

Marcel Dolobáč a kol.

Košice 2012

VYBRANÉ OTÁZKY
SOCIÁLNEHO PRÁVA
EURÓPSKEJ ÚNIE

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH



Univerzita Pavla Jozefa Šafárka v Košiciach

Právnická fakulta

Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie

Marcel Dolobáč a kol.

Košice

2012

Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie

© 2012 Marcel Dolobáč a kol.

Recenzenti :

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Autori :

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc. (kapitola 7)

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD. (kapitola 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10 a 12)

JUDr. Jana Žulová (kapitola 11)

Mgr. Martina Kovalčíková (kapitola 8 a 9)

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

Za odbornú a jazykovú stránku vysokoškolskej učebnice zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Vysokoškolská učebnica Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach.

ISBN 978-80-7097-977-8

OBSAH

Úvod	8
1. Sociálne právo Európskej únie	10
1. 1. Pojem a predmet sociálneho práva EÚ	10
1. 2. Stručný prierez vývoja sociálneho práva Európskej únie	14
2. Voľný pohyb pracovníkov v únievom práve	23
2. 1. Osobný rozsah voľného pohybu pracovníkov – vymedzenie pojmu „pracovník“	24
2. 2. Vecný rozsah slobody voľného pohybu pracovníkov	30
2. 3. Obsah slobody voľného pohybu pracovníkov	31
2. 4. Vzájomné uznávanie odbornej kvalifikácie	35
2. 5. Obmedzenia voľného pohybu pracovníkov	44
3. Zásada rovnakého zaobchádzania	48
3. 1. Právny základ zásady nediskriminácie	49
3. 2. Formy diskriminácie	53
3. 3. Zásada nediskriminácie s ohľadom na pohlavie	54
3. 3. 1. Rovnosť odmeňovania	55
3. 3. 2. Rovnaký prístup k zamestnaniu, príprava naň a kariérny postup. Podmienky zamestnania, vrátane podmienok prepúšťania	56
3. 3. 3. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania s ohľadom na pohlavie	58
3. 4. Zásada nediskriminácie s ohľadom na rasový a etnický pôvod	61
3. 5. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vieru a náboženstvo, vek, zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu	64
3. 5. 1. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vieru a náboženstvo	65
3. 5. 2. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vek	67
3. 5. 3. Zásada nediskriminácie s ohľadom na zdravotné postihnutie	68
3. 5. 4. Zásada nediskriminácie s ohľadom na sexuálnu orientáciu	70
3. 6. Procesné garancie zákazu nediskriminácie	74
4. Atypické formy zamestnania	76
4.1. Pracovný pomer na dobu určitú	78
4. 1. 1. Zásada rovnakého zaobchádzania	80
4. 1. 2. Opatrenia proti nezákonnému konaniu	82

4. 1. 3. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania	82
4. 1. 4. Poskytovanie informácií o pracovných príležitostiach a prístup k odbornej príprave	84
4. 1. 5. Vnútroštátna úprava	84
4. 2. Pracovný pomer na kratší pracovný čas	88
4. 2. 1. Príležitostná práca	90
4. 2. 2. Zásada rovnakého zaobchádzania	91
4. 2. 3. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania	92
4. 2. 4. Podpora rozvoja práce na kratší pracovný čas	93
4. 2. 5. Vnútroštátna úprava	95
4.3. Agentúrne zamestnávanie	97
4. 3. 1. Podpora agentúrneho zamestnávania a zákaz diskriminácie	99
4. 3. 2. Vnútroštátna úprava	101
4.4. Telepráca	103
5. Dočasné pridelenie pracovníkov	106
5. 1. Dočasnosť vyslania	109
5. 2. Pracovné podmienky dočasne vyslaných pracovníkov	110
5. 3. Vnútroštátne právo	112
6. Pracovný čas	113
6. 1. Definícia pracovného času v únievom práve	118
6. 2. Limity spojené s niektorými aspektmi pracovného času	120
6. 2. 1. Maximálny týždenný pracovný čas a nočná práca	121
6. 2. 2. Minimálna dĺžka odpočinku	123
7. Sociálna ochrana osobitných skupín zamestnancov	128
7. 1. Sociálna ochrana mladistvých	129
7. 1. 1. Výnimky zo záväzku detskej práce	133
7. 1. 2. Povinnosti zamestnávateľa	134
7. 2. Sociálna ochrana žien a matiek	136
7. 2. 1. Preventívne hodnotenie rizík a informovanie	136
7. 2. 2. Materská dovolenka	141
7. 2. 3. Prepustenie tehotnej pracovníčky	142
7. 2. 4. Rodičovská dovolenka	150
7. 2. 5. Vnútroštátna úprava	162

8. Ochrana osobných údajov pracovníkov	166
8.1 Ochrana osobných údajov v únievom práce	166
8. 2. Ochrana osobných údajov ako základné právo	167
8. 3. Zákonnosť spracovania osobných údajov	172
8. 4. Spracovanie osobných údajov v osobitných prípadoch	174
8. 5. Práva údajového subjektu	174
8. 5. 1. <i>Informácie v prípade zberu osobných údajov</i>	175
8. 5. 2. <i>Automatizované individuálne rozhodnutia</i>	175
8. 6. Priama aplikovateľnosť smernice 95/46/EHS	176
8. 7. Vnútroštátna úprava	176
8. 8. Cezhraničný tok osobných údajov	178
8. 8. 1. <i>Štandardné zmluvné doložky</i>	180
8. 8. 2. <i>Bezpečný prístav</i>	181
8. 8. 3. <i>Záväzná vnútropodnikové pravidlá</i>	181
9. Technická a zdravotná ochrana pracovníkov	182
9. 1. Oblasť právnej regulácie technickej a zdravotnej ochrany pracovníkov	183
9. 2. Povinnosti zamestnávateľa	186
9. 3. Zástupca pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov	188
9. 4. Povinnosti pracovníkov	189
9. 5. Zdravotný dohľad a rizikové skupiny pracovníkov	190
9. 6. Vnútroštátna úprava	191
10. Zabezpečenie nárokov zamestnancov pri zániku, prechode a prevode zamestnávateľa	193
10. 1. Hromadné prepúšťanie	194
10. 1. 1. <i>Legálne definície hromadného prepúšťania</i>	195
10. 1. 2. <i>Sociálna ochrana zamestnancov pred hromadným prepúšťaním</i>	197
10. 1. 3. <i>Vnútroštátne právo</i>	199
10. 2. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode a prevode podniku	200
10. 2. 1. <i>Sociálna ochrana zamestnancov pri prevode a prechode podniku</i>	202
10. 2. 2. <i>Interpretácia pojmu prevod podniku v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie</i>	203
10. 2. 3. <i>Prevod podniku v oblasti verejnej správy</i>	208

10. 2. 4. <i>Vnútroštátna úprava</i>	210
10. 3. Ochrana nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa	212
10. 3. 1. <i>Sociálna ochrana zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa</i>	215
10. 3. 2. <i>Vnútroštátna úprava</i>	218
11. Kolektívne pracovné právo Európskej únie	221
11.1. Všeobecná charakteristika kolektívneho pracovného práva Európskej únie	221
11. 2. Participácia zamestnancov a zástupcov zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa.....	225
11.2.1. <i>Právo na národné informácie a prerokovanie</i>	227
11.2.2. <i>Právo na nadnárodné informácie a prerokovanie</i>	234
11. 2. 3. <i>Participácia zamestnancov a zástupcov zamestnancov v osobitných prípadoch</i>	251
11. 3. Európsky sociálny dialóg a európske kolektívne zmluvy	257
12. Sociálne zabezpečenie v únievom práve	261
12. 1. Koordinačné pravidlá	263
12. 2. Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti	269
12. 2. 1. <i>Pravidlá a obmedzenia poskytovania cezhraničnej zdravotnej starostlivosti</i>	270
12. 2. 2. <i>Konanie o udelenie súhlasu s poskytnutím cezhraničnej zdravotnej starostlivosti</i>	271
12. 2. 3. <i>Rozsah náhrady pri poskytnutí cezhraničnej zdravotnej starostlivosti</i>	273
Prehľad vybranej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora Európskej únie	275
Použitá literatúra	289

Úvod

„Dejiny ľudstva pozostávajú z etáp, pričom každá z nich spočíva na predchádzajúcej skúsenosti, ktorá však obsahuje jej vlastný nový princíp, ktorý ju charakterizuje“.

Robert Schuman

V duchu vyslovenej myšlienky štátnik Robert Schuman, vzdelaním právnik, minister zahraničných vecí Francúzska a neskôr i predseda Európskeho parlamentu v spolupráci s Jeanom Monnetom pripravil politický dokument, takzvaný „Schumanov plán“, ktorý predstavil verejnosti počas príhovoru v Paríži 9. mája 1950. Prvotná myšlienka spočívala v spoločnej vzájomnej kontrole výroby uhlia a ocele. Vzájomným dohľadom nad týmito najdôležitejšími surovinami pre zbrojársky priemysel sa malo zabrániť vzniku ďalšej vojny. V tom čase Robert Schuman, spolu s ďalšími štátnikmi Alcicom De Gasperim, Konradom Adenauerom či Winstonom Churchillom, ktorí sú označovaní aj ako otcovia zjednotenej Európy, mohli ďalší vývoj viac menej iba tušiť a skôr len verili svojim víziám.

Deň 9. máj sa dnes pripomína ako výročie Schumanovej deklarácie a je Dňom Európy.

Schumanova vízia sa stala pevnou súčasťou historického vývoja Slovenskej republiky v roku 2004, keď sme sa stali plnohodnotným členom Európskej únie. Právo Európskej únie sa stalo i našim právom.

Európska únia už dávno nie je len ekonomickým zoskupením, ale má ambíciu stať sa aj sociálnou úniou. Podstatná časť nášho národného poriadku v oblasti pracovného práva je prijímaná pod normotvorbou Európskej únie. Podpora vysokej úrovne zamestnanosti, záruka primeranej sociálnej ochrany, boj proti sociálnemu vylúčeniu, vysoká úroveň vzdelávania a odbornej prípravy či ochrana ľudského zdravia sa stávajú prioritami spoločnej právomoci Únie s členskými štátmi.

Predkladaná učebnica predstavuje prierez vybraných otázok pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Európskej únii. Autori neanalyzujú inštitucionálne otázky Únie, avšak predpokladajú u čitateľa základné znalosti. Taktiež autori zámerne bližšie nepopisujú vnútroštátnu právnu úpravu, v niektorých statiach učebnice však zaostrili na problematické, diskutované otázky národnej úpravy, s cieľom podnietiť čitateľa k ďalším úvahám.

Spoločná učebnica členov Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach je určená predovšetkým študentom právnických fakúlt, poslucháčom vysokých škôl s bližším záujmom o problematiku úniového práva a pracovného práva, ako i širšej odbornej verejnosti. Veríme, že učebnica, ktorú predkladáme, zaujme, vzbudí pozornosť a stane sa vhodnou pomôckou pre ďalšiu odbornú diskusiu i rozvoj pracovného práva.

Košice 11. júla 2012

autori

1. Sociálne právo Európskej únie

1. 1. Pojem a predmet sociálneho práva EÚ

V odbornej literatúre¹ sa stretávame s pojmami „európske pracovné právo“ alebo „európske sociálne právo“, či s pojmom „pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Európskej únii (pôvodne v Európskych spoločenstvách)“. Definovať obsah týchto pojmov nie je jednoduché a v zásade záleží na konkrétnom autorovi, aký prístup a ktoré diferenciacné kritériá pri vymedzovaní označených pojmov zvolí.

Profesorka Barancová s odkazom na nemeckú právnu spisbu² charakterizuje *pracovné právo Európskej únie* ako právo, ktoré je zakotvené v primárnom ako aj sekundárnom práve Únie upravujúce právne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom. *Pracovné právo Európskej únie* tvorí relatívne rozsiahlu obsahovú náplň *európskeho pracovného práva*, ktoré je širším pojmom a ku ktorému sa zaraďuje aj pracovné právo Rady Európy. Pracovné právo Európskej únie (ďalej aj ako „EÚ“) má v porovnaní s národnými právnymi systémami ale i pracovným právom Rady Európy odlišný obsah, právnu štruktúru i odlišné právne nástroje³. Z hľadiska obsahového zamerania prof. Barancová člení pracovné právo EÚ na individuálne a kolektívne pracovné právo, pričom rozlišuje päť základných obsahových okruhov :

- a) právo na voľný pohyb zamestnancov,
- b) rovnoprávnosť mužov a žien v pracovnom živote a ďalšie protidiskriminačné právo,
- c) sociálna ochrana zamestnancov,
- d) technická a zdravotná ochrana zamestnancov,
- e) kolektívne pracovné právo⁴.

¹ Máme na mysli literatúru, ktorej prierez citujeme nižšie v tejto kapitole.

² GRUNDMANN, S. : (Hrsg), Systembildung und Systemlücken in Kerngebieten des Europäischen Privatrecht, Privatrechts- Gesellschafts- Arbeits- und Schuldvertragsrecht, 2000, Grundmann, S.: Europa – und wirtschaftliche Grundlagen der Privatrechtsgesellschaft, In: Riesenhuber, K.: (Hrsg), Privatrechtsgesellschaft, 2007.

³ BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 21. Porovnaj aj BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov. Žilina : PP Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004, s. 17 a BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Bratislava : Sprint, 2003, s. 13.

⁴ BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 33. Pre porovnanie pozri aj SCHRONK, R.: Pracovná právo Európskej únie. Bratislava : Právnická fakulta, Univerzita Komenského, 1998, s. 70.

Pracovné právo Únie je časťou odbornej literatúry ponímané ako právo zvláštne, v tom zmysle, že je určené na ochranu pracovníkov⁵. Z hľadiska jeho účelu je významným nástrojom prispievajúcim k vytváraniu spoločného trhu.

Pracovné právo na úniovej úrovni pôsobí v dvoch smeroch, jednak spoluutvára základné slobody (najmä slobodu voľného pohybu osôb), zároveň však poskytuje sociálnu ochranu pracovníkom tým, že zakotvuje minimálne štandardy ich pracovných a životných podmienok.

Pokiaľ pracovnoprávne záväzky postihnú zamestnávateľov rovnomerne, zneutralizuje sa vplyv pracovného práva na hospodársku súťaž. Oprávnené z ekonomického hľadiska na európskej úrovni môže pracovné právo fungovať ako kartel pre účely zmiernenia konkurenčného tlaku medzi zamestnávateľmi⁶.

V odbornej literatúre sa presadzuje i termín *európske sociálne právo* (taktiež sa používa aj pojem *sociálne právo Európskej únie*) ako súhrn právnych noriem Únie, ktoré upravujú sociálne práva obyvateľov. Autori chápu toto právo ako výsledok sociálnej politiky Európskej únie a realizáciu jej sociálnych cieľov s inštrumentálnou povahou zaisťujúcou ľudskú dôstojnosť, rovnosť a slobodu, aplikáciu sociálnych práv v rámci komplexu ostatných ľudských práv⁷.

⁵ Právo Európskej únie používa pojem *zamestnanec* i pojem *pracovník*. V niektorých oblastiach úpravy je termín *pracovník* (zamestnanec) pojmom úniovým (napr. voľný pohyb pracovníkov), v iných je jeho obsahová náplň (definícia) ponechaná na národné úpravy. Poznnamenávame, že preklady jednotlivých aktov sekundárneho práva sú vo vzťahu k pojmológii *zamestnanec – pracovník* do veľkej miery nekonzistentné (napríklad v právnej úprave atypických právnych vzťahov sa používa pojem *pracovník*, naopak v úprave vzťahujúcej sa na prevod podniku sa používa pojem *zamestnanec*. Ako ďalší z mnohých príkladov možno uviesť nariadenie Európskeho parlamentu a Rady 883/2004, ktoré používa pojem „*cezhraničný pracovník*“, ale zároveň aj „*štátny zamestnanec*“). Taktiež treba prihliadať na to, že samotný pojem *pracovník* má v rôznych právnych aktoch úniového práva rôzny obsahový význam. V učebnici používame oba pojmy, aj pojem *pracovník* i pojem *zamestnanec*, najmä v závislosti od zaužívanej terminológie úniového práva, pričom sa snažíme tieto pojmy objasniť vo vzťahu ku každej konkrétnej oblasti právnej úpravy.

⁶ GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I.: Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských společenstvích. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 29 – 30. Pozri aj FUCHS, M. : Základy evropského pracovného práva. In : Právo a zamestnaní, roč. 1998, č. 3, s. 2.

⁷ TOMEŠ, I. – KOLDINSKÁ, K.: Sociální právo Evropské unie, Praha : C. H. Beck, 2003, 284 s. Pozri aj ďalšie názory TKÁČ, V.: Medzinárodné pracovné práva a medzinárodné právo sociálneho zabezpečenia a ich realizácia v podmienkach Slovenskej republiky. Žilina : Poradca podnikateľa, č. 1, roč. 2006.

Podľa názoru iných autorov⁸ *európske sociálne právo* zahrňuje dve oblasti. V prvom rade ide o sociálne právo voľného pohybu pracovníkov. Druhá oblasť sociálneho práva zahŕňa pôvodné (originálne) únieové pracovné právo a môžeme ho rozdeliť do dvoch skupín. Do prvej skupiny patrí úprava základných predpokladov výstavby národných úprav sociálneho práva, kde Európska únia je oprávnená stanoviť minimálnu úpravu (napr. zákaz nediskriminácie). Do druhej skupiny patrí vlastná sociálna politika Európskej únie (napr. Európsky sociálny fond).

Pri nachádzaní ďalších obsahových definícií zložitého pojmu *európske sociálne právo* niektorí autori prihliadajú na samotný účel jeho regulácie a poukazujú na súvislosti spojené s vývojom Európskej únie. Zdôrazňujú pritom, že sociálne právo Únie (predtým Európskych spoločenstiev) vzniklo ako poznanie nevyhnutnosti upraviť na úrovni Únie aj niektoré aspekty sociálnej oblasti, ktoré bránili iným primárnym ekonomickým a hospodárskym slobodám naplno rozvinúť svoj potenciál v integračných oblastiach. Medzi integračné oblasti možno zaradiť najmä voľný pohyb pracovných síl, princíp rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami a zákaz diskriminácie. Nadväzujúc aj na tieto úvahy, *sociálne právo Európskej únie* definujú široko ako súbor normatívnych právnych aktov, ktoré upravujú právne vzťahy vrátane právnych vzťahov sociálneho zabezpečenia, sociálnej ochrany, vzťahy pri uplatňovaní sociálnych a ekonomických práv, pracovnoprávne vzťahy a súvisiace pracovné vzťahy, administratívno-právne vzťahy v sociálnej oblasti, rodinné vzťahy, niektoré vzťahy migrujúcich zamestnancov, kolektívne pracovné a sociálne vzťahy pri účasti ich subjektov na riadení a rozhodovaní⁹.

Vychádzajúc z načrtnutých teoretických náhľadov, ak hovoríme o európskom (pracovnom či sociálnom) práve, musíme vziať do úvahy supranacionálne právo Európskej únie i normotvorbu Rady Európy. Vzájomné prelínanie sociálnej legislatívy Európskej únie a Rady Európy badat' z oboch strán. Rada Európy sa pri prijatí Revidovanej Európskej sociálnej charty zamerala aj na také v tom čase aktuálne sociálne práva, akými boli ochrana zamestnancov pred hromadným prepúšťaním alebo aj ochrana zamestnancov pred platobnou neschopnosťou zamestnávateľa, ktoré boli upravené prvotne v únieovom práve. Vplyv normotvorby Rady Európy na právo Únie je

⁸ TICHÝ, A. - ARNOLD, R. – SVOBODA, P. – ZEMÁNEK, J. – KRÁL, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, 928 s., s. 768-769.

⁹ MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 2004, s. 406. Pozri aj LACKO, M. in MATLÁK, J.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 330-331.

podstatne výraznejší. Už zakladajúce zmluvy obsahovali odkaz na pristúpenie k zmluvám Rady Európy, čím by sa stali súčasťou komunitárneho práva ako akty zmiešanej povahy, na ktorých bude participovať Európske spoločenstvo, členské štáty, ako aj subjekty zvonku¹⁰. Základné dokumenty Rady Európy - Európsky dohovor o ochrane ľudských práv (ďalej aj ako „Európsky dohovor“) a základných slobôd spolu s Revidovanou Európskou sociálnou chartou, ktoré tvoria piliere ochrany ľudských práv na európskom kontinente, boli vždy rešpektované a tvorili interpretačný rámec pre rozhodovacia činnosť Súdneho dvora. Úzke väzby na Európsku sociálnu chartu boli vyjadrené aj pri prijatí Charty základných sociálnych práv pracovníkov z roku 1989. Nadobudnutím záväznosti Charty základných práv EÚ sa vzájomná konvergencia únievého práva a práva Rady Európy ešte umocnila. Z nového znenia článku 6 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii zmeneného Lisabonskou zmluvou vyplýva záväzok pristúpenia Európskej únie k Európskemu dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd¹¹. I keď Európska únia aj v súčasnosti uplatňuje všeobecnú zásadu ochrany ľudských práv, pristúpením k Európskemu dohovoru by sa ochrana základných práv a slobôd stala jednoliatou spoločnou agendou Rady Európy i Únie.

Z nášho pohľadu tak európske sociálne právo celistvo zahŕňa sociálnu normotvorbu Európskej únie i Rady Európy. Ak by sme ďalej vymedzovali iba sociálne (pracovné) právo Európskej únie, kategorizovali by sme ho na nasledujúce oblasti :

- a) voľný pohyb zamestnancov,
- b) protidiskriminačné právo,
- c) ochrana atypických pracovných vzťahov,
- d) ochrana osobitných kategórií zamestnancov,
- e) úprava pracovného času,
- f) ochrana zamestnancov pri zániku, prevode a prechode zamestnávateľa,
- g) technická a zdravotná ochrana zamestnancov,
- h) kolektívne pracovné právo,
- i) uplatňovanie systémov sociálneho zabezpečenia.

¹⁰ KLUČKA, J. – MAZÁK, J. a kol.: Základy európskeho práva. Bratislava: Jura Edition, 2004, s. 250. K vzťahu sociálnej legislatívy Rady Európy a Európskej únie pozri aj BARANCOVÁ, H. : Odras niektorých základných ľudských práv chránených Radou Európy v práve Európskej únie. In : Justičná revue, 51, 1999, č. 12, s. 51 a nasl.

¹¹ K tomu bližšie BARINKOVÁ, M. - KOVALČÍKOVÁ, M.: Ľudská dôstojnosť (aj v pracovnoprávných vzťahoch) optikou Lisabonskej zmluvy. IN: Právo v európskej perspektíve II. diel. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011. s. 930-941.

Označená systematizácia sociálnej normotvorby Európskej únie nie je vyčerpávajúca, je skôr len určitým náčrtom členenia základných oblastí záujmu sociálneho práva Únie, ktoré sa vzájomne prelínajú a dopĺňajú (napr. úpravu pracovného času nemožno vnímať bez súvzťažnosti s ochranou osobitných kategórií osôb alebo ochranou atypických pracovných vzťahov, ktoré sa vymedzujú práve v nadväznosti na pracovný čas). Napokon, uvedené členenie sme považovali za základnú líniu ďalšieho výkladu.

1. 2. Stručný prierez vývoja sociálneho práva Európskej únie

Európska integrácia ako výsledok mnohých prevažne ekonomicko-politických kompromisov sa vyznačovala postupnými zložitými štrukturálnymi zmenami, ktorých proces sa ani dnes nekončí. Cieľom zakladajúcich zmlúv (Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre uhlie a oceľ, Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu) bol prevažne ekonomický pokrok. Sociálna integrácia bola chápaná skôr ako sekundárny, resp. sprievodný dôsledok ekonomickej spolupráce a rozvoja. Tomu zodpovedalo aj pôvodné znenie čl. 117 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, podľa ktorého sa členské štáty zaviazali usilovať o podporu zlepšovania životnej úrovne a pracovných podmienok zamestnancov tak, aby bolo možné tieto podmienky zosúladiť a zároveň udržať ich dosiahnutú úroveň. Zároveň členské štáty priamo v znení označeného článku zmluvy vyjadrili presvedčenie, že ***takýto vývoj vyplynie z fungovania spoločného trhu***, ktorý podporuje zosúladenie sociálnych systémov.

Na základe zakladajúcich zmlúv bol v roku 1957 založený Európsky hospodársky a sociálny výbor, ktorý je poradným orgánom Európskeho parlamentu, Rady Európskej únie a Európskej komisie. V roku 1960 vzniká Európsky sociálny fond ako hlavný nástroj vtedajšieho Spoločenstva so zámerom zlepšovania možnosti zamestnania zamestnancov, zvyšovania ich profesijnej a geografickej mobility vo vnútri Spoločenstva a uľahčenie ich adaptácie na priemyselné zmeny najmä odborným vzdelávaním a rekvalifikáciou¹². Podobne ako tomu bolo pri tvorbe legislatívy v iných oblastiach, aj pôvodne prijímaná úprava sociálnej politiky bola výsledkom kompromisu. Proti sebe stáli dve najvýznamnejšie názorové tendencie; francúzsky pohľad, ktorý vychádzal zo zistenia, že sociálne systémy

¹² Pozri aj TKÁČ, V.: Európsky sociálny model – vízia a realita. In: Poradca podnikateľa. č. 10, 2007.

v ekonomicky rozvinutejších krajinách vytvárajú pre podniky značné nevýhody a predražujú výrobu a naproti argumentujúci nemecký názor, ktorý považoval francúzsky prístup za nepreukázaný a jednostranný, pretože náklady na sociálny systém v tej ktorej krajine tvoria len jeden z viacerých nákladových faktorov. Navyše v intenciách nemeckého prístupu sociálne náklady je potrebné považovať za prirodzené, a teda z hľadiska hospodárskej súťaže za neutrálne¹³. Kompromisným riešením bolo zriadenie Európskeho sociálneho fondu, zároveň však samotnému Spoločenstvu nebola v sociálnej oblasti zverená priama rozhodovacia právomoc, tá prináležala výlučne členským štátom. Vzhľadom na absenciu priamej regulácie, zámer postupného zlepšovania a vyrovnávania životnej úrovne a pracovných podmienok zamestnancov sa mal dosahovať predovšetkým cestou konzultácií a nezáväzných odporúčaní odborných skupín.

Postupom času začal v Spoločenstve prevažovať názor, že hospodárska integrácia a voľný trh nie je možný bez súčasného zblížovania a vyrovnávania podmienok i v sociálnej oblasti. Predpokladom pre nasledujúci rozvoj sociálneho práva v rámci Spoločenstva predstavovalo prijatie prvého **sociálno-politického akčného programu** z roku 1974, ktorý stanovil nasledujúce priority :

- zlepšenie životných a pracovných podmienok tak, aby bola umožnená postupná harmonizácia pri udržaní a zlepšení ich úrovne,
- spoluúčasť zamestnancov pri riadení podnikov,
- dosiahnutie vyššej a kvalitnejšej zamestnanosti.

Schválenie prvého akčného programu stanovilo základ pre následnú harmonizáciu sociálnej oblasti. V období 70-tych a prvej polovici 80-tych rokov, ktoré sa označuje aj za zlatý vek rozvoja európskeho sociálneho práva, boli prijaté významné smernice týkajúce sa okrem iného aj rovnoprávnosti mužov a žien v odmeňovaní i v pracovných podmienkach, ochrany zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní, pri prevode a prechode zamestnávateľa, pri jeho platobnej neschopnosti alebo aj ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci. Útlm rozvoja harmonizácie v sociálnej oblasti, ktorý nastal v polovici 80-tych rokov bol spojený s presadzovaním neoliberalnej deregulačnej politiky, ktorá bola reprezentovaná najmä vtedajšou britskou politickou scénou na čele s M. Thatcherovou.

¹³ Bližšie TICHÝ, A. - ARNOLD, R. – SVOBODA, P. – ZEMÁNEK, J. – KRÁL, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 768.

V tom čase bol prijatý druhý sociálny akčný program z 1984, ktorý si ako priority stanovil i) nezamestnanosť, zvlášť mladých osôb, ii) zavádzanie nových technológií, iii) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, iv) náklady sociálneho zabezpečenia a ich vplyv na konkurencieschopnosť a v) zintenzívnenie dialógu medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov na európskej úrovni. A práve snaha o novú formu „európskeho sociálneho dialógu“ sa dovŕšila prijatím **Jednotného európskeho aktu**. Jednotný európsky akt doplnil Zmluvu o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva o dva nové články 118a a 118b, prostredníctvom ktorých sa formuloval cieľ Spoločenstva zlepšovať pracovného prostredie, zdravie a bezpečnosť zamestnancov a zosúladiť podmienky v tejto oblasti pri zachovaní už urobených zlepšení. Za týmto účelom Spoločenstvo bolo oprávnené vydávať smernice na postupné zavedenie minimálnych požiadaviek a technických pravidiel. Označený čl. 118b stanovil základný východiskový rámec pre rozvíjanie dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni, ktorý by mohol viesť k vzťahom založeným na dohode. V nasledujúcom období došlo k prijatiu viacerých smerníc, ktoré upravovali minimálne technické a bezpečnostné požiadavky, a ktorých právnym základom boli práve spomínané čl. 118a a 118b Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva.

Ďalším impulzom pre rozvoj sociálneho práva bolo prijatie **Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989** (ďalej len „Charta základných sociálnych práv pracovníkov“), ktorú signovali všetky členské štáty s výnimkou Veľkej Británie. Veľká Británia a Severné Írsko podpísali chartu až za vlády Tonyho Blaira v roku 1998. *Charta základných sociálnych práv pracovníkov má charakter vyhlásenia a nie je de iure právne záväzná.* Napriek tejto skutočnosti požíva významnú autoritu a bola podkladom pre ďalší rozvoj sociálnej normotvorby na úrovni Spoločenstva. Právnym základom pre prijatie Charty základných sociálnych práv pracovníkov je pôvodné znenie čl. 117 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, ktorým sa deklarovala snaha o zlepšovanie životnej úrovne a pracovných podmienok zamestnancov. Vlastný obsah Charty základných sociálnych práv pracovníkov vychádza z dohôrov Medzinárodnej organizácie práce a odkazuje aj na Európsku sociálnu chartu Rady Európy. Po preambule nasledujú dve samostatné časti, a to o sociálnych právach zamestnancov a o jej samotnej aplikácii za pomoci sankcií. V prvej časti Charta základných sociálnych práv pracovníkov obsahuje dvanásť skupín sociálnych práv, ktoré boli rozpracované do ďalších bodov. Konkrétne ide o nasledujúce oblasti :

- právo na slobodu pohybu,
- zamestnanie a odmeňovanie za prácu,
- podpora životných a pracovných podmienok,
- sociálna ochrana,
- právo na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania,
- profesijné vzdelávanie,
- rovnoprávnosť mužov a žien,
- právo zamestnancov na informácie, konzultácie a účasť na riadení,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- ochrana detí a mladistvých,
- ochrana starých ľudí a
- ochrana zdravotne postihnutých osôb.

Samotný obsah charty však nemohol byť dôvodom pre akýkoľvek spätný pohyb v porovnaní s dovtedy existujúcim právnym stavom v tom ktorom členskom štáte.

Druhá časť Charty základných sociálnych práv pracovníkov pojednáva o aplikácii ňou zakotvených sociálnych práv, pričom spôsob realizácie by mal spočívať predovšetkým v prijímaní kolektívnych zmlúv a legislatívnych opatrení, za ktoré nesú zodpovednosť členské štáty. Z dôvodu lepšej aplikácie bol na žiadosť Komisie vypracovaný *Akčný program Komisie Európskych spoločenstiev o aplikácii Charty Spoločenstiev k základným sociálnym právam*, ktorý obsahoval celú radu iniciatív a jeho súčasťou je aj podsystem ustanovení o sociálnych partneroch a tarifnom vyjednaní, o informovaní, vypočutí a spoluúčasti zamestnancov.

Významný posun v európskej integrácii nastal prijatím ***Maastrichtskej zmluvy*** v roku 1992, ktorá nadobudla účinnosť od 1. novembra 1993. Z pohľadu posilnenia európskeho sociálneho práva v rámci Maastrichtskej zmluvy bol 11 štátmi prijatý (bez Veľkej Británie, ktorá uplatnila tzv. opting – out, teda odmietnutie záväznosti dohodnutých záverov pre príslušný štát) *Protokol o sociálnej politike* a taktiež bola prijatá *Dohoda o sociálnej politike* ako súčasť komunitárneho práva. V systéme hlasovania Protokol ustanovil kvalifikovanú väčšinu v otázkach sociálneho partnerstva a pracovných podmienok, problémy sociálneho zabezpečenia sa rozhodovali jednomyseľne¹⁴. Keďže Veľká Británia odmietla prijať Dohodu o sociálnej politike (s odôvodnením, že jej prijatím by došlo k strate flexibility trhu práce,

¹⁴ Bližšie TKÁČ, V.: Európsky sociálny model – vízia a realita. In: Poradca podnikateľa. č. 10, 2007

čo by podľa jej názoru viedlo k zvyšovaniu nezamestnanosti), začalo sa hovoriť o vzniku tzv. dvojrýchlostnej Európy. Na rozdiel od zvyšku európskych krajín, Veľká Británia nespájala snahu o ekonomický rozvoj s nutnosťou tvorby spoločnej sociálnej politiky.

Výsledkom plánovanej revízie Maastrichtskej zmluvy bolo prijatie **Amsterdamskej zmluvy** v roku 1997. Táto zmluva je zlomovou z hľadiska budovania sociálneho práva v Európskej únii. Prvoradým cieľom Amsterdamskej zmluvy bolo pripraviť Európsku úniu na vstup nových členov z bývalého východného bloku a zároveň stanoviť základ pre prijatie spoločnej menovej únie. Amsterdamská zmluva priniesla viacero významných zmien aj v sociálnej politike; bola prijatá nová kapitola o zamestnanosti, Protokol o sociálnej politike bol včlenený priamo do Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, čím sa de iure stal záväzným aj pre Veľkú Britániu, čo de facto znamenalo koniec „dvojrýchlostnej Európy“.

Amsterdamskou zmluvou sa rozšírila zásada rovnakého zaobchádzania založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii, zakotvil sa aj právny rámec pre opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére. Novým prístupom bolo i zavedenie zdravotníckej politiky medzi ostatné spoločné politiky.

Amsterdamskou zmluvou bol vytvorený nový *Výbor pre zamestnanosť* s poradnou funkciou na podporu koordinácie členských štátov v politike zamestnanosti a politike trhu práce. Úlohou výboru je najmä monitorovať situáciu zamestnanosti a politiky zamestnanosti členských štátov a predkladať o takomto monitoringu Rade a Komisii stanoviská.

V marci 2000 Európska Rada prijala *Lisabonskú stratégiu*, ktorá určila mimoriadne ambiciózný strategický cieľ Únie – stať sa *najdynamickejšou a najkonkurenčnejšou znalostnou ekonomikou na svete, schopnou trvalo udržateľného rastu s viac a s lepšími pracovnými miestami a s vyššou sociálnou súdržnosťou*. Lisabonská stratégia predstavovala zoskupenie viacerých tém z viacerých politík Európskej únie, najmä výskumu, vzdelávania, energetiky, životného prostredia, informačnej spoločnosti, ale i *zamestnanosti*. Čiastkovým cieľom bolo zvýšiť zamestnanosť v Európskej únii až k 70 %¹⁵.

¹⁵ Vízie Lisabonskej stratégie sa mali dosiahnuť aj prostredníctvom operačných programov zo zdrojov štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu, ktoré spadajú do regionálnej politiky Únie.

Ďalším medzníkom v európskej integrácii predstavovala **Zmluva z Nice** uzatvorená v roku 2000, s účinnosťou od roku 2003. Súčasne so Zmluvou z Nice boli prijaté dva významné dokumenty, a to **Charta základných práv Európskej únie** (ďalej aj ako „Charta“), ktorá mala formu deklarácie a bola v tom čase právne nezáväzným dokumentom a **Európska sociálna agenda**, ktorá vytýčila pre obdobie piatich rokov (2000 až 2005) šesť strategických smerov dopĺňujúcich už skôr prijatú Lisabonskú stratégiu.

V roku 2005 Komisia navrhla obnovenie Lisabonskej stratégie, ktorá bola prijatá pod názvom *Lisabonská stratégia pre rast a zamestnanosť*. Vo vzťahu k zamestnanosti určovala niekoľko priorít – i) **viac a lepšie pracovné miesta**, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou zvýšenia konkurencieschopnosti, a ii) **prispôsobivá pracovná sila**, keďže žiadúci prechod od priemyselnej k vedomostnej spoločnosti a ekonomike súvisí aj so zmenenými požiadavkami na pracovnú silu, najmä z pohľadu jej väčšej prispôsobivosti a flexibility.

Posilnenie požiadavky **flexibility** pracovného trhu sa odrazilo aj v prijatí *Zelenej knihy Komisie*¹⁶ v roku 2006 s názvom „Modernizácia pracovného práva a požiadavky pre 21. storočie“. Zelená kniha okrem otázok individuálneho a kolektívneho pracovného práva obsahuje aj zárodok diskusie o tzv. flexiistote (flexikurite)¹⁷, teda o nachádzaní rovnováhy medzi požiadavkami flexibilného pracovného trhu a nevyhnutnosti sociálnych istôt a stability zamestnancov.

Zatiaľ ostatnou zmenou zakladajúcich zmlúv predstavuje **Lisabonská zmluva**, ktorá bola prijatá v roku 2007, ale účinnosť nadobudla až 1. decembra 2009. Lisabonská zmluva zásadne pozmenila zakladajúce zmluvy a obsahovo ukotvila Zmluvu o Európskej únii (ďalej aj ako „ZEÚ“) a Zmluvu o fungovaní Európskej únie (ďalej aj ako „ZFEÚ“). Zmenila sa dovtedajšia trojpilierová štruktúra a kompetencia medzi Úniou a členskými

¹⁶ Zelené knihy vydáva Európska komisia, mnohokrát po konzultáciách s relevantnými partnermi, s cieľom podporiť diskusiu vo vybraných politických a odborných otázkach. Zelené knihy by mali predstavovať odborný podklad a východisko pre ďalšiu legislatívnu iniciatívu Únie. Následne po prijatí zelenej knihy Komisia prijíma tzv. bielu knihu, ktorá už obsahuje konkrétne návrhy a postupy. Zelené knihy a ani biele knihy nie sú právne záväzné.

¹⁷ Bližšie BARINKOVÁ, M. : Flexikurita - nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch : habilitačná prednáška. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. roč. 91, č. 2, 2008, s. 109-118. Porovnaj aj JANIČOVÁ, E. – DEMEK, P.: Flexibilita a flexikurita - nové determinanty v pracovnom práve. In: Právo a európsky integračný proces. Zborník vedeckých prác a odborných článkov. Košice : Právnická fakulta UPJŠ, 2009.

štátmi sa rozdelila na i) výlučnú kompetenciu Európskej únie, ii) zdieľanú kompetenciu Európskej únie a členských štátov a iii) podporné, koordinačné a doplnkové kompetencie. Sociálna politika patrí do rámca zdieľanej kompetencie Únie a členských štátov, t. zn. členské štáty vykonávajú kompetenciu v takom rozsahu, v akom ju nevykonáva Európska únia.

Novokoncipované znenie článku 6 Zmluvy o Európskej únii v znení Lisabonskej zmluvy **priznáva Charte rovnakú právnu silu** ako zakladajúcim zmluvám. Zásadnou zmenou právnej pozície Charty je, že všeobecné právne zásady, resp. „všeobecné práva“ nadobudli povahu základných práv.¹⁸ Až do prijatia Lisabonskej zmluvy na úrovni Európskej únie doposiaľ neexistoval žiadny dokument s právnou záväznosťou obsahujúci katalóg základných práv a slobôd.

Charta však neobsahuje nový, doteraz nepoznaný katalóg základných práv a slobôd, ale ukotvuje také základné práva a slobody, ktoré sú **z podstaty kultúrnych a právnych tradícií Európe vlastné**. Charta vo svojej preambule deklaruje: „Rešpektujúc právomoci a úlohy Únie, ako aj dodržiavanie zásady subsidiarity, táto charta opätovne potvrdzuje práva vyplývajúce najmä z ústavných tradícií a medzinárodných zväzkov spoločných pre členské štáty, Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, sociálnych chart prijatých Úniou a Radou Európy, ako aj judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a Európskeho súdu pre ľudské práva.“.

Ako základný fundament všetkých v Charte uvedených základných práv a slobôd je vnímaná **Ľudská dôstojnosť**¹⁹.

V systematickom členení Charty sú sociálne práva zaradené najmä v IV. hlave s názvom „Solidarita“, ktorá obsahuje práva a zásady týkajúce sa týchto oblastí:

- právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku,
- právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie,

¹⁸ PEER, S. – WARD, A.: The EU Charter of fundamental rights, politics, law and policy. Oregon: Hart Publishing, 2009, p. 129.

¹⁹ Článok 1 Charty znie : „Ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná. Musí sa rešpektovať a ochraňovať.“ O Ľudskej dôstojnosti ako o základnej hodnote, ktorá je základom katalógov Ľudských práv pozri bližšie napr.: TKÁČ, V.: Ľudská dôstojnosť, sociálna práca a právo. Human dignity, Social work and Law. In *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 142 a nasl.. Pozri tiež bližšie: BARINKOVÁ, M. – TROJAN, J.: Etické aspekty zabezpečenia ochrany dôstojnosti zamestnanca. In *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 172 a nasl..

- právo na prístup k službám zamestnanosti,
- ochrana v prípade bezdôvodného prepustenia,
- spravodlivé a primerané pracovné podmienky,
- zákaz detskej práce a ochrana mladistvých pri práci,
- zosúladienie rodinného a pracovného života,
- sociálne zabezpečenie a sociálna pomoc.

Okrem týchto označených práv a zásad zahŕňa IV. hlava „Solidarita“ aj zdravotnú starostlivosť, prístup k službám všeobecného hospodárskeho záujmu, ochranu životného prostredia a ochranu spotrebiteľa. K základným právam a slobodám, ktoré majú výrazný sociálny rozmer môžeme zaradiť aj slobodu zhromažďovania a združovania (čl. 12 charty) alebo aj zásadu rovnosti pred zákonom (čl. 20 charty) či zásadu nediskriminácie (čl. 21 charty).

Široký diapazón sociálnych práv zaradených do Charty bol predmetom kritiky viacerých členských štátov s tým, že ich dodržiavanie a rozvoj bude znamenať neúmerne ekonomické náklady. Táto kritika spôsobila, že mnohé zo sociálnych práv zakotvených v Charte neboli upravené ako subjektívne práva, ale ako zásady. Charta teda (aj keď nie explicitne) rozlišuje **práva, slobody a zásady**. Za plnohodnotné subjektívne práva a slobody so žalovateľným právnym nárokom sa považujú tie, ktoré sú dostatočne konkretizované, aby z ich obsahu vyplynul individualizovaný právny nárok. Pokiaľ takáto podmienka nie je splnená a obsah práva ukotveného v Charte je príliš vágny, než by sa z neho dal odvodiť zrejmy právny nárok, takúto obsahovú dikciu treba považovať za zásadu, ktorá je adresovaná orgánom Únie alebo orgánom členských štátov s tým, aby ju nielen konkretizovali, ale i zabezpečili²⁰.

Určenie či v tom ktorom článku Charty je upravené subjektívne právo alebo len všeobecná zásada nemusí byť vždy jednoduché a jednoznačné. Pomôckou k identifikácii v zmysle vyššie uvedených pravidiel je aj výklad obsiahnutý vo Vysvetlivkách k Charte. Vysvetlivky príkladmo uvádzajú články obsahujúce zásady (napr. čl. 25, 26 a 37), zároveň konštatujú, že niektoré články obsahujú sčasti práva a sčasti aj zásady (napr. čl. 23, 33 a 34).

Postavenie Charty na roveň zakladajúcim zmluvám znamená zlomový moment vo vnímaní základných (vrátane sociálnych) práv pri tvorbe

²⁰ BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 47. V širších súvislostiach porovnaj aj literatúru k vykonateľnosti medzinárodných zmlúv a dohovorov. CASSESE, A.: International law. First edition. Oxford University Press, Oxford 2001, s.160-161. Taktiež SHAW, M.: International law. Fifth edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2003, s.107-112.

a aplikácií únievého práva. Táto skutočnosť ovplyvní ďalšiu normotvorbu Únie a rovnako i rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“²¹).

Na najnovšie výzvy pod vplyvom negatívnych hospodárskych zmien reaguje Európska únia prijatím politickej *Stratégie na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu s názvom Európa 2020*. V úvodných ustanoveniach prijatej *stratégie Európa 2020* Únia zdôrazňuje, že nárast svetovej populácie zo 6 na 9 miliárd zintenzívni svetový boj o prírodné zdroje a zaťažuje životné prostredie, rovnako si Únia uvedomuje enormný nárast nezamestnanosti a celkový pokles „blahobytu“, ktorý môže byť trvalým javom. Vychádzajúc aj z uvedených, nie príliš optimistických scenárov Únia v stratégii Európa 2020 stanovila *päť hlavných cieľov*, pričom dva z nich sa dotýkajú priamo sociálnej oblasti. Podľa najaktuálnejšej stratégie si Európa stanovilo okrem iného za cieľ :

- zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20–64 rokov zo súčasných 69% na minimálne 75%, vrátane väčšieho zapojenia žien, starších pracovníkov a lepšieho začlenenia migrantov medzi pracovnú silu a
- znížiť podiel Európanov žijúcich pod hranicou chudoby jednotlivých krajín o 25%, čo by znamenalo, že viac ako 20 miliónov ľudí by sa dostalo nad hranicu chudoby.

Jedným z nástrojov pre dosiahnutie týchto ambiciózných cieľov by malo byť aj umožnenie vyššej flexibility pracovných vzťahov pri dodržaní minimálnej sociálnej ochrany.

²¹ Pojem „Súdny dvor“ budeme v texte používať tak na označenie Súdneho dvora Európskych spoločenstiev, ako aj Súdneho dvora Európskej únie, nakoľko ide o ten istý orgán pojmovovo rozlíšený z hľadiska času (do a po nadobudnutí platnosti Lisabonskej zmluvy).

2. Voľný pohyb pracovníkov v úniomom práve

Právo voľného pohybu pracovníkov možno v najvšeobecnejšom slova zmysle vymedziť ako imanentnú súčasť štyroch základných slobôd vnútorného trhu, ktoré umožňuje občanom členských štátov byť pracovne činní v ktoromkoľvek inom členskom štáte bez akejkoľvek diskriminácie v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovných podmienok.

Z právneho hľadiska voľný pohyb pracovníkov pokrýva všetky fázy výkonu povolania počnúc hľadaním práce, výkonom práce, zotrvaním pracovníka v členskom štáte za účelom hľadania novej práce²². Pracovník vykonávajúci prácu v inom členskom štáte má právo od národných úradov práce na rovnakú pomoc ako štátni príslušníci hostiteľského členského štátu bez akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti.

Voľný pohyb pracovníkov je potrebné vnímať ako súčasť voľného pohybu osôb, avšak tieto slobody nemožno absolútne stotožňovať. Rozdiel je v **osobnej pôsobnosti** slobôd, kým právo voľného pohybu osôb je viazané na *občianstvo Únie* a v zmysle čl. 21 ZFEÚ umožňuje *každému občanovi* slobodne sa pohybovať a zdržiavať na území členských štátov, pričom podlieha len obmedzeniam a podmienkam ustanoveným v zmluvách a v opatreniach prijatých na ich vykonanie, primárnymi beneficietmi voľného pohybu pracovníkov sú *pracovníci*, tak ako ich vymedzuje čl. 45 ZFEÚ a v nadväznosti na to bližšie definuje početná judikatúra Súdneho dvora.

Úniové právo

Východiskovú **primárnu právnu úpravu** voľného pohybu pracovníkov tvorí čl. 45 ZFEÚ, ktorý

- i) zakotvuje zákaz diskriminácie pracovníkov iného členského štátu,
- ii) určuje práva pracovníka spojených s voľným pohybom v EÚ a
- iii) vymedzuje obmedzenia a výnimky z voľného pohybu pracovníkov EÚ.

Nasledujúce čl. 46 a 48 ZFEÚ zmocňujú Európsky parlament a Radu na vydanie smerníc alebo nariadení o opatreniach potrebných na to, aby sa zabezpečil voľný pohyb pracovníkov odstránením prekážok a obmedzení (čl. 46 ZFEÚ), vrátane prijatia takých opatrení, ktoré budú garantovať náležitú

²² BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 69.

ochranu pracovníkov v oblasti sociálneho zabezpečenia (čl. 48 ZFEÚ)²³. ZFEÚ je súčasťou primárneho práva, a preto sa čl. 45 až 48 tejto zmluvy aplikujú s priamym účinkom na oblasť individuálneho a kolektívneho pracovného práva.

Predpoklady pre odstránenie prekážok pre uplatnenie voľného pohybu pracovníkov predstavujú dohody Schengen I z roku 1985 a Schengen II z roku 1990. Tieto dohody sprvoti stáli mimo rámca zakladajúcich zmlúv aj mimo rámca komunitárneho práva, prevzaté do práva EÚ boli až Protokolom o prevzatí Schengenského systému do rámca Európskej únie, ktorý bol prijatý spoločne s Amsterdamskou zmluvou. Schengenský systém odstraňuje hraničné kontroly na vnútorných hraniciach štátov schengenského priestoru, čím umožňuje bezhraničný pohyb občanov Únie.

Rozhodnú **sekundárnu úpravu** tvorí

- i) nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie,
- ii) smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov²⁴,
- iii) nariadenie Komisie č. 1251/1970 z 29. júna 1970 o práve pracovníkov zotrvať po skončení zamestnania na území členského štátu,
- iv) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

2. 1. Osobný rozsah voľného pohybu pracovníkov – vymedzenie pojmu „pracovník“

Základným determinantom osobného rozsahu voľného pohybu pracovníkov v EÚ je pojem *pracovník*. Na osoby *samostatne zárobkovo činné* sa právo voľného pohybu pracovníkov nevzťahuje, táto kategória osôb spadá pod slobodu pohybu služieb podľa čl. 56 ZFEÚ.

²³ Pozri bližšie kapitolu 12 „Sociálne zabezpečenie v úniomom práve“.

²⁴ V celom znení: smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

Súdny dvor opakovane zdôraznil, že pojem *pracovník* nemôže byť pre účely garancie voľného pohybu pracovných síl vykladaný jednotlivými členskými štátmi rozdielne, ale tento pojem musí mať jednotný význam z pohľadu únieového práva so širokým a veľkorysým právnym vymedzením²⁵. V opačnom prípade, ak by mohol byť obsah pojmu pracovník pozmeňovaný členskými štátmi bez kontroly Únie, pravidlá o voľnom pohybe pracovníkov by boli zmarené, keďže národným poriadkom by bolo umožnené jednostranne odoprieť určitým kategóriám osôb požívanie výhod ZFEÚ²⁶.

Keďže v únieovom práve, či už primárnom alebo sekundárnom, nenájdeme legislatívnu definíciu pracovníka, musíme hľadať právne mantinely tohto pojmu v judikatúre Súdneho dvora. V rozhodnutí vo veci *Lawrie Blum*²⁷ Súdny dvor konštatoval, že najdôležitejší znak pracovného pomeru spočíva v tom, že **pracovník počas určitej doby vykonáva činnosti v prospech iného a podľa jeho pokynov, za ktoré dostáva ako protiplnenie odmenu.**

Z uvedeného odvodzujeme najzákladnejšie znaky definície pojmu pracovník, resp. pracovného pomeru :

- a) *vykonávanie činnosti pre iného,*
- b) *podľa jeho pokynov a*
- c) *za odmenu.*

Jednotlivé znaky pojmu pracovník/pracovného pomeru

Výkon činnosti pracovníka – skutočná hospodárska činnosť

Právna povaha, resp. právne ukotvenie pracovného pomeru nie je pre určenie osobného rozsahu voľného pohybu pracovníkov rozhodujúcim kritériom, je irelevantné či pracovný pomer má formu súkromnoprávneho alebo verejnoprávneho vzťahu²⁸. Rovnako nie je priamo determinujúcim ani druh

²⁵ Pozri rozsudok Súdneho dvora vo veci C-75/63, *M.K.H. Unger, vydatá Hoekstra, proti Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten te Utrecht* z 19. marca 1964. Zb. 1964, s. 00381. Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-53/81, *D. M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie* z 23. marca 1982. Zb. 1982, s. 01035. Porovnaj aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-139/85, *R. H. Kempf proti Staatssecretaris van Justitie* z 3. júna 1986. Zb. 1986, s. 01741.

²⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C - 53/81, *D. M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie* z 23. marca 1982. Zb. 1982, s. 01035.

²⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C - 66/85, *Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg* *Lawrie –Blum* z 3. júla 1986. Zb. 1986, s. 02121.

²⁸ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C – 307/84, *Komisia Európskych spoločstiev proti Francúzskej republike* z 3. júna 1986. Zb. 1986, s. 01725.

pracovného pomeru, v zásade každá činnosť môže byť za splnenia ďalších podmienok posudzovaná za charakteristický znak pracovného pomeru. Vychádza sa predovšetkým z toho, že každá činnosť, ktorá nie je výslovne zakázaná hostiteľským štátom, je schopná naplniť pojmový znak pracovníka. To sa týka za určitých podmienok napríklad aj takých povolání, akým sú prostitútky²⁹.

Súdny dvor vo svojej judikatúre ďalej deklaruje, že pod osobnú pôsobnosť voľného pohybu pracovníkov spadajú všetci pracovníci bez ohľadu na rozsah výkonu práce, resp. formu pracovnoprávneho vzťahu, čiže vrátane pracovníkov na čiastočný úväzok, sezónnych pracovníkov alebo príležitostných pracovníkov³⁰. Rozhodnou teda nie je právna forma, v rámci ktorej sa činnosť vykonáva, ale charakter vykonávanej činnosti. Súdny dvor vo svojej rozhodovacej činnosti ustálil, že pre posúdenie určitej činnosti ako pojmového znaku pracovného pomeru sa vždy hľadí na to, či sa jedná **o skutočnú činnosť, ktorá je hospodársky prospešná**. Pokiaľ možno vykonávanú činnosť vyhodnotiť ako skutočnú či hospodársky prospešnú nie je rozhodujúcim ani motív, ktorý mohol podnietiť pracovníka pre výkon práce v inom členskom štáte³¹.

Z osobnej pôsobnosti sú preto **vyňaté** len také činnosti pracovníka, ktoré sú vykonávané **v zanedbateľnom rozsahu alebo ako celkom nepodstatné**³². Mimo osobnej pôsobnosti voľného pohybu pracovníkov sa nachádza priateľská výpomoc, susedská výpomoc alebo činnosti vykonávané len na základe príbuzenského pomeru.³³ Uvedené činnosti Súdny dvor celkom správne nepovažuje za skutočnú hospodársku činnosť. V súlade s uvedeným

²⁹ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-115/81 a C 116/85, *Rezguia Adoni proti Belgickému kráľovstvu a ville de Liège a Dominique Cornuaille proti Belgickému kráľovstvu* z 18. mája 1982. Zb. 1982, s. 01665. Bližšie TICHÝ, A. - ARNOLD, R. – SVOBODA, P. – ZEMÁNEK, J. – KRÁL, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 482 – 483.

³⁰ Rozsudok Súdneho dvora vo veci 357/89, *V. J. M. Raulin proti Minister van Onderwijs en Wetenschappen* z 26. februára 1992. Zb. 1992, s. I- 01027. Podobne aj rozsudok „Kempf“ (už citovaný).

³¹ Rozsudok vo veci „Levin“ (už citovaný).

³² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-456/02, *Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)* zo 7. Septembra 2004. Zb. 2004, s. I-07573 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-337/97, *C.P.M. Meusen proti Hoofddirectie van de Informatie Bebeer Groep* z 8. júna 1999. Zb. 1999, s. I – 03289.

³³ Bližšie TICHÝ, A. - ARNOLD, R. – SVOBODA, P. – ZEMÁNEK, J. – KRÁL, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 482 – 483.

Súdny dvor v rozhodnutí vo veci *Betray*³⁴ konštatoval, že za *skutočnú hospodársku činnosť* sa ani nepovažujú aktivity vykonávané ako prostriedok rehabilitácie a začlenenia osoby do pracovného cyklu.

Osobitne sa Súdny dvor musel vysporiadať s otázkou prechodnej nezamestnanosti, ktorá môže postihnúť pracovníka vykonávajúceho prácu v inom členskom štáte. Bolo by nespravodlivým a popierajúcim samotný účel slobody voľného pohybu pracovníkov, keby pracovník strácal práva späť s touto slobodou súčasne s momentom straty zamestnania. Za pracovníka sa preto v zásade považuje aj **dočasne nezamestnaný**, bez ohľadu na to, či k skončeniu pracovného pomeru došlo prejavom vôle pracovníka alebo zamestnávateľa, pokiaľ si takýto pracovník aktívne hľadá prácu³⁵. K otázke akú dobu nezamestnanosti možno považovať stále za dočasnú sa vyjadril Súdny dvor v právnej veci *Antonissen*³⁶. Pracovníkovi má byť poskytnutá primeraná doba, aby mohol uskutočniť všetky potrebné úkony k získaniu zamestnania zodpovedajúcemu jeho kvalifikácii. Súdny dvor však zároveň vyslovil, že vzhľadom na to, že únie právo nezakotvuje konkrétnu dobu nevyhnutnú pre opätovné získanie zamestnania, nie je v rozpore s únie právom ak si takúto dobu určia jednotlivé členské štáty. Za hraničnú primeranú dobu pre hľadanie si nového zamestnania možno považovať šesť mesiacov, ak pracovník nepreukáže, že v blízkej budúcnosti má dôvodný predpoklad opätovne sa zamestnať.

Výkon činnosti podľa pokynov iného – závislá práca

Závislosť práce³⁷, čiže vykonávanie práce pre iného **na základe jeho pokynov** bola ako pojmový znak pracovného pomeru vyslovená už v rozhodnutiach vo veci *Lawrie-Blum* alebo aj vo veci *Brown*³⁸. Práve subordináčny vzťah pracovníka k zamestnávateľovi je prioritným

³⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C – 344/87, *I. Betray proti Staatssecretaris van Justitie* z 31. mája 1989. Zb. 1989, s. 01612.

³⁵ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C - 39/86 *Sylvie Lair proti Universität Hannover* z 21. júna 1988. Zb. 1988, s. 03161. a rozsudok Súdneho dvora vo veci C – 171/95, *Recep Tetik proti Land Berlin* z 23. januára 1997. Zb. 1997, s. I – 00329.

³⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-292/89, *The Queen proti Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen* z 26. februára 1991. Zb. 1991, s. I-00745.

³⁷ Definícia „závislosti práce“, resp. „pracovného pomeru“ podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ je podstatne širšia než legislatívne vymedzenie § 1 Zákonníka práce, a to z toho dôvodu, aby v čo najväčšej miere poskytovala ochranu migrujúcim zamestnancom v EÚ.

³⁸ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-349/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd.*, z 30. júna 1998, Zb. 1998, s. I-04185.

rozlišovacím znakom medzi výkonom činnosti v pracovnom pomere a výkonom samostatne zárobkovej činnosti, ktorá spadá pod pôsobnosť voľného pohybu služieb, eventuálne voľného pohybu osôb. V právnej veci *Meussen* Súdny dvor zdôraznil, že vzťah subordinácie pracovníka v pracovnom pomere je potrebné posudzovať v každom prípade jednotlivito podľa daných skutkových okolností a nemožno ho a priori vylúčiť len z toho dôvodu, že pracovník je v manželskom vzťahu so zamestnávateľom alebo je spoločníkom spoločnosti, ktorá je zároveň v postavení zamestnávateľa.

Súdny dvor sa vo svojej rozhodovacej činnosti zaoberal aj otázkou, či výkon športovej činnosti možno považovať za závislú, skutočnú hospodársku činnosť, ktorá spadá pod režim voľného pohybu pracovníkov. V Európskej únii totiž vyvstali rozpory medzi športovou reguláciou a právnou reguláciou týkajúcou sa slobody voľného pohybu pracovníkov, resp. slobody voľného pohybu služieb. Nadnárodné športové zväzy združujúce národné športové asociácie (napr. UEFA) obmedzovali prestupy športovcov medzi jednotlivými klubmi aj po ukončení zmluvy so športovcom a zároveň zavádzali kvóty pre maximálny počet cudzincov hrajúcich v športových kluboch. Takáto športová regulácia bola zo strany Súdneho dvora odmietnutá ako odporujúca princípom základných slobôd Únie.

V súvislosti s uvedeným rozhodovaním Súdny dvor posudzoval aj otázku, či športová činnosť je prácou pracovníka (pod režimom voľného pohybu pracovníkov) alebo výkonom samostatne zárobkovej činnosti (pod režimom voľného pohybu služieb). Prvotný prístup Súdneho dvora bol k tejto otázke opatrný. V rozhodnutiach vo veci *Walrave and Koch*³⁹ a vo veci *Donà v. Mantero*⁴⁰ sa Súdny dvor snažil vyhnúť kategorickej klasifikácii športovej činnosti a o činnosti športovcov kolektívnych športov pojednával ako o odplatnom výkone práce alebo o odplatnom poskytovaní služieb. Rovnako aj v odborne často pertraktovaných rozhodnutiach v kauzách *Bosman*⁴¹

³⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-36/74, B.N.O. *Walrave, L.J.N. Koch proti Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie a Federación Española Ciclismo* z 12. decembra 1974. Zb. 1974, s. 01405.

⁴⁰ Rozsudok Súdneho dvora zo vo veci C-13/76, *Gaetano Donà proti Mario Mantero* zo 14. júla 1976. Zb. 1976, s. 01333.

⁴¹ Rozsudok Európskeho súdneho dvora vo veci C - 415/1993, *Union royale belge des sociétés de football association ASBL proti Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA proti Jean-Marc Bosman a iní a Union des associations européennes de football (UEFA) proti Jean-Marc Bosman* z 15. decembra 1995. Zb. 1995, s. I - 04921.

a *Kolpak*⁴² Súdny dvor vyslovil, že športová činnosť má nepochybne hospodársky a ekonomický aspekt, a preto prislúcha do pôsobnosti práva Európskej únie, avšak definitívne neprejudikoval či športovca treba považovať za pracovníka alebo samostatne zárobkovú osobou.

Až v neskoršom rozhodnutí vo veci *Bernard*⁴³ Súdny dvor priamo deklaroval, že športovec kolektívneho športu, v tomto prípade profesionálny futbalista, spadá do pôsobnosti voľného pohybu pracovníkov podľa čl. 45 ZFEÚ⁴⁴. Naproti tomu z rozhodnutia vo veci *Deliège*⁴⁵ možno usudzovať, že výkon športovca individuálneho športu má povahu poskytovania služieb za odmenu a spadá pod rámec voľného pohybu služieb v zmysle čl. 56 ZFEÚ.

Odmena pracovníka

Činnosť pracovníka musí byť odplatná, avšak poskytovaná odmena nemusí dosahovať výšku minimálnej mzdy či životného minima legislatívne určenými členskými štátmi, v ktorom pracovník vykonáva prácu⁴⁶. Prípustné sú i niektoré vecné plnenia ako napríklad ubytovanie. Pracovník nie je vylúčený z ustanovení o slobode pohybu ani v prípade, ak k poskytovanej odmene

⁴² Rozsudok Európskeho súdneho dvora vo veci C-438/2000, *Deutscher Handballbund eV proti Maros Kolpak* z 8. mája 2003. Zb. 2003, s. I – 04135.

⁴³ Rozsudok Európskeho súdneho dvora vo veci C-325/08, *Olympique Lyonnais SASP proti Olivier Bernard a Newcastle UFC* z 16. marca 2010. Zb. 2010, s. I – 02177.

⁴⁴ Uvedený záver je v rozpore s právnou praxou v SR, keď športovci kolektívneho športu vykonávajú svoju činnosť ako „podnikatelia“ najmä na základe uzatvorených nepomenovaných zmlúv podľa § 51 Občianskeho zákonníka alebo § 269 Obchodného zákonníka. K takejto praxi športovcov nepriamo tlačia aj predpisy daňového práva, resp. práva sociálneho zabezpečenia, ktoré nahliadajú na všetkých profesionálnych športovcov ako samostatne zárobkové osoby. Bližšie DOLOBÁČ, M.: Právne postavenie športovca. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. roč. 62, č. 6-7, 2010, s. 796-801. Pozri aj ČORBA, J.: Potreba liberalizácie pracovnoprávných vzťahov v oblasti športu. In: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov : zborník vedeckých prác. - Košice : UPJŠ, 2010. s. 50-58. V širších súvislostiach aj GÁBRIŠ, T.: Športové právo. Bratislava: Eurokódex, 2011, 544 s.

⁴⁵ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-51/96 a C-191/97, *Christelle Delière proti Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union européenne de judo (C-51/96) a François Pacquée (C-191/97)* z 11. apríla 2000. Zb. 2000, s. I – 02549.

⁴⁶ Porovnaj rozsudok vo veci „*Levin*“ (už citovaný) a vo veci „*Lawrie – Blum*“ (už citovaný). Rovnako aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C - 317/93, *Inge Nolte proti Landesversicherungsanstalt Hannover* zo 14. decembra 1995. Zb. 1995, s. 04625.

žiada aj finančnú podporu z verejných prostriedkov za podmienky, že výkon jeho činnosti sa hodnotí ako skutočný, hospodársky prospešný⁴⁷.

2. 2. Vecný rozsah slobody voľného pohybu pracovníkov

Vecný rozsah slobody voľného pohybu sa odvíja od článku 45 ZFEÚ, podľa ktorého **pracovníci majú právo** :

- a) uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta;
- b) voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov;
- c) na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu;
- d) po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu.

Citovaná právna úprava čl. 45 ZFEÚ je primárnym právom, a teda priamo aplikovateľná na pracovnoprávne vzťahy.

Okrem pracovníkov, druhou kategóriou oprávnených osôb sú **rodinní príslušníci** pracovníkov, tak ako ich definuje sekundárne právo. Smernica 2004/38/ES pozmenila a rozšírila obsah pojmu rodinný príslušník, a to tým spôsobom, že upustila od preferencie manželských zväzkov a k okruhu oprávnených osôb priradila i partnera, s ktorým občan Únie uzatvoril registrované partnerstvo. Podľa platnej úpravy rodinným príslušníkom sa teda rozumie :

- i) *manželský partner;*
- ii) *partner, s ktorým občan Únie uzavrel registrované partnerstvo na základe legislatívy členského štátu, ak legislatíva hostiteľského členského štátu považuje registrované partnerstvá za rovnocenné s manželstvom, a v súlade s podmienkami stanovenými v príslušnej legislatíve hostiteľského členského štátu;*
- iii) *priami potomkovia, ktorí sú mladší ako 21 rokov, alebo sú nezaopatrenými osobami a takéto osoby manželského partnera alebo partnera;*
- iv) *závislí priami príbuzní po vzostupnej línii a takéto osoby manželského partnera alebo partnera.*

Cieľom rozšírenia okruhu oprávnených subjektov o rodinných príslušníkov občanov Únie je umožniť integráciu rodín pracovníkov (občanov) pracujúcich (žijúcich) v hostiteľskom štáte.

⁴⁷ Porovnaj rozsudok vo veci „Kempf“ (už citovaný).

2. 3. Obsah slobody voľného pohybu pracovníkov

Ad a) právo uchádzať sa o skutočne ponúkané miesta

Migrujúci pracovník má predovšetkým právo uchádzať sa a byť prijatý do zamestnania na území iného členského štátu s rovnakou prednosťou ako štátni príslušníci tohto štátu. Taktiež mu prináleží právo na rovnakú pomoc úradov hostiteľského štátu, akú poskytujú vlastným štátnym príslušníkom pri uchádzaní sa o zamestnanie.

S pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o *podmienky zamestnania a pracovné podmienky*, najmä odmeňovanie, prepustenie a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné začlenenie do práce alebo zamestnania. Takýto pracovník požíva rovnaké sociálne a daňové výhody ako pracovníci, ktorí sú občanmi hostiteľského štátu. Rovnaké zaobchádzanie sa vzťahuje i v prístupe k príprave v odborných školách a rekvalifikačných strediskách.

