutočný život ukázal nedostatky rozborov ekonomickej vedy v chápaní sociálnej reality. A je iba na nás – ľuďoch - zamestnancoch, zamestnávateľoch, podnikateľoch i vládach jednotlivých krajín sveta, aké smerovanie si vyberieme a aké hodnoty budeme skutočne uznávať. Budú to naďalej princípy „trhového fundamentalizmu“, zbožňovanie úspechu jednotlivcov sledujúcich iba svoje vlastné záujmy na úkor všeobecného záujmu tej-ktorej krajiny a jej obyvateľstva alebo „pravé hodnoty ľudského života“ – t.j. sloboda, rovnosť, solidarita a zodpovednosť vyplývajúca z príslušnosti k ľudskému rodu a rešpektovaní sa navzájom ?

Základným princípom (a nielen v sociálnej politike) by mal byť bezpodmienečne **princíp univerzality** (*všeobecnosť – t.j. ochrana všetkého obyvateľstva danej krajiny, u nás od r. 2004 – popretá, pozri tabuľku č. 1*) – OSN priznáva právo každej ľudskej bytosti na sociálne zabezpečenie, na ľudsky dôstojný život, atď.napr. čl. 22 a 25 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, atď. Toto právo zároveň vylučuje akúkoľvek diskrimináciu.

MOP navrhuje:

- zavedenie poistenia aspoň v základnom rozsahu,
- rošširenje sociálneho poistenia,

- sociálne dávky by mali byť hrazené z daní.

Je potrebné zdôrazniť, že **súčasná neoliberálna politika značne popiera univerzálnosť. Jednotlivca vraj pozbavuje zodpovednosti a posilňuje zásahy štátu.** Z hľadiska krátkodobého, ako aj strednodobého sa univerzalita stretáva s veľkými problémami a je veľmi často popieraná. Avšak vo Svetovej správe o ľudskom rozvoji z roku 1998 sa uvádza, že "... **celkové ročné investície, ktoré majú zaručiť univerzálny prístup k základným sociálnym službám, by mali predstavovať asi 40 miliárd USD, t.j. 0,1% svetového príjmu.** Táto čiastka by stačila k úhrade základného vzdelania, zdravia, výživy, starostlivosti o reprodukciu, plánované rodičovstvo, prístup k pitnej vode a o zdravie pre všetkých. Naproti tomu výdavky za alkoholické nápoje v Európe predstavujú 105 miliárd USD, spotreba psychotropných látok vo svete 400 miliárd USD a vojenské výdavky vo svete činili v roku 1998 780 miliárd USD."

Princíp univerzality by sa mal realizovať na celom svete, avšak to je veľmi náročná úloha. **Najlepším príkladom sú škandinávske krajiny, ktoré majú univerzálne systémy sociálneho poistenia a najrozvinutejšiu ochranu obyvateľstva, ktorú podporuje aj samotné obyvateľstvo.** Naproti tomu **obyvatelia Veľkej Británie majú princíp na báze dobrovoľnosti a výberu poisťovní, avšak strácajú dôveru v sociálnu politiku.**

Ďalším dôležitým princípom je **solidarita**, ktorá je nevyhnutná, pretože niektoré subjekty si vôbec nemôžu platiť poisťné (*napr. ťažko zdravotne postihnutí od narodenia*), avšak sociálnu ochranu potrebujú (*ide hlavne o zdravie, vzdelanie, bývanie, ošatenie, stravu a základné "starobné, invalidné dôchodky a dôchodky pozostalých - sirotské, vdovské a vdovecké"*). Niektoré subjekty môžu prispievať iba čiastočne, resp. iné môžu prispievať vysoko, avšak sociálnu ochranu nepotrebujú. Uvedený princíp **nie je v súlade so súčasným politickým a ekonomickým prostredím, ktoré je založené na konkurencii a na výkonnosti.** Avšak **ide o základný, konštatný princíp** nielen sociálneho zabezpečenia, ale **života ako takého.**

Ďalším princípom je **rovnosť**. Tento princíp vychádza zo zachovania rovnosti mužov a žien, rovnosti štátnych príslušníkov a cudzincov, rovnosti profesných kategórií.

Dôležitým princípom je aj princíp **povinného prihlásenia do poistenia - v súčasnej dobe sa popiera a nahrádza sa slobodnou voľbou**. Avšak tento princíp:

- zabezpečuje účinnú ochranu (*bez zreteľa na to, či táto ochrana je závislá na rozhodnutí každej osoby*),
- so všetkými sa zachádza rovnako, t.j. vylučuje selekciu pri vstupe do poistného systému,
- zabezpečuje širokú ochranu obyvateľstva,
- zavádza solidaritu nielen pokiaľ ide o príjmy, ale aj pokiaľ ide o generácie.

Tento princíp naďalej vo väčšine „starých“ členských štátov EÚ (*napr. aj v Českej republike, kde je najmenšia miera chudoby*) zostáva v platnosti. Môže byť síce nahradený **"dobrovoľným" prihlásením sa do poistenia, avšak iba k doplnkovej ochrane**, ktorá nie je nevyhnutná a **zabezpečuje skôr iba "pohodlie" (nadštandard)**.

A nakoniec je to **zodpovednosť štátu (garancia)** - čl. 72 Dohovoru MOP č. 102, resp. čl.71 ods. 3, podľa ktorého

- štát má prevziať zodpovednosť, nielen pokiaľ ide o dávky, ale aj za dôstojný život každého jednotlivca v dôsledku vytvárania rovnosti šancí pre každého,
- štát má dbať na to, aby boli realizované nevyhnutné štúdie vychádzajúce z poistno-matematických výpočtov,
- štát má dbať na to, aby bol systém poistenia správne riadený.

Záverom možno konštatovať, že **úlohou každej vlády, štátnych a sociálnych inštitúcií, ktoré majú byť neutrálne**, v 3.tisícročí by malo byť najmä **zosúladenie garancie individuálnej slobody a udržanie sociálnej súdržnosti na princípe sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity a široká koncepcia sociálnej politiky štátu založená na modernom vnímaní**

nescudziteľných ľudských práv, ktorá by mala byť výsledkom celospoločenského konsenzu.

Rozdiely v názoroch môžu byť veľké. Avšak **odpoveďou je dodržiavanie základných ľudských práv a slobôd** (t.j. právo na život – čl. 15 Ústavy SR, právo na ľudskú dôstojnosť – čl. 19 Ústavy SR), **medzi ktoré Ústava SR zaraduje aj sociálne práva** (t.j. právo občanov na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu, pri strate živiteľa rodiny, atď. – čl. 39 Ústavy SR, ako aj právo na primerané hmotné zabezpečenie občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu prácu vykonávať – čl.35 Ústavy SR,, atď.), a zároveň **budovanie na spoločných záujmoch a snaha o prehĺbenie dialógu a spolupráce pri zmiernovaní konfliktov**. Ale je tomu skutočne tak vo všetkých krajinách sveta i v našich podmienkach ?

Summary

The article evaluates various forms of employment *vis-à-vis* concept of flexibility from the perspective of the Social Security Law - i.e. it assesses to what extent the principles of social protection are respected and followed, so that at least minimum social security protection is provided to the employees. After analysing valid legislation in the area of Social Security Law, the author concludes that the principle of flexibility in the Slovak Republic is applied in a one-sided manner, vastly at expense of the social protection of the population, that has weakened considerably. This is obvious from rising number of the unemployed without any social security - i.e. none benefits in unemployment, who consequently fall into category of persons in material need. The rising level of poverty can be also expected among the self-employed, especially the small and middle entrepreneurs. The trans-national corporations operating in Slovakia, on the other hand, will keep benefiting from the “favourable business and investment environment”

characteristic by tax-breaks and low taxation and low social security contribution payments, such as zero payment of social security contributions from part-time labour contracts. That, on the other hand, as already mentioned, means none social benefits and none social protection in case of need for employers working under such contracts.

In conclusion, the author advocates return to principles and values on which the Social Security Law developed and should function, such as social equality and solidarity, in order to make the system serve the protection of human dignity and enhancement of quality of life of each and every individual. It may be nowadays, in times of global economic crisis that we are standing on a crossroad. Our future depends on the direction we choose.

Budoucnost Evropské rady zaměstnanců v ČR a SR **(ve světle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES)**

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

I. Obecně k významu práva na informace a projednání v době krize.

1. V době probíhající ekonomické krize se - mnohem více než v době konjunktury - ukazuje, jak velký význam může mít pro jednotlivého zaměstnance zajištění dostatku úplných, pravdivých a zejména včasných informací o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a pravděpodobném vývoji jeho podnikatelských aktivit. Dostatek včasných informací může zaměstnancům napomoci při rozhodování v otázkách, které jsou z pohledu jejich dalšího osobního a profesního směřování velmi významné.

2. Množství zaměstnanců v členských zemích Evropské unie, je zaměstnáno u zaměstnavatelů, kteří jsou součástí nadnárodních zaměstnavatelských uskupení, resp. u zaměstnavatelů podnikajících na území více členských států Evropské unie (i jiných států mimo Evropskou unii). Při řešení mnoha zásadních „osobních“ rozhodnutí souvisejících úzce se stávajícím zaměstnáním a jeho perspektivou (rozhodnutích týkajících se např. dalšího zvyšování kvalifikace v daném oboru, stěhování se za prací do jiného regionu, sjednání hypotéčního úvěru apod.) pak takoví zaměstnanci jistě ocení dostatek včasných a pravdivých informací s příslušnou vypovídací hodnotou. Postupující globalizace v posledních letech zapříčinila, že podobné otázky řeší zaměstnanci v mnoha profesích s novou „naléhavostí“ a z regionálního pohledu je mnohdy musí (v porovnání s nedávnou minulostí) nahlížet rozšířenou „celoevropskou optikou“.

3. Po určitých počátečních rozpacích nad institutem Evropské rady zaměstnanců si i zaměstnanci zaměstnavatelů z „nových členských států“, začleněných do skupin zaměstnavatelů s působností na úrovni Společenství, osvojili záhy poznání, že v globalizovaném světě může mít včasná informace o

uzavření jednoho podniku skupiny ve vzdáleném „koutě“ Evropy značný význam pro posouzení další perspektivy stability a vývoje zaměstnanosti v rámci dané skupiny, ale i oboru jako takového a umožňuje přijmout příslušná rozhodnutí osobní či připravovat určité „akce kolektivní povahy“.

II. Nedávný vývoj právní úpravy práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání na komunitární úrovni.

1. Rostoucí role zaměstnavatelů a zaměstnavatelských uskupení s nadnárodní působností v evropském měřítku na počátku 90. let dvacátého století v Evropě vedla ke snaze vymezit právní rámec pro to, aby zaměstnanci zaměstnaní v podnicích nebo ve skupinách podniků působících na úrovni Evropských společenství byli řádně informováni a bylo s nimi řádně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státu ES, než ve kterém pracují.¹ Tak byl v roce 1994 formulován jeden z cílů, které stály u zrodu Směrnice Rady č. 94/45/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství² (tato směrnice bude ve znění svých pozdějších změn³ dále zkráceně nazývána jen „Směrnice 45“).

2. Málo zdařilý způsob jakým byla Směrnice 45 implementována do českého právního řádu, konkrétně v roce 2000 do „starého“ a v roce 2006 do „nového“ českého zákoníku práce, jsem již opakovaně podrobil kritickému zhodnocení v několika statích⁴ a taktéž jsem věnoval pozornost určitému srovnání hlavních

¹ Srov. preambule Směrnice Rady č. 94/45/ES.

² Directive No. 94/45/EC, on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees.

³ Ve znění Směrnice Rady č. 97/74/ES z 15. prosince 1997 a Směrnice Rady č. 2006/109/ES z 20. listopadu 2006.

⁴ Z poslední doby odkázat např. na stať *Pichrt, J.*: Nad problematickými body české právní úpravy evropské rady zaměstnanců, *Právní rozhledy*, č. 21/2008, Praha, C.H.Beck, 2008 a dále např. na komentář k části dvanácté zákoníku práce – autor části komentáře *Pichrt, J.* In: Bělina M. a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008 (str. 677-721).

nedostatků příslušné právní úpravy této oblasti v českém i slovenském zákoníku práce⁵. Přínos důkladných rozborů chyb minulých implementačních pokusů by mohl v budoucnu napomoci ke zdařilejšímu přizpůsobení našich právních řádů požadavkům, které před nás nově klade komunitární právo v této oblasti.

Protože tato konference je zaměřena na nové trendy ve vývoji pracovních vztahů, je na místě si přiblížit v základních rysech, co nového přináší přepracovaná komunitární úprava práva na nadnárodní informace a projednání obecně a jak se tyto novinky mohou projevit v právní úpravě pracovního práva České a Slovenské republiky.

3. Po téměř 15 letech od přijetí Směrnice 45, byla dne 6. května 2009 problematika Evropských rad zaměstnanců upravena „novou“ směrnicí - Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (dále též jen „Směrnice 38“); tato směrnice byla vyhlášena v Úředním věstníku Evropské unie dne 16.5.2009 a vstoupila v platnost dvacátým dnem po tomto vyhlášení.

V případě Směrnice 2009/38/ES se jedná o tzv. „přepracované znění“ (v angličtině označované jako „recast“), které vzniklo přepracováním Směrnice 45. Pro provedení (transpozici) těch ustanovení Směrnice 38, která byla podstatně změněna oproti ustanovením Směrnice 45, a která jsou taxativně uvedena v Článku 16 odst. 1 Směrnice 38, byla členským státům stanovena lhůta do dne 5. června 2011 (ostatní - nezměněná ustanovení - mají již být členskými státy dříve transponována do jejich právních řádů jako ustanovení Směrnice 45).

4. Důvodová zpráva ke Směrnici 38 konstatovala mimo jiné, že čtrnáct let po přijetí Směrnice 45 funguje 820 Evropských rad zaměstnanců, které zastupují 14,5

⁵ *Pichrt, J.* : Evropská rada zaměstnanců – implementace směrnice 94/45/ES do právních řádů ČR a SR (ve světle vybraných právních úprav jiných členských států) In: Barancová Helena (ed.), *Pracovní právo 21. století*, Sborník z mezinárodního vědeckého symposia konaného v Trnavě 2008, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.

milionu zaměstnanců, ale tento počet fungujících Evropských rad zaměstnanců znamená, že působí jen v 36 % podniků, které spadají do působnosti Směrnice 45 a praktické uplatňování Směrnice 45 se setkává s problémy, když právo na nadnárodní informování a projednání není účinně uplatňováno. Právě na zvýšení této účinnosti, stejně jako na zvýšení počtu zřízených Evropských rad zaměstnanců a posílení právní jistoty v otázkách nadnárodních informací a projednání bylo mělo být přepracování Směrnice 45 zaměřeno.

5. Při porovnání znění obou směrnic (Směrnice 45 a Směrnice 38) je zřejmé, že zásadního rozšíření doznal text Směrnice 38 i v části odůvodnění (v počtu jeho bodů) – tato část se zdvojnásobila⁶ a tyto body odůvodnění v této nové (přepracované) podobě ve svém souhrnu činí značný krok směrem od pouhého zdůvodňování k poskytování interpretačních pravidel, která někdy vedou až k jakémusi „dotváření“ jednotlivých ustanovení Směrnice 38 samotné a bude nutné mít (více než dosud) výše zmíněné (nové) body odůvodnění na zřeteli při implementaci Směrnice 38 a eventuálně i při aplikaci příslušných ustanovení národních právních řádů a současně i při jejich interpretaci.

III. K některým podstatným změnám provedeným Směrnicí 2009/38/ES a k očekávaným dopadům do právních úprav České a Slovenské republiky.

III.1. Zdůraznění zásady účinnosti postupů.

1. Ustanovení Článku 1 odst. 2 Směrnice 38 bylo doplněno (v porovnání s obdobným ustanovením Směrnice 45) o větu druhou, která uvádí, že postupy informování zaměstnanců a projednávání (s nimi) musí respektovat obecnou zásadu účinnosti.

Tuto zásadu bude zřejmě vhodné promítnout do více ustanovení příslušných pasáží obou zákoníků práce (českého i slovenského). Protože se však v současné době ekonomické krize setkáváme s případy, kdy selhávají i

⁶ Z původního počtu cca 24 bodů u Směrnice 94/45/ES rozrostl se jejich počet na 49 bodů u Směrnice 2009/38/ES.

mechanizmy včasného informování a projednání na národní úrovni je vhodné též provést zamyšlení na téma možných sankcí, které v této souvislosti oba právní řády obsahují. Taková úvaha je i v kontextu s bodem 36, o který bylo doplněno odůvodnění Směrnice 38 cit.: „(36) *V souladu s obecnými zásadami práva Společenství by se při porušení povinností vyplývajících z této směrnice měla použít správní nebo soudní řízení, včetně sankcí, které jsou účinné, odrazující a přiměřené závažnosti porušení povinnosti.*“

2. Úprava práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání je v příslušných ustanoveních českého i slovenského zákoníku práce pojata částečně jako zvláštní právní úprava ve vztahu k (do určité míry obecnější) právní úpravě práva na informace a projednání na úrovni „národní“.

Přesto, že do právních řádů České i Slovenské republiky byly včas implementovány příslušné předpisy komunitárního práva v této oblasti⁷, ukazují postupy některých zaměstnavatelů z poslední doby v České republice, že si s plněním ustanovení českého zákoníku práce (zákon. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů - dále též jen „CZPr“; zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů - dále též jen „SZPr“), která stanoví povinnost zaměstnavatelů o příslušných otázkách zaměstnance informovat (§ 279 CZPr⁸) a určený okruh otázek se zaměstnanci projednat (§ 280 CZPr⁹), příliš starostí nedělají. Navíc i v případech, kdy jsou tyto povinnosti plněny, nebývají často plněny v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, tak jak to vyžaduje ustanovení § 278 odst. 2 a 3 CZPr¹⁰, tedy tak, aby mohlo ze strany zaměstnanců dojít k posouzení poskytnutých informací a k jejich projednání způsobem, který zaměstnavateli umožní případně zohlednit stanoviska zaměstnanců.

⁷ Zejména směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

⁸ Na Slovensku je částečně obdobná - byť méně rozsáhlá úprava - obsažena v ustanovení § 238 SZPr.

⁹ Na Slovensku je obdobná úprava obsažena v ustanovení § 237 SZPr.

¹⁰ Na Slovensku je obdobné pravidlo vyjádřeno v ustanovení § 237 odst. 3 SZPr (v případě projednání) a v ust. § 238 odst.2 SZPr (v případě informování).

Je zřejmé, že možná sankce, která stíhá „českého“ zaměstnavatele - právnickou osobu za správní delikt a fyzickou osobu za přešůpek¹¹ - na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající mj. z ustanovení § 279 a 280 CZPr není, s ohledem na možnou maximální výši pokuty 200 000 Kč, dostatečná. Navíc se zdá jakoby český zákonodárce při vymezení „skutkové podstaty“ těchto deliktů pozapomněl na případ, kdy zaměstnavatel tyto povinnosti poruší přímo vůči příslušným zaměstnancům - vždyť zástupci zaměstnanců ani u mnoha zaměstnavatelů vůbec nepůsobí a primárně má zaměstnavatel tyto povinnosti (na úseku informací a projednání) plnit vůči každému jednotlivému zaměstnanci (zástupci zaměstnanců mu tento úkol - v případě, že u zaměstnavatele působí - pouze usnadňují).

V tomto ohledu se zdá být slovenská právní úprava, obsažená v ustanoveních zák. č. 125/2006 Z.z., o inspekci práce, z pohledu možné hrozby sankcí, resp. její výše, jako potenciálně více motivující, když dle ustanovení § 19 odst. 1 tohoto zákona, je inspektorát práce oprávněn uložit zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů pokutu až do výše 1 000 000 Sk¹². Bez ohledu na různost maximální výše v úvahu připadajících pokut, jsou však „pozitivní efekty“ hrozby sankcí limitovány, resp. zejména např. u zaměstnavatelů, kteří se ocitli - z pohledu jejich dalšího možného podnikání - v kritických situacích, se hrozba takových sankcí v podstatě má účinkem¹³.

3. Jak již bylo shora uvedeno je v české právní úpravě sice upravena možnost sankcionovat zaměstnavatele za nedodržení části povinností na úseku informování a projednání (na základě ustanovením § 10 a § 23 Zákona o inspekci práce) vyplývajících (mimo jiné též) z ustanovení § 279 a 280 CZPr (upravujících mj. práva zaměstnanců na informace a projednání). Bohužel se však jedná, ve vztahu

¹¹ Srov. § 10 a § 23 zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹² Srov. § 19 zák. č. 125/2006 Z.z., o inspekci práce.