Migrujúci pracovníci v inom členskom štáte požívajú rovnosť v zaobchádzaní, pokiaľ ide o členstvo v odboroch a výkon s ním súvisiacich práv, vrátane hlasovacieho práva a práva uchádzať sa o administratívnu či riadiacu pozíciu v odboroch. Povinnosť rešpektovať zákaz diskriminácie sa vzťahuje nielen na členský štát a jeho aparát, ale v rovnakom rozsahu i na subjekty súkromného práva, ktoré sú v pozícii zamestnávateľov alebo aj odborov⁴⁸.

Výnimku z rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu predstavuje len zamestnávanie **v štátnej službe a verejnej službe**. Judikatúra Súdneho dvora však vníma uvedené výnimky mimoriadne reštriktívne.

Právo pracovníkov uchádzať sa o skutočne ponúkané miesta v inom členskom štáte Európskej únie bez diskriminačného prístupu by nemohlo získať svoj skutočný materiálny obsah bez prijatia a aplikácie úpravy o vzájomnom uznávaní kvalifikácií. Občanom iných členských štátov nesmie byť odopieraná ich získaná kvalifikácia v domovskom štáte a aj z tohto dôvodu sekundárna úprava týkajúca sa uznávania kvalifikácií tvorí jeden zo základných predpokladov pre reálne naplnenie slobody voľného pohybu pracovníkov.

⁴⁸ Porovnaj rozsudok vo veci „Walrave“ (už citovaný).

Ad b) právo voľne sa pohybovať za účelom uchádzania sa o prácu na území členských štátov

Sloboda voľného pohybu pracovníkov nie je síce zakotvená v ZFEÚ spoločne so slobodou pohybu osôb, avšak tieto základné slobody Únie je potrebné vnímať vo vzájomnej korelácii. Obsahový prienik slobody voľného pohybu pracovníkov s voľným pohybom osôb je **najmä v práve pohybu a pobytu**. V minulosti existovali viaceré prístupy Únie vo vzťahu k voľnému pohybu osôb, ktoré sa osobitne zaoberali pracovníkmi a samostatne zárobkovo činnými osobami, nezamestnanými alebo študentmi. Smernica 2004/38/ES mení a zjednocuje prístup k slobode voľného pohybu a zavádza **občianstvo Európskej únie** ako východiskový princíp pre štátnych príslušníkov členských štátov, ktorí si uplatňujú právo na voľný pohyb a pobyt na území Únie.

Členské štáty udelia občanom Únie povolenie vstúpiť na ich územie s platným preukazom totožnosti alebo pasom a rovnako udelia povolenie vstúpiť na ich územie aj rodinným príslušníkom, ktorí nie sú štátnymi príslušníkmi členského štátu, s platným pasom. V súvislosti s občanmi Únie nie je možné zaviesť žiadne vstupné víza ani rovnocenné formality. Rovnako je neprípustné požadovať informácie ohľadom doby alebo finančného zabezpečenia migrujúceho občana Únie⁴⁹.

Ak občan Únie alebo rodinný príslušník, ktorý nie je štátnym príslušníkom členského štátu, nemá potrebné cestovné doklady, alebo ak v prípade potreby nemá víza, daný členský štát skôr, ako takéto osoby vráti, im všetkými primeranými spôsobmi umožní, aby získali potrebné doklady, alebo nechá im ich doručiť do primeraného časového obdobia, alebo im umožní, aby dosvedčili alebo dokázali inými spôsobmi, že sa na nich vzťahuje právo voľného pohybu a pobytu.

Podľa znenia čl. 5 bodu 5 smernice 2004/38/ES členský štát môže požadovať, aby daná osoba ohlásila svoju prítomnosť v rámci jeho územia do primeraného a nediskriminačného časového obdobia. Nesplnenie tejto požiadavky môže viesť k tomu, že daná osoba bude podliehať primeraným a nediskriminačným sankciám. Judikatúra Súdneho dvora stanovila, že za

⁴⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-68/89, *Komisia Európskych spoločenístiev proti Holandskému kráľovstvu* z 30. mája 1991. Zb. 1991, s. I – 02637.

primerané a nediskriminačné časové obdobie určené na prihlásenie sa na príslušnom úrade sa považuje aj lehota troch dní⁵⁰.

Ad c) právo na pobyt v niektorom z členských štátov

Smernica 2004/38/ES rozlišuje z hľadiska dĺžky trvania tri druhy pobytov občanov Únie v inom členskom štáte; ide o pobyt i) **kratší ako tri mesiace**, ii) **dlhší ako tri mesiace** a iii) **trvalý pobyt**.

Jedinou požiadavkou kladenou na občanov Únie pri pobyte trvajúcim **menej než tri mesiace** je *vlastníctvo platného preukazu totožnosti alebo pasu*. Toto právo prináleží za rovnakých podmienok aj rodinným príslušníkom, ktorí sprevádzajú občana Únie alebo sa k nemu pripájajú.

Pracovníci (ale i *samostatne zárobkovo činné osoby* a ďalšie osoby definované v čl. 7 smernice 2004/38/ES) *vykonávajúci prácu* v hostiteľskom štáte a ich rodinní príslušníci majú právo pobytu na obdobie **dlhšie ako tri mesiace**. Štatút pracovníka si pre účely práva na pobyt dlhší ako tri mesiace zachová aj osoba, ktorá:

- a) je dočasne práce neschopná v dôsledku choroby alebo úrazu;
- b) je riadne zaregistrovaná ako nedobrovoľne nezamestnaná osoba po tom, čo bola zamestnaná viac ako jeden rok a zaevidovala sa ako uchádzač o zamestnanie na príslušnom úrade práce;
- c) je riadne zaregistrovaná ako nedobrovoľne nezamestnaná osoba po tom, čo sa jej ukončila pracovná zmluva na dobu určitú kratšiu ako jeden rok, alebo po tom, čo sa stala nedobrovoľne nezamestnaná počas prvých dvanástich mesiacov a zaevidovala sa ako uchádzač o zamestnanie na príslušnom úrade práce. V takomto prípade sa štatút pracovníka zachová aspoň šesť mesiacov;
- d) nastúpila na odborné vzdelávanie. Pokiaľ nie je nedobrovoľne nezamestnaná, zachovanie štatútu pracovníka je podmienené vzdelávaním, ktoré súvisí s predchádzajúcim zamestnaním.

V prípade obdobia pobytu dlhšieho ako tri mesiace môže hostiteľský členský štát požadovať, aby sa občania Únie *zaregistrovali* na príslušných úradoch.

⁵⁰ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-49/86, *Komisia Európskych spoločností proti Talianskej republike* z 7. júla 1987. Zb. 1987, s. 02995 a aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-111/91, *Komisia Európskych spoločností proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu* z 10. marca 1993. Zb. 1993, s. I - 00817.

Termín registrácie nesmie byť kratší ako tri mesiace od dátumu príchodu. Registračné potvrdenie sa vydáva okamžite s uvedením mena a adresy registrovanej osoby a dátumu registrácie. Nesplnenie tejto požiadavky registrácie môže viesť k tomu, že daná osoba bude podliehať primeraným a nediskriminačným sankciám.

Občan Únie získa právo **trvalého pobytu** za podmienky, že sa **nepretržite počas obdobia piatich rokov legálne zdržiaval v hostiteľskom členskom štáte**. Právo trvalého pobytu získava aj rodinný príslušník, ktorý nie je štátnym príslušníkom členského štátu a legálne sa zdržiaval s občanom Únie v hostiteľskom členskom štáte počas nepretržitého obdobia piatich rokov.

Nepretržitosť pobytu nie je ovplyvnená dočasnou neprítomnosťou nepresahujúcou spolu šesť mesiacov ročne, ani neprítomnosťou dlhšieho trvania maximálne však dvanásť za sebou nasledujúcich mesiacov v dôsledku vážnych dôvodov, ako sú napríklad tehotenstvo a pôrod, vážna choroba, štúdium alebo odborné vzdelávanie alebo vyslanie do iného členského štátu alebo tretej krajiny.

Výnimku z dĺžky nepretržitého obdobia piatich rokov užívajú

- a) pracovníci, ktorým v čase, keď prestali pracovať, vznikol *nárok na starobný dôchodok* alebo *nastúpili na predčasný starobný dôchodok*, ak v hostiteľskom členskom štáte pracovali aspoň počas predchádzajúcich dvanástich mesiacov a zdržiavali sa tam nepretržite dlhšie ako tri roky;
- b) pracovníci, ktorí sa nepretržite zdržiavali v hostiteľskom členskom štáte viac ako dva roky a prestali tam pracovať následkom *trvalej neschopnosti pracovať*; ak takáto neschopnosť je dôsledkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, neuplatňuje sa podmienka týkajúca sa dĺžky pobytu.
- c) pracovníci, ktorí po troch rokoch nepretržitého zamestnania a pobytu v hostiteľskom členskom štáte pracujú v inom členskom štáte, pričom si uchovávajú miesto svojho pobytu v hostiteľskom členskom štáte, do ktorého sa vracajú, zvyčajne každý deň alebo aspoň raz za týždeň.

Všetky doklady preukazujúce právo na pobyt sa občanom Únie vydávajú bezplatne alebo za poplatok, ktorý nepresahuje poplatok stanovený pre vlastných štátnych príslušníkov na vydanie podobných dokladov.

Právo trvalého pobytu po jeho získaní sa **môže odobrať** iba v prípade neprítomnosti v hostiteľskej krajine počas obdobia dlhšieho ako *dva za sebou idúce roky*. Občan Únie, ktorý získa právo trvalého pobytu nepodlieha

administratívnym formalitám, predovšetkým povinnosti registrácie. Členský štát na základe žiadosti občana Únie a po overení doby pobytu, ktorá oprávňuje jeho právo na trvalý pobyt, je povinný vydať dokument potvrdzujúci jeho právo.

Ad d) právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu

Právo zotrvať po ukončení zamestnania na území členského štátu garantuje nariadenie Komisie (EHS) č. 1251/70 o práve pracovníkov zostať na území členského štátu po skončení zamestnania v tomto štáte (ďalej ako „nariadenie č. 1251/70“). Osobný rozsah práva zotrvať po zamestnaní na území členského štátu sa zhoduje s okruhom výnimiek oprávnených osôb na právo trvalého pobytu podľa smernice 2004/38/ES, t.j. vzťahuje sa na tých pracovníkov, ktorí dosiahli dôchodkový vek alebo majú trvalé zdravotné postihnutie alebo migrujú za prácou do iného členského štátu. Právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu sa teda z hľadiska osobného rozsahu prekrýva s právom na trvalý pobyt.

V súvislosti s uplatňovaním práva zotrvať v členskom štáte po skončení zamestnania nariadenie č. 1251/70 zakazuje členským štátom vyžadovať zo strany pracovníkov splnenie formálnych požiadaviek a zároveň členským štátom stanovuje povinnosť vydať povolenie na pobyt oprávnenej osobe bezplatne alebo za čiastku, ktorá nepresiahne poplatky platené štátnymi príslušníkmi za vydanie alebo obnovenie dokladov totožnosti, s tým, že takéto povolenie musí byť platné na celom území členského štátu, ktorý ho vydal, s minimálnou dĺžkou platnosti päť rokov a s možnosťou automatického obnovenia.

2. 4. Vzájomné uznávanie odbornej kvalifikácie

Sloboda voľného pohybu je základným pilierom Únie. Pre praktické uplatňovanie tejto slobody je popri už opísaných garanciách únievého práva žiaduce stanoviť i režim vzájomného uznávania odborných kvalifikácií, ktorý oprávneným osobám reálne umožní slobodne vykonávať svoju profesiu v ktoromkoľvek členskom štáte. Nadnesene povedané, bez vzájomného uznávania dosiahnutých kvalifikácií by sloboda voľného pohybu zostala len „nenaplneným poloprázdnym“ právom, či slobodou určenou prevažne len pre nekvalifikovanú pracovnú silu.

Pri nachádzaní vhodného režimu uznávania vzájomných kvalifikácií prešlo únievé právo určitou genézou. Prvotná cesta spočívala v harmonizácii požiadaviek na vzdelanie a odbornú prípravu vo *vybraných odvetviach* (lekári, veterinárni lekári, stredný zdravotný personál – zdravotné sestry, stavební inžinieri, architekti, ale tiež právnici). Harmonizácia podmienok vzdelávania v jednotlivých členských štátoch mala umožniť následné automatické uznávanie kvalifikácie pracovníkov s cieľom plne rozvinúť slobodu voľného pohybu pracovníkov, prípadne služieb.

Metóda vydávania odvetvových smerníc sa s postupom času javila ako nekonceptná, a preto bolo potrebné prijať iné, komplexné riešenie. Na prelome 80-tych a 90-tych rokov sa Európska únia odklonila od odvetvového prístupu uznávania kvalifikácií zameraného na jednotlivé povolania a smernicou č. 89/48/EHS⁵¹ a smernicou č.92/51/EHS⁵² zakotvila všeobecný systém uznávania odborného vzdelania a prípravy, ktorý sa vzťahoval *na všetky regulované povolania, teda na profesie, ktoré si z právneho hľadiska vyžadujú určitú kvalifikáciu*. Ukotvený všeobecný systém bol následne doplnený v poradí tret'ou smernicou č. 1999/42/ES⁵³, ktorá nahradila predchádzajúce smernice o liberalizácii a prechodných opatreniach v niektorých priemyselných a obchodných odvetviach. Keďže pri všeobecnom systéme uznávania kvalifikácie, na rozdiel od odvetvového princípu, absentovala podmienka harmonizácie požiadaviek na vzdelanie, predmetné smernice umožňovali členským štátom, aby vyžadovali od migrujúceho pracovníka, resp. samostatne zárobkovo činnej osoby absolvovanie kompenzačného mechanizmu vo forme adaptačného obdobia alebo skúšky spôsobilosti⁵⁴.

Otázkou vzájomného uznávania kvalifikácií sa vo svojej rozhodovacej činnosti zaoberal aj Súdny dvor. Jedným z prvých rozhodnutí, na ktorý sa síce ešte priamo neaplikoval novoprijatý systém všeobecného uznávania kvalifikácií, ale jeho cieľ bol v konaní reflektovaný, bol rozsudok vo veci *Vlassopoulou*⁵⁵. V prejednávacom prípade Ministerstvo spravodlivosti Baden-

⁵¹ Smernica č. 89/48/EHS o všeobecnom systéme uznávania diplomov vyššieho vzdelania udelených pri ukončení odborného vzdelávania a prípravy v dĺžke trvania aspoň troch rokov.

⁵² Smernica č. 92/51/EHS o druhom všeobecnom systéme uznávania odborného vzdelania a prípravy, ktorou sa dopĺňa smernica 89/48/EHS.

⁵³ Smernica č. 1999/42/ES, ktorou sa zavádza mechanizmus uznávania kvalifikácií na odborné činnosti, na ktoré sa vzťahujú smernice o liberalizácii a prechodných opatreniach a ktorými sa dopĺňa všeobecný systém uznávania kvalifikácií.

⁵⁴ Pozri bližšie www.migracia.euroiuris.sk. Stav k 11. 7. 2012.

⁵⁵ Rozsudok Súdného dvora vo veci C-340/89, *Irène Vlassopoulou proti Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg* zo 7. mája 1991, Zb. 1991, s. I-02357.

Württemberska odmietlo p. Irene Vlassopoulou, gréckej občianke, povoliť výkon advokátskej praxe s odôvodnením, že nespĺňa požiadavky spôsobilosti, ktoré sú nevyhnutné na prijatie do tejto profesie podľa nemeckého národného práva. Pani Vlassopoulou namietala, že daný prístup je diskriminačný, keďže je sama oprávnená vykonávať právnickú prax v rámci aténskej advokátskej komory, má doktorát práv z univerzity v Tuebingene, taktiež absolvovala ďalšiu právnickú prax v Nemeckej spolkovej republike a podľa jej názoru sa na tieto skutočnosti malo pri prejednávaní jej veci prihliadať. Súdny dvor interpretoval, že národné orgány členského štátu nemôžu a priori odmietat' prax a kvalifikáciu získanú v inom členskom štáte, ale sú povinné skúmať v akom rozsahu vedomosti a kvalifikácie získané v krajine pôvodu zodpovedajú vedomostiam a kvalifikáciám, ktoré požadujú predpisy hostiteľského štátu. V prípade ak neexistuje úplná zhoda je možné žiadať doplnenie chýbajúcej kvalifikácie.

S účinnosťou od 20. októbra 2007 nová smernica č. 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií (ďalej len ako „smernica o uznávaní kvalifikácií“) konsolidovala 15 existujúcich smerníc (tri všeobecné smernice a dvanásť odvetvových smerníc) a komplexne upravila všetky pravidlá uznávania *okrem* tých, ktoré sa týkajú *právníkov*, obchodných sprostredkovateľov a činností v oblasti toxických látok. Cieľom prijatia novej úpravy bola racionalizácia, zjednodušenie a zlepšenie predpisov na uznávanie odborných kvalifikácií.

Osobný rozsah smernice o uznávaní kvalifikácií

Smernica o uznávaní kvalifikácií sa uplatňuje voči všetkým *štátnym príslušníkom* členského štátu, ktorí si želajú vykonávať regulované povolanie v inom členskom štáte ako je členský štát, v ktorom získali svoje odborné kvalifikácie, či už ako *samostatne zárobkovo činná osoba* alebo *ako pracovník*.

Mimo občanov Únie sa systém vzájomného uznávania kvalifikácií vzťahuje aj na príslušníkov *tretích krajín*, ak sú

- a) *štátni príslušníci zmluvných strán Dohody o Európskom hospodárskom priestore;*
- b) *rodinní príslušníci občanov Únie, ktorí majú právo pobytu alebo právo trvalého pobytu v členskom štáte podľa smernice č. 2004/38/ES;*
- c) *osobami s dlhodobým pobytom na území členského štátu podľa smernice č. 2003/109/ES;*
- d) *držiteľmi povolenia na pobyt vydaného na účely vedeckého výskumu podľa smernice č. 2005/71/ES;*

- e) *utečencami alebo osobami, ktorým bola poskytnutá doplnková ochrana podľa smernice č. 2004/83/ES;*
- f) *studentmi v zmysle smernice č. 2004/114/ES;*
- g) *rodinnými príslušníkmi štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava v členskom štáte a ktorý žiada alebo rodinní príslušníci ktorého žiadajú o zlučenie rodiny, aby s ním boli spojení, v zmysle smernice č. 2003/86/ES⁵⁶.*

Vecný rozsah smernice o uznávaní kvalifikácií

Cieľom smernice o uznávaní kvalifikácií je upraviť systém vzájomného uznávania čo najkomplexnejšie, a preto sa predmetná smernica vzťahuje na každé „**regulované povolanie**“. Článok 3 smernice o uznávaní kvalifikácií definuje regulované povolanie ako *odbornú činnosť alebo skupinu odborných činností, ku ktorým prístup, ktorých výkon alebo jedna z foriem výkonu sú priamo alebo nepriamo, na základe legislatívnych, regulačných alebo správnych opatrení podmienené držbou osobitných odborných kvalifikácií; najmä používanie profesijného titulu obmedzené legislatívnymi, regulačnými alebo správными opatreniami na osoby s danou odbornou kvalifikáciou stanovuje spôsob výkonu.*

Regulované povolanie je teda (zjednodušene povedané) výkon takej profesie, na ktorú národné právo kladie požiadavku určitého stupňa kvalifikácie.

Z vecného rozsahu aplikácie smernice sú vyňaté len *povolania právnikov⁵⁷, činností v oblasti toxických látok a obchodných sprostredkovateľov*, ktoré podliehajú osobitnej právnej úprave.

⁵⁶ Porovnaj JANČO, M. – MOKRÁ, L. – SIMAN, M.: Uznávanie odborných kvalifikácií migrantov z tretích štátov v Slovenskej republike. Bratislava : EUROIURIS - Európske právne centrum, o. z., 2009, s. 16-19. Dostupné aj na www.migracia.euroiduris.sk. Stav k 11. 7. 2012.

⁵⁷ Výkon advokácie v inom členskom štáte je regulovaný smernicou č. 98/5/ES o uľahčení trvalého výkonu povolania advokáta v inom členskom štáte ako v tom, kde bola získaná kvalifikácia.

Osobitné systémy vzájomného uznávania kvalifikácií

Uznávanie kvalifikácií sa realizuje troma spôsobmi, a to prostredníctvom

- a) **všeobecného systému** uznávania dokladov o odbornej príprave,
- b) systému automatického uznávania na základe **odbornej praxe** (remeselnícka a obchodná oblasť),
- c) systému automatického uznávania pre vybrané **odvetvové profesie** (lekári, zdravotné sestry a pôrodné asistentky, zubní lekári, farmaceuti, veterinári a architekti) na základe **koordinácie minimálnych požiadaviek na odbornú prípravu**.

Ad a) všeobecný systém uznávania dokladov o odbornej príprave

Všeobecný systém má v rámci úniového systému uznávania kvalifikácií základné, zastrešujúce postavenie a vzťahuje sa na všetky regulované povolania v zmysle definície podľa článku 3 smernice o uznávaní kvalifikácií. Všeobecný systém sa taktiež vzťahuje na vybrané odvetvové profesie, pokiaľ migranti nespĺňajú požiadavky na odbornú prípravu v plnom rozsahu.

Všeobecný systém je založený na **domnienke porovnateľnosti odborných kvalifikácií získaných v rôznych členských štátoch** bez toho, aby bola zabezpečená koordinácia vnútroštátnych úprav, ako to bolo v prípade povolaní, na ktoré sa vzťahovali odvetvové smernice. Ide však o vyvrátenú domnienku, pričom dôkazné bremeno prináleží hostiteľskému členskému štátu. Členský štát môže preukázať, že existujú podstatné rozdiely týkajúce sa trvania alebo obsahu vzdelávania alebo prípravy medzi dokladmi o odbornej kvalifikácii žiadateľa a dokladmi, ktoré vyžaduje vnútroštátna úprava. Za týchto podmienok môže členský štát použiť **kompenzačné mechanizmy**, konkrétne absolvovanie **adaptačného obdobia v rozsahu až tri roky alebo zloženie skúšky spôsobilosti**. V literatúre sa objavujú akademické názory, že tieto kompenzačné mechanizmy by bolo vhodnejšie charakterizovať ako „nápravné mechanizmy“, pretože kompenzačnú funkciu má iba jeden z nich (adaptačné obdobie), zatiaľ čo druhý nástroj (skúška spôsobilosti) je v podstate kontrolným nástrojom⁵⁸.

⁵⁸ PERTEK, J. : La reconnaissance des diplômes, un acquis original rationalisé et développé par la directive n° 2005/36 du 7 octobre 2005. In Europe, 2006, s. 7 in JANČO, M. – MOKRÁ, L. – SIMAN, M.: Uznávanie odborných kvalifikácií migrantov z tretích štátov v Slovenskej republike. Bratislava : EUROIURIS - Európske právne centrum, o. z., 2009, s. 23.

Pre účely uplatňovania všeobecného systému vzájomného uznávania kvalifikácií smernica zavádza päť stupňov osvedčení/diplomov preukazujúcich dosiahnutú kvalifikáciu :

- a) osvedčenie o odbornej spôsobilosti, ktoré vydal príslušný orgán v hostiteľskom členskom štáte na základe *školiaceho kurzu* alebo *dĺžky výkonu povolania* alebo len na základe *všeobecného základného alebo stredoškolského vzdelania*,
- b) osvedčenie o úspešnom ukončení *stredoškolského vzdelania* všeobecnej, technickej alebo odbornej povahy,
- c) diplom, ktorý potvrdzuje úspešné ukončenie *odbornej prípravy na úrovni vyššieho odborného vzdelania trvajúcej najmenej jeden rok*, pričom platí všeobecné pravidlo, že prijatie na túto odbornú prípravu je podmienené úspešným zakončením stredoškolského vzdelania,
- d) diplom potvrdzujúci úspešné zakončenie *odbornej prípravy na úrovni vyššieho odborného vzdelania trvajúcej najmenej tri roky a najviac štyri roky* na univerzite alebo v inštitúcii vyššieho vzdelávania,
- e) diplom, ktorý potvrdzuje, že držiteľ úspešne ukončil *vyššie odborné vzdelanie trvajúce najmenej štyri roky* na univerzite alebo inštitúcii vyššieho vzdelávania alebo inej inštitúcii rovnocennej úrovne.

Vyššie uvedené stupne kvalifikácie boli poňaté do textu smernice len za účelom aplikácie vzájomného uznávania kvalifikácií v Únii a nemajú vplyv na výlučnú právomoc jednotlivých členských štátov regulovať vlastný systém vzdelávania a odbornej prípravy.

Členský štát uzná osvedčenie o odbornej spôsobilosti alebo doklad o formálnej kvalifikácii, ktoré boli vydané v inom členskom štáte za tej podmienky, ak takéto osvedčenie alebo doklad **potvrdzuje úroveň odbornej kvalifikácie na úrovni, ktorá je aspoň rovnocenná úrovni bezprostredne predchádzajúcej tej úrovni, ktorá sa požaduje v hostiteľskom členskom štáte.**

Ak sa však hostiteľský členský štát domnieva, že v obsahu vzdelávania, ktoré sa preukazuje osvedčeniami a dokladmi, existujú podstatné rozdiely, má právo (ako už bolo spomenuté) za podmienok uvedených v čl. 14 smernice pristúpiť ku kompenzačným opatreniam, ktoré spočívajú buď v adaptačnom období v trvaní až troch rokov alebo v skúške spôsobilosti.

Členský štát je oprávnený požadovať kompenzačné opatrenia v prípade ak :

- a) odborná príprava, o ktorej žiadateľ poskytol doklad, trvá *najmenej o rok menej* než odborná príprava, ktorú požaduje hostiteľský členský štát;
- b) odborná príprava, ktorú žiadateľ absolvoval, *obsahuje podstatne iné veci* ako tie, ktoré pokrýva doklad o formálnej kvalifikácii, ktorý vyžaduje hostiteľský členský štát;
- c) regulované povolanie v hostiteľskom členskom štáte obsahuje jednu alebo viac regulovaných *odborných činností*, ktoré v zodpovedajúcom povolaní v žiadateľovom domovskom členskom štáte *neexistujú a rozdiel spočíva v osobitnej odbornej príprave*.

Ak hostiteľský členský štát využije možnosť kompenzačných opatrení, **musí žiadateľovi ponúknuť možnosť vybrať** si medzi adaptačným obdobím a skúškou spôsobilosti. Od tejto podmienky (práva uchádzača vybrať si kompenzačné opatrenie) sa môže členský štát odchyliť len vo výnimočných prípadoch, pričom je povinný o tom vopred informovať Komisiu a predložiť jej dostatočné odôvodnenie tejto odchýlky. Ak Komisia ustáli, že pre uplatnenie odchýlky neexistujú relevantné dôvody, vyzve členský štát na upustenie od takéhoto plánovaného opatrenia.

Všeobecný systém určuje pravidlá vzájomného uznávania kvalifikácií, avšak zároveň do určitej miery ponecháva národným správnyim orgánom členských štátov priestor pre vlastnú úvahu. Členský štát za splnenia vyššie uvedených podmienok môže, ale taktiež nemusí pristúpiť ku kompenzačným opatreniam, určitý manévrovací priestor je daný aj pri uznávaní kvalifikácií z tretích krajín. A práve v súvislosti s uznávaním kvalifikácie získanej v štáte mimo Únie vyvstáva otázka, či v prípade uznania takejto kvalifikácie jedným z členských štátov sú potom ďalšie členské štáty povinné postupovať rovnako.

Touto otázkou sa zaoberal Súdny dvor vo veci *Tawil-Albertini*⁵⁹. V prejednávanej veci francúzsky občan, p. Tawil-Albertini, získal kvalifikáciu zo zubného lekárstva v Bejrúte, Líbanone v roku 1968. Na základe tejto kvalifikácie bolo žiadateľovi umožnené vykonávať prax postupne v Belgicku (1979), vo Veľkej Británii (1980) a Írsku (1986). Napriek týmto skutočnostiam mu francúzske ministerstvo odmietlo uznať kvalifikáciu a neumožnilo mu vykonávať prax. Súdny dvor vo výroku svojho rozsudku sa

⁵⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-154/93, *Abdullab Tawil-Albertini proti Ministre des affaires sociales* z 9. februára 1994, Zb. 1994, s. I - 00451.

priklonil na stranu Francúzska a uviedol, že *žiaden členský štát nie je povinný uznať kvalifikáciu, pokiaľ jej získanie nespĺňa podmienky v súlade s úniovým právom.*

Súdny dvor rozhodoval tento prípad na právnom podklade starších smerníc, založených ešte na odvetvovom prístupe, avšak závery Súdneho dvora sú aplikovateľné aj na najnovšiu úpravu. *Uznanie kvalifikácie jedným členským štátom automaticky neznamená rovnaký postup aj ďalších štátov Európskej únie, pokiaľ nie sú splnené podmienky predpokladané právom Únie.*

Takýto výrok by na prvý pohľad mohol viesť k ďalšiemu záveru, a to, že na prax a kvalifikáciu získanú v tretej krajine sa za žiadnych okolností neprihliada. Nie je tomu tak. Smernica o uznávaní kvalifikácií v svojom čl. 14 ods. 5 stanovuje, že členské štáty sú povinné pri zvažovaní kompenzačných opatrení posudzovať v súlade **so zásadou proporcionality** aj znalosti, ktoré žiadateľ získal v priebehu svojej odbornej praxe v členskom štáte alebo v tretej krajine. Uvedené bolo potvrdené aj viacerými rozhodnutiami Súdneho dvora najmä vo veci *Hugo Fernando Hoczman*⁶⁰ alebo *Manfred Säger*⁶¹.

Ad b) systém automatického uznávania na základe odbornej praxe (remeselnícka a obchodná oblasť)

Systém automatického uznávania na základe odbornej praxe sa uplatňuje v remeselníckej a obchodnej oblasti, konkrétne na tie činnosti, ktoré sú uvedené v prílohe IV smernice o uznávaní kvalifikácií (napr. výroba textilu, výroba obuvi a ostatného oblečenia a lôžkovín, výroba výrobkov z dreva a korku okrem výroby nábytku, tlačiarenské, vydavateľské a súvisiace odvetvia, chemický priemysel, ropný priemysel). Systém automatického uznávania znamená, že ak je v členskom štáte prístup k niektorej z týchto činností alebo výkon týchto činností podmienený všeobecnými, obchodnými alebo odbornými vedomosťami a schopnosťami, **členský štát uzná predchádzajúci výkon činnosti v inom členskom štáte za dostatočný dôkaz týchto vedomostí a schopností.**

Predmetná činnosť sa pritom musela predtým vykonávať:

⁶⁰ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-238/98, *Hugo Fernando Hoczman proti Ministre de l'Emploi et de la Solidarité* zo 14. septembra 2000. Zb. 2000, s. I – 06623

⁶¹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-76/90, *Manfred Säger proti Dennemeyer & Co. Ltd.* z 25. júla 1991. Zb. 1991, s. I – 04221. Porovnaj aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-202/99, *Komisnia Európskych spoločstiev proti Talianskej republike* z 29. novembra 2001. Zb. 2001, s. I – 09319.

- a) počas *šiestich po sebe nasledujúcich rokov* ako samostatne zárobkovo činná osoba alebo ako riaditeľ podniku;
- b) počas *troch po sebe nasledujúcich rokov* ako samostatne zárobkovo činná osoba alebo ako riaditeľ podniku, ak žiadateľ preukáže, že prešiel *predchádzajúcou odbornou prípravou* pre príslušnú činnosť, trvajúcou najmenej tri roky, čo doloží osvedčením;
- d) počas *troch po sebe nasledujúcich rokov* ako samostatne zárobkovo činná osoba, ak žiadateľ môže preukázať, že vykonával príslušnú činnosť ako *pracovník najmenej päť rokov*, alebo
- e) počas *piatich po sebe nasledujúcich rokov* vo vedúcej pozícii, z čoho najmenej tri roky mal technické povinnosti a zodpovednosť za najmenej jedno oddelenie spoločnosti, ak žiadateľ môže preukázať, že prešiel *predchádzajúcou odbornou prípravou* pre príslušnú činnosť, trvajúcou najmenej tri roky, čo doloží osvedčením⁶².

Ad c) systém automatického uznávania pre vybrané odvetvové profesie (lekári, zdravotné sestry a pôrodné asistentky, zubní lekári, farmaceuti, veterinári a architekti) na základe koordinácie minimálnych požiadaviek na odbornú prípravu

Tretí systém sa uplatňuje iba pre konkrétne, špecifické povolania, a to pre lekárov, zdravotné sestry a pôrodné asistentky, zubných lekárov, farmaceutov, veterinárov a architektov, a nadväzuje na uznávanie kvalifikácií založenom na odvetvovom princípe. V rámci tohto systému dochádza v uvedených povolaniach k automatickému uznávaniu diplomov, keďže úniové právo pre tieto povolania harmonizovala požiadavky na ich odbornú prípravu.

Minimálne požiadavky odbornej prípravy, ktoré sú predmetom harmonizácie, sú ukotvené priamo v smernici o uznávaní kvalifikácií (Kapitola III smernice - napr. čl. 24 bod 2: „základná lekárska odborná príprava pozostáva najmenej zo šesť-ročného štúdia alebo 5500 hodín teoretickej a praktickej odbornej prípravy, ktorú poskytuje univerzita alebo nad ktorou má univerzita dozor“). Pokiaľ nie sú splnené minimálne podmienky odbornej prípravy, uplatňuje sa pre tieto vybrané profesie všeobecný systém uznávania kvalifikácií.

⁶² Pre úplnosť porovnaj čl. 17 bod 1., 2. a 3. smernice o uznávaní kvalifikácií.

2. 5. Obmedzenia voľného pohybu pracovníkov

Každý občan Únie má právo slobodne sa pohybovať a zdržiavať na území členských štátov z dôvodu práce, podnikania, štúdia alebo turistiky, pričom **podlieha obmedzeniam** a podmienkam ustanoveným v zmluvách a v opatreniach prijatých na ich vykonanie.

Obmedzenia z voľného pohybu osôb, resp. pracovníkov možno vnímať v troch oblastiach :

- a) *obmedzenia z dôvodov verejnej politiky, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia,*
- b) *výnimky prijaté pre zamestnávanie v štátnej službe a verejnej službe,*
- c) *prechodné obdobia pri pristúpení nových členských štátov.*

Ad a) obmedzenia z dôvodov verejnej politiky, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia

Členské štáty môžu obmedziť slobodu pohybu a pobytu občanov Únie a ich rodinných príslušníkov bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť na základe dôvodov **verejnej politiky, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia**. Tieto dôvody sa nesmú využívať pre ekonomické účely.

Opatrenia prijaté z dôvodov *verejnej politiky* alebo *verejnej bezpečnosti* musia byť v súlade so zásadou úmernosti a musia vychádzať výlučne z osobného správania daného jednotlivca. Takéto osobné správanie jednotlivca musí predstavovať skutočnú, existujúcu a dostatočne vážnu hrozbu ovplyvňujúcu jeden zo základných záujmov spoločnosti. Odôvodnenie obmedzenia na základe dôvodov *verejnej politiky* alebo *verejnej bezpečnosti* musí byť podrobné, konkrétne a adresné, neobstojí zdôvodnenie, ktoré iba poukazuje na aspekty všeobecnej prevencie. Trestné činy, ku ktorým došlo v minulosti, sa samé o sebe nepovažujú za dôvody na prijatie takýchto opatrení⁶³.

Judikatúra Súdneho dvora opakovane vyslovila, že oprávnenosť zásahu do voľného pohybu osôb (pracovníkov) je potrebné vnímať reštriktívne, obmedzenia nemožno uplatniť pri každom protiprávnom konaní, ale iba

⁶³ Pozri bližšie MAZÁK, J. - JÁNOŠÍKOVÁ, M.: Základy práva Európskej únie, ústavný systém a súdna ochrana. Bratislava: IURA EDITION, 2009, 740 s.

v takom prípade, ak sa jedná o ohrozenie základných záujmov členského štátu⁶⁴.

Skôr, ako sa prijme rozhodnutie o vyhostení z dôvodov verejnej politiky alebo verejnej bezpečnosti, hostiteľský členský štát zohľadní také aspekty, ako je napríklad dĺžka pobytu daného jednotlivca na jeho území, vek, zdravotný stav, rodinná a ekonomická situácia, sociálna a kultúrna integrácia v hostiteľskom členskom štáte a rozsah väzieb s krajinou pôvodu. Osobitne sa prihliada na občanov Únie, ktorí sa

- i) *zdržiavali v hostiteľskom členskom štáte počas predchádzajúcich desiatich rokov;*
- ii) *ide o maloleté osoby.*

Občanov Únie s dlhodobou rezidenciou v hostiteľskom štáte (viac ako desať rokov) možno vyhostiť len pri identifikácii *zásadne dôležitých dôvodov verejnej bezpečnosti*, k vyhosteniu maloletých detí sa pristupuje len ak je to *v ich záujme* s prihliadnutím na Dohovor Organizácie spojených národov o právach dieťaťa z 20. novembra 1989.

Osoby vylúčené na základe dôvodov verejnej politiky alebo verejnej bezpečnosti môžu podať žiadosť o zrušenie príkazu vylúčenia nie neskôr ako po *troch rokoch* od uplatnenia konečného príkazu vylúčenia a majú právo predložiť dôkazy potvrdzujúce, že došlo k podstatnej zmene v okolnostiach, ktoré zdôvodnili rozhodnutie prikazujúce ich vylúčenie. Členské štáty prijímú rozhodnutie o takejto žiadosti do šiestich mesiacov po jej predložení.

Možnosť obmedzenia voľného pohybu osôb z dôvodu ochrany *verejného zdravia* je v porovnaní s dôvodmi verejnej politiky a verejnej bezpečnosti vymedzená exaktnejšie. Obmedzenie slobody pohybu je opodstatnené jedine v prípade zistenia choroby s epidemickým potenciálom, ako to je definované v príslušných nástrojoch Svetovej zdravotníckej organizácie, alebo inej infekčnej choroby alebo nákazlivého parazitického ochorenia, ak podliehajú ochranným opatreniam, ktoré sa uplatňujú na štátnych príslušníkoch hostiteľského členského štátu. Členský štát môže do troch mesiacov od dátumu príchodu požadovať, aby sa osoby, ktoré sú oprávnené na právo

⁶⁴ Porovnaj rozsudky Súdneho dvora vo veci C-41/74, *Yvonne van Duyn proti Home Office* zo 4. decembra 1974. Zb. 1974, s. 01337, vo veci C-36/75, *Roland Rutili proti Ministre de l'intérieur* z 28. októbra 1975. Zb. 1975, s. 01219, vo veci C-30/77, *Régina proti Pierre Bouchereau* z 27. októbra 1977. Zb. 1977, s. 01999, v spojenej veci C115/81 a C-116/81, *Rezguia Adoui proti Belgickému kráľovstvu a ville de Liège a Dominique Cornuaille proti Belgickému kráľovstvu* z 18. mája 1982. Zb. 1982, s. 01665 a vo veci C-185/04, *Ulf Öberg proti Försäkeringskassan, länskontoret Stockholm* zo 16. februára 2006. Zb. 2006, s. I-01453.

pobytu, v prípade vážneho podozrenia podrobili bezplatnému lekárskeму vyšetreniu, aby sa potvrdilo, že netrpia žiadnymi chorobami, ktoré by oprávňovali ich vyhostenie. Takéto lekárske vyšetrenia nie je možné vyžadovať na všeobecnom základe, musí byť zdôvodnené pre každý konkrétny prípad. Choroby, ku ktorým dôjde po trojmesačnom období od dátumu príchodu, nepredstavujú dôvody na vyhostenie z územia.

Ad b) výnimky prijaté pre zamestnávanie v štátnej službe a verejnej službe

Členské štáty sú oprávnené prijať obmedzenia (výnimky) voľného pohybu pracovníkov na zamestnávanie v **štátnej službe a verejnej službe**. V prvom rade je potrebné zdôrazniť, že *zamestnávanie v štátnej službe a verejnej službe* je pojmom únievého práva⁶⁵, a teda je neprípustné, aby členské štáty obmedzili prístup príslušníkov iných členských štátov k výkonu niektorých povolání len z toho dôvodu, že podľa ich vnútroštátneho práva sa takéto povolanie považuje za výkon štátnej služby alebo verejnej služby. Výkon štátnej služby a verejnej služby sa vykladá prísne reštriktívne. Súdny dvor považuje túto výnimku za prípustnú len v tom prípade, ak ide o priamu či nepriamu účasť na výkone suverénnych práv a zvrchovaných právomocí štátu a plnenie takých úloh, ktoré sú spojené s uskutočňovaním základných úloh štátu⁶⁶.

Príkladom obmedzenia (výnimky) voľného pohybu pracovníkov je povolanie sudcov, zamestnanie v ozbrojených silách a ozbrojených zložkách alebo úlohy diplomacie. Za výnimku z voľného pohybu pracovníkov sa dlhodobo považoval aj výkon notárskej činnosti, avšak ostatná judikatúra Súdneho dvora naznačuje, že aj takáto činnosť by mala spadať pod režim voľnému pohybu⁶⁷. Rovnako i zamestnávanie v oblasti kultúry, rozhlasu a televízie, verejnej dopravy, pošty, výskumu, ale aj advokácie nesmie podliehať žiadnym obmedzeniam voľného pohybu. Nie je pritom rozhodujúce, či takáto činnosť sa vykonáva v organizácii verejnej správy členského štátu, alebo či takýto pracovník má štatút „štátneho zamestnanca“ alebo „štátneho úradníka“. Základným kritériom je obsah samotnej činnosti, ktorá sa posudzuje podľa vyššie spomenutých pravidiel vytvorených judikatúrou Súdneho dvora.

⁶⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-473/93, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Luxemburskému veľkovojvodstvu* z 2. júla 1996. Zb. 1996, s. I-03207. Porovnaj aj rozsudok vo veci „*Lavrie-Blum*“ (už citovaný).

⁶⁶ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-173/94, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Belgickému kráľovstvu* z 2. júla 1996. Zb. 1996, s. I-03265

⁶⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-157/09, *Európska komisia proti Holandskému kráľovstvu* z 1. decembra 2011 (zatiaľ nepublikovaný).

Ad c) prechodné obdobia pri pristúpení nových členských štátov

Voľný pohyb pracovníkov je možné obmedziť aj počas prechodného obdobia po pristúpení nových členských štátov, *maximálne v rozsahu siedmich rokov*. Prechodné obdobie ako nástroj ochrany domáceho trhu práce je dohodnuté priamo v prístupových zmluvách jednotlivo pre každý nový členský štát.

3. Zásada rovnakého zaobchádzania

Zásada rovnakého zaobchádzania predstavuje v práve Európskej únie jeden zo základných princípov, ktorý presahuje rámec sociálneho práva a stáva sa elementárnym východiskom pre ďalší rozvoj primárneho a sekundárneho únievého práva. K tejto oblasti právnej regulácie sa viaže aj najpočetnejšia judikatúra Súdneho dvora, ktorá sa neustále vyvíja. Najvýznamnejšie rozhodnutia Súdneho dvora sa postupne premietli do právnej úpravy únievého práva.

Zásadným medzníkom pre oblasť zákazu diskriminácie bola ratifikácia Amsterdamskej zmluvy, ktorá podstatne rozšírila a prehĺbila v tom čase platnú úpravu⁶⁸. Článok 141 Zmluvy o založení ES (aktuálne čl. 157 ZFEÚ) zakotvujúci zásadu rovnakého odmeňovania mužov a žien bol doplnený o ďalšie ustanovenia, ktoré umožnili prijímanie sekundárneho práva týkajúceho sa zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, zároveň sa vytvoril legislatívny rámec pre prijímanie pozitívnych opatrení.

Základná terminológia

Únievé právo rozlišuje medzi *zásadou rovnosti príležitostí* a *zásadou rovnakého zaobchádzania*. Označené rozdelenie vyplýva priamo z primárneho práva (čl. 157 ZFEÚ), pričom zásadu rovnosti príležitostí vnímame ako súčasť širšie koncipovanej zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá sa viaže najmä k právu na prístup k zamestnaniu, prípadne k právu na kariérny rast. Naproti tomu zásada rovnakého zaobchádzania predstavuje v oblasti pracovného práva obsahovo nielen rovnosť príležitostí v prístupe k zamestnaniu, ale súčasne rovnoprávne zaobchádzanie počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, eventuálne aj pri jeho skončení. Okrem pojmu rovnakého zaobchádzania je v odbornej literatúre i rozhodovacej činnosti Súdneho dvora frekventovaný aj termín *zákaz diskriminácie*. Z hľadiska obsahu nevidíme v týchto dvoch výrazoch rozdiel, *zákaz diskriminácie* je negatívnym vyjadrením a obsahovým synonymom pojmu *zásada rovnakého zaobchádzania* či *zásada nediskriminácie*⁶⁹.

⁶⁸ Bližšie KLUČKA, J. – MAZÁK, J.: Základy európskeho práva. Bratislava : IURA Edition, 2004, s.27 – 29.

⁶⁹ Pre širšiu odbornú diskusiu k označeným pojmom pozri napríklad KOLDINSKÁ, K.: Gender a sociálne právo. Rovnosť medzi mužmi a ženami v sociálne-právnych súvislostiach. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 10 a nasl.

3. 1. Právny základ zásady nediskriminácie

Primárne právo

Právny základ zásady rovnakého zaobchádzania je v primárnom únievom práve obsiahnutý predovšetkým v čl. 8, čl. 10, čl. 19, čl. 153 a čl. 157 ZFEÚ. Ďalšie právne východiská však možno nachádzať aj v Charte alebo Charte základných sociálnych práv pracovníkov.

Články 8 a 10 ZFEÚ deklarujú **hodnotovú orientáciu** Únie vo vzťahu k zásade rovnakého zaobchádzania, keď vyjadrujú, že „vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami“ (čl. 8 ZFEÚ) a „pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“ (čl. 10 ZFEÚ). S vymedzením hodnotovej orientácie činnosti Európskej únie súvisí článok 153 ZFEÚ, ktorý okrem iného pomenúva i) rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci a ii) boj proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti, ako oblasti, v ktorých Európska únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov.

Základ zákazu diskriminácie **podľa pohlavia** je obsiahnutý v čl. 157 ZFEÚ, ktorý zakotvuje *zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty*. Amsterdamská zmluva rozšírila čl. 157 ZFEÚ o oprávnenie Európskeho parlamentu a Rady *prijat' opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty* (čl. 157 ods. 3 ZFEÚ). Práve na základe tohto článku ZFEÚ je prijímaná sekundárna úprava v oblasti zásady nediskriminácie s ohľadom na pohlavie. Súdny dvor posunul obsahový význam právnej úpravy čl. 157 ZFEÚ ešte ďalej a vyslovil, že rovnosť medzi mužmi a ženami zakotvená v tomto článku je nielen sociálnym cieľom uplatňovania politiky Únie, ale je i **základným právom osôb**⁷⁰. Charakter zákazu diskriminácie ako základného práva sa potvrdil prijatím Charty.

⁷⁰ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-50/96, *Deutsche Telekom AG proti Lilli Schroder* z 10. februára 2000, Zb. 2000, s. I-00743. Ďalej aj rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) vo veci C-17/05, *B. F. Cadman proti Health & Safety Executive* z 3. októbra 2006, Zb. 2006, s. I-09583 alebo aj rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) vo veci C-13/05, *Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA* z 11. júla. 2006, Zb. 2006, s. I-06467.

Článok 157 ZFEÚ obsahuje aj povolenie uplatnenia **pozitívnych opatrení**, resp. povolenie zakotvenia pozitívnej diskriminácie (ktoré bolo do primárneho práva včlenené taktiež Amsterdamskou zmluvou): „*vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére*“ (čl. 157 ods. 4 ZFEÚ).

Najvýznamnejšia zmena v dôsledku ratifikácie Amsterdamskej zmluvy však spočíva v prijatí čl. 13 Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev, ktorý je aktuálne obsiahnutý v čl. 19 ZFEÚ. Prijatím označenej úpravy sa rozšíril priestor pre prijímanie protidiskriminačnej úniovej úpravy aj **na základe ďalších kritérií** mimo pohlavia. Podľa čl. 19 ods. 1 ZFEÚ Rada môže, po udelení súhlasu Európskeho parlamentu, *jednomyselne v súlade s mimoriadnym legislatívnym postupom prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na **pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii***. Napokon čl. 19 ods. 2 ZFEÚ umožňuje členským štátom prijímať pozitívne motivačné opatrenia aj vo vzťahu k osobám podľa uvedených kritérií.

Vychádzajúc z primárneho práva môžeme identifikovať zákaz diskriminácie na základe týchto kritérií :

- pohlavia,
- rasovom a etnickom pôvode,
- náboženskom vyznaní a viere,
- zdravotnom postihnutí,
- veku a
- sexuálnej orientácii.

Charta ide vo výpočte kritérií rozhodných pre zákaz diskriminácie ďalej a nad rámec ZFEÚ vo svojom čl. 21 zakotvuje zákaz akejkolvek diskriminácie *najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie*. Okrem zákazu diskriminácie na základe takto určených kritérií (ktoré sú len demonštratívnym výpočtom) je osobitne zvýraznená zásada rovnosti medzi mužmi a ženami. Charta zakotvuje členským štátom povinnosť zabezpečiť zásadu rovnosti na základe pohlavia vo všetkých

oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti však podľa čl. 23 Charty základných práv EÚ nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.

Napokon, okrem uvedených prameňov primárneho práva, aj *Charta základných sociálnych práv pracovníkov* považuje rovnoprávnosť mužov a žien za jeden z hlavných princípov, na ktorých sa zakladá model sociálneho práva Únie.

Sekundárne právo

Sekundárna úprava zákazu diskriminácie je mimoriadne široká a do veľkej miery diverzifikovaná. Z nášho pohľadu je možné právnu úpravu protidiskriminačného únieového práva klasifikovať do štyroch nižšie opísaných oblastí.

Do prvej skupiny zaraďujeme právnu úpravu, ktorá tvorí **základný právny rámec** uplatňovania zásady nediskriminácie v únieovom práve. K základným aktom sekundárneho práva patrí najmä :

- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (ďalej len „smernica 2006/54/ES“),
- smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len „smernica 2000/78/ES“),
- smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (ďalej len „smernica 2000/43/ES“).

Z hľadiska osobnej a vecnej pôsobnosti smernica 2000/78/ES a smernica 2000/43/ES presahujú rámec pracovného práva. Vyššie uvedenými smernicami rozhodne nie je výpočet sekundárneho práva v oblasti zákazu diskriminácie konečný. Len v oblasti zákazu diskriminácie na základe pohlavia boli prijaté ďalšie smernice, ktoré upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami napríklad vo *veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením* alebo aj *v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu*. Osobitná sekundárna úprava reguluje uplatňovanie zásady nediskriminácie so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako *samostatne zárobkovo činné osoby*.

Do druhej skupiny právnych aktov sekundárneho protidiskriminačného práva môžeme zaradiť úpravu, ktorá upravuje práva kategórie znevýhodnených osôb, pričom jej cieľom je poskytnúť **osobitnú kompenzačnú ochranu**. Konkrétne ide o :

- smernicu Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok,
- smernica Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES *Úradný vestník L 068 , 18/03/2010 S. 0013 – 0020*

Ďalšiu oblasť právnej úpravy únievého práva, ktorou sa realizuje zásada rovnakého zaobchádzania, tvoria smernice, ktoré regulujú **atypické pracovné vzťahy** (pracovný pomer na dobu určitú a na kratší pracovný čas, agentúrne zamestnávanie, telepráca). Za špecifikum tejto oblasti úpravy považujeme, že kritérium rozdielneho zaobchádzania nespočíva priamo v črtách konkrétnej osoby, ale v povahe právneho vzťahu, v ktorom sa táto osoba nachádza. Úpravu únievého práva atypických pracovných pomerov možno vnímať v dvoch smeroch, na jednej strane Európska únia vyslovuje veľkú podporu flexibilným formám zamestnania s cieľom zvýšiť zamestnanosť a konkurencieschopnosť, na strane druhej garantuje ochranu zamestnancov vykonávajúcim prácu v atypických pracovných vzťahoch do tej miery, aby nedochádzalo k ich diskriminácii v porovnaní s rovnakými alebo porovnateľnými zamestnancami pracujúcimi v pracovných vzťahoch na plný úväzok a neurčitý čas. Atypické pracovné vzťahy sú upravené najmä smernicami :

- smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie, menovite Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európske centrum podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC),
- smernica Rady 97/81/ES týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli Únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy (UNICE), Európske

stredisko podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska odborová konfederácia (ETUC) ,

- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

Napokon princíp nediskriminácie je uplatňovaný aj v koordinačných nariadeniach, ktorými sa metódou otvorenej koordinácie reguluje oblasť **práva sociálneho zabezpečenia** v Európskej únii, konkrétne ide o :

- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia spolu s jeho vykonávacím nariadením Európskeho parlamentu a Rady č. 987/2009.

3. 2. Formy diskriminácie

Únievé právo rozlišuje viacero foriem diskriminačného konania, predovšetkým definuje **priamu diskrimináciu** a **nepriamu diskrimináciu**. Tieto pojmy, priama diskriminácia a nepriama diskriminácia, sú definované zhodne vo viacerých smerniciach, rozdiel spočíva iba v kritériu odlišného zaobchádzania (pohlavie, vek, rasa a pod.). Za diskrimináciu sa považuje aj **obťažovanie**, ktoré je taktiež legálne vymedzené vo viacerých aktoch sekundárneho práva s prihliadnutím na konkrétne diskriminačné kritérium. Okrem priamej diskriminácie, nepriamej diskriminácie a obťažovania smernica 2006/54/ES osobitne definuje aj **sexuálne obťažovanie**, ktoré sa zo samotnej povahy veci vzťahuje výlučne na diskriminačné konanie s ohľadom na pohlavie.

Vychádzajúc z právnej úpravy sekundárneho únievého práva - priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie definujeme nasledovne.

Priamou diskrimináciou sa rozumie konanie keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodov spočívajúcich v jej osobe, resp. integrite (pohlavie, rasa, etnická príslušnosť, vek, zdravotné postihnutie a pod.), než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;

nepriamou diskrimináciou sa rozumie konanie keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax znevýhodňovalo osobu z dôvodov

spočívajúcich v jej osobe (pohlavie, rasa, etnická príslušnosť, vek, zdravotné postihnutie a pod.) voči inej osobe v porovnateľnej situácii, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

obťažovaním sa rozumie konanie keď k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby alebo jej inými diferenciačnými znakmi dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia;

sexuálnym obťažovaním sa rozumie konanie keď k akejkoľvek forme nežiadúceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.

3. 3. Zásada nediskriminácie s ohľadom na pohlavie

Dlhú dobu bola politika Európskej únie a jej právne nástroje zamerané výlučne na uplatňovanie zákazu diskriminácie v odmeňovaní s ohľadom na pohlavie. Až neskôr judikatúra Súdneho dvora rozširovala zákaz diskriminácie aj na ďalšie oblasti a súčasne postavila zásadu rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami na roveň základných práv.

Vychádzajúc aj z týchto historických súvislostí je zákaz diskriminácie v odmeňovaní podľa pohlavia (na rozdiel od zákazu diskriminácie podľa iných kritérií) bližšie konkretizovaný aj priamo v primárnom práve, a to v čl. 157 ZFEÚ. Označený čl. 157 ZFEÚ taktiež splnomocňuje Radu na prijímanie ďalšieho sekundárneho práva s cieľom uplatňovať zásadu nediskriminácie založenej na pohlaví. Rozhodnou sekundárnou právnou úpravou je smernica 2006/54/ES, ktorá do veľkej miery zjednocuje dovtedy roztrieštenú právnú úpravu⁷¹ a zohľadňuje niektoré prvky vývoja judikatúry Súdneho dvora. Ako už bolo vyššie uvedené, k smernici 2006/54/ES, ktorá vytvára základný rámec nediskriminačného práva s ohľadom na pohlavie,

⁷¹ Smernica 2006/54/ES zrušuje nasledovných sedem smerníc spolu s ich následnými zmenami a doplneniami: smernicu Rady 75/117/EHS, smernicu Rady 76/207/EHS, smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES, smernicu Rady 86/378/EHS, smernica Rady 96/97/ES, smernicu Rady 86/378/EHS a smernicu Rady 96/97/ES.

pristupuje aj ďalšia sekundárna úprava⁷², ktorá prekračuje rámec pracovného a sociálneho práva.

Z hľadiska vecného rozsahu sa zásada nediskriminácie s ohľadom na pohlavie postupne rozvetvila do nasledovných oblastí:

- rovnosť v odmeňovaní,
- rovnaký prístup k zamestnaniu a príprava naň, vrátane kariérneho postupu,
- podmienky zamestnania a pracovné podmienky, vrátane podmienok prepúšťania,
- rovné postavenie v systémoch sociálneho zabezpečenia,
- ochrana žien v tehotenstve, v rannom materstve a ochrana rodičov počas čerpania rodičovskej dovolenky⁷³.

3. 3. 1. Rovnosť odmeňovania

Podľa čl. 157 ZFEÚ každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Pre účely tohto článku znamená „odmena“ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

- a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,
- b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.

Podľa výkladu Súdneho dvora odmenou v zmysle čl. 157 môže byť i odstupné⁷⁴ alebo aj rôzne príplatky⁷⁵ či finančné bonusy⁷⁶. Súdny dvor pojem

⁷² Napríklad smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/ES o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo smernica Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

⁷³ Problematika ochrany osobitných kategórií osôb vrátane tehotných žien a matiek a otázky uplatňovania práva sociálneho zabezpečenia v Únii sú predmetom samostatnej 7. kapitoly.

⁷⁴ Pozri rozsudok Súdneho dvora vo veci C-33/89, *Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg* z 27. júna 1990, Zb. 1990, s. I-02591.

⁷⁵ Pozri rozsudok Súdneho dvora vo veci C-281/97, *Andrea Krüger proti Kreis-Krankenhaus Ebersberg*, z 9. septembra 1999, Zb. 1999, s. I-05127.

⁷⁶ Pozri napríklad rozsudok Súdneho dvora vo veci C-333/97, *Susanne Leven proti Lothar Denda*, z 21. októbra 1999, Zb. 1999, s. I-07243.

odmeny postupne rozširoval a zahrnul doň aj plnenia zamestnávateľa z fondov sociálneho zabezpečenia pri podnikovom dôchodkovom poistení⁷⁷.

3. 3. 2. Rovnaký prístup k zamestnaniu, príprava naň a kariérny postup. Podmienky zamestnania, vrátane podmienok prepúšťania

Smernica 2006/54/ES zakazuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia vo všetkých oblastiach zamestnania bez ohľadu na to či ide o súkromný sektor alebo verejný sektor vrátane orgánov verejnej správy. Takto všeobecne formulovaný zákaz diskriminácie sa nevzťahuje len na právo odmeňovania, ale zahŕňa všetky oblasti spojené s výkonom zamestnania alebo povolania. Osobitne sa zdôrazňuje zásada diskriminácie v :

- a) podmienkach prístupu k zamestnaniu alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;
- b) prístupe k všetkým typom a k všetkým úrovniam odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;
- c) zamestnaní a pracovných podmienkach vrátane prepustenia, ako aj odmien;
- d) členstve a účasti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.

Zásada rovnakého zaobchádzania v podmienkach prístupu k zamestnaniu, pracovných podmienkach, vrátane podmienok skončenia pracovného pomeru sa obsahovo prelína s ochranou osobitných kategórií osôb. Súdny dvor vo veci *Mahlburg*⁷⁸ vyslovil priamu diskrimináciu v prípade, keď zamestnávateľ odmietol prijať do zamestnania tehotnú ženu s odôvodnením, že v priebehu tehotenstva by si nemohla plniť pracovné povinnosti spojené s požadovaným pracovným miestom a pracovným zaradením. Súdny dvor zdôraznil, že takéto konanie nemožno považovať za oprávnené a poukázal na

⁷⁷ Pozri aj BARANCOVÁ, H. - MATLÁK, J. – HODÁLOVÁ, I. – OLŠOVSKÁ, A.: Pracovný pomer a poisťný systém. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, 2008.

⁷⁸ Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg proti Land Mecklenburg-Vorpommern* z 3. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00549.

to, že žene nič nebráni, aby vykonávala požadované úlohy po skončení materstva.

Priama diskriminácia bola vyslovená aj vo veci *Draehmpeahl*⁷⁹, ktorá je zaujímavá tým, že sa jednalo o diskriminačné konanie na základe pohlavia voči mužovi. Pán Draehmpeahl sa uchádzal o miesto asistentky, potenciálny zamestnávateľ ho ale a priori vylúčil z výberového konania. V súdnom konaní bolo preukázané, že postup zamestnávateľa bol voči uchádzačovi diskriminačným, pretože pán Draehmpeahl nielenže spĺňal požadované kritériá, ale bol aj z prihlásených osôb najviac kvalifikovaným.

O nepriamu diskrimináciu išlo vo veci *Kording*⁸⁰, ktorá vzbudila zvýšený záujem odbornej verejnosti. Podľa nemeckého vnútroštátneho práva sa na pracovné miesto daňového poradcu musia robiť skúšky, ktoré sú nevyhnutným predpokladom prístupu k zamestnaniu. Bývalí štátni úradníci však boli oslobodení od povinnosti skúšky, ak odpracovali na finančných úradoch v oblasti správy daní najmenej 15 rokov v plnom pracovnom úväzku. Zamestnancom v čiastočnom pracovnom úväzku bola stanovená dlhšia doba odpracovaných rokov pre slobodný prístup k tomuto povolaniu a čiastočný pracovný úväzok nižší než polovica plného pracovného úväzku sa vôbec nebral do úvahy. Aj keď navonok šlo o neutrálne ustanovenie, ktoré priamo nediskriminovalo akúkoľvek skupinu osôb, zo skutkových okolností vyplývalo, že v takýchto čiastočných pracovných úväzkoch bol podiel žien viac než 92 %. Vychádzajúc z týchto skutkových okolností Súdny dvor konštatoval nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá spočívala v tom, že zamestnanci pracujúci v čiastočnom pracovnom úväzku, ktorými bolo prevažne ženy, museli mať odpracovanú dlhšiu dobu v porovnaní so zamestnancami na plný pracovný úväzok⁸¹.

Prístup k zamestnaniu však možno chápať širšie ako len samotné uchádzanie sa o pracovnú pozíciu. Súdny dvor vo veciach *Colson*⁸² alebo aj *Meyers*⁸³ konštatoval, že podmienky prístupu k zamestnaniu zahŕňajú okrem práva

⁷⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-180/95, *Nils Draehmpaehl proti Urania Immobilienservice OHG*, z 22. apríla 1997. Zb. 1997, s. I-02195.

⁸⁰ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-100/95, *Brigitte Kording proti Senator für Finanzen* z 2. októbra 2007. Zb. 1997, s. I-05289

⁸¹ Porovnaj BARANCOVÁ, H. et al. : Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 52.

⁸² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-14/83, *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen* z 10. apríla 1984. Zb. 1984, s. 01891.

⁸³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/94, *Jennifer Meyers proti Adjudication Officer* z 13. júla 1995. Zb. 1995. s. I-02131.

uchádzať sa o zamestnanie v rámci predzmluvných vzťahov aj dávky, ktoré sú poskytované zo strany štátu v oblasti trhu práce, a ponuky pracovných miest.

Na základe obdobných skutkových okolností ako vo veci *Kordnig* bola vyslovená nepriama diskriminácia aj vo veci *Nikoloudi*⁸⁴, a to vo vzťahu k podmienkam zamestnania. V danom prípade boli z kolektívnej zmluvy vylúčení zamestnanci (vykonávajúci upratovacie práce) s čiastočným pracovným úväzkom na dobu určitú, pričom v okolnostiach daného prípadu takýmito zamestnancami boli výlučne ženy. Súdny dvor konštatoval nepriamu diskrimináciu podľa pohlavia.

Smernica 2006/54/ES stanovuje povinnosť nediskriminačného konania aj vo vzťahu k prepusteniu. Zákaz nediskriminácie v oblasti prepúšťania je potrebné vnímať ako povinnosť zamestnávateľa aplikovať rovnaké kritériá pri ukončovaní pracovných pomerov s ohľadom na pohlavie. Súdny dvor sa vo svojej rozhodovacej činnosti vo vzťahu k prepúšťaniu zaoberal najmä diskriminačným konaním, ktoré spočívalo v ukončení pracovného pomeru z dôvodov tehotenstva (napr. vo veci *Webb*⁸⁵ alebo z novších rozhodnutí vo veci *Potin*⁸⁶) alebo z dôvodov choroby, ktorá mala priamy súvis s tehotenstvom (napr. vo veci *Mary Brown*⁸⁷).

3. 3. 3. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania s ohľadom na pohlavie

Nie každé odlišné zaobchádzanie musí predstavovať diskrimináciu. Únieové primárne právo, konkrétne už spomínaný čl. 157 ZFEÚ, umožňuje členským štátom zaviesť opatrenia zabezpečujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére. Prijímanie pozitívnych opatrení predpokladá i čl. 19 ZFEÚ vo vzťahu k ďalším

⁸⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE* z 10. marca 2005. Zb. 2005, s. I-01789.

⁸⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-32/93, *Carole Louise Webb proti EMO Air Cargo (UK) Ltd.* zo 14. júla 1994. Zb. 1994, s. I-03567

⁸⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-63/08, *Virginie Pontin proti T-Comalux SA* z 29. októbra 2009. Zb. 2009, s. I-10467.

⁸⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-349/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd.* z 30. júna 1998. Zb. 1998, s. I-04185.

kategóriám znevýhodnených osôb (podľa veku, zdravotného stavu, sexuálnej orientácie a pod.).

Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania možno prijímať iba v súlade so ***zásadou legitimity a zásadou proporcionality***. Súdny dvor vo svojej konštantnej judikatúre k tomu dodáva, že uplatnené výnimky je potrebné vykladať zásadne reštriktívne.

Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania však nemožno vnímať iba vo svetle pozitívnej diskriminácie. Prihliadajúc na judikatúru Súdneho dvora prípustné odlišné zaobchádzanie ako výnimky zo zákazu diskriminácie možno členiť do nasledovných oblastí :

- a) odlišné zaobchádzanie ako nevyhnutný predpoklad pracovnej činnosti,*
- b) odlišné zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva,*
- c) odlišné zaobchádzanie z dôvodu prijímania podporných opatrení (pozitívna diskriminácia)⁸⁸.*

Ad a) odlišné zaobchádzanie ako nevyhnutný predpoklad pracovnej činnosti

Do prvej skupiny výnimiek patrí katalóg povolání, kde pohlavie je predpokladom pracovnej činnosti. Súdny dvor vo svojej rozhodovacej činnosti identifikoval niekoľko oblastí prípustných výnimiek. Medzi tieto oblasti oprávňujúce odlišné zaobchádzanie patria :

- *umelecké povolania, pri výkone ktorých je nevyhnutná autenticita,*
- *povolania, pri ktorých je potrebné rešpektovať kultúrne tradície, ako aj náboženské tradície,*
- *povolania, pri výkone ktorých je nevyhnutné rešpektovať osobnú integritu fyzickej osoby,*
- *povolania v oblasti verejnej bezpečnosti a osobnej ochrany⁸⁹.*

⁸⁸ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: Európske sociálne právo. s. 125-131. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 58-63.

⁸⁹ BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004, s. 215.

Ad b) odlišné zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva

Ochranu tehotných žien a žien v materstve upravuje osobitná smernica 92/85/EHS, ktorá je jednou zo smerníc, ktorá bola prijatá na základe všeobecnej smernice 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Účelom smernice 92/85/EHS je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných zamestnankýň, zamestnankýň krátko po pôrode a dojčiacich zamestnankýň. Smernica upravuje minimum pre dĺžku trvania materskej dovolenky, ďalej upravuje nočnú prácu uvedených zamestnankýň, pracovné voľno na predpôrodné lekárske prehliadky a stanovuje pre členské štáty povinnosť prijať nevyhnutné opatrenia na zákaz prepustenia označených zamestnankýň počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky⁹⁰.

Ad c) odlišné zaobchádzanie z dôvodu prijímania podporných opatrení

Ako už bolo uvedené, právo členských štátov zakotviť pozitívne opatrenia, ktorých *základným účelom je kompenzácia faktického znevýhodnenia určitej kategórie osôb a rovnosť ich šanci*, sa odvíja priamo od ustanovení čl. 19 a čl. 157 ZFEÚ. Možnosť používať tieto opatrenia bola potvrdená i rozhodovacou činnosťou Súdného dvora (napr. v najviac známych veciach *Kalanke*⁹¹, *Hofmann*⁹², *Bilka*⁹³ alebo *Abrahamson*⁹⁴). Pozitívne opatrenia sú ale koncipované a vnímané ako opatrenia výnimočné, ktoré môžu byť použité len v takých prípadoch, keď majú slúžiť k odstráneniu existujúcej nerovnosti, resp. kompenzovať existujúcu diskrimináciu a znova zaviesť rovnosť. Pozitívne opatrenia by teda svojou povahou mali byť len opatreniami dočasnými a mali by byť prijaté len v takej miere, aby neznamenali diskrimináciu „druhej strany“, teda napríklad

⁹⁰ Pozri kapitolu 7. „Sociálna ochrana osobitných skupín“.

⁹¹ Rozsudok Súdného dvora vo veci C-450/93, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen* zo 17. októbra 1995. Zb. 1995, s. I-03051.

⁹² Rozsudok Súdného dvora vo veci C-184/83, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse* z 12. júla 1984. Zb. 1984, s. 03047.

⁹³ Rozsudok Súdného dvora vo veci C-170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz* z 13. mája 1986. Zb. 1986, s. 01607.

⁹⁴ Rozsudok Súdného dvora vo veci C-407/98, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist* zo 6. júla 2000. Zb. 2000, s. I-05539

aby v snahe vyrovnat' znevýhodnenie žien nebola zavedená neadekvátna diskriminácia mužov⁹⁵.

3. 4. Zásada nediskriminácie s ohľadom na rasový a etnický pôvod

Právna úprava zákazu diskriminácie podľa rasy a etnickej príslušnosti (obdobne ako celé obsiahle protidiskriminačné právo Únie) vychádza z medzinárodných dokumentov, predovšetkým zo všeobecného práva uznaného vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, Dohovore OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Medzinárodnom dohovore o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie a v paktoch OSN o občianskych a politických právach a hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty⁹⁶.

Právnym základom pre tvorbu relevantného sekundárneho práva je čl. 19 ZFEÚ, ktorý oprávňuje Radu, na návrh Komisie a po porade s Európskym parlamentom, jednomyselne prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. Rozhodnou sekundárnou právnou úpravou je smernica 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

Európska únia pri zakotvení protidiskriminačného práva s ohľadom na rasu a etnickú príslušnosť vychádza z presvedčenia, že diskriminácia založená na rasovom alebo etnickom pôvode môže sťažiť dosiahnutie cieľov Únie, najmä dosiahnutie vysokého stupňa zamestnanosti a sociálnej ochrany, hospodársku a sociálnu súdržnosť a jednotu, zvyšovanie životnej úrovne a kvality života. Pripustenie diskriminácie by znamenalo predsavzatie, aby Európska únia sa stala územím slobody, bezpečnosti a spravodlivosti.

Z týchto dôvodov bola prijatá smernica 2000/43/ES, ktorej účelom je ustanoviť rámec boja proti diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásadu rovnakého zaobchádzania vo všetkých členských štátoch. Aj keď diskriminačné konanie na základe rasy a etnickej príslušnosti sa často prelína s diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti,

⁹⁵ KOLDINSKÁ, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 133.

⁹⁶ Pozri bod 3 smernice 2000/43/ES.

tieto diskriminačné kritériá treba prísne rozlišovať. Zákaz diskriminácie s ohľadom na rasu a etnický pôvod **sa uplatňuje aj na štátnych príslušníkov z tretích krajín, ale nepokrýva rozdiely v zaobchádzaní podľa štátnej príslušnosti a nedotýka sa ustanovení, ktoré upravujú vstup a pobyt štátnych príslušníkov z tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu a povolaniu.**

Podstatou úpravy smernice 2000/43/ES je zákaz *priamej diskriminácie, nepriamej diskriminácie a obt'azovania* a z hľadiska vecného rozsahu sa vzťahuje na všetky osoby z verejného i súkromného sektora, vrátane verejných subjektov, pokiaľ ide o:

- a) podmienky prístupu k zamestnaniu, k samostatne zárobkovej činnosti alebo pracovného pomeru, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok, bez ohľadu na odbor činnosti a na úroveň profesiovej hierarchie, vrátane pracovného postupu;
- b) prístupu ku všetkým typom a úrovniam odborného poradenstva, odborného vzdelávania, ďalšieho odborného vzdelávania a rekvalifikácie, vrátane získavania praktických skúseností;
- c) podmienky zamestnania a pracovné podmienky, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;
- d) členstvo a účasť v organizácii pracovníkov alebo zamestnancov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod, ktoré tieto organizácie poskytujú;
- e) sociálnu ochranu, vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti;
- f) sociálne výhody;
- g) vzdelanie;
- h) prístup k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania, a ich poskytovanie.

Rovnako ako pri zákaze diskriminácie s ohľadom na pohlavie, aj čl. 19 ZFEÚ s nadväzujúcou úpravou smernice 2000/43/ES pripúšťa **pozitívne opatrenia**, a to za podmienky, ak charakteristika rasy alebo etnického pôvodu predstavuje skutočnú a určujúcu profesiovú požiadavku a ak je jej cieľ *legitímny a požiadavka je primeraná*. Čo sa týka oblastí odlišného zaobchádzania, ktoré je prípustné, môžeme hovoriť (opäť obdobne ako v prípade zákazu diskriminácie s ohľadom na pohlavie) o oprávnení :

- *odlišného zaobchádzania ako nevyhnutného predpokladu pracovnej činnosti,*
- *odlišného zaobchádzania z dôvodu prijímania podporných opatrení.*

Zaujímavé rozhodnutie vo vzťahu k zákazu diskriminácie podľa rasy a etnického pôvodu bolo prijaté vo veci *Feryn*⁹⁷. Belgický orgán na podporu rovnosti zaobchádzania sa dožadoval pred belgickými súdmi príslušnými na rozhodovanie v pracovných veciach, aby vyslovili diskriminačné konanie voči spoločnosti Feryn, ktorá sa špecializovala na predaj a inštaláciu vysúvacích dverí, z toho dôvodu, že uplatňovala diskriminačnú politiku voči osobám inej rasy a etnika. Diskriminácia mala spočívať vo verejnom vyhlásení riaditeľa podniku, ktorý vyslovil, že jeho spoločnosť nemôže prijať do zamestnania „imigrantov“, pretože jeho klienti ich odmietajú pri výkone prác⁹⁸. Súd prvej inštancie zamietol žalobu najmä z toho dôvodu, že sa nezistil dôkaz ani predpoklad o tom, že by sa o pracovné miesto uchádzala osoba, ktorá by nebola prijatá na základe jej etnického pôvodu. Odvolací súd sa v tejto veci rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdnemu dvoru prejudiciálne otázky, na základe ktorých mal vnútroštátny súd dostať odpoveď do akej miery musí byť prísny pri posudzovaní okolností, ktoré by mohli predstavovať diskrimináciu. Súdny dvor k tomu uviedol, že cieľ smernice 2000/43/ES by bol len ťažko dosiahnuteľný, ak by sa jej pôsobnosť obmedzovala iba na tie prípady, v ktorých by neúspešný uchádzač o zamestnanie, ktorý sa nazdáva, že bol obeťou diskriminácie, podal na súd žalobu proti zamestnávateľovi. Skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu zjavne odrádza tieto osoby od uchádzania sa o pracovné miesto u takéhoto zamestnávateľa. Vychádzajúc z týchto právne relevantných úvah, Súdny dvor konštatoval priamu diskrimináciu.

⁹⁷ Rozsudok Súdného dvora vo veci C-54/07, *Centrum voor gelijkbeid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV* z 10. júla 2008. Zb. 2008, s. I-05187

⁹⁸ Pre zaujímavosť, riaditeľ podniku Feryn vyslovil konkrétne, že „*Musím vyhovieť požiadavkám mojich klientov. Ak mi poviete, chcem takýto výrobok alebo chcem to alebo tamto, a ak vám poviem neurobím to, pošlem vám týchto ľudí, odpoviete mi nechcem vaše dvere. Mohol by som svoj podnik zatvoriť. Musím vyhovieť požiadavkám klientov. Tento problém sa ma netýka ja som ho v Belgicku nevyvolal. Chcem rozbehnúť svoju spoločnosť a na konci roka dosiahnuť obrat, a ako ho dosiahnem? Získam ho tým, že vyhoviem praniám klientov!*“.

3. 5. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vieru a náboženstvo, vek, zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu

Zákaz diskriminácie s ohľadom na rasu a etnický pôvod a zákaz diskriminácie s ohľadom na ďalšie kritéria (vieru a náboženstvo, vek, zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu) majú spoločný základ v primárnom práve v čl. 19 ZFEÚ. Avšak kým zásadu rovnakého zaobchádzania podľa rasy a etnického pôvodu upravuje samostatná smernica 2000/43/ES, zásada rovnakého zaobchádzania podľa ďalších označených kritérií je upravená v „spoločnej“ smernici 2000/78/ES, ktorá stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Obe označené úpravy sekundárneho práva zhodne nadväzujú nielen na primárne právo Únie, ale i na viacero dokumentov medzinárodného spoločenstva, ktorými sú viazané všetky členské štáty.

Markantný rozdiel je však vo **vecnom rozsahu** úpravy predmetných smerníc. Diskriminácia na základe rasového alebo etnického pôvodu je zakázaná v zamestnaní, povolani a odbornom vzdelávaní, ako aj v oblastiach mimo zamestnania ako je sociálna ochrana, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie a prístup k tovaru a službám vrátane bývania, ktoré sú k dispozícii verejnosti. Diskriminácia na základe pohlavia je zakázaná v rovnakých oblastiach, s výnimkou oblastí vzdelávania, médií a reklamy. Diskriminácia na základe veku, náboženského vyznania a viery, sexuálnej orientácie a zdravotného postihnutia je však zakázaná iba **v zamestnaní, povolani a odbornom vzdelávaní**.

Z uvedeného dôvodu Komisia vypracovala návrh novej smernice⁹⁹ o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, ktorá však nemá nahradiť doteraz platnú právnu úpravu, ale ju len doplniť. Cieľom novej úpravy je rozšíriť vecný záber protidiskriminačného práva Únie a zaviesť uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania na základe uvedených kritérií aj mimo trh práce, čiže v iných oblastiach než v zamestnaní a povolani.

Cieľom smernice 2000/78/ES (obdobne ako aj smernice 2000/43/ES) je stanoviť všeobecný rámec podmienok a opatrení zameraných na boj proti diskriminácii na základe náboženstva, viery, zdravotného postihnutia,

⁹⁹ Návrh Komisie KOM (2008) 426 v konečnom znení z 2.7. 2008 o vykonávaní vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.

sexuálnej orientácie alebo veku **v zamestnaní, povolání a odbornom vzdelávaní**. Za týmto účelom smernica 2000/78/ES definuje **priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu a obt'azovanie** ako konania, ktoré sú zakázané.

Zhodne ako pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania na základe rasy a etnickej príslušnosti (smernica 2000/43/ES), aj v prípade zákazu nediskriminácie v intenciách smernice 2000/78/ES sa vecný rozsah **nevzťahuje na rozdiely v zaobchádzaní z dôvodov štátnej príslušnosti**. Smernica 2000/78/ES nemá vplyv na právne predpisy a podmienky, ktoré sa vzťahujú na vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti na území členských štátov ani na akékoľvek zaobchádzanie s nimi v súvislosti s právnym postavením dotknutých príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti.

Vo všeobecnosti možno zhrnúť, že **zákaz diskriminácie** v rámci vecného rozsahu sekundárneho únieového práva je **všeobecný** a vzťahuje sa na celý rad diferenciačných kritérií u osôb označených únieovým právom (predovšetkým smernicou 2000/78/ES, smernicou 2000/43/ES a smernicou 2006/54/ES). Primárne právo (čl. 19 a čl. 157 ZFEÚ) zároveň stanovuje pre všetky diferenciačné kritériá aj rovnaký právny základ **prípustnosti rozdielného zaobchádzania**, ktoré sa nepovažuje za diskrimináciu (t.j. pozitívne opatrenia). Ak sa však bližšie zameriame na konkrétnu úpravu noriem sekundárneho práva, najmä na smernicu 2000/78/ES, nachádzame mierne odlišnú úpravu týkajúcu sa možného rozdielného zaobchádzania vo vzťahu k jednotlivým diferenciačným kritériám, ktorá rešpektuje jednak špecifiká osobitných skupín osôb (napr. určitého vierovyznania), ale aj hľadí na oprávnené potreby majority (napr. zachovanie účinnosti bojových síl vylúčením zdravotne postihnutých).

3. 5. 1. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vieru a náboženstvo

Európska únia vo svojom vyhlásení č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy, výslovne uznala, že rešpektuje a nepredpisuje právne postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev upravené vnútroštátnymi právnymi predpismi členských štátov a že rovnako rešpektuje postavenie filozofických a nekonfesných organizácií. Preto si členské štáty môžu naďalej *zachovať alebo ustanoviť osobitné právne predpisy o zásadných, zákonných a oprávnených*

požiadavkách povolania, ktoré by sa mohli vyžadovať pre výkon niektorej pracovnej činnosti vo vzťahu k vierouke alebo svetonázoru.

Uvedené vyhlásenie o nezasahovaní do vnútroštátneho práva upravujúceho postavenie cirkví a náboženských spoločností sa prenieslo i do znenia smernice 2000/78/ES. Členským štátom je umožnené prijať takú vnútroštátnu úpravu, ktorá bude akceptovať odlišné zaobchádzanie (preferovanie) osôb s náboženským vyznaním alebo vierou v prípade *pracovných činností v cirkvách alebo v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere*, pokiaľ náboženstvo alebo viera osoby tvoria základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania.

Predmetná úprava znamená, že v napríklad cirkevných školách, neziskových organizáciách založených cirkvou alebo náboženskou spoločnosťou či v iných spoločnostiach (najmä charitatívne a neziskové organizácie) pod vedením cirkvi je oprávnený výber zamestnancov iba s určitou vierou alebo vyznaním¹⁰⁰. Domnievame sa, že takýmto organizáciám by malo byť taktiež umožnené prijímať *etické kódexy, ktorými by kládli na svojich zamestnancov prísnejšie požiadavky súvisiace s ich vieroukou alebo vyznaním*, než je tomu v „bežných“ pracovnoprávných vzťahoch.

Dovolený rozdiel v zaobchádzaní by však ***nemal odôvodňovať diskrimináciu na inom základe***.

3. 5. 2. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vek

Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňovania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak za určitých okolností možno rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom odôvodniť, pričom dôvody by mali spočívať najmä v uplatňovaní politiky zamestnanosti a podpory trhu práce.

Podľa smernice 2000/78/ES rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahŕňovať:

¹⁰⁰ Odborná polemika sa však vedie v otázke rozsahu uplatňovania odlišného zaobchádzania v súvislosti s požiadavkou v prístupe k zamestnaniu. Je otázne či v cirkevnej škole by bolo možné pokladať za oprávnené a legitímne rozdielne zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa založené na náboženskom vyznaní alebo viere nielen vo vzťahu k učiteľovi náboženstva ale aj vo vzťahu k učiteľom vyučujúcim iné predmety. Porovnaj protichodné názory : BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 164 a DEBRECZYNOVÁ, J.: Antidiskriminčný zákon. Komentár. Bratislava: Občan, demokracia a zodpovednosť, 2011, s. 162.

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

Členské štáty môžu ďalej určiť, že v ***zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia*** stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.

Okrem toho, aby členské štáty mohli zachovať bojovú účinnosť svojich ozbrojených síl, môžu z osobného rozsahu smernice 2000/78/ES vyňať ***ozbrojené sily***, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodov veku (rovnako aj z dôvodu zdravotného postihnutia).

Aj keď smernica 2000/78/ES v bode 25 stanovuje, že „...bezpodmienečne treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať“, judikatúra Súdneho dvora potvrdzuje, že hranica medzi oprávneným rozdielnym zaobchádzaním a diskriminačným konaním nie je jednoznačne daná a len postupne sa utvára spolu s vývojom samotnej spoločnosti.

Zaujímavým sa javí jedno z najnovších rozhodnutí vo veci *Georgiev*¹⁰¹, ktoré sa týka profesie vysokoškolského učiteľa. Vo výroku rozsudku Súdny dvor vyriekol, že smernica 2000/78/ES sa má vykladať v tom zmysle, že umožňuje členským štátom prijatie takej vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá dovoľí

¹⁰¹ Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-250/09 a C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev proti Tehniceski universitet - Sofia, filial Plovdiv* z 18. novembra 2010. (Zatiaľ neuverejnený). Pozri bližšie DOLOBÁČ, M. : Rozsudok "Georgiev" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie. roč. IX, č. 1, 2012, s. 47-52.

vysokoškolským učiteľom po dosiahnutí určitého veku pokračovať vo výkone práce iba na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, prípadne **určí pre vysokoškolských učiteľov s určitým dosiahnutým vekom povinnosť odchodu do dôchodku.**

Súdny dvor oprávnenosť odlišného zaobchádzania zdôvodňoval predovšetkým cieľom spočívajúcim v zabezpečení kvality vzdelávania a výskumu obnovovaním zboru vyučujúcich, zamestnávaním mladších profesorov a optimálnym rozložením miest zabezpečujúcim rovnováhu medzi generáciami¹⁰². Súdny dvor tak legitímnosť rozdielneho zaobchádzania s ohľadom na vek zdôvodnil **podporou prístupu mladých k výkonu povolania.** Samozrejme, takýto nepochybne zaujímavý záver nemožno absolútne generalizovať. Legitímny cieľ odôvodňujúci odlišné zaobchádzanie (napr. spočívajúci aj v podpore mladých v prístupe k povolaniu) je potrebné identifikovať vždy špecificky, konkrétne v okolnostiach daného prípadu s prihliadnutím na trh práce a politiku zamestnanosti toho ktorého členského štátu. Nie je postačujúcim všeobecný odkaz na politiku zamestnanosti alebo osobitnú právnu úpravu.

3. 5. 3. Zásada nediskriminácie s ohľadom na zdravotné postihnutie

Pre protidiskriminačné únieové právo vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím je príznačné, že jeho uplatňovanie sa neobmedzuje len na dodržiavanie zákazu diskriminačného konania, ale vo väčšom rozsahu **sa zameriava na pozitívne opatrenia,** ktoré by mali kompenzovať zdravotný hendikep osôb so snahou o zabezpečenie nielen formálnej, ale i **materiálnej rovnosti.**

Z chronologického náhľadu, aj keď zásada nediskriminácie na základe zdravotného postihnutia bola včlenená do primárneho práva až prijatím Amsterdamskej zmluvy, Rada už vo svojom odporúčaní z roku 1986¹⁰³ o

¹⁰² Súdny dvor pri svojom rozhodovaní vo veci Georgiev zohľadnil predovšetkým pripomienky nemeckej vlády, slovenskej vlády a Komisie. Porovnaj rozsudok Súdného dvora (veľká komora) vo veci C-411/05, *Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios S.A* zo 16. októbra 2007. Zb. 2007, s. I-08531 a rozsudok Súdného dvora (veľká komora) vo veci C-341/08, *Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* z 12. januára 2010. Zb. 2010, s. I-00047.

¹⁰³ Odporúčanie z 24. júla 1986 o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v Spoločenstve, s. 43. Následne Únia vo svojej rezolúcii zo 17. júna 1999 o rovnakých príležitostiach pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím potvrdila dôležitosť osobitnej pozornosti

zamestnávajú z zdravotne postihnutých ľudí v Spoločenstve ustanovila orientačný rámec, ktorý uvádza príklady pozitívnych opatrení na podporu zamestnávania a prípravy ľudí so zdravotným postihnutím. Záujem o ochranu zdravotne postihnutých osôb a ich sociálnu a ekonomickú integráciu bol následne vyjadrený aj v Charte základných sociálnych práv pracovníkov.

Smernica 2000/78/ES vo svojich úvodných bodoch zdôrazňuje, že opatrenia na prispôsobenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrajú dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia. Zamestnávateľia by mali dbať na prijatie *účinných a praktických opatrení*, ktoré by mohli okrem iného spočívať v prispôbení pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu.

Pojem „**zdravotné postihnutie**“ nie je definovaný v samotnej smernici 2000/78/ES a smernica ani neodkazuje na právo členských štátov pre definovanie tohto pojmu s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti. To znamená, že sa vyžaduje samostatný a jednotný úniový výklad tohto pojmu, ktorý musí zohľadňovať kontext a cieľ sledovaný príslušnou právnou úpravou¹⁰⁴. Obsah termínu zdravotné postihnutie budeme opäť hľadať v judikatúre Súdneho dvora.

Vo veci *Chacón Navas*¹⁰⁵ bola Súdnemu dvoru predložená na posúdenie prejudiciálna otázka, či všeobecný rámec zriadený smernicou 2000/78/ES na boj proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí zabezpečuje ochranu osobe, ktorá bola prepustená svojím zamestnávateľom výlučne z dôvodu choroby. Pri odôvodňovaní svojho rozhodnutia sa Súdny dvor zamýšľal aj nad samotným vymedzením pojmu „zdravotné postihnutie“, pričom ustálil, že tento pojem sa má chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote. Súdny dvor ďalej poukázal na dôležitosť, ktorú európsky zákonodarca pripisuje *opatreniam*

náboru, zamestnávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím.

¹⁰⁴ Pozri najmä rozsudok Súdneho dvora vo veci C-327/82, *Ekerö BV Vleeshandel proti Produktschap voor Vee en Vlees* z 18. januára 1984. Zb. 1984, s. 00107, bod 11 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-323/03, *Komisia Európskych spoločností proti Španielskemu kráľovstvu* z 9. marca 2006. Zb. 2006, s. I-02161, bod 32.

¹⁰⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/05, *Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA* z 11. júla. 2006. Zb. 2006, s. I – 06467.

určeným na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu a v tejto súvislosti zdôraznil, že európsky zákonodarca zohľadnil prípady, keď je účasť na profesijnom živote narušená dlhodobou. Na to, aby sa na určité obmedzenie vzťahoval pojem „zdravotné postihnutie“, musí byť teda pravdepodobné, že toto **obmedzenie bude dlhodobé**.

Nadväzujúc na tieto relevantné úvahy Súdny dvor následne priamo k prejudiciálnej otázke uviedol, že zákonodarca zámerne vybral pojem, ktorý sa odlišuje od pojmu „choroba“. Jednoduchá asimilácia týchto dvoch pojmov teda nie je možná. Smernica 2000/78/ES neobsahuje žiadnu zmienku, z ktorej by vyplývalo, že pracovníci sú chránení na základe zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí, keď sa vyskytne akákoľvek choroba.

Zaujímavý záver bol prijatý i vo veci *Coleman*¹⁰⁶, kde Súdny dvor vyslovil, že zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravuje smernica 2000/78/ES, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby so zdravotným postihnutím. Ak zamestnávateľ zaobchádzal, zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie. Rovnaký záver prijal Súdny dvor pri preukázanom obťažovaní, ktoré má svoj pôvod v zdravotnom postihnutí dieťaťa diskriminovanej osoby.

3. 5. 4. Zásada nediskriminácie s ohľadom na sexuálnu orientáciu

Keďže smernica 2000/78/ES výslovne zakotvuje zásadu nediskriminácie aj na základe sexuálnej orientácie osoby (ako ďalšieho diferenciatívneho kritéria), je zrejímavé, že zákaz diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie¹⁰⁷ je v súlade so sekundárnym právom zakotvený v každom členskom štáte Európskej únie. V tomto smere je obsah právnej úpravy jednotlivých krajín Únie obdobný. Podstatné rozdiely však možno nachádzať v nahliadaní národných úprav na registrované partnerstvá osôb rovnakého pohlavia a na obsah práv vyplývajúcich z takéhoto zväzku. Vystáva tu preto otázka či zákaz

¹⁰⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law* zo 17. júla 2008. Zb. 2008, s. I-05603.

¹⁰⁷ Zákaz diskriminácie na základe sexuálnej orientácie je potrebné vnímať nielen vo vzťahu k homosexuálne orientovaným osobám, ale do úvahy pripadá aj prípadná diskriminácia heterosexuálov či bisexuálov.

diskriminácie na základe sexuálnej orientácie, tak ako ho má na mysli smernica 2000/78/ES, sa vzťahuje i na partnera/partnerku dotknutej osoby, prípadne či takto ukotvený zákaz znamená de facto (alebo aj de iure) zrovnoprávnenie homosexuálnych manželstiev s heterosexuálnymi.

Naznačenými súvislosťami sa zaoberal Súdny dvor vo veci *Jacqueline Grant*¹⁰⁸. V čase rozhodovania prípadu *Jacqueline Grant* primárne právo zakotvovalo len zákaz diskriminácie na základe pohlavia v otázke odmeňovania za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Napriek tomu Súdny dvorom podaný výklad v tejto veci možno (do istej miery) aplikovať aj pre posúdenie zákazu diskriminácie na základe sexuálnej orientácie v intenciách smernice 2000/78/ES.

Lisa Jacqueline Grant bola zamestnankyňa spoločnosti South-West Trains Ltd., ktorá v rámci svojej sociálnej politiky poskytovala zamestnancom cestovné výhody. V čase rozhodovania Súdneho dvora platil u zamestnávateľa interný predpis, ktorý znel nasledovne: „Cestovné zľavy sa poskytujú všetkým vydatým a ženatým zamestnancom ... pre ich zákonného partnera, okrem prípadu, keď ide o partnera zákonne odlúčeného od zamestnanca. Cestovné zľavy sa poskytujú *pre partnera opačného pohlavia zamestnanca ... za podmienky, že žijú vo vzťahu minimálne dva roky*.“. Na základe týchto vnútropodnikových ustanovení Lisa Jacqueline Grant požiadala o poskytnutie cestovných zliav pre svoju partnerku, pričom vyhlásila, že s ňou žije vo vzťahu viac ako dva roky. Zamestnávateľ však jej odmietol priznať požadovanú výhodu, a to z dôvodu, že v prípade osoby, ktorá nežije v manželskom zväzku, môžu byť cestovné zľavy poskytnuté len partnerovi opačného pohlavia. Lisa Jacqueline Grant sa nestotožnila s takýmto záverom a podala na zamestnávateľa žalobu, tvrdiac, že jeho konanie predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia¹⁰⁹. Poukazovala okrem iného aj na skutočnosť, že jej predchodcovi v zamestnaní, mužovi, ktorý vyhlásil, že žije so ženou vo vzťahu viac ako dva roky, boli poskytnuté výhody, ktoré jej boli odmietnuté.

Súdnemu dvoru bolo predložených viacero otázok, ktorých podstata spočívala jednak v posúdení či zákaz diskriminácie na základe pohlavia zahŕňa

¹⁰⁸ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-249/96, *Lisa Jacqueline Grant proti South-West Trains Ltd* *Lisa* zo 12. februára 1998. Zb. 1998, s. I-00621.

¹⁰⁹ V predmetnej žalobe Lisa Jacqueline Grant poukazovala na vnútroštátny zákon Equal Pay Act 1970 a podporne na čl. 119 Zmluvy o založení ES (súčasne čl. 157 ZFEÚ) a obsah smernice 76/207/EHS, keďže únieové právo v tom čase ešte neupravovalo zákaz diskriminácie na základe sexuálnej orientácie.

aj diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie a zároveň či zamestnávateľ je v súlade s európskym právom oprávnený zvýhodňovať osoby žijúce v manželstve alebo v rovnocennom vzťahu a odôvodňovať odlišné zaobchádzanie s osobami žijúcimi v partnerstve s osobami totožného pohlavia tým, že spolužitie osôb rovnakého pohlavia nie je tradične a univerzálne vnímané ako manželstvu rovnocenný vzťah.

Súdny dvor v odôvodnení svojho rozsudku konštatoval, že podmienka, z ktorej vyplýva, že zamestnanec na to, aby mohol mať výhodu cestovných zliav, musí žiť trvalým spôsobom s osobou opačného pohlavia, je rovnako ako ostatné alternatívne podmienky obsiahnuté v podnikovej úprave aplikovateľné nezávisle od pohlavia dotknutého zamestnanca. Keďže podmienky ustanovené podnikovou úpravou sa rovnakým spôsobom aplikujú tak na zamestnankyne, ako aj na zamestnancov, tieto podmienky nemožno považovať za podmienky zakladajúce diskrimináciu na základe pohlavia. Zároveň Súdny dvor dôvodil, že aj keď v niektorých z členských štátov je spolužitie dvoch osôb rovnakého pohlavia postavené, hoc nie úplne, na roveň manželstvu, vo väčšine z nich sa takýto vzťah nepovažuje za rovnocenný trvalému heterosexuálnemu vzťahu mimo manželstva a priznáva sa mu len obmedzené množstvo práv alebo nie je predmetom žiadneho osobitného uznania. Taktiež poukázal na skutočnosť, že Európska komisia pre ľudské práva zastáva názor, že napriek súčasnému vývoju názorov na spolužitie osôb rovnakého pohlavia, na trvalé homosexuálne vzťahy sa nevzťahuje právo na rešpektovanie rodinného života chránené článkom 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Z uvedeného vyplýva, že za v tom čase aktuálneho stavu právnej úpravy v rámci Európskej únie nie sú trvalé vzťahy medzi dvoma osobami rovnakého pohlavia na úrovni vzťahov medzi osobami žijúcimi v manželskom zväzku alebo na úrovni trvalých vzťahov mimo manželstva medzi osobami opačného pohlavia. V dôsledku toho európske právo *nenúti zamestnávateľa považovať situáciu osoby, ktorá má trvalý vzťah s partnerom rovnakého pohlavia, za rovnocennú situáciu, v ktorej sa nachádza osoba, ktorá žije v manželskom zväzku, alebo ktorá má trvalý vzťah mimo manželstva s partnerom opačného pohlavia*¹¹⁰.

I keď od prijatia rozsudku vo veci *Jacqueline Grant* sa úprava únieového práva výrazne posunula ďalej, zastávame stanovisko, že privilegovanie manželských zväzkov a zväzkov opačného pohlavia nie je v rozpore so zásadou rovnakého

¹¹⁰ Bližšie k odôvodneniu rozsudku pozri aj JÁNOŠIKOVÁ: Rozsudok „Lisa Jacqueline Grant“ – poznámky. In : Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskych spoločenských. Roč. 4, č. 1, 2007, s. 25-36.

zaobchádzania Únie. Takýto záver podporuje aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len ako „ESLP“), ktorá konštantne uvádza, že nie je v rozpore s ustanovením Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (najmä s článkami 8 a 12) ak vnútroštátne právo, v záujme ochrany rodiny, zabezpečuje priaznivejšie zaobchádzanie osobám žijúcim v manželstve a osobám opačného pohlavia žijúcim spolu v porovnaní s osobami rovnakého pohlavia, ktoré majú taktiež trvalý vzťah¹¹¹.

Na druhej strane však vzhľadom na najnovší vývoj judikatúry Súdneho dvora treba priznať, že rovnaké zaobchádzanie medzi manželskými párami, žijúcimi v heterosexuálnom vzťahu a medzi partnermi žijúcimi v registrovanom partnerstve, sa posúva do inej právnej roviny pokiaľ ide najmä o podnikové plnenia zamestnávateľa (podnikové poistenie, pripoistenie), ktoré v zmysle článku 157 ZFEÚ je možné považovať za mzdu¹¹². Súdny dvor vyslovil, že zamestnanecké podnikové dôchodky je nutné v širších súvislostiach považovať za mzdu, a preto nároky na jeho výplatu podliehajú zákazu nediskriminácie **na základe pohlavia**, ktorý je nutné dodržiavať za rovnakých podmienok i na partnerov oprávnených osôb¹¹³.

¹¹¹ Porovnaj SVÁK, J.: Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv) II. rozšírené vydanie. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, s. 668 a nasl. Vyslovený záver je vo všeobecnosti považovaný judikatúrou ESLP i odbornou verejnosťou za ustálený, v ostatnom čase ale ESLP naznačuje určitý posun smerom k obmedzovaniu privilegovania manželských zväzkov na úkor partnerstiev osôb rovnakého pohlavia.

¹¹² BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 151.

¹¹³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-262/88, *Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group* zo 17. mája 1990. Zb. 1990, s. I-01889. Porovnaj aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-267/06, *Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* z 1. apríla 2008. Zb. 2008, s. I-01751 a rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-122/99 a C-125/99, *D a Švédske kráľovstvo proti Rade Európskej únie* z 31. mája 2001. Zb. 2001, s. I-04319.

3. 6. Procesné garancie zákazu nediskriminácie

Účinné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje zavedenie vhodných postupov na strane členských štátov. Všetky nosné smernice zamerané na boj proti diskriminácii (smernica 2000/43/ES, smernica 2000/78/ES a smernica 2006/54/ES) preto zavádzajú pre členské štáty povinnosť zabezpečiť primerané procesné garancie v súdnom, resp. v správnom konaní, ktoré spočívajú v :

- a) *presune dôkazného bremena na stranu žalovaného,*
- b) *umožnení tretím osobám (združenia, organizácie a ostatné právne subjekty), aby sa zúčastňovali na konaní, a to buď v mene, alebo na podporu žalobcu* bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pravidlá súdneho poriadku týkajúce sa zastupovania a obhajoby,
- c) *garantovaní ochrany dotknutej osoby i po ukončení vzťahu* spôsobujúceho údajné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania,
- d) *garantovaní primeranej náhrady* v prípade preukázania diskriminačného konania.

Prijatie pravidiel o dôkaznom bremene zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní účinného presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania. Nejde pritom o novú úpravu, tieto pravidlá boli v sekundárnom práve upravené už smernicou Rady 97/80/ES z roku 1997¹¹⁴ s cieľom zabezpečiť efektívne vykonávanie zákazu nediskriminácie, v tom čase ešte len s ohľadom na pohlavie. Predmetná úprava sa preniesla aj do aktuálneho znenia únievého práva vo vzťahu k všetkým formám diskriminácie. Členským štátom je stanovená povinnosť prijať ustanovenia na zabezpečenie toho, že **dôkazné bremeno sa presunie na žalovaného**, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie. Logická odchýlka je stanovená len smernicou 2000/78/ES, podľa ktorej nie je na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu. Je však potrebné objasniť, že zhodnotenie skutočností, z ktorých možno usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, ostáva naďalej v pôsobnosti príslušného vnútroštátneho orgánu v súlade s vnútroštátnym právom alebo obvyklými postupmi.

¹¹⁴ Smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia

Členské štáty *nemusia* uplatniť pravidlá dôkazného bremena na konania, v ktorých je *skutkovú podstatu povinný skúmať súd alebo iný príslušný orgán*. V pôsobnosti členských štátov je aj zavedenie takých pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie, a to v akejkoľvek fáze konania.

Okrem úpravy pravidiel týkajúcich sa dôkazného bremena, členské štáty zavedú do svojho vnútroštátneho právneho systému aj opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu zamestnancov proti prepusteniu alebo inému nepriateľskému zaobchádzaniu zamestnávateľa ako reakcii na sťažnosť v podniku alebo na každé právne konanie, ktorého cieľom je presadenie zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnanci by pritom mali požívať ochranu a právne prostriedky nápravy i vtedy, keď vzťah spôsobujúci údajné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania už skončil. Napokon sekundárne právo, konkrétne smernica 2006/54/ES, garantuje právo na rovnakú ochranu i tomu zamestnancovi, ktorý obhajuje alebo poskytuje dôkazy v mene osoby priamo chránenej touto smernicou.

Čo sa týka sankcií za porušenie zákazu nediskriminácie, predmetné smernice zhodne stanovujú, že sankcie musia byť *účinné, primerané a odstrašujúce*. Novšia smernica 2006/54/ES ďalej dopĺňa, že je vhodné *vopred vylúčiť stanovenie akejkoľvek hornej hraničnej hodnoty pre takéto náhrady*, okrem prípadov, keď zamestnávateľ môže dokázať, že škoda spôsobená žiadateľovi v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice spočíva len v tom, že sa nezohľadnila jeho žiadosť o zamestnanie.

4. Atypické formy zamestnania

Európska únia v súlade so svojimi prioritami zameranými na rast zamestnanosti deklaruje podporu novým formám organizácie práce a možnosti väčšej rôznorodosti zmluvných dojednaní pre pracovníkov a zamestnávateľov. Nosným nástrojom pre rast zamestnanosti sa tak stávajú **atypické formy zamestnania**, ktoré by mali spĺňať nielen nároky zamestnávateľov na posilnenie pružnosti pracovnoprávných vzťahov, ale zároveň aj potreby pracovníkov na zosúladenie svojho pracovného a súkromného života.

Vychádzajúc z etymológie pojmu „atypický“ je zrejmé, že vždy sa jedná o pracovný pomer s určitým osobitým odlišným dojednaním. Predpokladaná osobitosť spočíva najmä v dobe, na ktorú je pracovný pomer dojednaný, dohode o dĺžke pracovného času, mieste výkonu práce alebo v osobe zamestnávateľa. Diapazón atypických pracovných pomerov je však vždy len určitým náčrtom, je na posúdení právnej vedy, ktorú modifikáciu pracovného pomeru bude považovať za významnú a prisúdi jej samostatný status atypického pracovného vzťahu¹¹⁵.

Únia venuje zvýšenú pozornosť štyrom kategóriám atypických pracovnoprávných vzťahov :

- a) pracovný pomer na dobu určitú,
- b) pracovný pomer na kratší pracovný čas,
- c) agentúrne zamestnávanie a
- d) telepráca.

Okrem uvedených foriem atypických pracovných vzťahov, únievé právo upravuje aj dočasné pridelenie pracovníkov do iného členského štátu, ktoré sa do veľkej miery prelína s agentúrnym zamestnávaním, a ktoré možno taktiež považovať za atypický pracovnoprávny vzťah.

Výhody atypického pracovného pomeru svedčia v prvom rade zamestnávateľovi. Umocnenie flexibility pracovnoprávných vzťahov umožňuje zamestnávateľovi rýchlo a efektívne meniť štruktúru pracovnej sily tak, aby vyhovovala aktuálnym požiadavkám trhu. Pochopiteľne, podporou

¹¹⁵ Porovnaj napríklad SCHRONK, R.: Nové formy zamestnania a pracovné právo. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 9-10, 2000, s. 97-110. JANIČOVÁ, E.: Nové formy zamestnania a zmluvná sloboda v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. Košice : Univerzita Pavla Šafárika v Košiciach, 2006. s. 34-45.

novým formám organizácie práce sa sleduje predovšetkým konečný cieľ, ktorým je celkový rast zamestnanosti a zvýšenie integrácie na trhu práce.

Napriek rozmachu atypických foriem zamestnávania Únia stále zastáva názor, že všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi predstavujú a naďalej budú predstavovať pracovné zmluvy na dobu neurčitú na plný úväzok pracovného času. Na jednej strane síce badať výraznú podporu atypickým pracovnoprávnym vzťahom, čo vyjadruje aj nižšie analyzovaná sekundárna úprava, avšak súčasne na strane druhej Európska únia sa snaží obmedziť absolútnu dereguláciu pracovných pomerov, a to tým, že prísne uplatňuje zásadu rovnakého zaobchádzania. V pracovnom práve tak cesta k flexibilitě vedie cez uplatnenie asymetrického modelu štandardných a neštandardných zmlúv, ale s poskytnutím rovnocennej ochrany zamestnanca.¹¹⁶

Hľadanie ideálnej rovnováhy medzi flexibilitou a sociálnou istotou vo vzťahu k atypickým pracovným pomerom vyjadruje aj bod 7 Charty základných sociálnych práv pracovníkov, ktorý okrem iného uvádza, že „dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Tento proces musí vyplývať z aproximácie týchto podmienok pri zachovaní dosiahnutého zlepšenia, najmä čo sa týka dĺžky a organizácie pracovného času a foriem práce iných, ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, ako sú pracovný pomer na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, nájomná práca a sezónna práca.“

V najnovších stanoviskách Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru, ktoré reagujú na nepriaznivý vývoj vo svetovom hospodárstve, sa kladie nemalý dôraz na prvok istoty ako protiváhy k narastajúcemu trendu zvyšovania flexibility pracovného trhu s dôrazom, že „v týchto časoch hlbokej krízy a rastúcej nezamestnanosti nemožno flexibilitu v žiadnom prípade chápať ako súbor opatrení na zjednodušenie prepúšťania zamestnaných pracovníkov alebo na ohrozenie sociálnej ochrany všeobecne a konkrétnejšie sociálnej ochrany nezamestnaných. Európsky hospodársky a sociálny výbor sa nazdáva, že opatrenia na podporu aspektu istoty (v čo najširšom zmysle) v rámci flexibilitu sú v súčasnosti hlavnou prioritou“. Európsky hospodársky a sociálny výbor ďalej dodáva, že pri „reformách trhov práce v členských štátoch by sa malo predchádzať tomu, aby ďalej nerástol počet pracovných miest vyznačujúcich sa nadmernou flexibilitou na úkor istoty, ktorých bolo

¹¹⁶ Bližšie 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 – 195.

v posledných rokoch stále viac, pretože prevaha vonkajšej flexibility by mohla spôsobiť rozsiahlu dereguláciu normálnych pracovných pomerov smerom k rozšíreniu pracovných pomerov bez primeraného zabezpečenia¹¹⁷.

V tomto boji dvoch zdanlivo nezlučiteľných záujmov, pružnosti pracovného trhu a sociálnej ochrany pracovníkov, snaha Únie vyúsťuje k hľadaniu a napĺňaniu optimálneho **modelu flexiistoty**, ktorým sa má dosiahnuť ideálny stav rovnováhy medzi zmluvnou voľnosťou (flexibilitou) a sociálnou bezpečnosťou (istotou).

4.1. Pracovný pomer na dobu určitú

V právnych poriadkoch členských štátov Európskej únie neexistuje jednotná terminológia pracovného pomeru na dobu určitú (najčastejšími označeniami sú temporary work, seasonal work, ale aj casual work). Z povahy vecí však možno takýto pracovný vzťah jednoducho definovať ako pracovný pomer, ktorého dobu trvania si účastníci vymedzili vopred. Pritom nie je rozhodujúce, či táto doba je v pracovnej zmluve vymedzená priamym časovým údajom (napr. konkrétnym dátumom) alebo dobou trvania dohodnutej práce, prípadne inými objektívne zistiteľnými skutočnosťami (napr. návratom zamestnankyne z materskej dovolenky a pod.)¹¹⁸.

Európska komisia vo svojich záverečných správach¹¹⁹ dospela k záveru, že k celkovému nárastu zamestnanosti v Únii prispievajú najmä flexibilnejšie formy zamestnania, ku ktorým nepochybne patrí aj pracovný pomer na dobu určitú. Podľa dostupných štatistík EUROSTAT-u podiel pracovných zmlúv na dobu určitú z celkového počtu pracovných pomerov za ostatných päť rokov vzrástol z približne 11,7 % až na podiel 14,9 %. Najvyšší pomer zamestnaných na dobu určitú vykazuje podľa EUROSTAT-u Španielsko 34%,

¹¹⁷ Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Možnosti využitia flexiistoty v oblasti reštrukturalizácie v kontexte globálneho vývoja“ (456. plenárne zasadnutie v dňoch 30. septembra až 1. októbra 2009), 2009/C/318/1. Bližšie BARANCOVÁ, H.: Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve. In : Flexibilní formy zaměstnávání. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno : Masarykova univerzita, 2010, s. 16 – 26.

¹¹⁸ Porovnaj SCHRONK, R. in BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R: Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2007, s. 376.

¹¹⁹ Správa Európskej komisie: Desať rokov Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ). Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločností. 2007, 43 s.

ale tiež Poľsko 26%, Portugalsko 19,5%, Slovinsko 18%, Fínsko, Švédsko a Holandsko¹²⁰.

V Slovenskej republike badať taktiež stúpajúcu tendenciu pracovných pomerov na dobu určitú, stále však patríme k členským štátom skôr s nižším pomerom zamestnanosti na dobu určitú, ktorý sa pohybuje okolo 5 % celkovej zamestnanosti¹²¹.

Základným cieľom právnej úpravy Európskej únie je zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania a zamedziť nezákonnému konaniu spočívajúcim **v opakovanom reťazovitom uzatváraní pracovných zmlúv** a pracovných vzťahov **na dobu určitú**. Snaha o odstránenie diskriminácie pracovníkov pracujúcich na dobu určitú sa výrazne prelína aj so *zakotvením zásady nediskriminácie na základe pohlavia, pokiaľ ide o možnosť zamestnať sa, keďže väčšinu pracovníkov na dobu určitú predstavujú ženy*.

V súlade s vytýčeným cieľom sekundárna úniová úprava, prostredníctvom dohody sociálnych partnerov, určila všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovné vzťahy na dobu určitú.

Úniové právo

Podmienky uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú stanovuje smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie¹²², menovite Európsky zväz

¹²⁰ EUROSTAT: Statistical yearbook 2006-07. Bližšie Inštitút zamestnanosti: Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy. Dostupné na www.iz.sk/download/flexibilne-formy-zamestnavania-prispevok.pdf. Stav k 11.7.2012. Porovnaj aj Report by the Commission services on the Implementation of Council Directive 1999/70/EC of 28. June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUS, UNICE and CEEP. Dostupné na www.europa.eu.int. Stav k 11.7.2012. Pozri aj OLŠOVSKÁ, A. in BARANCOVÁ, H. et al. : Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 224.

¹²¹ V tejto štatistike však nie sú zahrnuté dohody o právach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

¹²² K sociálnemu dialógu na európskej úrovni, výsledkom ktorých je prijatie smernice, pozri KOTIRA, P. : Lisabonská zmluva a jej vplyv na postavenie sociálnych partnerov. In: Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia. Zborník vedeckých príspevkov (OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. eds.). Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011. Porovnaj aj BLANPAIN, R – BAMBER, G. – POCHE, P.: Regulating Employment Relations, Work and Labour Laws : International Comparisons Between Key Countries. Austin [Tex.]: Wolters Kluwer Law & Business, 2010.

priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európske centrum podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) (ďalej len „smernica o práci na dobu určitú“).

Vecná a osobná pôsobnosť smernice o práci na dobu určitú

Z hľadiska vecnej a osobnej pôsobnosti sa smernica sa vzťahuje na **pracovníkov na dobu určitú, okrem agentúrnych pracovníkov**, t.j. takých, ktorí boli pridelení agentúrou dočasného zamestnávania k užívateľskému zamestnávateľovi, pre ktorého dočasne vykonávajú prácu.

V nadväznosti na vymedzenie pôsobnosti, smernica o práci na dobu určitú podáva definíciu pracovníka na dobu určitú a rozumie ním osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých **koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami**, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

Z vecného rozsahu *môžu byť národnými poriadkami vyňaté* len pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je

- a) *odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov* a
- b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo *štátom dotovaného odborného výcviku začleňovania do pracovného procesu* a odbornej rekvalifikácie.

4. 1. 1. Zásada rovnakého zaobchádzania

Podstatou smernice o práci na dobu určitú je úprava zásady rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú. Pokiaľ ide o **pracovnoprávne podmienky**, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči **porovnateľným stálym pracovníkom** znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú **objektívne dôvody**.

Pracovník na dobu určitú, porovnateľný stály pracovník, pracovné podmienky

Ako už bolo vyššie uvedené, smernica vo svojich ustanoveniach nedefinuje priamo pracovný pomer na dobu určitú, definuje však *pracovníka na dobu určitú*. Rozumie sa ním osoba, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec

platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

Výklad pojmu *pracovné podmienky*, ktorý determinuje rozsah zásady rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú, ponecháva smernica na jednotlivé členské štáty. Zo znenia smernice je zrejmé len to, že do pracovnoprávných podmienok spadajú aj nároky pracovníkov vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov. Právne poriadky členských štátov mali tendenciu vykladať pracovné podmienky skôr reštriktívne s cieľom poskytnúť ekonomickú výhodu zamestnávateľom. Práve z dôvodu takéhoto postupu niektorých členských krajín sa k výkladu pracovnoprávných podmienok opakovane vyjadril Súdny dvor, ktorý vo svojej rozhodovacej činnosti za podmienky zamestnávania označil *vecné podmienky pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, trvanie pracovného pomeru, dĺžku pracovného času, dovolenku, účasť na ďalšom vzdelávaní ako aj voľbu zástupcov pracovníkov*¹²³.

V rozhodnutí vo veci *Impact*¹²⁴ Súdny dvor vyslovil, že pracovnoprávne podmienky na účely aplikácie smernice o práci na dobu určitú **nemôžu byť vykladané reštriktívne** a zahŕňajú okrem iného aj podmienky týkajúce sa **odmeňovania**, ako aj dôchodkového zabezpečenia, ktoré závisia na pracovnoprávnom vzťahu, s výnimkou podmienok týkajúcich sa dôchodkového zabezpečenia vyplývajúceho zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia.

Rozsah pracovných podmienok, ktoré musia byť garantované pre pracovníka na dobu určitú u konkrétneho zamestnávateľa, aby nebola porušená zásada nediskriminácie, sa prioritne odvíja od pracovných podmienok **porovnateľného stáleho pracovníka**. Smernica o práci na dobu určitú vymedzuje porovnateľného stáleho pracovníka troma spôsobmi, ktoré je nutné uplatniť sukcesívne.

Za porovnateľného stáleho pracovníka je nutné *v prvom rade* považovať pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú **u jedného a toho istého zamestnávateľa**, kde vykonáva stále **rovnakú alebo podobnú prácu**, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.

¹²³ BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 190. Pozri aj uznesenie Súdneho dvora vo veci C-204/04, *Komisia proti Spolkovej republike Nemecko* z 22. marca 2006.

¹²⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-268/06, *Impact proti Minister for Agriculture and Food a iní* z 15. apríla 2008. Zb. 2008, s. I-02483.

Pokiaľ u zamestnávateľa nepracujú žiadni pracovníci, ktorí by spadali pod uvedenú definíciu smernice porovnateľného stáleho zamestnanca (s prihliadnutím najmä na zhodnosť alebo aspoň podobnosť vykonávanej práce), posúdenie nediskriminácie sa má *v druhom rade* uskutočniť na základe platnej kolektívnej zmluvy. Ak u zamestnávateľa nie je uzavretá kolektívna zmluva, *v treťom slede* sa potom uskutoční porovnanie na základe noriem vnútroštátneho práva alebo na základe iných kolektívnych dohôd, prípadne podľa zaužívaného postupu v tom ktorom členskom štáte.

4. 1. 2. Opatrenia proti nezákonnému konaniu

Proklamovaná zásada rovnakého zaobchádzania v súvislosti s prácou na dobu určitú je umocnená zakotvením konkrétnych opatrení proti nezákonnému konaniu. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty sú povinné **prijat' jedno alebo viacero** z týchto opatrení :

- a) zakotviť možnosť predĺžiť platnosť pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú len na základe **objektívnych dôvodov**;
- b) určiť **maximálne prípustné celkové obdobie** platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť **koľkokrát možno platnosť** takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov **predĺžiť**.

Jednotlivé členské štáty sú zároveň povinné určiť za akých podmienok sa budú pracovné zmluvy na dobu určitú považovať za opakovane uzatvorené.

4. 1. 3. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania

Smernica o práci na dobu určitú pripúšťa odlišné zaobchádzanie na základe **objektívnych dôvodov**, avšak bez toho aby tieto objektívne dôvody bližšie vymedzovala. Rozsah výnimiek možno čiastočne abstrahovať od znenia preambuly smernice, ktorá zakotvuje, že pri uplatňovaní zásad a minimálnych požiadaviek v súvislosti s prácou na dobu určitú je potrebné zohľadňovať *príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky*. Z uvedeného odvodzujeme, že **sezónne práce**, vzhľadom na svoje špecifiká, možno považovať práve za

takú výnimku, pri ktorej je odôvodnené aj reťazovité uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú.

Definovanie ďalších objektívnych dôvodov, ktoré oprávňujú odlišné zaobchádzanie je ponechané na národné zákonodarstva. Jednotlivé členské štáty, vrátane Slovenskej republiky, však nezriedka stanovovali výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania pre pracovníkov na dobu určitú príliš extenzívne, čím dochádzalo k popretiu samotného účelu smernice o práci na dobu určitú. V takýchto prípadoch boli národné zákonodarstva nepriamo korigované rozhodovacou činnosťou Súdneho dvora, ktorý k širokému diapazónu výnimiek zakotvených vo vnútroštátnych poriadkoch prijal početnú judikatúru.

V právnej veci *Del Cerro Alonso*¹²⁵ Súdny dvor konštatoval, že ak určité zamestnanie je podľa vnútroštátneho práva kvalifikované ako „služobné“ s určitými charakteristickými znakmi, ktoré sú typické pre verejnú službu predmetného členského štátu, nemožno to bez ďalšieho automaticky považovať za relevantný „objektívny dôvod“, ktorý by oprávňoval uplatňovanie výnimky zo zákazu reťazovitého uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú. Tento záver bol potvrdený aj v právnej veci *Vassilakis*¹²⁶, kde Súdny dvor vyslovil, že členské štáty nemôžu odôvodňovať možnosť opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú len všeobecne s odkazom na zákon alebo podzákonnú normu. Naopak, pre naplnenie pojmu „objektívne dôvody“ v zmysle smernice o práci na dobu určitú sa vyžaduje, aby bola zistená existencia konkrétnych skutočností súvisiacich najmä s dotknutou činnosťou a podmienkami jej výkonu. V nadväznosti na uvedené rozhodnutia a v súlade s ďalšou ustálenou judikatúrou¹²⁷ Súdny dvor v spojenej právnej veci *Angelídaki a i.*¹²⁸ potvrdil a zdôraznil, že verejný sektor

¹²⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-307/2005, *Yolanda Del Cerro Alonso proti Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* z 13. septembra 2007. Zb. 2007, s. I-07109.

¹²⁶ Uznesenie Súdneho dvora vo veci C-364/07, *Spyridon Vassilakis a iní proti Dimos Kerkyraion* z 12. júna 2008. Zb. 2008 s. I-00090 (uverejnenie zhrnutia).

¹²⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-53/04, *Cristiano Marrosu a Gianluca Sardino proti Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate* zo 7. septembra 2006. Zb. 2006, s. I-07213, body 40 až 43 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-180/4, *Andrea Vassallo proti Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate* zo 7. septembra 2006. Zb. 2006, s. I-07251, body 32 až 35.

¹²⁸ Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-378/07 a C-379/07 a C-380/07, *Kiriaki Angelídaki a iní proti Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis* (C-378/07), *Charikleia Giannoudi proti Dimos Geropotamou* (C-379/07) a *Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou* (C-380/07) z 23. apríla 2009. Zb. 2009, s. I-03071.

sa nemôže dovolávať objektivných dôvodov len na základe toho, že zmluvy na dobu určitú sú založené na zákonných ustanoveniach.

4. 1. 4. Poskytovanie informácií o pracovných príležitostiach a prístup k odbornej príprave

Zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k práci na dobu určitú dopĺňa informačná povinnosť zamestnávateľov. Zamestnávateľ má v zmysle smernice o práci na dobu určitú povinnosť poskytovať informácie pre pracovníkov na dobu určitú o voľných pracovných miestach, aby títo pracovníci mali v porovnaní s ostatnými rovnakú možnosť sa natrvalo zamestnať. Zamestnávateľ by pracovníkom na dobu určitú zároveň nemal klásť prekážky v prístupe k možnostiam odbornej prípravy, postupu v zamestnaní a pracovnej mobility.

4. 1. 5. Vnútroštatná úprava

Podľa smernice o práci na dobu určitú členské štáty majú povinnosť určiť maximálne prípustné obdobie pracovného pomeru na dobu určitú a/alebo povinnosť zakotviť obmedzenia pre predlžovanie a opätovné uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú. Predovšetkým týmito dvoma kritériami sa má dosiahnuť samotný účel smernice, ktorým je zákaz zneužívania pracovných pomerov na dobu určitú.

Smernica však ďalej konkrétne neurčuje akú dobu je potrebné považovať za maximálne prípustnú pre pracovný pomer na dobu určitú, ani koľko opakovane uzatvorených pracovných zmlúv je ešte dovolených bez toho, aby národná norma odporovala účelu smernice. Jednotlivé členské štáty preto zakotvujú rozdielnu úpravu. Napríklad Slovinsko a Lotyšsko stanovili maximálne prípustnú dobu trvania pracovného pomeru na dobu určitú na dva roky, naproti tomu Estónsko a Maďarsko stanovili maximálnu hranicu až na päť rokov¹²⁹.

Právna úprava pracovného pomeru na dobu určitú v našom Zákonníku práce bola predmetom častých zmien a novelizácií¹³⁰. Ostatná zásadná novela

¹²⁹ Bližšie SARGEANT, M. and col.: Implementation Report Directive 1999/70/EC. Middlesex University Business School, 2007.

¹³⁰ Pozri bližšie BARINKOVÁ, M. : Ochrana zamestnanca a pracovný pomer na dobu určitú. In: Právní praxe : časopis české justice. roč. 2, č. 6 , 2001, s. 368-372.

Zákonníka práce – zákon č. 257/2011 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 – s účinnosťou od 1. septembra 2011 pozmenila možnosť uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú opäť o niečo liberálnejšie, keď pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie *na tri roky*, pričom je ho možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov *najviac trikrát*¹³¹ (§ 48 ods. 2 ZP). Opätovne dohodnutým pracovným pomerom na určitú dobu sa rozumie pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi (§ 48 ods. 3 ZP). Pre porovnanie, v Lotyšsku sa pracovná zmluva na dobu určitú považuje za opakovane uzatvorenú iba pokiaľ od ukončenia predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa neprešlo obdobie dlhšie ako 30 dní, v Poľsku sa stanovilo takéto obdobie medzi dvoma pracovnými pomermi na jeden mesiac, Slovinsko a Grécko zakotvilo obdobie troch mesiacov¹³².

Zložitémi legislatívnymi zmenami prechádzala v našom právnom poriadku aj úprava zákonných výnimiek, za ktorých je možné ďalšie **predĺženie alebo opätovné dohodnutie** pracovného pomeru na určitú dobu **aj nad zákonom stanovenú hranicu**. 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 vtedy platného právneho stavu bolo možné ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do troch rokov či nad tri roky buď z určitého dôvodu, ale aj bezdôvodne¹³³. Aj na základe kritiky zo strany Európskej komisie zákonodarca zredukoval výnimky

¹³¹ Platná a účinná právna úprava sa čiastočne vracia k zneniu Zákonníka práce v čase pred jeho novelizáciou zákonom č. 574/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. marca 2010. Pred prijatím novely bola maximálna doba pracovného pomeru na dobu určitú tri roky, novela zakotvila maximálnu dĺžku pracovného pomeru na dobu určitú na dva roky, pričom pracovný pomer na dobu určitú bolo možné predĺžiť alebo opakovane dohodnúť v rámci dvoch rokov maximálne dvakrát.

¹³² SARGEANT, M. and col.: *Implementation Report Directive 1999/70/EC*. Middlesex University Business School, 2007.

¹³³ Bližšie BARINKOVÁ, M.: *Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?)*. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 35-49. Porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: *Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie*. In: *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s.168.

z predĺžovania a opakovania zmlúv na dobu určitú, ktorých dôvodom bola **bez ďalšieho objektívneho vecného dôvodu** iba príslušnosť ku konkrétne vymedzenej kategórii zamestnancov (*poberatelia dôchodkov a členovia štatutárnych orgánov*) alebo veľkosť zamestnávateľa z hľadiska počtu zamestnávanych osôb (*zamestnanci zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac dvadsať zamestnancov*).

Podľa súčasne platného § 48 ods. 4 Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do *troch rokov alebo nad tri roky* je možné len z dôvodu :

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

V nadväznosti na citovaný katológ vecných dôvodov podľa § 48 ods. 4 ZP sa v ustanovení § 48 ods. 6 ZP zakotvuje ďalšia výnimka, ktorou sa povoľuje reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú **na základe objektívnych dôvodov, ktoré však spočívajú bez ďalšieho výlučne v povahe činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja.**

Pracovnoprávne vzťahy učiteľov vysokých škôl upravuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o vysokých školách“), zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a až subsidiárne Zákonník práce. V zmysle § 77 ods. 2 a 3 zákona o vysokých školách pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa so zamestnancom, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul "profesor" ani "docent", možno uzavrieť na základe výberového konania **najdlhšie na päť rokov**. V lekárskejších, farmaceutických a veterinárskych vedách, kde na výkon práce zamestnanca je potrebné skončenie určitého stupňa špecializačnej prípravy, možno uzavrieť s vysokoškolským učiteľom pracovný pomer najdlhšie na desať rokov.

Obdobne aj obsadenie funkcie docenta alebo profesora vysokoškolským učiteľom je obmedzené na dobu piatich rokov. Iba za podmienky, že uvedené funkcie boli obsadené rovnakým vysokoškolským učiteľom už po tretíkrát a zároveň celkový čas jeho pôsobenia dosiahol aspoň deväť rokov, získava takýto učiteľ právo na pracovný pomer na dobu určitú až do dosiahnutia 70 rokov¹³⁴.

Naproti tomu, vysoká škola na plnenie svojich úloh vo vede, technike alebo umení môže zamestnávať výskumných pracovníkov a umeleckých pracovníkov, ktorí sú vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom porovnateľní stáli pracovníci, bez uvedených obmedzení zmluvnej voľnosti, za dodržania podmienok stanovených § 48 ods. 2 Zákonníka práce.

Odborná literatúra¹³⁵ oprávnenne kritizuje úpravu zákona o vysokých školách, ktorá nielenže umožňuje opätovné predlžovanie pracovného pomeru na dobu určitú bez uvedenia objektívneho vecného dôvodu s učiteľmi vysokých škôl, ale zmluvné strany dokonca núti k takémuto postupu. Zmluvné strany totiž nemajú právo dohodnúť pracovnú zmluvu na neurčitý čas. Domnievame sa, že úprava zákona o vysokých školách týkajúca sa pracovných pomerov učiteľov vysokých škôl je v rozpore s účelom smernice na dobu určitú, pretože v nej nenachádzame požadovanú legitimitu, čiže **objektívne dôvody**, ktoré by oprávňovali odlišné zaobchádzanie vo vzťahu k iným porovnateľným stálym výskumným či umeleckým pracovníkom.

¹³⁴ K zániku pracovného pomeru vysokoškolského učiteľa ex lege pozri kapitolu 3. 5. 2. Zásada nediskriminácie s ohľadom na vek, predovšetkým rozsudok Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-250/09 a C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev proti Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plodiv* z 18. novembra 2010. (zatiaľ neuverejnený).

¹³⁵ BARINKOVÁ, M.: Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?). In: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 35-49. Porovnaj aj ŠIMEČKOVÁ, E.: Délka trvání pracovního poměru podle zákonníku práce a podle některých zvláštních zákonů. In: Malacka, M. (ed.): Monheho olomoucké právnické dny. Sborník příspěvku z konference. Univerzita Palackého v Olomouci, právnická fakulta, Olomouc, 2006, s. 325.

4. 2. Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Kým pracovný pomer na dobu určitú je takmer výlučne preferovaný zamestnávateľmi, pracovný pomer na kratší pracovný čas alebo inými slovami aj pracovný pomer na čiastočný úväzok je v praxi nezriedka voľbou samotných pracovníkov. Zvlášť v ekonomicky silnejších členských krajinách, kde odmena za prácu je relatívne vysoká, je umožnené pracovníkom podľa ich predstáv vhodne zosúladiť pracovný, osobný a rodinný život.

Podľa štatistických zisťovaní v pracovnom pomere na kratší pracovný čas pracuje až 20 % všetkých zamestnancov EÚ¹³⁶, vo veľkej miere pritom ide o ženy. Napríklad v Holandsku pracuje na čiastočný úväzok viac než 70 % všetkých zamestnaných žien, v Nemecku, Veľkej Británii alebo Belgicku je situácia obdobná. Osobitou kategóriou sú tzv. marginal part time workers, čiže zamestnanci pracujúci na pracovný čas, ktorý je kratší než polovica ustanoveného pracovného času.

V Slovenskej republike je podiel pracujúcich na kratší pracovný čas na celkovej počte zamestnaných len okolo 3 %¹³⁷. Tento štatistický ukazovateľ je často využívaný zástupcami zamestnávateľov, ktorí s poukazom na faktický stav v ostatných členských štátoch apelujú na zvýšenie flexibility pracovných pomerov na kratší pracovný čas, najmä vo vzťahu k zákonným možnostiam ich skončenia. Pre objektivnosť je však potrebné dodať, že v uvedenom štatistickom vyjadrení počtu zamestnancov na kratší pracovný čas v Slovenskej republike nie sú zahrnuté dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru¹³⁸, ktoré sú u nás mimoriadne rozšírené, ale v právnych poriadkoch ostatných členských štátoch, s výnimkou Českej republiky, nie sú známe.

¹³⁶ Správa Európskej komisie: Desať rokov Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ). Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev. 2007, 43 s., Rovnako aj EUROSTAT : Statistical yearbook 2006-07. Porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s.158-159.

¹³⁷ Inštitút zamestnanosti : Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy. Dostupné na www.iz.sk/download/flexibilne-formy-zamestnavania-prispevok.pdf. Stav k 11. 7. 2012.

¹³⁸ K víziám právnej úpravy dohôd mimo pracovného pomeru pozri LACKO, M.: Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: BARANCOVÁ, H. (ed.): Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava : Sprint dva, 2011, s. 183 – 189. Pozri aj MATLÁK, J. : Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako súčasť flexibility pracovnoprávnych vzťahov. In: BARANCOVÁ, H. (ed.): Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava : Sprint dva, 2011, s. 171 – 182.

Rovnako ako v iných členských krajinách, aj v Slovenskej republike sú na kratší pracovný čas zamestnané predovšetkým ženy, ktorých podiel je v porovnaní s mužmi až trojnásobne vyšší. Relatívne vysoký podiel práce na čiastkový úväzok je ale predovšetkým u zdravotne postihnutých obyvateľov. Podľa štatistického zisťovania zhruba 40% pracujúcich zdravotne postihnutých pracuje na čiastkový úväzok. Zo všetkých pracujúcich na čiastkový úväzok je 20% zdravotne postihnutých, i keď podiel zdravotne postihnutých na celkovom počte zamestnaných je iba 0,6%¹³⁹.

Úniové právo

Pracovný pomer na kratší pracovný čas upravuje smernica Rady 97/81/ES týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli Únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy (UNICE), Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska odborová konfederácia (ETUC) (ďalej len „smernica o práci na kratší pracovný čas“). Uzatvorením tejto rámcovej dohody sa sledovala snaha Únie o zvýšenie intenzity rastu zamestnaní pomocou pružnejšej organizácie práce a pracovného času, ktorá by splňala tak požiadavky hospodárskej súťaže ako i oprávnené záujmy pracovníkov. Takto vytýčený cieľ je vnesený aj do textového znenia účelu smernice, ktorým je :

- a) **zabezpečiť odstránenie diskriminácie** pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas;
- b) umožniť **rozvoj práce na kratší pracovný čas** na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.

Vecná a osobná pôsobnosť smernice o práci na kratší pracovný čas

Z hľadiska pôsobnosti sa smernica vzťahuje na **podmienky zamestnania pracovníkov na kratší pracovný čas**, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte. Rámcová dohoda sociálnych partnerov pritom uznáva, že rozhodnutia o záležitostiach týkajúcich sa *štatutárneho sociálneho zabezpečenia* ostávajú na členských štátoch.

¹³⁹ Inštitút zamestnanosti: Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy. Dostupné na www.iz.sk/download/flexibilne-formy-zamestnavania-prispevok.pdf. Stav k 11.7.2012.

Členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni, v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov, môžu **z objektívnych dôvodov** z podmienok smernice **úplne alebo čiastočne vylúčiť** pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako **príležitostní pracovníci**. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody pre ne sú stále platné (doložka 2 bod 2 smernice).

4. 2. 1. Príležitostná práca

Problematika príležitostnej práce je v členských štátoch mimoriadne aktuálna. Zníženie sociálnej ochrany príležitostných pracovníkov znamená z pohľadu zamestnávateľov automaticky zníženie ekonomických nákladov na pracovnú silu a možnosť flexibilného pokrytia vlastných hospodárskych potrieb. Podľa správy Komisie o implementácii smernice o práci na kratší pracovný čas¹⁴⁰ iba dva členské štáty (Dánsko a Írsko) zakotvili do svojich národných poriadkov výnimku pre príležitostné práce podľa doložky 2 bodu 2 smernice. Dánsko uplatňuje výnimku pre sezónnych pracovníkov vo verejnom sektore, Írsko vylúčilo spod pôsobnosti smernice pracovníkov pracujúcich menej ako 13 po sebe nasledujúcich týždňov, ktorých práca nemôže byť odôvodnene považovaná za pravidelnú alebo sezónu¹⁴¹.