¹³ To lze v těchto situacích nejvíce pozorovat u zaměstnavatelů, kteří patří do okruhu právnických osob, jejichž společníci neručí za závazky společnosti.

k problematice informování a projednání na „nadnárodní“ úrovni, o množnost částečně „znehodnocenou“, protože přímo v textu příslušných ustanovení - § 279 odst. 1 písm. i) a § 280 odst. 1 písm. f) CZPr - jsou obsaženy dva chybné odkazy na nesprávné ustanovení (§ 294 CZPr). Pro případ, že by nedošlo k realizaci práva na nadnárodní informace projednání dohodou, je těmto ustanovení sankcionováno neplnění povinnosti zaměstnavatele cit. : „, informovat zaměstnance o záležitosti ... v rozsahu stanoveném v § 294“. Ustanovení § 294 CZPr však žádný rozsah informací určených zaměstnancům nestanoví, je v něm stanoven minimální obsah ujednání o Evropské radě zaměstnanců ustavené ujednáním. Správně měl totiž zákonodárce v obou těchto případech odkázat ustanovení na jiné ustanovení – na § 296 odst. 5 CZPr.

Z výše uvedeného je patrné, že zejména v české právní úpravě je v této oblasti (úzce související též s nastoupenou cestou ke zvýšení účinnosti informačních a projednacích postupů) prostor pro zlepšení právní úpravy (minimálně v rozsahu shora naznačeném).

III.2. Zavedení definice informování a upřesnění definice projednání

Článek 2 odst. 1 Směrnice 38 byl v písmenu f) nově obohacen o definici „informování“ (která ve Směrnici 45 nebyla vůbec obsažena) a v písm. g) téhož odstavce došlo ke změně, kterou byla doplněna a upřesněna dosavadní definice „projednání“ tak, aby obě definice více odpovídaly způsobu, jakým jsou tyto pojmy vymezeny v novějších směrnících (tím by také mělo být dosaženo toho, že jim budou více odpovídat vymezení informování a projednání obsažená ve vnitrostátních právních úpravách jednotlivých členských států).

Zatímco zejména rozsáhlejší definice informování obsažená v českém zákoníku práce odpovídá Směrnici 2002/14/ES a jako taková by měla v zásadě odpovídat i nově upravenému vymezení těchto pojmů ve Směrnici 38, pak rozsahem o něco skromnější úprava práva na informace (včetně vymezení pojmu informování) obsažená v ustanovení § 238 SZPr vyvolává dojem, že bude muset

doznat rozsáhlejších změn má – li více odpovídat příslušným ustanovením Směrnice 38.

III. 3 Omezení pravomoci Evropské rady zaměstnanců na nadnárodní otázky

Dle bodu 15 odůvodnění Směrnice 38 musí být pravomoci a působnost Evropské rady zaměstnanců omezeny na řešení nadnárodních otázek a odlišeny od pravomoci a působnosti vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance. Ve snaze promítnout toto odlišení do znění Směrnice 38 bylo ustanovení Článku 1 doplněno o nově vložený text do odst. 3 a 4; kdy v odstavci 3 je omezena pravomoc Evropské rady zaměstnanců na nadnárodní otázky a v odst. 4 došlo k upřesnění definice nadnárodní povahy určité otázky (jak ve vztahu k rozsahu případných dopadů jejího řešení, tak s ohledem na úroveň vedení a zastoupení, které její projednání vyžaduje). Došlo tak vlastně v porovnání se Směrnicí 45, k přesunutí obdobných ustanovení, která byla dosud obsažena v Příloze I (Podpůrná pravidla) Směrnice 45 do Článku 1 Směrnice 38, tak, že je nyní zřejmé, že vymezení pravomocí Evropské rady zaměstnanců pouze na nadnárodní otázky, se vztahuje ke všem v úvahu připadajícím postupům pro realizaci práva na nadnárodní informace a projednání se zaměstnanci. Příloha I. Směrnice 38 tedy v otázce pravomocí Evropské rady zaměstnanců nyní odkazuje pouze na Článek 1 této směrnice.

Jakýsi náznak vymezení toho, co je „nadnárodní informace“ dosud český zákoník práce obsahuje pouze nepřímou, a to v ustanovení § 297 odst. 7 CZPr, na Slovensku je pak obdobné úprava obsažena v § 248 odst. 4 SZPr, přičemž tyto úpravy se však vztahují pouze k Evropské radě zaměstnanců ustavené podle zákona (v tom je toto uspořádání „poplatné“ ne zcela systematické koncepti Směrnice 45). Nyní bude tedy nezbytné, v rámci obou právních úprav, přistoupit k provedení ustanovení Článku 1 odst. 3 a 4 Směrnice 38 v rámci těch ustanovení obou zákoníků práce, která jsou společná pro všechny – v úvahu připadající – postupy realizace práva na nadnárodní informace a projednání.

III.4. Odpovědnost místního vedení za poskytování informací

Znění nově vloženého odstavce čtvrtého do Článku 4 Směrnice 38 by již mělo napříště eliminovat situace, kdy nebude pro zaměstnance zřejmé, který podnik, resp. vedení kterého podniku (ze skupiny podniků s působností na úrovni Společenství) je k poskytování příslušných informací povinné. Nově je tedy výslovně založena odpovědnost místních vedení za předávání informací umožňujících zahájení jednání s cílem zřídit nové Evropské rady zaměstnanců.

Ustanovení odst. 4 Článku 4 Směrnice 38, jsou zejména reakcí na některá rozhodnutí ESD¹⁴, která obecně směřují k jednoznačnému usnadnění přístupu zaměstnanců k potřebným informacím (např. k posouzení, zda bylo dosaženo příslušných prahových hodnot počtu zaměstnanců pro ustavení Evropské rady zaměstnanců apod.) obdobná ustanovení prozatím v obou zákonících práce schází.

III. 5 Nová pravidla pro vytváření zvláštního vyjednávacího výboru

Zcela novou právní úpravou problematiky ustavení vyjednávacího výboru, resp. stanovení počtu jeho členů, reaguje Směrnice 38 na skutečnost, že původní koncept způsobu ustavení a výpočtu počtu členů a tzv. doplňujících členů (zvláštního) vyjednávacího výboru obsažený ve Směrnici 45 nemusel být za všech okolností „zcela funkční“¹⁵.

Dle ustanovení Článku 5 odst. 2 Směrnice 38 bude nově počet a složení členů zvláštního vyjednávacího výboru vyplývat z poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných v každém členském státě podnikem nebo skupinou podniků působících na úrovni Společenství tak, že se každému členskému státu přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnanců zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady nebo zlomku tohoto podílu, čímž bude vyjádřena proporcionalní

¹⁴ Evropský soudní dvůr se k souvisejícím otázkám vyjádřil nap. ve věci C-349/01 Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v. ADS Anker GmbH a v některých dalších rozhodnutích.

¹⁵ Za určitých (byť spíše jen teoreticky možných) okolností by ani nebylo možné zvláštní vyjednávací výbor při respektování početních prahů stanovených Směrnici 45 ustavit.

teritoriální reprezentativnost zvláštního vyjednávacího výboru bez toho, že by muselo dojít (jako v minulosti k volbám tzv. „doplňujících členů zvláštního vyjednávacího výboru“).

Shodně se shora uvedeným postupem při ustavení zvláštního vyjednávacího výboru je ve Směrnici 38 upraven také postup v případě určení počtu a způsobu volby/jmenování členů Evropské rady zaměstnanců ustavené podle podpůrných pravidel.

Ustanovení vztahující se k činnosti zvláštního vyjednávacího výboru bylo také doplněno v tom smyslu, že pokud si to zvláštní vyjednávací výbor vyžádá, mohou mu být při jednáních nově nápomocni (jako odborníci) i zástupci příslušných uznaných odborových svazů na úrovni Společenství a tito odborníci a zástupci odborových svazů se mohou na žádost zvláštního vyjednávacího výboru účastnit jednání jako poradci.

Zpracování shora uvedených změn obsažených v Článku 5 Směrnice 38, bude dobrou příležitostí k odstranění problematických bodů stávající podoby § 290 CZPr. I obdobná úprava obsažená v § 244 odst. 3 SZPr je (i když je v porovnání s českou úpravou v této otázce konformnější se zněním Směrnice 45) bude muset doznat změny dle výše uvedeného nového pojetí této otázky ve Směrnici 38.

III.6 Evropská rada zaměstnanců vzniklá ujednáním

Dosud poměrně stručná obsahová náplň dohod o „*způsobech provádění informování zaměstnanců a projednání s nimi*“, které může sjednat ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor, byla v ustanovení Článku 6 Směrnice 38 výrazněna rozšířena. Zejména byla nově zdůrazněna nutnost dbát při sjednávání těchto dohod na takové složení Evropské rady zaměstnanců (počet členů, rozdělení křesel), které umožní co nejlépe zohlednit potřebu vyrovnaného zastoupení zaměstnanců podle činností, kategorií zaměstnanců a pohlaví. Dohody, které upravují zřizování a fungování Evropských rad zaměstnanců, musí nově mimo jiné obsahovat také:

- způsoby propojení mezi informováním Evropské rady zaměstnanců a

projednání s ní a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednání s nimi,

- ustanovení upravující případné složení, úkoly a jednací řád užšího výboru vytvořeného v rámci Evropské rady zaměstnanců,
- podmínky pro změnu či vypovězení dohody a také případy, ve kterých by se mělo o dohodě znovu jednat.

Ve většině případů nebude zřejmě problematické doplnit výčet obsahových náležitostí dohody obsažený v ustanovení § 294 CZPr a v § 245 odst.2 SZPr o nové body požadované Směrnicí 38, zejména tehdy, pokud se jedná o náležitosti, které stejně v praxi většina dohod obsahovala

III.7 Podpůrná pravidla – Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona

Za nejpodstatnější změnu obsaženou v příloze I. Směrnice 38 (obsahující „Podpůrná pravidla“ - zásady postupu při vytváření Evropské rady zaměstnanců ustavené podle zákona) lze označit skutečnost, že došlo k výrazné změně a zjednodušení, když dosud složitá úprava stanovení počtu členů Evropské rady zaměstnanců ustavené dle podpůrných pravidel byla nahrazena v ustanovení písm. c) Přílohy I Směrnice 38 jednodušší úpravou, shodnou s úpravou volby/jmenování členů zvláštního vyjednávacího výboru – viz shora. Tato nová úprava, již nepovede k možnosti vzniku situací, kdy se při aplikaci Směrnice 45, mohla dostat jednotlivá její ustanovení (jakož i ustanovení obou zákoníků práce, která byla její implementací) do vzájemného rozporu.

Ze stávající české právní úpravy Evropské rady zaměstnanců ustavené podle zákona tak bude možné zejména odstranit nepříliš elegantní ustanovení § 296 odst. 3. a 4. CZPr v případě slovenské právní úpravy pak obdobná ustanovení § 247 odst. 3. a 4 SZPr.

III. 8. Propojení vnitrostátní a nadnárodní úrovně informačních a konzultačních procesů

Článek 12 Směrnice 38 - Vztah s jinými předpisy Společenství a vnitrostátními předpisy - byl výrazně doplněn a upraven (nová jsou zejména ustanovení zcela nově vložených znění odstavců 1 až 3). Základním cílem těchto úprav je, aby informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní bylo napříště propojeno s informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a s projednáním s těmito vnitrostátními orgány, s náležitým ohledem na jejich pravomoci a působnost a na zásady uvedené v Čl. 1 odst. 3.

Na jedné straně tedy Směrnice 38 zdůrazňuje, že nadnárodní otázky (které též nově definuje) patří pouze do pravomoci a působnosti evropských rad zaměstnanců, na straně druhé vyžaduje větší propojení vnitrostátních a nadnárodních úrovní procesů informování a projednání.

Způsoby realizace tohoto propojení by měly být sjednány v dohodě uzavřené podle Článku 6 Směrnice 38 (tedy v dohodě o podrobných způsobech provádění informování zaměstnanců a projednání s nimi – ať již cestou ujednání o ustavení Evropské rady zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání). Pokud taková dohoda nevymezí tyto způsoby propojení (vnitrostátní a nadnárodní úrovně informování zaměstnanců a projednání s nimi), pak – pro případ, že bude uvažováno o přijetí rozhodnutí, které by mohlo způsobit závažné změny v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích – je třeba na vnitrostátní úrovni zajistit, aby postupy informování a projednání probíhaly paralelně v obou úrovních, tedy v rámci Evropské rady zaměstnanců i vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance.

I tato ustanovení Směrnice 38 si vyžádají úpravu zejména příslušných ustanovení zákoníků práce ČR a SR¹⁶. Směrnice 38 sama však uvádí, že jejím prováděním by neměly být dotčeny postupy informování a projednání stanovené

¹⁶ Blíže k této problematice v připravované publikaci *Pichrt, J.: Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání* (předpokládané vydání v roce 2010 v nakladatelství C.H.Beck, Praha).

ustanovením jiných směrnic uvedených výčtem v ustanovení Čl.12 odst. 4¹⁷ a nesmí též dojít ke zhoršení stávající situace v členských státech, pokud jde o obecnou úroveň ochrany zaměstnanců v oblasti, na kterou se tato směrnice vztahuje.

IV. Závěr

Z výše uvedeného stručného rozboru hlavních změn, které přináší Směrnice 38 v oblasti nadnárodního informování a projednání, je patrné, že celkově (v porovnání s „předchůdkyní“ - Směrnicí 45) dochází ke zvýšení regulace procesů nadnárodního informování a projednání a bude třeba značných zásahů do stávající úpravy této problematiky v českém i slovenském zákoníku práce. Na druhé straně bude transpozice této směrnice příležitostí k tomu, aby po dlouhých letech opomíjení byla v České i Slovenské republice úroveň příslušných ustanovení obou zákoníků práce výrazně zlepšena.

Resume

One of the principle aims of the Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees is to increase the efficiency of procedures concerning informing and consulting employees at the national level. Especially at the time of economic recession it is obvious how important are timely and complete information for employees of “transnational groups”, above all in relation to prospects of their employers and stability of their working stations. The Directive 2009/38/EC, which originated by recasting of the Directive 94/45/EC, is bringing some new elements into the field of the right to transnational information and consultation. It

¹⁷ Čl.12 odst. 4 Směrnice 38: „*Touto směrnicí nejsou dotčeny postupy informování a projednání uvedené ve směrnici 2002/14/ES, ani zvláštní postupy stanovené v článku 2 směrnice 98/59/ES a článku 7 směrnice 2001/23/ES.*“

will be necessary to implement these new elements into the legal orders of the Czech Republic and Slovak Republic and on this occasion it will also be possible to eliminate some insufficiencies which exist in this field within the present legal regulations of both of the countries.

Wybrané aspekty pracovného pomeru hlavného kontrolóra obce

JUDr. Jozef Tekeli

I. Ustanovovanie hlavného kontrolóra

Podľa § 18 ods. 1 zákona č. 369 / 1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“) je hlavný kontrolór obce (ďalej aj len „hlavný kontrolór“) **zamestnancom obce**. Z uvedenej formulácie vyplýva povinnosť každej obce mať hlavného kontrolóra. Hlavného kontrolóra nie je možné nahradiť iným individuálnym, ani kolektívnym subjektom (poslancom obecného zastupiteľstva, kontrolnou alebo inou komisiou obecného zastupiteľstva) a ani obchodnoprávnym vzťahom na zmluvnom základe (napr. zmluva o výkone kontrolnej činnosti s fyzickou alebo právnickou osobou a pod.). Podľa § 18b zákona o obecnom zriadení môžu však obce alternatívne uvažovať o tzv. „spoločnom“ **hlavnom kontrolórovi viacerých obcí**¹ na základe zmluvy uzavretej na účel uskutočnenia konkrétnej úlohy podľa § 20a zákona o obecnom zriadení, ako typu koordinačnej verejnoprávnej zmluvy uzavretej medzi subjektmi verejnej správy.² Podľa § 18g zákona o obecnom zriadení môže zase obec zriadiť **útvár hlavného kontrolóra**.

Hlavného kontrolóra volí a odvoláva obecné zastupiteľstvo. Kvalifikačným predpokladom na funkciu hlavného kontrolóra je ukončené minimálne úplné stredné vzdelanie. Deň konania voľby hlavného kontrolóra vyhlási obecné zastupiteľstvo na úradnej tabuli a spôsobom v mieste obvyklým najmenej 40 dní pred dňom konania voľby tak, aby sa voľba vykonala počas posledných 60 dní funkčného obdobia doterajšieho hlavného kontrolóra. Kandidát na funkciu hlavného kontrolóra musí odovzdať svoju písomnú prihlášku najneskôr 14 dní pred

¹ Sotolář, J.: Zákon o obecnom zriadení. Komentár. SOTAC. Košice 2003. str. 244.

² Cepek, B.: Niekoľko úvah nad možnou právnou úpravou uzatvárania verejnoprávnych zmlúv. In: Aktuálne problémy vo vývoji práva SR a ČR. Sympóziá, kolokviá, konferencie. VO PRAF UK. Bratislava 2008. str. 53.

dňom konania voľby na obecnom úrade. Súčasťou prihlášky je aj výpis z registra trestov nie starší ako tri mesiace a doklad o vzdelaní. Na zvolenie hlavného kontrolóra je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých poslancov obecného zastupiteľstva. Ak ani jeden z kandidátov takú väčšinu nezískal, obecné zastupiteľstvo ešte na tej istej schôdzi vykoná druhé kolo volieb, do ktorého postúpia dvaja kandidáti, ktorí získali v prvom kole volieb najväčší počet platných hlasov. V prípade rovnosti hlasov do druhého kola volieb postupujú všetci kandidáti s najväčším počtom platných hlasov. V druhom kole volieb je zvolený ten kandidát, ktorý získal najväčší počet platných hlasov. Pri rovnosti hlasov v druhom kole volieb sa rozhoduje žrebom. Ďalšie podrobnosti o spôsobe a vykonaní voľby hlavného kontrolóra a náležitosti prihlášky ustanoví obec uznesením. Ak výkon funkcie hlavného kontrolóra zanikol vzdaním sa funkcie, odvolaním hlavného kontrolóra z funkcie, smrťou alebo vyhlásením hlavného kontrolóra za mŕtveho, vyhlási zastupiteľstvo nové voľby hlavného kontrolóra tak, aby sa konali najneskôr do 60 dní odo dňa skončenia výkonu funkcie hlavného kontrolóra.

V záujme naplnenia týchto zákonných požiadaviek sa odporúča nasledovný postup pri voľbe hlavného kontrolóra obce:

1. schválenie samostatného uznesenia obecného zastupiteľstva s označením: „O spôsobe a vykonaní voľby hlavného kontrolóra obce v podmienkach obce XY a o podrobných náležitostiach písomnej prihlášky“,
2. určenie dĺžky pracovného času (tzv. „úväzok“) zo strany obecného zastupiteľstva uznesením pre funkciu hlavného kontrolóra,
3. vyhlásenie konania voľby hlavného kontrolóra obecným zastupiteľstvom predpísaným spôsobom (*pozri vyššie*),
4. odovzdanie písomnej prihlášky kandidátov na funkciu hlavného kontrolóra,

5. voľba hlavného kontrolóra obecným zastupiteľstvom v prvom, príp. v druhom kole volieb, potvrdená formou uznesenia v jednotlivých volebných kolách.³

V relácii k uvedenému sa v praxi možno stretnúť najčastejšie s týmito **problémami**:

a) Obce v uzneseniach o spôsobe a vykonaní voľby hlavného kontrolóra veľmi často v **otázke kvalifikácie** kandidátov na hlavného kontrolóra stanovujú požiadavky nad rámec zákona o obecnom zriadení a ako podmienku voľby stanovujú u kandidáta ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, dokonca často vysokoškolské vzdelanie ekonomického, prípadne právnického zamerania. Dikciu zákona, podľa ktorej kvalifikačným predpokladom na funkciu hlavného kontrolóra je ukončené minimálne úplné stredné vzdelanie nemožno interpretovať v tom zmysle, že obec môže stanoviť prísnejšie kvalifikačné požiadavky na funkciu hlavného kontrolóra. Kandidát, ktorý by nebol z uvedeného dôvodu zaradený do výberového konania na obsadenie funkcie hlavného kontrolóra, by sa v zmysle § 5 ods. 10 zákona č. 552 / 2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone prác vo verejnom záujme“) mohol domáhať svojich práv na súde, vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.⁴

Vo všeobecnosti však platí, že kontrolný orgán musí byť dostatočne odborne pripravený, tak aby mohol kontrolné zistenia odborne posúdiť, správne definovať a následne ich aj obhájiť. Skúsenosť overená niekoľkoročnou praxou od účinnosti zákona o obecnom zriadení ukázala, že pri výkone funkcie hlavného kontrolóra je výhodou, ak nie nutnosťou, aby hlavný kontrolór mal vysokoškolské vzdelanie, ideálne ekonomického, resp. právneho zamerania.⁵

³ Demek, P.: Pracovnoprávne aspekty statusu hlavného kontrolóra. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2008. str. 5 – 8.