No aj ostatné členské krajiny, ktoré síce neadoptovali do svojich právnych poriadkov výnimku pre príležitostných pracovníkov v intenciách smernice o práci na kratší pracovný čas, zakotvili rôzne zvýhodnenia pre výkon marginálnej práce. Príležitostná práca je v takom prípade upravená nezriedka osobitnými ustanoveniami ako pracovný pomer na dobu určitú (Nemecko, Francúzsko, Španielsko, či Litva) so špecifickými flexibilnejšími pracovnými podmienkami, prípadne v spojitosti s oslobodením od platby sociálnych odvodov.

Komisia vo svojej správe taktiež konštatuje, že v niektorých členských štátoch (napr. Poľsko, Slovinsko) sa nie výnimočne príležitostná práca vykonáva na báze iných súkromnoprávných zmlúv, ktoré neposkytujú pracovníkom

¹⁴⁰ Implementation Report: Directive 97/81/EC of 17 December 1997 concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Dostupné na <http://ec.europa.eu>. Stav k 11.7.2012.

¹⁴¹ Bližšie OLŠOVSKÁ, A. in BARANCOVÁ, H. et al. : Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 261.

požadovanú sociálnu ochranu¹⁴². V Slovenskej republike sa vykonáva príležitostná práca (bez legálne definície) najmä na základe spomínaných dohôd o výkone práce mimo pracovného pomeru.

4. 2. 2. Zásada rovnakého zaobchádzania

Pokiaľ ide o **podmienky zamestnania**, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s **porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok** len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené **objektívnymi dôvodmi**.

Pracovník na kratší pracovný čas, porovnateľný pracovník na plný úväzok, pracovné podmienky

Smernica definuje *pracovníka na kratší pracovný čas* ako zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas, **vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka**, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok.

Čo sa týka rozsahu uplatnenia zásady nediskriminácie, smernica o práci na kratší pracovný čas, rovnako ako smernica o práci na dobu určitú, bližšie nevymedzuje *podmienky zamestnania* a ich výklad ponecháva na národné úpravy, ktoré sú povinné aplikovať ich v súlade s účelom smernice a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Zhodné východiská medzi úpravou smernice o práci na dobu určitú a smernice o práci na kratší pracovný čas badať aj v definícii *porovnateľného pracovníka*. Termín *porovnateľný pracovník na plný úväzok* podľa smernice o práci na kratší pracovný čas znamená *v prvom rade* pracovníka na plný úväzok **u rovnakého zamestnávateľa**, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je **prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu**, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť. Tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník na plný úväzok u toho istého zamestnávateľa, porovnanie sa *v druhom rade* vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, porovnanie sa *v treťom rade* vykoná na základe noriem vnútroštátneho práva alebo na základe iných

¹⁴² Inštitút zamestnanosti: Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy. Dostupné na www.iz.sk/download/flexibilne-formy-zamestnavania-prispevok.pdf. Stav k 11.7.2012.

kolektívnych dohôd, prípadne podľa zaužívaného postupu v tom ktorom členskom štáte.

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania smernica zakotvuje pre pracovníkov na čiastočný úväzok ochranu pred prepustením, keď určuje, že odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania.

4. 2. 3. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania

Zásada rovnakého zaobchádzania je oklieštená v dvoch smeroch. V prvom rade je to možnosť členských štátov obmedziť vecnú pôsobnosť smernice vylúčením príležitostnej práce. V druhom rade, smernica o práci na kratší pracovný čas pripúšťa odlišné zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v prípade existencie **objektívneho dôvodu**. Aj keď ani v tomto prípade nie sú v smernici objektívne dôvody legálne definované, z jej textového znenia (doložka 4 bod 4 smernice) vyplýva, že členské štáty sú oprávnené umožniť odlišný prístup k podmienkam zamestnania na základe *služobnej doby, odpracovaného času alebo pracovnej kvalifikácie*. Tieto okolnosti možno, nie však bezvýhradne ako vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, považovať za smernicou predpokladané objektívne dôvody odlišného zaobchádzania.

V rozhodovacej činnosti Súdneho dvora sa otázka rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi na kratší pracovný čas výrazne prelína so zákazom diskriminácie na základe pohlavia, čo je pochopiteľné a logické, pretože ako už bolo uvedené, na skrátený úväzok sú zamestnané zväčša ženy.

V spojenej veci *Sievers a Schrage*¹⁴³ Súdny dvor považoval za diskriminujúce ak pracovníci, ktorí pracujú na čiastkový úväzok sú absolútne vylúčení z podnikového doplnkového dôchodkového systému, a to len z tohto dôvodu, že nedosahujú zamestnávateľom stanovený rozsah pracovného času. V tomto rozhodnutí Súdny dvor konštatoval nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia vo vzťahu k výkonu práce na čiastkový úväzok, keďže prevažnú väčšinu pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí boli vylúčení zo zamestnávateľského dôchodkového poistenia, tvorili ženy. K totožnému

¹⁴³ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-270/97 a C-271/97, *Deutsche Post AG proti Elisabeth Sievers* (C-270/97) a *Brunhilde Schrage* (C-271/97) z 10. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00929.

záveru dospel Súdny dvor aj v prípade *Schröder*¹⁴⁴, kde boli rovnako rozhodnutím zamestnávateľa vylúčení z podnikového sociálneho systému tí pracovníci, ktorí nedosiahli stanovený rozsah pracovného času. Aj v tomto prípade Súdny dvor poukázal na to, že prevažné zastúpenie pracovníkov na kratší pracovný čas majú ženy, a teda takýto postup zamestnávateľa sa považuje za nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia. Aj keď uvedené rozhodnutia Súdneho dvora smerovali k posúdeniu nepriamej diskriminácie na základe pohlavia a neodvolávali sa priamo na objektívne dôvody zakotvené v smernici o práci na kratší pracovný čas, rozhodne vytvárajú zásadne výkladové východiská pre posúdenie *objektívnych dôvodov* ako predpokladu pre odlišné zaobchádzanie. Tie je nutné posudzovať prísne reštriktívne.

4. 2. 4. Podpora rozvoja práce na kratší pracovný čas

Deklarovaným účelom smernice o práci na kratší pracovný čas je okrem zakotvenia zásady rovnakého zaobchádzania aj podpora rozvoja práce na kratší pracovný čas. Na dosiahnutie sledovaného účelu smernica zakotvila spoločnú povinnosť pre i) **členské štáty** a ii) **sociálnych partnerov**, konajúcich v rámci svojej právomoci a prostredníctvom postupov ustanovených v kolektívnych zmluvách, identifikovať a analyzovať **prekážky právnej alebo správnej povahy**, ktoré môžu obmedzovať príležitosti na prácu na kratší pracovný čas, a podľa možnosti ich odstraňovať.

Ďalej smernica o práci na kratší pracovný čas stanovuje povinnosť aj pre **zamestnávateľov**, aby podľa možnosti venovali pozornosť:

- a) žiadostiam pracovníkov *o prechod z práce na plný úväzok* na prácu na kratší pracovný čas, ktorý je v organizácii možný a naopak;
- b) žiadostiam pracovníkov *o prechod z práce na kratší pracovný čas* na prácu na plný úväzok alebo predĺženie pracovného času, ak na to vznikne príležitosť;
- c) poskytovaniu včasných *informácií o dostupnosti miest* na kratší pracovný čas a na plný úväzok v organizácii, aby sa umožnil prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak;
- d) opatreniam na uľahčenie prijímania pracovníkov na kratší pracovný čas na všetkých úrovniach podniku vrátane odborných a vedúcich miest a podľa možnosti *umožňovať prijímanie pracovníkov s čiastočným*

¹⁴⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-50/96, *Deutsche Telekom AG proti Lilli Schröder* z 10. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00743.

úväzkom na odborné vzdelávania na zvýšenie príležitostí na postup v zamestnaní a pracovnej mobility;

- e) *poskytovaníu príslušných informácií o práci na kratší pracovný čas v podniku jestvujúcim orgánom zastupujúcim pracovníkov.*

V súvislosti s podporou práce na kratší pracovný čas Súdny dvor vyslovil zaujímavý záver v spojenej veci *Michaeler a i*¹⁴⁵, ktorý sa vzťahoval na taliansku národnú úpravu.

Právny poriadok Talianska stanovoval pre zamestnávateľa povinnosť zaslať v priebehu 30 dní po uzavretí pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas kópiu tejto zmluvy na príslušné riaditeľstvá inšpektorátu práce a sociálneho zabezpečenia, pričom nedodržanie tejto povinnosti sankcionoval pokutou 15 eur za každého dotknutého zamestnanca a za každý deň omeškania. Vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania pochyboval o zlučiteľnosti povinnosti oznamovať zmluvy na kratší pracovný čas so smernicou o práci na kratší pracovný čas. Vo svojom vyjadrení uvádzal, že hoci je cieľom smernice *podpora práce na kratší pracovný čas*, vnútroštátne predpisy sledujú opačný cieľ, keďže povinné oznamovanie pracovných zmlúv na kratší pracovný čas predstavuje byrokratickú prekážku tohto spôsobu organizácie práce. Predmetné ustanovenia by tak zvýšením ceny práce na kratší pracovný čas mohli viesť k nerovnému zaobchádzaniu a k obmedzeniu hospodárskej súťaže v prospech podnikov zamestnávajúcich pracovníkov na pracovný čas v rozsahu ustanoveného pracovného času. Vnútroštátny súd taktiež uviedol, že dotknutá právna úprava vo veci samej poškodzuje nepriamo rovnosť medzi mužmi a ženami, pretože na kratší pracovný čas pracujú častejšie ženy.

Talianska vláda argumentovala, že sporná právna úprava plne zaručuje prevzatie smernice na kratší pracovný čas a sleduje rovnaký cieľ, ktorým je ochrana a podpora práce na kratší pracovný čas. Z tohto pohľadu oznamovanie pracovných zmlúv na kratší pracovný čas predstavuje nástroj zaručujúci koordináciu činnosti všetkých zložiek poverených inšpekciou práce v Taliansku. Podľa názoru talianskej vlády ide o opatrenie podporujúce boj proti nelegálnej práci, ktoré umožňuje, aby za pomoci databázy údajov boli rôzne služby inšpekcie práce informované o trhovej praxi. Nejde zďaleka o byrokratickú prekážku, pretože toto opatrenie predstavuje pre

¹⁴⁵ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-55/07 a C-56/07, *Othmar Michaeler* (C-55/07 a C-56/07), *Subito GmbH* (C-55/07 a C-56/07) a *Ruth Volgger* (C-56/07) *proti Amt für sozialen Arbeitsschutz a Autonome Provinz Bozen* z 24. apríla 2008, 2008, s. I-03135.

zamestnávateľov záruku transparentnosti. Záverom talianska vláda uviedla, že nepatrná formalita nevedie k žiadnej nerovnosti a ani k narušeniu hospodárskej súťaže medzi podnikmi.

Súdny dvor považoval argumentáciu talianskej vlády za nepresvedčivú a neosvojil si ju, a to najmä z toho dôvodu, že v právnom poriadku sú upravené aj iné dozorné a kontrolné nástroje smerujúce voči nelegálnej práci bez toho, aby kládli prekážky pre rozvoj práce na kratší pracovný čas. Podľa výroku Súdneho dvora zákonná povinnosť zasielania kópií pracovných zmlúv na kratší pracovný čas vytvára administratívnu prekážku a nie je zlučiteľná s účelom smernice na kratší pracovný čas.

4. 2. 5. Vnútroštátna úprava

Právna úprava pracovného pomeru na kratší pracovný čas v Slovenskej republike bola donedávna podrobovaná zo strany odbornej verejnosti ostrej kritike¹⁴⁶. Napriek výslovnému zákazu diskriminácie zamestnancov na čiastočný úväzok, v právnej úprave sa legalizoval stav neprípustného odlišného zaobchádzania so zamestnancami s kratším pracovným časom než 15 hodín týždenne¹⁴⁷ bez vytyčenia objektívneho dôvodu. Za najzávažnejší zásah do zásady nediskriminácie odborná verejnosť považovala možnosť skončenia pracovného pomeru s úväzkom kratším než 15 hodín týždenne výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu s výpovednou dobou 30 dní. Na kratší pracovný čas než 15 hodín týždenne sa nevzťahovali ani ustanovenia a) týkajúce sa zákazu výpovede, b) upravujúce podmienky hromadného prepúšťania, c) o účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru a d) poskytujúce ochranu zástupcom zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Tento stav zjavnej diskriminácie zamestnancov v pracovnom pomere na pracovný čas kratší než 15 hodín týždenne bol odstránený až novelou

¹⁴⁶ BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s.145. Porovnaj aj Materiál z rokovania predstavenstva KOZ SR zo dňa 4.10.2006. Dostupné na www.kozsr.sk/sk/zp/zp_novela/poziadavky_kozsr_na_novelu_zp.pdf. Stav k 11.7.2012. Bližšie 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: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009, s. 263-272.

¹⁴⁷ Do účinnosti novely č. 348/2007 Z. z. sa predmetné obmedzenia vzťahovali na pracovný čas kratší než 20 hodín týždenne.

Zákonníka práce č. 574/2009 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Po vypustení kritizovaných ustanovení možno konštatovať, že súčasná platná a účinná úprava Zákonníka práce zohľadňuje požiadavku rovnakého zaobchádzania so zamestnancami na čiastočný úväzok. Podľa § 49 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas.

Problematickou však zostáva úprava *dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*¹⁴⁸. Aj keď podľa platného právneho stavu je možné inštitúit dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru využívať len výnimočne, v praxi ide najmä zo strany zamestnávateľov o mimoriadne preferovaný právny podklad pre výkon práce, nakoľko je s ním spojené nemalé zníženie nákladov na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a výrazné obmedzenie platieb povinných odvodov do systému sociálneho poistenia.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú určitým špecifikom slovenského právneho poriadku, ďalšie členské štáty (s výnimkou Českej republiky) takúto úpravu nepoznajú. Nie však z tohto dôvodu sa stávajú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru predmetom odbornej polemiky. Keďže už rozhodne nemožno hovoriť iba o príležitostnom využívaní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, do záujmu širokého politického spektra sa dostáva otázka naviazania týchto dohôd na povinné platby do systémov sociálneho poistenia, aby sa tým predchádzalo určitému obchádzaniu zákona, ktorý má za následok výpadok finančných prostriedkov pre fondy Sociálnej poisťovne.

Ak by zákonodarca pristúpil k naznačenému legislatívnemu riešeniu a zaradil by, čo sa týka výšky platieb do systému sociálneho poistenia, na jednu úroveň pracovný pomer a dohody o vykonávaní práce mimo pracovného pomeru, domnievame sa, že v takom prípade by dochádzalo k ďalšej ničím nezdôvodniteľnej diskriminácie zamestnancov pracujúcich na základe dohôd. Takíto zamestnanci by boli na jednej strane rovnako viazaní povinnosťou platieb odvodov, no na strane druhej by nepoživali totožnú pracovnoprávnu ochranu. V súlade s platnou právnou úpravou by im napríklad nevznikol nárok na stravovanie či čerpanie dovolenky.

¹⁴⁸ Pozri OLŠOVSKÁ, A. in BARANCOVÁ, H. et al. : Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 260

Záujem zamestnávateľov pokryť nárazovú alebo príležitostnú prácu flexibilnejším právnym inštitútom je logický. Zákonodarca by preto v naznačených súvislostiach mal zvoliť komplexný náhľad na túto problematiku. Ako legislatívne riešenie de lege ferenda sa ponúka možnosť pojať do Zákonníka práce legálne vymedzenie príležitostnej práce a v nadväznosti na takúto úpravu zvážiť jej vyňatie z vecného rozsahu smernice o práci na kratší pracovný čas.

4.3. Agentúrne zamestnávanie

Agentúrne zamestnávanie možno považovať za osobitnú formu dočasného pridelenia pracovníka k inému zamestnávateľovi a v teórii pracovného práva sa označuje ako nepravé zamestnávanie alebo aj ako nepravé požičiavanie zamestnancov. Podstata nepravého (agentúrneho) zamestnávania spočíva v tom, že agentúra dočasného zamestnania zamestnáva pracovníka len za účelom jeho pridelenia k inému, užívateľskému zamestnávateľovi, bez toho, aby mu skutočne sama pridelať akúkoľvek prácu. O pravé požičiavanie pracovníka potom pôjde v takom prípade, ak je pracovník pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi zo strany skutočného zamestnávateľa, pre ktorého vysielaný pracovník skutočne vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy.

V oboch prípadoch, pri pravom aj nepravom požičiavaní pracovníkov, vznikajú tri dvojstranné vzťahy medzi i) *pracovníkom*, ii) *vysielajúcim zamestnávateľom* (či už skutočným zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania ako nepravým zamestnávateľom) a iii) *užívateľským zamestnávateľom*.

Medzi pracovníkom a vysielajúcim zamestnávateľom dochádza k dohode o dočasnom pridelení, ktorej obsahom sú podmienky dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi.

Obsahom ďalšieho vzájomne prepojeného vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom je súhlas užívateľského zamestnávateľa s dočasným pridelením a dohoda o protiplnení. V intenciách nášho národného poriadku je tento právny vzťah do veľkej miery zasadený mimo rámca pracovného práva. Zákonník práce predpokladá iba súhlas užívateľského zamestnávateľa s pridelením, avšak dohoda o protiplnení, ktoré je tvorené predovšetkým mzdovými nákladmi a ziskom vysielajúceho zamestnávateľa, je uzatváraná najčastejšie ako innominátna zmluva podľa Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka.

Na základe týchto dvoch dohôd vzniká medzi pracovníkom a užívateľským zamestnávateľom tretí právny vzťah sui generis, z ktorého je užívateľský zamestnávateľ oprávnený pridelovať, riadiť a kontrolovať prácu prideleného pracovníka. Svojou povahou ide o pracovnoprávny vzťah, nikdy sa však nejedná o pracovný pomer, ktorý zostáva zachovaný medzi pracovníkom a vysielajúcim zamestnávateľom aj počas dočasného pridelenia. Mzdu a ďalšie nároky vyplývajúce z výkonu práce bude pracovníkovi uhrádzať vysielajúci zamestnávateľ.

Pri kvantitatívnom porovnaní miery využívania pravého požíčavania pracovníkov a nepravého požíčavania pracovníkov výrazne dominuje agentúrne zamestnávanie, ktoré je v súčasnosti jednou z najprogressívnejších foriem zamestnávania, rýchlo reagujúcou na aktuálne potreby trhu práce.

Jedným z dôvodov takéhoto nepomeru je aj tá skutočnosť, že viaceré členské štáty, napríklad Nemecko, Francúzsko, Belgicko, Španielsko či Portugalsko, kládli pre tzv. pravé dočasné zamestnávanie viaceré obmedzenia a pripúšťali ho len z objektívnych dôvodov. Pre niektoré práce bolo dočasné zamestnávanie dokonca úplne vylúčené (napr. práce v stavebníctve). Ďalšie limity spočívali v maximálnej dĺžke trvania dočasnej práce alebo v maximálnom počte dočasných pridelení pracovníka¹⁴⁹. Takouto úpravou sa sledovala predovšetkým sociálna ochrana pracovníka.

Európska únia pripisuje agentúrnemu zamestnávaniu veľkú perspektívu a zaraďuje ju medzi nové, podporované formy organizácie práce, ktoré majú byť prostriedkom k zvýšeniu konkurencieschopnosti a rastu zamestnanosti. A práve v súlade s takto nastolenou politikou Únia prostredníctvom prijatej sekundárnej úpravy **zakazuje členským štátom v ďalšom neodôvodnenom obmedzovaní využívania agentúrneho zamestnávania**. Na druhej strane úprava agentúrneho zamestnávania rozhodne nemôže ísť na úkor sociálnej ochrany pracovníka. Súčasne s podporou agentúrnej práce Únia **prísne zakotvuje zásadu nediskriminácie a zákaz zneužívania agentúrnych pracovníkov**.

¹⁴⁹ Porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práci Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou. Trenčianske Teplice: Poradca podnikateľa, 2004, s.184.

Úniové právo

Agentúrne zamestnávanie upravuje predovšetkým smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „smernica o agentúrnej práci“). Na prípady vyslania pracovníka do iného členského štátu v rámci nadnárodného poskytovania služieb sa vzťahuje smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

Vecná a osobná pôsobnosť smernice o agentúrnej práci

Smernica o agentúrnej práci sa z hľadiska vecnej a osobnej pôsobnosti vzťahuje na každé pridelenie pracovníka agentúrou dočasného zamestnávania k užívateľskému zamestnávateľovi bez ohľadu na to, či tieto subjekty pôsobia v *súkromnej alebo verejnoprávnej sfére* a bez ohľadu na to, či svoju hospodársku činnosť vykonávajú *neziskovo* alebo naopak s cieľom *dosiagnúť zisk*. Členské štáty sú však oprávnené vylúčiť z pôsobnosti smernice pracovné vzťahy vznikajúce v rámci *verejného programu odborného vzdelávania* a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie podporovaného z verejných zdrojov.

Národným poriadkom je ponechaná možnosť definovať pracovníka ako i agentúru dočasného zamestnania. Z rozsahu pôsobnosti smernice ale nemožno vylúčiť pracovníkov na čiastočný úväzok, pracovníkov so zmluvou na dobu určitú alebo osôb, ktoré majú zamestnanecký vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania.

4. 3. 1. Podpora agentúrneho zamestnávania a zákaz diskriminácie

Podstatu úpravy agentúrneho zamestnávania možno vnímať *v troch prioritných oblastiach*. *Prvou prioritou* je už spomínaná preferencia agentúrneho zamestnávania ako atypickej formy zamestnávania, ktorá má zabezpečiť pružnosť pracovného trhu a umožniť pracovníkom zosúladienie ich vlastného pracovného a súkromného života. Členské štáty nesmú obmedzovať rozvoj agentúrneho zamestnávania. **Zákazy alebo obmedzenia** využívania dočasnej agentúrnej práce sú odôvodnené len **všeobecným záujmom** v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzaniu jeho zneužívaniu. Zároveň podľa smernice o agentúrnej práci boli členské štáty povinné do 5. decembra 2011 preskúmať

odôvodnenosť všetkých obmedzení a zákazov využívania agentúrnej práce, ktoré boli v národných poriadkoch zakotvené pred prijatím tejto smernice.

Druhou prioritnou oblasťou je zakotvenie **zákazu diskriminácie agentúrnych pracovníkov**. Pracovné podmienky týkajúce sa **dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok v práci, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov** dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia k užívateľského zamestnávateľovi aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by sa jednalo o kmeňových pracovníkov. Zásada uplatňovania rovnakých podmienok sa vzťahuje aj na **mzdu**. Členské štáty však vo svojich národných poriadkoch môžu v prípade mzdy ustanoviť výnimku pre tých agentúrnych pracovníkov, ktorí majú s agentúrou dočasného zamestnania uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a mzda sa im vypláca aj v čase medzi prideleniami. Slovenská republika k prijatiu takejto úpravy nepristúpila.

Pri porovnaní sekundárnej úniovej úpravy pracovného pomeru na dobu určitú a pracovného pomeru na kratší pracovný čas s úniovou úpravou agentúrnej práce, je zrejmé, že Únia v neskôr prijatej smernici o agentúrnej práci neopustila vymedzenie pracovných podmienok na jednotlivé členské štáty, ale priamo ich vymedzila do svojho textu. Nemožno však povedať, že by sa tým rozsah pracovných podmienok vo vzťahu k zásade nediskriminácie agentúrnej práce rozšíril alebo zúžil v porovnaní so skoršou úpravou iných atypických pracovných vzťahov. Smernica o agentúrnej práci len zosumarizovala rozsah pracovných podmienok, ktoré boli nepriamo stanovené judikatúrou Súdneho dvora.

Zásada uplatňovania rovnakých podmienok je vyjadrená aj v prístupe ku kolektívnym zariadeniam a odbornej príprave. Pokiaľ rozdielne zaobchádzanie nemožno odôvodniť objektívnymi dôvodmi, dočasní agentúrni pracovníci musia mať za rovnakých podmienok ako kmeňoví pracovníci užívateľského podniku zabezpečený prístup k vybaveniu alebo kolektívnym zariadeniam, najmä do jedálne, zariadení starostlivosti o deti a k dopravným službám.

Tretou oblasťou úpravy smernice o agentúrnej práci, ktorá sa prelína so zásadou nediskriminácie, je **garancia prístupu k zamestnaniu**. Dočasní agentúrni pracovníci musia byť dostupne informovaní o všetkých voľných miestach užívateľského zamestnávateľa, aby mali rovnakú možnosť získať trvalé zamestnanie ako iní kmeňoví pracovníci tohto zamestnávateľa. Členské štáty sú zároveň povinné prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili neplatnosť takých doložiek, ktoré zakazujú uzavretie pracovnej zmluvy alebo

zamestnaneckého vzťahu medzi užívateľským zamestnávateľom a dočasným agentúrnym pracovníkom po jeho pridelení alebo ich uzavretiu zabraňujú.

Garancia prístupu k zamestnaniu pre agentúrnych pracovníkov je zvýraznená zákazom vyberať od pracovníkov akékoľvek poplatky za sprostredkovanie prijatia do zamestnania k užívateľskému zamestnávateľovi po ukončení pridelenia.

4. 3. 2. Vnútroštátna úprava

Slovenská právna úprava nekladie možnostiam agentúrneho zamestnávania v podstate **žiadne prekážky**, čím sa zaraďuje medzi najliberálnejšie spomedzi všetkých členských štátov Európskej únie. Väčšina členských krajín pristúpila k zakotveniu určitých obmedzení a preventívnych opatrení proti zneužívaniu agentúrneho zamestnávania, ktoré spočívajú napr. v nemožnosti agentúrneho požičiavania pracovníkov počas určitej doby po hromadnom prepúšťaní u užívateľského zamestnávateľa (napr. Poľsko) alebo v zákaze agentúrneho zamestnávania v prípade nebezpečných prác (napr. Slovinsko)¹⁵⁰. V slovenskom právnom poriadku takéto obmedzenia absentujú. Keďže členské štáty boli povinné posúdiť oprávnenosť obmedzení agentúrneho zamestnávania a ich súlad so smernicou o agentúrnej práci až ku koncu roka 2011, ešte len budúcnosť ukáže, ktoré z viacerých obmedzení členských štátov sa budú musieť korigovať, resp. ktoré z nich bude Komisia považovať za neodôvodnené, mimo obsahu **všeobecného záujmu**, tak ako ho má na mysli smernica.

Možno konštatovať, že naša národná úprava spĺňa požiadavku zákazu neodôvodneného obmedzovania agentúrnej práce, a to tým, že nekladie agentúrnemu zamestnávaniu žiadne obmedzenia, zároveň však zákonodarca by do budúcnosti mal zabezpečiť také nástroje využívania agentúrneho zamestnávania, aby nedochádzalo k jeho zneužívaniu na trhu práce v neprospech zamestnancov.

Smernica o agentúrnej práci bola ťažiskovo implementovaná do ustanovení § 58, § 58a a § 58b Zákonníka práce v spojitosti s ustanoveniami § 29 a nasl. zákona o službách zamestnanosti. Agentúrne zamestnávanie ako nepravé požičiavanie je v porovnaní s tzv. pravým požičiavaním Zákonníkom práce preferované, pretože skutočný zamestnávateľ môže dočasne prideliť svojho

¹⁵⁰ Bližšie BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 195.

zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.

Zákonník práce *plne rešpektuje zásadu nediskriminácie* agentúrnych zamestnancov a ich právo na prístup k zamestnaniu. V otázke definovania pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré musia byť pre agentúrnych zamestnancov **rovnako priaznivé** ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ide dokonca naša národná úprava nad rámec smernice o agentúrnej práci, keď garantuje rovnaké podmienky nielen v oblastiach vymedzených smernicou (dĺžka pracovného času, nadčasy, prestávky v práci, odpočinok, práca v noci, dovolenka a sviatky), ale aj v ochrane materstva, rodičov a mladistvých, v prístupe k vzdelávaniu a **podmienkach stravovania**.

Je pravdou, že smernica taktiež predpokladá, že agentúrni zamestnanci budú požívať rovnaké výhody podnikovej sociálnej politiky ako kmeňoví zamestnanci užívateľského zamestnávateľa, vrátane stravovania, avšak pripúšťa rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ to možno odôvodniť objektívnymi dôvodmi. Zákonník práce naproti tomu v otázke stravovania zakotvuje pre agentúrnych zamestnancov striktne rovnaké podmienky (§ 58 ods. 6, písm. h) ZP), možnosť rozdielneho zaobchádzania je upravená iba v prístupe k ďalším sociálnym službám (§ 58 ods. 10, písm. b) ZP).

Podľa Zákonníka práce agentúrni zamestnanci musia mať bez možnosti výnimky u užívateľského zamestnávateľa aj **rovnaký prístup k vzdelávaniu** (§ 58 ods. 10, písm. c) ZP). Aj v tomto smere ide naša úprava nad rámec smernice o agentúrnej práci, ktorá upravuje len *povinnosť podporných opatrení s cieľom zlepšiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k odbornej príprave pre pracovníkov užívateľského zamestnávateľa*. Domnievame sa, že v otázke prístupu k vzdelávaniu by bolo vhodné ponechať možnosť rozdielneho zaobchádzania na základe objektívnych dôvodov, tak ako to umožňuje smernica o agentúrnej práci. Užívateľský zamestnávateľ by tak mal právo, pokiaľ je to odôvodnené, uprednostniť vlastných kmeňových zamestnancov v prístupe k vzdelávaniu, zvlášť v tých prípadoch, keď výsledky vzdelávania sa majú odzrkadliť v prospech užívateľského zamestnávateľa až v horizonte niekoľkých rokov.

Čo sa týka *garancie prístupu k zamestnaniu* pre agentúrnych zamestnancov, Zákonník práce pojal do svojich ustanovení povinnosť pre užívateľského zamestnávateľa informovať dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie (§ 58 ods. 10, písm. a)

ZP), zakotvil aj neplatnosť dohôd, ktoré by zakazovali alebo znemožňovali uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrnym zamestnancom po jeho pridelení (§ 58b ZP).

4.4. Telepráca

Rozvoj informačných technológií výrazným smerom ovplyvňuje a mení klasický výkon práce. Stále väčší počet pracovníkov vykonáva prácu výlučne prostredníctvom počítačových sietí, ktorá vyžaduje okrem samozrejmych počítačových znalostí aj väčšiu mieru samostatnosti, pružnosti a sebadisciplíny. Takýto spôsob výkonu práce prináša pre zamestnávateľa výhody najmä v znížení nákladov (najmä na pracovnú silu a prevádzku priestorov) a v nemalej miere sa efektívnosť telepráce prejavuje i vo zvýšení produktivity práce. Z pohľadu pracovníkov výkon telepráce mnohokrát znamená zvýšenie kvality osobného a rodinného života.

Vo všeobecnosti môžeme teleprácu (teleworking) definovať ako výkon práce prostredníctvom informačných technológií, ktorú pracovník vykonáva zväčša doma alebo na mieste, ktoré nie je typickou prevádzkou zamestnávateľa a pre ktorú je charakteristický vyšší stupeň samostatnosti práce. Podľa kritéria miesta výkonu telepráce, možno teleprácu členiť¹⁵¹ na :

- a) *teleprácu vykonávanú v telecentrách alebo tzv. hoteling*, v tomto prípade sa práca vykonáva v priestoroch, ktoré zriadil zamestnávateľ, a ktoré sú umiestnené prevažne mimo typickej prevádzky zamestnávateľa (obchod prostredníctvom internetu a telefónnych liniek, telemarketing, dispečingové služby a pod.);
- b) *domácku teleprácu*, v tomto prípade sa telepráca sa vykonáva u pracovníka doma alebo na inom stálom mieste, ktoré si zvolí pracovník (programátorské práce, iné počítačové služby a pod.);
- c) *teleprácu vo virtuálnych kanceláriách* s maximálnou mierou flexibility, keď pracovník vykonáva prácu na ľubovoľnom nestálom mieste, napr. v dopravných prostriedkoch, hoteloch a pod..

Pri jednaniach medzi sociálnymi partnermi na úrovni Európskej únie o Rámcovej zmluve o telepráci v roku 2002 sa predpokladalo, že počet pracovníkov vykonávajúcich teleprácu presiahne počet 17 miliónov. Tieto

¹⁵¹ Porovnaj MARTINO, V.: The high road to teleworking. Ženeva: ILO 2001, s. 12-13. Bližšie BARANCOVÁ, H. a kol.: Analýza pracovnoprávnej legislatívy Slovenskej republiky z pohľadu flexiistoty. Dostupné na www.cvmpsvr.sk/TUflexii.pdf. Stav k 11. 7. 2012.

predpoklady sa naplnili. Podľa ostatných štatistických zisťovaní priemerný podiel pracovníkov, ktorí vykonávajú teleprácu, dosiahol v 27 členských štátoch Európskej únie úroveň 7 %. Najvyšší podiel telepráce bol zaznamenaný v Českej republike a Dánsku, kde približne jeden zo siedmich zamestnancov pravidelne vykonáva teleprácu. Nadpriemerné podiely boli zaznamenané aj v krajinách Beneluxu a v severských štátoch¹⁵². Pri porovnaní rozličných foriem telepráce vyplýva, že telepráca vykonávaná len na skrátený pracovný úväzok je bežnejšia ako telepráca na plný pracovný úväzok. To naznačuje, že teleprácu využíva značný podiel pracovníkov len ako doplnok k ich bežnému pracovnému pomeru.

Úniové právo

Počas svojich konzultácií o modernizácii a zlepšovaní pracovnoprávných vzťahov Európska komisia vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby začali rokovania o otázkach telepráce. Výsledkom týchto rokovaní bolo uzatvorenie a podpísanie Európskej rámcovej dohody o telepráci európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP) na najvyššej úrovni dňa 16. júla 2002. Touto rámcovou dohodou sa upravujú záležitosti, ako je postavenie zamestnancov vykonávajúcich teleprácu a ich pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia, odborná príprava a kolektívne práva¹⁵³.

Zaujímavým aspektom rámcovej dohody o telepráci je, že jej ustanovenia sa nemali implementovať do národných poriadkov prostredníctvom prijatia ďalšej smernice (tak ako tomu bolo v prípade práce na čiastočný úväzok alebo práce na dobu určitú), ale jej znenie malo byť transponované autonómnym spôsobom, teda „v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov v jednotlivých členských štátoch“. Vo väčšine prípadov bol obsah rámcovej dohody o telepráci prenesený do vnútroštátnych právnych poriadkov prostredníctvom kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo na základe tripartitných rokovaní, niektoré štáty, vrátane Slovenskej republiky, však preniesli úpravu rámcovej dohody priamo do národných legislatív (okrem Slovenskej republiky tak učinili aj Česká republika, Maďarsko, Malta

¹⁵² Stav k roku 2005. Bližšie Eurofound (Európska nadácia pre zlepšenie životných a pracovných podmienok): *Telework in the European Union* (2009). Dostupné na www.eurofound.europa.eu. Stav k 11. 7. 2012

¹⁵³ Pozri bližšie *Telepráca* (tzv. teleworking) v Európskej únii. Dostupné na : <http://www.eurofound.europa.eu>. Stav k 11. 7. 2012.

a Portugalsko). Telepráce spolu s domácí prací je upravená v § 52
Zákonníka práce.

5. Dočasné pridelenie pracovníkov

K atypickým pracovným vzťahom zaraďujeme aj dočasné pridelenie pracovníkov, označované aj ako personálny leasing, požičiavanie pracovníkov, dočasné vysielanie pracovníkov alebo dočasná práca. Nejedná sa o nový inštitút, nakoľko v rôznych formách existuje už od 18. storočia. V súčasnej dobe je to progresívna forma zamestnávania, rýchlo reagujúca na požiadavky trhu práce, najmä potreby zamestnávateľov na pokrytie nedostatku stálych pracovníkov s požadovanou kvalifikáciou¹⁵⁴.

Osobitne miesto zastáva nadnárodné prideľovanie pracovníkov v rámci priestoru Európskej únie, ktorého význam ešte vzrástol po prijatí nových členských štátov. Je ťažké uviesť odhad počtu vyslaných pracovníkov do iného členského štátu Únie. Komisia v hrubom odhade hovorí o desiatkach tisíc pracovníkov¹⁵⁵.

Pri dočasnom vyslaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb sa pracovník individuálne nerozhoduje, že vstúpi na určitý dlhší alebo kratší čas na pracovný trh iného členského štátu Európskej únie, ale zamestnávateľ ho vyšle na určitú dobu do niektorej z krajín Únie pracovať v prospech iného podnikateľa bez toho, aby s ním skončil existujúci pracovnoprávny vzťah. Súdny dvor zdôraznil, že na rozdiel od voľného pohybu pracovníkov sa pracovníci, ktorí boli dočasne vyslaní do inej krajiny Únie, aby vykonávali služby, po skončení vyslania vracajú do krajiny ich pôvodu bez toho, aby sa ocitli na trhu práce hostiteľského členského štátu. Z vyššie uvedeného dôvodu na nich nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe pracovníkov (článok 45 ZFEÚ), ale predpisy o voľnom pohybe služieb (článok 56 ZFEÚ)¹⁵⁶.

¹⁵⁴ OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práci Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe, Zborník zo sympózia s medzinárodnou účasťou. Trenčianske Teplice: Poradca podnikateľa, 2004, s.174. Porovnaj aj OLŠOVSKÁ, A. – VARGA, P.: Vysielanie zamestnancov na výkon prác k inému zamestnávateľovi v rámci poskytovania služieb v komunitárnom kontexte. In: Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. - Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s. 111-125.

¹⁵⁵ Pozri bližšie ŠTEFKO, M.: Vysílání zamestnanců do zahraničí. Praha : C. H. Beck, 2009, s. VII.

¹⁵⁶ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-62/81 a C-63/81, *Société anonyme de droit français Seco a Société anonyme de droit français Desquenue & Giral proti Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité* (Seco a Deesquenue) z 3. februára 1982. Zb. 1982, s. 00223 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-113/89, *Rush Portuguesa Lda proti Office national d'immigration* z 27. marca 1990. Zb. 1990, s. I-01417. Bližšie BARANCOVÁ, H.: Dočasné vysielanie

Úniové právo

Základný právny rámec sekundárnej právnej úpravy dočasného vysielania pracovníkov v rámci členských krajín Európskej únie tvorí smernica č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej len ako „smernica o vysielaní pracovníkov“). V prípade smernice o vysielaní pracovníkov sa prejavuje dvojaká povaha úniového práva. Pôsobí totiž ako prameň národného práva, ale aj ako jeho limitujúci rámec. A práve pre túto limitujúcu funkciu plní smernica o vysielaní pracovníkov významnú integračnú funkciu, a to nielen v rámci kolízneho práva, ale predovšetkým v rovine pracovnoprávnej¹⁵⁷. Základným cieľom prijatia smernice o vysielaní pracovníkov je presadzovanie prostredia čestnej hospodárskej súťaže, a to prostredníctvom zabezpečenia rovnakých súťažných podmienok pre poskytovateľov služieb, prijímateľom služieb a aj pracovníkov v rámci poskytovania služieb, čiže vyrovnanie rozdielov úrovne sociálnych práv v jednotlivých členských štátoch. Aj keď smernica o vysielaní pracovníkov nebola prijatá na základe ustanovení primárneho práva o sociálnej ochrane zamestnancov, napriek tomu Súdny dvor¹⁵⁸ jej úprave priznáva výrazný sociálny rozmer. Preto nemenej dôležitým cieľom smernice o vysielaní pracovníkov je aj ochrana práv dočasne vyslaných pracovníkov do zahraničia, a tým predchádzanie sociálnemu dampingu.

Smernicu o vysielaní pracovníkov je treba z podstaty veci vnímať aj ako súbor kolíznych noriem. V tejto súvislosti poukazujeme na to, že univerzálne kolízne právo tvorené nariadením Rím I sa nedotýka kolíznych noriem upravených v smernici, avšak toto nariadenie sa bude aplikovať v tom v rozsahu, v akom smernica o vysielaní zamestnancov kolízne neupravuje minimálne pracovné podmienky¹⁵⁹.

zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva. In : Justičná revue, 60, č.8-9, 2008, s. 1105.

¹⁵⁷ ŠTEFKO, M.: Vysílání zamestnanců do zahraničí. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 42.

¹⁵⁸ Pozri rozsudok Súdneho dvora vo C-341/05, *Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet* z 18. decembra 2007. Zb. 1997, s. I-11767 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-438/05, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti* z 11. decembra 2007. Zb. 2007, s. I-10779.

¹⁵⁹ Porovnaj čl. 23 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 53/2008 z 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky („Rím I“). Taktiež porovnaj bod 11 a 13 smernice o vysielaní zamestnancov vo vzťahu k Rímskemu dohovoru. Rímsky dohovor bol s

Pôsobnosť smernice o vysielaní zamestnancov

Z hľadiska **osobnej pôsobnosti** sa smernica o vysielaní pracovníkov vzťahuje na *každého zamestnávateľa, ktorý má sídlo v niektorom z členských štátov a vyslal svojho pracovníka na výkon práce do iného členského štátu*. Smernica pojem zamestnávateľa nedefinuje, uvádza len, že sa bude aplikovať na „podniky zriadené v členskom štáte“. Prihliadajúc na konštantnú judikatúru Súdneho dvora, ktorá sa pri výklade pôsobnosti sekundárneho práva v zásade prikláňa k extenzívnemu výkladu, môže ísť i o takého zamestnávateľa, ktorý nemá právnu subjektivitu. Do osobnej pôsobnosti smernica zahrňuje aj zamestnávateľov – podniky *z tretích krajín, ktorí dočasne vysielajú svojich pracovníkov do členskej krajiny Únie*.

Naopak smernica o vysielaní pracovníkov sa nevzťahuje na prípady dočasného vysielania pracovníkov z členských krajín Európskej únie do tretích štátov, ani na prípady dočasného vysielania pracovníkov medzi inými štátmi, než sú štáty Únie. V týchto právnych situáciách sa pracovnoprávne vzťahy spravujú medzinárodným kolíznym právom¹⁶⁰.

Smernica o vysielaní pracovníkov nedefinuje ani pojem pracovníka. Stanovuje len, že „*vyslaným pracovníkom*“ sa rozumie *pracovník, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štát, v ktorom bežne pracuje*. Určenie konkrétneho obsahu pojmu „pracovník“ je ale ponechané na národné zákonodarstvo jednotlivých členských krajín. Pre kolízne prípady odlišnej definície tohto pojmu však smernica určuje, že platí definícia pracovníka, používaná v zmysle práva toho členského štátu, na **ktorého územie je pracovník vyslaný**.

Smernica upravuje len jedinú výnimku z jej osobného rozsahu; nevzťahuje sa na podniky obchodného morského loďstva, pokiaľ ide o ich pracovníkov vysielaných na more.

účinnosťou od 17. decembra 2009 nahradení nariadením Rím I s výnimkou Dánska a Veľkej Británie, voči ktorým sa naďalej aplikuje pôvodná úprava dohovoru.

¹⁶⁰ BARANCOVÁ, H. a kol.: Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava : Sprint dva, 2011, s. 80-81.

Čo sa týka *vecného rozsahu*, smernica o vysielaní pracovníkov sa vzťahuje na tri skutkové okolnosti dočasného vyslania zamestnancov v rámci poskytovania služieb, a to ak :

- a) vysielajúci zamestnávateľ vyšle svojich pracovníkov na územie iného členského štátu vo vlastnej réžii a pod vlastným riadením *na základe zmluvy* uzavretej s prijímajúcim (užívateľským) zamestnávateľom z iného členského štátu, pre ktorého sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- b) sa jedná o vyslanie pracovníkov do organizácie alebo podniku prináležiacich do *nadnárodného koncernu*, t.j. do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim zamestnávateľom (podnikom) a vyslaným pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- c) ide o vyslanie v rámci *agentúrneho zamestnávania*, kedy agentúra dočasného zamestnávania (terminológiou smernice podnik, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou) vyšle pracovníka k užívateľskému zamestnávateľovi zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi agentúrou dočasného zamestnávania a vyslaným pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah¹⁶¹.

5. 1. Dočasnosť vyslania

Rozhodným kritériom pre určenie či sa jedná o vyslanie pracovníka v pôsobnosti smernice o vysielaní pracovníkov je ***dočasnosť výkonu práce pracovníkom v inom členskom štáte***. Aj keď smernica nestanovuje maximálnu dobu vyslania pracovníka, logickým a gramatickým výkladom je zrejmé, že vyslanie musí byť vždy časovo ohraničené. Do rozsahu smernice teda spadajú nielen krátkodobé vyslania, ale aj dlhodobé vyslania trvajúce hoc aj niekoľko rokov. Vyslaný pracovník sa pritom stále musí vrátiť do svojho domovského štátu a nevstupuje voľne na pracovný trh hostiteľského štátu.

¹⁶¹ Bližšie RANDLOVÁ, N.: Formy vysílání zaměstnancu a jejich odlišení od přidělování (pronájmu) zaměstnancu v rámci EU. In: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie. Vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 70.

Skutočnosť, že smernica o vysielaní pracovníkov ani len rámcovo nestanovuje maximálne prípustnú dobu vyslania zamestnanca spôsobuje istú disproporciu s ďalšou právnou úpravou sociálnej ochrany pracovníka. V zmysle čl. 12 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia pracovník, ktorý je svojím zamestnávateľom vyslaný do iného členského štátu, aby tam vykonával prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce *nepresahuje 24 mesiacov* a ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu.

Takáto disharmónia je predmetom kritiky. Komisia kontruje, že kritické názory neberú do úvahy ten fakt, že vysielanie zamestnancov podľa smernice o vysielaní zamestnancov je na rozdiel od nariadenia Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 právnou formou uplatňovania slobody služieb tak, ako to zakotvuje čl. 56 ZFEÚ¹⁶².

5. 2. Pracovné podmienky dočasne vyslaných pracovníkov

Podstatný materiálny obsah smernice o vysielaní pracovníkov tvorí ***katalóg právne garantovaných pracovných podmienok***, ktoré musia byť dodržané podľa právnych predpisov a obsahu kolektívnych zmlúv štátu dočasného výkonu práce. Ako už bolo uvedené, tieto minimálne garancie sociálnej ochrany dočasne vyslaných pracovníkov sa uplatňujú bez ohľadu na úpravu kolízneho nariadenia Rím I¹⁶³. Konkrétne ide o:

- a) maximálnu dĺžku pracovného času a minimálnu dobu odpočinku,
- b) minimálnu ročnú dĺžku platenej dovolenky,
- c) minimálne mzdové tarify, vrátane sadzby za nadčasy; toto sa nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia,
- d) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie,
- e) zdravie, bezpečnosť a hygienu pri práci,
- f) ochranné opatrenia týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých,

¹⁶² BARANCOVÁ, H.: a kol.: Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava : Sprint dva, 2011, s. 80.

¹⁶³ Prof. Barancová pomenúva tzv. „tvrdé jadro pracovných podmienok“. Porovnaj BARANCOVÁ, H. a kol.: Vysielanie zamestnancov. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2008, s. 45-46.

- g) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

Uvedené pracovné podmienky sa zaručujú vyslaným pracovníkom v rovnakom rozsahu ako tým pracovníkom, na ktorých sa uplatňuje režim právneho poriadku hostiteľského štátu v plnom rozsahu. Smernica o vysielaní pracovníkov však predpokladá aj určité výnimky. V prípade *počítačovej montáže alebo prvej inštalácie tovaru*, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými pracovníkmi alebo odborníkmi dodávateľského podniku, sa ustanovenie o *minimálnej mzde a o minimálnej ročnej dovolenke nepoužije*, ak čas, na ktorý bol pracovník vyslaný, nepresiahne *osem dní v období posledných 12 mesiacov*. Táto výnimka však neplatí pre oblasť stavebných prác, ktoré sú uvedené v prílohe smernice.

Pokiaľ sa *nejedná o vyslanie pracovníkov prostredníctvom agentúrneho zamestnávania*, členské štáty sa môžu rozhodnúť vyňať podmienku garancie dodržania *minimálnych mzdových taríf*, vrátane sadzby za nadčasy, a to v prípadoch ak doba vyslania nepresahuje **jeden mesiac**.

Ďalšia výnimka spočívajúca taktiež vo vyňatí garancie dodržania *minimálnych mzdových taríf*, vrátane sadzby za nadčasy, ale aj vo vyňatí podmienky *minimálnej ročnej dĺžky platenej dovolenky* je prípustná na základe rozhodnutia jednotlivých členských štátov, a to v prípade, ak ide o tzv. „**nevýznamné**“ **množstvo práce**. Takáto možnosť opäť neplatí pre agentúrne zamestnávanie.

Azda najväčším aplikačným problémom, ktorý je v odbornej literatúre často pertraktovaný, je otázka uplatňovania kolízneho práva. Článok 3 ods. 7 smernice zakotvuje **princíp výhodnosti pre pracovníka** vo vzťahu ku katalógu minimálnych pracovných podmienok. Tým smernica naberá významný kolízny charakter. Princíp výhodnosti pre pracovníka znamená, že v každom konkrétnom prípade sa musia porovnať pracovnoprávne predpisy upravujúce rozsah minimálnych pracovných podmienok toho štátu, v ktorom pracovník dočasne vykonáva prácu, a rozhodného práva (zvoleného alebo objektívne určeného podľa čl. 6 ods. 2 Rímskeho dohovoru v prípade absencie voľby práva), a to dokonca u každého právneho nároku pracovníka osobitne¹⁶⁴.

¹⁶⁴ Bližšie BARANCOVÁ, H.: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva. In : Justičná revue, 60, č.8-9, 2008, s.1107. Pozri aj ŠTEFKO, M.: Kolízní úprava statusu zaměstnancu vyslaných do ČR. In: Dočasné

5. 3. Vnútroštátne právo

Smernica o vysielaní pracovníkov bola ťažiskovo implementovaná do ustanovenia § 5 ods. 2 až 5 Zákonníka práce v spojitosti s ustanovením § 58 Zákonníka práce. Ide o doslovnú transpozíciu nosného čl. 3 ods. 1 smernice do národného poriadku¹⁶⁵. Podľa označených ustanovení Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávateľa vysielajú na výkon prác na územie Slovenskej republiky, sa spravujú Zákonníkom práce, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú pracovné podmienky v takom rozsahu, ako to predpokladá smernica o vysielaní pracovníkov.

Do vnútroštátnej úpravy slovenský zákonodarca taktiež doslovne preniesol výnimku pre *počiatočné montáže alebo prvú inštaláciu tovaru*, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru. Na druhej strane možnosť zakotvenia výnimky z garancie minimálnych mzdových taríf a minimálnej ročnej dĺžky platenej dovolenky pri tzv. *nevýznamnom množstve práce* zostala zo strany zákonodarcu nepovšimnutá¹⁶⁶.

vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie. Vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 110-120.

¹⁶⁵ V širších súvislostiach porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: Vysielanie zamestnancov na výkon prác k inému zamestnávateľovi v rámci poskytovania služieb v komunitárnom a medzinárodnom kontexte In: Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z hľadiska krajín Vyšehradskej štvorky po ich vstupe do Európskej únie. Žilina: Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2007.

¹⁶⁶ Pozri bližšie aj JANIČOVÁ, E.: Ochrana pracovných podmienok vyslaných zamestnancov vs. voľný pohyb služieb. In: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie. Vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 105 a nasl. Taktiež JANIČOVÁ, E.: Vysielanie pracovníkov v rámci národného poskytovania služieb a slovenská právna úprava In: Acta Iuridica Cassoviensia 26. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009.

6. Pracovný čas

Pracovný čas je nosný atribút pracovnoprávnych vzťahov. Už začiatkom minulého storočia sa v medzinárodnom prostredí objavovali tendencie krátiť dĺžku pracovného času a súčasne právne ustáliť minimálnu dĺžku odpočinku po práci. Tieto práva zamestnancov postupne nadobúdali rozmer základných práv a stali sa rešpektovanými širším medzinárodným spoločenstvom.

Významnú úlohu zohrala činnosť Medzinárodnej organizácie práce. Jej prvý dohovor č. 1/1919 upravoval dĺžku pracovného času v priemysle, potom nasledovali ďalšie, ako napríklad dohovor č. 14/1921 o týždennom čase odpočinku, dohovor č. 30/1930 o pracovnom čase v obchode a na úradoch a ďalej dohovor č. 47/1935 o 40-hodinovom pracovnom týždni. Na inej úrovni článok 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv z roku 1948 stanovuje, že „každý má právo na odpočinok a na zotavenie, zvlášť aj na rozumné vymedzenie pracovných hodín a na pravidelnú platenú dovolenku“ a článok 7 písm. d) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach priznáva každému právo na priaznivé pracovné podmienky zabezpečujúce „odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov“.

V normotvorbe Európskej únie prvé snahy o harmonizáciu právnej úpravy pracovného času siahajú len do 70-tych rokov minulého storočia, kedy bolo prijaté odporúčanie Rady 75/457/ES zo dňa 22. júla 1975 o *zásade štyridsaťhodinového pracovného týždňa a zásade štvortýždňovej platenej dovolenky*. Aj keď uvedené odporúčanie malo len nezáväzný charakter, Únia presadzovala, aby obe zásady vyjadrené v samotnom texte odporúčania boli implementované do právnych poriadkov členských štátov najneskôr do konca roku 1978. V roku 1979 prijala Rada rezolúciu o organizácii pracovného času, ktorá vyžadovala od členských štátov *obmedziť systematické využívanie nadčasov*, taktiež obmedziť ročný objem práce a uplatniť opatrenia na zvýšenie pružnosti. Objavil sa aj návrh druhého odporúčania z 23. septembra 1983, ktorý však zostal len v podobe návrhu kvôli kontroverznej povahe tém, o ktorých sa diskutovalo v dobe krízy sociálnej politiky .

Jednotný európsky akt, ktorým bol vložený článok 118a do tretej hlavy Rímskej zmluvy, a Charta základných sociálnych práv pracovníkov uznali, že dĺžka a organizácia pracovného času zohrávajú dôležitú úlohu pri zblížovaní životných podmienok pracovníkov, a tým vyvolali proces, ktorý vyústil do vydania smerníc upravujúcich minimálne požiadavky na právnu úpravu pracovného času.

K prijatiu právne záväzného rámca úpravy pracovného času došlo v podobe smernice Rady 1993/104/EHS o niektorých aspektoch úpravy pracovnej doby (ďalej len „smernica 1993/104/EHS“), ktorá stanovila minimálne požiadavky na úpravu pracovnej doby v súvislosti s dennou dobou odpočinku, prestávkami v práci, týždennou dobou odpočinku, maximálnou dĺžkou týždňového pracovného času, dovolenkou za kalendárny rok, nočnou prácou, prácou na zmeny a rozvrhnutím práce. Pri stanovovaní podmienok úpravy pracovného času smernica 1993/104/EHS sa odvolávala predovšetkým na zásady Medzinárodnej organizácie práce. Naznačený obsah smernice 1993/104/EHS je vo svojom podstatnom obsahu prenesený aj do aktuálnej právnej úpravy.

Smernica 1993/104/EHS bola prijatá kvalifikovanou väčšinou napriek nesúhlasu Spojeného kráľovstva, ktoré sa obrátilo na Súdny dvor so žalobou o jej zrušenie alebo subsidiárne o zrušenie jej niektorých článkov. Prvým žalobným dôvodom bola nesprávna voľba právneho základu, to znamená, že Spojené kráľovstvo namietalo, že úprava pracovného času sa primárne nedotýka ochrany zdravia a bezpečnosti v zmysle čl. 118a Zmluvy ES. Ďalej Spojené kráľovstvo tvrdilo, že bola porušená zásada proporcionality. Rozsudkom¹⁶⁷ Súdny dvor žalobu Spojeného kráľovstva zamietol a vyslovil, že pojmy „pracovné prostredie“, „bezpečnosť“ a „zdravie“, ktoré smernica obsahuje, sa majú chápať v širšom zmysle slova, ktoré zahŕňa všetky faktory, fyzické aj iné, ktoré sú spôsobilé ovplyvniť zdravie a bezpečnosť pracovníkov v ich pracovnom prostredí. Z rozsudku taktiež vyplýva, že *organizácia pracovného času* nie je nevyhnutne chápaná ako nástroj politiky zamestnanosti, ale skôr sa považuje za *faktor, ktorý môže mať priaznivý vplyv na pracovné prostredie*.

Uvedené závery sa preniesli aj do prijatia novej úpravy, a to smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o určitých aspektoch pracovného času (ďalej len „smernica o pracovnom čase“). Rovnako ako predchádzajúca právna úprava smernice 1993/104/EHS aj nová smernica o pracovnom čase vychádza z myšlienky, že zlepšenie bezpečnosti práce, pracovnej hygieny a ochrany zdravia pri práci je cieľ, ktorý by nemal byť podriadený výlučne ekonomickým záujmom¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-84/94, *Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska proti Rade Európskej únie* z 12. novembra 1996. Zb. 1996, s. I-05755.

¹⁶⁸ Porovnaj bod 4 odôvodnenia smernice o pracovnom čase.

Úniové právo

Primárne právo

Právny základ sekundárneho práva upravujúceho pracovný čas sa nachádza v ustanovení čl. 151 ZFEÚ, ktorý deklaruje cieľ Únie a členských štátov *podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky*. Na dosiahnutie tohto cieľa Únia dopĺňa činnosti členských štátov okrem iných aj v týchto oblastiach:

- i) zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov,
- ii) pracovné podmienky,
- iii) sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov (čl. 153 ZFEÚ).

Deklarované ciele spočívajúce v podpore zlepšenia životných a pracovných podmienok by sa mali realizovať vo forme prijatia smerníc, ktoré zakotvia **minimálne požiadavky** so zreteľom na podmienky a technické predpisy prijímané v každom z členských štátov. ZFEÚ zároveň stanovuje, že takéto smernice nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

Napokon ZFEÚ vo vzťahu k úprave pracovných podmienok a ochrane pracovníkov ustanovuje tzv. *zásadu zachovania práv*, to znamená, že sekundárna úprava úniového práva v tejto oblasti nesmie brániť žiadnemu členskému štátu, aby si ponechal alebo zaviedol prísnejšie ochranné opatrenia zlučiteľné so zakladajúcimi zmluvami.

Sekundárne právo

Nosnú úpravu pracovného času na úniovej úrovni tvorí označená smernica o pracovnom čase, ktorá stanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času. Za týmto účelom smernica o pracovnom čase upravuje minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a maximálny týždenný pracovný čas, ďalej určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutia práce.

Popri smernici o pracovnom čase existujú ešte smernice pokrývajúce *atypické pracovné pomery* (najmä smernica upravujúca prácu na kratší pracovný čas), *ochranu osobitných skupín pracovníkov* (smernica o rodičovskej dovolenke) a určité

špecifické *odvetvové oblasti činnosti* (napríklad smernica o organizácii pracovného času námorníkov¹⁶⁹ alebo smernica o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva¹⁷⁰). V týchto prípadoch sa nebude aplikovať smernica o pracovnom čase, ale osobitné smernice.

Napokon do celkového rámca úniovej úpravy pracovného času pracovníkov zaraďujeme aj smernicu Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (ďalej len „smernica BOZP“), *ktorá určuje všeobecné zásady ochrany zdravia pracovníkov*. Označená smernica tvorí právny základ aj pre úpravu pracovného času, keďže práve na jej podklade boli potom prijímané vyššie uvedené osobitné smernice, ktoré rozvíjajú ňou vyjadrené zásady bezpečnosti a ochrany¹⁷¹.

Vecný a osobný rozsah smernice o pracovnom čase

Rozsah pôsobnosti smernice o pracovnom čase je vyjadrený v čl. 1 s odkazom na čl. 2 smernice BOZP, v zmysle ktorých sa smernica vzťahuje na **všetky odvetvia činností, verejné a súkromné** (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).

Smernica sa však **neuplatňuje** pre určité osobitné činnosti **verejných služieb**, ako sú napríklad **ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany** (čl. 2 smernice BOZP). Dôvodom pre vyňatie týchto osobitných činností je ich samotný špecifický charakter, ktorý zo svojej podstaty vylučuje aplikáciu rovnakých minimálnych pravidiel aké únie právo priznáva „bežným“ pracovníkom. Napokon z aplikácie smernice o pracovnom čase sú vyňatí aj námorníci definovaní v osobitnej smernici (1999/63/ES).

¹⁶⁹ V plnom znení - smernica Rady 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov, uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST).

¹⁷⁰ V plnom znení - smernica Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA).

¹⁷¹ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-173/99, *The Queen proti Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* z 26. júna 2001, Zb. 2001, s. I-04881, bod 5.

Vzhľadom na to, že osobný rozsah smernice i výnimky z jej aplikácie (*osobitné činnosti verejných služieb alebo služieb civilnej ochrany*) sú ohraničené len všeobecnými pojmami, jednotlivé členské štáty pristupovali k výkladu týchto pojmov rozdielne a vo viacerých prípadoch zahrňovali do výnimiek aj také povolania, ktorých charakter činnosti nebol natoľko špecifický, aby to odôvodňovalo vyňatie z pôsobnosti smernice o pracovnom čase. K týmto tendenciám sa preto opakovane vyjadril Súdny dvor a vo svojej judikatúre konštantne zdôrazňoval, že rozsah aplikácie smernice o pracovnom čase je potrebné vnímať veľkoryso a široko, a logicky naproti tomu výnimky z jej osobnej pôsobnosti je potrebné vykladať prísne reštriktívne¹⁷². Súdny dvor stanovil, že do pôsobnosti smernice o pracovnom čase (a teda aj do pôsobnosti smernice o BOZP) patria aj *lekári, ktorí pôsobia vo verejnej zdravotnej službe*¹⁷³ alebo aj *záchranní asistenti*, pokiaľ nejde o výkon „určitých špecifických činností“ spojených napr. s ochranou pred následkami prírodných katastrof¹⁷⁴.

Od výnimiek z pôsobnosti smernice o pracovnom čase je potrebné odlišovať **možnosti odchýlok**, ktoré sú stanovené pre relatívne širokú oblasť činností v zmysle ustanovenia čl. 17-19 smernice o pracovnom čase. Zatiaľ čo v prípade *výnimiek* sa smernica neaplikuje buď vôbec alebo sa aplikuje len sčasti (čo je dané pôsobnosťou smernice), v prípade zakotvenia eventúálnych *odchýlok* sa smernica o pracovnom čase bude aplikovať v plnom rozsahu, pokiaľ vnútroštátne právo neustanoví inak. Povedané inými slovami, pokiaľ národné poriadky nestanovia pre osobitný okruh pracovníkov (povolání), ktoré smernica subsumuje pod možné odchýlky od jej úpravy, osobitný režim, platia pre nich rovnaké minimálne pravidlá určené smernicou o pracovnom čase ako i pre iných „bežných“ pracovníkov, resp. pre iné „bežné povolania“.

¹⁷² Tu treba poznamenať, že judikatúra sa vzťahuje ešte k obsahu predchádzajúcej smernice 1993/104/EHS, avšak je plne aplikovateľná aj výklad aktuálnej smernice o pracovnom čase.

¹⁷³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* z 3. októbra 2000. Zb. 2000, s. I-07963

¹⁷⁴ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-397/01 až C-403/01, *Bernhard Pfeiffer* (C-397/01), *Wilhelm Roith* (C-398/01), *Albert Süß* (C-399/01), *Michael Winter* (C-400/01), *Klaus Nestvogel* (C-401/01), *Roswitha Zeller* (C-402/01) a *Matthias Döbele* (C-403/01) *proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV* z 5. októbra 2004, Zb. 2004, s. I-08835

Od niektorých ustanovení smernice o pracovnom čase sa možno odchyliť napríklad ak ide o :

- a) *vrcholových riadiacich pracovníkov* alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;
- b) *rodinných pracovníkov* alebo
- c) *pracovníkov slúžiacich náboženské obrady* v kostoloch a náboženských spoločenstvách.

6. 1. Definícia pracovného času v úniomom práve

Pojem „pracovný čas“ patrí k základným pojmom smernice o pracovnom čase a súčasne azda najviac vzbudzuje polemiku. Podľa čl. 2 bodu 1 smernice o pracovnom čase je pracovný čas ***akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.*** Na vymedzenie pojmu pracovný čas potom nadväzuje negatívne vymedzenie pojmu „čas odpočinku“, ktorým sa rozumie ***akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom*** (čl. 2 bod 2 smernice o pracovnom čase).

K vymedzeniu pracovného času zaujal opakovane stanovisko Súdny dvor, pričom zdôraznil, že pojmy pracovný čas a čas odpočinku musia byť vykladané jednotne na úniovej úrovni a nie v zmysle vnútroštátnych predpisov jednotlivých členských štátov, pretože iba tak sa dosiahne účel smernice spočívajúci v stanovení rovnakých minimálnych bezpečnostných a ochranných podmienok pri práci pre každý z členských štátov.

Z citovanej definície pojmov pracovný čas a doba odpočinku vyplýva, že smernica o pracovnom čase zavádza tzv. *dichotómiu pracovného času*, čo zjednodušene povedané znamená, že pracovník buď vykonáva prácu v pracovnom čase (ak sú naplnené všetky kumulatívne znaky definície pracovného času) alebo požíva čas odpočinku. A práve táto skutočnosť naráža na kritiku odbornej verejnosti, ktorá poukazuje na to, že smernica nepočíta s kvalitatívnou diferenciáciou času odpočinku, čo môže vytvárať problém pri právnej kvalifikácii pracovnej pohotovosti. Z prísneho gramatického výkladu smernice o pracovnom čase je možné odvodiť, že ak pracovník je síce na základe pokynu zamestnávateľa pripravený na výkon práce, či už na pracovisku alebo na inom dohodnutom mieste, ale *nevykonáva prácu*, nesplňa znaky označenej definície pracovného času (*„...pracuje podľa pokynov“*...), a teda malo by sa jednáť o čas odpočinku. Takýto výklad vo svojej

podstate logicky len sotva zodpovedá reálnemu životu, na pracovníka pripraveného na výkon práce na pracovisku nemožno nahliadať ako na iného pracovníka v čase odpočinku. Sporný výklad pojmov pracovný čas a čas odpočinku vo vzťahu k *pracovnej pohotovosti* bol z naznačených dôvodov napokon aj predmetom rozhodovacej činnosti Súdneho dvora. Za rozhodujúce kritérium považoval Súdny dvor tú skutočnosť, či pracovník trávi dobu pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo na inom mieste určenom zamestnávateľom, alebo či je pripravený na výkon práce na inom mieste podľa vlastného výberu a uváženia. Pracovník, ktorý je k dispozícii na mieste určenom zamestnávateľom, nemôže byť považovaný za pracovníka, ktorý je na odpočinku, i keď nevykonáva pracovnú činnosť. Pracovnú pohotovosť vykonávanú pracovníkom v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku považuje Súdny dvor za pracovný čas bez ohľadu na to, či pracovník reálne vykonával prácu. Skutočnosť, že pracovná pohotovosť zahŕňa určitú dobu nečinnosti je irelevantná. Len ten čas pracovnej pohotovosti, pri ktorej sa pracovník nenachádza na pracovisku, ale na inom, ním zvolenom mieste, netreba započítat' do pracovného času¹⁷⁵. Súdny dvor vo svojej judikatúre ďalej naznačoval, že optimálnym by bolo, ak by medzi kategóriou pracovného času a časom odpočinku bola upravená medzikategória pracovnej pohotovosti¹⁷⁶.

Na závery Súdneho dvora reagoval aj európsky zákonodarca. Komisia vypracovala návrh smernice, ktorou sa mení a dopĺňa smernica o pracovnom čase, a ktorá definuje aj nové pojmy „čas pohotovosti“, „neaktívne obdobie v čase pohotovosti“ a nadväzujúci pojem „pracovisko“. V zmysle návrhu tejto novelizujúcej smernice sa časom pohotovosti rozumie obdobie, počas ktorého je pracovník povinný zdržiavať sa na pracovisku, aby mohol na žiadosť zamestnávateľa zasiahnuť a vykonávať svoju činnosť alebo funkcie.

¹⁷⁵ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-14/04, *Abdelkader Dellas a iní proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* z 1. decembra 2005. Zb. 2005, s. I-10253. a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel proti Norbert Jaeger* z 9. septembra 2003. Zb. 2003, s. I-08389. Bližšie KOMENDOVÁ, J.: Požiadavky komunitárneho práva v oblasti úpravy pracovnej doby. In : Pracovní právo 2009. Pracovní doba – teórie a praxe. Sborník príspevků z medzinárodnej konferencie konanej 30. září až 2. října 2009. Brno : Masarykova univerzita 2009.