⁴ § 5 ods. 10 zákona č. 552 / 2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov: „Uchádzač, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok pri výberovom konaní, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.“

⁵ Holkovič, R.: Všeobecné štandardy kontroly. In: Kontrola v samospráve. ZHK SR. Svit 2009.

V rovine de lege ferenda je preto žiaduca legislatívna iniciatíva k zmene zákona o obecnom zriadení, ktorou by sa ako kvalifikačný predpoklad u hlavného kontrolóra stanovilo ukončené minimálne vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore ekonomika alebo v študijnom odbore právo.⁶

b) Nerešpektovanie požiadavky potvrdenia voľby hlavného kontrolóra samostatným uznesením (príp. potvrdenie voľby hlavného kontrolóra obce obecným zastupiteľstvom formou samostatných uznesení v jednotlivých volebných kolách). Možno sa teda v praxi stretnúť s prípadmi, keď uznesenie obecného zastupiteľstva obsahujúce bod o vyhlásení výsledkov voľby hlavného kontrolóra obsahuje aj ďalšie body týkajúce sa rôznych otázok života a rozvoja obce, pričom následne starosta obce podľa § 13 ods. 6 zákona o obecnom zriadení pozastaví výkon takéhoto „univerzálneho“ uznesenia obecného zastupiteľstva tak, že ho nepodpíše v lehote 10 dní od schválenia obecným zastupiteľstvom. Podľa § 13 ods. 7 sa však možnosť starostu pozastaviť výkon uznesenia obecného zastupiteľstva nevzťahuje na uznesenie o voľbe a odvolaní hlavného kontrolóra. Z tohto dôvodu popísaný postup samozrejme nemá vplyv na povinnosť starostu obce s právoplatne zvoleným hlavným kontrolórom uzavrieť pracovnú zmluvu a na začiatok funkčného obdobia zvoleného hlavného kontrolóra obce podľa ods. 5 až 7 § 18a zákona o obecnom zriadení (*pozri nižšie*), keďže uznesenie v časti o voľbe hlavného kontrolóra nemôže byť pozastavením výkonu uznesenia dotknuté.

c) Viaceré, najmä malé obce v rozpore s § 18 ods. 1 zákona o obecnom zriadení stále nemajú hlavného kontrolóra, prípadne býva táto funkcia dlhodobo neobsadená alebo oveľa častejšie je táto funkcia obsadená iba „formálne“.⁷

⁶ Porovnaj: Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Slovenskej národnej rady č. 369 / 1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov z dielne Združenia hlavných kontrolórov miest a obcí Slovenskej republiky z roku 2008 obsahoval návrh: „Kvalifikačným predpokladom na funkciu hlavného kontrolóra je ukončené minimálne úplné stredné vzdelanie a minimálna všeobecná prax 5 rokov alebo ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.“ Podľa dôvodovej správy k predmetnému návrhu je zmena zákona potrebná pre samotný odborný výkon kontroly, ktorý dnešná platná právna úprava nezaručuje, a ktorým by boli zabezpečené väčšie odborné predpoklady hlavných kontrolórov na kvalitný výkon kontroly verejných financií.

⁷ Neoficiálne údaje ZMOS a ZHK SR ešte v roku 2006 uvádzali približne 1 700 zvolených hlavných kontrolórov obcí, čo predstavovalo necelých 60 % z celkového počtu obcí v Slovenskej

Podľa § 18a ods. 5 až 7 zákona o obecnom zriadení hlavnému kontrolórovi vzniká po zvolení **nárok na uzavretie pracovnej zmluvy s obcou**. Pracovný pomer možno dohodnúť aj na kratší pracovný čas, ktorého dĺžku určí obecné zastupiteľstvo pred vyhlásením voľby kontrolóra. Starosta je povinný s právoplatne zvoleným hlavným kontrolórom uzavrieť pracovnú zmluvu najneskôr v deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. S cieľom zabezpečiť kontinuitu vo výkone kontrolnej činnosti v podmienkach tej-ktorej obce sa deň nástupu do práce určí na deň nasledujúci po dni skončenia funkčného obdobia predchádzajúceho hlavného kontrolóra. Funkčné obdobie sa začína dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do práce a je šesťročné.

Vo funkčnom období 6 rokov je možné nájsť viac pozitív – t. z. neprelína sa s volebným obdobím orgánov obecnej samosprávy a doba určitá pre výkon funkcie dáva možnosť nielen dôstojnému nástupu do funkcie, ale i jej ukončenia.⁸

Pre samotné pracovnoprávne postavenie hlavného kontrolóra je pritom vždy podstatné, aby bola nevyhnutne splnená podmienka zamestnaneckého pracovnoprávneho vzťahu hlavného kontrolóra k obci v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 311 / 2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona o výkone práce vo verejnom záujme. Záver, ktorý z toho vyplýva, tkvie v tom, že s hlavným kontrolórom nie je možné uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (t. j. menovite: dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov, ani dohodu o pracovnej činnosti), nakoľko zákon o obecnom zriadení výslovne požaduje uzatvorenie písomnej pracovnej zmluvy (ako dvojstranného právneho úkonu s účinkami založenia pracovného pomeru). Proces dojednávania pracovnej zmluvy podlieha právnenému režimu Zákonníka práce (§ 42 a nasl.), ako aj

republike. Vid' Gál, I. – Nikodem, S.: Hlavný kontrolór obce a jeho nezávislosť. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2007. str. 8.

⁸ Fúska, L.: História inštitútu hlavného kontrolóra. In: Kontrola v samospráve. ZHK SR. Svit 2009.

ustanoveniam Občianskeho zákonníka (§ 43 a nasl.), ktoré všeobecne vymedzujú podmienky uzatvárania zmlúv.⁹

Odo dňa nástupu do funkcie potom hlavný kontrolór: začína vykonávať svoju činnosť, prináleží mu plat, musí byť zaregistrovaný v príslušných poisťovniach kvôli plateniu odvodov poistného, je potrebné ho prihlásiť na príslušný daňový úrad.¹⁰

Podľa § 18 ods. 1 zákona o obecnom zriadení hlavný kontrolór nesmie bez súhlasu obecného zastupiteľstva podnikať alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Toto obmedzenie sa nevzťahuje na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú činnosť, prednášateľskú činnosť, prekladateľskú činnosť, publicistickú činnosť, literárnu alebo umeleckú činnosť a na správu vlastného majetku alebo správu majetku svojich maloletých detí.

V relácii k uvedenému sa v praxi možno stretnúť najčastejšie s týmito **problémami**:

a) Nerešpektovanie zákonnej požiadavky na určenie dĺžky pracovného času hlavného kontrolóra uznesením (tzv. „úväzku“) pred vyhlásením voľby hlavného kontrolóra obce. Viaceré obce v praxi rozhodujú o úväzku a plate hlavného kontrolóra až následne po akte voľby vo vzťahu k už právoplatne zvolenému hlavnému kontrolórovi. Uvedeným spôsobom obce postupujú predovšetkým kvôli nejednoznačnému zneniu § 11 ods. 4 písm. i) zákona o obecnom zriadení, podľa ktorého je obecnému zastupiteľstvu vyhradené určovať plat hlavného kontrolóra (*výklad tohto ustanovenia pozri v Kapitole č. III.*). Uvedený postup obcí je však v rozpore tak s § 18a ods. 6 zákona o obecnom zriadení, ako i s požiadavkou právnej istoty kandidáta na funkciu hlavného kontrolóra. Dôsledkom neurčenia dĺžky kratšieho pracovného času hlavného kontrolóra obecným zastupiteľstvom pred vyhlásením voľby hlavného kontrolóra

⁹ Demek, P.: Pracovnoprávne aspekty statusu hlavného kontrolóra. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2008. str. 5 – 8.

¹⁰ Sotolář, J.: Průručka hlavního kontrolóra obce. Rukovát' samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 65.

je nárok právoplatne zvoleného hlavného kontrolóra na uzavretie pracovnej zmluvy s obcou na plný pracovný úväzok.

b) Zásadným problémom sa javí absencia zákonného ustanovenia o **minimálnom úväzku** hlavného kontrolóra. Zákon o obecnom zriadení žiadnym spôsobom nelimituje obecné zastupiteľstvo pri určovaní rozsahu kratšieho pracovného úväzku hlavného kontrolóra, čo v praxi vedie predovšetkým v menších obciach k určovaniu mimoriadne malých úväzkov hlavných kontrolórov (úväzky 0,1; 0,05; 0,025; ai.). V týchto prípadoch samotná dĺžka pracovného času, ako i jemu zodpovedajúce finančné ohodnotenie neumožňujú náležitý výkon kontrolnej činnosti zo strany hlavného kontrolóra. V dôsledku tohto nastáva už vyššie spomínaný efekt „formálneho“ obsadzovania funkcií hlavných kontrolórov predovšetkým malých obcí. Výnimkou nie sú ani prípady, keď jedna osoba vykonáva funkciu hlavného kontrolóra viacerých obcí vo veľkom množstve obcí; napr. v desiatich i viacerých obciach. De lege ferenda je teda nutné uvažovať o zákonom stanovených minimálnych úväzkoch hlavných kontrolórov obcí v závislosti od počtu obyvateľov konkrétnej obce.¹¹

II. Zodpovednosť hlavného kontrolóra

Ak vychádzame z osobitného postavenia hlavného kontrolóra v rámci kontrolnej, dozornej a preverovacej činnosti, je potrebné dôsledne rozlišovať jednak jeho postavenie z pracovnoprávneho hľadiska a jednak z hľadiska obsahovej náplne kontrolnej činnosti.

Vo sfére prípadných zodpovednostných právnych vzťahov platí, že hlavný kontrolór predkladá výsledky kontroly priamo obecnému zastupiteľstvu, ako

¹¹ Porovnaj: Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Slovenskej národnej rady č. 369 / 1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov z dielne Združenia hlavných kontrolórov miest a obcí Slovenskej republiky z roku 2008 obsahoval návrh: „Hlavnému kontrolórovi sa určí pracovný pomer v rozsahu nie kratšom ako 1 / 5 pracovného času.“ Podľa dôvodovej správy k návrhu súčasná prax poukazuje na problém súvisiaci s výkonom kontroly, a to inštitút „kontrolór viacerých obcí“. V praxi sa stretávame, že hlavný kontrolór realizuje výkon kontroly v 20-tich obciach, čo naznačuje nevyhnutnú potrebu okamžitej úpravy dĺžky pracovného času vo vzťahu k jednej obci.

kolektívnemu orgánu obce, ktorému je zverená časť výkonu územnej samosprávy v obci.¹²

Popri tom je hlavný kontrolór zodpovedný za výkon svojej funkcie starostovi obce - tu máme na mysli tak administratívnoprávnu, ako aj prípadnú inú právnu zodpovednosť, t. j. aj pracovnoprávnu zodpovednosť hlavného kontrolóra. Ako už bolo uvedené, hlavný kontrolór je zamestnancom obce a vzťahujú sa na neho všetky práva a povinnosti, ako na iných zamestnancov obce vyplývajúce zo Zákonníka práce, s výnimkou špeciálnej úpravy v osobitných prepisoch (*pozri Kapitola č. III.*). Znamená to, že pracovnoprávne vzťahy hlavného kontrolóra je potrebné prioritne posudzovať podľa špeciálnych ustanovení zákona o obecnom zriadení, následne podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, a až vtedy, ak v nich nie je osobitná úprava, použijú sa ustanovenia Zákonníka práce.

Z uvedeného vyplýva, že:

1. v rovine pracovnoprávných vzťahov - je hlavný kontrolór podriadený starostovi obce (napr. pokiaľ ide o otázky dodržiavania pracovnej disciplíny, rešpektovanie pracovného času, prípustnosť požívania alkoholických nápojov na pracovisku a pod.),

2. v rovine obsahovej náplne činnosti, vrátane kontrolnej činnosti a zodpovednosti za ňu – je táto daná výlučne vo vzťahu k obecnému zastupiteľstvu. Je však žiaduce skonštatovať, že formulácie zákona o obecnom zriadení (§ 18f ods. 1 písm. b) „Hlavný kontrolór predkladá obecnému zastupiteľstvu raz za šesť mesiacov návrh plánu kontrolnej činnosti, ktorý musí byť najneskôr 15 dní pred prerokovaním v zastupiteľstve zverejnený spôsobom v obci obvyklým“, § 18f ods. 1 písm. d) „Hlavný kontrolór predkladá správu o výsledkoch kontroly priamo obecnému zastupiteľstvu na jeho najbližšom zasadnutí“, § 18f ods. 1 písm. e) „Hlavný kontrolór predkladá obecnému zastupiteľstvu najmenej raz ročne správu o kontrolnej činnosti, a to do 60 dní po uplynutí kalendárneho roku“) sú v tomto smere stále relatívne vágne, bez konkrétnejšieho obsahu, a je vecou

¹² Sotoláč, J.: Miestna samospráva na Slovensku (komunálne právo). SOTAC. Košice 2002. str. 86.

toho–ktorého obecného zastupiteľstva, aby bližšie konkretizovalo, čo je potrebné chápať pod zodpovednosťou hlavného kontrolóra voči obecnému zastupiteľstvu.¹³ Na túto rovinu zodpovednosti nemožno zabúdať aj napriek skutočnosti, že novelou č. 369 / 2004 Z. z. bol z § 18 vypustený výslovný text, že *hlavný kontrolór za svoju činnosť zodpovedá obecnému zastupiteľstvu*, čím sa iba opticky zvýšila nezávislosť hlavného kontrolóra.¹⁴

Platové pomery hlavného kontrolóra

Na platové pomery a odmeňovanie hlavného kontrolóra, ako na zamestnanca obce, sa vzťahujú, so zreteľom na to, že v jeho prípade sa jedná o výkon „verejnej služby“, viaceré predpisy. Ide o:

1. zákon o výkone práce vo verejnom záujme,

2. Zákonník práce,

3. zákon o obecnom zriadení - aplikovanie hore uvedených predpisov však prichádza do úvahy až vtedy, ak nie je osobitná úprava v samotnom zákone o obecnom zriadení.¹⁵

Keďže hlavný kontrolór je zamestnancom miestnej samosprávy so špecifickým postavením, je jeho odmeňovanie limitované rozsahom právnej úpravy zákona o obecnom zriadení [§ 18c)]. Takýmto spôsobom určený plat a odmeny je starosta obce povinný prevziať do pracovnej zmluvy.

Podľa § 18c zákona o obecnom zriadení **plat** hlavného kontrolóra je súčinom priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve, vyčíslenej na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok, a koeficientu podľa počtu obyvateľov obce (ďalej aj len „koeficient“). Hodnota koeficientu je od 1,15 do 2,78 (*ods. 1*). Ak má

¹³ Sotolář, J.: Průručka hlavního kontrolóra obce. Rukovät' samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 61 - 62

¹⁴ Gál, I. – Nikodem, S.: Hlavný kontrolór obce a jeho nezávislosť. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2007. str. 10.

¹⁵ Demek, P.: Pracovnoprávne aspekty statusu hlavného kontrolóra. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2008. str. 5 – 8.

hlavný kontrolór dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, jeho plat sa určí v závislosti od dĺžky pracovného času. Podľa ods. 3 § 18c zákona o obecnom zriadení, ak hlavný kontrolór vykonáva činnosť pre viaceré obce, každá obec mu určí plat v závislosti od dĺžky dohodnutého pracovného času.

Plat hlavného kontrolóra je zaokrúhľovaný na celé eurá smerom hore.

Obecné zastupiteľstvo **môže** hlavnému kontrolórovi schváliť mesačnú **odmenu** až do výšky 30% z mesačného platu hlavného kontrolóra podľa ods.1 § 18c zákona o obecnom zriadení. Na základe dohody obcí môžu obecné zastupiteľstvá schváliť mesačnú odmenu hlavnému kontrolórovi, ktorý vykonáva kontrolnú činnosť pre viaceré obce, až do výšky 30% z jeho mesačného platu určeného podľa odseku 3. Schvaľovanie odmeny hlavného kontrolóra je výlučnou právomocou obecného zastupiteľstva a nemožno ju preniesť na žiaden iný orgán, napr. starostu, obecnú radu a pod.

Ohodnotenie hlavného kontrolóra teda pozostáva z:

- 1. obligatórnej (nárokovateľnej) položky – tzv. plat a**
- 2. fakultatívnej položky – tzv. odmena.**

V tejto súvislosti je potrebné upriamiť pozornosť na nasledovné opakované praktické **problémy**:

a) Prax spočívajúca v tom, že obecné zastupiteľstvá schvaľujú aj nárokovateľnú položku, t. j. plat hlavného kontrolóra vyplývajúci priamo zo zákona o obecnom zriadení sa javí ako nesprávna – zjavne nadbytočná. Bohužiaľ, je ale potrebné uviesť, že právna úprava obecného zriadenia s takýmto postupom počíta. V tomto smere je nutné poukázať na zmätočnú úpravu zákona o obecnom zriadení, ktorý v § 11 ods. 4 písm. i) a j) zaradzuje medzi vyhradené právomoci obecného zastupiteľstva aj:

- určovať plat hlavného kontrolóra,
- zriaďovať funkciu hlavného kontrolóra a určovať mu rozsah pracovného úväzku.

Ustanovenie § 11 ods. 4 písm. i), podľa ktorého obecné zastupiteľstvo určuje plat hlavného kontrolóra nie je ale možné vykladať doslovne, naopak je nevyhnutné vychádzať zo zmyslu právnej úpravy odmeňovania hlavného kontrolóra. Z uvedeného dôvodu **je nutné schvaľovanie ohodnotenia hlavného kontrolóra obecným zastupiteľstvom aplikovať výlučne na fakultatívnu zložku platu hlavného kontrolóra – t. j. na odmenu.**

Opačné interpretácie vyžadujúce podriadiť schvaľovaniu obecným zastupiteľstvom tak odmenu ako aj plat hlavného kontrolóra je možné vyvrátiť argumentom a contrario: ak by obecné zastupiteľstvo plat neschválilo, znamenal by to, že hlavný kontrolór by nepoberal žiaden plat?¹⁶

V rovine de lege ferenda je vhodné uvažovať o zmene ustanovenia § 11 ods. 4 písm. i) zákona o obecnom zriadení tak, aby z neho výslovne vyplývala vyhradená právomoc obecného zastupiteľstva určovať odmenu hlavného kontrolóra obce.

b) Maximálna výška odmeny aj u hlavného kontrolóra s pracovným pomerom na kratší pracovný čas môže byť obecným zastupiteľstvom schválená až do výšky 30 % z mesačného platu hlavného kontrolóra určeného podľa **ods. 1 § 18c** zákona o obecnom zriadení, t. j. určeného súčinom priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve, vyčíslenej na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok, a koeficientu podľa počtu obyvateľov obce. Základom pre určenie maximálnej výšky odmeny teda nie je plat podľa § 18c ods. 1, ktorý by bol delený konkrétnym úväzkom hlavného kontrolóra.¹⁷

c) Primeranosť odmeňovania. V súvislosti s vyplácaním odmien hlavnému kontrolórovi je žiaduce konštatovať, že konkrétny prístup je, pri rešpektovaní zákonných limitov, výlučne vecou obecného zastupiteľstva. Obecné zastupiteľstvo teda môže k odmenám pristupovať tak, že sa budú vyplácať

¹⁶ Sotolář, J.: Průručka hlavního kontrolóra obce. Rukovát' samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 70

¹⁷ § 18c ods. 2 zákona o obecnom zriadení sa vzťahuje na nárokovateľný plat, nie na fakultatívnu odmenu hlavného kontrolóra.

následne za určité dlhšie obdobie, ale aj za každý mesiac. Pritom je potrebné zdôrazniť, že aj plat a aj odmeny sa vyplácajú vždy až následne – t. z. vždy za už vykonanú prácu. Či je odmeňovanie akceptovateľné aj z pohľadu širších súvislostí - možnosti stimulácie, zohľadnenie konkrétnej situácie v obci, morálna opodstatnenosť a pod. možno vždy vyčítať z uznesenia obecného zastupiteľstva.

Primeranosť vyplácaných odmien u hlavného kontrolóra treba posudzovať s ohľadom na nasledujúce kategórie:

- náročnosť práce a kvalita práce,
- v odbornej fundovanosti a odborných znalostiach,
- v rozsahu ekonomickej a účtovnej agendy obce,
- v rozsahu jednotlivých fondov, cenných papierov, akcií, obligácií a pod.,
- v rozsahu a počte kontrolovaných subjektov,
- v zohľadnení charakteru lokality (rekreačná oblasť, kúpeľné miesto, a pod.), a pod.¹⁸

d) Štatistický úrad Slovenskej republiky zverejňuje výšku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve za predchádzajúci kalendárny rok spravidla v mesiaci marec. Z uvedeného dôvodu má hlavný kontrolór v prípade zvýšenia priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve nárok na **doplatok k platu** za mesiace január a február v najbližšom výplatnom termíne, keďže počas týchto dvoch mesiacov bol plat hlavného kontrolóra vypočítavaný ešte z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spreď dvoch rokov (napr. plat hlavného kontrolóra v januári a februári 2009 vychádzal ešte z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve za rok 2007).¹⁹ Samozrejme v prípade prípadného poklesu priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve je nevyhnutné uplatniť opačný postup, t. j. **zrážku z platu** hlavného kontrolóra za

¹⁸ Sotoláč, J.: Príručka hlavného kontrolóra obce. Rukoväť samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 70 – 71.

¹⁹ Rovnako Fúška, L. v článku História inštitútu hlavného kontrolóra. In: Kontrola v samospráve. ZHK SR. Svit 2009 hovorí o automatickej valorizácii platu dodatočne od 01. 01.

príslušné mesiace. Uvedené pravidlá prax obecných samospráv často-krát nerešpektuje.

e) Ako nedostatočný sa javí zákonom o obecnom zriadení stanovený spôsob určenia **koeficientu** pre výpočet platu hlavného kontrolóra. **Zákon o obecnom zriadení nestanovuje moment, ku ktorému sa zisťuje počet obyvateľov obce** determinujúci konkrétnu hodnotu koeficientu.²⁰ Namieste je otázka, či predmetná právna úprava (*na rozdiel od úpravy odmeňovania starostov obcí a primátorov miest – pozri poznámka pod čiarou*) je úmyslom alebo nedôsledným postupom zákonodarcu. Z doslovného výkladu zákona totiž vyplýva, že pre určenie hodnoty koeficientu je vždy rozhodujúci konkrétny počet obyvateľov obce v čase uzatvárania pracovnej zmluvy medzi hlavným kontrolórom a obcou. Z uvedeného výkladového pravidla potom vyplýva, že ak kedykoľvek v priebehu kalendárneho roka dôjde k zvýšeniu / zníženiu počtu obyvateľov obce, ktoré už podľa zákona odôvodňuje vyššiu / nižšiu hodnotu koeficientu je nevyhnutné s účinnosťou od kalendárneho mesiaca, v ktorom došlo k takémuto zvýšeniu / zníženiu počtu obyvateľov obce plat hlavného kontrolóra upraviť zodpovedajúcim spôsobom (*zvýšiť / znížiť*).

Keďže platná právna úprava môže spôsobiť viacero interpretačných nejasností, v rovine de lege ferenda odporúčam, aby zákon o obecnom zriadení stanovil presný dátum, ku ktorému sa zisťuje počet obyvateľov obce rozhodujúci pre určenie hodnoty koeficientu.

f) Opakujúcou sa požiadavkou zo strany hlavných kontrolórov je novelizácia zákona o obecnom zriadení, ktorá by zaviedla **inštitút odstupného** po zániku funkcie hlavného kontrolóra z dôvodu skončenia funkčného obdobia. Predmetná požiadavka je odôvodňovaná poukázaním na ustanovenie § 5 ods. 2

²⁰ Pre porovnanie uvádzam pravidlo pre výpočet platu **starostu obce** podľa zákona č. 253 / 1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov: Starostovi patrí plat, ktorý je súčinom priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve vyčíslenej na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok a násobku podľa počtu obyvateľov obce. Počtom obyvateľov obce alebo mesta sa rozumie počet obyvateľov zistený na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky **k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roku.**

zákona č. 253 / 1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov, podľa ktorého po zániku mandátu starostu obce, okrem dôvodov uvedených v osobitnom predpise, z dôvodu skončenia funkčného obdobia patrí starostovi odstupné z rozpočtu obce, v závislosti od času výkonu funkcie.

Pri zániku funkcie hlavného kontrolóra sa vo vzťahu k pracovnoprávnym náležitostiam, podľa súčasnej právnej úpravy nezohľadňuje inštitút odstupného. Zmenou zákona sa sleduje existencia formy sociálneho zabezpečenia hlavného kontrolóra v prípade opätovného nezvolenia do funkcie a zabezpečenie základných potrieb po dobu znovu zamestnania.²¹

V relácii k uvedenému je potrebné zdôrazniť povahu inštitútu odstupného ako takého, tak ako ju vysvetľuje veda pracovného práva, podľa ktorej hlavným účelom odstupného je určitá **satisfakcia** poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že **pracovný pomer sa končí skôr** ako účastníci v pracovnej zmluve predpokladali a že skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú ako ním nezavinené sociálne riziko. Samozrejme odstupné vyplývajúce zo svojej podstaty nie je ani formou odmeny za profesijnú kariéru zamestnanca.²²

Z pohľadu právnej vedy je teda zavedenie inštitútu vyplácania odstupného po zániku funkcie hlavného kontrolóra z dôvodu skončenia funkčného obdobia priamo do zákona o obecnom zriadení ťažko obhájitelné. Hlavný kontrolór je totiž vopred uzrozumený s tým, že jeho funkčný vzťah k obci sa zakladá na dobu šesť rokov, uplynutím ktorej výkon funkcie hlavného kontrolóra ex lege zaniká a teda nespĺňa všeobecnú podmienku na uplatnenie „satisfakcie“ za to, že aj jeho pracovný pomer sa končí skôr ako predpokladá pracovná zmluva.

²¹ Dôvodová správa k Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Slovenskej národnej rady č. 369 / 1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vypracovaná Združením hlavných kontrolórov miest a obcí Slovenskej republiky v roku 2008.

²² Barancová, H.: Zákoník práce. Komentár. SPRINT. Bratislava 2007. str. 544 – 545.

Dovolanie sa analógie k inštitútu odstupného u starostov obcí je tiež problematické z dôvodu, že podľa § 2 ods. 1 zákona č. 253 / 1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov je funkcia starostu verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere. Starosta teda nie je zamestnancom obce a voľbou do funkcie sa mu nezakladá pracovnoprávny vzťah k obci. Pretože nejde o voľbu s účinkami založenia zamestnaneckého vzťahu k obci, nie je možné so skončením výkonu funkcie spájať právne dôsledky podľa Zákonníka práce.²³

Právnu úpravu odchyľujúcu sa od uvedenej teoreticko-právnej analýzy obsahuje zákon č. 302 / 2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov, ktorý v § 19a ods. 5 zakotvil: „Ak hlavný kontrolór samosprávneho kraja vykonávajúci funkciu v deň voľby je kandidátom na funkciu hlavného kontrolóra a nebol zastupiteľstvom opäť zvolený do funkcie, jeho pracovnoprávny vzťah k samosprávnemu kraju končí dňom skončenia jeho funkčného obdobia a hlavný kontrolór samosprávneho kraja má nárok na odstupné v sume dvoch mesačných platov.“ Takýto prístup zákonodarcu je potrebné z pohľadu právnej vedy hodnotiť ako otázný.

V rovine de lege ferenda je zakotvenie inštitútu odstupného u hlavného kontrolóra z legislatívno-technického hľadiska vhodné a z právno-teoretického hľadiska možné cestou prijatia **samostatného všeobecne záväzného právneho predpisu (zákona), ktorý by komplexne upravoval všetky pracovnoprávne otázky týkajúce sa pracovného pomeru hlavného kontrolóra**, čím by sa zdôraznila **osobitosť pracovnoprávneho statusu hlavného kontrolóra a z neho vyplývajúcich peňažných nárokov**.

Je potrebné dodať, že v súčasnom období sa zo strany štátu so zavedením inštitútu odstupného po zániku funkcie hlavného kontrolóra z dôvodu skončenia funkčného obdobia nepočíta. Zaujímavou otázkou je ministerstvom odporúčaná možnosť zakotvenia inštitútu odstupného hlavného kontrolóra z dôvodu skončenia

²³ Sotolář, J.: Příručka starostu obce. Rukoväť samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 61.

funkčného obdobia cestou **kolektívnej zmluvy** uzavretou medzi tou-ktorou obcou ako zamestnávateľom a odborovým orgánom. Takúto formu zakotvenia je však u hlavného kontrolóra potrebné jednoznačne odmietnuť. Normatívna úprava inštitútu odstupného v kolektívnej zmluve bez opory v zákone by bola zo strany vedy pracovného práva, ale aj z pozície pracovnoprávnej praxe vnímaná ako neprimeraná extenzia, t. j. postup prekračujúci rámec zákona. V kolektívnej zmluve je totiž možné výhodne meniť rozsah a podmienky toho-ktorého inštitútu, nie však rozhodovať o jeho zakotvení do právneho poriadku Slovenskej republiky.

III. Nezlučiteľnosť funkcie hlavného kontrolóra

Funkcia hlavného kontrolóra je nezlučiteľná s funkciou poslanca obecného zastupiteľstva, starostu obce, člena orgánu právnickej osoby, ktorej zriaďovateľom alebo zakladateľom je obec, iného zamestnanca obce a podľa osobitného zákona – sudcu, prokurátora a vyšetrovateľa prokuratúry, príslušníka ozbrojeného bezpečnostného zboru (policajného zboru a zboru väzenskej a justičnej stráže).

Uvedený výpočet funkcií nezlučiteľných s funkciou hlavného kontrolóra je **taxatívny**. Nezlučiteľnosť funkcií je dôvodom na uplatnenie ustanovenia § 18a ods. 8 písm. g) zákona o obecnom zriadení; t. z. dňom začatia výkonu týchto funkcií zaniká automaticky výkon funkcie hlavného kontrolóra.

V praktickej rovine treba dôsledne rozlišovať medzi nezlučiteľnosťou funkcií na strane jednej a nemožnosťou kandidovať na funkciu hlavného kontrolóra na strane druhej. To znamená, že na funkciu hlavného kontrolóra môže kandidovať každý, kto spĺňa zákonné podmienky (*pozri Kapitola č. I.*) a otázka nezlučiteľnosti funkcií sa skúma **až v momente začatia jeho funkčného obdobia**.²⁴

²⁴ Sotolář, J.: Průručka hlavního kontrolóra obce. Rukovát' samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 65.

IV. Útvar hlavného kontrolóra

Podľa § 18g zákona o obecnom zriadení si obec môže zriadiť útvar hlavného kontrolóra. Útvar hlavného kontrolóra riadi a za jeho činnosť zodpovedá hlavný kontrolór. Útvar hlavného kontrolóra zabezpečuje odborné, administratívne a organizačné veci súvisiace s plnením úloh hlavného kontrolóra. Organizáciu útvaru hlavného kontrolóra ustanovuje obecné zastupiteľstvo v organizačnom poriadku.

Útvar hlavného kontrolóra tvoria zamestnanci obce a ich pracovnoprávne postavenie je dané zákonom o výkone prác vo verejnom záujme a Zákonníkom práce. Nikdy nemožno zabudnúť na skutočnosť, že jediným subjektom so všetkými oprávneniami na výkon kontroly podľa osobitných zákonov je výlučne hlavný kontrolór – ostatní zamestnanci obce pracujúci na útvare hlavného kontrolóra majú svoje kontrolné oprávnenia odvodené a založené výlučne v organizačnom poriadku – t. z. nerealizujú ich na základe zákona tak ako hlavný kontrolór.²⁵

Resumé

Author in his subscriptions delas with major aspekts of audithor emplyment, while he comes up from legal regulation of communal act. Author interpretates some problems of statutory exposition, which the audithors meet in their work, and suggest options of regularization audithors employment. Subscription has seven chapter : status of the audithor in structure of communal self government, establishment of the audithor, responsibility of the audithor, value relation of the auditho, incompatibility of the audithor, formation of the audithor, the multicommunal audithor.

Zoznam použitej literatúry

1. Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. SPRINT. Bratislava 2007,

²⁵ Sotolář, J.: Příručka hlavného kontrolóra obce. Rukoväť samosprávy. SOTAC. Košice 2004. str. 77.

2. Cepek, B.: Niekoľko úvah nad možnou právnou úpravou uzatvárania verejnoprávnych zmlúv. In: Aktuálne problémy vo vývoji práva SR a ČR. Sympóziá, kolokviá, konferencie. VO PRAF UK. Bratislava 2008,
3. Demek, P.: Pracovnoprávne aspekty statusu hlavného kontrolóra. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2008,
4. Fúška, L.: História inštitútu hlavného kontrolóra. In: Kontrola v samospráve. ZHK SR. Svit 2009,
5. Gál, I. – Nikodem, S.: Hlavný kontrolór obce a jeho nezávislosť. In: Spravodajca územnej samosprávy. Košice. č. 1 / 2007,
6. Holkovič, R.: Všeobecné štandardy kontroly. In: Kontrola v samospráve. ZHK SR. Svit 2009,
7. Sotolář, J.: Príručka hlavného kontrolóra obce. Rukoväť samosprávy. SOTAC. Košice 2004,
8. Sotolář, J.: Zákon o obecnom zriadení. Komentár. SOTAC. Košice 2003,
9. Sotolář, J.: Miestna samospráva na Slovensku (komunálne právo). SOTAC. Košice 2002,
10. Sotolář, J.: Príručka starostu obce. Rukoväť samosprávy. SOTAC. Košice 2004.

Hranice a prekážky liberalizácie ekonomických práv a sociálnych práv

prof. JUDr. Vojtech Tkáč , CSc.

Liberalizácia pracovného práva je problémom, ktorý sprevádza jeho všetky vývojové etapy. Regulatívne funkcie tohto právneho odvetvia spolu s ostatnými funkciami sú v istej i permanentnej kontradikcii s jeho ochrannou funkciou. Liberalizácia ako proces, obsiahnutý v legislatíve sociálnych práv a ekonomických práv úzko súvisí s ekonomickou podstatou vzťahu práce a kapitálu, s pôsobením ekonomických subjektov na rôznych trhoch, s deetatizáciou, s dereguláciou a decentralizáciou, ako i s europeizáciou a s globalizáciou všetkých ekonomických procesov i javov a sociálnych procesov.

Pracovné právo ako súčasť právneho poriadku Slovenskej republiky je limitované a podmienené aj medzinárodným sociálnym právom a právnou reguláciou, vyplývajúcou z členstva Slovenskej republiky najmä v Organizácii Spojených národov, Medzinárodnej organizácie práce, Rady Európy a v Európskej únii.

V ostatnom období sme pristúpili k ratifikácii ďalších dohovorov Medzinárodnej organizácie práce. Z historických dokumentov si pripomíname *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 117/1962 o základných cieľoch a normách sociálnej politiky*, ktorý, okrem iného, položil spolu s ďalšími dokumentmi a prameňmi sociálnych práv a ekonomických práv iných medzinárodných organizácií základ pre vymedzenie hraníc a často i bariér „bezbrehého“ liberalizmu v ekonomickej oblasti.

Do rámca duchovných prameňov pracovného práva i jeho poznávania treba zaradiť aj jednoznačné vymedzenie vzťahu k liberalizmu zo strany sociálnych náuk cirkví, ktoré dávajú duchovný rozmer európskej a svetovej sociálnej sfére aj v oblasti pracovného práva a sociálneho práva.

Medzi najzávažnejšie zmeny sociálneho poriadku Slovenskej republiky v súčasnosti treba zaradiť ratifikáciu *Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy* (pozri k tomu *Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. o uzavretí Európskej sociálnej charty /revidovanej/ Rady Európy*).

Od decembra 2009 začína pôsobiť nová sústava primárnych prameňov práva Európskej únie po ratifikácii tzv. Lisabonskej zmluvy: *Zmluva o Európskej únii* a *Zmluva o fungovaní Európskej únie*. Po prijatí dokumentu *Obnovená sociálna agenda: Príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia* sa v čase konania konferencie pripravuje nová stratégia Európskej únie do roku 2020. Škála liberalizácie a uvedené procesy súvisia so zmluvnou podstatou pracovnoprávných vzťahov a uvedené systémy tvoria vzájomne späté hodnotové štruktúry.

Ak je liberalizácia v absolútnej podobe a pôsobí v spojení s deetatizáciou, dereguláciou alebo decentralizáciou, na druhej strane môže pôsobiť hyperregulácia, etatizácia a centralizácia.

Zaujímavým príkladom je porovnanie kvantitatívnych ukazovateľov pracovnoprávnej regulácie, ktoré dosiahla v čase vrcholu socialistického spoločenského zriadenia.

Z celkového počtu asi 6200 právnych predpisov právneho poriadku ČSSR tvorili predpisy pracovného práva 1895 prameňov, z nich až 795 predpisov zasahovalo do oblasti plátov a miezd. Ak pripočítame asi 310 predpisov práva sociálneho zabezpečenia a príslušné medzinárodné zmluvy, viac ako tretinu právneho poriadku centrálna a plánovite riadenej spoločnosti a ekonomiky tvorili pramene „sociálneho práva“. V súčasnosti je v obidvoch odvetviach práva asi 150 prameňov, v oblasti plátov a miezd platí asi 10 právnych predpisov. Deregulácia miezd a plátov a ich prenos do systémov kolektívneho vyjednávania a tarifných kolektívnych zmlúv patria medzi najzávažnejšie liberalizačné zmeny v sociálnej legislatíve po roku 1990. Aj v týchto súvislostiach je zaujímavý aktuálny

„hyperregulačný“ počet približne 14 330 právnych predpisov v pôsobnosti Európskej únie.

Deetatizácia je jednou z foriem liberalizácie, pričom v oblasti pracovného práva ešte v spoločnom štáte na začiatku 90 – tých rokov možno v modernej histórii pracovného práva evidovať pokus poslancov novovznikajúcej pravice redukovať vtedajší Zákonník práce do štyroch paragrafov, s tendenciou posilnenia Občianskeho zákonníka. Uvedený príklad môže slúžiť ako extrém na škále medzi liberalizáciou a reguláciou.

„Odštatňovacie“ procesy v pracovnom práve sa evidujú aj vo vzniku plurality odborových organizácií a organizácií zástupcov zamestnávateľov a v pôsobení sociálneho partnerstva, ktoré má svoje až svetové pôsobnosti v systéme svetového sociálneho, ekonomického i právneho poriadku.

Procesy deregulácie a decentralizácie ako liberalizačné procesy majú svoju rolu aj vo vzniku lokálnej normotvorby a vo vytváraní regulátorov na úrovni účastníkov pracovnoprávných vzťahov, kde tiež môže riadiaca kompetencia prerásť do vysokej miery regulácie. Ako príklad môže slúžiť sociálna reforma v oblasti zamestnanosti a v posilnení verejnoprávneho základu Národného úradu práce. Relatívne deregulatívna právna úprava sa prejavovala v centralistickom fungovaní Národného úradu práce, v ktorom sa používala hypertrofia vnútorných regulátorov, neúnosne sa posilnila úloha krajských úradov práce a centralistický model vnútorného riadenie v relatívne liberálnom právnom prostredí a so silnými právomocami sociálnych partnerov v oblasti projektového, decentralizovaného a demokratického systému služieb zamestnanosti.

V najnovšej histórii, v závislosti od politických demokratických procesov obmeny vládnych garnitúr, sa novelizoval Zákonník práce v roku 2003 viac v prospech záujmov zamestnávateľov a v roku 2007 bola novela „ľavicovo“ podmienená s vyrovnaním postavenia sociálnych partnerov, najmä v prospech záujmov zástupcov zamestnancov, teda najmä odborových organizácií.

Pravicová kritika nízkej úrovne liberalizácie pracovnoprávnej úpravy sa koncentruje zo strany zamestnávateľov najmä na „rigiditu“ zmluvných vzťahov, komplikované skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľov, nízku flexibilitu manažérskych zmlúv, absenciu zákazu konkurencie počas i po skončení pracovného pomeru (konkurenčné doložky) atď.