¹⁷⁶ BARANCOVÁ, H. – ŠVEC, M. – BULLA, M.: Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva. Bratislava : Sprint dva, 2012, s. 118. Pozri aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-14/04, *Abdelkader Dellas a iní proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* z 1. decembra 2005. Zb. 2005, s. I-10253 a rozsudok Súdneho dvora vo veci Vorel C-437/06, *Securenta Göttinger Immobilienanlagen und Vermögensmanagement AG proti Finanzamt Göttingen* z 11. januára 2007. Zb. 2007, s. I-01597.

Neaktívnym obdobím v čase pohotovosti sa rozumie obdobie, počas ktorého je pracovník v pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa, ale nie je vyzvaný zamestnávateľom, aby vykonával svoju činnosť alebo funkcie.

Obdobie, v ktorom pracovník vykonáva svoje činnosti alebo funkcie počas času pohotovosti, sa vždy chápe ako pracovný čas. Neaktívne obdobie v čase pohotovosti sa nechápe ako pracovný čas, pokiaľ národný zákonodarca alebo iné vnútroštátne pravidlá normotvorby (napr. dohoda sociálnych partnerov) neurčia inak. V tomto smere sa návrh novelizujúcej smernice rozchádza s judikatúrou Súdneho dvora, keď za obdobie mimo rámca pracovného času považuje aj neaktívne obdobie v čase pohotovosti hoci je uskutočňované na pracovisku. Zároveň však smernica celkom správne dopĺňa, že neaktívne obdobie v čase pohotovosti (aj keď nie je pracovným časom) sa nemôže započítavať do denného alebo týždenného času odpočinku.

Aj keď s vyššie naznačeným legislatívnym riešením je možné súhlasiť, návrh novely smernice sa stále nevysporiadal s neaktívnou zložkou pracovnej pohotovosti, ktorá je vykonávaná mimo pracoviska. Takýto čas pracovníka sa podľa platnej právnej úpravy smernice o pracovnom čase v spojitosti s uvedenou judikatúrou Súdneho dvora vníma ako čas odpočinku. Pochopiteľne, nemožno kvalitatívne stotožňovať čas odpočinku, ktorý pracovník môže tráviť ľubovoľne bez obmedzení s neaktívnou zložkou pracovnej pohotovosti vykonávanej mimo pracoviska, počas ktorej je pracovník pripravený na eventuálny výkon práce. Zostáva na odbornej diskusii, či by sa takáto zložka neaktívnej pracovnej pohotovosti mala započítavať do doby odpočinku v plnom rozsahu, prípadne či by nebolo vhodné prijať legislatívne opatrenia, aj na úrovni únie, ktoré by obmedzovali rozsah neaktívnej zložky pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.

6. 2. Limity spojené s niektorými aspektmi pracovného času

Existuje základná rovnosť. Nezávisle od spoločenských údajov má deň pre všetkých 24 hodín. Technicky je čas niečím, čo nie je možné vyrobiť¹⁷⁷. Pracovná činnosť sa ako každá iná činnosť uskutočňuje v čase. Jej denný alebo týždenný rozsah sa stanovuje podľa hospodárskych kritérií a musí byť dostatočne dlhý na to, aby pracovník dostal plat na uspokojenie jeho „prirodzených potrieb“¹⁷⁸. Naopak, zamestnávateľ túto činnosť potrebuje,

¹⁷⁷ ANISI, D.: *Creadores de escases*. Madrid : Alianza Ed., Madrid, 1995.

¹⁷⁸ MARX, K.: *El Capital*. 2. vydanie. kniha I. Barcelona: Orbis, 1986.

aby dosiahol zisk, pretože musí na trh dodávať tovar a služby. Z hľadiska oboch protipólov sa pracovný deň predlžuje o nevyhnutne nutný čas tak, aby hodnota získaná vynaloženým pracovným výkonom spolu s ďalšími výrobnými faktormi zabezpečila živobytie jednej strany a pritom uhradila náklady a priniesla zisk strane druhej. Hoci sa z hospodárskeho hľadiska javí ako zásadné stanovenie minima, pod ktorým zisk zamestnávateľa klesá na nulu, v rovine sociálnej a právnej je potrebné stanoviť maximum na ochranu zdravia pracovníkov¹⁷⁹.

Uvedené úvahy možno vnímať aj vo vzťahu k obsahu smernice o pracovnom čase, ktorej účel sa má naplniť stanovením maxima pre pracovný čas a minima pre doby odpočinku.

6. 2. 1. Maximálny týždenný pracovný čas a nočná práca

Smernica o pracovnom čase stanovuje pre členské štáty povinnosť zákonmi, právnymi predpismi, správными opatreniami, prípadne kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi určiť maximálny týždenný čas tak, aby priemerný pracovný čas pre obdobie siedmich dní **vrátane nadčasov neprekročil 48 hodín**. Referenčné obdobie pritom nesmie presiahnuť (až na dovolené odchýlky) štyri mesiace.

Osobitná pozornosť je venovaná nočnej práci. Pri úprave práce v noci smernica o pracovnom čase vychádza zo zistení, že ľudský organizmus vníma citlivo nočnú prácu, ktorej neprimeraná dĺžka zvyšuje riziko ohrozenia bezpečnosti a zdravia pracovníka. Situácia nočných pracovníkov teda vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci bola prispôbena povaha ich práce a aby organizácia a fungovanie služieb a prostriedkov pre ochranu a prevenciu boli účinné¹⁸⁰.

¹⁷⁹ Z týchto úvah a s odkazom na uvedené citácie (ANISI, D. ref. 177 a MARX, K. ref. 178) vychádzal návrh Generálneho advokáta Ruiz-Jarabo Colomera prednesený 12. júla 2005 vo veci C -14/04, *Abdelkader Dellas a iní proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*.

¹⁸⁰ Porovnaj bod 7 a 10 odôvodnenia smernice. Pozri aj KOMENDOVIČ, J.: Požiadavky komunitárneho práva v oblasti úpravy pracovnej doby. In : Pracovní právo 2009. Pracovní doba – teorie a praxe. Sborník příspěvků z mezinárodní konference konané 30. září až 2. října 2009. Brno : Masarykova univerzita 2009.

Smernica dáva do veľkej miery voľnosť jednotlivým členským štátom, aby v súlade so svojimi zaužívanými zvyklosťami definovali „nočný čas“ a „pracovníka v noci“. Pri definovaní nočného času však národné poriadky musia prihliadať na to, že *nočný čas nesmie byť kratší ako sedem hodín, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou.*

Za pracovníka v noci podľa čl. 2 ods. 4 smernice o pracovnom čase sa považuje

- a) na jednej strane akýkoľvek pracovník, ktorý *v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času* a
- b) na druhej strane akýkoľvek pracovník, ktorý pravdepodobne *odpracuje v nočnom čase podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície*, ktorú si príslušný členský štát zvolí:
 - i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo
 - ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

Podstata úpravy nočnej práce úniouým právom spočíva v stanovení jej maximálnych limitov.

Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

- a) normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nepresiahne v priemere osem hodín v každom období 24 hodín;
- b) pracovníci v noci, ktorých práca je spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou, nepracujú viac ako osem hodín v ktorejkoľvek dobe 24 hodín, počas ktorej vykonávajú nočnú prácu.

Ďalšie povinnosti členských štátov sa viažu k osobitnej *preventívnej zdravotnej starostlivosti* o pracovníkov vykonávajúcich prácu v noci. Pracovníkom pracujúcim v noci musí byť zo strany zamestnávateľov poskytnutá zvýšená ochrana bezpečnosti a zdravia, ktorá zodpovedá charakteru ich práce. Podľa čl. 9 smernice o pracovnom čase členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

- a) pracovníci v noci majú nárok na bezplatnú lekársku prehliadku pred zaradením na nočnú prácu a potom v pravidelných intervaloch;
- b) pracovníci v noci trpiaci zdravotnými problémami, u ktorých je uznaná spojitosť s ich prácou v noci, sú vždy, kedykoľvek je to možné, preradení na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná.

6. 2. 2. Minimálna dĺžka odpočinku

Minimálna dĺžka odpočinku je v únievom práve upravená z viacerých hľadísk, smernica o pracovnom čase upravuje **denný odpočinok, týždenný čas odpočinku, prestávky v práci a ročnú dovolenku**.

Členské štáty prijmu opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na *minimálny denný odpočinok* trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. Na minimálny denný odpočinok nadväzuje úprava *týždenného odpočinku*, pracovník má za každé obdobie siedmich dní nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok. V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas týždenného odpočinku na 24 hodín. Referenčné obdobie nesmie presiahnuť 14 dní.

Od času odpočinku treba odlíšiť *prestávky v práci*, ktorých úprava je stanovená smernicou o pracovnom čase len veľmi všeobecne. V prípadoch, keď je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, má mať každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie určia jednotlivé členské štáty.

Smernica o pracovnom čase zakotvuje *minimálnu ročnú platenú dovolenku* v trvaní najmenej štyroch týždňov a zároveň zakazuje, aby namiesto takto určenej minimálnej doby ročnej dovolenky bola zamestnávateľom vyplácaná peňažná náhrada. Výnimky sú prípustné iba v prípadoch skončenia pracovného pomeru, keď pracovník nemal možnosť vyčerpať celý rozsah minimálnej platenej dovolenky.

Uvedené pravidlá stanovené únievým právom potvrdzuje vo svojej ustálenej judikatúre aj Súdny dvor a pritom zdôrazňuje, že právo na platenú ročnú dovolenku každého pracovníka musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytyčených samotnou smernicou o pracovnom čase¹⁸¹. Pracovník musí mať

¹⁸¹ Pozri rozsudok Súdneho dvora C-173/99, *The Queen proti Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* z 26. júna 2001. Zb. 2001, s. I-04881, bod 43. Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-342/01, *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA* z 18. marca 2004. Zb. 2004, s. I-02605, bod 29. Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-131/04 a C-257/04, *C. D. Robinson-Steele proti R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke proti Frank Staddon*

za normálnych okolností k dispozícii skutočnú dobu na odpočinok, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia, a len v prípade skončenia pracovného pomeru sa pripúšťa (v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase) vyplatenie peňažnej náhrady namiesto platenej dovolenky za rok¹⁸².

V súvislosti s čerpaním dovolenky bol Súdny dvor v spojenej veci *Schulz-Hoff*¹⁸³ postavený pred otázku, či nárok pracovníka na dovolenku, resp. na finančnú kompenzáciu za dovolenku v prípade skončenia pracovného pomeru zaniká, ak pracovník bol dlhodobo pracovne neschopný a z toho dôvodu nevykonával prácu počas celého roka (referenčného obdobia). Súčasne sa v tejto veci Súdny dvor zaoberal aj otázkou, či úprava členských štátov, ktorá pripúšťa/nepripúšťa čerpanie dovolenky, resp. poskytovanie finančnej kompenzácie počas trvania práceneschopnosti pracovníka je v súlade s úniovým právom.

Je isté, že cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočínúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby. Súdny dvor už rozhodol, že dovolenka zaručená právom Únie nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručenú týmto právom¹⁸⁴.

O práve čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia, ktoré sa prelína s nemocenskou dovolenkou (práceneschopnosťou pracovníka)

Pokiaľ ide o právo na platenú ročnú dovolenku, tak ako vyplýva zo znenia smernice o pracovnom čase a z judikatúry Súdneho dvora, členským štátom prináleží definovať vo vnútroštátnej právnej úprave podmienky výkonu a uplatňovania tohto práva spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za

Ltd a J. C. Caulfield a iní proti Hanson Clay Products Ltd (C-257/04) zo 16. marec 2006, Zb. 2006, s. I-02531, bod 48.

¹⁸² Rozsudok vo veci „*BECTU*“ (už citovaný), bod 44, a rozsudok vo veci „*Merino Gómez*“ (už citovaný), bod 30.

¹⁸³ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-350/06 a C-520/06, *Gerhard Schulz-Hoff proti Deutsche Rentenversicherung Bund* (C-350/06) a *Stringer a i. proti Her Majesty's Revenue and Customs* (C-520/06) z 20. januára 2009. Zb. 2009, s. I-00179. Pozri aj ŠVEC, M.: Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. In: Časopis pro právní vědu a praxi, roč. XX, č. 1, 2012, s. 38-46.

¹⁸⁴ Pozri rozsudok vo veci „*Merino Gómez*“ (už citovaný), body 32 a 33; a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-519/03, *Komisia Európskych spoločenských proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu* zo 14. apríla 2005. Zb. 2005 s. I-03067, bod 33 ako aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/06, *Sari Kuiski proti Tampereen kaupunki* z 20. septembra 2007. Zb. 2007 s. I-07643, bod 56.

ktorých pracovníci môžu toto právo využiť, pričom nemôžu stanoviť nijakú podmienku na samotný vznik tohto práva, ktorý vyplýva priamo z uvedenej smernice.

V opisovanej právnej veci *Schulz-Hoff* sa Súdny dvor s odkazom na vyššie uvedené právne relevantné úvahy zaoberal najprv otázkou, či je členským štátom umožnené zakázať čerpanie ročnej dovolenky počas práceneschopnosti pracovníka.

Súdny dvor vyvodil záver, že smernica o pracovnom čase v zásade nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, podľa ktorých práceneschopný pracovník (na nemocenskej dovolenke) nemá právo čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia trvania nemocenskej dovolenky, s výhradou, že tento pracovník má možnosť uplatniť právo, ktoré mu smernica priznáva, v inom období¹⁸⁵.

V nadväznosti na tento záver Súdny dvor doplnil, že smernica o pracovnom čase na druhej strane nebráni ani prijatiu takej vnútroštátnej úprave alebo praxi, ktorá pracovníkovi na nemocenskej dovolenke umožní čerpať platenú ročnú dovolenku počas tohto obdobia.

O práve na platenú ročnú dovolenku v prípade práceneschopnosti pracovníka (nemocenskej dovolenky) trvajúcej celé referenčné obdobie

Podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú ročnú dovolenku spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za ktorých pracovníci využívajú toto právo, sú upravené národnými právnymi poriadkami. Z uvedeného možno dedukovať¹⁸⁶, že otázka prenesenia dovolenky, čiže určenia obdobia, počas ktorého zamestnanec, ktorý nemohol čerpať platenú ročnú dovolenku v priebehu referenčného obdobia, môže ešte čerpať túto ročnú dovolenku, patrí rovnako do výkonu a uplatňovania práva vnútroštátnymi právnymi úpravami a vnútroštátnou praxou.

Súdny dvor sa stotožňuje s takouto argumentáciou a považuje ju za prípustnú, avšak musí podliehať určitým hraniciam.

V analyzovanej právnej veci sa vychádzalo aj z nasledovného skutkového stavu: pán Schultz-Hoff bol uznaný práceneschopným s malými prestávkami počas celého obdobia roku 2004 a následne aj počas roku 2005 až do 30. septembra 2005, ktorý bol dátumom skončenia pracovného pomeru.

¹⁸⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden* zo 6. apríla 2006. Zb. 2006 s. I-03423, bod 30.

¹⁸⁶ Pozri bližšie rozsudok vo veci „*Schulz-Hoff*“ (už citovaný), bod 34.

Z uvedeného vyplýva, že pán Schultz-Hoff nemohol čerpať ročnú dovolenku počas celého referenčného obdobia z dôvodov spočívajúcich v jeho osobe (v osobe pracovníka). Napriek tomu si pán Schultz-Hoff podal na Arbeitsgericht Düsseldorf návrh na zaplatenie náhrad za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku za roky 2004 a 2005. V súdnom konaní mu vyhovieť nebolo s odôvodnením, že pokiaľ si pracovník z dôvodov spočívajúcich na jeho strane nemohol vyčerpať ročnú platenú dovolenku počas referenčného obdobia a ani počas právnymi predpismi dodatočne určeného obdobia, právo na platenú ročnú dovolenku a aj nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku podľa nemeckého práva zaniká.

Súdny dvor k tomu v prvom rade pripomenul, že podľa odôvodnenia č. 6 smernice o pracovnom čase treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času. Z tohto hľadiska treba uviesť, že podľa článku 5 ods. 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 132 z 24. júna 1970 o platenej ročnej dovolenke (nové znenie) „...neprítomnosť v práci z dôvodov nezávislých na vôli konkrétneho pracovníka, ako napríklad z dôvodov choroby,... sa musí započítať do doby výkonu zamestnania“. Navyše, smernica o pracovnom čase pri priznaní práva na ročnú platenú dovolenku nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí nie sú počas referenčného obdobia prítomní v práci z dôvodu krátkodobej alebo dlhodobej nemocenskej dovolenky, a pracovníkmi, ktorí počas daného obdobia skutočne pracovali.

Na základe vyššie uvedeného Súdny dvor usúdil, že právo na platenú ročnú dovolenku priznané smernicou o pracovnom čase *nemôže podliehať podmienke členského štátu, ktorá sa týka povinnosti skutočne pracovať počas referenčného obdobia stanoveného týmto štátom.*

Ukotvenie zániku práva pracovníka na platenú ročnú dovolenku bez toho, aby pracovník mal v skutočnosti možnosť uplatniť toto právo, resp. finančnú kompenzáciu zaň, podľa záverov Súdného dvora znamená porušenie sociálnych práv priznaných každému pracovníkovi priamo článkom 7 smernice o pracovnom čase.

O výške kompenzácie za nevyčerpanú dovolenku pre skončenie pracovného pomeru

Napokon sa Súdny dvor vo veci *Schultz-Hoff* zaoberal aj otázkou výšky peňažnej kompenzácie za čas nevyčerpanej dovolenky. K tejto otázke len stručne poznamenal, že žiadne ustanovenie smernice o pracovnom čase výslovne nestanovuje, akým spôsobom sa vypočíta peňažná náhrada za minimálne obdobie alebo obdobia platenej ročnej dovolenky v prípade

skončenia pracovného pomeru. Ďalej iba odkázal na rozhodnutie vo veci *Robinson-Steele a i.*¹⁸⁷, v ktorej už Súdny dvor vyslovil, že pracovníkovi by mala byť počas platenej dovolenky vyplácaná „bežná odmena“ a tomu by mala zodpovedať aj prípadná peňažná kompenzácia.

¹⁸⁷ Rozsudok vo veci „*Robinson-Steele*“ (už citovaný).

7. Sociálna ochrana osobitných skupín zamestnancov

Európska únia v súlade s článkom 153 ZFEÚ (pôvodný článok 137 ZES – Zmluvy o Európskom spoločenstve) a na základe zásady subsidiarity (článok 2 bod 5 ZFEÚ) dopĺňa a podporuje činnosť členských štátov okrem iného aj v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci, v oblasti pracovných podmienok, zlepšovania pracovného prostredia, najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosť zamestnancov, ako aj v oblasti ochrany zamestnancov pri skončení ich pracovnej zmluvy. Na tento účel môže Európsky parlament a Rada podľa článku 137 ods. 2 ZFEÚ prijímať smernice so stanovením minimálnych požiadaviek na zavádzanie týchto opatrení berúc do úvahy podmienky a technické predpisy prijímané v každom z členských štátov.

Prvoradou snahou opatrení prijímaných Európskou úniou je zaistiť ochranu zamestnancov pred nepriaznivými vplyvmi pracovného prostredia na ich zdravie. V tomto duchu sa európska pracovná legislatíva a judikatúra formovala od svojich počiatkov. No v osemdesiatych rokoch 20. storočia sa poňatie a ciele ochrany zdravia zamestnancov pri práci postupne začali rozširovať. Dopĺňali ich globálnejšie zámery ochrany postavenia zamestnancov pri výkone závislej práce. Pôvodné poňatie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako súboru preventívnych opatrení na obmedzenie pracovných úrazov a chorôb z povolania sa postupne rozširovalo zahrňujúc ciele vecné opatrenia smerujúce k vytváraniu priaznivých a uspokojivých pracovných podmienok v najširšom slova zmysle, včítane pohody pri práci. Sociálna ochrana zamestnancov v Únii začala nadobúdať širšie rozmery. Prejavovalo sa to tým, že ochranná funkcia pracovného práva postupne výraznejšie pokrývala aj ďalšie aspekty pracovnoprávných vzťahov s cieľom dosiahnuť minimálnu sociálnu úroveň všetkých, resp. prevažnej väčšiny zamestnancov. Ochranné prvky európskej pracovnej legislatívy komplexnejšie než v predošlom období rozšírili svoje pôsobenie na zamestnancov (skupiny zamestnancov), u ktorých otázky ochrany zdravia sú sledované osobitne výrazne a dôsledne z celospoločenského hľadiska. Ochrana života a zachovania zdravia, rozšírená o zakotvenie minimálnych štandardov konkrétnych súčastí pracovných podmienok rámcovo určuje zamestnávateľom dispozičný priestor pre efektívne využívanie pracovnej sily s osobitným zreteľom upínajúcim sa na zamestnancov, ktorých európske pracovné právo, i národné právne poriadky zaraďujú do tzv. osobitných skupín zamestnancov.

V súlade s dodržovanou tradíciou sú nimi kategórie tehotných žien, matiek krátko po pôrode, dojčiacich žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím. Pracovné právo Únie i členských štátov ich svojimi inštitútmi vo zvýšenej miere chráni z dôvodu ich vyššej zraniteľnosti spôsobenej napríklad kumuláciou pracovných a rodinných povinností, fyzickou a mentálnou nezrelosťou alebo zdravotným stavom. Z týchto dôvodov, ale aj v záujme zabezpečenia práva na rovnaké zaobchádzanie je potrebné, aby niektoré pracovné podmienky osobitných skupín zamestnancov boli upravené diferencovane od všeobecne ustanovených pracovných podmienok väčšiny zamestnancov. Ako podotýka Z. Macková, zákonodarca musí dané nerovnosti zohľadňovať, „...pretože absolútna rovnosť znamená absolútnu nerovnosť“.¹⁸⁸ Zamestnanci tzv. osobitných kategórií sú na trhu práce najviac ohrození, nie sú pre firmy atraktívni a plne efektívni potenciálni zamestnanci. Pre zamestnávateľov nepredstavujú žiadajú pracovnú silu kvôli možným budúcim obavám z obmedzenia výkonnosti kvôli zdravotnému stavu alebo potrebe väčšej starostlivosti o deti. Právny status týchto zamestnancov je v porovnaní s ostatnými zamestnancami silnejší, disponujú aj väčším objemom práv oproti právam ich zamestnávateľa. Oblasť ich pracovných podmienok, upravovaná národnými legislatívami členských štátov Únie je bohato ovplyvňovaná sekundárnym úniovým právom, a zároveň aj dotváraná judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (ďalej iba Súdny dvor). Význam harmonizácie národných právnych úprav v oblasti minimálneho štandardu pracovných podmienok (zahrňujúc tu i osobitné pracovné podmienky vymedzených skupín zamestnancov) je pochopiteľný z hľadiska voľného pohybu pracovných síl pri fungovaní a rozvíjaní vnútorného trhu Únie.

7. 1. Sociálna ochrana mladistvých

Zapájanie mladých ľudí do pracovného procesu a ich pôsobenie v ňom je prísnejšie sledované hlavne z dôvodu ochrany ich zdravia a telesnej a duševnej integrity. Deti a mládež predstavujú rezervoár budúcich pracovných síl a podliehajú osobitnej právnej ochrane v prípade zapojenia sa do pracovnej činnosti. Všeobecným prevažujúcim názorom je, že detská práca je vykorienená zo západnej spoločnosti, ale nie je to pravda. V niektorých novo

¹⁸⁸ MACKOVÁ, Z.: Ochrana osobitných pracovných kategórií v slovenskom pracovnom práve. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov so sympózia s medzinárodnou účasťou. Vyd. Trnavská univerzita, Právnická fakulta, Bratislava, 2004, s. 259. ISBN 80-88931-33-9

pristupujúcich krajinách Únie drastické zmeny v ekonomike a sociálnej oblasti v deväťdesiatych rokoch 20. storočia spôsobili masívnu nezamestnanosť a chudobu, čo spolu s migráciou obyvateľstva malo tvrdý dopad hlavne na deti. Napríklad v Rumunsku zostali tisícky opustených detí bez zabezpečenia školskej dochádzky a sociálnych služieb ohrozené nelegálnym obchodovaním s bielym mäsom a ponechané na absolútne nevyhovujúcu starostlivosť štátnych inštitúcií. Medzinárodná pomoc zahŕňajúca aktivity oficiálnych inštitúcií zo strany USA a krajín Európskej únie (hlavne nemeckej vlády) dopomohla ku zlepšeniu ochrany práv detí v Rumunsku. Krajina prijala potrebnú legislatívu v súlade s európskym a medzinárodným právom. Detská práca však bola zistená aj v Portugalsku a Taliansku v podobe pouličného predaja, v potravinárskom priemysle či poľnohospodárstve. Veľa detí pracuje až 10 – 14 hodín denne, väčšinou nelegálne. Inšpektoráty práce objavili aj deti pri výkone domáckej práce, ktorej odhaľovanie a zavedenie legálnej pracovnoprávnej legislatívy je veľmi ťažké. Výskumy z posledných rokov ukázali, že detská práca školopovinných detí vo Veľkej Británii je bežnou súčasťou života v niektorých odvetviach hospodárstva. Až 40 % 13 – 15 ročných detí pracovalo na čiastočný úväzok a vo väčšine prípadov nelegálne.¹⁸⁹

Aj Medzinárodná organizácia práce neustále poukazuje na nárast detskej práce v celosvetovom meradle, pričom alarmujúca je skutočnosť veľmi nízkeho veku detí, ktorých sa to týka. V roku 2010 vytýčila cieľ odstrániť najhoršie formy detskej práce do roku 2016. V júni 2010 na 99. Medzinárodnej konferencii práce MOP v Ženeve bola prerokovaná Globálna správa o detskej práci. Štáty sa uzniesli na tom, že postup proti všetkým formám detskej práce musí byť súčasťou boja proti chudobe s úsilím o dosiahnutie sociálnej ochrany detí a mladistvých a tvorbou ďalších stratégií vzdelávania mladých ľudí. Správa Generálneho riaditeľa Medzinárodnej konferencie konštatuje, že celosvetová aktivita proti detskej práci v posledných rokoch zaznamenala úspechy, lebo celkový počet pracujúcich detí na svete sa znížil z 222 miliónov na 215 miliónov (o 3 %) počas rokov 2004 až 2008.¹⁹⁰ Uspokojenie sa s dosiahnutým výsledkom však nie je na mieste, lebo svetová

¹⁸⁹ Bližšie pozri: Working children in Europe. Special Report: Young workers at risk. Dostupné na internete: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/NWL30-EN-p33-38.pdf>

¹⁹⁰ Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles nad Rights at Work 2010. In: Accelerating action against child labour. International Labour Office Geneva, 2010, ISBN 978-92-2-121873-9

ekonomická kríza môže zabrzdiť dosiahnutý pokrok a ohroziť nastolený cieľ eliminovania najhorších foriem detskej práce do roku 2016. Vzdelávanie mladých ľudí a príprava na povolanie nie je jediným riešením, ale zavedenie povinného a kvalitného vzdelávania predstavuje najdôležitejšiu súčasť komplexných opatrení. V roku 2009 prijala Medzinárodná konferencia práce Globálny pakt zamestnanosti ako stratégiu zvládnutia súčasnej ekonomickej krízy a krízy pracovných trhov. Jej súčasťou je koncepcia tvorby pracovných miest, investície do systémov sociálnej ochrany, posilnenie zodpovednosti za dodržanie medzinárodných pracovných štandardov a podpora sociálneho dialógu. Osobitná pozornosť sa venuje prevencii detskej práce a jej odstraňovaniu.

Úniové právo

Ochrana práv mladistvých pri práci a garancie týchto práv sú zakotvené v primárnom i sekundárnom komunitárnom práve. *Článok 32 Charty* zaručuje mladistvým zamestnancom právo na pracovné podmienky primerané ich veku a ochranu pred ekonomickým vykorisťovaním alebo akoukoľvek prácou, ktorá by mohla ohroziť ich bezpečnosť, zdravie alebo telesný, psychický, morálny alebo sociálny vývoj, alebo ohroziť ich vzdelávanie.

Medzi ťažiskové princípy realizácie pracovného práva v Únii tak, ako ich obsahuje aj *Charta základných sociálnych práv pracovníkov* patrí ochrana zdravia a bezpečnosť v pracovnom prostredí a ochrana mládeže. Ukladá štátom prispôbiť pracovnoprávne predpisy aplikovateľné na mladých ľudí tak, aby zohľadňovali potrebu ich vývoja, odbornej prípravy a dostupnosti zamestnania s osobitným zreteľom na dĺžku pracovného času. Minimálny vek pre zamestnanie nesmie byť nižší ako minimálny vek ukončenia školskej dochádzky a v žiadnom prípade nie nižší ako 15 rokov. Národné právne poriadky môžu prijať predpisy priaznivejšie pre mladých ľudí v oblasti zaistenia ich prípravy na povolanie.

Ochrana zdravia a zaistenie bezpečnosti pri práci zamestnancov má v rámci sekundárneho práva Únie svoj legislatívny základ v rámcovej **smernici Rady 89/391/EHS z roku 1989 na vykonanie opatrení na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Na jej realizáciu bolo v súlade s čl. 16 bodom 1 smernice postupne vydaných viacero samostatných čiastkových smerníc. Smernica ES 89/391/EHS sa plne aplikuje na všetky oblasti, na ktoré sa vzťahujú tieto smernice bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie alebo osobitné ustanovenia týchto samostatných čiastkových

smerníc. Článok 15 smernice 89/391/EHS ustanovuje, že osobitne citlivé rizikové skupiny pracovníkov musia byť chránené pred nebezpečenstvami, ktoré ich osobitne ohrozujú. Mladí ľudia v pracovnom procese sú vo zvýšenej miere ohrození rizikami pracovného prostredia a pracovných podmienok. Rozhodujúce atribúty ochrany ich životov a zdravia pri práci zakotvuje samostatná čiastková **smernica Rady 94/33/EHS o ochrane mladých ľudí pri práci**.

Účel a pôsobnosť smernice na ochranu mladých ľudí pri práci

Základným cieľom smernice je zabezpečiť rešpektovanie zákazu detskej práce a ustanovenie minimálneho veku, od ktorého môžu fyzické osoby vykonávať závislú prácu. Členským štátom sa ukladá prijať nevyhnutné opatrenia na zabránenie vykonávania detskej práce, aj keď smernica zároveň umožňuje prijatie výnimiek, pokiaľ zodpovedajú charakteru prác taxatívne vymedzeným v článku 4 smernice. Rozlišuje sa výkon detskej práce od výkonu práce vykonávanej mladistvými zamestnancami za podmienok ustanovených samotnou smernicou. Zahrňujú minimálne požiadavky na pracovné podmienky vymedzené s ohľadom na fyzickú, psychickú a morálnu nezrelosť mladistvých, vrátane určenia minimálneho veku.

Smernica sa svojím osobným rozsahom vzťahuje na všetky osoby mladšie ako 18 rokov, ktoré majú uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnom pomere zadanom národnou legislatívou. Umožňuje sa štátom prijať výnimky z pôsobnosti smernice a vyňať z nej príležitostné práce alebo krátkodobé práce vrátane výkonu domácich prác v súkromných domácnostiach alebo práce v rodinnom podniku, ktorá všeobecne nie je považovaná za prácu mladým ľudom škodlivú, ohrozujúcu ich zdravie alebo nebezpečnú. Za účelom zjednotenia obsahu a významu pojmov, ktoré sú právne relevantné aj pre právne poriadky členských štátov, smernica definuje podstatné z nich.

Za „*mladú osobu*“ sa považuje osoba mladšia ako 18 rokov majúca uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo uzatvorený pracovný pomer.

Za „*dieťa*“ sa považuje mladá osoba, ktorá je mladšia ako 15 rokov, alebo ktorá stále podlieha povinnej úplnej školskej dochádzke podľa národných právnych predpisov.

Za „*mladistvého*“ sa považuje každá mladá osoba vo veku najmenej 15, ale menej ako 18 rokov, na ktorú sa podľa vnútroštátneho práva už nevzťahuje riadna povinná školská dochádzka.

„*Lahká práca*“ je akákoľvek práca, ktorá vzhľadom k povahe úloh, ktoré zahŕňa a osobitné podmienky, za ktorých sa vykonáva nedáva predpoklad ohrozenia bezpečnosti, zdravia alebo vývoja detí, a nemôže ohroziť ich školskú dochádzku, účasť na príprave na povolanie alebo ich spôsobilosť mať úžitok z poskytovanej výučby.

„*Pracovným časom*“ sa rozumie každá doba, počas ktorej je mladá osoba v práci, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi.

„*Doba odpočinku*“ je každá doba, ktorá nie je pracovným časom.

7. 1. 1. Výnimky zo zákazu detskej práce

V zmysle článku 4 smernice a podľa definície pojmu „*dieťa*“ sú členské štáty povinné zakázať detskú prácu okrem výnimiek, ktoré vyplývajú z článku 4 ods. 2 smernice. *Zákaz detskej práce sa nevzťahuje* na výpočet toho okruhu prác, ktoré smernica konkrétne a explicitne vymenováva. Pokiaľ členské štáty hodlajú využiť niektoré výnimky, musia si ich upraviť a konkretizovať v národných právnych poriadkoch. Ide o tieto možné výnimky:

- a) detí pri výkone kultúrnych, umeleckých, športových alebo reklamných činnostiach, výkon ktorých musí v každom jednotlivom prípade podliehať predchádzajúcemu schváleniu príslušným orgánom,
- b) deti vo veku minimálne 14 rokov, vykonávajúce prácu v rámci kombinovaného programu práce a výučby alebo vnútropodnikového programu za účelom získania pracovných skúseností. Predpokladom výkonu tejto práce je schválenie jej podmienok príslušným orgánom,
- c) deti vo veku minimálne 14 rokov pri výkone ľahkej práce odlišnej od práce uvedenej v článku 5. Túto odlišnú ľahkú prácu, ktorej kategórie vymedzia národné právne predpisy, môžu vykonávať i deti vo veku 13 rokov počas obmedzeného počtu hodín v týždni. Tie štáty, ktoré využijú možnosť úpravy tzv. odlišnej ľahkej práce, musia zákonným spôsobom ustanoviť aj jej pracovné podmienky.

Požiadavkou smernice je, aby národné právne poriadky ustanovili osobitné podmienky pre výkon kultúrnych, umeleckých, športových alebo reklamných činností. Súčasne musí byť dodržaný predpoklad, že tieto činnosti:

- nie sú škodlivé pre bezpečnosť, zdravie a vývoj detí, a
- neohrozia dochádzku detí do školy, účasť na programoch odbornej prípravy na povolanie alebo výcvikových programoch schválených príslušným orgánom alebo neohrozia schopnosť detí mať úžitok z poskytovanej výučby, ktorej sa zúčastňujú.

7. 1. 2. Povinnosti zamestnávateľa

Významnou obsahovou súčasťou smernice je určenie všeobecných povinností zamestnávateľov na ochranu bezpečnosti a zdravia mladých pri práci s osobitným zreteľom na špecifické riziká uvedené v článku 7 ods. 1 smernice. Podľa článku 7 sa za osobitné (špecifické) riziká pre mladých ľudí pri výkone práce považujú také, ktoré sú dôsledkom nedostatku ich skúseností, neznalosti existujúcich a potenciálnych rizík alebo skutočnosti, že mladí ľudia dosiaľ plne nedospelí. Európsky zákonodarca koncipoval článok 7 smernice s ohľadom na vyššiu zraniteľnosť mladých ľudí v zamestnaní. Aby sa táto minimalizovala, členské štáty sú podľa článku 7 ods. 2 smernice zaviazané **zakázať výkon niektorých prác**, ktoré sú v smernici vymedzené z hľadiska ich charakteru alebo vystavenia mladistvých zamestnancov škodlivým faktorom alebo expozícií látkam ohrozujúcim alebo poškodzujúcim ľudské zdravie.

Zavedenie zákazu vykonávania prác sa vzťahuje na výkon:

- a) prác, ktoré objektívne presahujú ich fyzické alebo psychické schopnosti;
- b) prác, pri ktorých dochádza ku škodlivej expozícii toxických, karcinogénnych látok, látok spôsobujúcich genetické dedičné poškodenia, alebo poškodzujú nenarodené dieťa, alebo akýmkoľvek iným spôsobom chronicky ovplyvňujú ľudské zdravie;
- c) prác, pri ktorých dochádza k expozícii žiarenia;
- d) prác, pri ktorých je riziko úrazov a možno pri nich predpokladať, že mladé osoby toto riziko nerozoznajú alebo sa mu nevyvarujú vzhľadom k ich nedostatočnej pozornosti na bezpečnosť alebo nedostatku skúseností alebo výcviku, alebo

- e) prác, pri ktorých je riziko pre zdravie z extrémneho chladu alebo tepla, hluku alebo vibrácií.

Zamestnávateľ teda nesmie mladistvého zamestnať prácou, ktorá je preňho zakázaná. Cestou zákonných opatrení môžu štáty povoliť výnimky u mladistvých, ak je to nevyhnutné z hľadiska ich odbornej prípravy, za predpokladu, že práca sa vykonáva pod dohľadom príslušnej osoby v zmysle článku 7 smernice 89/391 a za predpokladu, že je zaručená ochrana podľa uvedenej smernice. Zmienovaný článok 7 ukladá zamestnávateľovi menovať jedného alebo viacerých zamestnancov odborne spôsobilých pre výkon činností spojených s ochranou a prevenciou pracovných rizík v podniku. V prípade, ak takých zamestnancov nemá, je povinný tieto činnosti zabezpečovať externým odborne spôsobilým dodávateľom služieb.

Ďalšie povinnosti spočívajú v posúdení a zhodnotení rizík, ktoré ohrozujú alebo môžu ohrozovať mladých ľudí pri výkone ich práce. Zamestnávateľ je povinný zhodnotenie vykonať:

- ešte predtým, ako mladý človek začne pracovať a
- vždy, keď dochádza k podstatnejšej zmene pracovných podmienok.

Má **povinnosť informovať mladistvého** o možných rizikách a o všetkých prijatých opatreniach súvisiacich s ich bezpečnosťou a zdravím. Zároveň však smernica ukladá túto informačnú povinnosť zamestnávateľovi **aj voči zákonnému zástupcovi mladistvého**.

Ak zhodnotenie rizík ukáže reálnu hrozbu pre bezpečnosť, telesné alebo duševné zdravie alebo vývoj mladých ľudí, musí im byť poskytnuté **bezplatné lekárske vyšetrenie** a stály dohľad nad zdravotným stavom. Lekárske služby a zdravotný dohľad môžu byť v jednotlivých štátoch súčasťou vnútroštátneho systému zdravotníctva.

7. 2. Sociálna ochrana žien a matiek

Úniové právo

Charta v článku 33 sleduje zosúladienie rodinného a pracovného života. V záujme toho priznáva každému právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.

Jedným z ústredných prameňov sekundárneho práva Únie sledujúcich ochranu tehotných žien a matiek je **smernica Rady 92/85/EHS** (ďalej aj smernica 92/85) z roku 1992 **o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode, alebo ktoré sú dojčiacimi pracovníčkami (smernica na ochranu matiek)**. Je v poradí desiatou čiastkovou smernicou vydanou na základe článku 16 ods. 1 smernice 89/391. *Základným cieľom* smernice na ochranu matiek bolo vytvorenie právneho rámca pre celý súbor opatrení, ktorými členské štáty transpozíciou do národných právnych poriadkov zabezpečia zlepšenie ochrany zdravia pri práci, opatrenia na zaistenie bezpečnosti pri práci vymedzenej skupiny zamestnaných žien. Okrem toho majú však aj zabezpečiť prijatie legislatívnych opatrení na zachovanie práv a ochranu právneho postavenia včítane hospodárskeho (finančného) zabezpečenia týchto žien v práci a v súvislosti s prácou.

Implementáciou smernice však nesmie byť znížená existujúca úroveň právnej ochrany poskytovaná tehotným ženám, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam v porovnaní so situáciou dosiahnutou v členskom štáte ku dňu prijatia smernice. Teda, pokiaľ by úroveň právnej ochrany zamestnaných žien bola podľa národnej legislatívy ku dňu prijatia smernice vyššia než požadujú jej ustanovenia, nemožno pripustiť, aby sa účinkom smernice dosiahnutá úroveň ochrany žien z hľadiska vecného rozsahu smernice v danom štáte znížila.

Smernica ustanovila celý rad opatrení na skvalitnenie obsahu práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vymedzenej skupiny žien.

7. 2. 1. Preventívne hodnotenie rizík a informovanie

Európskej komisii (ďalej aj Komisia) bolo článkom 3 bodu 1 smernice 92/85 uložené, aby po porade s členskými štátmi a v spolupráci s Poradným výborom pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci vypracovala usmernenia na hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických látok

a výrobných procesov, považovaných za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie dotknutých pracovníčok v zmysle článku 2 smernice. Cieľom usmernení je, aby slúžili ako základ zamestnávateľom pre hodnotenie rizík vystavenia látkam a vplyvom, ktoré môžu ohrozovať bezpečnosť alebo zdravie pracovníčok. Niektoré z nich aj život a zdravie nenarodených alebo už narodených detí, keďže medzi matkou a dieťaťom je veľmi úzka fyziologická a citová väzba.

Komisia v novembri 2000 vydala Oznámenie ((KOM (2000)466 v konečnom znení/2)) o usmerneniach na hodnotenie fyzikálnych vplyvov, chemických a biologických látok a výrobných procesov, ktoré sa považujú za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode, alebo dojčiacich pracovníčok. Oznámenie slúži pre zamestnávateľov ako návod pri hodnotení konkrétnych rizík ohrozujúcich bezpečnosť a zdravie dotknutých žien. Členské štáty Únie boli zaviazané povinnosťou oboznámiť s usmerneniami všetkých zamestnávateľov a všetkých pracovníkov a/alebo ich zástupcov.

Hodnotenie rizika ako systematické posudzovanie všetkých aspektov práce za účelom zistenia pravdepodobných príčin úrazov alebo škôd, a určenie toho, ako môžu byť tieto príčiny zvládnuté za účelom ich odstránenia alebo zníženia rizika, sa podľa Oznámenia Komisie musí skladať minimálne z troch fáz:

1. **identifikácia nebezpečenstiev**, ktorá určuje rôzne druhy látok a procesov, fyzických a duševných bremien, ale aj únavy pri práci, ktorá je u tehotných žien a matiek vyššia ako u ostatných pracovníkov; Významnou je všeobecná prevenčná povinnosť zamestnávateľa, ktorý tak všetky ženy pracujúce s nebezpečnými látkami informuje o riziku, ktoré tieto látky môžu znamenať pre ženy tehotné, pre nenarodené dieťa a pre dojčiacu matku;
2. **identifikácia kategórií pracovníčok**, v súvislosti s čím bývajú v realizačnej praxi v konkrétnej situácii ťažkosti. V ranom štádiu tehotenstva, kedy si ešte ani sama žena nemusí byť vedomá toho, že tehotná je, a teda zamestnávateľa zatiaľ o svojom stave neinformovala, ju môžu ohrozovať rozličné fyzikálne a chemické vplyvy s negatívnym dopadom na nenarodené dieťa (najhoršie dôsledky pre zdravie ženy i dieťaťa spôsobujú ohrozenia v prvom trimestri tehotenstva);
3. **hodnotenie rizika v kvalitatívnych i kvantitatívnych vyjadreniach**. Tu sa kladie veľký dôraz na kompetentnosť a odbornosť osoby, ktorá riziká posudzuje. Musí správne vyhodnotiť množstvo informácií tak, aby dokázala určiť, či a aké nebezpečenstvo hrozí pre konkrétnu

pracovníčku s ohľadom na ochranu zdravia jej samotnej, zdravia očakávaného ale i narodeného dieťaťa.

Hodnotenie rizík pre jednotlivé kategórie žien dotknutých smernicou na ochranu matiek má svoje špecifiká oproti povinnosti hodnotenia rizík podľa rámcovej smernice Rady ES 89/391/EHS. Vyplýva to zo súvislej zmeny stavu ženy (tehotenstvo, pôrod, materstvo, dojčenie), teda riziká v rôznych obdobiach či etapách tehotenstva a materstva sú rôzne. Jednorazové hodnotenie rizík spojených s prácou ženy na začiatku jej tehotenstva nemusí stačiť, lebo tehotenstvo ako dynamický stav so sebou prináša možnú zmenu ohrozenia faktormi pracovného prostredia od počiatku až do pôrodu (resp. nástupu na materskú dovolenku). Hodnotenie rizika musí zohľadňovať tak povinnosti zamestnávateľa voči žene vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj záväzné odporúčania ošetrojúceho lekára, či zákazy a obmedzenia vydané lekárom formou lekárskeho potvrdenia. Tieto informácie, ako aj informácie získané od ženy samotnej sú prísne dôverné, nemožno ich verejne oznamovať, pokiaľ si to žena neželá, alebo ak s tým nesúhlasí, pretože opačný postup by u nej mohol vyvolať psychické napätie s možným nepriaznivým vplyvom na jej tehotenstvo.

V súlade s Oznámením Komisie, a tiež podľa článku 4 smernice je zamestnávateľ po obdržaní oznámenia o tom, že zamestnankyňa je tehotná, povinný zhodnotiť konkrétne špecifické riziká práce pre ňu a uskutočniť opatrenia na zamedzenie vystavenia akémukoľvek ohrozeniu zdravia tejto ženy spôsobenému vplyvmi pracovného prostredia.

Smernica na ochranu matiek zahŕňa celý súbor opatrení na zabránenie pôsobenia rizika pre bezpečnosť a ochranu zdravia dotknutých pracovníčok, či už ide o eliminovanie vplyvov pôsobenia nebezpečných látok z pracovného prostredia alebo iných pracovných podmienok ohrozujúcich ich zdravie. Členské štáty sú v zmysle smernice povinné zabezpečiť, aby tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace *pracovníčky nemuseli pracovať v noci, ak si to vyžaduje ich bezpečnosť a zdravie*. Ak na základe zhodnotenia rizík pre tehotnú ženu, matku alebo dojčiacu ženu zamestnávateľ zistí pre ne hroziace nebezpečenstvo, je povinný prijať konkrétne opatrenia.

Smernica na ochranu matiek v článku 5 - 7 zakotvuje **postupnosť jednotlivých krokov**, ktorou sa má ochrana zdravia dosiahnuť. Prioritným opatrením je *dočasné prispôsobenie pracovných podmienok, resp. pracovného času* ženy tak, aby sa predišlo jej vystaveniu hroziacim rizikám. Ak nie je technicky alebo objektívne možné vykonať toto opatrenie, zamestnávateľ musí prijať

nevyhnutné opatrenie za účelom *preradenia ženy na inú prácu*. V prípade, že nedisponuje prácou alebo pracovným miestom, na ktoré by ženu preradil, alebo takéto preradenie je technicky, objektívne, či z iných opodstatnených dôvodov nemožné, zamestnávateľ v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou *poskytne pracovníčke dovolenku na celé obdobie, vyžadujúce si ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia pri práci*. Pracovníčky nemožno v žiadnom prípade nútiť vykonávať nočnú prácu po predložení lekárskeho potvrdenia osvedčujúceho jej nepriaznivý vplyv na zdravie ženy. Vnútroštátny poriadok musí ustanovovať možnosť preradenia na dennú prácu a možnosť udelenia pracovného voľna lebo predĺženej materskej dovolenky, ak preradenie nie je z objektívnych dôvodov možné, alebo ho nemožno oprávnenne požadovať na základe opodstatnených dôvodov. V súvislosti s uvedenou postupnosťou krokov majú dotknuté pracovníčky zabezpečené zamestnanecké práva vymedzené v článku 11 smernice. Ich súčasťou je aj výplata alebo nárok na primeranú dávku v súlade s vnútroštátnymi predpismi alebo praxou (počas obdobia preradenia ženy alebo voľna/dovolenky po dobu jej zvýšenej ochrany). Smernica veľmi **dôsledne určuje kritériá primeranosti dávky**. *Dávka sa pokladá za primeranú, ak zabezpečuje príjem minimálne ekvivalentný tomu, ktorý by pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi*. Štáty sú oprávnené podmieniť nárok na výplatu alebo dávku splnením podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené národným právnym poriadkom. Súčasťou týchto podmienok však v žiadnom prípade nesmie byť požadovanie doby predchádzajúceho zamestnania presahujúceho dvanásť mesiacov pred predpokladaným dňom pôrodu.

V prípade uplatňovania práva na materskú dovolenku (v zmysle článku 8 smernice) štáty musia zabezpečiť, aby sa popri zachovaní výplaty alebo nároku na primeranú dávku zachovávali i práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok.

Hodnotenie rizík výkonu práce tehotnými ženami, matkami krátko po pôrode a dojčiacimi ženami má výrazný dopad aj na posúdenie **mzdových nárokov žien po preradení** na inú prácu z dôvodu ochrany ich zdravia. Poukazuje na to i rozhodnutie Súdneho dvora vo veci **Sanna Maria Parviainen**¹⁹¹

Prípád sa týkal výpočtu mzdy, na ktorú mala pracovníčka nárok počas trvania jej dočasného preradenia na inú prácu po obdobie tehotenstva. Pani

¹⁹¹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-471/08, *Sanna Maria Parviainen proti Finnair Oyj* z 1. júla 2010. Zb. 2010, s. I-06533.

Parviainen pracovala ako palubná sprievodkyňa – vedúca kabíny - v leteckej spoločnosti Finnair Oyj a z dôvodu tehotenstva bola preradená na pracovné miesto k pozemnému leteckému personálu. Od preradenia poberala nižšiu mzdu než predtým. Pani Parviainen žalovala svojho zamestnávateľa na vnútroštátnom súde. Súd prerušil konanie a požiadal o začatie prejudiciálneho konania na Súdnom dvore EÚ. Súdny dvor rozhodol, že článok 11 bod 1 smernice Rady 92/85/EHS sa musí vykladať tak, že **tehotná pracovníčka, ktorá bola z dôvodu tehotenstva dočasne preradená na iné pracovné miesto** v súlade s čl. 5 smernice, na ktorom **vykonáva iné pracovné úlohy, než** aké vykonávala **pred preradením** na toto miesto, **nemá právo na odmenu, ktorú poberala pred preradením**. Má právo na zachovanie svojej základnej mzdy, a okrem toho podľa článku 11 bodu 1 smernice právo na také zložky odmeny, resp. príplatky, ktoré sú spojené s jej pracovným postavením, ako napr. príplatky za vedúcu funkciu, za počet odpracovaných rokov a za jej profesijnú kvalifikáciu. Súd vyriekol, že i keď článok 11 bod 1 smernice nebráni použitiu metódy výpočtu mzdy, ktorá má byť vyplatená takejto pracovníčke, založenej na priemernej výške príplatkov spojených s pracovnými podmienkami všetkého personálu na palubách lietadiel patriaceho do toho istého platového stupňa pobieraných počas daného referenčného obdobia, nezohľadnenie uvedených zložiek mzdy alebo uvedených príplatkov sa musí považovať za skutočnosť v rozpore s týmto ustanovením.

Osobný rozsah smernice na ochranu matiek

Do osobného rozsahu smernice patria tri kategórie pracovníčok, a to: tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode, dojčiace pracovníčky. Smernica pre svoje účely jednotlivé kategórie pojmovovo vymedzuje - definuje.

Tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

Pracovníčkou krátko po pôrode sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe, a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

Dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe, a ktorá

o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

Uvedené definície sú obsahovo jasné, a všetky sa odvolávajú na národné zaužívané pravidlá, právne predpisy, či prax, podľa ktorých (alebo v súlade s ktorými) sa jednotlivé kategórie majú pojmovovo vykladať. V mnohých členských štátoch únie však ich absencia vyvolala potrebu novo ich zdefinovať v národných právnych poriadkoch (došlo k tomu aj v Slovenskej republike zákonom č. 311/2001 - Zákonníkom práce).

7. 2. 2. Materská dovolenka

Materská dovolenka má v krajinách Únie rôznu dĺžku. Rozdiely v jej trvaní sú veľké. Napríklad kým v Nemecku je obmedzená na 14 týždňov, Belgicku 15 týždňov, Francúzsku na 18 týždňov a na 26 týždňov u tretieho dieťaťa, Dánsku 18 týždňov. Vo Veľkej Británii majú ženy zákonné právo na 52 týždňovú materskú dovolenku. Prvých 26 týždňov sa označuje ako riadna materská dovolenka, nasledujúcich 26 týždňov ako ďalšia materská dovolenka, avšak v súčasnosti sú medzi nimi iba minimálne rozdiely.¹⁹² Švédske matky majú nárok na 18 mesačnú materskú dovolenku, z ktorých minimálne dva mesiace musí prevziať druhý rodič. Spravidla je systém starostlivosti o deti nastavený tak, že pokiaľ je materská dovolenka dlhšia, rodičovská dovolenka je kratšia a doplnková z hľadiska dĺžky trvania, prípadne je to naopak (v Nórsku materská dovolenka deväť týždňov, rodičovská 49 týždňov). Medzi najkratšie súhrnné obdobie starostlivosti o dieťa patrí belgický model: materská dovolenka 15 týždňov, rodičovská tri mesiace. Vo viacerých krajinách matky dostávajú počas materskej dovolenky až 100 % svojho predchádzajúceho zárobku (Španielsko, Holandsko, Francúzsko, Estónsko), inde menej (Švédsko 80 %, Maďarsko 70 %, v Rakúsku vo výške priemerného zárobku na posledné tri mesiace). Aktuálnym trendom v Európe je obmedzenie celkového obdobia aktívnej starostlivosti o deti zamestnaných matiek za súčasnej preferencie opatrení na ich postupný návrat do zamestnania (možnosť práce na čiastočný úväzok pri materskej a rodičovskej dovolenke) s masívnou podporou uľahčenia súbehu rodinných a pracovných povinností. Vyžaduje si to jednak postupné starnutie populácie a tvorba pracovných rezerv pre budúcnosť, ale zároveň sa minimalizuje nechuť zamestnávateľov voči práci matiek malých detí.

¹⁹² Dostupné na internete <http://www.emplaw.co.uk/lawguide?startpage=data/057010.htm>. Stav k 11.7.2012

Smernica na ochranu matiek zaväzuje členské štáty, aby poskytli ženám **právo na neprerušenu materskú dovolenku** v trvaní **najmenej štrnásť týždňov** čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a **povinnú materskú dovolenku** v trvaní **najmenej dvoch týždňov** čerpanú pred a/alebo po pôrode. Podľa článku 9 smernice štáty prijímú opatrenia na *zabezpečenie nároku tehotných pracovníčok na pracovné voľno bez straty mzdy na predpôrodné lekárske prehliadky*, pokiaľ je nevyhnutné ich uskutočniť v pracovnom čase.

Významným nástrojom právnej ochrany dotknutých žien je **zákaz prepustenia z dôvodov tehotenstva alebo materstva**, lebo by predstavovalo nepriaznivý vplyv na telesných a duševný stav žien. Smernica zaväzuje členské štáty k určaniu zákazu prepustenia pracovníčok *počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 smernice*. Opatrením však nie je dotknuté výnimočné prepustenie z iných dôvodov, ktoré je zamestnávateľ *povinný písomne uviesť*. Výnimočné prípady musia byť upravené vnútroštátnymi právnymi poriadkami (alebo sa realizujú v súlade s vnútroštátnou praxou) a prepustenie je podmienené daním súhlasu zo strany osobitného orgánu.

7. 2. 3. Prepustenie tehotnej pracovníčky

Súdny dvor riešil v rámci svojej rozhodovacej činnosti rozličné prípady pracovných podmienok žien spadajúcich pod osobný rozsah smernice na ochranu matiek, ak postup pri ich realizácii v jednotlivých členských štátoch EÚ vyvolal pochybnosti o jeho správnosti. Súdny dvor sa niekoľkokrát zaoberal zákazom prepustenia tehotnej pracovníčky počas jej tehotenstva. Sledoval rovinu priamej diskriminácie na základe pohlavia, ak k prepusteniu došlo z dôvodov spočívajúcich v tehotenstve ženy alebo narodení dieťaťa, keďže tehotenstvo alebo pôrod sa môže týkať iba žien, a nie mužov. Na základe zásady zákazu diskriminácie (článok 2 ods. 1 a článok 5, ods. 1 smernice 76/207 sa ochrana pred prepustením priznáva žene nielen v priebehu materskej dovolenky, ale aj počas celej doby jej tehotenstva¹⁹³

¹⁹³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-66/96, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, konajúci za Berit Høj Pedersen proti Fællesforeningen for Danmarks Brugsföreninger a Dansk Tandlegeförening a Kristelig Funktionær-Organisation proti Dansk Handel & Service* z 19. novembra 1998. Zb. 1998, s. I-07327, bod 13. Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-394/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd.* z 30. júna 1998. Zb. 1998, s. I-04185. Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-191/03, *North Western Health Board proti Margaret McKenna* z 8. septembra 2005. Zb. 2005, s. I-07631, bod 47.

V zmysle článku 10 smernice na ochranu matiek sú členské štáty povinné zabezpečiť opatrenia, aby ženy, podliehajúce osobnému rozsahu smernice nemohli byť prepustené zo zamestnania od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky (v trvaní neprerušene aspoň 14 týždňov). Predmetom právnej veci *Melgar*¹⁹⁴, rozhodnutej dňa 4. 10. 2001 bolo posúdenie, či článok 10 smernice môže mať na prípad priamy účinok. V čase, keď pani Melgar napadla prepustenie zo strany svojho zamestnávateľa (ktorým bol magistrát) ako neoprávnené, realizované počas jej tehotenstva, smernica na ochranu matiek nebola v príslušnej lehote transponovaná do španielskeho zákonodarstva. Španielsky súd sa ďalej pýtal, či tento článok smernice zaväzuje členské štáty k zákazu výpovede tehotným ženám, a ak áno, či aj v prípade, že s nimi bol uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú (ako s pani Melgar).

Súdny dvor vyriekol, že ***smernica 82/95 má priamy účinok v prípade, ak členský štát v lehote určenej smernicou netransponoval smernicu*** do vnútroštátneho zákonodarstva. Článok 10 smernice ukladá presné povinnosti členským štátom, najmä im zamestnávateľským subjektom, ktoré neposkytujú voľnú úvahu pre ich aplikáciu. Zákaz dania výpovede platí bez ohľadu na to, či pracovný pomer bol dojednaný na neurčitý čas, alebo či bol termínovaný. V prípade, že by európsky zákonodarca zamýšľal vylúčiť pracovné zmluvy na dobu určitú z rozsahu smernice, bol by to v nej výslovne uviedol. Neobnovenie pracovnej zmluvy po skončení pracovného pomeru na dobu určitú nemôže byť považované za situáciu zodpovedajúcu zákazu prepustenia v zmysle článku 10 smernice. Ak však neobnovenie pracovnej zmluvy je motivované stavom tehotenstva pracovníčky, predstavuje to priamu diskrimináciu na základe pohlavia a je v rozpore s článkom 2 a 3 smernice 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

V prípade *Tele Danmark*¹⁹⁵ súd vyslovil, že ***ochrana tehotnej ženy pred výpoveďou z dôvodu tehotenstva začína od počiatku tehotenstva v prípade, že žena svoj stav zamestnávateľovi neoznámila, ale on o tehotenstve vedel pri uzatvorení pracovnej zmluvy. Pani Brandt –***

¹⁹⁴ Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) vo veci C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios* zo 4. októbra 2001. Zb. 2001, s. I-06915.

¹⁹⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-109/00, *Tele Danmark A/S proti Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)* zo 4. októbra 2001. Zb. 2001, s. I-06993.

Nielsen mala dohodnutú pracovnú zmluvu na dobu určitú. Pri nástupe do zamestnania vedela, že je tehotná, ale zamestnávateľ, firmu Tele Danmark neinformovala o tejto skutočnosti. Urobila tak až počas druhého mesiaca trvania jej pracovného pomeru. Krátko na to dostala výpoveď z dôvodu, že neinformovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve pri prijatí do zamestnania. Ešte počas trvania pracovného pomeru nastúpila na materskú dovolenku, a o niekoľko mesiacov zažalovala podnik o náhradu škody z dôvodu, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Prvostupňový súd žalobu zamietol. V odvolacom konaní pani Brandt – Nielsen súdny spor vyhrala. Dánsky odvolací súd nepochyboval, že boli porušené jej práva, keďže výpoveď bola preukázateľne motivovaná tehotenstvom. Zamestnávateľ sa odvolal argumentujúc, že smernica na ochranu matiek sa nevzťahuje na ženy zamestnané na dobu určitú. Súdny dvor prijal žiadosť o prejudiciálne otázky. Prvá znela, či článok 5 bod 1 smernice 76/207 a článok 10 smernice 92/85 sa má interpretovať ako zákaz prepustenia tehotnej ženy z dôvodu tehotenstva, keď žena je zamestnaná na dobu určitú a neinformovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve, aj keď o ňom vedela pri uzatvorení pracovného pomeru, a tiež vedela, že kvôli tehotenstvu nebude môcť odpracovať prevažnú a podstatnú časť svojho časovo termínovaného zamestnania. Tele Danmark sa bránil tým, že rozhodujúcim dôvodom výpovede bola skutočnosť, že žena nemôže kvôli tehotenstvu realizovať podstatnú časť dohodnutého pracovného pomeru na dobu určitú, a teda okolnosti prípadu nespádajú pod zákaz diskriminácie podľa pohlavia v zmysle smernice 76/207. Druhá otázka smerovala k tomu, či je možné postupovať odlišne v závislosti od veľkosti zamestnávateľského subjektu.

Súdny dvor tak, ako aj vo viacerých predošlých prípadoch potvrdil, že **prepustenie pracovníčky z dôvodu tehotenstva predstavuje priamu diskrimináciu podľa pohlavia**. Navyiac vyriekol, že odmietnutie zamestnať tehotnú ženu nemôže byť ospravedlniteľné s ohľadom na finančné straty, ktoré zamestnávateľ bude musieť znášať s ohľadom na jej tehotenstvo a materskú dovolenku. Rovnaký záver musí byť preto prijatý v prípade, keď finančné straty sú spôsobené skutočnosťou, že tehotná žena nemôže byť zamestnaná počas celého trvania tehotenstva (v danom prípade išlo o krátkodobé zamestnanie, ktoré malo trvať iba 6 mesiacov). Smernica 76/207, ako aj smernica 92/85 nerozlišujú, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, či pracovný kontrakt bol uzatvorený na neurčitý čas alebo na dobu určitú. Keby bol európsky zákonodarca chcel z rozsahu smernice vylúčiť zmluvy na dobu určitú, bol by to urobil výslovným ustanovením.

Súdny dvor vyriekol, že článok 5 ods. 1 smernice 76/207 a článok 10 smernice 92/85 sa majú vykladať v tom zmysle, že **pracovníčka nesmie byť prepustená zo zamestnania z dôvodu tehotenstva**, aj keď bola prijatá na dobu určitú, **aj keď neinformovala zamestnávateľa o tehotenstve napriek tomu, že o ňom vedela pri uzatvorení pracovnej zmluvy**. Na podstate celej veci sa nič nemení ani vtedy, ak z dôvodu súvisiaceho s tehotenstvom nemohla pracovať počas podstatnej časti trvania pracovného pomeru na dobu určitú. Na druhú otázku Súdny dvor odpovedal, že veľkosť podniku nemá vzťah k interpretácii ustanovení oboch smerníc, ochraňujúcich tehotné ženy, a to ani vtedy, ak sú zamestnané iba krátkodobo.

Pokiaľ ide o vymedzenie šírky ochrany tehotnej pracovníčky pred prepustením, Súdny dvor vo veci **Paquay**¹⁹⁶ vyslovil, že **prepustenie tehotnej pracovníčky z dôvodu tehotenstva alebo materstva je neplatné bez ohľadu na to, kedy sa rozhodnutie o prepustení doručilo**, a to **aj vtedy, keď bolo doručené po uplynutí ochrannej doby** (tehotenstvo, materská dovolenka, dojčenie). Článok 10 smernice 92/85 zakazujúci prepustenie treba vykladať tak, že sa vzťahuje na prijatie rozhodnutia o prepustení počas trvania ochrannej doby, ale aj **na prípravu na prepustenie (vyhlásenie výberového konania na trvalé obsadenie miesta za tehotnú pracovníčku)**, a tiež na doručenie rozhodnutia o prepustení počas ochrannej doby alebo po jej skončení.

Jedným z novších rozhodnutí, ktoré vyvolalo veľké diskusie a odozvy v členských štátoch únie je rozhodnutie vo veci **Danosa**¹⁹⁷, keď sa **súdny orgán priklonil k extenzívnemu výkladu pojmu „pracovník“ v zmysle práva EÚ**. Súdny dvor prijal veľmi pozoruhodný záver, preto prípadu venujeme väčšiu pozornosť. Je zaujímavý tým, že dotknutou osobou je konateľka obchodnej spoločnosti, ktorá nemala so spoločnosťou uzatvorený pracovný pomer. Vykonávala však prácu, ktorá, podľa jej tvrdení niesla výrazné znaky závislej práce, a preto sa domnieva, že v jej prípade ide o zastretý pracovnoprávny vzťah, a tak by aj jej prináležala rovnaká sociálna ochrana ako zamestnancom vrátane ochrany tehotných žien.

¹⁹⁶ Rozsudok Súdneho dvora (tretia komora) vo veci C-460/06, *Nadine Paquay proti Sociétés d'architectes Hoet + Minne SPRL* z 11. októbra 2007. Zb. 2007, s. I-08511.

¹⁹⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-232/09, *Dita Danosa proti LKB Lizings SLA* z 11. novembra 2010. (Zatiaľ neuverejnený).

Lotyšský súd rozhodoval v spore medzi pani Ditou Danosa a LKB Lizings SIA. Žalobkyňa namietala, že bola z funkcie konateľky akciovej spoločnosti odvolaná valným zhromaždením nezákonne. V čase odvolania bola tehotná. D. Danosa pred lotyšským súdom tvrdila, že mala byť považovaná za pracovníčku v zmysle práva Európskej únie bez ohľadu na to, či ju vnútroštátne právo za takú kvalifikuje alebo nie. Podľa jej slov si svoje povinnosti vykonávala zodpovedne tak, ako vyplývalo zo stanov spoločnosti a z rokovacieho poriadku. Za prácu poberala odmenu, bola jej udelená aj dovolenka, čo odôvodňovalo predpoklad pracovnoprávneho vzťahu. Poukazovala na článok 10 smernice 92/85, ktorý zakazuje tehotnú pracovníčku prepustiť počas tehotenstva. Uvádza ďalej, že existuje konflikt medzi lotyšským Obchodným zákonníkom, umožňujúcim kedykoľvek odvolať konateľa obchodnej spoločnosti so Zákonníkom práce, garantujúcim určitý štandard sociálnej ochrany tehotným ženám. Súd v Rige dospel k názoru, že ide o výklad práva únie. Preto požiadal Súdny dvor o začatie prejudiciálneho konania o otázke, či sa má člen riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti považovať v zmysle práva únie za pracovníka, a tiež či skutočnosť, že lotyšský Obchodný zákonník umožňuje odvolať konateľa kapitálovej spoločnosti bez ohľadu na to, že ide o tehotnú ženu odporuje článku 10 smernice 92/85 a judikatúre Súdneho dvora.

Návrh na začatie prejudiciálneho konania je založený na predpoklade, že D. Danosa bola alebo mohla byť odvolaná z funkcie konateľky z dôvodu jej tehotenstva. Súdny dvor vyslovil, že pokiaľ ide o *pojem „pracovník“ v zmysle smernice*, treba ho **definovať podľa objektívnych kritérií charakterizujúcich pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých účastníkov tohto vzťahu**. *Rozhodujúcou vlastnosťou tohto vzťahu je skutočnosť, že fyzická osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením určité činnosti, za ktoré pobera odmenu*. Právna povaha sui generis pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nesmie mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva únie (Súdny dvor sa odvolal na prípad Kiiski.) Ak osoba spĺňa podmienky objektívnych kritérií pracovnoprávneho vzťahu (viď predchádzajúca veta), povaha právneho vzťahu, ktorý ju spája s druhou stranou tohto vzťahu nie je pre uplatnenie smernice 92/85 relevantná. Tak isto, *formálne označenie za samostatne zárobkovo činnú osobu v zmysle vnútroštátneho práva nevyklučuje označenie osoby za pracovníka v zmysle smernice na ochranu matiek, ak jej samostatnosť je iba fiktívna a zakrýva pracovnoprávny vzťah v zmysle tejto smernice*. Zamestnávateľ pani Danosy, a tiež lotyšská vláda tvrdili, že u konateľov obchodnej spoločnosti neexistuje vzťah podriadenosti tak, ako to vyžaduje judikatúra Súdneho dvora. Tiež, že

konateľka D. Danosa vykonávala svoje povinnosti väčšinou na základe mandátnej zmluvy, samostatne, bez toho, aby dostávala pokyny.