V *Zelenej knihe „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (KOM /2006/ 708 z 22. 11. 2006)“*, ktorá bola predmetom európskej diskusie a v *„Oznámení Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Výsledok verejných konzultácií o Zelenej knihe Komisie „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“ (KOM /2007/ 627 z 24. 10. 2007)“* boli uvedené dôležité požiadavky s diferencovaným prístupom sociálnych partnerov.

V citovaných dokumentoch vychádza Európska únia z podstaty flexibility, s potrebou „maximalizovať istotu pre všetkých, pričom sa rozlišujú štandardné formy zamestnávania a neštandardné formy zamestnávania (formy, ktoré sa odlišujú od permanentného modelu zamestnaneckého vzťahu alebo vzťahu na dobu neurčitú, ktorý je založený na súvislej práci na plný úväzok)“. Uvedené formy však vo flexibilnej ekonomike zaručujú istoty, ale nie vždy zodpovedajú ekonomickej situácii a ekonomickým záujmom. Štandardné zmluvy sa majú prehodnocovať v oblasti výpovedných lehôt, v nákladoch a v postupoch pri individuálnom alebo pri kolektívnom prepúšťaní a návrhy smerovali i k definícii neoprávneného prepúšťania. Vo vzťahu k úvahe o liberalizácii pracovného práva a jej hraniciam a prekážkam z uvedených koncepčných dokumentov, vyjadrujúcich európsku sociálnu a pracovnoprávnu kultúru, možno uviesť východisko Zelenej knihy, že originálnym cieľom pracovného práva bolo v začiatkoch vyrovnáť utkvelú hospodársku a sociálnu nerovnosť v rámci pracovného vzťahu, s podporou zamestnaneckého stavu, od ktorého sa odvíjajú ostatné nároky a mala to byť ochrana trvalého zamestnania s plným úväzkom, s dominanciou pracovnej zmluvy a s určitou mierou regulácie pracovného práva i s vymedzením poslania

a postavenia druhého účastníka pracovnoprávnych vzťahov – zamestnávateľa. Podľa starších štúdií talianskeho odborníka Bruna Venezianiho z Univerzity vo Florencii a v Siene sa používajú desiatky rokov pojmy o týchto skutočnostiach ako „aristotelovské mýty“ pracovného práva, spočívajúce v „starom nazeraní“ na pracovné právo vo vzťahu jednoty práce a miesta, jednoty práce a času atď. Moderné potreby pracovnoprávnej regulácie, technológie, informatika, globalizácia a spotreba, presuny do sektoru služieb atď. vyžadujú *flexibilitu* a *flexiistotu*.

Flexiistotu, okrem iných, definuje *Rozhodnutie Rady 2008/618/ES z 15. júla 2008 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov* ako zámerné kombinovanie flexibilných a spoľahlivých zmluvných dojednaní, komplexné stratégie celoživotného vzdelávania, účinné a aktívne politiky trhu práce a moderné, primerané a udržateľné systémy sociálnej ochrany (pozri k tomu tiež *Oznámenie Komisie KOM/2007/359 z 27. 6. 2007 K spoločným zásadám flexiistoty: flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality*“).

K liberalizácii uvoľňovania zo zamestnania prispievajú aj služby zamestnanosti, osobitnú väzbu evidujeme v súvislosti s liberalizáciou práce a so sociálnym zabezpečením. K riešeniu dôsledkov ekonomických záujmov prispievajú aj personálne formy a systémy vo forme outsourcingu, outplacementu a pod.

Vývoj pracovného práva smeroval k práci na kratší pracovný čas (práca na kratší pracovný úväzok), k pracovnej zmluve uzavretej na dobu určitú, k organizovaniu dočasných prác a sezónnych prác, príležitostných prác, zmlúv bez presne ustanoveného pracovného času, k organizácii pružného pracovného času, k zavedeniu inštitúcií agentúr dočasnej práce (dočasného zamestnávania), ale i k zavádzaniu zastretých pracovných vzťahov prostredníctvom inštitútov občianskeho práva alebo prostredníctvom inštitútov obchodného práva.

V rokoch 2005 – 2009 sa presadzovali v rámci politik Európskej únie usmernenia pre zamestnanosť vo forme „ukazovateľa celkového počtu zamestnancov na čiastočný úväzok a/alebo na dobu určitú“, rovnako sa používal ako ukazovateľ „počet samostatne zárobkovo činných osôb v percentuálnom podiele zamestnaných osôb“ atď.

Zelená kniha konštatuje, že podľa správ o zamestnanosti v Európe „*prísne právne predpisy* v oblasti ochrany zamestnancov majú tendencie znižovať dynamiku pracovného trhu a zhoršujú perspektívy žien, starších a mladších pracovníkov“. Diskusia k Zelenej knihe však odmietla zo strany odborov, niektorých členských štátov a z akademickej obce odklon od klasickej pracovnej zmluvy, aj keď zástupcovia zamestnávateľov presadzovali vnútroštátne opatrenia na zjednodušenie právnej úpravy prepúšťania (skončenie individuálneho pracovnoprávneho vzťahu alebo kolektívne prepúšťanie), ako i pružnosť zmluvných foriem. Osobitné aspekty majú uvedené otázky vo vzťahu k zraniteľným a ostatným osobitným skupinám zamestnancov. Zaujímavým problémom (s liberalizačnými tendenciami) má vytváranie podmienok na prechod z pracovného vzťahu do oblasti samostatne zárobkovo činných osôb a do sféry podnikania.

Z problematiky liberalizácie v oblasti pracovného času je jednou z najkomplikovanejších vyjednávacích pozícií oblasť revízie smernice o pracovnom čase. Aj v týchto súvislostiach možno upozorniť na konkurencieschopnosť pracovnej sily v rámci Európskej únie a pracovnej sily v liberálnych a deregulovaných ekonomikách, napríklad v USA a v Ázii. Skracovanie pracovného času v rámci európskeho sociálneho modelu obmedzuje konkurencieschopnosť rovnako, ako viazanosť medzinárodnými minimálnymi sociálnymi štandardami v rámci dobrovoľnej ratifikácie prameňov medzinárodného sociálneho práva.

Ako príklad nových prístupov možno hodnotiť rozsudok Európskeho súdneho dvora z 5. marca 2009 vo veci C – 388/07, ktorý ustanovil nový prístup

k chápaniu všeobecného rámca pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a v povolani. Podľa viacerých relevantných smerníc Európskej únie je zakázaná diskriminácia z hľadiska veku, pričom sú určené objektívne a primerane odôvodnené oprávnené ciele (napríklad v politike zamestnanosti, trhu práce alebo v odbornej príprave), kedy by podľa vnútroštátnej právnej úpravy mohli byť prepustení zamestnanci, ktorí dosiahli dôchodkový vek.

Akokoľvek ekonomické odôvodnenie liberálneho prístupu v pracovných vzťahoch je limitované ochranou zamestnanca v rámci jeho ľudských práv a slobôd.

Pracovné právo obsahuje v rámci svojej zmluvnej podstaty liberalizačné prvky a ustanovenia, ktoré nie sú v praxi alebo významne využívané. Okrem všeobecne chápaného priemerného právneho vedomia a poznávania právnej úpravy i jej možností treba uviesť, že posilňovanie flexibility alebo liberálnejšieho chápania pracovnoprávnej úpravy nesmeruje len k zvýšenej ochrane zamestnancov alebo ich zástupcov. Aj v období pred vznikom hospodárskej krízy sa vyskytovali prípady „*quasi liberálneho*“ správania sa zamestnancov, ktorí bez akéhokoľvek právneho úkonu „migrovali“ do právneho vzťahu k inému zamestnávateľovi.

V súčasnom období stojíme pred vyhodnotením aktuálnej právnej úpravy závislej práce v Zákonníku práce. Malo by ísť najmä o skúmanie efektívnosti jednotlivých prvkov vymedzenia závislej práce a efektívnosti používania flexibilných druhov pracovnej zmluvy a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer.

Ako tri dôležité liberalizačné prvky v pracovnom práve možno vymedziť najmä ustanovenia o možnosti odchýlenia sa od právnej úpravy. V tomto prístupe evidujeme rozdielne legislatívne prístupy v Českej republike a v slovenskom právnom poriadku.

Podľa právnej úpravy v Zákonníku práce Slovenskej republiky sú to najmä nasledujúce ustanovenia:

- v súlade s ustanoveniami § 1 ods. 6 v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania výhodnejšie, ako to ustanovuje tento

zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť,

- podľa § 43 ods. 4, okrem podstatných náležitostí a pravidelných náležitostí v pracovnej zmluve, možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody,
- podľa ustanovení § 231 Zákonníka práce odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov *výhodnejšie*, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

K platnej úprave možno mať výhrady, najmä z hľadiska interpretácie pojmov o „*výslovnom zákaze*“ alebo o formulácii, že „*z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť*“. V obdobnej úprave v českom Zákonníku práce sú uvedené v § 2 možnosti odchyľnej úpravy práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch od tohto zákona, ktoré sú tiež viazané na to, že to tento zákon výslovne nezakazuje alebo ak z povahy jeho ustanovení nevyplýva, že sa od neho nemožno odchyliť. V tomto prípade už nejde o pracovnoprávne predpisy, ale iba o jediný, citovaný zákon. Odchýlka sa zakazuje podľa § 363 ods. 1 českého Zákonníka práce, ktorý obsahuje prehľad predpisov Európskej únie, to však neplatí, ak ide o odchýlky v prospech zamestnanca. Odchýlka sa povoľuje v zmluve a podľa podmienok, ktoré ustanovuje tento zákon alebo vnútorný predpis. Citovaný § 363 ods. 1 obsahuje komplikovaný výpočet ustanovení, ktorými sa implementujú predpisy Európskych spoločenstiev a v § 363 ods. 2 sú taxatívne vymedzené ustanovenia českého Zákonníka práce, od ktorých sa nemožno odchyliť. Priestor

pre odchýlky nie je vecou interpretácie, ale je taxatívne určený samotným Zákonníkom práce.

Liberalizácia a flexibilita pracovného práva v aktuálnej právnej úprave je umožnená najmä v uvedených možnostiach odchýlky od právnej úpravy, ale i v prípadoch právnej a novelizovanej úprave pracovného pomeru na určitú dobu (§ 48 Zákonníka práce), v právnej úprave pracovného pomeru na určitý čas (§ 49 Zákonníka práce), prvky flexibility obsahuje nie presná regulácia domáckej práce a telepráce (§ 52 Zákonníka práce), typickým príkladom sa javí úprava pružného pracovného času (§ 88 a nasledujúce Zákonníka práce), liberalizačné ustanovenia s flexibilitou sa prejavujú v právnej úprave prekážok v práci atď. Zavedenie tzv. *flexikonta* v § 252c Zákonníka práce je v praxi používané s problémami a je to dočasný pracovnoprávny inštitút.

Resumé

Les limites et les barrières de la liberalisation des droits sociaux a des droits économiques dans le cadre du droit du travail. Le droit du travail et la mondialistaion, la dénationalisation a la dérégulation – les causes et les conséquences.

Rovnosť príležitosti občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce

JUDr. Ján Trojan, CSc.

Realizácia práva na prístup k zamestnaniu u občanov so zdravotným postihnutím patrí v súčasnosti k naliehavým výzvam v stratégiách zameraných na zvýšenie rozsahu ponuky práce a na rast zamestnanosti v členských štátoch Európskej únie. Napriek celospoločenskému progresívnemu prístupu, mnohým existujúcim príkladom dobrej praxe a zvyšujúcej sa uvedomelosti zamestnávateľských subjektov voči občanom so zdravotným postihnutím, je tvorba nových pracovných miest a zabezpečenie udržateľnosti vytvorených pracovných miest na trhu práce pre túto skupinu občanov stálym problémom. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania vystupuje stále ako faktor znevýhodnenia pracovnej sily na trhu práce, navyiac umocnený spravidla nižšou kvalifikačnou úrovňou, nižším stupňom adaptability, obmedzenou mobilitou pri získavaní práce a podobne. Táto symbióza znevýhodnení je limitujúcim činiteľom v prístupe a zotrvaní na trhu práce, čo predurčuje občanov so zdravotným postihnutím k prolongovaným formám nezamestnanosti a prepadu do tzv. „tvrdého jadra“ nezamestnaných.

Na strane druhej, zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím by sa malo stať základným predpokladom osobnostného rozvoja, ľudskej dôstojnosti, sebarealizácie, nezávislosti a integrácie tejto skupiny osôb. Prispieva k eliminovaniu ich sociálnej exklúzie a k zvýšeniu kvality života, čo je podmienkou realizácie občianskych a ľudských práv občanov so zdravotným postihnutím a tiež napĺňaním princípov antidiskriminácie. Menej preferovaným faktorom je aj významný hospodársky efekt zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím vytváraním podmienok pre ich ekonomickú aktivitu. V prípade ich uplatnenia na trhu práce sa stávajú menej závislými na sociálnych dávkach, naopak, stávajú sa prispievateľmi do sociálnych systémov, platiteľmi daní, čo

v konečnom dôsledku znamená ekonomický prínos pre hospodárenie spoločnosti. Potreba uplatňovania osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce sa zreteľne prejavuje v kontexte udržateľnosti dávkových systémov v invalidite. Podľa E. Hanzelovej objem finančných prostriedkov vynaložených na dôchodkové dávky v invalidite je druhým v poradí najvyšším vynaloženým objemom finančných prostriedkov po prostriedkoch vyplatených na starobné dôchodkové dávky a je rádovo vyšší v porovnaní s objemom prostriedkov vynaložených v rámci aktívnych opatrení určených na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.¹

V súlade s tým, je nutné celospoločensky prejsť s medicínskeho vnímania zdravotného postihnutia osôb na sociálny model poňatia a riešenia zdravotného postihnutia. Zdravotné postihnutie, medicínsky zjednodušene chápané ako odchýlka od toho čo je považované za normálne a riešené prostredníctvom pomoci alebo charity, je nutné chápať aj ako komplexný sociálny fenomén, s nutnosťou prispôbiť prostredie zdravotne postihnutým osobám. Namiesto nie je otázka o „špecifických právach“ pre túto skupinu osôb, ale o tom, ako zabezpečiť, aby mohli rovnocenne využívať všetky práva ako ostatní členovia spoločnosti, čo platí aj vo vzťahu k právu na prácu a na prístup k zamestnaniu.

Podpora integrácie občanov so zdravotným postihnutím je tiež významnou súčasťou opatrení pre rast zamestnanosti v súlade s lisabonskými cieľmi pre riešenie zamestnanosti v Európskej únii. Každoročné jesenné hodnotenia plnenia týchto cieľov Európskou komisiou nie sú pre Slovensko priaznivé. Z doterajších štatistických ukazovateľov vyplýva, že Slovenská republika zrejme stanovené úlohy pre dosiahnutie miery zamestnanosti do roku 2010 nesplní.

Nadväzne na tieto zistenia je nutné aktualizovať ale aj prijať nové opatrenia v politike zamestnanosti, ktoré by podporili ďalší vstup a zotrvanie osôb v produktívnom veku na trh práce vrátane osôb so zdravotným postihnutím, ktoré

¹ Hanzelová, E.: Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: výskumné zistenia a implikácie pre prax. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2007, s. 3

z rôznych dôvodov sú mimo trhu práce. Predpokladom pre realizáciu takýchto opatrení je hľadanie nových mechanizmov intenzifikácie zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím vrátane primeranej, podpornej a motivujúcej legislatívy. Naliehavosť zmien v stratégiách určených na riešenie postavenia občanov so zdravotným postihnutím v prístupe k zamestnaniu v nastavujúcom období je umocnená okrem iného aj faktorom starnutia populácie a hroziacim zvýšeným rizikom chudoby u tejto skupiny populácie.

Právo na prácu a právo na prístup k zamestnaniu osôb so zdravotným postihnutím je dlhodobou významnou súčasťou predmetu právneho poriadku aj v Slovenskej republike.

Z Ústavy SR (čl. 38 ods. 1, 2) pre osoby so zdravotným postihnutím vyplýva právo na

- osobitné pracovné podmienky,
- osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch,
- pomoc pri príprave na povolanie,
- zvýšenú ochranu zdravia pri práci.

Obsah týchto práv predstavuje úpravu, ktorá umožňuje prijímanie tzv. pozitívnych opatrení v prospech určených skupín osôb s cieľom eliminovať objektívne existujúce faktory, a to formou istého zvýhodnenia spočívajúceho v poskytnutí vyššej právnej ochrany. Podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy SR možno sa domáhať týchto práv len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

Podľa všeobecného názoru odbornej praxe zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v slovenskom právnom poriadku je podporované najmä tým, že :

- právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti patria osobám bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z titulu nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia (čl. 1 Zákonníka práce) a povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom

so zdravotným postihnutím pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav (čl. 8 Zákonníka práce), sú ustanovené ako za *základné zásady pracovného práva*. Základné povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní zamestnancov so zdravotným postihnutím sú ďalej ustanovené *priamo Zákonníkom práce (§ 158-159 Zákonníka práce)*, respektíve sú upravené osobitnými právnymi predpismi, najmä *zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení*.

- Je ustanovený pre zamestnávateľov *povinný podiel zamestnávania občanov zo zdravotným postihnutím* na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa (§ 63 ods. 1 písm. d/ zákona o službách zamestnanosti), respektíve túto povinnosť si môže zamestnávateľ splniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie týchto občanov. Neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je sankcionované u zamestnávateľských subjektov osobitnou odvodovou povinnosťou.
- Je zavedený *systém aktívnych opatrení* na trhu práce s cieľom zabezpečiť podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (ôsma časť zákona o službách zamestnanosti). Predstavujú ich nielen príspevky na zriadenie a zabezpečenie chodu chránenej dielne a chráneného pracoviska, príspevky na prípravu pracovného uplatnenia občana so zdravotným postihnutím, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, príspevok na činnosť pracovného asistenta, ale aj inštitucionálne zabezpečenie podpory a pomoci rozširovania možností občanov so zdravotným postihnutím uplatniť sa na trhu práce využívaním služieb agentúry podporovaného zamestnania.

- Je ustanovený *system zákonných antidiskriminačných opatrení*, ktoré výrazne prispievajú k presadzovaniu a ochrane práv spojených so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím.
- Pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím je ustanovená *možnosť znížiť sumu poistného na povinné zdravotné poistenie* použitím nižšej percentuálnej sadzby z vymeriavacieho základu, ktorú odvádza zamestnávateľ na zdravotné poistenie za seba a za zamestnanca, ktorým je občan so zdravotným postihnutím (§ 12 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve v platnom znení).

Takto koncipovaná úprava práv občanov so zdravotným postihnutím je výrazom existencie a ďalšieho rozvoja všeobecne uznávaných zásad, pravidiel a mechanizmov v medzinárodných a európskych dokumentoch, ako aj v práve Európskej únie.

Posledné desiatky rokov v celosvetovom meradle priniesli zmeny pokiaľ ide o postavenie ľudí so zdravotným postihnutím v spoločnosti a presadzovanie ich práv. Ľudia s handicapom dnes nie sú považovaní za „objekt pomoci“, ale v súlade so Všeobecnou deklaráciou ľudských práv (1948) sú držiteľmi rovnakých práv ako ľudia bez postihnutia.

Otázku práv osôb so zdravotným postihnutím možno považovať za súčasť medzinárodnej politickej agendy od osemdesiatych rokov, keď bol v roku 1982 na pôde OSN prijatý *Svetový akčný program týkajúci sa osôb so zdravotným postihnutím*, ako prvá súhrnná globálna stratégia využívajúca rovnosť príležitostí ako základný princíp pre dosiahnutie plnej účasti osôb so zdravotným postihnutím, a to na báze rovnosti vo všetkých sférach sociálneho ekonomického života a rozvoja. Jeho prínosom bola tiež zmena chápania zdravotného postihnutia ako záležitosti sociálneho zabezpečenia na otázku integrácie ľudských práv osôb so zdravotným postihnutím do všetkých oblastí rozvojového procesu.

Počas vývoja medzinárodného práva, práva osôb so zdravotným postihnutím boli formulované skôr všeobecne. Zásada práva na rovnosť sa stala základom, od ktorej sa začali odvíjať práva osôb so zdravotným postihnutím. Kvôli tomu, aby tieto osoby mohli plne vykonávať svoje práva, súčasné medzinárodné právo uznalo stále zvyšujúcu sa potrebu, aby štáty inkorporovali ľudskoprávne štandardy do svojich národných právnych poriadkov.

Na rozdiel od vyššie uvádzaných právne nezáväzných nástrojov, na pôde OSN alebo jej špecializovaných organizácií, najmä však Medzinárodnej organizácie práce (MPO) boli prijaté a ratifikované dokumenty predstavujúce významný prameň v oblasti podpory zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím a ich ochrany pred diskrimináciou na trhu práce. Možno uviesť najmä *Dohovor MOP č. 88 o organizácii služieb zamestnanosti (1948)*, uverejnený pod č. 17/1991 Zb. Podľa čl. 7 písm. b) dohovoru bolo ustanovené: „Budú prijaté opatrenia aby sa náležite vyhovelo potrebám osobitných skupín uchádzačov o zamestnanie, ako sú osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou“.

Dohovor MOP č. 159 o rehabilitácii súvisiacej s povolaním a zamestnanosti /osôb so zdravotným postihnutím/ (1983) a príslušné Odporúčanie MOP o rehabilitácii súvisiacej s povolaním a zamestnanosti (osôb so zdravotným postihnutím) č. R168 (1983).

Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím OSN 2007, ide o pomerne rozsiahly dokument komplexného charakteru, ktorého ambíciou je zabezpečiť ľuďom so zdravotným postihnutím rovnaké užívanie všetkých základných práv a slobôd ako u iných ľudí, obsahuje aj ustanovenia vzťahujúce sa na oblasť práce a zamestnávania. Podľa čl. 27 „zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť žiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce, a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné pre osoby so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj pre osoby, ktoré sa stali

zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení...“

Slovenskej republike ako jednému z členských štátov Rady Európy vyplývajú záväzky v oblasti zamestnávania osôb aj z dokumentov prijatých touto organizáciou. Pokiaľ ide o úpravu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, za relevantný dokument Rady Európy je potrebné považovať najmä *Európsku sociálnu chartu* (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z.), ktorej revidovaná verzia bola prijatá v Štrasburgu v r.1996.

Podľa jednej zo zásad a práv ktoré uvádza revidovaná Európska sociálna charta „Zdravotne postihnuté osoby majú právo na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti“. Charta túto zásadu ďalej konkretizuje v článku 15 nazvanom „*Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti*“. Vo vzťahu k postaveniu osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce a k ich právu na prácu sa ako relevantné javia najmä odseky 1 a 2 (obidvoma je Slovenská republika viazaná). „S cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím, bez ohľadu na vek, na povahu a pôvod ich zdravotného postihnutia, účinný výkon práva na nezávislosť, sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti sa zmluvné strany zaväzujú predovšetkým:

- prijať potrebné opatrenia na poskytovanie poradenstva, výchovy a odborného vzdelávania a prípravy osobám so zdravotným postihnutím v rámci všeobecného systému všade, kde je to možné alebo, ak to nie je možné, prostredníctvom špecializovaných verejných alebo súkromných orgánov,

- podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré smeruje k nabádaniu zamestnávateľov najat' a udržať v zamestnaní osoby so zdravotným postihnutím v obvyklom pracovnom prostredí, a prispôbiť pracovné podmienky potrebám osôb so zdravotným postihnutím alebo, ak to nie je možné z dôvodu ich zdravotného postihnutia, usilovať sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa zdravotného postihnutia. V určitých prípadoch také

opatrenia môžu vyžadovať, požiadať o pomoc špecializované umiestňovacie a podporné služby“.

V apríli 2006 bol na pôde Rady Európy vo forme odporúčania výboru ministrov prijatý komplexný dokument s názvom „*Akčný plán Rady Európy na presadzovanie práv ľudí so zdravotným postihnutím a ich plnej účasti v spoločnosti: zlepšenie kvality života ľudí so zdravotným postihnutím v Európe v rokoch 2006-2015*“ týkajúci sa zlepšovania celkového postavenia osôb so zdravotným postihnutím, vrátane zlepšenia ich postavenia na trhu práce.

Tento Akčný plán má zabezpečiť komplexný rámec, ktorý bude pružný a adaptabilný, aby boli splnené podmienky špecifické pre jednotlivé krajiny. Má slúžiť ako orientačná mapa pre tvorcov politiky, ktorým má umožniť navrhovať, preorientovať a uskutočňovať príslušné plány, programy a inovatívne stratégie, s týmže Rada Európy realizuje tento Akčný plán poskytovaním pomoci všetkým členským štátom vo forme odporúčaní, rád a odborných informácií.

Zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím a ich príprave naň sa dokument podrobnejšie venuje v časti 3.5. „*Smer činnosti č. 5: Zamestnanosť, poradenstvo a príprava k povolaniu*“. V jej úvode konštatuje že „zamestnanosť je kľúčovým prvkom pre spoločenskú integráciu a ekonomickú nezávislosť všetkých občanov v pracovnom veku. Miera zamestnanosti a aktivity zdravotne postihnutých ľudí v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia je veľmi nízka. Politiky zamerané na zvýšenie miery aktivity musia byť diverzifikované - v súlade s možnosťami zamestnávania zdravotne postihnutých ľudí - a komplexné, aby odstránili všetky prekážky pre účasť v pracovných silách. Zlepšenie situácie v zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí by prinieslo prospech nielen zdravotne postihnutým ľuďom, ale aj zamestnávateľom i celej spoločnosti.“.

Následne sa zmieňuje o významnej úlohe poradenstva a prípravy k povolaniu, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu v poskytovaní pomoci ľuďom pri identifikácii aktivít, pre ktoré sú najvhodnejší, a pri usmerňovaní potrieb odbornej prípravy alebo budúceho povolania. Za obzvlášť dôležitú považuje možnosť, „aby

Ľudia so zdravotným postihnutím mali prístup k hodnoteniam, poradenstvu a príprave k povolaniu, čo im umožní realizovať svoj potenciál“. V tejto súvislosti zdôrazňuje, že „všetky opatrenia sa vzťahujú tak na súkromných, ako aj na verejných zamestnávateľov“ a spresňuje, že „Sociálne podniky (napríklad sociálne firmy, sociálne družstvá) ako súčasť otvoreného zamestnávania, alebo chránené dielne môžu prispieť k zamestnávaniu zdravotne postihnutých osôb“.

Na pôde Európskych spoločenstiev a Európskej únie v oblasti zdravotného postihnutia zmluvy o založení Európskych spoločenstiev (Rímske zmluvy) ani zmluva o Európskej únii (Maastrichtská zmluva), platné pred prijatím Amsterdamskej zmluvy sa o zdravotnom postihnutí nezmieňujú. Iniciatívy uskutočňované v tom čase pre zdravotne postihnutých boli nezáväzné alebo mali formu akčných programov.

Prvý širší politický nástroj, ktorý sa špecificky venoval zdravotnému postihnutiu, bolo *Odporúčanie 86/379/EHS z júla 1986 o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v spoločenstve*. Uvedené odporúčanie je nezáväzný dokument v ktorom Rada ustanovila orientačný rámec, ktorý uvádza príklady pozitívnych opatrení na podporu zamestnávania a prípravy ľudí so zdravotným postihnutím, a vo svojej *rezolúcii z júna 1999 o rovnakých príležitostiach pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím* potvrdila dôležitosť venovať osobitnú pozornosť, okrem iného, náboru, zamestnávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím.

V roku 1996 Európska komisia a Rada podnikli prvé kroky smerujúce k rozvoju globálnej politiky zdravotného postihnutia uznajúc sociálny model zdravotného postihnutia. V júli 1996 prijala Komisia *Komuniké týkajúce sa rovnosti príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím* ako prvú komplexnú stratégiu Európskeho spoločenstva vytvorenú Komisiou. Komisia sa inšpirovala Štandardnými pravidlami OSN pre rovnosť príležitostí ľudí so zdravotným postihnutím. Dokument bol založený na sociálnom modeli a jeho cieľom bolo

„dať obnovený impulz v prístupe k ľudským právam zdravotne postihnutých v oblasti rovnakých príležitostí“.

V decembri toho istého roku schválila Rada *Rezolúciu o rovnakých príležitostiach pre ľudí so zdravotným postihnutím*, v ktorej Rada znovu zdôraznila svoj záväzok týkajúci sa princípov a hodnôt spojených so Štandardnými pravidlami OSN, princípom rovnakých príležitostí a odstránením negatívnej diskriminácie výlučne z dôvodu zdravotného postihnutia. Rezolúcia vyzývala členské štáty, Komisiu a iné inštitúcie spoločenstva prijať opatrenia na naplnenie týchto cieľov. Podobne ako komuniké Komisie aj toto bol nezáväzný dokument. Napriek obmedzenej právnej sile hodnotia právnici tieto dva dokumenty ako veľmi významné, keďže mali pripraviť cestu pre ďalší rozvoj politiky a vytvoriť rámec, podľa ktorého mohli inštitúcie Spoločenstva reagovať na nové možnosti prístupné Amsterdamskou zmluvou z roku 1999.

Ďalší významný moment súvisiaci s politikou zdravotného postihnutia predstavoval vznik *Európskeho fóra zdravotne postihnutých* v deväťdesiatych rokoch, kedy sa podstatne zmenil prístup zainteresovaných a akčné programy kladli veľký dôraz na angažovanie ľudí so zdravotným postihnutím do všetkých aktivít.

Z právneho hľadiska významný zlom týkajúci sa politiky zdravotného postihnutia predstavovalo až prijatie Amsterdamskej zmluvy, ktorá prvýkrát vo svojich ustanoveniach zahrnila „zdravotné postihnutie“. Najdôležitejšou je zmienka v kontexte všeobecnej antidiskriminačnej klauzuly, ktorú možno nájsť v článku 13 platnej zmluvy Európskeho Spoločenstva, na základe ktorého má Rada kompetencie prijať opatrenia v boji s diskrimináciou založenou na pohlaví, rasovom a etnickom pôvode, náboženstve alebo viere, zdravotnom postihnutí, veku a sexuálnej orientácii.

V roku 2000 bola prijatá *Charta základných práv Európskej únie* ako spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie a následne sa stala súčasťou Ústavy pre Európsku úniu. V Charte možno nájsť dve explicitné zmienky

o zdravotnom postihnutí: Po prvé, článok 21 zakazuje diskrimináciu z akéhokoľvek dôvodu vrátane zdravotného postihnutia a genetických vlastností. Článok 26 sa explicitne týka ľudí so zdravotným postihnutím. Výzva na rozvoj pozitívnych opatrení na presadenie rovnosti čerpala inšpiráciu z krajín, ako USA, Kanada a Severné Írsko. Pozitívne povinnosti idú nad rámec pokynu nediskriminovať a dávajú priestor pozitívnym opatreniam, ale namiesto uloženia tejto povinnosti zamestnávateľom prípadne iným sociálnym aktérom sa presadzuje rovnosť a diverzita (rozličnosť). Táto povinnosť sa nedá sťažovateľom vynútiť a netýka sa len konkrétnych diskriminátorov. Naopak, predpokladá sa, že všetci zamestnávatelia by mali byť zaviazaní prijať opatrenia na podporu rovnosti, teda sa zaoberať štruktúrovanou povahou diskriminácie a znevýhodnenia.

Významným dokumentom Európskej únie predstavujúcim komplexný rámec postavenia osôb so zdravotným postihnutím v spoločnosti je *Akčný plán Rady Európy pre ľudí so zdravotným postihnutím na roky 2006 – 2015*, prijatý v apríli 2006. Jeho poslaním je „začleniť ciele Rady Európy týkajúce sa ľudských práv, nediskriminácie, rovnakých príležitostí, plnohodnotného občianstva a účasti ľudí so zdravotným postihnutím do rámca európskej politiky v oblasti zdravotného postihnutia na nasledujúce desaťročie“.

Právna úprava práva na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie, ako aj právo na ochranu proti nezamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím v *právnom poriadku Slovenskej republiky* predstavuje základné štandardy týchto práv v členských štátoch Európskej únie. Je však poznamenaná vysokou mierou nezamestnanosti, s vysokým podielom osôb dlhodobo nezamestnanými, medzi ktoré sa radia aj občania so zdravotným postihnutím. Na základe vyhodnotenia plnenia Národného programu reforiem v októbri roku 2006 Európska komisia odporučila Slovenskej republike systémovo riešiť dlhodobú nezamestnanosť a vo väčšej miere podporovať vzdelávanie a prípravu pre trh práce a utlmiť podporu vytvárania pracovných miest.

Reakciou na tieto odporúčania, okrem iného, bola aj rozsiahla novelizácia zákona o službách zamestnanosti *zákonom č. 139/2008 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*. Riešením dlhodobej nezamestnanosti majú byť inovované ale aj nové opatrenia a postupy začleňovania uchádzačov o zamestnanie na trh práce. Novela zákona o službách zamestnanosti vytvorila tiež niektoré špecifické, adresnejšie zacielené legislatívne podmienky na realizáciu opatrení pre začleňovanie občanov so zdravotným postihnutím na trh práce.

Pozitívne možno hodnotiť najmä *zavedenie osobitnej evidencie občanov so zdravotným postihnutím* na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzačov o zamestnanie a osobitnej evidencie záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím. Súčasťou takejto evidencie sú aj údaje o poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť jednotlivých uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím (§ 39a zákona o službách zamestnanosti).

Oprávnene sa možno domnievať, že to umožní lepšie monitorovať frekvenciu výskytu občanov so zdravotným postihnutím v systéme opatrení na podporu zamestnávania, objektívne odborne posúdiť pracovný potenciál, reziduálne schopností a existujúce obmedzenia v prípade zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Osobitná evidencia občanov so zdravotným postihnutím na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny prispeje k objektívnemu poznaniu schopnosti a obmedzení potenciálneho zamestnanca – občana so zdravotným postihnutím, posúdenie a zohľadnenie možnosti debarierizácie pracovného miesta, prípadne možností jeho vybavenia kompenzačnými a pracovnými pomôckami. Pri riešení problémov s uplatnením na trhu práce prispeje tiež k vyššej flexibilitě sprostredkovateľov zamestnania. Práve faktory súvisiace s úpravou pracoviska alebo s prispôbením pracovného miesta pre výkon

zamestnania osobou so zdravotným postihnutím sú považované zo strany zamestnávateľov za hlavné prekážky zamestnávania týchto osôb.

Ďalším z nových aktívnych opatrení na trhu práce adresovaných priamo občanom so zdravotným postihnutím je *podpora vzdelávania a prípravy na pracovné uplatnenie*, ktoré trvá dlhšie ako jeden kalendárny mesiac, poskytovaním dávky počas vzdelávania a prípravy pre trh práce (§ 48b zákona o službách zamestnanosti). Úroveň vzdelania a primeraná príprava na povolanie, ktoré sú v súlade s potrebami trhu práce, dostupnosť základného i celoživotného vzdelávania znamená odstránenie jednej zo základných bariér pre osoby so zdravotným postihnutím v prístupe k zamestnaniu. Cieľom zavedenia tejto dávky je zefektívniť systém vzdelávania a prípravy pre trh práce. Motivácia uchádzačov o zamestnanie zúčastňovať sa dlhšie trvajúcich programov vzdelávania a prípravy pre na pracovné uplatnenie by mala prispieť k získaniu vyšších odborných schopností a zručností.

Hodnotiť efektívnosť prijatých legislatívnych opatrení vo vzťahu k občanom so zdravotným postihnutím pri ich uplatnení na trhu práce, vzhľadom na krátke časové obdobie ich účinnosti, by bolo predčasné. Objektívnemu posúdeniu bráni aj súčasná ekonomická situácia poznamenaná hospodárskou krízou s jej príznakmi. Nemožno ich považovať ani za jediný nástroj riešenia tohto zložitého problému. Úspešnosť získania zamestnania osôb so zdravotným postihnutím a najmä zotrvanie v ňom je silne podmienené prístupom zamestnávateľov k zamestnávaniu tejto skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Pretrváva v nich nezájem o riešenie zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, a to nielen z neinformovanosti o problémoch zdravotných postihnutí, ale aj z dôvodov nízkej motivácie pre vyvíjanie aktivít na zlepšenie situácie v oblasti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Pod tlakom trhovej ekonomiky títo sú často považovaní za nutnú, neproduktívnu, problémovú pracovnú silu, predstavujúcu záťaž pre zamestnávateľa. Najmä u malých zamestnávateľov rezonujú obavy z možnej častej neprítomnosti zamestnanca so

zdravotným postihnutím na pracovisku zo zdravotných dôvodov. Antistimulačne pôsobí na zamestnávanie týchto osôb aj zvýšená ochrana pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa, podmienenou predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (§ 66 ZP).

Riešením je zintenzívnenie propagácie tejto problematiky, hľadanie ďalších vhodných nástrojov pre zvýšenie motivácie a zainteresovanosti zamestnávateľov. Nie ojedinele sa zamestnávatelia dožadujú viac informácií o problematike zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, dostupnosti odborného individuálneho poradenstva v predmetnej oblasti, možnosti stimulov na podporu zamestnanosti tejto skupiny pracovných síl a o inštitucionálnych štruktúrach zameraných na pracovnú integráciu týchto občanov. K širšiemu využívaniu aktívnych opatrení na trhu práce určených na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím by prispel uľahčený prístup zamestnávateľov k nástrojom prostredníctvom komplexnejších služieb zo strany úradu práce sociálnych vecí a rodiny ako aj sústavná komunikácia a asistencia úradu počas ich využívania zo strany zamestnávateľov.

Summary

Employment of people with disabilities represents an actual problem in all EU countries. According to demographic indicators, the number of these people is continuously increasing. The effectiveness of implementation of instruments to support employment of people with disabilities depends largely on the accommodating approach of business and general social responsibility. This presents challenges to find new mechanisms for intensification of employment of such persons, including the creation of legislative and institutional background.

Flexibilita ako cesta k zachovaniu ľudskej dôstojnosti a ochrany zamestnanca

JUDr. Eva Vondráková, PhD.

Významným momentom slovenského sociálneho a právneho poriadku bola ratifikácia *Revidovanej Európskej sociálnej charty Rady Európy* v roku 2009 (pozri k tomu *Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. o uzavretí Európskej sociálnej charty /revidovanej/*).

Tento významný medzinárodnoprávny dokument nadobudol pre Slovenskú republiku platnosť 1. júna 2009. Vo vzťahu k problematike *liberalizácie pracovnoprávných vzťahov a pracovného práva* v slovenskom právnom poriadku považujeme ako relevantné regulátory z citovaného právneho prameňa, ktorý má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky, zvýrazniť najmä tie ustanovenia Európskej sociálnej charty (revidovanej), ktoré považuje Slovenská republika za záväzné a ktoré určujú možné dimenzie liberalizácie pre budúci vývoj pracovnoprávnej legislatívy s predpokladom na desiatky rokov.

Sú to, okrem iných záväzky

- prijať za jeden zo svojich základných cieľov zodpovednosť za dosiahnutie a udržanie, ak je to možné, najvyššej a najstabilnejšej úrovne zamestnanosti v záujme dosiahnutia plnej zamestnanosti,
- poskytovať alebo podporovať vhodné poradenstvo pri voľbe povolania, primeranú odbornú prípravu a pracovnú rehabilitáciu,
- ustanoviť platené sviatky,
- priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň,
- priznať pracovníkom právo na zvýšenú odmenu za prácu nadčas s výnimkami v osobitných prípadoch,

- priznať mužom a ženám právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty
- priznať všetkým pracovníkom právo na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia zamestnania,
- otázky a problematiku ľudskej dôstojnosti v pracovných vzťahoch.

Uvedené ustanovenia majú úzku súvislosť s problematikou ekonomickej *flexibility*, ktorá je základom konkurencieschopnosti a s prebiehajúcimi procesmi presadzovania tzv. *flexiistoty*.

Ekonomická flexibilita je v častom zábere liberalizačných snáh, cieľov a programov rôznych subjektov doma i v zahraničí.

Diskusia o *flexiistote* (t. j. rovnováhe medzi flexibilitou a sociálnymi istotami) sa podľa záverov rokovania Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru, v súlade s inšpiráciou prístupov severských štátov, najmä dánskeho príkladu, obmedzovala v uplynulom období na externú stabilitu a spôsoby kompenzácie rastu politických opatrení na trhu práce alebo ustanovení sociálneho zabezpečenia. Cieľom by však namiesto toho mal byť dôraz na iné rozmary, aby sa lepšie vytvárali situácie na prospech *všetkých zúčastnených* (tzv. *win-win situations*). Európska komisia preto presadila súhrn všeobecných zásad, ktoré zahrnula do revidovaných usmernení o zamestnanosti aj pre roky 2008 a 2009.