Súd konštatoval, že postavenie konateľky spoločnosti nevyučuje, že navrhovateľka vo veci samej sa voči spoločnosti nachádzala v postavení podriadenosti. V každom jednotlivom prípade je potrebné preskúmať i podmienky, za ktorých bol konateľ prijímaný, rozsah právomoci a kontrolu, ktorej je v spoločnosti podriadený a okolnosti, za ktorých môže byť odvolaný. *Na článku štatutárneho orgánu kapitálovej spoločnosti, ktorá pre ňu vykonáva činnosť a je jej nedielnou súčasťou, je podľa rozhodnutia Súdneho dvora potrebné nabližovať tak, že má postavenie zamestnankyne pre účely smernice Rady 92/85/EHS, pokiaľ svoju činnosť po určitú dobu vykonáva pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti, a pokiaľ za túto činnosť poberá odmenu.* Súd teda konštatoval, že ak bola pani Danosa povinná podávať správy dozornej rade, čiže svoju činnosť vykonávala pod kontrolou tejto rady, a poberala za ňu odmenu, **naplnila pojmové znaky pojmu „pracovník“ podľa práva Únie.** V podstate sa stotožnil s tým, že **konateľka bola vo vzťahu podriadenosti. Overenie naplnenia znakov pojmu „pracovník“ však ostáva na vnútroštátnom súde** (lotyšskom, prípadne súde iného členského štátu v obdobnom prípade).

Hoc článok 2 písm. a) smernice odkazuje na vnútroštátne predpisy, pokiaľ ide o spôsob informovania zamestnávateľa tehotnou pracovníčkou o svojom stave, súd konštatoval, že tento spôsob nemôže byť v rozpore so zmyslom článku 10 smernice, zakazujúcim prepustenie tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom. Preto keby bol zamestnávateľ o tehotenstve ženy vedel i bez jej informácie, bol by zužujúci výklad článku 2 písm. a) smernice a odopretie ochrany pred prepustením v rozpore s článkom 10 smernice.

Súdny dvor konštatoval, že ak by lotyšský súd rozhodol, že D. Danosa podlieha pojmu „pracovník“, a vzťahuje sa na ňu pojem „tehotná pracovníčka“, a tiež že jej odvolanie z funkcie konateľky bolo motivované predovšetkým jej tehotenstvom, a toto odvolanie bolo urobené v súlade s vnútroštátnymi predpismi (odvolanie z akýchkoľvek dôvodov), rozhodnutie o odvolaní z funkcie bolo v rozpore s cieľom a zmyslom článku 10 smernice 92/85.

Ak by vnútroštátny súd rozhodol, že vzhľadom na povahu a rámce činnosti, ktorú konateľka vykonávala, nemožno ju považovať za „tehotnú pracovníčku“ v zmysle smernice, čím na ňu nemožno uplatňovať ochranu pred prepustením, je vhodné preskúmať, či sa konateľka môže dovolávať

ochrany pred diskrimináciou na základe pohlavia podľa smernice 76/207, keďže odvolanie konateľky motivované predovšetkým z dôvodu tehotenstva pred uplynutím doby výkonu funkcie sa môže týkať iba žien. Išlo by o rozpor s článkom 2, bod 7 smernice 76/207 doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73.

Rozhodnutie vo veci Danosa je prelomové, a aj kontroverzné. Súdny dvor síce ponechal na uváženie vnútroštátnemu súdu skutočnosť, či boli naplnené definičné znaky pojmu pracovník, ale vo svojom rozsudku prejudikoval, že konateľka spadajúca pod kontrolu dozornej rady a poberajúca odmenu za výkon funkcie potrebné právne znaky naplnila. Národnému sudcovi by zrejme neostalo v takom prípade veľa priestoru na rozhodnutie.

Po výroku Súdneho dvora vo veci Danosa nemožno vylúčiť konkrétne dôsledky na ďalšie podobné prípady odvolania tehotnej konateľky alebo vypovedania obchodnoprávnej zmluvy s ňou. Bolo by však optimálne, aby hranice obchodného práva a pracovného práva ostali naďalej zreteľne načrtnuté.

Procesné prostriedky na ochranu pred prepustením

Článok 12 smernice 92/85 zaväzuje členské štáty zaviesť do národnej legislatívy opatrenia, umožňujúce pracovníckam, ktoré sa pokladajú za poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich zo smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou. Súdny dvor sa v rámci iného konania vyjadril ku procesným prostriedkom, ktoré sú v zmysle smernice na ochranu matiek k dispozícii tehotným ženám prepusteným počas tehotenstva. V prípade ***C-63/08 Virginie Pontin***¹⁹⁸ luxemburský zákonník práce poskytoval prepusteným tehotným pracovníckam iba jediný dostupný prostriedok, ako sa chrániť pred prepustením súdnou žalobou, a to žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Pani Pontin bola prepustená zo zamestnania dohodnutého na neurčitý čas. V zmysle platného luxemburského práva do ôsmich dní od doručenia rozhodnutia o prepustení poslala zamestnávateľovi lekárske potvrdenie o tom, že je tehotná. Spoločnosť na to nereagovala, preto podala na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, lenže túto neadresovala predsedovi pracovného súdu (ako to požaduje zákon), ale adresát bol určený iba všeobecne označením inštitúcie.

¹⁹⁸ Rozsudok Súdneho dvora (tretia komora) vo veci C-63/08, *Virginie Pontin proti T-Comalux SA* z 29. októbra 2009. Zb. 2009, s. I-10467.

Podľa luxemburského práva má predseda pracovného súdu právomoc okamžite zrušiť prepustenie. Všeobecný súd rozhodol, že nie je príslušný rozhodovať o žalobe pani Pontin, ktorou sa domáhala neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pracovníčka sa neodvolala, ale druhou žalobou žiadala súd, aby jej zamestnávateľ zaplatil náhradu škody z dôvodu, že prepustenie je v rozpore so zákonom a ako také je protiprávne. Podľa luxemburského zákona si prepustená tehotná pracovníčka nemôže vybrať medzi žalobou o neplatnosť prepustenia a o určení povinnosti i naďalej zamestnávať a žalobou o náhradu škody. Je povinná predložiť svojmu zamestnávateľovi lekárske potvrdenie o tehotenstve v lehote ôsmich dní od oznámenia prepustenia a musí podať žalobu o neplatnosť prepustenia predsedovi pracovného tribunálu v lehote pätnástich dní po rozviazaní pracovnej zmluvy. Pritom právo na žalobu o náhradu škody je priznané každému inému prepustenému zamestnancovi.

Súdny dvor konštatoval, že takéto ***obmedzenie prostriedkov súdnej ochrany zamestnaneckých práv tehotných pracovníčok predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie so ženami súvisiace s tehotenstvom.*** Navyiac, lehota, v rámci ktorej mohla pani Pontin počas svojho tehotenstva uplatniť svoje práva na súde, bola podľa luxemburského zákonníka práce príliš krátka. Súdny dvor konštatoval, že účinná súdna ochrana práv tehotnej pracovníčky bola porušená.

V poslednom čase v Únii prebiehajú práce na príprave novej legislatívy týkajúcej sa materskej dovolenky. Európska komisia navrhla revidovať súčasnú smernicu 92/85 o ochrane matiek z roku 1992. Usiluje sa o predĺženie minimálnej výmery materskej dovolenky zo 14 na 18 týždňov, pri súčasnom odporúčaní členskými štátom finančne zabezpečiť ženu až do výšky 100 % jej mzdy, resp. pri maximálnom strope dávky na úrovni zákonom ustanovenej nemocenskej dávky v členskom štáte. Európsky parlament zároveň navrhoval zavedenie povinnej dvojtyždňovej otcovskej dovolenky, ktorá je zakotvená v legislatíve väčšiny členských krajín. Súčasťou nových návrhov je aj slobodný výber ženy zvoliť si čas čerpania nep povinnej časti materskej dovolenky v období pred pôrodom alebo po pôrode, čím by sa ale narušila doterajšia zabehnutá prax v niektorých členských štátoch. Po návrate ženy z materskej dovolenky by táto mala mať právo požiadať zamestnávateľa o flexibilné pracovné podmienky tak, aby lepšie vedela zvládať kumuláciu pracovných povinností so starostlivosťou o dieťa. V jeseni 2010 Európsky parlament v prvom čítaní schválil materskú dovolenku až na úrovni 20 týždňov napriek nevôli mnohých členských štátov. Prijatie tejto legislatívy vyžaduje kvalifikovanú väčšinu, čo sa viaceré štáty usilujú využiť a odsunúť návrh

novej smernice na neurčito. Nateraz, ako sa zdá, Rada ministrov nie je náchylná problematiku znovu otvoriť, a nie je ani povinná tak urobiť. Najviac sa návrhom nových opatrení bráni Veľká Británia argumentujúca prudkým nárastom finančných nákladov počas ekonomickej krízy a neprijateľnosťou peňažnej náhrady výpadku mzdy do jej plnej výšky. Európska komisia však naďalej hľadá kompromisy v rámci tejto iniciatívy, aby sa legislatíva na ochranu matiek úplne nezablokovala.

7. 2. 4. Rodičovská dovolenka

Zvýšená právna ochrana je v pracovnom práve Únie poskytovaná nielen tehotným pracovníčkam alebo ženám na materskej dovolenke. Predlžuje sa ešte na ďalšie obdobie, počas ktorého pracovníčka – matka alebo pracovník – otec pokračuje po skončení materskej dovolenky v starostlivosti o dieťa (deti). Pracovné právo im poskytuje možnosť čerpať rodičovskú dovolenku pri zachovaní pracovného pomeru. V mnohých prípadoch rodič ostáva mimo aktívneho výkonu zamestnania aj niekoľko rokov z dôvodu opakovaných pôrodov a počas tohto obdobia si uplatňuje u zamestnávateľa právo na pracovné voľno zodpovedajúce jednotlivým fázam obdobia starostlivosti o dieťa. Dĺžka i zabezpečenie matiek a otcov počas rodičovskej (i materskej) dovolenky sa v štátoch Únie výrazne odlišuje. V západoeurópskych krajinách je bežné, že ženy po skončení rodičovskej dovolenky pracujú na skrátený pracovný úväzok, prípadne pracujú z domu. Preto prechod od celodennej starostlivosti o dieťa počas materskej a rodičovskej dovolenky do pracovného procesu je pre nich oveľa menej stresujúci. Nápor pracovných i rodičovských povinností zvládajú oveľa pokojnejšie. Navyiac, veľké množstvo firiem počíta s rodičovskými povinnosťami svojich zamestnancov ako so samozrejmosťou, je ochotných vytvárať im v rámci rôznych sociálnych programov vhodné podmienky. Reálne sa uplatňujú hmotné i finančné opatrenia priateľské pre rodičov, čím sa im umožňuje skôr po narodení dieťaťa pokračovať v práci. Porozumenie firiem a manažérov, ústretovosť voči rodičom prináša pridanú hodnotu v podobe lojality zamestnancov, úspory finančných prostriedkov potrebných na zaškolenie nových zamestnancov a dobrého mena firmy na trhu práce. Tieto, a podobné hmatateľné prejavy podnikovej sociálnej zodpovednosti sa dnes stávajú samozrejmosťou i v časti slovenských, najmä veľkých podnikov. Žiaľ, opačné skúsenosti majú tehotné ženy a matky v najmenších firmách alebo u zamestnávateľov – fyzických osôb.

Dĺžka rodičovskej dovolenky v európskych krajinách sa rôzni. Najdlhšiu rodičovskú dovolenku majú rodičia v Českej republike, na Slovensku, v Litve

(tri roky), Nórsku, 49 týždňov, Dánsku, 32 týždňov. V Nemecku môže jeden z rodičov zostať s dieťaťom až do tretieho roka jeho života, a počas rodičovskej dovolenky pracovať na čiastočný úväzok. Vo Francúzsku trvá až 36 mesiacov. Medzi najkratšie patrí tá v Portugalsku (kde je zavedená aj povinná otcovská dovolenka), v Belgicku a na Malte – 3 mesiace, vo Veľkej Británii a Írsku – 13 a 14 týždňov. Na rodičovskú dovolenku sa automaticky neviaže finančné krytie. V niektorých štátoch sa rodičovský príspevok vôbec neposkytuje (Holandsko, Grécko, Španielsko), v iných je, naopak, rodičovská dovolenka platená v závislosti od predchádzajúceho príjmu. V severských krajinách rodičia dostávajú od 60 % až do 80 % ich predošlého príjmu. Tam je tiež zaužívané, že o dieťa sa počas rodičovskej dovolenky môžu starať obaja rodičia, alebo si dobu starostlivosti medzi sebou podedia. Muži vo Švédsku môžu s dieťaťom zostať mimo pracovného procesu spolu s matkou počas prvého roka jeho života, a táto možnosť ako výraz rovnosti pohlaví sa hojne využíva.

Dĺžka rodičovskej dovolenky a ochrana matky alebo otca počas jej čerpania, ako aj po ňom sa riadi minimálnymi požiadavkami ustanovenými na úrovni Únie **smernicou 96/34/ES, ktorou sa vykonáva Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke, uzavretá európskymi medziodvetvovými organizáciami sociálnych partnerov (ETUC, UNICE a CEEP)**. Od účinnosti smernice sa Súdny dvor usiloval svojou činnosťou o podporenie jej základného cieľa, teda o uľahčenie súladu rodičovských a profesijných povinností pracujúcich rodičov. Smernica je účinná ešte do 8. marca 2012. Medzičasom bola nahradená **revidovanou Rámcovou dohodou o rodičovskej dovolenke** uzavretou medzi európskymi organizáciami sociálnych partnerov BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC. V podobe **smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010** nadobudla účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. Podľa článku 3 smernice 2010/18/EÚ sú členské štáty povinné do dňa 8. marca 2012 uviesť do účinnosti zákony, ďalšie právne predpisy a právne opatrenia potrebné na zosúladenie s touto smernicou, ako aj zabezpečiť, aby dovtedy sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodou medzi nimi.

Impulzom k novej aktivite týkajúcej sa úpravy minimálnych podmienok rodičovskej dovolenky boli konzultácie Európskej komisie so sociálnymi partnermi uskutočnené v rokoch 2006 a 2007. Zástupcovia organizácií zamestnancov a organizácií zamestnávateľov boli vyzvaní k diskusii o ďalšom zlepšovaní opatrení na zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného

života, najmä pokiaľ ide o ochranu materstva a rodičovstva. Doterajšie opatrenia bolo potrebné prispôbiť zmenám v spoločnosti a meniacim sa požiadavkám na kvalitu pracovnej sily. Ukázalo sa, že vo viacerých členských štátoch sa uspokojivo nepodarilo podnietiť mužov k tomu, aby sa vo vyváženej miere podieľali na rodinných povinnostiach. Preto je potrebné dosiahnuť výraznejšie rozdelenie zodpovedností medzi mužmi a ženami v rámci rodiny.

Európski sociálni partneri došli k záveru, že najvhodnejším spôsobom ako vyjadriť kvalitatívne vyššie ciele a zámery pripravovanej úpravy je pôvodnú smernicu zrušiť celú a nahradiť ju novým znením. Nová dohoda európskych sociálnych partnerov tvorí prílohu smernice 2010/18/EÚ a jej obsah je v porovnaní so smernicou 96/34/ES posilnený o ďalšie nové prvky a právne aspekty rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pri čerpaní rodičovskej dovolenky a zamestnávania po návrate z nej.

Uzavretím novej dohody medzi sociálnymi partnermi na úrovni Únie a jej povýšením do formy smernice sa *sleduje posilnenie súladu pracovného a rodinného života pracovníkov a skvalitnenie realizácie rovných príležitostí mužov a žien na trhu práce*. Vytváranie podmienok pre lepšie zvládanie súbehu dvoch rolí je súčasťou širšej „euroagendy“ zameranej na zlepšenie prispôbivosti a zamestnateľnosti ľudí v rámci prístupu flexiistoty (flexikurity). Ide o celý komplex podporných opatrení tak v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce, pracovnoprávnej legislatívy, ale aj podpory sociálnych služieb a zariadení starostlivosti o deti a ďalšej infraštruktúry.

Starostlivosť o deti v súbehu s výkonom závislej činnosti sa nepovažuje za situáciu, v ktorej by bolo treba podporiť osobitné zaobchádzanie so ženami. Starostlivosť o deti teda nie je dôvod pre presadzovanie výnimky z rovnosti príležitostí s ohľadom na pohlavie. Naopak, zásada rovnakého zaobchádzania sa má aplikovať rovnako tak na ženy i mužov, ktorí zabezpečujú starostlivosť o deti.

Vecná a osobná pôsobnosť smernice o rodičovskej dovolenke

Z hľadiska vecného rozsahu z pôsobnosti smernice **nie sú vylúčené pracovnoprávne vzťahy**, v ktorých pracovníci pracujú na čiastočný úväzok alebo majú uzatvorenú zmluvu na dobu určitú alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu s agentúrou dočasného zamestnávania. Smernica teda striktné prikazuje, aby sa jej ciele aplikovali na všetky pracovnoprávne vzťahy, typické i atypické, ktoré dovoľujú uzatvárať národné právne poriadky. Zníženie

sociálnej ochrany zamestnaných rodičov pracujúcich v rozličných druhoch pracovnoprávných vzťahov tak nie je prípustné.

Smernicou sú pokrytí **všetci pracovníci a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo majú uzatvorený pracovnoprávny vzťah** vymedzený zákonom, kolektívnou zmluvou a/alebo zaužívanou praxou platnými v členských štátoch Únie. Smernici podliehajú všetky zamestnávateľské subjekty bez ohľadu na charakter vlastníckych vzťahov alebo ich veľkosť. Štáty však môžu zväžiť a povoliť osobitné opatrenia pre prípady odloženia poskytnutia rodičovskej dovolenky zamestnávateľom z oprávnených dôvodov spočívajúcich v ich prevádzke. Súčasne sú členské štáty vyzvané, aby posúdili potrebu osobitnej úpravy vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a pravidiel jej poskytovania viazucu sa na rodičov zdravotne postihnutých alebo dlhodobo chorých detí.

Pravidlá čerpania rodičovskej dovolenky

Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a pravidiel jej čerpania musia členské štáty ustanoviť v národnej legislatíve pri rešpektovaní minimálnych požiadaviek uvedených v smernici. Štáty majú možnosť rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytne v rozsahu celého pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo systémom časových úverov v súlade s potrebami zamestnávateľov a zamestnancov.

Smernica určuje, že všetci pracovníci a pracovníčky ***z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa*** majú individuálne právo na rodičovskú dovolenku. Jej účelom je starostlivosť o dieťa do dosiahnutia veku, ktorý stanovujú národné právne poriadky, najdlhšie však do veku 8 rokov dieťaťa. ***Rodičovská dovolenka musí trvať minimálne štyri mesiace.*** Preto, aby sa podporila rovnosť príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, ***rodičovská dovolenka by mala byť v zásade neprenosná.*** Aspoň jeden mesiac z uvedených štyroch by mal byť neprenosný. Bližšia úprava je zverená členským štátom. Tiež majú rozhodnúť, ***či podmienka nárok*** na rodičovskú dovolenku ***odpracovaním určitého času***, resp. dĺžkou pracovného pomeru, ktorá však nesmie presiahnuť jeden rok. Pokiaľ by však rodič mal uzatvorených niekoľko po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú s tým istým zamestnávateľom, musí sa zohľadňovať celkové trvanie týchto zmlúv. Štáty sú ďalej oprávnené určiť, že poskytnutie rodičovskej dovolenky môže zamestnávateľ odložiť z oprávnených dôvodov, spočívajúcich v prevádzke podniku.

Smernica umožňuje štátom ustanoviť lehoty, v rámci ktorých má rodič povinnosť upovedomiť svojho zamestnávateľa o úmysle uplatniť právo na rodičovskú dovolenku s uvedením dátumu jej začiatku a skončenia.

Štáty môžu zohľadniť a vo svojich zákonoch upraviť aj ďalšie pracovné voľno z dôvodu naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, tzv. **pracovné voľno z dôvodu vyššej moci**. Nárok naň môžu obmedziť na určité časové obdobie za rok, prípadne za ten-ktorý prípad. Smernica o rodičovskej dovolenke nabáda členské štáty, aby posúdili potrebu zavedenia nových druhov dovolenky z rodinných dôvodov, ako je napr. otcovská dovolenka, dovolenka z dôvodu adopcie a dovolenka na starostlivosť o členov rodiny.

Judikatúra Súdneho dvora, dotýkajúca sa práv vyplývajúcich zo smernice na ochranu matiek a smernice o rodičovskej dovolenke sa dotýka zväčša ochrany pred prepustením zo zamestnania v dôsledku tehotenstva a starostlivosti o jedno alebo viac detí narodených postupne v tej istej rodine. V tejto súvislosti súd vo veci C – 116/06 *Kiiski*¹⁹⁹ riešil zaujímavý prípad právneho postavenia tehotnej pracovníčky v zmysle práva Európskej únie, u ktorej došlo vplyvom okolností ku kumulácii dôvodov jej osobitnej ochrany. Tehotným zamestnankyniam prislúchajú podľa vnútroštátnych právnych úprav členských štátov únie práva na pracovné podmienky zohľadňujúce ich tehotenstvo, zdravotný stav a zdravotný stav ešte nenarodeného dieťaťa. Kumulácia viacerých subjektívnych práv je možná podľa právneho rámca tej – ktorej krajiny, ktorý má zabrániť neúmernému fyzickému i psychickému zaťaženiu ženy počas tehotenstva a výchovy narodeného dieťaťa. Vo veci **C – 116/06 *Kiiski*** učiteľka mestského gymnázia v Tampere (Fínsko), pani Sari Kiiski, ktorá bola v postavení komunálneho zamestnanca v zmysle príslušnej kolektívnej zmluvy, žiadala riaditeľa školy o rodičovskú dovolenku za účelom výchovy svojho prvého dieťaťa. Ešte však pred jej nastúpením zistila, že je znovu tehotná. (Podľa fínskej právnej úpravy zamestnávateľ povoľuje rodičovskú dovolenku v termínoch požadovaných rodičom, ak to neohrozuje prevádzku). V deň nástupu na rodičovskú dovolenku doplnila svoju žiadosť o oznámenie, že je tehotná, a že táto skutočnosť podstatne mení podmienky opatrovania jej prvého dieťaťa. Požiadala riaditeľa o zmenu rozhodnutia o povolení rodičovskej dovolenky s tým, že chce opäť nastúpiť do zamestnania. Manžel pani Kiiski plánoval nastúpiť na rodičovskú dovolenku.

¹⁹⁹ Rozsudok Súdneho dvora (štvrtá komora) vo veci C-116/06, *Sari Kiiski proti Tampereen kaupunki* z 20. septembra 2007. Zb. 2007, s. I-07643.

Riaditeľ školy jej žiadosť zamietol a uviedol, že opätovné tehotenstvo nepredstavuje žiadny závažný dôvod na zmenu doby trvania schválenej rodičovskej dovolenky. Pánovi Kiiski však zamestnávateľ nedovolil nástup na rodičovskú dovolenku na jar 2005, lebo podľa kolektívnej zmluvy pre fínskych štátnych zamestnancov má iba jeden z rodičov nárok na túto dovolenku. Následne po tejto vedomosti pani Kiiski požiadala riaditeľa školy o prerušenie svojej rodičovskej dovolenky od dňa nástupu na materskú dovolenku s druhým dieťaťom, čím by otec mohol nastúpiť na rodičovskú dovolenku (iba ako jeden z rodičov). Riaditeľ aj túto jej žiadosť zamietol s odôvodnením, že skutočnosť, že by inak otec nemohol nastúpiť na rodičovskú dovolenku nepredstavuje závažný dôvod na zmenu dĺžky trvania rodičovskej dovolenky. Pani Kiiski žalovala zamestnávateľa o náhradu materiálnej i nemateriálnej ujmy. Odvolávala sa najmä na rozsudok z 27. februára 2003, vo veci Busch²⁰⁰. Domnievala sa, že je objektom priamej a nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, keďže jej zamestnávateľ neuznal nové tehotenstvo za dostatočný dôvod a odmietol akúkoľvek zmenu obdobia jej dovolenky na výchovu dieťaťa (rodičovskej dovolenky), a tým jej zabránil opäť nastúpiť do práce, ba dokonca aj využiť materskú dovolenku.

Zamestnávateľ sa bránil argumentujúc, že jej druhé tehotenstvo nebolo závažným dôvodom na zmenu pôvodne schválenej doby trvania rodičovskej dovolenky a nepredstavovalo nepredvídanú, podstatnú zmenu podmienok starostlivosti o jej prvorodené dieťa, ktorá by jej dlhodobo bránila uplatniť si rodičovskú dovolenku na jeho výchovu. Predčasný návrh pani Kiiski nastúpiť do práce by spôsobil zamestnávateľovi prevádzkové ťažkosti z dôvodu plánovania vyučovania. Navyiac, na jej miesto bola prijatá zastupujúca pracovná sila.

Podľa fínskeho zákona o pracovnej zmluve môže pracovník z legitímneho dôvodu zmeniť dátum a dobu dovolenky na výchovu (rodičovskej dovolenky), pokiaľ to oznámi zamestnávateľovi najneskôr jeden mesiac pred plánovanou zmenou. Podľa komunálnej kolektívnej zmluvy z rokov 2003 – 2004 a jej vykonávacích predpisov mal komunálny zamestnanec nárok, aby mu zamestnávateľ z nepredvídaných a legitímnych dôvodov a na základe jeho žiadosti zmenil začiatok a dobu už schválenej rodičovskej dovolenky. Za legitímne sa považujú nepredvídateľné a podstatné zmeny praktických možností starať sa o vlastné dieťa, ktoré zamestnanec v čase podania žiadosti o rodičovskú dovolenku nemohol zohľadniť (napr. ťažké ochorenie alebo

²⁰⁰ Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) vo veci C-320/01, *Wiebke Busch proti Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* z 27. februára 2003. Zb. 2003, s. I-02041.

smrt' druhého rodiča, či diet'at'a, alebo rozvod rodičov). Naproti tomu presťahovanie sa alebo ďalšie tehotenstvo sa nepovažujú za oprávnené dôvody.

Fínsky súd predložil Súdnemu dvoru tri prejudiciálne otázky. Rozhodujúca z nich hľadala odpoveď na otázku, či ide o priamu alebo nepriamu diskrimináciu, ktorá je v rozpore s článkom 2 smernice 76/207/EHS, ak zamestnávateľ zamietne zmeniť dobu dovolenky na výchovu diet'at'a, ktorá bola pracovníčke schválená, alebo prerušiť túto dovolenku z dôvodu nového tehotenstva, o ktorom sa pracovníčka dozvedela pred začiatkom uvedenej dovolenky, a v tejto súvislosti sa zamestnávateľ odvoláva na ustálený výklad vnútroštátnych právnych predpisov, podľa ktorého nové tehotenstvo vo všeobecnosti nie je nepredvídaným a legitímnym dôvodom, ktorý umožňuje zmenu času a trvania dovolenky na výchovu diet'at'a. Podstata druhej otázky spočívala v dotaze, či môže zamestnávateľ svoje konanie opísané v prvej otázke, ktoré prípadne predstavuje nepriamu diskrimináciu, so zreteľom na uvedenú smernicu dostatočne odôvodniť tým, že zmena vyučovacieho plánu učiteľov a kontinuita vyučovania by viedli k bežným problémom, avšak nevedli by k vážnym narušeniam chodu školy, alebo ho odôvodniť tým, že by podľa vnútroštátnych predpisov musel odškodniť za straty na mzde zastupujúceho učiteľa, ktorý bol zamestnaný ako náhrada za učiteľa na rodičovskej dovolenke. Tieto straty na mzde by mu vznikli, ak by učiteľ čerpajúci rodičovskú dovolenku na výchovu diet'at'a nastúpil počas tejto dovolenky do zamestnania. A do tretice, či je možné aplikovať smernicu 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, a ak je tomu tak, porušuje konanie zamestnávateľa, opísané v prvej otázke, články 8 a 11 tejto smernice, ak pracovníčka v dôsledku pokračovania v čerpaní rodičovskej dovolenky stratí nárok na peňažné dávky založené pracovným pomerom, ktoré vyplývajú z materskej dovolenky?

Súdny dvor konštatoval, že odpoveď, ktorá sa žiada, najskôr predpokladá, že pani Sari Kiiski, uplatňujúca nárok na práva spojené s materskou dovolenkou, spadá do pôsobnosti smernice 92/85, teda že postavenie, v ktorom sa nachádzala, zodpovedá pojmu „tehotná pracovníčka“ v zmysle čl. 2 písm. a) smernice. Európsky zákonodarca pre účely smernice mal v úmysle definovať tento pojem na úrovni celej únie, aj keď v prípade jedného aspektu definície, týkajúceho sa podmienok informovania pracovníčkou svojho zamestnávateľa o jej stave, použil odkaz na vnútroštátne právne predpisy alebo zvyklosti. Súd pripomenul, že na základe ustálenej judikatúry sa všeobecný pojem

„pracovník“ nemôže vykladať rôzne podľa právnych poriadkov členských štátov. Rozhodujúce je zjednotenie jeho významu na úrovni Európskej únie. Treba ho definovať podľa objektívnych kritérií, charakterizujúcimi pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Tento vzťah je charakterizovaný okolnosťou, že osoba vykonáva po určitý čas v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (totožná výkladová argumentácia bola použitá aj v prípade Danosa). Súdny dvor vyslovil názor, že právna povaha pracovnoprávneho vzťahu sui generis z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva EÚ. Pani Kiiski sa nachádzala v pracovnom pomere ako pracovníčka v zmysle práva EÚ ešte predtým ako čerpala rodičovskú dovolenku. Avšak aby si mohla uplatniť práva priznávané smernicou na ochranu matiek, bolo potrebné, aby si pri čerpaní dovolenky na výchovu (rodičovskej dovolenky) zachovala postavenie pracovníčky podľa práva únie. Skutočnosť, že smernica 92/95 je zameraná na zlepšenie ochrany tehotných žien a matiek na pracovisku, nemôže zväzdať k záveru, že európsky zákonodarca chcel vylúčiť z čerpania rodičovskej dovolenky pracovníčku, ktorá v čase, keď chce nastúpiť na túto dovolenku, už dočasne svoju profesijnú činnosť nevykonáva z dôvodu čerpania inej dovolenky. Na základe článku 8 smernice štáty musia prijať nevyhnutné opatrenia na to, aby pracovníčky mohli čerpať materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov. *Podstatné zmeny životných podmienok osoby počas obdobia najmenej 14 týždňov pred a po pôrode predstavujú oprávnený dôvod na nevykonávanie pracovnej činnosti bez toho, aby legitímnosť tohto dôvodu bola akýmkoľvek spôsobom zo strany verejných orgánov alebo zamestnávateľov spochybnená.* Súdny dvor, poukazujúc na výsledky svojej skoršej rozhodovacej činnosti²⁰¹ konštatoval, že ochrana ženy v podobe materskej dovolenky má zabrániť kumulácii jej zaťaženia. *Starostlivosť o prvé dieťa počas rodičovskej dovolenky v poslednej fáze ďalšieho tehotenstva predstavuje pre matku výraznú kumuláciu zaťaženia.* Preto je oprávnené vyžadovať, aby sa žene umožnilo z dôvodu tohto stavu zmeniť obdobie rodičovskej dovolenky. Z toho vyplynulo, že obdobie najmenej 14 týždňov pred a po pôrode treba považovať za situáciu, ktorá s ohľadom na cieľ rodičovskej dovolenky predstavuje prekážku jeho dosiahnutia, v dôsledku čoho ako legitímny dôvod

²⁰¹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-366/99, *Joseph Griesmar proti Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie a Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation* z 29. novembra 2001. Zb. 2001, s. I-09383, bod 43. Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-342/01, *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA* z 18. marca 2004. Zb. 2004, s. I-02605, bod 32. Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-519/03, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu* zo 14. apríla 2005. Zb. 2005, s. I-03067, bod 32.

oprávňuje zmeniť obdobie rodičovskej dovolenky. Z tohto pohľadu, keď sa nerovnako zaobchádza v situácii, ktorá so zreteľom na účel rodičovskej dovolenky a na prekážky, ktoré ho môžu zmarit', a ktorá je porovnateľná s tou, aká vznikne v dôsledku ťažkého ochorenia alebo smrti dieťaťa alebo druhého rodiča alebo rozvodu, sú tieto ustanovenia diskriminujúce bez toho, aby takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené.

Znamená to, že *rozhodnutie zamestnávateľa znemožňujúce tehotnej pracovníčke na jej žiadosť zmeniť dobu čerpania rodičovskej dovolenky v momente, keď žiada o materskú dovolenku v súvislosti s ďalším pôrodom, zbavuje ženu jej práv spojených s materskou dovolenkou*, vyplývajúcich z článkov 8 a 11 smernice 92/85, a ako také odporuje právu Európskej únie. Súdny dvor na prvú a tretiu otázku odpovedal tak, že článku 2 smernice 76/207, ktorý zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, a ktorý sa týka pracovných podmienok, ako aj článkom 8 a 11 smernice 92/85 odporujú vnútroštátne ustanovenia upravujúce rodičovskú dovolenku tým, že nezohľadňujú zmeny vyplývajúce z tehotenstva pre dotknutú pracovníčku vo vymedzenom období najmenej 14 týždňov pred a po pôrode, neumožňujú dotknutej osobe na jej žiadosť dosiahnuť zmenu obdobia jej rodičovskej dovolenky v momente, keď si uplatňuje nárok na materskú dovolenku, a tak ju zbavujú práv spojených s touto materskou dovolenkou.

V prípade *Chatzi*²⁰² sa na Súdny dvor obrátil grécky vnútroštátny súd so žiadosťou o odpoveď na predbežnú otázku, či priznanie jedinej rodičovskej dovolenky v prípade narodenia dvojčiat je porušením článku 21 Charty základných práv Európskej únie z dôvodu diskriminácie na základe narodenia, ako i obmedzením práv dvojčiat, ktoré je nezlučiteľné so zásadou proporcionality. Žiadal tiež odpoveď na otázku, či výraz narodenie, použitý v rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, má byť vykladaný tak, že pre pracujúceho rodiča vzniká dvojitý nárok na rodičovskú dovolenku z dôvodu, že tehotenstvo pri pôrode dvojčiat končí dvomi po sebe idúcimi postupnými narodeniami dvojčiat, alebo tak, že rodičovská dovolenka sa priznáva na základe narodenia, bez ohľadu na počet narodených detí bez toho, že by tým bola porušená rovnosť pred zákonom zakotvená v článku 20 Charty. Súdny dvor konštatoval, že dodržiavanie zásady rovnosti zaobchádzania je pri zavedení práva na rodičovskú dovolenku o to dôležitejšie, že základy tohto sociálneho práva sú uznané v článku 33 ods. 2 Charty. Rovnosť zaobchádzania vyžaduje porovnateľné situácie neposudzovať rozdielne

²⁰² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-149/10 *Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon* zo 16. septembra 2010. Zb. 2010, s. I-08489.

a rozdielne situácie neposudzovať rovnako, ak to nie je objektívne odôvodnené. Nemožno poprieť, že výchova dvojčiat v sebe zahŕňa viac úsilia, a teda nie je porovnateľná so starostlivosťou jediného dieťaťa, ale ani to, že skutočnosť, že dvojčatá vyrastajú a vyvíjajú sa paralelne. V dôsledku toho ich výchova nie je nevyhnutne porovnateľná s úlohou, ktorú vyžaduje výchova dvoch detí rôzneho veku. Za tejto situácie sa rodičia dvojčiat nachádzajú v špecifickej situácii, na ktorú musí prihliadať vnútroštátny zákonodarca pri prijímaní opatrení pri preberaní smernice o rodičovskej dovolenke. Keďže smernica ustanovuje iba minimálne požiadavky, členské štáty disponujú právomocou určenia podmienok prístupu a priznania rodičovskej dovolenky. Súdny dvor rozhodol, že v súlade so smernicou o rodičovskej dovolenke 96/34 individuálne právo na rodičovskú dovolenku sa priznáva rodičovi, a nie dieťaťu. Narodenie viac detí naraz nezakladá právo na počet rodičovských dovoleníek rovnajúci sa počtu narodených detí. Smernica v duchu zásady rovnosti zaobchádzania ukladá vnútroštátnemu zákonodarcovi povinnosť zavedenia takého režimu rodičovskej dovolenky, ktorý v závislosti od situácie v danom členskom štáte zabezpečuje rodičom dvojčiat zaobchádzanie s prihliadnutím na ich špecifické potreby. Vnútroštátny súd je preto oprávnený preskúmať, či vnútroštátna úprava tejto požiadavky zodpovedá, a prípadne ju vykladať v maximálnej možnej miere v súlade s právom Únie.

Zamestnanecké práva a zákaz diskriminácie

Pracovníkovi prislúcha ***právo po skončení*** rodičovskej dovolenky ***vrátiť sa na to isté pracovné miesto***, ktoré zastával pred ňou. Je to návrat na tú istú pracovnú pozíciu z hľadiska miesta výkonu práce, ale tiež špecifikácie pracovných činností, ktoré vykonával predtým. Pokiaľ návrat na to isté pracovné miesto nie je možný, má ***právo na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s jeho pracovnou zmluvou***. Štáty musia zabezpečiť ochranné opatrenia pred znevýhodnením, ale tiež aj pred prepustením rodiča z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo jej čerpania. To znamená, že prepustenie rodiča potom, čo požiadal zamestnávateľa o rodičovskú dovolenku, alebo ak ju už čerpá, je neprípustné, a ako také aj neplatné, ak dôvodom výpovede je žiadosť o rodičovskú dovolenku, resp. skutočnosť, že pracovník ju začal čerpať.²⁰³

²⁰³ Pozri bližšie rozsudok Súdneho dvora vo veci C-460/06, *Nadine Paquay proti Sociétés d'architectes Hoet + Minne SPRL* z 11. októbra 2007. Zb. 2007, s. I-08511.

Významnou obsahovou súčasťou opatrení v smernici o rodičovskej dovolenke je **garancia zachovania zamestnaneckých práv, ktoré pracovník mal, alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase nástupu na rodičovskú dovolenku**. Tieto práva sa mu **musia zachovať až do konca rodičovskej dovolenky**, a po jej skončení platia vrátane ich zmien vyplývajúcich z právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv.

Smernica o rodičovskej dovolenke rovnako ako aj smernica na ochranu matiek sledujú totožnú líniu v oblasti zákazu diskriminácie žien a mužov plniacich materské či rodičovské povinnosti pri uplatňovaní ich zamestnaneckých práv vyplývajúcich z uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu. Príkladom potvrdenia zachovania zamestnaneckých práv je i rozhodnutie vo veci **C-342/01 Merino Gómez**,²⁰⁴, kedy bolo posudzované splnenie požiadaviek smernice 76/207/EHS, smernice 92/85/EHS a smernice 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ktorá bola medzitým nahradená smernicou 2003/88/ES). Obdobie materskej dovolenky pani Gómez sa prekrývalo s pevne stanoveným obdobím každoročnej dovolenky na zotavenie a španielsky zamestnávateľ nechcel umožniť čerpanie platenej dovolenky v inom termíne než bol fixne dohodnutý v kolektívnej zmluve pre všetkých pracovníkov.

Súdny dvor vyslovil, že **pracovníčke musí byť daná možnosť čerpať zákonnú dovolenku na zotavenie v inom čase než čerpá materskú dovolenku**, a to aj v tom prípade, keď doba čerpania každoročnej riadnej dovolenky je dohodnutá sociálnymi partnermi konkrétne v presne určenom termíne v kolektívnej zmluve vzťahujúcej sa na všetkých pracovníkov. V súlade s článkom 11 smernice 92/85 právo na materskú dovolenku a jej čerpanie nemožno stotožniť s právom na každoročnú platenú dovolenku, lebo každá z dovolení plní iný účel. Materskou dovolenkou má byť žena chránená počas tehotenstva pred pôrodom a krátko po ňom, kedy sa vyvíja osobitný vzťah medzi matkou a dieťaťom, kým každoročná dovolenka sleduje celkový oddych po práci, zotavenie pracovníkov a prevenciu pred pôsobením záťaže faktorov pracovného prostredia. Platená dovolenka je samostatným zamestnaneckým právom pracovníčky, nárok na ňu a realizácia sa musí posudzovať osobitne od nároku a čerpania materskej dovolenky. Na veci nemení ani skutočnosť, že kolektívna zmluva obsahuje fixný termín čerpania platenej dovolenky na zotavenie. Výkon práv osobitne priznaných tehotným ženám alebo matkám nemôže byť predmetom nepriaznivého

²⁰⁴Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-342/01, *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho S.A* z 18. marca 2004. Zb. 2004, s. I-02605.

zaobchádzania s nimi, pokiaľ ide o pracovné podmienky tejto kategórie pracovníkov.

Nesúlad vnútroštátneho práva so smernicou o rodičovskej dovolenke v oblasti zachovania zamestnaneckých práv potvrdil Súdny dvor i vo veci **C-116/08 Meerts**²⁰⁵, kedy pracovníčka počas rodičovskej dovolenky pracovala na polovičný úväzok a pred jej koncom dostala výpoveď s odstupným vo výške desaťmesačného zárobku. Odstupné bolo vypočítané zo mzdy zodpovedajúcej rozsahu polovičného pracovného času pracovníčky. Pani Meerts napadla výšku tohto odstupného a žiadala, aby jej zamestnávateľ vypočítal a vyplatil odstupné zo mzdy, ktorú by poberala, keby jej pracovný úväzok nebol znížený z dôvodu rodičovskej dovolenky. Súdny dvor vyriekol, že výpočet odstupného pracovníčke zamestnanej na neurčitý čas a na plný pracovný úväzok, ktorý bol znížený na polovicu z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, nekorešponduje s rámcovou dohodou o rodičovskej dovolenke (smernicou o rodičovskej dovolenke). Odstupné malo byť vypočítané zo mzdy vyplácanej na plný úväzok. Podľa konštatovania Súdneho dvora obmedzenie práv vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade rodičovskej dovolenky by mohlo odradiť pracovníka od čerpania tejto dovolenky a mohlo by podnecovať zamestnávateľa, aby dal prednostne výpoveď tým pracovníkom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku.

V inom prípade sa Súdny dvor zaoberal tiež ochranou zamestnaneckých práv, avšak v kontexte súladu so smernicou 76/207 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (resp. smernicou 2000/78/ES). Vo veci **C-294/04 Carmen Sarkatzis Herrero**²⁰⁶ Súdny dvor vyriekol, že vnútroštátne predpisy, ktoré nepriznávajú pracovníčke čerpajúcej materskú dovolenku rovnaké práva ako práva priznané ostatným úspešným uchádzačom z toho istého výberového konania, pokiaľ ide o podmienky prístupu k služobnému postupu úradníka tým, že odkladajú jej nástup do funkcie až do skončenia tejto dovolenky, a tiež ak nezohľadňujú dĺžku trvania materskej dovolenky na výpočet odpracovaných rokov dotknutej pracovníčky, nie sú v súlade so smernicou 76/207.

²⁰⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/08, *Christel Meerts proti Proost NV* z 22. októbra 2009. Zb. 2009, s. I-10063.

²⁰⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-294/04, *Carmen Sarkatzis Herrero proti Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)* zo 16. februára 2006. Zb. 2006, s. I-01513.

7. 2. 5. Vnútroštátna úprava

V oblasti pracovných podmienok tehotných žien, matiek a rodičov v poslednom období došlo k niektorým zmenám, ktoré priniesli novely Zákonníka práce, zákon č. 48/2011 Z. z. a zákon č. 257/2011 Z. z., ktorými sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších zákonov a ktorými sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pri prevencii pred nepriaznivými pracovnými vplyvmi sa v ustanovení § 161 ZP ***zúžila chránená kategória*** zo žien všeobecne ***iba na tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy***, ktoré naďalej nesmú byť zamestnávané prácami fyzicky neprimeranými alebo škodiacimi ich organizmu. Dočasná úprava pracovných podmienok zostala zachovaná tak z hľadiska postupnosti jednotlivých krokov zamestnávateľa, ako aj ich obsahovej náplne.

Naďalej sa zachováva povinnosť zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu nevyhnutne potrebného času na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Slovenská republika ***od apríla 2011 predĺžila materskú dovolenku*** z 28 na 34 týždňov. Materská dovolenka osamelej ženy zostala zachovaná v rozpätí 37 týždňov, no pri narodení dvoch alebo viacerých detí naraz sa predĺžila z 37 týždňov na 43 týždňov. Primerane tomu sa súčasne predĺžilo obdobie materskej dovolenky počítané odo dňa pôrodu dieťaťa. Rodičovi sa pri náhradnej rodičovskej starostlivosti na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu tiež predĺžila materská dovolenka na 28 týždňov odo dňa prevzatia dieťaťa, na 31 týždňov, ak je náhradný rodič osamelý, a na 37 týždňov, ak prevzal dve alebo viac detí. Súčasne s predĺžením materskej dovolenky sa zvýšila výška materského z doterajších 55 % vymeriavacieho základu na 60 %. Vláda Slovenskej republiky avizuje ďalší pohyb v dĺžke materskej dovolenky a jej finančnom zabezpečení v nasledujúcom období. Preto, ako sa zdá, doterajšia úprava nie je definitívna nadhlo. V blízkej budúcnosti sa uvažuje s predĺžením materskej dovolenky o ďalších šesť týždňov, na 40 týždňov, a v perspektíve niekoľkých nasledujúcich rokov až na 52 týždňov. Finančné krytie materskej dovolenky prostredníctvom dávky nemocenského poistenia (materské) by malo dosiahnuť postupne 65 %, neskôr až 75 % predošlého zárobku matky (otca).

Spresnili sa pravidlá nástupu a návratu z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky tak, aby viac zohľadňovali oprávnené záujmy zamestnávateľov a ich schopnosť a možnosť organizovať zastupovanie

rodiča počas jeho rodičovskej dovolenky. V súlade so smernicou 2010/18/EÚ o rodičovskej dovolenke sa ustanovila povinnosť rodičov (§ 166 ods. 3 ZP) ***písomne oznámiť zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred*** predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a všetky zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej a rodičovskej dovolenky.

Zmeny nastali aj v pravidlách čerpania rodičovskej dovolenky. Jej dĺžka zostala nezmenená, teda rodič môže žiadať – a zamestnávateľ je povinný poskytnúť – rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. V prípade dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť až do dňa, v ktorom dovŕši šesť rokov veku. Naďalej platí, že minimálna dĺžka rodičovskej dovolenky musí byť jeden mesiac. Avšak s účinnosťou od 1. septembra 2011 rodičia majú možnosť rozložiť si čerpanie rodičovskej dovolenky na dlhšie obdobie, a to ***až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku***. Všetci tí, ktorí tak chcú urobiť, ***sa musia so svojím zamestnávateľom na predĺžení obdobia čerpania štandardnej rodičovskej dovolenky dohodnúť***. Toto obdobie sa predlžuje ***do dňa dovŕšenia ôsmeho roku veku u dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom*** vyžadujúcim osobitnú starostlivosť. Celková dĺžka rodičovskej dovolenky však zostáva zachovaná. Iba sa umožňuje rodičom po dohode so zamestnávateľom rozložiť si ju na viac rokov a čerpať prerušovane aj nad obdobie ukončeného tretieho, resp. šiesteho roku veku dieťaťa. Prijatá zmena v zákone lepšie umožní rodičom zabezpečiť starostlivosť o dieťa napríklad počas letných prázdnin, kedy bývajú aj predškolské zariadenia po určitú dobu zatvorené.

Rodičovská dovolenka v podmienkach slovenského pracovného práva je individuálnym právom rodiča a jej dĺžka trvania sa nenásobí v závislosti od počtu naraz narodených detí jednej matke, ani od počtu všetkých detí v starostlivosti rodiča počas rodičovskej dovolenky. Avšak zohľadnenie dvoch alebo viacerých detí narodených naraz, o ktorých sa rodič stará počas rodičovskej dovolenky, sa javí ako špecifická situácia, ktorá sa prejavuje vo výške rodičovského príspevku. Základný rodičovský príspevok predstavuje od januára 2011 sumu 190,10 eur. Rodičovi, ktorý zabezpečuje starostlivosť o dve a viac súčasne narodených detí, sa príspevok v sume 190,10 eura zvyšuje o 25 % na každé dieťa narodené súčasne. V absolútnom vyjadrení je to 47,50 eur, a teda výška rodičovského príspevku rodiča dvojčiat predstavuje sumu 237,60 eur mesačne. Na druhej strane, skutočnosť, že rodič na rodičovskej dovolenke má v starostlivosti dve alebo viac detí nenarodených

súčasne, ale postupne v priebehu jednotlivých rokov, nemá vplyv na zvýšenie základnej sumy rodičovského príspevku.

V Zákonníku práce sa sprísnilo prepúšťanie tehotných žien a matiek počas skúšobnej doby. Skončenie pracovného pomeru s tehotnou ženou, matkou do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou je v skúšobnej dobe možné iba vo výnimočných prípadoch nesúvisiacich s jej tehotenstvom a materstvom. Musí byť urobené písomne a náležite odôvodnené, a to pod sankciou neplatnosti. Je to ďalší z prípadov, kedy sa v súlade s ustanovením § 17 ods. 1 Zákonníka práce vyžaduje dodržanie predpísanej formy právneho úkonu, inak je právny úkon postihnutý neplatnosťou.

Novelou Zákonníka práce od 1. apríla 2011 sa zamestnávajúci rodičov po návrate z rodičovskej dovolenky čerpanej podľa ustanovenia § 166 ods. 2 ZP dostalo do úplného súladu so smernicou o rodičovskej dovolenke. Platí, že zamestnávateľ má povinnosť zaradiť zamestnanca – rodiča po skončení rodičovskej dovolenky (alebo jej časti, ak si ju rozložil v rámci dlhšieho obdobia) na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, napríklad preto, že medzičasom došlo k organizačným zmenám a práca alebo pracovisko boli zrušené, má povinnosť ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Doteraz sa povinnosť rovnakej práce a rovnakého pracoviska vzťahovala iba na rodiča po návrate z materskej dovolenky alebo z rodičovskej dovolenky podľa ustanovenia § 166 ods. 1 ZP.

Naviac, rodič má **právo na zachovanie všetkých práv**, ktoré mal alebo ktoré mu vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu. Tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa. Týka sa to napríklad aj zachovania tej výšky odmeny za prácu, ktorú dostávala žena alebo muž pred nástupom na rodičovskú dovolenku. Ale tiež jej zvýšenia, ak medzičasom inej zamestnankyni v rovnakej pracovnej pozícii zvýšil zamestnávateľ mzdu, rovnakú musí dostať aj rodič po rodičovskej dovolenke.

Novo sa upravilo poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri narodení dieťaťa zamestnancovi. Poskytuje sa na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do a zo zdravotníckeho zariadenia. Platené pracovné voľno sa neviaže na manželstvo, ale na rodičovstvo. Teda nárok na voľno má aj zamestnanec, ak porodí jeho partnerka, s ktorou nežije v manželskom zväzku. Odborná literatúra konštatovala, že pracovnoprávna legislatíva, na rozdiel od proklamovaných vyhlásení kompetentných orgánov, pokiaľ ide o subjektívne práva zamestnancov nerešpektovala pluralitu foriem rodinného spolužitia, a jednostranne uprednostňovala iba manželský pomer pri

uplatňovaní tejto dôležitej osobnej prekážky na strane zamestnanca.²⁰⁷ Do rozporu sa dostal i ťažiskový zámer zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vychádzajúci zo všestrannej ochrany všetkých foriem rodiny s niektorými ustanoveniami Zákonníka práce, ktoré, dosiaľ preferovali iba manželské spolužitie partnerov (rodičov detí) pri niektorých prekážkach v práci.

Ďalším z najnovších opatrení zameraných na spružnenie zamestnávania je zavedenie **deleného pracovného miesta**. Môžu ho využiť i rodičia popri starostlivosti o malé deti. Spočíva v rozdelení jedného miesta pre dvoch alebo viacerých zamestnancov pracujúcich v režime krajšieho pracovného času. Zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí dohodu o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto, no ešte predtým má povinnosť mu písomne oznámiť pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť pod sankciou neplatnosti písomná a jej súčasťou musí byť písomné oznámenie o pracovných podmienkach deleného pracovného miesta. Zákonodarca priznáva zamestnancom voľnosť v tom, aby si sami medzi seba rozvrhli pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Iba v prípade, ak sa na tom nedohodnú, určí ich zamestnávateľ. Delené pracovné miesto je novinkou v slovenskom pracovnom zákonodarstve. Uvažuje sa s tým, že by ho mohli využívať hlavne rodičia malých detí pri postupnom návrate do zamestnania, ale tiež aj študenti popri plnení študijných povinností, prípadne pracujúci dôchodcovia. Mohlo by sa však stať aj motivujúcim prostriedkom získania potrebnej pracovnej praxe na pracovnom trhu pre mladistvých zamestnancov.

Slovenský zákonodarca zatiaľ neakceptoval odporúčania Európskej Komisie na zavedenie otcovskej dovolenky, dovolenky z dôvodu adopcie, a ani dovolenky na starostlivosť o členov rodiny.

²⁰⁷ Porovnaj: Koncepcia štátnej rodinnej politiky z r. 1996 obsahovala i cieľ predísť diskriminácií členov rodín na základe rôznych foriem rodinného spolužitia a zrovnoprávniť pluralitné rodinné formy. Koncepcia je aktuálna i v súčasnosti, opakovane po niekoľkých rokoch sa prehodnocuje a dopĺňa. Dostupné na internete: <http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=192>. Stav k 11. 7. 2012.

8. Ochrana osobných údajov pracovníkov

Problematika ochrany osobných údajov úzko súvisí s pracovným právom. Týka sa každého zamestnávateľa, nakoľko zamestnávajúce zamestnancov v akomkoľvek pracovnoprávnom vzťahu vyžaduje nakladanie s ich osobnými údajmi pre potreby personalistiky, na splnenie si povinností, ktoré pre zamestnávateľov vyplývajú z viacerých právnych predpisov (predovšetkým tie, ktoré upravujú výkon sociálneho zabezpečenia). Pri týchto činnostiach musí dbať o ich náležitú ochranu.

Vzhľadom na vytváranie nadnárodných korporácií, ktoré majú svoje obchodné sídla vo viacerých štátoch, z ktorých niektoré sú členmi Európskej únie, sa v súvislosti s touto problematikou otvára aj otázka *cezhraničného toku osobných údajov*.

8.1 Ochrana osobných údajov v úniiovom práve

Východiskom pre právnu úpravu ochrany osobných údajov je v súčasnosti **článok 16 ZFEÚ**. Odsek 1 tohto článku priznáva každému právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú.²⁰⁸ Už samotná zmluva koncipuje ochranu osobných údajov ako právo. Z pohľadu subjektu ho priznáva každému jedincovi, teda nie iba občanovi Európskej únie. Zároveň odsek 2 článku 16 splnomocňuje Európsky parlament a Radu k určovaniu pravidiel ochrany osobných údajov fyzických osôb pri ich spracúvaní inštitúciami Európskej únie, ako aj členskými štátmi pokiaľ pôjde o činnosti patriace do pôsobnosti práva Únie. Rovnako je to aj v prípade cezhraničného toku týchto údajov.²⁰⁹ Pravidlá budú mať formu niektorého zo súčasne ustanoveného legislatívneho aktu, ktorý môže vydať Európsky parlament a Rada. Dozor nad dodržiavaním pravidiel majú vykonávať nezávislé orgány. Prijaté pravidlá nebudú mať dopad na pravidlá ustanovené v článku 39 ZEÚ. Článok 39 ZEÚ obsahuje taktiež ochranu osobných údajov, ale v súvislosti s plnením si povinností v spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politike Európskej únie. Z tohto pohľadu a vo vzťahu k článku 16 ZFEÚ má článok 39 ZEÚ povahu

²⁰⁸ „Každý má právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú.“ (čl. 16 odsek 1 ZFEÚ).

²⁰⁹ „Európsky parlament a Rada v súlade s riadnym legislatívnym postupom ustanovia pravidlá, ktoré sa vzťahujú na ochranu fyzických osôb, pokiaľ ide o spracúvanie osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie, ako aj členskými štátmi pri výkone činnosti, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti práva Únie, a pravidlá, ktoré sa vzťahujú na voľný pohyb takýchto údajov. Dodržiavanie týchto pravidiel podlieha kontrole nezávislých orgánov. Pravidlami prijatými na základe tohto článku nie sú dotknuté osobitné pravidlá ustanovené v článku 39 Zmluvy o Európskej únii.“ (čl. 16 odsek 2 ZFEÚ).

osobitného ustanovenia, resp. doplňujúceho ustanovenia, ktoré zakotvuje oprávnenie Rady prijímať osobitné nástroje určené na ochranu fyzických osôb a ich osobných údajov, ale v oblasti spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky.

8. 2. Ochrana osobných údajov ako základné právo

Primárne právo

Na podklade článku 8 Európskeho dohovoru, Dohovoru Rady Európy č. 108 o ochrane jednotlivcov pri automatizovanom spracovaní osobných údajov (ďalej len „Dohovor č. 108“) a čl. 16 ZFEÚ, čl. 39 ZEÚ a ustanovení smernice Európskeho parlamentu a Rady 95/46/EHS o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 o ochrane jednotlivcov so zreteľom na spracovanie osobných údajov inštitúciami a orgánmi Spoločenstva a o voľnom pohybe takýchto údajov (ďalej len nariadenie č. 45/2001), bolo do primárneho práva Európskej únie prostredníctvom **Charty základných práv Európskej únie** zakotvené aj právo na ochranu osobných údajov. Konkrétne ide o článok 8 Charty s názvom „Ochrana osobných údajov“. Prihliadajúc na znenie Charty, **ochrana osobných údajov nadobúda povahu samostatného, základného práva**. Môžeme hovoriť o dost' výraznom posune v jeho zakotvení²¹⁰, nakoľko článok 8 Európskeho dohovoru zakotvuje právo na súkromie jednotlivca a v jeho obsahovej súčasťi v súlade s ustálenou judikatúrou ESĽP je zaradené aj právo na ochranu osobných údajov. Teda je chápané ako obsahová súčasť jednotlivcovho súkromia. Právo na ochranu súkromného a rodinného života je v Charte zakotvené v článku 7. V súlade s vysvetľivkami k Charte je rozsah práv chránených týmto článkom zhodný s rozsahom práv chránených článkom 8 Európskeho dohovoru (právo na ochranu súkromného života, právo na ochranu rodinného života, právo na ochranu korešpondencie, resp. komunikácie, právo na ochranu obydlia). Všetky práva tvoriace obsahový rámec článku 7 majú všeobecnú povahu. V tomto smere, čo spadá do obsahového rámca jednotlivých práv, Súdny dvor akceptuje

²¹⁰ V dokumente „Agenda sociálnej politiky Európskej Komisie“ zo dňa 28. júna 2000 Európska únia uznala právo na ochranu osobných údajov za obsahovú súčasť práva na súkromie. Bližšie pozri: HENDRIKX, F.: Employment privacy law in the European union: Surveillance and monitoring. Intersentia, 2002, s. 3.

extenzívny výklad aplikovaný EŠLP. Rovnako aj jeho ústavný prístup²¹¹ pri posudzovaní neoprávnenosti zásahu, a teda porušenia článku 8 Európskeho dohovoru (skúmanie princípu legality, legitimacy a proporcionality).

Rozhodovacia činnosť EŠLP však za zásah do článku 8 Európskeho dohovoru považuje aj neoprávnené nakladanie s osobnými údajmi jednotlivca (prípád Z. proti Fínsku, potvrdené v prípade S. a Marper proti Veľkej Británii²¹²). Charta zvolila iný prístup, keď z hľadiska systematického členenia právo na ochranu osobných údajov upravuje v samostatnom článku. Vyššie označený článok 8 v odseku 1 priznáva právo na ochranu osobných údajov každému, koho sa týkajú. V druhom odseku zakotvuje podmienky, za splnenia ktorých je nakladanie s osobnými údajmi oprávnené. Vysvetlivky stanovujú iba právne východiská článku 8 Charty. Samotná Charta sa v článku 51 ods. 3 prihlásila k rešpektovaniu zmyslu a rozsahu práv v akom sú zakotvené v Európskom dohovore. Avšak v poslednej vete tohto odseku zakotvila, že to nevyklučuje, aby právo Únie priznalo širší rozsah ochrany zakotveným právam. Môžeme potom článok 8 Charty považovať:

- za vyhlásenie Európskej únie, že právu na ochranu osobných údajov bude poskytovať osobitnú, resp. zvýšenú pozornosť, v rámci práva na ochranu súkromia jednotlivca,
- za snahu Európskej únie o priznanie ochrane osobných údajov charakter samostatného základného práva.

Nepriamo sa k otázke chápania ochrany osobných údajov Súdny dvor venoval v rozhodnutí *The Bavarian Lager*²¹³. V tomto rozhodnutí sa stotožnil s doterajšou judikatúrou EŠLP v prístupe k právu na ochranu súkromia jednotlivca. Uznáva extenzívne poňatie práva na súkromie jednotlivca i skutočnosť, že do obsahového rámca spadá aj právo na ochranu osobných údajov. No na druhej strane stanovuje, že nie všetky osobné údaje sú spôsobilé zasiahnuť do súkromia jednotlivca. Odkazuje na odôvodnenie č. 33 k smernici č. 95/46/ES, kde stanovuje, „že niektoré osobné údaje sú takeého charakteru, že zasahujú do základných práv a slobôd alebo do súkromia a spracovať je ich možné len s výslovným súhlasom dotknutej osoby. Poukazuje pritom na citlivé údaje, ktoré

²¹¹ Bližšie pozri KORFF, D.: Privacy and Law Enforcement (UK Information Commissioner Study Project). Foundation for Information Policy Research, 2004.

²¹² Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Z. proti Fínsku z 25. februára 1997, potvrdené v rozsudku Európskeho súdu pre ľudské práva v spojenej veci S. a Marper proti Veľkej Británii zo 4. decembra 2008.

²¹³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci T-194/04, *The Bavarian Lager Co. Ltd proti Komisii Európskych spoločenských zmlôv* z 8. novembra 2007. Zb. 2007, s. I-04523.

sú zakotvené v článku 10 nariadenia č. 45/2001 (údaje, ktoré odhaľujú rasový alebo etnický pôvod, náboženské alebo filozofické presvedčenie, alebo údaje, ktoré sa týkajú zdravia alebo sexuálneho života):

Podľa tohto rozhodnutia sa na úrovni práva Európskej únie budú rozlišovať osobné údaje, ktoré budú zasahovať do súkromia a iné (nezasahujúce do súkromia). Táto diferenciacia bude založená na ich charaktere, presnejšie na tom, či ich spracovanie bude podliehať výslovnému udeleniu súhlasu zo strany dotknutej osoby. Potom články 7 a 8 Charty možno vnímať v tom smere, že článok 7 Charty bude zahŕňať také osobné údaje, u ktorých zásah do nich spôsobí aj ohrozenie práva na súkromie, nebude tu dôležité pri akej činnosti k ohrozeniu došlo. Predovšetkým to bude kategória citlivých údajov. Uvedené tvrdenie bude v súlade s rozhodovacou činnosťou ESĽP, ktorý viackrát judikoval, že údaje týkajúce sa napr. zdravotného stavu tvoria fundament práva na ochranu súkromia (Z. proti Fínsku). Naproti tomu článok 8 Charty bude poskytovať ochranu všetkým ostatným osobným údajom, ale iba pri ich spracovaní s poukazom na znenie druhého odseku tohto článku.

V rozhodnutí v spojenej veci *Rechnungshof*²¹⁴ Súdny dvor posudzoval, či nakladanie s osobnými údajmi sa považuje za zásah do práva na súkromie jednotlivca alebo či tomu tak nie je. Súdny dvor v tejto veci judikoval, že pokiaľ zamestnávateľ vedie menný zoznam pracovníkov s uvedením výšky ich príjmov pre svoje interné účely, nejde o nakladanie, ktoré spôsobuje zásah do súkromia jednotlivca. Poskytnutie takého zoznamu kontrolnému orgánu (auditorovi), ktorý ho mieni ďalej zverejniť, je už zásahom do práva na súkromie. Môže to negatívne ovplyvniť uchádzanie sa o ďalšie pracovné miesto takej osoby. Čo je však dôležité, že pri posudzovaní zásahu do práva na súkromie Súdny dvor stanovil, *že nie je rozhodujúce, či takýmto zverejnením bola subjektu spôsobená škoda alebo nie.*

Z tohto pohľadu potom možno rozlišovať kategóriu osobných údajov, ktoré sú spôsobilé zasiahnuť do práva na ochranu súkromia (napr. citlivé údaje) a kategóriu osobných údajov, ktoré túto vlastnosť nemajú (všetky ostatné okrem citlivých údajov). Rozhodujúcim kritériom pritom nebude, či takým zásahom bola alebo nebola subjektu spôsobená ujma.

²¹⁴ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-465/00, C-138/01 a C-139/01, *Rechnungshof* (C-465/00) *proti Österreichischer Rundfunk a iní a Christa Neukomm* (C-138/01) a *Joseph Lauerermann* (C-139/01) *proti Österreichischer Rundfunk* z 20. mája 2003. Zb. 2003, s. I-04989.

Treba spomenúť, že v ostatnom čase sa vo vedeckých odborných kruhoch ozývajú hlasy o osamostatnení práva na ochranu osobných údajov. Takýto prístup však zatiaľ nemožno odvodiť od rozhodovacej činnosti ESELP. Naopak, naznačený smer zdieľajú odborníci s odkazom na znenie Charty a zvyrazňujú právo na ochranu osobných údajov ako samostatné právo, resp. ako právo sui generis.²¹⁵ Poukazuje sa na skutočnosť, že ide o právo, ktoré sa vzťahuje aj na právnické osoby. Priznanie tohto práva i právnickým osobám dôrazne odmieta ESELP.

V rozsudku v právnej veci *Volker*²¹⁶ Súdny dvor poukázal na skutočnosť, že právo na ochranu osobných údajov nemá povahu absolútneho práva a že sa musí zohľadniť so zreteľom na jeho spoločenskú funkciu. Poukazuje na skutočnosť, že článok 8 ods. 2 Charty legalizuje nakladanie s osobnými údajmi, pokiaľ takéto nakladanie bude spĺňať požiadavky tu uvedené. Sprístupnenie osobných údajov o účastníkoch inému podniku v prejednávanej spore je spracovaním osobných údajov podľa článku 8 ods. 2 Charty. Oprávnené je vtedy, keď dotknutá osoba udelila súhlas, alebo ak sprístupnenie sa udialo na základe ustanovenia zákona. Z predloženého rozhodnutia možno vyvodit', že ani Súdny dvor zatiaľ neprisudzuje právo na ochranu osobných údajov povahu samostatného práva. Pri zásahoch do tohto práva je potrebné rešpektovať požiadavky uvedené v Charte.

Sekundárne právo

Podrobnejšia úprava ochrany osobných údajov jednotlivca na úrovni Európskej únie je obsiahnutá v **smernici Európskeho parlamentu a Rady 95/46/EHS o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov**, ktorá je považovaná za „všeobecnú smernicu“²¹⁷ (ďalej aj ako „všeobecná smernica“ alebo „smernica 95/46/EHS“). Uvedená smernica vytvára základný rámec ochrany, pričom dopĺňa zásady vo vzťahu k záverom, ktoré si osvojil ESELP pri rozhodovacej činnosti prameniacej z Európskeho dohovoru a Dohovoru č. 108. Obsahuje štandardy, ktoré sú členské štáty povinné zabezpečiť. Jej prijatie má prispieť k

²¹⁵ Bližšie pozri KORFF, D.: Privacy and Law Enforcement (UK Information Commissioner Study Project). Foundation for Information Policy Research, 2004.

²¹⁶ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-92/09 a C-93/09, *Volker und Markus Schecke GbR (C-92/09) a Hartmut Eifert (C-93/09) proti Land Hessen* z 9. novembra 2010. (Zatiaľ neuverejnený).