Zásady zahŕňajú, okrem iných princípov, najmä

1. posilňovanie implementácie stratégie Európskej únie v oblasti rastu a zamestnanosti a upevňovanie európskeho sociálneho modelu,
2. dosiahnutie rovnováhy medzi právami a povinnosťami,
3. prispôbenie flexiistoty rôznym situáciám, potrebám a výzvam členských štátov,
4. zmenšenie priepasti medzi tými, ktorí majú neštandardné, niekedy neisté zmluvné záväzky na jednej strane (tzv. „*outsideri*“) a tými, ktorí majú stále zamestnanie na plný úväzok na strane druhej (tzv. „*insideri*“),

5. rozvoj internej a externej flexiistoty tým, že sa pomôže zamestnancom postupovať po kariérom rebríčku (*interná flexiistota*), ako aj v rámci trhu práce (*externá flexiistota*),
6. presadzovanie rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí pre všetkých,
7. tvorba vyvážených komplexných politík na vytváranie situácie, z ktorej majú úžitok všetky zúčastnené strany, a posilňovanie dôvery medzi sociálnymi partnermi, verejnými orgánmi a ostatnými zúčastnenými stranami,
8. zabezpečenie spravodlivého rozdelenia nákladov a prínosov v súvislosti s politikami flexiistoty a príspevku na riadne a finančne trvalo udržateľné rozpočtové politiky.

Komisia navrhla ustanovenie spoločných zásad flexiistoty na podporu konkurencieschopnosti, zamestnanosti a spokojnosti so zamestnaním spojením flexibility a istoty pre pracovníkov a spoločnosti. Stratégie flexiistoty môžu pomôcť modernizovať európske trhy práce a lepšie reagovať na výzvy a príležitosti spojené s globalizáciou. Zahŕňajú flexibilné a spoľahlivé zmluvné záväzky, politiky v oblasti aktívneho trhu práce, komplexné stratégie celoživotného vzdelávania a moderné systémy sociálnej ochrany poskytujúce primeranú podporu príjmu počas obdobia nezamestnanosti. Komisia tiež ustanovila niekoľko typických prístupov s cieľom pomôcť členským štátom navrhnuť svoje vlastné národné stratégie flexiistoty a učiť sa navzájom zo skúseností a osvedčených postupov. V súlade s končiacou *Lisabonskou stratégiou rastu a zamestnanosti* bolo cieľom spoločných zásad flexiistoty zabezpečiť, aby viac Európanov v čo najväčšej miere čerpaloby výhody z dnešnej rýchlo sa meniacej globálnej ekonomiky.

Každá diskusia o flexiistote si vyžaduje posilnenie úlohy sociálnych partnerov a systémov ich vzťahov na európskej i národnej úrovni. Nevyhnutnou súčasťou tohto procesu je silný a živý sociálny dialóg, na ktorom sa sociálni partneri aktívne zúčastňujú. Projekt flexiistoty by sa nemal zavádzať spôsobom

zhora nadol, ale sociálni partneri musia mať možnosť rokovať o rôznych koncepciách flexiistoty, ovplyvniť ich tvorbu a realizáciu, prevziať za ne zodpovednosť a hodnotiť dosiahnuté výsledky. Orgány Európskej únie odmietli vo viacerých relevantných prístupoch nesprávne vysvetľovanie modelov flexiistoty ako nástrojov na *zjednodušenie prepúšťania zamestnancov* bez relevantnej príčiny a jednostranné a neoprávnené zmenšovanie práv a istôt pracovníkov. V ďalších odporúčaní inštitúcií Európskej únie evidujeme konštatovania a odporúčania, aby Európska komisia a členské štáty venovali v kontexte flexiistoty väčšiu pozornosť rodovej rovnosti a medzigeneračnej solidarite. Ženy, starší zamestnanci a mladí ľudia sú na trhu práce často znevýhodnení, a preto je potrebné snažiť sa o zohľadnenie ich potrieb. V tejto súvislosti sa definovali štyri priority: rodové modely, podpora žien pri prijímaní rozhodnutí, podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a eliminácia platových rozdielov medzi pohlaviami.

Realistickým a prijateľným rozmerom flexiistoty by sa mohla stať *interná flexibilita*, ktorá môže zohrať kľúčovú úlohu pri zvyšovaní produktivity, inovatívnosti a konkurencieschopnosti kľúčových rozmerov v súčasnosti končiaceho lisabonského procesu. Základnou podmienkou je regulačný rámec, ktorý zabezpečí ochranu v zamestnaní a zdravotnú starostlivosť a zamestnancom poskytne stabilitu a bezpečnosť. Ochrana zamestnania spolu s efektívnymi službami opätovného zamestnania a aktívna politika na trhu práce sú rozhodujúce pre prispôsobivosť a istotu oboch strán firiem i zamestnancov.

Kľúčovým faktorom je tzv. *funkčná flexibilita*, ktorá sa vzťahuje na využívanie schopností zamestnanca vykonávať rôzne úlohy podľa potreby. Je to predovšetkým polyvalencia a adaptabilita pracovníkov na rôznych trhoch.

Funkčná flexibilita si vyžaduje neustále rozširovanie vedomostí a schopností pracovníkov a dobre fungujúcu vzdelávaciu a školiacu infraštruktúru. Napriek tomu, že v minulosti sa veľa hovorilo o celoživotnom vzdelávaní, v praxi je potrebné výraznejšie pokročiť aj v tejto oblasti. Prospech z toho môžu mať

firmy, pretože budú môcť produktívnejšie využiť ľudský kapitál, i zamestnanci, pretože funkčná flexibilita môže zlepšiť príležitosti ich osobného rozvoja, vzdelávania a zamestnateľnosti, väčšie uspokojenie z práce a zvýšenie mzdy.

V podmienkach pracovnoprávnej regulácie v slovenskom právnom poriadku možno predpokladať, po prijatí novej stratégie Európskej únie do roku 2020, presadzovanie zvýšenej ochrany uvoľňovaných zamestnancov pred ochranou rigidných pracovných pozícií a vytváranie takého liberálneho priestoru v pracovnoprávných vzťahoch, ktorý nezniží dosiahnutú úroveň sociálnych práv a ekonomických práv občanov.

Resumé

Concluding the above described analysis of the problems connected to flexicurity emerges a question, if flexicurity is the right solution for existing economic and social problems of the whole European Union. As a new initiative of the EU, which appeals to prepare national programs of flexicurity, it needs to be positively evaluated.

On the other side, if economic development in EU would start to stagnate, signs of which we begin to experience ourselves, the effectivity of the national programs of flexicurity won't reflect the hope, which is expected from this program on the platform of EU.

Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti ako nástroj rozvoja a udržateľnosti zamestnanosti v podmienkach obcí a miest

Peter Demek - Eva Janičová

Úvod

Samotné formulovanie deduktívnych záverov tohto informatívneho elaborátu sa zameriava predovšetkým na posúdenie cieľov a praktických účinkov novely zákona o službách zamestnanosti, t.j. zákona NR SR č. 52/2010 Z.z. (čiastka č. 29/2010), ktorý schválila Národná rada Slovenskej republiky ako číslo parlamentnej tlače 1373/2009, a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú ďalšie zákony. V tejto súvislosti treba poznamenať, že analyzovaná novela zákona, ktorou sa mení a dopĺňa zákon o službách zamestnanosti, a ktorou sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „novela zákona“) je vypracovaná v súlade s Programovým vyhlásením vlády Slovenskej republiky. Novozavedené úpravy aktívnych opatrení na trhu práce reagujú na programový dokument *„Analýza súčasného stavu a vývoja zamestnanosti, riziká vývoja zamestnanosti v ďalšom období, východiská a návrh opatrení pre podporu rastu zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti“*, schválený uznesením vlády Slovenskej republiky č. 777 z 9. novembra 2009.

Súčasťou tejto novelizácie ZoSZ sú viaceré opatrenia, ktoré vyplývajú pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky z Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky, v ktorom sa vláda Slovenskej republiky zaviazala prijať rózne opatrenia na uplatňovanie programového a projektového prístupu zameraného na predchádzanie vylúčenia z trhu práce a podporu prvkov, ktoré urýchľujú hospodársky rast a jeho udržateľnosť, čo je kľúčová úloha pre rast zamestnanosti výkonnej a kvalifikovanej pracovnej sily. Osobitným nástrojom na posilnenie možností rastu zamestnanosti v regiónoch a lokálnych zónach je práve

novozavedený príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50i). Nemožno pritom opomenúť fakt, že celková koncepcia novely zákona, vrátane inkorporovania tohto príspevku do sústavy AOTP, sú súčasťou iniciatív, zameraných na riešenie dopadov globálnej ekonomickej krízy v podmienkach SR.

Predmetná novela ZoSZ je nadstavbovým pokračovaním už zrealizovaných aktívnych opatrení na trhu práce, prijatých v marci a apríli roka 2009 v podobe dvoch zákonov (zákon č. 49/2009 Z. z., zákon č. 108/2009 Z. z.) ktoré boli prioritne orientované na vytvorenie legislatívnych podmienok na podporu udržania zamestnanosti a na podporu vytvárania pracovných miest na celoštátnej úrovni, vrátane podpory samostatnej zárobkovej činnosti. Adresne nadväzuje i na ďalšie opatrenia prijaté v októbri tohto roka (zákon č. 463/2009 Z. z.), ktoré boli zamerané na niektoré ohrozené kategórie účastníkov trhu práce v podmienkach SR, najmä znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Od novely ZoSZ č. 52/2010 Z.z. sa prostredníctvom vytvorenia stabilných legislatívnych podmienok zamestnávania očakáva priaznivý dopad na podporu rastu a udržania zamestnanosti v podmienkach mikroregiónov a na podporu kreovania nových pracovných miest na lokálnej úrovni podnikateľského prostredia. Novela bola prerokovaná s Ministerstvom financií Slovenskej republiky, sekciou rozpočtovej politiky, ktorého stanovisko (list č. MF/30541/2007 – 411 zo dňa 14. decembra 2007) je súčasťou dôvodovej správy. Predpokladaným pozitívnym dôsledkom zavedenia predmetných legislatívnych zmien do praxe je pozitívny dopad zákona (najmä v článku I) na regionálnu a miestnu zamestnanosť, a to podporou prijímania vybraných skupín uchádzačov o zamestnanie do pracovného pomeru na novovytvárané alebo už existujúce pracovné miesta, čím sa podporí rast regionálnej a miestnej zamestnanosti pri extenzívnom uplatnení orgánov územnej samosprávy v postavení zamestnávateľa.

V rámci legislatívneho procesu bolo prijatie tejto novely zákona o službách zamestnanosti zavŕšené tým, že schválené znenie novely zákona

o službách zamestnanosti bolo 11. 2. 2010 odoslané do Zbierky zákonov na publikovanie.¹

Ideové východiská zákona č. 52/2010 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o službách zamestnanosti a ďalšie zákony

Pred rozborom jednotlivých právnych inštitútov, ktorých formu či obsah adresne mení novela zákona o službách zamestnanosti, je nutné aj prostredníctvom rámcového prehľadu jednotlivých systematických častí zákona poukázať aspoň v jednoduchých kontúrach na najvýznamnejšie koncepčné a systémové zmeny, spojené so schválením novely. Práve ony sú reflexiou zreteľného zámeru zákonodarcu, o naplnenie cieľov, zámerov a ideových východísk, spojených s intenzifikácia podpory hospodárskeho rastu, podporou rastu zamestnanosti a znižovaním nezamestnanosti v podmienkach regiónov tak, aby sa etapa rastu zamestnanosti v SR neoneskorovala za rastom ekonomiky. Novela zákona rámcovo sleduje predovšetkým podporu rastu zamestnanosti v marginalizovanej skupine znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ako aj stimuláciu zamestnateľnosti výkonnej a kvalifikovanej pracovnej sily v mikro-regionálnom a lokálnom meradle.

Cieľom novely ZoSZ č. 52/2010 Z. z. je pri uplatňovaní schválených legislatívnych zmien naplniť nasledovné požiadavky:

- odstrániť problémy, ktoré vyplynuli z doterajšieho uplatňovania zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a z aplikačnej praxe,
- implementovať do právneho poriadku a následne prakticky uplatniť nové aktívne opatrenia na trhu práce (predovšetkým príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti podľa §50i),

¹ Pozn: Odkazy v texte tohto článku sa z dôvodu maximálnej aktuálnosti odvolávajú na znenie novely v takom stave, v akom bola schválená v pléne NR SR a následne publikovaná v Zbierke zákonov dňa 23.2.2010 v čiastke č. 29/2010..

- zvyšovať zamestnateľnosť niektorých osobitných kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (podľa § 8 ods. 1 písm. a), b), c), d), e), h), i) alebo k) ZoSZ),
- stimulovať vstup a zotrvanie na trhu práce v mikroregiónoch najmä znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie (napr. dlhodobo nezamestnaných),
- podporovať udržanie v zamestnaní najmä u dlhodobo nezamestnaných občanov, občanov so zdravotným postihnutím a občanov, ktorí nastúpili do zamestnania a najmä z dôvodu ich nízkej kvalifikácie vykonávajú nízko platené zamestnanie,
- dosiahnuť adresnejšie zacielenie navrhnutých nových opatrení aktívnej politiky trhu práce na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie,
- rozšíriť skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorým sa v rámci verejných služieb zamestnanosti bude venovať osobitná pozornosť,
- dosiahnuť aktivizáciu partnerstiev na regionálnej a lokálnej úrovni, vytváraných na riešenie problémov regionálnej zamestnanosti,
- zapojiť mestá, obce, združenia obcí, ako aj iné subjekty územnej samosprávy do aktívneho riešenia nezamestnanosti svojich obyvateľov,
- posilniť a zefektívniť realizáciu jednotlivých nástrojov politiky zamestnanosti na otvorenom trhu práce aj v rovine mikroregiónov,
- znížiť regionálne rozdiely z hľadiska zamestnanosti, nezamestnanosti a produktivity práce, najmä v zaostávajúcich regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.
- posilniť možnosti rastu zamestnanosti v regiónoch a lokálnych zónach na platforme právne garantovaných podmienok na humánnu a dôstojnú prácu,
- podporiť právne nástroje zamestnávania osobitných kategórií uchádzačov o zamestnanie v regionálnom kontexte,
- dosiahnuť vyššiu mieru efektivity v boji príslušných orgánov štátnej správy s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním,

- odradiť účastníkov právnych vzťahov zamestnanosti pred obchádzaním zákona alebo jeho priamym zneužitím tam, kde v súčasnosti nefungujú efektívne aktívne prostriedky boja proti tzv. čiernej práci,
- posilniť zodpovednosť účastníkov služieb zamestnanosti za svoje konanie pri realizácii pracovného záväzku, vrátane úpravy prísnejšieho sankčného mechanizmu (vyšších pokút) v prípade zistenia výskytu tzv. čiernej práce,
- utvoriť právne stabilizované prostredie pre vyrovnané a harmonizované podmienky výkonu práce so zdôraznením zvýšeného záujmu štátu o dosiahnutie takého stavu pracovného trhu, v ktorom bude výkon závislej práce pokrývaný legálnymi formami.

Vplyvy a dopady novely zákona o službách zamestnanosti na regionálnu a lokálnu zamestnanosť v podmienkach územnej samosprávy

Spomedzi predpokladaných pozitívnych dôsledkov prijatia predmetnej novely zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti na politiku zamestnanosti, stojí za zmienku predovšetkým novozavedený peňažný nástroj zo sústavy aktívnych opatrení na trhu práce- peňažný príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti.² Udialo sa tak doplnením nového ustanovenia § 50i do normatívneho textu zákona o službách zamestnanosti, a to s účinnosťou od 1. 3. 2010. Ako vyplýva zo schváleného znenia zákona, poskytovanie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti je časovo limitované – úrady práce, sociálnych vecí a rodiny s ním môžu začať najskôr po 1.marci 2010 (ako je zrejme podľa čl. VI tejto novely ZoSZ: „Tento zákon nadobúda účinnosť 1. marca 2010 okrem čl. III, ktorý nadobúda účinnosť 1. septembra 2010.“) a s poskytovaním tohto príspevku podľa § 50i sa musí podľa prechodných ustanovení k úpravám účinným od 1. marca 2010 (§ 72k ZoSZ) skončiť najneskôr do 31. decembra 2011 (§ 72k ods. 1 ZoSZ). Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50i) bude financovaný z prostriedkov rozpočtu EÚ – Európskeho sociálneho

² Charakterizované legislatívne zmeny sú zoradené podľa poradia v texte menených paragrafov, ako aj v celom texte zákona o službách zamestnanosti.- pozn.autora

fondu a z prostriedkov na spolufinancovanie zo štátneho rozpočtu v pomere 85 : 15.

	Predpokladaná kvantifikácia objemu finančných prostriedkov, poskytnutých na vyplácanie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50i) v rokoch 2010 a 2011	
	Rok 2010	Rok 2011
Priemerná výška príspevku na 1 podporené pracovné miesto	3 329,69 €	3 452,13 €
Predpokladaný počet podporených pracovných miest	9 000	9 000
Predpokladaná suma finančných prostriedkov celkom	30,0 mil. €	31,1 mil. €

Zdroj: MPSVaR (2009)

Obsahovou náplňou **§ 50i odseku 1** je vymedzenie účelu poskytovania príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti. V zmysle zákona sa príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti poskytuje zamestnávateľovi podľa § 50i ods. 2, ktorý príjme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a) až e), h), i) alebo k) ZoSZ, ak pracovný pomer na určitú dobu je dohodnutý na najmenej deväť mesiacov v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa neposkytuje, ak bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 51a, § 56 a 56a.

Tento príspevok má predstavovať základ efektívnejšej zamestnanosti a zamestnateľnosti účastníkov pracovného trhu v mikroregiónoch, prostredníctvom ktorého sa v rámci programového prístupu k riešeniu dlhodobej regionálnej nezamestnanosti má dosiahnuť zabezpečenie regionálnej a lokálnej zamestnanosti

u niektorých vybraných, zákonom vopred determinovaných znevýhodnených skupín účastníkov na trhu práce, najmä dlhodobo nezamestnaných občanov a zdravotne postihnutých občanov.

Zákon o službách zamestnanosti v § 50i ods. 1 neuvádza legálnu definíciu pojmu príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, ale z dikcie ods. 1 sú zrejmé nasledovné pojmové znaky tohto príspevku :

- príspevok poskytuje ako vecne príslušný orgán štátnej správy ÚrPSVaR,
- miestna príslušnosť ÚrPSVaR je (aj vo väzbe ne ods. 4 tohto ustanovenia) určená územným obvodom, v ktorom má zamestnávateľ-právnická osoba sídlo, resp. v ktorom má zamestnávateľ-fyzická osoba trvalý pobyt,
- oprávnenou osobou (t.j. aktívne legitimovaným subjektom) na uplatnenie si nároku na príspevok je výlučne zamestnávateľ podľa § 50i ods. 2 ZoSZ,
- príspevok sa poskytuje pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru patrili do skupiny niektorých osobitných kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- zamestnávateľ musí so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú (t.j. nestačí ich prijatie do pracovnoprávneho vzťahu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa IX. systematickej časti Zákonníka práce),
- uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie musí byť v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času.³

³ Pod pojmom „v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času“ na účely tohto ustanovenia je potrebné rozumieť najmenej ½ z pracovného času, určeného zamestnávateľom podľa ustanovenia § 85, ods. 1,5 až 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Odsekom 1 tohto ustanovenia sa z dôvodov precizovania legislatívnej techniky a zrozumiteľnosti textu zákona zaviedla legislatívna skratka, a to tak, že na účely ustanovenia § 50i ZoSZ bol pojem „príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti“ nahradený skratkou „príspevok“. Znenie ods. 1 je určujúce i pre vymedzenie vecného rozsahu a osobného rozsahu podmienok nároku na príspevok (t.j. za akých podmienok, a komu sa príspevok podľa § 50i ZoSZ poskytuje).

Normatívne znenie zákona v prvej vete ods. 1 stanovilo, že úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne niektorému z kategórií zamestnávateľov podľa § 50i ods. 2 príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, ak splní súčasne tieto hmotnoprávne podmienky:

1. zamestnávateľ prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a), b), c), d), e), h), i) alebo k) ZoSZ;
2. pracovný pomer na určitú dobu je dohodnutý s niektorým z vyššie uvedených kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na dobu najmenej deviatich kalendárnych mesiacov;
3. pracovný pomer na určitú dobu je dohodnutý s niektorým z vyššie uvedených kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času.

Formulácia ustanovenia § 50i ods. 1 nepriamo určuje, že do kategórie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorých predchádzajúce zamestnanie v pracovnom pomere na dobu určitú je nevyhnutnou podmienkou pre priznanie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti zamestnávateľovi, patria na účely § 50i ZoSZ jednotlivé kategórie subjektov, uvedené v tabuľke.

KATEGÓRIE ZNEVÝHODNENÝCH UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE NA ÚČELY POSKYTOVANIA PRÍSPEVKU PODĽA § 50i ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI	
§ 8 ods. 1 písm. a) ZoSZ	občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (absolvent školy)
§ 8 ods. 1 písm. b) ZoSZ	občan starší ako 50 rokov veku
§ 8 ods. 1 písm. c) ZoSZ	občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (dlhodobo nezamestnaný občan)
§ 8 ods. 1 písm. d) ZoSZ	občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladzovaní svojho pracovného života a rodinného života
§ 8 ods. 1 písm. e) ZoSZ	rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky
§ 8 ods. 1 písm. h) ZoSZ	občan so zdravotným postihnutím
§ 8 ods. 1 písm. i) ZoSZ	občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %
§ 8 ods. 1 písm. k) ZoSZ	občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie

V ods. 1 sú takto uvedeným spôsobom ustanovené **právne relevantné kritériá**, v závislosti **od ktorých závisí poskytovanie príspevku podľa § 50i) ZoSZ**. Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti je z kvalitatívnej stránky, i z kvantitatívneho hľadiska zákonom vymedzený nasledovnými zákonnými znakmi:

- a) výška príspevku je priamo úmerná celkovej cene práce zamestnanca ⁴,
- b) výška príspevku a dĺžka jeho poskytovania je závislá od dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú, uzavretého medzi zákonom označeným zamestnávateľom a niektorým z označených kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- c) ÚrPSVaR poskytuje príspevok za mesiace, v ktorých trval pracovný pomer na dobu určitú, do ktorého zamestnávateľ prijal niektorého zo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- d) ÚrPSVaR poskytuje príspevok s mesačnou periodicitou,
- e) oprávnenou osobu na poskytnutie príspevku je zamestnávateľ,
- f) príspevok sa neposkytuje v prípade súbehu s niektorým z príspevkov podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 51a, § 56 a § 56a ZoSZ.

Takto definované podmienky majú v sebe **dva základné aspekty**:

- **kvantitatívny** rozmer (suma príspevku a dĺžka podporného obdobia, počas ktorého sa bude poskytovať, je závislá od dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú, uzavretého medzi zákonom označeným zamestnávateľom a niektorým z označených kategórií znevýhodnených uchádzačov);
- **kvalitatívny** rozmer (existencia časovo ohraničeného pracovného pomeru na dobu určitú, ako základného pracovnoprávneho vzťahu, spojeného so zákonným plnením daňových a odvodových povinností medzi zamestnávateľom, ako žiadateľom o príspevok, t.j. osobou

⁴ Poznámka: Celkovou cenou práce zamestnanca sa na účely tohto ustanovenia nemyslí celková cena práce podľa § 49 ods. 4 ZoSZ, ktorej hodnota na rok 2010 je od 1. 1.2010 vo výške 975,54 €.

oprávnenou a zamestnancami, ktorými môžu byť len osoby patriace do skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a) až e), h), i) alebo k), musí predchádzať momentu poskytnutia príspevku na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní).

S cieľom zamedziť vzniku duplicity pri riešení identického právneho inštitútu (podpory zamestnanosti vo vybraných skupinách znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie) je v poslednej vete odseku 1 ustanovené, že príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sa neposkytuje na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 51a, § 56 a 56a zákona o službách zamestnanosti. Zmyslom takejto legislatívnej úpravy je prevencia prípadnej kolízie, ktorá by prípadne mohla nastať pri súbežnej aktivizácii zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie tak vo forme niektorého z uvedených príspevkov podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 51a, § 56 a 56a ZoSZ, ako aj v podobe príspevku podľa § 50i ZoSZ.

Z dikcie ustanovenia § 50i ods. 1 ZoSZ je zrejmé, že **zákonodarca normatívne zamedzil súbeh** príspevku podľa § 50i ZoSZ s niektorým z príspevkov, taxatívne vymenovaných v ods. 1 in finem (v poslednej vete), ktorými sú:

- príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50 ZoSZ)
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (§ 50a ZoSZ),
- príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku (§ 50c ZoSZ),
- príspevok na podporu udržania zamestnanosti (§ 50d ZoSZ),
- príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (§ 50e ZoSZ),

- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce (§ 51a ZoSZ),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 56 ZoSZ),
- príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56a ZoSZ).

Formuláciou ustanovenia § 50i ods. 2 je normatívne stanovené, že na účely priznávania a poskytovania príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, sa za zamestnávateľa považuje:

- a) právnická osoba, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí, združením samosprávnych krajov podľa osobitného predpisu⁵³⁾ a právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj,
- b) právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektorej z oblastí podľa § 52a ods. 1 písm. a).

Ide o taxatívne (t.j. výpočtom určené, úplné) identifikovanie kategórií subjektov, na ktoré možno z hľadiska aktívnej legitímácie na uplatnenie nároku na príspevok podľa § 50i ZoSZ nazerat' ako na oprávnené osoby. Znamená to, že len niektorá (v zmysle ktorákoľvek) z kategórií fyzických alebo právnických osôb podľa § 50i ods. 2 si môže ako zamestnávateľ uplatňovať na miestne príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny nárok na príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti.

Ustanovenie § 50i ods. 2 zaviedlo zužujúce (reštriktívne) chápanie pojmu „zamestnávateľ“ namiesto obsahovo bohatšieho pojmu „zamestnávateľ“, ktorý vymedzuje zákon o službách zamestnanosti v ustanovení § 3. Dôvod takéhoto terminologického spresnenia je hlavne praktický, a to, aby pojem vystihoval, že ide len o niektoré, exaktne vymedzené kategórie subjektov, ktoré možno na účely poskytovania príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti podľa § 50i považovať za zamestnávateľov.

	ZAMESTNÁVATEĽ, AKO PRÁVNICKÁ OSOBA ZO SFÉRY ÚZEMNEJ SAMOSPRÁVY		ZAMESTNÁVATEĽ, AKO PRÁVNICKÁ OSOBA ALEBO FYZICKÁ OSOBA S KONKRÉTNYM TYPOM AGENDY	
	PRÁVNA ÚPRAVA	URČUJÚCE KATEGÓRIE (PODĽA LEGÁLNEJ DEFINÍCIE POJMU)	PRÁVNA ÚPRAVA	URČUJÚCE KATEGÓRIE (PODĽA LEGÁLNEJ DEFINÍCIE POJMU)
KATEGÓRIE OPRÁVNENÝCH SUBJEKTOV, POVAŽOVANÝCH NA ÚČELY PRIZNÁVANIA A POSKYTOVANIA PRÍSPEVKU NA PODPORU REGIONÁLNEJ A MIESTNEJ ZAMESTNANOSTI ZA ZAMESTNÁVATEĽA (§ 50i)	§ 50i ods. 2 písm. a) zákona o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov	- obec, - samosprávny kraj, - združenie obcí, - združenie samosprávnych krajov podľa §20f Občianskeho zákonníka, - právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj	§ 50i ods. 2 písm. b) zákona o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov	- právnická osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektorej z oblastí dobrovoľníckej služby podľa § 52a ods. 1 písm. a) ZoSZ - fyzická osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektorej z oblastí dobrovoľníckej služby podľa § 52a ods. 1 písm. a) ZoSZ.

V § 50i **ods. 3** je ustanovená **periodicita, resp. časový interval maximálneho podporného obdobia**, počas ktorého sa poskytuje príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti. Týmto odsekom rovnomenného ustanovenia je určená i hodnota príspevku a jej peňažný základ, t.j. zákonom definovaná hodnota, z ktorej sa tento príspevok vypočítava. Z formulácie tohto odseku je zrejmé, že výška príspevku na podporu miestnej a regionálnej zamestnanosti, za zamestnanie každého znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a) až e), h), i) alebo k) ZoSZ:

- je stanovená mesačne,
- nie je stanovená pevnou sumou v eurách,
- je závislá od plynutia času, resp. od doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na podporu zamestnávania ktorého bola zamestnávateľovi ad hoc (v každom jednotlivom prípade) poskytnutá,
- v nadväznosti na plynutie času sa výška príspevku znižuje degresne,
- určuje sa príslušným percentuálnym násobkom vo výške 90%, 80% alebo 70% zo sumy celkovej ceny práce zamestnanca, t.j. pomernou časťou z činiteľa celkovej ceny práce ,
- jej maximálna hodnota je priamo úmerne závislá od hodnoty celkovej ceny práce, vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v platnom znení.⁵

Na základe uvedených kritérií je mechanizmus vyplácania príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti nastavený tak, že príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sa poskytuje najviac počas deviatich mesiacov. **Výška príspevku** je diferencovaná do troch úrovní, a to tak, že príspevok sa poskytuje mesačne vo výške:

⁵ Poznámka: od 1. 7.2009 je hodnota sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu na základe Opatrenia MPSVaR č. 252/2009 Z.z. o úprave súm životného minima vo výške 185,19 €.

- a) 90 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas prvých troch mesiacov, najviac vo výške 90 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu,^{46e)} platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca za ktorý sa príspevok poskytuje,
- b) 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas ďalších troch mesiacov, najviac vo výške 80 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca za ktorý sa príspevok poskytuje,
- c) 70 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas ostatných troch mesiacov, najviac vo výške 70 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca za ktorý sa príspevok poskytuje.

V závislosti od uvedených kritérií sa výška príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti pohybuje v rozmedzí nasledovných hodnôt:

Nástroj AOTP- Príspevok podľa § 50i zákona o službách zamestnanosti	Priemerná výška príspevku na 1 vytvorené - obsadené PM, resp. na 1 zaradenú osobu, resp. 1 podporené PM mesačne	Maximálne možná výška príspevku na 1 vytvorené - obsadené PM, resp. na 1 zaradenú osobu, resp. 1 podporené PM mesačne
Počas prvých troch mesiacov poskytovania príspevku (t.j. v rozmedzí od 1. do 3. mesiaca) v roku 2010	90% x CELKOVÁ CENA PRÁCE	90% x (2 x ŽIVOTNÉ MINIMUM ²⁰¹⁰) = 0,9 x (2x 185,19 €) = 333,34 €
Počas ďalších troch mesiacov poskytovania príspevku (t.j. v rozmedzí od 4. do 6. mesiaca) v roku 2010	80% x CELKOVÁ CENA PRÁCE	80% x (2 x ŽIVOTNÉ MINIMUM ²⁰¹⁰) = = 0,8 x (2x 185,19 €) = 296,30€
Počas ostatných troch mesiacov poskytovania príspevku (t.j. v rozmedzí od 7. do 9. mesiaca) v roku 2010	70% x CELKOVÁ CENA PRÁCE	70% x (2 x ŽM ²⁰¹⁰) = = 0,7 x (2x 185,19 €) = 259,27 €

Odsek 4 reguluje viaceré okruhy otázok, spojených s poskytovaním príspevku podľa § 50i ZoSZ. Zákonodarca v prvej vete ods. 4 ustanovenia §50i určil územnú (miestnu) príslušnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na poskytovanie príspevku zamestnávateľovi podľa tohto paragrafu. Rozhodujúcimi kritériami na určenie miestnej príslušnosti ÚrPSVaR pre poskytnutie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sú (alternatívne):

- sídlo zamestnávateľa (ak je zamestnávateľom PO) alebo
- trvalý pobyt zamestnávateľa (ak je zamestnávateľom FO).

Platí, že na poskytnutie príspevku podľa tohto paragrafu je príslušný **úrad práce, sociálnych vecí a rodiny**, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo. V prípade, že zamestnávateľom je fyzická osoba, pre takého zamestnávateľa

je na poskytnutie príspevku príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode má tento zamestnávateľ trvalý pobyt.

Zároveň sa upravujú **podmienky, spôsob a postup poskytovania tohto príspevku** zamestnávateľovi. V odseku 4 sa ustanovuje, že subjektom, ktorý je oprávnený podať návrh na uzavretie dohody o poskytnutí príspevku, je výlučne zamestnávateľ podľa § 50i ods. 2, iné subjekty takýmto návrhovým oprávnením v zmysle zákona nedisponujú. Návrh na uzavretie takejto dohody (zmluvy) je zákonodarcom označený ako „žiadost““. Poskytnutie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti je podmienené podaním tejto žiadosti, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny z vlastnej iniciatívy konať nemôže. Nevyhnutnou hmotnoprávnou podmienkou pre vznik nároku zamestnávateľa na príspevok podľa § 50i ZoSZ, a následne pre jeho vyplatenie zo strany ÚrPSVaR, je tak v súlade so znením § 50i ods. 4, koniec prvej vety skutočnosť, že zamestnávateľ musí najprv o príspevok požiadať ÚrPSVaR, a to v písomnej forme. Znamená to, že podmienkou poskytnutia príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti je aktívna dispozícia oprávnenej osoby (zamestnávateľa) s návrhom na začatie administratívno-právneho konania vo veci poskytnutia príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, a to v podobe písomnej žiadosti. Pri súčasnom použití výkladového argumentačného pravidla a contrario (dôvodením z opaku) z uvedeného vyplýva záver, že ÚrPSVaR nezačína konanie (t.j. zo zákona nemôže sám iniciatívne konať) vo veci poskytnutia príspevku podľa § 50i.

Zákon v záverečnej časti prvej vety ods. 4 síce ustanovil zamestnávateľovi povinnosť požiadať o tento príspevok formou písomnej žiadosti, avšak povinné súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku neurčil. Znenie druhej vety ods. 4 tohto ustanovenia súčasne normatívne limituje ďalšiu základnú hmotnoprávnou podmienku, podmieňujúcu vznik nároku na príspevok a jeho následné vyplatenie, spočívajúcu v zmluvnom základe právneho vzťahu, ktorého obsahom je poskytovanie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti. Odsek 4 tohto ustanovenia tak v druhej vete normatívne určuje, že príspevok poskytuje úrad

práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávateľovi na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 6 tohto ustanovenia. Právnym základom pre vznik právneho vzťahu, na základe ktorého úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne zamestnávateľovi príspevok podľa § 50i ZoSZ, je tak 2-stranný právny úkon - dohoda. Zmluvnými stranami sú úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľ. Tieto subjekty sa následne stávajú aj účastníkmi právneho vzťahu, založeného touto dohodou, pričom každému z nich z tejto dohody (zmluvy) vyplývajú rozsiahle práva a povinnosti.

Mimoriadny význam má i strohá formulácia **§ 50i ods. 5 ZoSZ**, z ktorej vyplynulo, že zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnanie sa mu poskytuje príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Zákon o službách zamestnanosti takto explicitne vylúčil (aj prostredníctvom odvolávky v poznámke pod čiarou č. 35), aby sa priznávanie a poskytovanie príspevku podľa § 50i ZoSZ mohlo aplikovať aj v prípade tzv. požičiavania zamestnancov, vznikajúceho podľa § 58 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, na základe dohody o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Aj keď to z dikcie § 50i zákona o službách zamestnanosti priamo nevyplýva, z textu poznámky pod čiarou č. 35 je zrejmé, že toto obmedzenie sa vzťahuje na:

- tzv. pravé požičovanie zamestnancov (tzv. agentúrne zamestnanie, vznikajúce medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom)
- tzv. nepravé požičovanie zamestnancov (vznikajúce medzi pôvodným zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom).

Na základe uvedeného platí, že **poskytnutie príspevku** na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti **je v súvislosti s požičovaním zamestnancov absolútne vylúčené.**

Zákonodarca stanovil, že pre platné uzavretie dohody podľa **ods. 6** sa vyžaduje splnenie zákonných podmienok, určujúcich formálnu, ako aj obsahovú stránku zmluvy, ktoré musia byť splnené kumulatívne. Z formálnej stránky sa pre platné uzavretie zmluvy vyžaduje, aby bola uzatvorená, t.j. platne dojednaná písomne.

V **ods. 6** je upravený povinný **rozsah a obsahový rámec písomnej dohody** o poskytnutí tohto príspevku uzatvorenej medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom. Jednotlivé kategórie údajov, ktoré musia byť súčasťou obsahovej náplne tejto dohody, sú zákonom identifikované v podobe taxatívneho, t.j. presne určeného výpočtu a vzhľadom na kogentnú povahu tohto ustanovenia, musia byť v zmluve uvedené. Medzi údaje, ktoré musia tvoriť podstatné obsahové náležitosti dohody o poskytnutí príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, ZoSZ zaradil:

- a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) charakteristiku pracovného miesta alebo pracovných miest,
- c) počet, profesijnú a kvalifikačnú štruktúru znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa odseku 1 prijatých do pracovného pomeru na určitú dobu,
- d) dátum vzniku pracovného pomeru na určitú dobu a dohodnutú dobu trvania pracovného pomeru na určitú dobu,
- e) maximálnu výšku celkovej ceny práce na každého prijatého znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa odseku 1,
- f) podmienky a spôsob poskytovania príspevku,
- g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- h) podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
- i) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- j) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží úradu pracovnú zmluvu zamestnancov a najneskôr do 30 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,

- k) záväzok úradu, že bude zamestnávateľovi poskytovať príspevok mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- l) záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- m) ďalšie dohodnuté náležitosti.

ZoSZ však úplne neobmedzil možnosť dojednaní ďalších obsahových náležitostí predmetnej dohody o poskytnutí príspevku medzi zmluvnými stranami v rámci ich zmluvnej autonómie (ako vyplýva z § 50i ods. 6 písmena m).

V § 72k v rámci prechodných ustanovení sa limituje poskytovanie príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti podľa § 50i ohraničením maximálnej dĺžky podpornej doby, počas ktorej sa tento príspevok bude môcť vyplácať, najdlhšie do 31. decembra 2011.

Záver

Dôležitosť analyzovaných reformných krokov v priebežnom procese reformy systému zamestnávania v podmienkach Slovenskej Republiky vnáša tiež niektoré nové idey a prístupy tiež aj do legislatívy. Článok taktiež zobrazuje očakávania a ideové východiská, spojené s aplikáciou novo vybudovaného peňažného príspevku z oblasti aktivačných opatrení na trhu práce. Taktiež zahŕňa rozbor právnej úpravy, týkajúcej sa konštrukcie podmienok poskytovania príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti, ako aj jeho ukotvenia v sústave aktivačných etatistických opatrení a nástrojov .

Zoznam použitej literatúry

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

- 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.
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Konceptcia transformácie sociálnej sféry Slovenskej republiky. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 1996
- Ústava Slovenskej republiky, ústavný zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov

Iné zdroje:

1. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
2. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
3. <http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr>

Resumé

Príspevok sa zaoberá dôležitosťou zmien, ktoré nastali v sústave aktívnych opatrení na trhu práce v rámci slovenského pracovného práva. V ťažiskovej časti článku je podaný stručný prehľad novo vytvoreného peňažného príspevku zo sústavy AOTP – príspevku na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti. V tejto časti článku je taktiež prezentovaný pohľad na tieto koncepčné východiská, ako právny základ pre zmeny v prístupe štátu k politike zamestnanosti. Záver článku je zameraný na analýzu špecifických očakávaní, ktoré sú úzko spojené s aplikáciou tohto príspevku na pracovnom trhu v Slovenskej republike.

Summary

The article deals with the importance of the changes, which took place in the system of activating measures within the labour market in the framework of the Slovak legal system. In the substantial part of an article, there is given a short outline of a new created financial contribution of the system of activating measures – contribution to supplement of regional and local employment. In this part there is given also a view to the conceptual sources, as a legal base for the changes of state position to the policy of employment . The end of the article is aimed to analyse some specific expectations, which are closely connected with the application of this contribution in the labour market of Slovak Republic.

Pozn.: Uvedený článok je publikovaný ako plnenie riešiteľskej úlohy v rámci grantu VEGA č. 1/0168/08 Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov

Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov

Zborník vedeckých prác bol vydaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0168/08: „*Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov.*“

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Odborné poradenstvo: Univerzitná knižnica UPJŠ v Košiciach
<http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica>
Rok vydania: 2010
Náklad: 100 ks
Rozsah strán: 352
Vydanie: prvé
Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-7097-840-5

ISBN 978-80-7097-840-5



9 788070 497840 5