²¹⁷ KUNER, CH.: European data privacy law and online business. Oxford: Oxford University Press, 2003, s. 17.

naplňaniu cieľa Európskej únie, ktorým je podpora rozvoja vnútorného trhu (zabezpečenie štyroch slobôd - slobodného pohybu osôb, kapitálu, služieb a tovaru) v rámci Európskej únie za súčasného zabezpečenia náležitej ochrany základných práv a slobôd, najmä práva na súkromie.

Vecný a osobný rozsah smernice 95/46/EHS

Z vecného rozsahu sa všeobecná smernica vzťahuje na nakladanie s osobnými údajmi, teda na ich spracovanie v zmysle jej článku 2. Spracovaním osobných údajov smernica rozumie „*akúkoľvek operáciu alebo komplex operácií vykonávaných na osobných údajoch, či už automatickými prostriedkami alebo nie*“. Zároveň demonštratívne vymedzuje jednotlivé druhy operácií.

Smernica 95/46/EHS sa nevzťahuje na otázky spracovania osobných údajov v rámci automatizovaných systémov, ale aj na prípady manuálneho spracovania s výnimkou nakladania s osobnými údajmi pre osobné a domáce účely (vedenie adresára). Taktiež sa nevzťahuje na činnosti vymenované v hlave V. a VI. Zmluvy o Európskej únii, ani na činnosti v oblasti verejnej bezpečnosti, obrany, bezpečnosti štátu a trestných vecí.

V súlade s cieľom Európskej únie do vecného rozsahu Všeobecnej smernice je zahrnutá aj úprava voľného toku osobných údajov (napr. uplatňuje sa pri vysielaní pracovníkov z jednej členskej krajiny do tretej krajiny). V spojenej veci *Rechnungshof* Súdny dvor poukázal na skutočnosť, že **právo Európskej únie nebráni voľnému pohybu osobných údajov**. Poukazuje na znenie článku 1 ods. 2 smernice č. 95/46/ES, podľa ktorého žiaden členský štát nesmie obmedzovať ani inak brániť voľnému toku osobných údajov v Únii z dôvodu ochrany poskytnutej základným právam a slobodám, hlavne právu na súkromie. Touto smernicou sa snaží právo Európskej únie harmonizovať právne úpravy jednotlivých členských štátov pri zabezpečení voľného pohybu osobných údajov, a tým prispievať k cieľu Únie, ktorým je rozvoj vnútorného trhu. Predmetom toku môže byť akýkoľvek údaj, a preto odporúča dodržiavať požiadavky ustanovené na jeho ochranu, a to nielen pri automatizovanom spracovaní, ale pri akomkoľvek spracovaní vrátane spracovania v registračnom systéme alebo v systéme, ktorý má byť súčasťou registračného systému.

Ústredný pojem „Osobný údaj“ je definovaný smernicou 95/46/EHS v článku 2 písm. a) ako „*akákoľvek informácia týkajúca sa identifikovanej alebo identifikovateľnej fyzickej osoby tzv. údajového subjektu*“. Identifikovateľnú osobu vymedzuje ako osobu, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo za pomoci

overiteľného identifikačného čísla alebo jedného, prípadne viacerých faktorov špecifických pre niektorú z uvedených identít (fyzickú, fyziologickú, duševnú, hospodársku, kultúrnu alebo sociálnu). Ide o široko koncipovanú definíciu umožňujúcu pod osobný údaj subsumovať akýkoľvek údaj (napr. mzdu pracovníka). Podľa názoru Súdneho dvora **údaje týkajúce sa príjmov vyplácaných konkrétnymi subjektmi a ich poberateľov sú osobnými údajmi v súlade s článkom 2 písm. a) smernice**. Skutočnosť, že dotknutý subjekt (zamestnávateľ) ich registruje a používa, poskytuje ich audítorovi, ktorý ich ďalej použije pre vytvorenie správy, ktorá sa zverejní aj širšej verejnosti, **je spracúvaním osobných údajov podľa článku 2 písm. b) smernice.**²¹⁸

8. 3. Zákonnosť spracovania osobných údajov

Ide o jeden z princípov súvisiaci so spracovaním osobných údajov. Je predmetom úpravy v druhej kapitole všeobecnej smernice pod názvom „Všeobecné nariadenia týkajúce sa zákonnosti spracovania osobných údajov“. Konkrétne podmienky zákonnosti spracovania osobných údajov smernica ponecháva na členské štáty.

V článku 6 všeobecná smernica stanovuje princípy platné pre spracovanie osobných údajov, ktoré majú zabezpečiť **zákonnosť** spracovania, a tým aj náležitú úroveň ich ochrany. **Princíp konečného spracovania** umožňuje spracovávať osobné údaje len na presne špecifikované účely. Ďalšie použitie musí rešpektovať účel, pre ktorý boli primárne spracované. Účel musí byť zákonný, konkrétny a špecifikovaný. Prijatie vhodných technických, organizačných a právnych opatrení je požiadavkou **princípu dôvernosti a bezpečnosti** (napr. článok 16, 17, 22). Nakoniec stanovuje požiadavku na vytvorenie nezávislého subjektu vykonávajúceho kontrolnú činnosť nad dodržiavaním opatrení určených k ochrane osobných údajov (obdobne článok 18 až 21, 28). Tieto princípy dopĺňa **princíp transparentnosti**. Podľa neho sa osobné údaje môžu zbierať len priamo od ich nositeľa, teda od údajového subjektu.

²¹⁸ Spojená vec „*Rechnungsbof*“ (už citovaný). V týchto veciach išlo o skúmanie súladu vnútroštátnej úpravy s právom Európskej únie v súvislosti s povinnosťou právnických osôb založených podľa verejného práva poskytovať údaje o výške plátov svojich zamestnancov audítorovi, ktorý z nich mal vyhotoviť správu, ktorá sa mala predložiť Národnej rade, parlamentom jednotlivých spolkových krajín Rakúska a verejnosti.

Zakotvenie podmienok, ktoré majú prispieť k zaisteniu naplnenia princípu zákonnosti, možno nájsť v článku 7 všeobecnej smernice. Sú koncipované ako povinnosti a ich adresátom sú členské štáty. Napr. členské štáty sú povinné zabezpečiť, aby sa osobné údaje spracovali iba s výslovným súhlasom údajového subjektu, alebo zabezpečiť ich spracovanie, ak je to nevyhnutné na ochranu životných záujmov údajového subjektu.

Článok 13 všeobecnej smernice ustanovuje, kedy pri spracovaní osobných údajov nemusia byť splnené princípy ustanovené v článku 6 spomenutej smernice. Ide o stanovenie výnimiek, pri ktorých je potrebné v súlade s rozhodovacou činnosťou uplatniť reštriktívny výklad. Súdny dvor v spojenej veci *Rechnungshof* stanovil, že každé spracovanie musí byť súladné s princípmi uvedenými v článku 6 smernice 95/46/EHS, ktoré sa týkajú charakteru údajov a súladné s princípmi odôvodňujúcimi spracúvanie údajov. Poukazuje sa pritom na požiadavky, ktoré musia byť splnené pri spracúvaní osobných údajov (rešpektovanie článku 6 smernice 95/46/EHS), no zároveň sa uvádza, že z týchto požiadaviek **existujú výnimky, u ktorých je potrebné uplatniť reštriktívny výklad**. Kedy je možné odchylenie sa od článku 6 ustanovuje napr. článok 13 písm. e) a f) smernice 95/46/EHS. *(nebude potrebné rešpektovať princípy, ak pôjde o ochranu dôležitého hospodárskeho alebo finančného záujmu členského štátu)*.

Okrem splnenia požiadaviek vymedzených v druhej kapitole smernice 95/46/EHS je potrebné, aby členské štáty zabezpečili z dôvodu oprávnenosti zásahu do práva na ochranu súkromia, a teda aj do práva na ochranu osobných údajov aj požiadavky na legitímnosť, legálnosť a proporcionalitu právnej úpravy v oblasti osobných údajov a ich spracovania. Ide o ústavný princíp, ktorý aplikuje pri svojej rozhodovacej činnosti ESĽP a ktorý si osvojil aj Súdny dvor. Splnenie vyššie spomenutých požiadaviek Súdny dvor skúma najskôr. „*Skôr ako sa posúdi otázka presnosti a predvídateľnosti je potrebné skúmať v súlade s článkom 8 Európskeho dohovoru naplnenie požiadavky proporcionality vo vzťahu k sledovaným cieľom. Vo všetkých prípadoch rezonuje požiadavka vykonať tlak na verejnoprávne inštitúcie, aby zabezpečili šetrné a primerané používanie prostriedkov z verejných fondov. Súdny dvor uzavrel, že tento účel má povahu legitímneho cieľa tak ako to predpokladá článok 8 ods. 2 Európskeho dohovoru, konkrétne „hospodársky blahobyt krajiny“, i článok 6 ods. 1 písm. b) smernice č. 95/46/EHS.*“²¹⁹

²¹⁹ Spojená vec „*Rechnungshof*“ (už citovaný).

8. 4. Spracovanie osobných údajov v osobitných prípadoch

Predovšetkým ide o prípady nakladania s tzv. **osobitnými kategóriami údajov**. Do okruhu osobitných kategórií údajov zaraďujeme údaje prezrádzajúce rasový a etnický pôvod, politické názory, náboženské alebo filozofické presvedčenie, členstvo v odborových zväzoch a údaje týkajúce sa zdravia a sexuálneho života. Všeobecná smernica dáva členským štátom možnosť, aby zabránili nakladaniu s takýmito údajmi.

Aj keď bude stanovený zákaz spracovania osobitných kategórií údajov, tento nebude platiť v prípadoch poskytovania preventívnej medicíny, lekárskeho diagnostiky, poskytnutia starostlivosti alebo liečenia, atď. za predpokladu, že sa budú spracovávať zdravotníckym odborníkom v súlade s vnútroštátnou úpravou alebo nariadeniami prijatými kompetentnými orgánmi o povinnosti zachovávať služobné tajomstvo alebo inou osobou, ktorá má ustanovenú takú povinnosť.

Za spracovanie osobných údajov v osobitnom prípade považuje všeobecná smernica aj prípady kolízie práva na ochranu osobných údajov s právom na slobodu prejavu. V takýchto prípadoch splnomocňuje členské štáty na prijatie opatrení s obsahom výnimiek a odchýlok zo zákonnosti spracovania osobných údajov, z plnenia si informačných povinností voči údajovému subjektu (kapitola IV.) a z povinností umožniť prístup k údajom (kapitola V.). Takto však môžu postupovať len ak pôjde o spracovanie osobných údajov na účely žurnalistického, umeleckého alebo literárneho vyjadrenia.

8. 5. Práva údajového subjektu

Všeobecná smernica vo svojej štvrtej a piatej časti zakotvuje práva nositeľa osobných údajov²²⁰. Konkrétne ide o právo na informácie:

- v prípade zberu údajov od osoby pracujúcej s údajmi,
- v prípade ak údaje neboli získané od osoby pracujúcej s údajmi (stanovuje okruh informácií, ktoré musia byť údajovému subjektu oznámené v prípade, že takto získané údaje by mali byť ďalej zaznamenané alebo poskytnuté tretej osobe).

²²⁰ V smernici sa používa termín „údajový subjekt“ alebo „osoba pracujúca s údajmi“, ide o identické osoby.

8. 5. 1. Informácie v prípade zberu osobných údajov

Členské štáty sú povinné zabezpečiť, aby osoba od ktorej sa získavajú osobné údaje bola informovaná o:

- identite kontrolóra, resp. jeho zástupcu,
- účele spracovania,
- ďalších významných skutočnostiach (napr. o príjemcovi, o skutočnosti či povinnosť odpovedať na otázky je povinná alebo dobrovoľná, o práve skorigovania údajov).

Piata časť Všeobecnej smernice stanovuje právo osoby pracujúcej s údajmi na prístup k informáciám, ktoré sa jej týkajú a u ktorých dochádza k ich spracovaniu. Členské štáty sú povinné na zabezpečenie uvedeného práva zaručiť údajovému subjektu:

- možnosť získať bez obmedzenia v dostatočných intervaloch a bez prílišného zdržiavania a výdavkov napr. informáciu, či sa osobné údaje spracovávajú v súlade s účelom, vedomosť o logike automatizovaného spracovávania,
- možnosť požadovať úpravu, vymazanie alebo zablokovanie osobných údajov,
- možnosť hlásením informovať tretie strany, ktorým boli oznámené osobné údaje o ich úprave, vymazaní alebo blokovani.

V prípade porušenia alebo ohrozenia osobných údajov údajového subjektu musia členské štáty zabezpečiť, aby mala taká osoba možnosť využiť **právo na podanie námietok**.

8. 5. 2. Automatizované individuálne rozhodnutia

Ide o rozhodnutie, ktoré je výsledkom automatizovaného spracovania osobných údajov zhodnocujúceho určité osobnostné vlastnosti subjektu majúce vzťah k jeho výkonnosti v práci, jeho dôvernosti, spoľahlivosti. V článku 15 Všeobecnej smernice je členským štátom uložená povinnosť, aby údajový subjekt nebol závislý na takom rozhodnutí alebo aby na neho nemalo takéto rozhodnutie výraznejší vplyv.

Z tejto povinnosti existujú aj výnimky vymedzené v článku 15 v ods. 2 smernice 95/46/EHS. Ukladá členským štátom v prípadoch, v ktorých sa údajový subjekt podrobí takému rozhodnutiu, aby išlo o rozhodnutie:

- uskutočnené v priebehu uzatvárania alebo plnenia zmluvy za predpokladu, že požiadavka na uzatvorenie alebo na plnenie bola uspokojená a údajový subjekt má k dispozícii opatrenia na zabezpečenie svojich oprávnených záujmov,
- ktoré je predvídané zákonom a pri ktorom existujú možnosti na zabezpečenie legitímnych záujmov údajového subjektu.

8. 6. Priama aplikovateľnosť smernice 95/46/EHS

Pri transponovaní smernice do právnej úpravy jednotlivých členských štátov môže dôjsť k situáciám, že dôjde k jej nesprávnej transpozícii, ktorá má za následok rozpor vnútroštátnej právnej úpravy s právom Európskej únie. Vystáva tak otázka, či by sa v takomto prípade mohli aplikovať priamo ustanovenia príslušnej smernice. Súdny dvor sa touto otázkou zaoberal napr. v spojenej veci *Rechnungshof*. V tomto prípade Súdny dvor EÚ aj s poukazom na svoje predchádzajúce rozhodnutia²²¹ uviedol, „že pokiaľ sa ustanovenia niektorej smernice javia ako bezpodmienečné a dostatočne presné vzhľadom na svoj obsah a pokiaľ neexistujú vykonávacie opatrenia prijaté v stanovenej lehote, možno sa na ne odvolávať proti vnútroštátnemu ustanoveniu nesúladnému so smernicou.“ Týkalo sa to článkov 6 ods. 1 písm. c) a 7 písm. c) a e) všeobecnej smernice. Vo vzťahu k nim Súdny dvor vyslovil, že spĺňajú požiadavku dostatočnej presnosti a preto sú priamo aplikovateľné.

8. 7. Vnútroštátna úprava

Slovenská právna úprava nakladania s osobnými údajmi je predmetom úpravy zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“). Uvedený zákon je vo vzťahu k Zákonníku práce, ako základnému pracovnoprávnemu kódexu, *lex specialis*. To znamená, že prednostne sa aplikujú ustanovenia zákona o ochrane osobných údajov.

Úprava v zákone o ochrane osobných údajov má taktiež prispieť k ochrane základných práv a slobôd, najmä však práva na ochranu jednotlivcovho súkromia. Obsahovo sa zákon o ochrane osobných údajov venuje

²²¹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-8/81, *Ursula Becker proti Finanzamt Münster-Innenstadt* z 19. januára 1982. Zb. 1982, s. 00053, bod 25. Rovnako aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-141/00, *Ambulanter Pflegedienst Kögler GmbH proti Finanzamt für Körperschaften I in Berlin* z 10. septembra 2002. Zb. 2002, s. I-06833, bod 51.

vymedzení základných definícií (osobný údaj, dotknutá osoba, prevádzkovateľ, atď), vymedzení povinností prevádzkovateľa a oprávnení dotknutej osoby, prostriedkov ochrany, ktoré môže dotknutá osoba použiť a vymedzení pôsobnosti a kompetencií Úradu na ochranu osobných údajov.

Zákonník práce sa ochrane osobných údajov pre účely pracovnoprávných vzťahov venuje v článku 11 Základných zásad, v ustanovení § 41 upravujúcom predzmluvné vzťahy, v ustanovení § 75 týkajúcom sa pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

Článok 11 Základných zásad Zákonníka práce má za úlohu chrániť zamestnancovo súkromie na pracovisku. V súvislosti s ochranou osobných údajov obmedzuje zamestnávateľa v nakladaní s nimi. Stanovuje, že zamestnávateľ môže zhromažďovať len také osobné údaje, ktoré sa týkajú zamestnancovej kvalifikácie a jeho pracovných skúseností a údaje súvisiace s prácou, ktorú má vykonávať, vykonával alebo vykonáva. Tento článok je odbornou verejnosťou kritizovaný za používanie vágnych slovných spojení, ktoré vytvárajú pre zamestnávateľa priestor ako zamestnancovo súkromie narúšať. Nesplňajú požiadavky legality, legitímnosti a proporcionality vyžadované ESIP.

K oblasti, kde dochádza k spracováaniu osobných údajov, je oblasť predzmluvných vzťahov. Ide o vzťahy medzi zamestnávateľom a osobou uchádzajúcou sa o pracovné miesto. V rámci výberového konania je uchádzač zo strany zamestnávateľa podrobovaný rôznym otázkam, ktoré môžu zasiahnuť aj do jeho práva na súkromie. V záujme ochrany zákonodarca v ustanovení § 41 Zákonníka práce stanovuje hranice, ktoré informácie môže zamestnávateľ od takejto osoby požadovať a za akých podmienok. Vymedzenie okruhu informácií je závislé na druhu práce, ktorú by osoba mala vykonávať ako aj od toho, či ide už o osobu, ktorá bola predtým zamestnaná. V ustanovení § 41 ods. 6 Zákonníka práce sú upravené údaje, o ktorých platí zákaz ich zisťovania. Nachádzajú sa tu aj osobitné kategórie osobných údajov, ktoré sú už vymedzené v zákone o ochrane osobných údajov v ustanovení § 8 a u ktorých je taktiež zakotvený zákaz ich spracovania. Z tohto pohľadu ide o duplicitnú úpravu, ktorá má svoj význam, nakoľko upozorňuje účastníkov predzmluvných vzťahov, že vymedzené údaje je zakázané zisťovať. Zákomom č. 257/2011 Z. z., ktorým sa menil a doplňal Zákonník práce a ktorý nadobudol účinnosť od 1. septembra 2011, došlo v ustanovení § 41 ods. 6 písm. d) Zákonníka práce k vypusteniu slovného spojenia „odborová príslušnosť“. Tým sa navodil stav akoby zamestnávateľ bol oprávnený takýto údaj zisťovať. Aj napriek tomu, že „odborová

príslušnosť“ bola vylúčená z okruhu informácií, u ktorých platí zákaz ich zisťovania, treba mať na pamäti, že naďalej platí zákaz spracovať takýto údaj. Vyplýva to už zo spomenutého ustanovenia § 8 zákona o ochrane osobných údajov, ktorý má v danom prípade prednostné použitie.

K ustanoveniam upravujúcim problematiku nakladania s osobnými údajmi patrí i ustanovenie § 75 Zákonníka práce. Upravuje pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní a ich obsahové náležitosti. Okrem toho upravuje aj prostriedok obrany, ktorý umožňuje zamestnancovi požadovať opravu skutočností uvedených v spomenutých dokumentoch.

8. 8. Cezhraničný tok osobných údajov

V súčasnosti nedochádza iba k prudkému rozvoju informačných technológií, ale aj k nárastu počtu vytvárania nadnárodných korporácií, ktoré majú svoje dcérske spoločnosti umiestnené v rôznych krajinách sveta, z ktorých niektoré sú členom Európskej únie. V záujme zabezpečenia náležitej ochrany základným ľudským právam a slobodám, predovšetkým právu na súkromie jednotlivca, sa štáty, prípadne samotní zamestnávateľia snažia o zabezpečenie náležitej ochrany osobným údajom pracovníkov počas ich spracovania a prenosu nielen v rámci jednej krajiny, ale aj cez hranice. Cezhraničný tok osobných údajov upravuje tak Dohovor č. 108 ako aj všeobecná smernica vo svojej štvrtej kapitole. Predovšetkým ide o úpravu prenosu do tretích krajín. V tejto súvislosti môžu nastať situácie:

1. Prenos medzi dvoma členskými štátmi Európskej únie. Ak nastane uvedená situácia, použije sa vnútroštátna právna úprava ochrany osobných údajov štátu, kde má zamestnávateľ, ktorý zamýšľa vykonať prenos (vývozca) svoje sídlo. Uplatňuje sa tu princíp teritoriality.²²² Vzhľadom na skutočnosť, že všetky členské štáty majú za povinnosť implementovať všeobecnú smernicu do svojho vnútroštátneho právneho poriadku možno hovoriť, že vo všetkých členských štátoch bude úroveň ochrany osobných údajov vykazovať rovnaké podmienky. Môžu sa však vyskytnúť aj odchýlky, ktoré sú výsledkom tradícií toho ktorého štátu. Preto je dobré pred vykonaním prenosu sa oboznámiť aj s vnútroštátnou úpravou štátu dovozu.

2. Prenos medzi členským štátom Európskej únie a tret'ou krajinou. Ešte pred vykonaním prenosu je potrebné si ozrejmíť, či sa budú osobné

²²² Bližšie pozri: http://www.dataprotection.gov.sk/buxus/docs/usmer_prev01.pdf. Stav k 3.7.2011.

údaje prenášať v rámci Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo do tretej krajiny. Prenos do tretej krajiny je predmetom úpravy šiestej kapitoly všeobecnej smernice.

Poznáme zatiaľ dve eventuality prenosu:

- a) prevádzkovateľ prenesie osobné údaje na iného prevádzkovateľa so sídlom v inej krajine,
- b) prevádzkovateľ prenesie osobné údaje na inú osobu v tretej krajine, ktorá je ním poverená, aby vykonala spracovanie v jeho mene (tzv. sprostredkovateľ).

Právny vzťah medzi vývozcom a dovozcom bude mať povahu občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu. Okrem toho je dôležité na to, aby sa prenos uskutočnil, posúdenie úrovne ochrany v prijímajúcej krajine. Uskutočňuje ho Európska komisia, pričom sa opiera o požiadavky uvedené v článku 25 ods. 2 všeobecnej smernice a o stanovisko vypracované pracovnou skupinou WP29 zriadenej podľa článku 29 všeobecnej smernice.²²³ Európska komisia a členské štáty sa navzájom informujú o krajinách, ktoré nezabezpečujú adekvátnu úroveň ochrany (článok 25 ods. 3 všeobecnej smernice). Prevádzkovateľ je povinný dotknuté subjekty (pracovníkov) informovať o možnosti prenosu do tretej krajiny, poskytnúť im informácie, do ktorej krajiny budú prenášané, vyžiadať si súhlas s takýmto postupom, prípadne aj špecifický informovaný súhlas. Súhlas nebude potrebný, ak sa prevádzkovateľ rozhodne o prenose po tom, čo už získal údaje a poverí tretiu osobu (sprostredkovateľa), aby v jeho mene vykonala spracovanie.

Môže nastať situácia, že krajina dovozu neposkytuje primeranú úroveň ochrany. V takom prípade je možné vykonať prenos za splnenia základných podmienok uvedených v článku 26 všeobecnej smernice:

- a) dotknutá osoba dala na takýto postup svoj výslovný súhlas a je si vedomá nedostatočnej úrovne ochrany,
- b) je to potrebné na plnenie zmluvného záväzku medzi dotknutou osobou a prevádzkovateľom alebo dotknutá osoba požiadala o zavedenie predzmluvných opatrení,

²²³Doteraz Komisia rozhodla, že primeranú ochranu poskytujú štáty: Švajčiarsko, Kanada (okrem verejnoprávnych orgánov), Argentína, Guernsey, ostrov Man, ostrov Jersey (Normanské ostrovy), Faerské ostrovy (Dánske kráľovstvo) a Andorra. Bližšie pozri: http://www.dataprotection.gov.sk/buxus/docs/usmer_prev01.pdf Stav k 3.7.2011.

- c) je to nevyhnutné na uzatvorenie zmluvného vzťahu alebo na plnenie zo zmluvy, ktorú v záujme dotknutej osoby uzavrel prevádzkovateľ,
- d) vyžaduje si to plnenie vyplývajúce z medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná,
- e) je to nevyhnutné z dôvodu ochrany životne dôležitých záujmov dotknutej osoby,
- f) týka sa osobných údajov, ktoré sú obsiahnuté v zoznamoch, registroch verejne prístupných alebo prístupných tým, čo preukážu právny nárok.

Prevádzkovateľ môže vykonať prenos iba potom čo má písomný súhlas od dotknutej osoby. Písomný súhlas musí byť ešte doplnený ďalšími zárukami, a to napr. záväznými vnútropodnikovými pravidlami, štandardnými zmluvnými doložkami a pokiaľ ide o prenos do Spojených štátov amerických i prístupenie k tzv. *bezpečnému prístavu (Safe Harbor)*.

8. 8. 1. Štandardné zmluvné doložky

Ide o dôležitý nástroj zabezpečenia primeranej úrovne ochrany osobných údajov pri ich prenose do krajiny, ktorá nezískala hodnotenie „o primeranej úrovne ochrany osobných údajov“. Štandardné zmluvné doložky znamenajú súbor harmonizačných pravidiel umožňujúcich prenos zo všetkých členských štátov Európskej únie do tretích krajín. Sú vydané vo forme rozhodnutí Európskej komisie²²⁴ a stávajú sa neoddeliteľnou súčasťou zmluvy o prenose osobných údajov. Zmluvné strany si ich nemôžu meniť, môžu ich však doplniť o nové ustanovenia.

²²⁴ Rozhodnutie Komisie č. 2010/87/ES z 5. februára 2010, ktorým sa zrušuje a nahrádza rozhodnutie 2002/16/ES z 27. decembra 2001 o štandardných zmluvných doložkách pre prenos osobných údajov spracovateľom z tretích krajín, podľa smernice 95/46/ES – aplikujú sa na prenos osobných údajov od prevádzkovateľa sprostredkovateľovi, b. Rozhodnutie Komisie č. 2001/497/ES z 15. júna 2001 o štandardných zmluvných doložkách na prenos osobných údajov do tretích krajín podľa smernice 95/46/ES – aplikujú sa na prenos osobných údajov od prevádzkovateľa prevádzkovateľovi, c. Rozhodnutie Komisie č. 2004/915/ES z 27. decembra 2004, ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie 2001/497/ES, ktorým sa zavádza alternatívny súbor štandardných zmluvných doložiek na prenos osobných údajov do tretích krajín – ide o alternatívny súbor štandardných zmluvných doložiek podľa bodu b., ktorý je určený pre podnikateľov (tzv. business clauses). Tento súbor doložiek odlišne upravuje zodpovednosť dovozcu údajov voči dotknutým osobám.

8. 8. 2. Bezpečný prístav

Spojené štáty americké vzhľadom na neexistenciu všeobecne platnej legislatívy upravujúcej ochranu osobných údajov boli považované za krajinu, ktorá neposkytuje primeranú úroveň ochrany. Z tohto dôvodu americké Ministerstvo obchodu vypracovalo „Zásady bezpečného prístavu“ a doplnilo ich o odpovede na často kladené otázky. Bezpečný prístav predstavuje súhrn technických a administratívnych opatrení zameraných na ochranu osobných údajov pri ich prenose. Pozostáva zo 7 zásad a 15 odpovedí na najfrekvencovanejšie otázky. Vstup do tohto systému je dobrovoľný.

Európska komisia prijatím rozhodnutia v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 95/46/ES o primeranosti ochrany poskytovanej zásadami „bezpečného prístavu“ a súvisiacimi, často kladenými otázkami vydanými americkým Ministerstvom obchodu, akceptovala tento systém ako systém zabezpečujúci primeranú úroveň ochrany.

8. 8. 3. Záväzné vnútropodnikové pravidlá

Záväzné vnútropodnikové pravidlá (Binding Corporate Rules) sú kódexom ochrany osobných údajov, ktorý vytvárajú nadnárodné spoločnosti. Znamenajú predovšetkým ochranu pre pracovníkov. Ide o významný nástroj nielen pre jeho pôsobenie do vnútra spoločnosti, ale aj vo vzťahu k vonkajším partnerom (dodávateľom, klientom, zmluvným partnerom). Návrh pravidiel schvaľuje vedúca autorita (dozorný orgán na ochranu osobných údajov) v štáte, kde má spoločnosť väčšiu majetkovú účasť. Dozorné orgány z ostatných štátov, kde má spoločnosť svoje pobočky majú právo vyjadriť sa k návrhu, prípadne majú poradnú funkciu. Ak dôjde k schváleniu, použijú sa tieto pravidlá v štátoch, kde nie je zabezpečená primeraná ochrana, v ostatných prípadoch sa použije národné právo. Pokiaľ pôjde o prenos do Spojených štátov amerických, aplikuje sa bezpečný prístav.

9. Technická a zdravotná ochrana pracovníkov

Základným záujmom Európskej únie je vytvorenie efektívneho vnútorného trhu s voľným pohybom tovaru a služieb, kapitálu, osôb, investícií a samozrejme pracovných síl. Na riadne fungovanie jednotlivých zložiek vnútorného trhu je potrebná regulácia, vrátane regulácie voľného pohybu pracovných síl, ktorá zabezpečí nielen voľný pohyb v rámci Únie, ale i primeranú starostlivosť a ochranu pracovníkov. Uvedomujúc si tieto skutočnosti pristúpila Európska únia aj k tvorbe sociálnej politiky, bez ktorej by hospodárska politika bola ťažko realizovateľná.²²⁵

Sociálna politika EÚ zahŕňa aj starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá tvorí tretiu ťažiskovú súčasť únieového práva tzv. technickú ochranu práce, ktorá je v pracovnom práve EÚ najhlbšie rozpracovaná a dôvodom ťažiskovej pozornosti je, že sa priamo dotýka zdravia pracovníkov ako významnej hodnoty, ktorú právo Únie kladie na jedno z popredných miest svojho záujmu.²²⁶

V roku 1974 bol prijatý prvý sociálny program Rady Európskej únie, na základe ktorého bol zriadený Poradný výbor pre bezpečnosť, hygienu práce a ochranu zdravia²²⁷. Od roku 2004 ako poradný orgán Komisie pôsobí Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci²²⁸. Aktivity tohto orgánu spočívajú v pomoci Komisii pripraviť, implementovať a hodnotiť všetky iniciatívy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej aj ako „BOZP“)²²⁹.

V súčasnosti politika EÚ v oblasti BOZP je riadená stratégiami, ktoré sú prijímané na vymedzené časové obdobia. Tematicky sú zamerané na zlepšenie,

²²⁵ TROJAN, J.: Zdravie pri práci ako súčasť ochrany práce. In: Poradca, roč. 2007, č.13, s. 184.

²²⁶ BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 666.

²²⁷ Poradný výbor mal tripartitné zloženie, každý členský štát mal po dvoch zástupcov z vlády, zamestnávateľov a zamestnancov. Jeho zásluhou vznikol Prvý a Druhý Akčný program Komisie a na ich základe boli neskôr prijaté niektoré zo smerníc upravujúce niektoré oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

²²⁸ Vznikol na základe rozhodnutia Komisie č. 2003/C 218/01 z 22. júla 2003. Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prevzal aktivity Poradného výboru pre bezpečnosť, hygienu práce a ochranu zdravia a Komisie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pre oblasť baníctva a iného ťažobného priemyslu (1957).

²²⁹ Bližšie pozri:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11146_en.htm, stav k 8.11.2011.

rozvoj a podporu niektorej parciálnej oblasti BOZP²³⁰. Ako koordinujúci orgán pôsobí Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zriadená nariadením Rady č. 2062/94/ES z 18. júla 1994.

9. 1. Oblasť právnej regulácie technickej a zdravotnej ochrany pracovníkov

Úniová právna úprava problematiky BOZP pozostáva z regulácie:

1. oblasti pracovnej a zdravotnej ochrany,
2. oblasti nebezpečných pracovných materiálov,
3. oblasti sociálnej pracovnej ochrany.

Početné smernice týkajúce sa BOZP zostávajú v súlade s článkom 153 ZFEÚ aj naďalej dôležitým prvkom právnej úpravy. Určujú minimálne štandardy, ktoré by mali byť rešpektované členskými štátmi. Uvedené však nevyklučuje, aby členský štát prijal prísnejšiu (rozumej výhodnejšiu pre pracovníka) právnu úpravu oproti tej ustanovenej v príslušnej smernici. Ďalším významným článkom v legislatívnom procese je pôsobenie sociálnych partnerov a vytvorenie možnosti uzatvárania autonómnych dohôd.

Primárne právo

Charta v článku 31 ods. 1 zakotvuje pre každého pracovníka, bez ohľadu na skutočnosť, v ktorom odvetví pracuje, právo na také pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Podľa vysvetliviek vypracovaných k Charte „pracovné podmienky“ treba vykladať v súlade s článkom 154 ZFEÚ, ktorý zakotvuje záväzok EÚ, že prostredníctvom Komisie sa bude podporovať dialóg so sociálnymi partnermi.

Rovnako aj Charta základných sociálnych práv pracovníkov v bode 19 zakotvuje právo každého pracovníka na také pracovné podmienky, ktoré zabezpečia ochranu jeho zdravia a bezpečnosti.

²³⁰ Stratégia Spoločenstva na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, 2007 – 2012, ktorej cieľom je znížiť počet pracovných úrazov v EÚ o štvrtinu a chorôb z povolania. Bližšie pozri: http://osha.europa.eu/en/new_eustrategy, stav k 8.11.2011.

Sekundárne právo

Každá z vyššie spomenutých oblastí regulácie je tvorená nespočetným množstvom smerníc, no v rámci pracovnej a zdravotnej ochrany má najväčší význam **Rámcová smernica Rady č. 89/391/EHS k realizácii opatrení k zlepšeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci**, ktorá je „*považovaná za ústavu v oblasti BOZP*“²³¹ (ďalej len „*rámcová smernica*“). Rámcová smernica bola prijatá v súlade s článkom 118a Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, v zmysle ktorého *Rada prijme prostredníctvom smerníc minimálne požiadavky na podporu zlepšovania, najmä pracovného prostredia, aby sa zaručila vyššia úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov*. Prijatie smernice zaväzuje podporovať zlepšenie podmienok v oblasti BOZP, vyjadruje snahu harmonizovať podmienky pri rešpektovaní už dosiahnutého zlepšenia, avšak zároveň neumožňuje znížiť úroveň ochrany, ktorú už dosiahli členské štáty.

Cieľ a predmet rámcovej smernice

Základným cieľom rámcovej smernice je podporovať ustanovenými opatreniami zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Dosahovanie tohto cieľa by nemalo byť závislé od hospodárskych ukazovateľov zamestnávateľa.

Predmetom úpravy smernice sú všeobecné princípy prevencie v oblasti ohrozenia pri práci, povinnosti zamestnávateľov pri zabezpečovaní požadovanej úrovne BOZP, povinnosti pracovníkov, povinnosti pri zabezpečení zdravotného dohľadu, a to pri rešpektovaní existujúcej ako aj budúcej priaznivejšej vnútroštátnej právnej úpravy jednotlivých štátov.

Osobný a vecný rozsah rámcovej smernice

Rámcová smernica v článku 3 podáva definície na účely aplikácie smernice. Pracovníka definuje ako akúkoľvek osobu, ktorá je zamestnaná zamestnávateľom. Za pracovníka považuje aj praktikanta, učňa. Nie je ňou však osoba pracujúca v domácom služobníctve.

²³¹ BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 666.

Okrem toho definuje pojem zamestnávateľ, zástupca pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pojem prevencia.

Z hľadiska osobného rozsahu sa vzťahuje na všetkých pracovníkov bez ohľadu na to, či pracujú v súkromnej alebo vo verejnej sfére. Z osobného rozsahu rámcová smernica stanovuje úzky okruh výnimiek, ktoré sa týkajú osobitných činností, ktoré majú charakter verejnej služby ako sú ozbrojené sily, polícia a záchranné zložky ako osobitné služby civilnej ochrany. Vyňatie označených činností je odôvodnené ich osobitnou povahou, ale aj v týchto prípadoch sa musí zabezpečiť najvyššia možná miera bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v duchu rámcovej smernice. Výnimkám z osobnej pôsobnosti rámcovej smernice sa nepriamo venoval aj Súdny dvor vo svojom uznesení vo veci *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*²³², v ktorom stanovil, že **na činnosti zásahových síl verejnej hasičskej služby sa nevzťahuje výnimka zakotvená v článku 2 ods. 2 rámcovej smernice. Platí to iba vtedy, ak sa vykonávajú za obvyklých podmienok.** V takom prípade patria pod pôsobnosť rámcovej smernice. Obvyklými podmienkami nebudú prírodné a technologické katastrofy, atentáty, ťažké nehody a iné im na roveň postavené situácie, ktorých zvládnutie by bolo podstatne sťažené, ak by sa museli dodržiavať podmienky ustanovené v rámcovej smernici. V tejto súvislosti poukazuje aj na fakt, že výnimky sa majú vykladať reštriktívne.

Vecný rozsah sa týka vzťahov, ktoré vznikajú pri zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia. Obsahuje aj požiadavku na členské štáty, aby prijali také opatrenia, ktoré zabezpečia podriadenosť pracovníkov, zamestnávateľov a zástupcov pracovníkov tým ustanoveniam, ktoré sú potrebné pre realizáciu rámcovej smernice.

²³² Uznesenie Súdneho dvora vo veci C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg proti Leiter der Feuerwehr Hamburg* zo 14. júla 2005. Zb. 2005, s. I-07111.

9. 2. Povinnosti zamestnávateľa

Druhý oddiel rámcovej smernice obsahuje povinnosti zamestnávateľov. Zamestnávateľom je podľa článku 3 písm. b) rámcovej smernice akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, ktorá má zamestnávateľský vzťah k pracovníkom a zodpovedá za podnik a/alebo prevádzku.

Zamestnávateľ je predovšetkým **povinný zabezpečiť BOZP po všetkých stránkach**, a to tak vo vzťahu k svojim pracovníkom ako aj externým. Ani povinnosti pracovníkov v oblasti BOZP, ani plnenie povinností dodávateľským spôsobom nezabávajú zamestnávateľa zodpovednosti za stav BOZP. To však neplatí vo výnimočných situáciách, kedy nepriaznivým následkom nemožno zabrániť ani pri vynaložení potrebnej starostlivosti alebo ak ide o také okolnosti, na ktoré zamestnávateľ nemá vplyv (napr. pôsobenie vis maior). Pri takýchto nezvyčajných a nepredvídateľných udalostiach rámcová smernica umožňuje členským štátom vylúčiť alebo obmedziť zodpovednosť zamestnávateľa. Tieto povinnosti sú vymedzené v článku 5 rámcovej smernice, z ktorého však **nevyplýva objektívna zodpovednosť zamestnávateľa za stav BOZP**. Judikoval tak i Súdny dvor EÚ vo svojom rozhodnutí vo veci *Komisia proti Veľkej Británii a Severnému Írsku*.²³³ Išlo o spor Komisie proti Veľkej Británii pre nesprávne prebratie článku 5 rámcovej smernice Veľkou Britániou. Veľká Británia vo svojom zákone o zdraví a bezpečnosti určila, že: „Každý zamestnávateľ je povinný zaistiť ochranu zdravia, bezpečnosť a priaznivé podmienky všetkých pracovníkov pri práci, pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné.“ Komisia namietala začlenenie slovného spojenia „pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné“. Podľa Komisie takéto začlenenie obmedzuje rozsah povinnosti zamestnávateľa, čo je v rozpore s článkom 5 ods. 1 rámcovej smernice. Poukázala na skutočnosť, že článok 5 spomenutej smernice zakotvuje objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa. Súdny dvor EÚ rozhodol, že **Komisia dostatočne nepreukázala, že by zákonodarca Spoločenstva naplnenie požiadaviek v článku 5 rámcovej smernice viazal na zakotvenie objektívnej zodpovednosti v právnej úprave členských štátov**. Z uvedeného vyplýva, že členské štáty nie sú povinné neplnenie povinností vymedzených v článku 5 rámcovej smernice viazať na objektívnu zodpovednosť.

Zamestnávateľ je povinný pri prijímaní opatrení na zaistenie BOZP klásť **dôraz na prevenciu, na informovanosť, zabezpečiť potrebné školenia**.

²³³ Rozsudok Súdneho dvora (tretia komora) vo veci C-127/05, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska* zo 14. júna 2007. Zb. 2007, s. I-04619.

Pritom však musí prihliadať na meniace sa podmienky. Spomenuté opatrenia sa realizujú cez všeobecné zásady prevencie uvedené v článku 6 ods. 2 rámcovej smernice.

V prípade, že na jednom pracovisku pracujú pracovníci viacerých zamestnávateľov, sú títo zamestnávatelia povinní navzájom **spolupracovať pri zabezpečovaní BOZP**. Uvedená povinnosť v sebe inkorporuje povinnosť vzájomnej koordinácie činností pri zabezpečovaní BOZP, vzájomného informovania o stave BOZP.

Ďalšie povinnosti súvisia so **zabezpečením ochranných a preventívnych služieb**. Tieto povinnosti má zamestnávateľ zabezpečiť svojimi vlastnými pracovníkmi. Len ak to nie je možné, tak prostredníctvom externých služieb. Osoby, ktoré zabezpečujú tieto služby musia mať potrebné odborné vedomosti a dostatočné prostriedky na výkon týchto služieb. Povinnosť zabezpečenia ochranných a preventívnych služieb dodávateľským spôsobom má povahu **subsidiárnu**, nie alternatívnu vo vzťahu k povinnosti zabezpečiť uvedené služby internými pracovníkmi. Prichádza na rad až vtedy, keď zamestnávateľ nemá dostatok vlastných pracovníkov, ktorí by uvedené služby mohli vykonávať. Súdny dvor tento záver potvrdil v rozhodnutí *Komisia proti Rakúskej republike*²³⁴. V súvislosti s výkladom článku 7 ods. 3 rámcovej smernice poukázal, že „*povinnosť podľa odseku 3 je však iba subsidiárna vo vzťahu k povinnosti vyjadrenej v odseku 1, keďže pripadá do úvahy len vtedy, ak sa tieto ochranné a preventívne opatrenia nemôžu zorganizovať z dôvodu nedostatku kvalifikovaného personálu v podniku a/alebo v prevádzke. Článok 7 smernice teda obsahuje hierarchické usporiadanie povinností, ktoré sú uložené zamestnávateľom.*“

Ďalšie povinnosti zamestnávateľa sa viažu na prípad, ak nastane situácia, kedy je potrebné poskytnúť prvú pomoc, v súvislosti s hasením požiaru, pri evakuácii pracovníkov a pri riešení vážneho a bezprostredne hroziaceho nebezpečenstva. V tejto oblasti má zamestnávateľ prijat' opatrenia, ktoré majú pomôcť ich zvládnuť, zabezpečiť kontakt na externé služby (záchranné zložky) a určiť pracovníkov na realizáciu prijatých opatrení a na zvládnutie vymedzených situácií. Pri určovaní pracovníkov musí zamestnávateľ prihliadať na veľkosť podniku a na riziká vyplývajúce z prevádzky. Súdny dvor poukázal na skutočnosť, že vymedzenú povinnosť netreba vnímať v tom zmysle, že je uložená **iba podnikom s určitým počtom pracovníkov a podnikom, ktoré vykonávajú rizikové činnosti**. Uvedená povinnosť sa

²³⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-428/04, *Komisia Európskych spoločností proti Rakúskej republike* zo 6. apríla 2006. Zb. 2006, s. I-03325.

vzt'ahuje na všetkých zamestnávateľov bez ohľadu na to koľko pracovníkov zamestnávajú a bez ohľadu na to, či sa u nich vykonávajú rizikové činnosti alebo nie.²³⁵

Vo vzt'ahu k pracovníkom je zamestnávateľ povinný pri zabezpečení situácií bezprostredne hroziaceho nebezpečenstva zaistiť, aby v prípade vzniku vážnej situácie boli o nej okamžite informovaní tak, aby mohli prerušiť prácu a odobrať sa do bezpečia. Ďalej je povinný vybaviť pracovisko prostriedkami na zvládnutie týchto situácií. Rámcová smernica prikazuje zamestnávateľovi, aby neposudzoval ako neplnenie povinností, ak pracovník prestane vykonávať prácu, pretože sa dôvodne domnieval, že je ohrozený jeho život.

Požiadavka na zabezpečenie školenia je vyjadrená v článku 12, ktorý zakotvuje, že každý pracovník má byť vyškolený v BOZP, a to:

- *pri nástupe do zamestnania,*
- *pri preradení na inú prácu,*
- *pri zmene pracovných prostriedkov,*
- *pri zavádzaní nových technológií.*

Školenie sa má vykonávať tak, aby zohľadňovalo nové riziká, bolo uskutočňované v pracovnej dobe a nepredstavovalo žiadne náklady pre pracovníkov a ich zástupcov.

9. 3. Zástupca pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov

Zástupca pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov je osoba, ktorá je určená, volená alebo vybraná v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, aby zastupovala pracovníkov v prípadoch, keď vzniknú problémy súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pracovníkov pri práci. Samotná rámcová smernica na niektorých miestach používa aj pojem „zástupcovia“. V rámci článku 3 rámcovej smernice, ktorý obsahuje definície, nie je takýto pojem vymedzený a ani nie je spomenuté, či ide o odlišnú skupinu zástupcov od zástupcu pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov. Možno sa len domnievať, že pokiaľ bude rámcová smernica používať pojem „zástupcovia“ bude tým myslieť všetky formy zástupcov zamestnancov podľa vnútroštátneho práva.

²³⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-428/04, *Komisia Európskych spoločností proti Rakúskej republike* zo 6. apríla 2006. Zb. 2006, s. I-03325.

Práva tohto zástupcu sa budú odvíjať od povinností, aké má zamestnávateľ voči nemu. Jeho úloha spočíva predovšetkým v participácii pri riešení jednotlivých otázok týkajúcich sa BOZP (napr. pri plánovaní a zavádzaní nových technológií, v sprístupnení údajov a informácií súvisiacich so stavom BOZP, vyhodnocovanie ohrozenia, prístup k informáciám od kontrolných orgánov).

V článku 10 rámcovej smernice je stanovená povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby pracovníci a ich zástupcovia boli informovaní o všetkých rizikách a prijatých opatreniach, o výsledku kontrol vykonaných príslušnými kontrolnými orgánmi. Pracovníci a ich zástupcovia majú okrem *práva na informácie* aj právo zúčastňovať sa diskusií týkajúcich sa problematiky BOZP a *predkladať vlastné návrhy* na zlepšenie stavu. Článok 11 rámcovej smernice zakotvuje zamestnávateľovi i povinnosť *radiť sa so pracovníkmi a ich zástupcami* pokiaľ pôjde o otázky súvisiace s BOZP. Okrem všeobecnej povinnosti radiť sa, rámcová smernica zakotvuje i **predbežnú povinnosť radiť sa**²³⁶, ktorá je zakotvená iba pre niektoré osobitné prípady. Pracovníci a ich zástupcovia majú taktiež právo obrátiť sa na príslušný kontrolný orgán v prípade, že sa domnievajú, že zamestnávateľ prijal nevhodné opatrenie.

9. 4. Povinnosti pracovníkov

Okrem práv v oblasti BOZP majú pracovníci aj určité povinnosti, ktoré sú obsiahnuté v tret'om oddieli rámcovej smernice. Ide predovšetkým o povinnosť správne používať pridelené pracovné prostriedky a osobné ochranné pracovné prostriedky, nepremiestňovať bezpečnostné zariadenia na strojoch, zariadeniach, informovať zamestnávateľa, zástupcov pracovníkov o situáciách, ktoré môžu znamenať vážne ohrozenie, dbať o svoju bezpečnosť a bezpečnosť ostatných, spolupracovať so zamestnávateľom, zástupcami pracovníkov a príslušnými orgánmi na dosiahnutie požadovaného stavu BOZP.

Čo je však najdôležitejšie, žiadne náklady, ktoré zamestnávateľovi vzniknú v súvislosti so zabezpečovaním primeranej úrovne BOZP nesmú byť prenesené na pracovníkov. Z takto ustanovenej povinnosti neexistujú žiadne výnimky.

²³⁶ Pozri bližšie rozsudok Súdneho dvora vo veci C-428/04, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Rakúskej republike* zo 6. apríla 2006. Zb. 2006, s. I-03325, bod 75 až 77, 80, 81, 91.

9. 5. Zdravotný dohľad a rizikové skupiny pracovníkov

Štvrtý oddiel rámcovej smernice nazvaný „*Rôzne ustanovenia*“ obsahuje ustanovenia o zdravotnom dohľade a o rizikových skupinách. Čo sa týka zdravotného dohľadu je tu požiadavka, aby sa prijali opatrenia na jeho zabezpečenie v súlade s národnými právnymi úpravami, resp. praxou (článok 14 ods. 1). Druhý odsek článku 14 rámcovej smernice stanovuje, aby tieto opatrenia boli také, aby sa mohli pracovníci pravidelne podrobovať zdravotnému dohľadu vtedy, kedy si to budú vyžadovať oni. Má sa tým predchádzať trvalému poškodeniu zdravia, a to včasným identifikovaním príčin poškodenia a ich odstránením ešte v počiatočných štádiách.

V prípade rizikových skupín pracovníkov rámcová smernica používa prívlastok „citlivé“, avšak bez bližšieho vymedzenia alebo poskytnutia definície. Okruh osôb, resp. pracovníkov by sme mohli určiť podľa zamerania politiky EÚ v oblasti BOZP. Podľa dlhodobej stratégie EÚ v oblasti BOZP sú prioritnými skupinami²³⁷ starší pracovníci, mladí pracovníci²³⁸, zamestnané ženy a zdravotne postihnutí pracovníci. Označené kategórie osôb musia byť chránené pred nebezpečenstvami, ktoré ich osobitne ohrozujú.

Dôležitý je aj článok 16 odsek 1 rámcovej smernice, v ktorom sa Rada zaväzuje v súlade s článkom 118a Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva prijať samostatné smernice, ktoré budú upravovať oblasti obsiahnuté v prílohe rámcovej smernice. Ide o tieto oblasti:

- pracoviská,
- pracovné prostriedky,
- osobné ochranné pracovné prostriedky,
- práca s obrazovkami,
- práca s bremenami, ktoré zaťažujú chrbticu,
- prechodné alebo lokálne sa meniace staveniská,
- rybárstvo a poľnohospodárstvo.

²³⁷ Bližšie pozri: http://osha.europa.eu/en/priority_groups, stav k 8.11.2011.

²³⁸ Podľa údajov Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je u tejto skupiny o 50 % vyššia pravdepodobnosť, že utrpia pracovný úraz alebo že utrpia chorobu z povolania. Bližšie pozri: http://osha.europa.eu/sk/priority_groups/young_people, stav k 8.11.2011.

9. 6. Vnútroštátna úprava

Problematika BOZP a s ňou súvisiace otázky sú v súčasnosti predmetom úpravy zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o BOZP“), ktorý sa prijal v súvislosti s transponovaním rámcovej smernice do slovenského právneho poriadku.

V ustanovení § 2 zákona o BOZP je zakotvená osobná pôsobnosť tohto zákona. Obdobne ako ustanovuje rámcová smernica, pôsobnosť sa vzťahuje na zamestnancov zamestnaných vo výrobnjej aj v nevýrobnej sfére. Okrem vymedzenia okruhu osôb, na ktoré sa zákon o BOZP vzťahuje, obsahuje aj vymedzenie činností vylúčených spod jeho pôsobnosti. V súlade s rozhodovacou činnosťou Súdneho dvora EÚ je potrebné tieto výnimky z osobnej pôsobnosti vykladať reštriktívne.

Rovnako ako rámcová smernica, aj zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci poskytuje vymedzenie niektorých pojmov, ale iba pre vlastné účely. Zákon o BOZP v ustanovení § 5 zakotvuje všeobecné zásady prevencie. Koncipuje ich ako povinnosti zamestnávateľa a má sa na ne prihliadať pri prijímaní opatrení na zaistenie BOZP.

Najväčšiu pozornosť venuje zákon o BOZP vymedzeniu povinností zamestnávateľa v oblasti ochrany a bezpečnosti práce. Samotný zákon ich delí na:

- všeobecné povinnosti zamestnávateľa,
- oboznamovanie a informovanie zamestnancov,
- povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia,
- kontrolná činnosť,
- spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov,
- povinnosti pri zabezpečení rekondičných pobytov,
- povinnosti v súvislosti so zabezpečením preventívnych a ochranných služieb.

Pri zabezpečovaní preventívnych a ochranných služieb zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci rešpektuje požiadavku ustanovenú Súdnyim dvorom týkajúcu sa zabezpečenia týchto služieb dodávateľským spôsobom. Ustanovenie § 21 s názvom „Preventívne a ochranné služby“ obsahuje hierarchické usporiadanie povinností pri zabezpečovaní uvedených služieb. Ich zabezpečenie dodávateľským spôsobom má subsidiárnu povahu.

Samozrejme zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zakotvuje aj práva a povinnosti zamestnancov. V súlade s filozofiou rámcovej smernice ani slovenská právna úprava nedovoľuje, aby zamestnávateľ náklady, ktoré mu vznikli v súvislosti so zabezpečením primeranej úrovne BOZP, preniesol na zamestnancov.

10. Zabezpečenie nárokov zamestnancov pri zániku, prechode a prevode zamestnávateľa

Právna úprava skončenia pracovného pomeru je z hľadiska ochrannej funkcie pracovného práva určujúcou pre celú oblasť individuálnych pracovných vzťahov. Je potrebné mať na pamäti, že napriek početnému množstvu povinností zamestnávateľa už pred založením pracovného pomeru, pri jeho vzniku a v priebehu jeho trvania, práve kogentná úprava skončenia pracovného pomeru poskytuje nemalú sociálnu ochranu zamestnanca, ktorá spočíva v zákaze bezdôvodného jednostranného ukončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Regulácia konkrétnych zákonných spôsobov skončenia pracovného pomeru je ponechaná v právomoci členských štátoch Únie. Právo Európskej únie však interferuje v tých prípadoch keď vytváranie vnútorného trhu a s ním spojené transformovanie a reštrukturalizácia nadnárodných podnikov by mohli vyvolať negatívny dopad na sociálnu ochranu pred skončením pracovných pomerov.

Za účelom garancie sociálnej ochrany zamestnancov pri zániku, prechode a prevode zamestnávateľa boli prijaté nasledovné smernice :

- smernica Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (ďalej len „smernica 98/59/ES“),
- smernica Rady č. 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo časti podnikov alebo závodov (ďalej len „smernica 2001/23/ES“),
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. (kodifikované znenie) (ďalej len „smernica 2008/94/ES“).

Spoločným menovateľom všetkých uvedených smerníc je **harmonizovanie minimálnej hranice sociálnej ochrany zamestnancov v jednotlivých členských štátoch pri zániku, prechode alebo prevode zamestnávateľa.**

Garancia právnej ochrany zamestnancov je úzko spätá s hospodárskymi a ekonomickými záujmami Únie, keďže rozdielne národné úpravy práv zamestnancov v tak kritických situáciách, akou je zánik či reštrukturalizácia zamestnávateľa, by viedli k ohrozeniu rovnosti podmienok hospodárskej súťaže.

Okrem vyššie uvedenej úpravy, ochranu zamestnancov pri zániku, prevode alebo prechode zamestnávateľa dotvára aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami²³⁹. Jej zámerom je *posilniť dialóg a podporiť vzájomnú dôveru* v rámci podnikov za účelom lepšieho predvídania rizika, pružnejšej organizácie práce, uľahčenia prístupu zamestnancov k odbornej príprave, ďalším cieľom je podporiť účasť zamestnancov na prevádzke a budúcnosti podniku, a tak zvýšiť jeho konkurencieschopnosť.

10. 1. Hromadné prepúšťanie

Úniová úprava hromadného prepúšťania bola prijatá ako reakcia na skúsenosti získané s nemecko-holandským nadnárodným koncernom AKZO. Táto spoločnosť ešte v roku 1973 začala proces reštrukturalizácie a v rámci nej plánovala prepustiť takmer 5 000 zamestnancov. Vzhľadom k tomu, že tento koncern mal pobočky v rôznych štátoch, porovnával ekonomické náklady spojené s prepúšťaním zamestnancov a nakoniec z ponúkaných alternatív zvolil ekonomicky najefektívnejší variant. Rozhodol sa uzavrieť pobočku v Belgicku, pretože ich národná úprava umožňovala okamžité skončenie pracovného pomeru s nárokom na odstupné, a neuzavrel pobočky v Holandsku a Nemecku, pretože ich národné poriadky nedovoľovali tak rýchle a efektívne prepúšťanie zamestnancov²⁴⁰.

Európska únia po takýchto skúsenostiach zamerala svoju pozornosť na sociálnu ochranu zamestnanca pri hromadnom prepúšťaní, uvedomujúc si, že rozdielne právne úpravy členských štátov vystavujú zamestnancov rozdielnym sociálnym rizikám. Snaha Únie o harmonizáciu hromadného prepúšťania vyústila do prijatia smernice Rady č. 1975/129 o prispôbení právnych predpisov členských štátov o hromadnom prepúšťaní. Predmetná smernica bola niekoľkokrát pozmenená a doplnená, a preto napokon Únia pristúpila k prijatiu označenej smernice 98/59/ES, ktorá kodifikovala dovtedy platnú právnu úpravu.

²³⁹ V plnom znení - smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve.

²⁴⁰ BLANPAIN, R. – ENGELS C.: *European Labour Law*. Boston : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995, s. 259 in GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I.: *Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských spoločenstvách*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 102.

10. 1. 1. Legálne definície hromadného prepúšťania

Z hľadiska osobnej pôsobnosti sa smernica vzťahuje na *zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone (závislej) práce v pracovnom pomere*. Smernica 98/59/ES však osobitne zamestnanca a zamestnávateľa nedefinuje a ponecháva vymedzenie týchto pojmov na vnútroštátne právo.

Vecný rozsah smernice je daný definíciou „**hromadného prepúšťania**“ v spojitosti s vymedzením dôvodov skončenia pracovného pomeru. Dôvody skončenia pracovného pomeru *musia spočívať na strane zamestnávateľa*, avšak neznamená to, že musí ísť výlučne o jednostranné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Nie je rozhodujúcim právny základ skončenia pracovného pomeru (výpoveď, dohoda a iné), ale tá skutočnosť, že prepúšťanie je vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov (ekonomické, organizačné alebo iné záujmy zamestnávateľa)²⁴¹. K prípadom, ktoré taktiež treba pričítať na ťarchu zamestnávateľa a ktoré rovnako zakladajú vecnú pôsobnosť smernice 98/59/ES, patrí podľa judikatúry Súdneho dvora napríklad aj prepúšťanie z dôvodu likvidácie zamestnávateľa na základe zákona alebo skončenie pracovného pomeru na základe smrti zamestnávateľa, keď nie je možné ďalej pokračovať v prevádzke²⁴².

Smernica definuje v čl. 1 bode 1 hromadné prepúšťanie **dvoma variantmi** a je výlučne na jednotlivých členských štátoch, ktorú z alternatív pojmu do svojho národného poriadku.

Hromadné prepúšťanie znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, a to :

alternatíva A)

buď počas obdobia 30 dní:

- aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,
- aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,

²⁴¹ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) vo veci C-55/02, *Komisia Európskych spoločenských štátov proti Portugalskej republike* z 11. marca 2004. Zb. 2004, s. I-09387.

²⁴² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-215/83, *Komisia Európskych spoločenských štátov proti Belgickému kráľovstvu* z 28. marca 1985. Zb. 1985, s. 01039.

alebo

alternatíva B)

- počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení.

Pri vymedzení pojmu zamestnanec sa síce vychádza z definície vnútroštátneho práva, avšak členské štáty nesmú, hoci len dočasne, vyradiť určitú kategóriu zamestnancov (napr. podľa ich veku alebo miery pracovného času) z celkového počtu zamestnancov pre účely definovania hromadného prepúšťania. Takýto postup by bol v rozpore s účelom smernice 98/59/ES²⁴³.

Ďalšou vyvstávajúcou otázkou je výklad pojmu „prepúšťanie“ ako imanentnej súčasť definície hromadného prepúšťania. V tejto súvislosti bola Súdnemu dvoru vo veci *Junk*²⁴⁴ položená otázka, či smernica 98/59/ES sa má vykladať v tom smere, že pojmu „prepustenie“ zodpovedá výpoveď ako prvý úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru, alebo pojem „prepustenie“ znamená ukončenie pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby. Súdny dvor pri odpovedi na túto otázku poukázal na rôzne jazykové znenia smernice a ustálil, že rozhodujúcim je prejav vôle zamestnávateľa, teda v daných okolnostiach prípadu výpoveď, a ukončenie pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby je už len následkom takéhoto prejavu vôle. Rozhodujúcim je teda moment uskutočnenia úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru, pretože takýto výklad podporuje základný cieľ smernice 98/59/ES, ktorým je predchádzanie hromadného prepúšťania.

Smernica 98/59/ES sa **nevzťahuje** na:

- a) hromadné prepúšťanie *vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnoprávnom vzťahu* a zo zmlúv pre špecifické úlohy s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;

²⁴³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) a iní proti Premier ministre a Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* z 18. januára 2007. Zb. 2007, s. I-00611.

²⁴⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-188/03, *Irmtraud Junk proti Wolfgang Kühnel* z 27. januára 2005. Zb. 2005, s. I-00885.

- b) zamestnancov *verejných správnych orgánov* alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná);
- c) posádky *námorných plavidiel*.

10. 1. 2. Sociálna ochrana zamestnancov pred hromadným prepúšťaním

Sociálnu ochranu zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní možno badať v dvoch smeroch. Podstatou právnej úpravy smernice je:

- i) *povinnosť zamestnávateľa konzultovať hromadné prepúšťanie* so zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnuť dohodu a
- ii) stanovenie *osobitného postupu hromadného prepúšťania* späť so špecifickými povinnosťami zamestnávateľa.

Povinnosť konzultácií

Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, je jeho povinnosťou začať konzultácie **so zástupcami zamestnancov včas**, aby sa mohla dosiahnuť dohoda. Predmetom týchto konzultácií je nachádzanie spoločných spôsobov a prostriedkov, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých zamestnancov a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených zamestnancov. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľ im včas v priebehu porád poskytne všetky príslušné informácie, predovšetkým ich informuje o :

- i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
- ii) počte kategórií zamestnancov, ktorí budú prepustení;
- iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných zamestnancov;
- iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;
- v) navrhovaných kritériách pre výber zamestnancov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;
- vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Informačné povinnosti a povinnosť konzultácií platia pre zamestnávateľa bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi²⁴⁵. Rovnako sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie vedúce k hromadnému prepúšťaniu.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť uvedené informácie aj príslušnému orgánu verejnej moci.

Smernica 98/59/ES však nezakotvuje konkrétne sankcie, ktoré by mali byť uplatňované voči zamestnávateľovi, ktorý poruší povinnosti spojené s hromadným prepúšťaním. Sankčný mechanizmus je výlučne v kompetencii členských štátov.

Osobitný postup pri hromadnom prepúšťaní

Zamestnávateľ je povinný ešte pred zamýšľaným hromadným prepúšťaním písomne o tejto skutočnosti upovedomiť **príslušný verejný orgán**. Toto oznámenie má obsahovať všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a konzultácií so zástupcami zamestnancov, najmä dôvody prepúšťania, počet zamestnancov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných zamestnancov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť. Kópiu oznámenia určenú pre verejný orgán zašle zamestnávateľ aj zástupcom zamestnancov, ktorí majú právo predložiť príslušnému orgánu verejnej moci svoje pripomienky.

K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť *najskôr 30 dní po jeho oznámení* bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení. Túto lehotu využije príslušný verejný orgán na hľadanie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním, a z toho dôvodu zamestnávateľ nesmie pred uplynutím lehoty pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu²⁴⁶.

Smernica 98/59/ES umožňuje členským štátom udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť alebo predĺžiť lehotu, ktorá musí predchádzať uskutočneniu hromadného prepúšťania. Slovenský zákonodarca

²⁴⁵ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-449/93, *Rockfon A/S proti Specialarbejderforbundet i Danmark* zo 7. decembra 1995. Zb. 1995, s. I-04291

²⁴⁶ Porovnaj rozhodnutie vo veci „*Junk*“ (už citovaný).

však takéto oprávnenie verejného orgánu (podľa Zákonníka práce je ním Národný úrad práce) do právneho poriadku nezakotvil.

10. 1. 3. Vnútroštátne právo

Hromadné prepúšťanie bolo v Slovenskej republike prvýkrát upravené novelou Zákonníka práce č. 206/1996 Z. z., keď bola zvolená prvá alternatíva pojmu hromadného prepúšťania, pri ktorej počet prepúšťaných zamestnancov bol závislý od celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa. V roku 1999 došlo k zmene právnej úpravy, v zmysle ktorej sa vychádzalo z druhej alternatívy vymedzenia hromadného prepúšťania, čiže bez ohľadu na veľkosť zamestnávateľa. Hlavným dôvodom tejto zmeny bola nesprávna aplikačná prax zo strany zamestnávateľov, ktorí často obchádzali právnu úpravu tak, že v dobe 30 dní prepustili vždy tesný počet zamestnancov pod zákonnou hranicou relevantného počtu zamestnancov pre hromadné prepúšťanie²⁴⁷.

Naostatok s účinnosťou od 1. septembra 2011 došlo k ďalšej zmene definície hromadného prepúšťania, keď zákonodarca opätovne prijal definíciu v závislosti od veľkosti zamestnávateľa. Návrat k pôvodnej definícii hromadného prepúšťania zákonodarca vysvetlil len stroho v dôvodovej správe slovami, že „navrhuje spresniť definíciu hromadného prepúšťania, ktorá vychádza nielen zo smernice Rady 98/59/EHS o aproximácii členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania, ale aj z rozsudkov Súdneho dvora“.

V oblasti právnej úpravy hromadného prepúšťania vo vzťahu k plnej harmonizácii smernice 98/59/ES odborná verejnosť zdôrazňuje, že je potrebné upraviť najmä možnosť využiť služby odborníkov k povinným konzultáciám zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov a eventuálne aj oprávnenia zástupcov zamestnancov alebo samotných zamestnancov domáhať sa plnenia povinností zamestnávateľov prostredníctvom administratívneho alebo súdneho konania. Vo vzťahu k zástupcom zamestnancov tento druh procesno-právnych záruk chýba²⁴⁸.

²⁴⁷ JANIČOVÁ, E. : Úroveň harmonizácie právnej úpravy vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru v Zákonníku práce Slovenskej republiky a právom Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe, Žilina, 2004, Zborník z vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou, Trenčianske Teplice, s. 151.

²⁴⁸ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint vŕfra, 2009, s. 357.

Čo sa týka sankcií, podľa nášho názoru Zákonník práce v ustanovení § 73 celkom správne zakotvuje sankcie pre zamestnávateľa za porušenie osobitných povinností spojených s hromadným prepúšťaním, i keď takýto postup smernice 98/59/ES priamo neprikazuje. Pri porušení konzultačných a informačných povinností alebo aj pri nedodržaní lehoty určenej na hľadanie vhodných opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku. Ide o osobitný druh sankcie, ktorý nemožno stotožňovať s odstupným či odchodným.

10. 2. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode a prevode podniku

Problematika prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri prechode a prevode podniku a pri prevode činností podniku patrí medzi tie okruhy právnej regulácie, ktoré sú výrazne ovplyvnené a utvárané úniou právom a naň nadväzujúcou judikatúrou Súdneho dvora. Právna úprava úniového práva v tejto oblasti vychádza z poznania, že rozsiahle štrukturálne zmeny, spolu s častými prevodmi podnikov prebiehajú v európskom hospodárstve podľa jednotlivých národných úprav, ktoré sú postavené na rozdielnych princípoch. Pokiaľ by sa nepristúpilo k postupnej harmonizácii národných právnych úprav, rozdielne právne úpravy a ich aplikácia by vytvárali nerovné podmienky a dochádzalo by tak k narušovaniu voľnej súťaže vnútorného trhu²⁴⁹.

Úniové právo

Rada už v roku 1977 prijala smernicu č. 77/187/EHS, aby podporila zosúladenie relevantných vnútroštátnych právnych predpisov zabezpečujúcich zachovanie práv zamestnancov pri prechode a prevode podniku. Táto smernica bola následne zmenená a doplnená v dôsledku legislatívnych tendencií členských štátov vo vzťahu k záchrane podnikov, ktoré sa ocitli v hospodárskych ťažkostiach, a v snahe kodifikovať rozrastajúcu sa rozhodovacia činnosť Súdneho dvora. Mnohopočetná judikatúra Súdneho dvora a úvahy európskeho zákonodarcu o právnej istote a transparentnosti si

²⁴⁹ Bližšie GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I.: Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských spoločenstvách. Brno : Masarykova univerzita, 2001, s.74.

vyžiadali, aby bola objasnená právna koncepcia prevodu podniku. Závery najdôležitejších rozhodnutí Súdneho dvora sa preto preniesli do novoprijatej smernice Rady č. 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo časti podnikov alebo závodov.

Vzhľadom na podobnosť obsahu smerníc a ich rovnaký účel, ostáva pôvodná judikatúra Súdneho dvora vzťahujúca sa na smernicu č. 77/187/EHS aktuálnou aj po prijatí novej právnej úpravy.

Smernica 2001/23/ES má právny základ v článku 115 ZFEÚ a jej nespornou úlohou je napomáhať fungovaniu vnútorného trhu. Základným účelom smernice je garantovať sociálnu ochranu zamestnancov, ktorá spočíva v **automatickom ex lege prechode pracovnoprávných vzťahov na nadobúdateľa pri prevode podniku**.

Pôsobnosť smernice 2001/23/ES

Z hľadiska *osobnej pôsobnosti* sa smernica 2001/23/ES vzťahuje na zamestnancov v pracovnom pomere, pričom „zamestnancom“ sa v zmysle čl. 2 smernice rozumie každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov o zamestnanosti. To znamená, že vymedzenie pojmu zamestnanec pre účely aplikácie smernice 2001/23/ES je ponechané na vnútroštátne právo. Takýto postup európskeho zákonodarcu je predmetom odbornej kritiky, pretože v aplikačnej praxi v podstate vylučuje uplatnenie osobnej pôsobnosti smernice u relatívne širokej kategórie zamestnancov, ktorá podľa vnútroštátnych predpisov niektorých členských krajín nemá právny status zamestnanca (napr. úradník v štátnej službe)²⁵⁰.

Vecný rozsah je zakotvený v ustanovení čl. 1. písm. a) smernice 2001/23/ES, podľa ktorého sa predmetná úprava smernice vzťahuje na každý **prevod podniku**, závodu alebo časti podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa **v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia**. V nadväznosti na vymedzenie vecného rozsahu je na účely aplikácie smernice legálne

²⁵⁰ Bližšie BARANCOVÁ: Slovenské a európske pracovné právo, slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov. I. vydanie, Žilina : Poradca podnikateľa, 2004, s. 269-272. Pre porovnanie pozri aj ANACHIAN, A.J.: Reducing the Impact of the European Union's Invisible Hand on the Economy by Limiting the Application of the Transfer of Undertakings Provision. The Journal of International and Comparative Law at Chicago-Kent: Volume 2, 2002, s.29 – 59.

definovaný pojem *prevod* ako *prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.*

10. 2. 1. Sociálna ochrana zamestnancov pri prevode a prechode podniku

Automatický prechod pracovnoprávnych vzťahov

Ako bolo uvedené, podstata a zámer právnej úpravy smernice spočíva v automatickom (ex lege) prechode pracovnoprávnych vzťahov pri *prevode podniku*. **Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.** Ochrana pracovnoprávnych vzťahov pri prevode podniku je umocnená stanovením relatívne prísnych informačných povinností pre prevádzateľa i nadobúdateľa. Prevodom podniku nesmú byť dotknuté ani práva zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, a to až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy²⁵¹.

Zákaz prepúšťania

Popri automatickom prechode pracovnoprávnych vzťahov smernica č. 2001/23/ES vo svojom čl. 4 osobitne *zakotvuje aj zákaz prepúšťania z dôvodov spočívajúcich iba v prevode podniku*. Tento zákaz platí tak pre prevádzateľa ako aj nadobúdateľa. Súdny dvor v rozhodnutí *Dethier Équipement*²⁵² zdôraznil, že zákaz prepúšťania platí aj v tom prípade, keď k ukončeniu pracovnoprávnych vzťahov došlo zo strany prevádzateľa pred uskutočneným prevodom podniku za podmienky, že dôvod spočíval v samotnom prevode.

Na druhej strane by bolo neprimeraným, keby únievé právo absolútne bez výnimky vylúčilo zákaz prepúšťania pri prevode podniku. Smernica umožňuje prepúšťanie, ku ktorému môže dôjsť z *hospodárskych, technických alebo*

²⁵¹ Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania podmienok z kolektívnych zmlúv s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok (čl. 3 ods. 3 smernice č. 2001/23/ES). Slovenský zákonodarca však takúto legislatívnu možnosť neuplatnil.

²⁵² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-319/94, *Jules Dethier Équipement SA proti Jules Dassy a Sorvam SPRL* z 12. marca 1998. Zb. 1998, s. I-01061.

organizačných dôvodov zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa zamestnancov. Tieto dôvody však musia byť prevádzajúcimi stranami preukázané.

Ak dôjde k zrušeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že prevod má za následok zásadnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za skončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi.

Informačné povinnosti

Smernica 2001/23/ES stanovuje *pre prevádzateľa i nadobúdateľa* povinnosť, aby informovali *zástupcov zamestnancov* a v prípade, že v podniku alebo závode nie sú zástupcovia zamestnancov bez ich vlastného zavinenia, priamo *zamestnancov* dotknutých prevodom o nasledujúcich skutočnostiach:

- o dátume alebo o navrhnutom dátume prevodu,
- o dôvodoch prevodu,
- o právnych, hospodárskych a sociálnych dôsledkoch prevodu na zamestnancov,
- o všetkých predpokladaných opatreniach vo vzťahu k zamestnancom.

Prevádzateľ musí poskytnúť takéto informácie zástupcom svojich zamestnancov v dostatočnom predstihu pred uskutočnením prevodu a v každom prípade skôr, ako sú jeho zamestnanci priamo dotknutí prevodom, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky a zamestnanosť.

10. 2. 2. Interpretácia pojmu prevod podniku v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie

Prihliadajúc na zámer, ale aj celkový obsah úpravy smernice, nosným a taktiež mimoriadne problematickým sa stáva spôsob a rozsah interpretácie pojmu *prevod podniku*. Napriek skutočnosti, že priamo v smernici 2001/23/ES (a aj v Zákonníku práce) nachádzame legálnu definíciu tohto pojmu, pri jeho vymedzení je nevyhnutné prihliadať najmä na rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora. Rozhodujúca judikatúra Súdneho dvora, ktorá určovala vývoj definovania prevodu podniku, sa viaže ešte na predchádzajúcu právnu úpravu smernice č. 77/187/EHS. Pri určovaní obsahu tohto pojmu Súdny dvor prihliadal najmä na sociálny účel smernice a prikláňal sa skôr k extenzívnemu výkladu.

Podľa relevantných záverov Súdneho dvora k prevodu podniku pre účely aplikácie smernice č. 77/187/EHS (čiže aj smernice o prevode v jej

aktuálnom znení) pôjde aj vtedy, ak nedôjde k prevodu vlastníctva, ale len k prenájomu podniku.²⁵³ Za prevod podniku alebo časti podniku sa považuje taktiež opätovné prevzatie podniku po vypovedaní alebo zrušení nájomnej zmluvy,²⁵⁴ rovnako aj jeho spätný prevod na pôvodného vlastníka z dôvodu platobnej neschopnosti kupujúceho.²⁵⁵ Za prevod podniku alebo jeho časti treba považovať aj taký prevod, ktorý sa uskutočňuje medzi podnikmi toho istého koncernu.²⁵⁶

Prelomovým rozhodnutím vo vzťahu k vymedzeniu *prevodu podniku* bol však rozsudok *Spijkers*.²⁵⁷ Súdny dvor vyslovil, že pre určenie, či sa jedná o prevod podniku pre účely aplikácie smernice č. 77/187/EHS je podstatné zistenie, či si podnik zachová *identitu ako prevádzaná hospodárska jednotka*.²⁵⁸ K vymedzeniu prevodu podniku Súdny dvor ďalej uviedol, že táto hospodárska jednotka by zároveň mala pokračovať či obnoviť hospodársku (podnikateľskú) činnosť rovnakého, alebo podobného druhu, ako pred prevodom. V tomto rozhodnutí bol zároveň stanovený demonštratívny výpočet kritérií, na ktoré sa má prihliadať pri posudzovaní prevodu podniku. Medzi rozhodujúce kritériá patrí: a) druh hospodárskej (podnikateľskej) činnosti, b) prevod hmotného investičného majetku (hmotných aktív) ako napr. nehnuteľností a hnutel'ných vecí, c) prevod a hodnota nehmotných statkov, d) prevzatie ľudských zdrojov, t.j. zamestnancov, e) prevzatie zákazníkov, f) miera

²⁵³ Pozri rozsudok Súdneho dvora vo veci C-19/83, *Knud Wendelboe a iní proti Masse de faillite L. J. Music ApS* zo 7. februára 1985. Zb. 1985, s. 00457. Rovnako aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-287/86, *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark proti Ny Mølle Kro* zo 17. decembra 1987. Zb. 1987, s. 05465.

²⁵⁴ Pozri rozsudok Súdneho dvora vo veci C324/86, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark proti Daddy's Dance Hall A/S* z 10. februára 1988. Zb. 1988, s. 00739. Podobne rozsudok Súdneho dvora vo veci 101/87, *P. Bork International A/S, en règlement judiciaire proti Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, a Jens E. Olsen a iní proti Junckers Industrier A/S* z 15. júna 1988. Zb. 1988, s. 03057.

²⁵⁵ Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-144/87 a C -145/87, *Harry Berg a Johannes Theodorus Maria Busschers proti Ivo Martin Besselsen* z 5. mája 1988. Zb. 1988, s. 02559.

²⁵⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-234/98, *G. C. Allen a i. proti Amalgamated Construction Co. Ltd.* z 2. decembra 1999. Zb. 1999, s. I-08643. Podrobne BARANCOVÁ, H: Slovenské a európske pracovné právo, slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov. I. vydanie, Žilina : Poradca podnikateľa, 2004, s. 380.

²⁵⁷ Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) vo veci C-24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers proti Gebroeders Benedik Abattoir CV a Alfred Benedik en Zonen BV* z 18. marca 1986. Zb. 1986, s. 01119. CSACH, K. : Rozsudok "Spijkers" - poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VIII, č. 2, 2011, s. 19-22.

²⁵⁸ Tieto závery boli prenesené do kodifikovanej smernice č. 2001/23/ES.

podobnosti hospodárskych (podnikateľských) aktivít pred a po prevode podniku a g) dĺžka trvania prerušenia činnosti.²⁵⁹

Súdny dvor pokračoval vo veľkorysom výklade a napokon vo svojej rozhodovacej činnosti dospel až k najextenzívnejšiemu výkladu *prevodu podniku*, respektíve *právneho prevodu a uznal vecnú pôsobnosť smernice aj v prípadoch, keď medzi prevádzajúcim a nadobúdateľom neexistoval žiaden zmluvný vzťah*. Súdny dvor konštatoval, že samotný fakt, že medzi prevádzajúcim a nadobúdateľom absentuje zmluvný vzťah nemá rozhodujúci význam pri určení, či ide o prevod podniku alebo časti podniku podľa práva Únie.²⁶⁰ Takýto extenzívny výklad prevodu podniku bol vyslovený v rozsudkoch vo veci *Schmidt*²⁶¹, v spojených veciach *Hidalgo a Ziemann*²⁶² alebo aj vo veci *Sodexho*²⁶³.

Vo veci *Sodexho* bolo po skutkovej stránke preukázané, že spoločnosť Sodexho uzatvorila zmluvu so spoločnosťou Sanrest, na základe ktorej mala táto spoločnosť zabezpečovať stravu vrátane jej následného rozdeľovania pre pacientov v priestoroch nemocnice Ortopedickej kliniky Wien-Speising. Na zabezpečovanie týchto služieb sa využívali priestory a prostriedky kliniky. Neskôr, spoločnosť Sodexho, ktorá prestala byť spokojná so službami spoločnosti Sanrest, vypovedala predmetnú zmluvu a poskytovanie stravy pre pacientov si zmluvne zabezpečila s inou spoločnosťou. Táto nová spoločnosť

²⁵⁹ Prevod podniku však vždy treba posudzovať s prihliadnutím na účel smernice. Absencia určitých znakov pri prevode nemôže automaticky znamenať záver, že k prevodu podniku nedošlo. Nepriamo to dokazuje aj novšia judikatúra, napr. rozsudok Súdneho dvora vo veci C-466/07, *Dietmar Klarenberg proti Ferrotron Technologies GmbH* z 12. februára 2009. Zb. 2009, s. I-00803 alebo rozsudok Súdneho dvora vo veci C-151/09, *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) proti Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe a Ministerio Fiscal* z 29. júla 2010. Zb. 2010, s. I-07591.

²⁶⁰ Bližšie BARANCOVÁ, H.: Prevod podniku. Bratislava : Sprint vfra, 2007, s. 69-72. Pozri aj BARANCOVÁ, H.: Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločenstiev. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 317 s. Porovnaj DOLOBÁČ, M. : Prechod pracovnoprávných vzťahov v dôsledku prevodu podniku. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie. roč. VIII, č. 2, 2011, s. 5-14.

²⁶¹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-392/92, *Christel Schmidt proti Spar- und Leibkasse der früheren Ämter Bordesbom, Kiel und Cronsbagen* zo 14. apríla 1994. Zb. 1994, I-01311.

²⁶² Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-173/96 a C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo a i. proti Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), a Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96)* z 10. decembra 1998. Zb. 1988 I-08237.

²⁶³ Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-340/01, *Carlito Abler a iní proti Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* z 20. novembra 2003. Zb. 2003, s. I-14023. Pozri aj DOLOBÁČ, M. : Rozsudok "Sodexho" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VIII, č. 2, 2011, s. 31-33.

však odmietla prevziať všetkých zamestnancov spoločnosti Sanrest, následkom čoho spoločnosť Sanrest musela vypovedať pracovné zmluvy so všetkými zamestnancami, ktorých nová spoločnosť odmietla prevziať. Súdny dvor na podklade uvedeného skutkového stavu vyslovil, že v danom prípade ide v intenciách smernice č. 77/187/EHS o prevod podniku Sanrest na nadobúdateľa, a to i keď medzi týmito dvoma subjektami nebol daný žiadny zmluvný vzťah. Súdny dvor v odôvodnení svojho rozhodnutia poukázal na to, že hospodárska identita zostáva zachovaná, pretože nadobúdateľ zabezpečuje rovnaký rozsah služieb a rovnako ako prevádzateľ využíva a má k dispozícii podstatnú časť materiálnych prostriedkov nemocnice.

Súdny dvor pri svojej rozhodovacej činnosti nepristúpil k mimoriadne extenzívnemu výkladu len vo vzťahu k pojmu *prevod podniku*, ale obdobne široko vykladá aj pojem *prevádzateľ*. Na účely aplikácie smernice 2001/23/ES sa prevádzateľom rozumie *každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu prestáva byť zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu*. Takto všeobecne určená legálna definícia prevádzateľa (doslovne prevzatá do ustanovenia § 28 ods. 3 Zákonníka práce) ponúka široký interpretačný priestor. Súdny dvor v jednom z novších rozhodnutí vo veci *Albron Catering*²⁶⁴ zaujal stanovisko, že za prevádzateľa možno považovať aj podnik skupiny, ku ktorému sú zamestnanci trvalo pridelení avšak bez toho, aby s ním uzavreli pracovnú zmluvu, čiže ide o tzv. mimozmluvného zamestnávateľa.

K vyššie uvedeným rozhodnutiam Súdneho dvora je však potrebné zdôrazniť, že judikatúra vzťahujúca sa na zachovanie nárokov zamestnancov pri *prevode činnosti podniku* v prípadoch, keď medzi prevádzajúcim a nadobúdateľom *nie je daný žiaden zmluvný vzťah*, je z mnohých pohľadov rozporuplná a nekonzistentná. V protiklade s extenzívnym výkladom prevodu podniku, ktorý bol opakovane vyslovený v označených rozhodnutiach vo veciach Schmidt, Hidalgo a Zieman, bol naproti tomu najmä v rozsudkoch vo veciach *Süzen*²⁶⁵, *Rygaard*²⁶⁶ alebo aj *CLECE SA*²⁶⁷ prijatý podstatne reštriktívnejší

²⁶⁴ Rozsudok Súdneho dvora (tretia komora) vo veci C-242/09, *Albron Catering BV proti FNV Bondgenoten a John Roest* z 21. októbra 2010. Zb. 2010, s. I-10309.

²⁶⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/95, *Ayşe Süzen proti Zehacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice* z 11. marca 1997. Zb. 1997, s. I-01259.

²⁶⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-48/94, *Ledernes Hovedorganisation, konajúci za Ole Rygaard proti Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Stro Mølle Akustik A/S* z 19. septembra 1995. Zb. 1995, s. I-02745.

²⁶⁷ Rozsudok Súdneho dvora (tretia komora) vo veci C-463/09, *CLECE SA proti María Socorro Martín Valor a Ayuntamiento de Cobisa* z 20. januára 2011 (zatiaľ neuverejený).

pohľad na aplikáciu smernice č. 77/187/EHS. Skutkové okolnosti pritom neboli zásadne odlišné.

Najzreteľnejší rozdiel v prijatých záveroch možno badať pri rozhodnutiach v už citovaných rozhodnutiach *Schmidt* a *Süzen*. Zjednodušene predostreté, Súdny dvor sa v oboch prípadoch zaoberal otázkami v súvislosti s mimozmluvným prevodom podniku, ktorý dodávateľsky poskytoval upratovacie služby. Kým vo veci *Schmidt* Súdny dvor vyslovil, že za zachovanie hospodárskej identity je možné bez ďalšieho považovať aj vykonávanie podobnej práce jediným zamestnancom a za hospodársku jednotku môže byť považovaná aj jediná osoba, naopak vo veci *Süzen* Súdny dvor (s odvolaním sa na rozhodnutie vo veci *Spijkers*) ustálil, že hospodársku jednotku nemožno zredukovať len na činnosť jedinej osoby a zároveň dodal, že na to, aby bolo možné hovoriť o zachovaní hospodárskej identity (čiže o prevode podniku s následkami predpokladanými smernicou) je potrebné identifikovať viacero znakov než len obdobný výkon činnosti.

V najnovšom rozhodnutí vo veci *CLECE SA* Súdny dvor opustil mimoriadne extenzívny výklad daný rozhodnutiami vo veciach *Schmidt*, *Hidalgo a Ziemann* alebo *Sodexo* a priklonil sa skôr k reštriktívnemu výkladu prevodu podniku (rovnako ako vo veci *Süzen*), keď okrem iného uviedol, že pri posudzovaní prevodu podniku je potrebné vziať do úvahy súbor skutkových okolností, ktoré charakterizujú predmetnú transakciu, medzi ktoré patrí najmä druh dotknutého podniku alebo závodu, či predmetom prevodu sú hmotné zložky podnikania ako budovy a hnuťelné veci, hodnota nehmotných zložiek podnikania v čase prevodu, či dochádza k prebratiu podstatnej časti zamestnancov novým vlastníkom podniku, ďalej či dochádza k prevodu zákazníkov, ako aj stupeň podobnosti činností vykonávaných pred prevodom a po ňom a dĺžka prípadného prerušenia týchto činností²⁶⁸. Tieto prvky však tvoria len časť aspektov celkového hodnotenia, ktoré je nutné vykonať, a v dôsledku tejto skutočnosti nemôžu byť posudzované osamotene.

Poukazujúc na odlišné závery rôznych rozhodnutí Súdneho dvora bude zaujímavým sledovať vývoj ďalšej judikatúry Súdneho dvora v budúcnosti.

ŠIRICOVÁ, E. : Rozsudok "CLECE" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VIII, č. 2, 2011, s. 43-46.

²⁶⁸ Porovnaj závery vo veci „*Spijkers*“ (už citovaný).

10. 2. 3. Prevod podniku v oblasti verejnej správy

Nadväzujúc na predošlú judikatúru o mimozmluvnom prevode podniku sa Súdny dvor zaoberal aj otázkou aplikácie smernice 2001/23/ES v prípade prevodu hospodárskej činnosti právnickej osoby súkromného práva na právnickú osobu verejného práva.

Významné rozhodnutie k tejto problematike bolo prijaté vo veci *Mayeur*²⁶⁹. Pán Mayeur bol zamestnancom neziskovej organizácie, pre ktorú zabezpečoval v pracovnom pomere reklamnú činnosť a vydávanie informačného časopisu. Po čase zamestnávateľ ukončil s p. Mayeurom pracovný pomer z dôvodu, že zamestnávateľ ako nezisková organizácia skončila výkon svojej činnosti. Zo skutkového stavu ďalej vyplývalo, že predmetná činnosť zamestnávateľa sa previedla ako celok na mesto Méty, ktoré v nej pokračovalo, čiže naďalej vydávalo a distribuovalo časopis v nezmenenej podobe. Súdny dvor v okolnostiach daného prípadu rozhodoval o tom, či a za akých podmienok bude daná pôsobnosť smernice (č. 77/187/EHS), ak mesto, ktoré je právnická osoba riadená verejným právom a koná v rámci špecifických pravidiel správneho práva, prevezme činnosti týkajúce sa propagácie a informovania o službách, ktoré ponúka verejnosti, ak tieto činnosti predtým v záujme obce vykonávala nezisková asociácia, ktorá bola právnickou osobou založenou podľa súkromného práva.

Súdny dvor vo veci vyslovil, že definícia podniku sa týka akéhokoľvek stabilného hospodárskeho subjektu, teda organizovanej skupiny ľudí a majetku uľahčujúcej vykonávanie hospodárskej činnosti sledujúcej špecifický cieľ. Táto definícia je nezávislá na právnom postavení subjektu a od spôsobu, akým je financovaný. Súdny dvor ďalej poznamenal, že cieľom smernice je *zabezpečiť kontinuitu pracovnoprávných vzťahov v rámci hospodárskeho subjektu bez ohľadu na akúkoľvek zmenu vo vlastníctve*. Pre dokázanie existencie prevodu je rozhodujúce, či si predmetný subjekt zachová svoju identitu, čo je okrem iného vyjadrené skutočnosťou, že jeho činnosť skutočne pokračuje alebo sa znovu obnovila.²⁷⁰ Okrem uvedených výrokov Súdny dvor potvrdil, že neprítomnosť zmluvného vzťahu medzi prevádzateľom a nadobúdateľom

²⁶⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-175/99, *Didier Mayeur proti Association Promotion de l'information messine (APIM)* z 26. septembra 2000. Zb. 2000, s. I-07755.

²⁷⁰ Porovnaj rozsudok vo veci „*Spjikers*“ (už citovaný) a rozsudok Súdneho dvora (piata komora) vo veci C-234/98, *G. C. Allen a i. proti Amalgamated Construction Co. Ltd.* z 2. decembra 1999. Zb. 1999, s. I-08643.

nemôže mať pre aplikáciu automatického prechodu pracovnoprávnych vzťahov v zmysle smernice rozhodujúci význam.²⁷¹

V prípade *Henke*²⁷² Súdny dvor posudzoval otázku, či samotnú reorganizáciu verejnej správy možno taktiež považovať za prevod podniku s následkom automatického prechodu pracovnoprávnych vzťahov. Pani Henke pracovala ako sekretárka starostu územnej samosprávnej jednotky a po zlúčení niekoľkých menších územných celkov do väčšej samostatnej územnosprávnej jednotky s ňou bol ukončený pracovný pomer. Súdny dvor po prejednaní veci dospel na základe naznačeného skutkového podkladu k názoru, že *reorganizácia verejnej správy nemôže byť považovaná za prevod podniku* v zmysle smernice. Zdôraznil pritom skutočnosť, že v danom prípade bola reorganizácia spojená iba s prenosom úloh verejnej správy a hoc by sa aj identifikoval určitý aspekt ekonomickej povahy, bol by len podporný. Zjednodušene povedané, týmto rozhodnutím Súdny dvor vylúčil reorganizáciu verejnej správy a prenos jej úloh z jednej verejnej správy na druhú z pôsobnosti smernice 2001/23/ES.

Nemenej zaujímavé a zásadné rozhodnutie bolo prijaté vo veci *Delahaye*.²⁷³ Pani Delahaye bola zamestnaná v združení, ktorého účelom bola najmä podpora a vykonávanie vzdelávacích opatrení určených na zlepšenie sociálnej a profesionálnej situácie uchádzačov o zamestnanie a nezamestnaných. Činnosť združenia bola neskôr prenesená na Luxemburské veľkovojsvodstvo a s účinnosťou od 1. januára 2000 bola pani Delahaye zamestnaná už ako zamestnankyňa luxemburského štátu. Štát prevzal aj ďalších zamestnancov, ktorí boli predtým zamestnaní v združení. Avšak po prevzatí zamestnancov na základe vnútroštátnej vyhlášky o odmeňovaní štátnych zamestnancov bola pani Delahaye priznaná nižšia odmena, ako pôvodne dostávala podľa zmluvy uzavretej so združením. Odvolávajúc sa na judikatúru Súdneho dvora vnútroštátny súd v konaní vo veci samej vychádzal z toho základu, že v danej veci ide o prevod podniku v zmysle smernice 2001/23/ES. Súdny dvor mal však posúdiť, či štát ako nadobúdateľ môže nahradiť ustanovenia skoršej pracovnej zmluvy pravidlami odmeňovania, ktoré sa uplatňujú na jeho zamestnancov na základe právnej normy.

²⁷¹ Pozri aj rozsudok v spojených veciach „*Hidalgo a Ziemann*“ (už citovaný).

²⁷² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-298/94, *Annette Henke proti Gemeinde Schierke a Verwaltungsgemeinschaft Brocken* z 15. októbra 1996. Zb. 1996, s. I-04989.

²⁷³ Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) vo veci C-425/02, *Johanna Maria Delahaye, vydatá Boor, proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* z 11. novembra 2004. Zb. 2004, s. I-10823.

Súdny dvor prirovnal daný skutkový stav so skončením pracovného pomeru v dôsledku zásadnej zmeny pracovných podmienok v neprospech zamestnanca pri prevode podniku v intenciách čl. 4 bod 2 smernice 2001/23/ES. Vyslovil, že smernica sa má vykladať v tom zmysle, že jej v zásade neodporuje, keď v prípade prevodu podniku právnickej osoby súkromného práva na štát tento štát ako nový zamestnávateľ zníži dotknutým zamestnancom odmenu, aby dosiahol súlad s platnými vnútroštátnymi predpismi týkajúcimi sa verejných zamestnancov. Príslušné orgány poverené uplatňovaním a výkladom týchto predpisov sú však povinné s prihliadnutím na účel smernice postupovať tak, že zohľadnia odpracované roky zamestnanca do tej miery, v akej zohľadňujú platné vnútroštátne predpisy o postavení štátnych zamestnancov odpracované roky štátnych zamestnancov pri výpočte ich odmeny. Ak má takýto výpočet za následok podstatné zníženie odmeny dotknutého, tak sa takéto zníženie považuje za podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, a z toho dôvodu sa zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy pripisuje podľa článku 4 ods. 2 smernice zamestnávateľovi.

10. 2. 4. Vnútroštátna úprava

Smernica 2001/23/ES bola do slovenského právneho poriadku implementovaná novelou²⁷⁴ Zákonníka práce, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1. septembra 2007, a ktorá rozšírila a spresnila už jestvujúcu úpravu prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri prevode podniku.

Predmetná novela Zákonníka práce nezrušila a ani nepozmenila tú časť existujúcej právnej úpravy, ktorá zabezpečovala kontinuitu pracovnoprávných vzťahov pri zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom. Konkrétne sa jedná najmä o ustanovenie § 27 Zákonníka práce, v zmysle ktorého *ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na tohto nástupcu*. Citované základné, všeobecné pravidlo sukcesie pracovnoprávných vzťahov pri zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom je upresnené ustanoveniami § 30 a § 31 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré zakotvujú prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri smrti fyzickej osoby – zamestnávateľa, respektíve pri zmluvnom predaji zamestnávateľa alebo jeho časti.

²⁷⁴ Zákon 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.

Postupná implementácia smernice však dovtedy platnú právnu úpravu výrazne doplnila. Podľa platnej úpravy, *ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa* (§28 ods.1 ZP). Prevodom sa rozumie *prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez obľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková* (§28 ods. 2 ZP).

Porovnaním predmetnej úpravy Zákonníka práce a smernice 2001/23/ES zistíme, že Zákonník práce nepoužíva *expressis verbis* pojem „*právny prevod*“, to však ale ani nie je nutné. Inak bola smernica 2001/23/ES v časti **definície prevodu podniku prevzatá doslovným prekladom**. Neznamená to, že takýto postup je nesprávny. Práve naopak, pri vymedzení vecného rozsahu a existencie legálnej definície prevodu by iný postup azda ani nebol možný. Na druhej strane, včlenením takejto úpravy do vnútroštátneho poriadku si musí i právna prax osvojiť s ňou spojenú relevantnú judikatúru. V danom prípade ide o vyššie označenú judikatúru Súdneho dvora, ktorá dáva prechodu pracovnoprávných vzťahov *ex lege* nový rozmer.

Zvýrazňujeme závery, podľa ktorých prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov nastáva nielen v prípade prechodu či prevodu zamestnávateľa, ale aj v prípadoch *keď dochádza iba k prevodu jeho činnosti*. Odhládnuv od najextrémnejších východísk, keď Súdny dvor konštatoval, že pracovný pomer zamestnanca zostáva zachovaný aj v prípade outsourcingu jednotlivých činností zamestnávateľa²⁷⁵, skúsenosti naznačujú, že prax orgánov verejnej moci nepripúšťa výklad zachovania pracovného pomeru pri prevode činnosti zamestnávateľa ani v prípadoch, kedy by to zodpovedalo rozumnému usporiadaniu vzťahov²⁷⁶.

Možno spomenúť prípad, keď zamestnávateľ ako podnikateľ - fyzická osoba - živnostník ukončuje svoju činnosť, ktorú v celom rozsahu (rovnakými výrobnými prostriedkami, v rovnakých priestoroch a pre rovnakú klientelu)

²⁷⁵ Porovnaj NORDSTROM, A. - HAGGLUND, F.: Directive on Transfers of Undertakings in Situations of Outsourcing, *International Business Lawyer* 1998, s. 369-371 a SHRUBALL, V.: Competitive Tendering, Out-sourcing and the Acquired Rights Directive, *The Modern Law Review* 1998, s. 85-92.

²⁷⁶ Pozri bližšie DOLOBÁČ, M. : Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode činnosti podniku. In: *Rezistencia vnútroštátneho práva a právne transplantáty : zborník vedeckých prác*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011. s. 118-123

preberá nový subjekt, najčastejšie spoločnosť s ručením obmedzeným. V tomto prípade možno podľa nášho názoru bezpochyby hovoriť o *prevode hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti*, teda o prevode podniku podľa ustanovenia § 28 Zákonníka práce, s ktorým je spojený prechod práv a povinností z pracovných vzťahov. Orgány verejnej moci (predovšetkým pobočky Sociálnej poisťovne) však takúto interpretáciu nepripúšťajú a v praxi vyvodzujú záver, že novovzniknutá spoločnosť s ručením obmedzeným je nový právny subjekt, ktorý nie je žiadnym spôsobom naviazaný či prepojený na výkon predchádzajúcej živnosti.

Vyššie opísaná interpretácia mimozmluvného prevodu v zmysle judikatúry Súdneho dvora pritom nie je výhodná len pre zamestnancov, ktorých pracovné pomery by tak zostali zachované, ale aj pre samotného „preberajúceho“ zamestnávateľa, ktorému by sa tým znížili vstupné náklady (napríklad na absolvovanie prvej zdravotnej prehliadky). V tejto súvislosti vyjadrujeme presvedčenie, že relevantná judikatúra Súdneho dvora bude nielen postupne prenikať do povedomia širšej právnej obce, ale stane sa samozrejmom výkladovou pomôckou relevantných ustanovení Zákonníka práce.

10. 3. Ochrana nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Cieľom úniovej úpravy platobnej neschopnosti zamestnávateľa je zabezpečiť minimálny stupeň ochrany zamestnancov, ktorá spočíva ***v záruke výplaty ich neuspokojených nárokov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa zo strany orgánu, ktorý je statusovo i finančne oddelený od subjektu zamestnávateľa.***

Keďže v hospodárskom priestore Európskej únie pôsobí množstvo nadnárodných podnikov, nemenej dôležitým zámerom úniovej právnej úpravy je určiť rámec spolupráce a súčinnosti medzi príslušnými správnymi orgánmi členských štátov, ktoré sú zodpovedné za výplatu nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. Taktiež sa zavádzajú pravidlá, ktoré v prípade kolízie stanovujú, aká inštitúcia je zodpovedná za riešenie nárokov zamestnancov v prípadoch platobnej neschopnosti nadnárodných podnikov.

Európska únia už dávnejšie vyjadrila presvedčenie, že vyššie opísané ciele nemožno uspokojivo dosiahnuť len na úrovni členských štátov, a preto v 80-tych rokoch pristúpila k harmonizácii ochrany nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Úniová úprava

Prvou smernicou garantujúcou sociálnu ochranu zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa bola smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980²⁷⁷. Táto smernica bola viackrát podstatným spôsobom zmenená a doplnená, a preto v záujme jasnosti a prehľadnosti právnej úpravy pristúpila Únia k jej kodifikácii. V roku 2008 bola prijatá nová smernica 2008/94/ES, ktorá reaguje nielen na postupné novelizácie právnej úpravy, ale i na rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora.

Osobná pôsobnosť smernice 2008/94/ES

Ako už bolo uvedené, smernica 2008/94/ES sa v zmysle čl. 1 bodu 1 uplatňuje na nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov voči zamestnávateľom, ktorí sa nachádzajú v platobnej neschopnosti. Osobná pôsobnosť smernice sa teda upína na termín *zamestnanec* vykonávajúci činnosť na základe pracovnoprávných zmlúv alebo v pracovnoprávných vzťahoch. Pod osobnú pôsobnosť smernice sa zaraďujú aj *bývalí zamestnanci*, v prípade ak ide o ochranu ich nárokov, ktoré vznikli počas trvania ich pracovného vzťahu a pred platobnou neschopnosťou zamestnávateľa.

Konkrétne definície pojmov „zamestnanec“ alebo „zamestnávateľ“ však smernica 2008/94/ES ponecháva na zákonodarstvo členských štátov²⁷⁸. Ďalej smernica určuje len to, že členské štáty **nesmú z jej pôsobnosti vylúčiť**:

- a) zamestnancov na čiastočný pracovný úväzok;
- b) zamestnancov s pracovnoprávnym vzťahom na dobu určitú;
- c) zamestnancov v dočasnom pracovnoprávnom vzťahu.

²⁷⁷V plnom znení - smernica Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa.

²⁷⁸ Rovnako aj pojmy „odmena“, „právo zakladajúce okamžitý nárok“ a „právo zakladajúce budúci nárok“ sa posudzujú podľa národných poriadkov (čl. 2 bod 2 smernice 2008/94/ES).

Na druhej strane členské štáty sú z osobnej pôsobnosti smernice **oprávnené vylúčiť**:

- a) pomocníkov v domácnostiach zamestnaných fyzickými osobami;
- b) rybárov podielnikov.

Okrem týchto špecifických skupín zamestnancov členské štáty z osobnej pôsobnosti smernice 2008/94/ES **môžu výnimočne vylúčiť** aj nároky niektorých ďalších kategórií zamestnancov, pokiaľ im národný poriadok **garantuje existenciu iných foriem záruk**, ktoré ponúkajú takýmto osobám rovnaký stupeň ochrany, aký vyplýva z tejto smernice²⁷⁹.

Súdny dvor judikoval priamu vertikálnu pôsobnosť smernice 2008/94/ES, čo znamená, že ak by členský štát vyňal z pôsobnosti smernice určitú kategóriu zamestnancov bez toho, aby im garantoval iné formy záruky ochrany pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa, zakladá to právo týchto zamestnancov na náhradu škody voči štátu²⁸⁰.

Vecná pôsobnosť smernice 2008/94/ES

Pre stanovenie rámca vecnej pôsobnosti smernice 2008/94/ES je určujúci pojem *platobná neschopnosť zamestnávateľa*. Podľa čl. 2 bodu 1 smernice sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, ak **bola podaná žiadosť** o začatie kolektívneho konania na základe platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ako je ustanovené podľa zákonov, iných predpisov a správnych opatrení členského štátu týkajúceho sa čiastočného alebo úplného predaja majetku zamestnávateľa a menovania likvidátora alebo osoby vykonávajúcej podobnú úlohu, **a orgán, ktorý je príslušný** podľa uvedených ustanovení:

²⁷⁹ Súdny dvor EÚ opakovane podal reštriktívny výklad výnimiek z osobnej pôsobnosti smernice 2008/94/ES v tom smere, že členské štáty okrem pomocníkov v domácnostiach zamestnaných fyzickými osobami a rybárov podielnikov nemôžu z pôsobnosti smernice vyňať iné osoby (predovšetkým vedúcich zamestnancov a zamestnancov z majetkovou účasťou zamestnávateľa), bez toho, aby im bola poskytnutá rovnaká garancia ochrany ich nárokov. Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-334/92, *Teodoro Wagner Miret proti Fondo de garantía salarial* zo 16. decembra 1993. Zb. 1993, s. I-06911, rozsudok Súdneho dvora vo veci C-201/01, *Maria Walcher proti Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark* z 11. septembra 2003. Zb. 2003, s. I-08827 alebo aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-441/99, *Ríksskatteverket proti Soghra Gharehveran* z 18. októbra 2001. Zb. 2001, s. I-07687.

²⁸⁰ Porovnaj postup v prípade rozsudku Súdneho dvora vo veci C-479/93, *Andrea Francovich proti Talianskej republike* z 9. novembra 1995. Zb. 1995, s. I-03843.

- a) *rozhodol o začatí konania* alebo
- b) *potvrdil, že podnik zamestnávateľa bol definitívne zatvorený* alebo podnikateľská činnosť sa s definitívnou platnosťou skončila a že majetok, ktorý je k dispozícii, nie je dostatočný pre oprávnenie na začatie konania.

Smernica 2008/94/ES nebráni členským štátom rozšíriť už existujúcu ochranu pracujúcich na ostatné situácie platobnej neschopnosti, napríklad ak sa platby de facto trvalo zastavili. Takéto postupy však nevytvárajú povinnosť ručenia pre inštitúcie ostatných členských štátov

10. 3. 1. Sociálna ochrana zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Výplatu nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa zabezpečujú statusovo a finančne nezávislé záručné inštitúcie. Ich organizácia, financovanie a prevádzka sa riadi nasledovnými zásadami :

- a) majetok inštitúcií je nezávislý od prevádzkového kapitálu zamestnávateľov a nesmie byť dostupný v rámci konania z dôvodu platobnej neschopnosti;
- b) na ich financovanie prispievajú zamestnávatelia, ak ich úplne nefinancujú štátne orgány;
- c) záväzky inštitúcií nezávisia od toho, či sa splnila, alebo nesplnila povinnosť prispieť na financovanie.

Ochrana zamestnancov a nezávislosť plnenia nárokov zamestnancov zo strany záručných inštitúcií sú zvýraznené tým, že neplatenie povinných príspevkov do vnútroštátnych zákonných systémov sociálneho zabezpečenia zamestnávateľom v čase pred začiatkom jeho platobnej neschopnosti nemá nepriaznivý vplyv na oprávnenie zamestnancov poberať dávky od týchto poisťovacích inštitúcií, pokiaľ sa príspevky zamestnancov zrážali z vyplácanej odmeny.

Rozsah garantovaných nárokov zamestnancov

Smernica 2008/94/ES neurčuje vyčerpávajúcim spôsobom aké konkrétne nároky zamestnancov sú pod ochranou záručnej inštitúcie pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Stanovuje len, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že záručné inštitúcie zaručia ochranu *výplaty neuspokojených nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov vrátane výplat odstupného* pri skončení pracovnoprávných vzťahov, ak to ustanovujú vnútroštátne predpisy (čl. 3 smernice 2008/94/ES).

Z praxe jednotlivých členských štátov, ale i z rozhodovacej činnosti Súdneho dvora vyplýva, že k nárokom zamestnancov ako ich má na mysli smernica 2008/94/ES je potrebné zahrnúť *mzdu a mzdové náhrady, ako i odstupné* pri skončení pracovného pomeru. Na druhej strane členské štáty ku garantovaným nárokom nemusia zahrnúť náhradu za výdavky, ktoré zamestnancom vznikli pri výkone ich pracovnej činnosti, dávky plynúce zo sociálneho zabezpečenia a odškodnenia z dôvodu prevedenia na inú prácu alebo prerušenia pracovnej zmluvy²⁸¹.

V tejto súvislosti vyvstáva otázka, či ku garantovaným nárokom zamestnancov je nevyhnutné poňať aj nároky spojené s dávkami v rámci *zamestnávateľských dôchodkových systémov* mimo vnútroštátnych systémov zákonného sociálneho zabezpečenia.

Podľa čl. 8 smernice 2008/94/ES členské štáty zabezpečia, aby sa prijali potrebné opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré v deň, keď sa začala platobná neschopnosť ich zamestnávateľa, už podnik alebo podnikateľskú činnosť opustili, v súvislosti s právami zakladajúcimi ich okamžitý alebo budúci nárok na dávky v starobe vrátane pozostalostných dávok v rámci doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov mimo vnútroštátnych systémov zákonného sociálneho zabezpečenia.

K právam týkajúcich sa zamestnávateľských dôchodkových systémov (teda k výkladu čl. 8 smernice 2008/94/ES) sa vyjadril Súdny dvor vo veci *Robins*²⁸². Skutkový stav bol nasledovný. C. M. Robins a ďalších 835 žalobcov sú

²⁸¹ Uvedený záver neprejudikoval priamo Súdny dvor EÚ, ale vychádza z praxe jednotlivých členských štátoch Únie, ktorá je zo strany Únie i Súdneho dvora EÚ rešpektovaná. Porovnaj skutkový stav k rozsudku Súdneho dvora vo veci C-81/05, *Anacleto Cordero Alonso proti Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* zo 7. septembra 2006. Zb. 2006, s. I-07569.

²⁸² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-278/05, *Carol Marilyn Robins a i. proti Secretary of State for Work and Pensions* z 25. januára 2007. Zb. 2007, s. I-01053.

bývalými zamestnancami spoločnosti ASW Limited, ktorá sa od apríla 2003 nachádzala v likvidácii. Títo žalobcovia boli zároveň poistencami dôchodkových systémov založených a financovaných ASW. Dôchodkové systémy ukončili v júli 2002 svoju činnosť a taktiež prešli do likvidácie. Podľa hodnotení uskutočnených poistnými matematikmi majetok systémov nemohol postačovať na pokrytie všetkých dávok všetkých poistencov, v dôsledku čoho sa krátili dávky poistencov, ktorí v čase prechodu dôchodkových systémov do likvidácie ešte nepoberali dôchodok.

Na základe uvedeného skutkového stavu Hight Court, príslušný na rozhodovanie vo veci, položil Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku či členské štáty sú povinné samé zabezpečiť uspokojenie nárokov na vyplácanie dávok v starobe a v celom rozsahu zo zamestnávateľských dôchodkových systémov.

Podľa návrhu generálnej advokátky²⁸³ k predloženej veci *Robins*, článok 8 smernice 80/987/EHS²⁸⁴ zaručuje ochranu len v tej miere, že podporuje opatrenia, ktorými má byť zabezpečené, aby platobná neschopnosť zamestnávateľa neovplyvnila nároky zamestnancov z podnikových dôchodkových systémov. Z toho vyplýva, že nedostatočné finančné krytie podnikového dôchodkového systému nespadá *prima facie* pod rozsah ochrany článku 8. Naplnenie vyššie uvedených všeobecných rizík dôchodkového systému totiž nemá žiadnu súvislosť s prípadnou platobnou neschopnosťou zamestnávateľa, ale je od nej nezávislé.

Súdny dvor sa priklonil k záverom generálnej advokátky a konštatoval, že smernica neukladá členským štátom povinnosť, aby samé financovali uspokojovanie nárokov na dávky v starobe. Tým, že smernica len všeobecným spôsobom stanovuje, že členské štáty „zabezpečia, aby boli prijaté potrebné opatrenia“, ponecháva členským štátom určitú mieru voľnej úvahy pokiaľ ide o mechanizmus, ktorý má byť prijatý na účely ochrany, ktorá sa má zabezpečiť. Súdny dvor sa navyše domnieval, že smernicu nie je možné vykladať tak, že vyžaduje zabezpečenie dotknutých nárokov v celom rozsahu.

²⁸³ Návrh generálnej advokátky Juliane Kokott prednesený dňa 13. júla 2006 vo veci C-278/05, *Carol Marilyn Robins a i. proti Secretary of State for Work and Pensions*.

²⁸⁴ Súdny dvor EÚ posudzoval vec *Robins* na podklade staršej právnej úpravy smernice 80/987/EHS v znení smernice 2002/74/ES. Závery Súdneho dvora EÚ ale nestrácajú na aktuálnosti, keďže relevantná úprava bola prenesená aj do aktuálneho znenia smernice 2008/94/ES.

Obmedzenie výšky garantovaných nárokov zamestnancov

Členské štáty majú možnosť obmedziť zodpovednosť záručných inštitúcií v dvoch smeroch.

V prvom rade sú členské štáty oprávnené **určiť dĺžku obdobia, za ktoré má záručná inštitúcia splniť neuspokojené nároky**. Toto obdobie však nesmie byť kratšie než obdobie zahrňajúce odmenu za posledné tri mesiace počas referenčného obdobia najmenej šesť mesiacov. Členské štáty s referenčným obdobím najmenej 18 mesiacov môžu obmedziť obdobie, za ktoré má záručná inštitúcia splatiť neuspokojené nároky, na osem týždňov. V tomto prípade sa na výpočet minimálneho obdobia použijú tie obdobia, ktoré sú najpriaznivejšie pre zamestnancov.

Okrem toho členské štáty môžu *v druhom rade* **ustanoviť horné hranice platieb**, ktoré vykoná záručná inštitúcia. Tieto horné hranice nesmú byť nižšie, než je úroveň, ktorá je sociálne zhodná so sociálnym cieľom tejto smernice.

Postup pri platobnej neschopnosti nadnárodných inštitúcií

Ak sa stane platobne neschopným zamestnávateľ, ktorý vykonáva činnosť na území najmenej dvoch členských štátov, inštitúciou zodpovednou za plnenie neuspokojených nárokov zamestnancov je inštitúcia v tom členskom štáte, *na ktorého území zamestnanci pracujú alebo zvyčajne pracujú*. Za účelom vzájomnej informovanosti členské štáty oznamujú Komisii a ostatným členským štátom podrobné kontakty na svoje príslušné správne orgány a/alebo záručné inštitúcie, pričom tieto informácie sú verejne prístupné.

10. 3. 2. Vnútroštátna úprava

Smernica 2008/94/ES je aktuálne implementovaná do nášho právneho poriadku prostredníctvom právnej úpravy **garančného poistenia** ako subsystému sociálneho poistenia v zmysle zákona o sociálnom poistení²⁸⁵.

Povinne garančne poistený (osoba, ktorá platí poistné) je *zamestnávateľ* zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu (teda v pracovnom pomere, ale i na

²⁸⁵ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Ďalej len ako „zákon o sociálnom poistení“.

základe dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru) a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu.

Naopak, z osobného rozsahu garančného poistenia sú vyňatí zamestnávateľa, ktorými sú: úrad cudzieho štátu, štát, štátna rozpočtová organizácia, štátna príspevková organizácia, štátny fond, obec, vyšší územný celok, rozpočtová organizácia a príspevková organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti obce a vyššieho územného celku alebo iná osoba, za ktorej všetky záväzky zodpovedá alebo ručí štát. Keďže zamestnancom uvedených zamestnávateľov sú *poskytnuté iné záruky* (napr. ručenie štátom) ich vyňatie z osobnej pôsobnosti garančného poistenia spadá pod výnimku čl. 1 bodu 2 smernice 2008/94/ES.

Garančné poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu, a zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu

Deň vzniku platobnej neschopnosti sa podľa zákona o sociálnom poistení rozumie deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu. Ak súd začne konkurzné konanie bez návrhu považuje sa za deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania.

Z garančného poistenia sa zamestnancovi pri platobnej neschopnosti jeho zamestnávateľa uhrádza :

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- c) nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- d) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- e) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- f) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- g) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- h) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- i) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,

- j) nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- k) nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- l) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.

Slovenský zákonodarca pri implementácii smernice 2008/94/ES pristúpil aj k zakotveniu **obmedzení rozsahu náhrady** nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Dávka garančného poistenia sa poskytne najviac *v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov* trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Dávka garančného poistenia je najviac *v sume trojnásobku priemernej mesačnej mzdy* v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky, ktorá platila buď dva roky predchádzajúcim kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť (ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka) alebo jeden rok predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť (ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka).

Súhrne možno konštatovať, že slovenská právna úprava, najmä široké uchopenie nárokov zamestnanca, ktoré sú pri platobnej neschopnosti hradené zamestnancovi z garančného poistenia, je plne kompatibilná s úniovým právom.

11. Kolektívne pracovné právo Európskej únie

11.1. Všeobecná charakteristika kolektívneho pracovného práva Európskej únie

Kolektívne pracovné právo je v právnych intenciách EÚ právom určeným k ochrane hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov ako kolektívu. Identifikácia pojmu kolektívne pracovné právo EÚ nie je vôbec jednoduchá aj vzhľadom k tomu, že neexistuje všeobecne akceptovaná definícia pojmu kolektívne pracovné právo. Tradične býva kolektívne pracovné právo pojmovo charakterizované prostredníctvom subjektov.²⁸⁶ **Kolektívne pracovné právo EÚ** by sme mohli vymedziť ako *súhrn právnych noriem úniového práva upravujúcich kolektívne pracovné vzťahy medzi kolektívom zamestnancov reprezentovaným a zastupovaným niektorým zo zástupcov zamestnancov a zamestnávateľom resp. organizáciami zamestnávateľov, ktorého hlavným účelom je zlepšovanie pracovných a mzdových podmienok zamestnancov.*²⁸⁷ Výstižnejšie môžeme definovať kolektívne pracovné právo EÚ ako *súhrn právnych noriem sústreďujúcich sa na kolektívnu ochranu záujmov zamestnancov, predovšetkým prostredníctvom úniovej úpravy viacerých foriem participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa.* Uvedená definícia je relatívna. Obmedzuje sa len na najrozpracovanejšiu oblasť úniového kolektívneho práva, ale nevyklučuje zo svojho obsahu ani ďalšie práva, ktoré svojou právnou povahou spadajú do oblasti kolektívnej ochrany záujmov zamestnancov.

Predmetom kolektívneho pracovného práva EÚ sú *kolektívne (priemyselné) pracovné vzťahy vznikajúce v procese realizácie tých práv, ktoré tvoria obsahovú súčasť kolektívneho pracovného práva.* Z vecného, systematického hľadiska kolektívne pracovné právo EÚ zahŕňa:

- a) rôzne formy nepriamej participácie zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa, konkrétne:
 - a. spolurozhodovanie
 - b. prerokovanie
 - c. právo na informácie

²⁸⁶ Na nie práve vhodné vymedzovanie kolektívneho pracovného práva len prostredníctvom subjektov upozorňuje Galvas. Bližšie pozri: GALVAS, M.: Kolektívni pracovní právo České republiky (úvahy a východiska). Brno : MU, 1995, s. 20 a nasl.

²⁸⁷ Pozri tiež: BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo, Sprint dva, Bratislava, 2009, s. 725. BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4.vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 427.

b) problematiku sociálneho dialógu a kolektívnych zmlúv na európskej úrovni.²⁸⁸

Je samozrejmé, že obsahová šírka kolektívnych pracovnoprávných vzťahov EÚ je v porovnaní so slovenskou vnútroštátnu úpravou kolektívneho pracovného práva oveľa užšia. Pramene kolektívneho pracovného práva EÚ sa obmedzujú na podrobnú právnu úpravu len určitých špecifických inštitútov kolektívneho práva, ktoré sú nevyhnutné vzhľadom k podmienkam fungujúceho spoločného trhu a zodpovedajú tak cieľom stanoveným EÚ. Problematika zmluvnej časti kolektívneho pracovného práva (právo kolektívnej (tarifnej) zmluvy a kolektívneho vyjednávania), ako aj práva pracovného boja (štrajku a výluky) je na úrovni EÚ rozpracovaná veľmi slabo. Existuje „len“ garancia vyššie spomenutých práv v podobe striktných ustanovení a odkazov v primárnom práve EÚ (pozri nižšie pramene). V uvedených súvislostiach kolektívne pracovné právo zostáva doménou národných právnych systémov členských štátov EÚ. Ťažiskovou časťou kolektívneho pracovného práva v EÚ je **tzv. ochranné právo**.²⁸⁹ Najväčší dôraz pri ochrane záujmov kolektívu zamestnancov i zamestnancov samotných sa kladie na problematiku informovania a prerokovania. V uvedenej oblasti únievé právo v širokom rozsahu podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov.

Pramene kolektívneho pracovného práva Európskej únie

Základné sociálne práva zamestnancov ako právo na pozitívnu i negatívnu koaličnú slobodu, právo na tarifné konanie tzn. právo kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy za podmienok špecifikovaných vykonávacími právnymi predpismi, právo kolektívneho boja i právo na informácie, konzultácie a spolupôsobenie zamestnancov v podnikoch s významom na úrovni EÚ deklarovala už *Charta základných sociálnych práv pracovníkov*. Za ústavný základ kolektívneho pracovného práva EÚ je možné považovať

²⁸⁸ Porovnaj: SCHRONK, R.: Pracovné právo ES/EÚ. In: ČORBA, J. (red.): Európske právo na Slovensku. Nadácia Kalligram. 2003. Rovnako aj ŠVEC, M.: Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Vydavateľství a nakladatelství Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 35. K ďalším systematizáciám kolektívneho pracovného práva EÚ pozri: BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2010. s.532, GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVA, I.: Základy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečení v Evropských spoločenstvách, Brno: MU, 2001, s. 30.

²⁸⁹ K rozlišovaniu zmluvného kolektívneho a ochranného kolektívneho práva pozri: BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4.vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 428.

*Dohodu o sociálnej politike (Agreement on Social policy)*²⁹⁰, ktorá bola uzavretá medzi členskými štátmi Európskeho spoločenstva s výnimkou Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska 31. októbra 1991. Táto Dohoda o sociálnej politike bola pripojená k Protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý bol Maastrichtskou zmluvou pripojený k Zmluve o Európskej únii. Následne Amsterdamskou zmluvou bola Dohoda o sociálnej politike integrovaná do XI. Hlavy Prvej kapitoly Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva pod názvom Sociálne ustanovenia. Pôsobnosť Rady EÚ v spolupráci s ďalšími inštitúciami EÚ bola Dohodou o sociálnej politike (čl. 2 ods. 3) rozšírená o zastupovanie a kolektívnu ochranu záujmov zamestnancov a zamestnávateľov, vrátane práva na spolurozhodovanie. Z pôsobnosti Rady EÚ v tejto súvislosti bolo vyňaté právo na združovanie, právo na štrajk a právo na výluky (čl. 2 ods. 6 Dohody o sociálnej politike). V súčasnosti právny rámec kolektívneho pracovného práva EÚ v primárnom práve predstavuje **čl. 153 ZFEÚ a čl. 12, 27 a 28 Charty**.

Článok 153 ZFEÚ vymedzuje oblasti, v ktorých EÚ podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov. V optike nášho záujmu o kolektívne právo ide predovšetkým o tieto okruhy pôsobnosti:

- i) informovanosť a porady s pracovníkmi (čl. 153 ods. 1 písm. e) ZFEÚ)
- ii) zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania, s výnimkou otázok, ktoré sa týkajú združovacieho práva a práva kolektívneho boja (čl. 153 ods. 1 písm. f) ZFEÚ).²⁹¹

Charta sa súčasťou primárneho práva EÚ stala prijatím Lisabonskej zmluvy a spolu s článkom 153 ZFEÚ tvorí primárne právo pre otázku kolektívneho pracovného práva v EÚ.²⁹² Článok 12 Charty základných práv EÚ zaručuje právo každého slobodne sa združovať s inými, najmä v súvislosti s politickými, odborárskymi a občianskymi otázkami. Každý má právo zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich. Právo pracovníkov alebo ich zástupcov na informácie a konzultácie v rámci podniku

²⁹⁰ BERCUSSON, B.: The collective Labour Law of the European Union. In: European Law Journal, Review of European Law in Context, Volume 1, Issue 2, July 1995, s. 157

²⁹¹ Vylúčenie uvedených práv z pôsobnosti európskeho zákonodarcu má za následok znemožnenie prijatia relevantnej nadnárodnej právnej úpravy v tejto oblasti.

²⁹² K právnej záväznosti Charty základných práv EÚ pozri: BARINKOVÁ, M. - KOVALČÍKOVÁ, M.: Ľudská dôstojnosť (aj v pracovnoprávných vzťahoch) optikou Lisabonskej zmluvy. In: Právo v európskej perspektíve II. diel, Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011. s. 930-941.

na zodpovedajúcej úrovni a v primeranom čase garantuje článok 27 Charty základných práv EÚ. Článok 28 ustanovuje pre pracovníkov, zamestnávateľov a príslušné organizácie pracovníkov a zamestnávateľov právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku. Práva upravené v článku 27 a v článku 28 sú realizované v súlade a za podmienok ustanovených právom EÚ, vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

Základné hodnoty vyššie spomenutých kolektívnych práv vyjadrených v primárnom práve EÚ boli uznané aj v judikatúre Súdneho dvora. Súdny dvor existenciu práva na združovanie a právo združení na kolektívne akcie resp. na zákonnú ochranu záujmov svojich členov v úniovom práve uznal v rozhodnutí vo veci *Union Syndicale, Massa a Kortner* a právom na kolektívne vyjednávanie sa zaoberal v právnej veci *Albany*.²⁹³ V rozhodnutí vo veci *Albany*²⁹⁴ Súdny dvor rozhodol o „oslobodení“ obsahu kolektívnych zmlúv spod pravidiel súťažného práva EÚ vyjadreného v článku 101 ods. 1 ZFEÚ.²⁹⁵ *Určité obmedzenia hospodárskej súťaže sú vlastné kolektívnym zmluvám a neoddeliteľnou súčasťou, ak nie jednoznačným cieľom kolektívneho vyjednávania, je obmedzenie hospodárskej súťaže medzi spoločnosťami.*²⁹⁶ *Niektoré obmedzujúce účinky na hospodársku súťaž preto logicky vyplývajú z kolektívnych dohôd uzavretých medzi reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov, avšak cieľe*

²⁹³ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-175/73, *Union syndicale - Service public européen - Bruxelles, Denise Massa a Roswitha Kortner proti Rade Európskych spoločností* z 8. októbra 1974. Zb. 1974, s. 00917. Sloboda združovania v súvislosti s odborními bola potvrdená aj v rozsudku Súdneho dvora vo veci C-193/87 a C-194/87, *Henri Maurissen a Union syndicale proti Dvoru audítorov Európskych spoločností* z 18. januára 1990. Zb. 1989, s. 01045.

²⁹⁴ Rozsudok Súdneho dvora z vo veci C-67/96, *Albany International BV proti Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* z 21. septembra 1999. Zb. 1999, s. I-05751. Súdny dvor sa v tejto právnej veci nestotožnil so stanoviskom generálneho advokáta Jacobsa. Generálny advokát Jacobs vo svojom stanovisku vydanom dňa 28. januára 1999 poprel existenciu základného práva odborovej organizácie na kolektívne vyjednávanie v právnych predpisoch EÚ. Pozri k tomu: BERCUSSON, B.: Protecting collective agreements. In: Thompson Labour and European Law Review. Issue 41. December 1999. Dostupné na www.thompsons.law.co.uk. Stav k 11. 7. 2012.

²⁹⁵ Čl. 101 ods. 1 ZFEÚ: „Nasledujúce sa zakazuje ako nezlučiteľné s vnútorným trhom: všetky dohody medzi podnikateľmi, rozhodnutia združení podnikateľov a zosúladené postupy, ktoré môžu ovplyvniť obchod medzi členskými štátmi a ktoré majú za cieľ alebo následok vylučovanie, obmedzovanie alebo skresľovanie hospodárskej súťaže v rámci vnútorného trhu...“

²⁹⁶ EVEN, J.H.: Transnational collective bargaining in Europe. A proposal for a European regulation on transnational collective bargaining. Boom Juridische uitgeverij. 2008. s. 325.

sociálnej politiky sledované takýmito dohodami, by boli vážne obrožené, ak by sociálni partneri boli podriadení čl. 101 ods. 1 ZFEÚ pri spoločnom hľadaní opatrení určených na zlepšenie podmienok zamestnania a pracovných podmienok. Preto Súdny dvor rozhodol, že dohody uzavreté v rámci kolektívneho vyjednávania sa musia považovať za nepatriace do rozsahu pôsobnosti čl. 101 ods. 1 ZFEÚ a nadradenosť práva EÚ o hospodárskej súťaži nad vyjednaným obsahom kolektívnych zmlúv, tak neprichádza do úvahy. Sociálnej politike je potrebné venovať minimálne rovnakú váhu pozornosti ako cieľom politiky hospodárskej súťaže.

Sekundárne pramene kolektívneho pracovného práva Európskej únie sú predmetom úpravy nasledujúcich častí tejto kapitoly.

11. 2. Participácia zamestnancov a zástupcov zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa

Participácia zamestnancov a zástupcov zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa predstavuje prostriedok efektívnejšieho pracovného výkonu. Cieľom participácie oprávnených subjektov nie je nijako obmedzovať zamestnávateľa pri jeho rozhodovaní. Spolupráca zamestnávateľa a zamestnanca by mala mať obojstranne výhodné dôsledky. Zákonník práce v ustanovení § 229 ods. 1 rozoznáva medzi *priamou* a *nepriamou* účasťou zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Realizovateľnosť priamej participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa je zabezpečená prostredníctvom priznaného **práva na informácie**. Len zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase poskytnuté informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa umožnia zamestnancom uskutočňovanie oprávnení, ktoré sú im priamo zverené (napr. podľa noriem Zákonníka práce). Z hľadiska efektívnosti možno za významnejšiu považovať nepriamu, sprostredkovanú účasť zamestnancov na rozhodovacích procesoch zamestnávateľa, realizovanú zástupcami zamestnancov. Okrem práva na informácie, disponujú zástupcovia zamestnancov navyše **právom na spolurozhodovanie, prerokovanie a kontrolnú činnosť** (ustanovenie § 229 ods. 4 Zákonníka práce).

Participácia zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa predstavuje najrozpracovanejšiu obsahovú súčasť kolektívneho pracovného práva EÚ. Súčasťou právneho rámca EÚ zameraného na účinné uplatňovanie práv

zamestnancov na informácie, prerokovanie a spolurozhodovanie sú nasledovné smernice:

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ **2002/14/ES**, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady²⁹⁷ so zamestnancami v Európskom spoločenstve (ďalej aj ako „smernica 2002/14/ES“)
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ **2009/38/ES** o zriaďovaní európskej 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 (ďalej aj ako „smernica 2009/38/ES“)
- Smernica Rady EÚ **2001/86/ES**, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (ďalej aj ako „smernica 2001/86/ES“)
- Smernica Komisie **2003/72/ES**, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej družstevnej spoločnosti s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení (ďalej aj ako „smernica 2003/72/ES“)
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ **2005/56/ES** o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností (ďalej aj ako „smernica 2005/56/ES“)

Súčinnosť zamestnancov resp. zástupcov zamestnancov, predovšetkým právo na informácie a prerokovanie napr. v súvislosti s prevodom podniku, hromadným prepúšťaním, pracovným pomerom na kratší pracovný čas a na určitú dobu, je čiastkovým predmetom právnej úpravy ďalších smerníc EÚ, ktoré už boli analyzované v predchádzajúcich kapitolách.

Zmyslom **práva na informácie a prerokovanie** je podporovať vzájomný dialóg medzi zamestnancami a zamestnávateľom a zaistiť tak riadnu informovanosť zamestnancov a spoločné prerokovanie otázok, ktoré sa ich bezprostredne dotýkajú a ovplyvňujú ich pracovný život, či už pozitívnym alebo negatívnym spôsobom. Právo na informácie a prerokovanie posilňuje sociálny dialóg medzi zamestnancami resp. zástupcami zamestnancov

²⁹⁷ Na tomto mieste uvádzame názov smernice v súlade s dostupným prekladom úniového práva na stránke www.eur-lex.eu, ďalej v texte, pri výklade ustanovení smerníc budeme pre výraz „consulting“ používať ekvivalentný pojem „ prerokovanie“, tak ako ho používa slovenský zákonodarca v ustanoveniach Zákonníka práce, nie pojem „porada“ ako sa uvádza v spomínanom preklade.

a zamestnávateľom a zvyšuje účasť zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa. Môžeme rozlíšiť dve roviny práva na informácie a prerokovanie:

- A. právo na národné (vnútroštátne) informácie a prerokovanie v rámci zamestnávateľa pôsobiaceho na území Slovenskej republiky
- B. právo na nadnárodné informácie a prerokovanie v rámci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov EÚ a Európskeho hospodárskeho priestoru

11.2.1. Právo na národné informácie a prerokovanie

Úniové právo

Právne požiadavky na kvalitu sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni členských štátov EÚ kladie smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ **2002/14/ES**, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskej únii (Európskom spoločenstve). Už ako vyplýva z jej názvu, jej cieľom je zaviesť všeobecný rámec požiadaviek pre informovanie a prerokovanie so zamestnancami v podnikoch alebo v prevádzkach so sídlom v EÚ t.j. vo vnútri členských štátoch, pričom ide o zakotvenie minimálnych štandardov pre túto oblasť (čl. 1 ods. 1 smernice 2002/14/ES). Právny základ pre prijatie tejto smernice predstavuje článok 151 ZFEÚ, ktorý vymedzuje osobitný cieľ EÚ a členských štátov podporovať sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Stanovenie *všeobecného rámca pre informovanie a prerokovanie* predstavuje pomerne širokú formuláciu, ktorá umožňuje členským štátom EÚ značnú flexibilitu, pokiaľ ide o praktickú úpravu pravidiel na vykonávanie ustanovení tejto smernice. V právomoci členských štátov sú tieto možnosti:

1. upraviť rozsah pôsobnosti smernice 2002/14/ES:

Každý členský štát má právo rozhodnúť sa, či sa smernica 2002/14/ES vzťahuje na:

- a) podniky, ktoré zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte **alebo**
- b) prevádzky, ktoré zamestnávajú najmenej 20 zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte (čl. 3 ods. 1 smernice 2002/14/ES)

Podnikom sa pritom rozumie štátny alebo súkromný podnik, ktorý vykonáva ziskovú alebo neziskovú hospodársku činnosť a má sídlo na území členských štátov (čl. 2 písm. a) smernice 2002/14/ES).

Prevádzka je podnikateľská jednotka definovaná v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi so sídlom na území členského štátu, kde nepretržite vykonáva hospodársku činnosť za pomoci ľudských i materiálnych zdrojov (čl. 2 písm. b) smernice 2002/14/ES).

Voľba metódy, akým sa počíta smerný počet zamestnancov, je tiež ponechaná na členské štáty, avšak s určitým obmedzením daným judikatúrou Súdneho dvora. V právnej veci *Confédération générale du travail (CGT) a i.*²⁹⁸ sa Súdny dvor vyslovil, že čl. 3 ods. 1 smernice 2002/14/ES sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá vylučuje aj keď len dočasne, určitú kategóriu zamestnancov z výpočtu pre určenie prahových hodnôt zamestnaných zamestnancov na účely splnenia informačnej povinnosti a povinnosti prerokovania zo strany zamestnávateľa. Zamestnancom podľa čl. 2 písm. d) smernica 2002/14/ES je osoba, ktorá je v príslušnom členskom štáte chránená ako zamestnanec na základe vnútroštátneho pracovného práva a v súlade s vnútroštátnymi postupmi.

2. vymedziť kto sa rozumie zástupcami zamestnancov, upraviť podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochranu:

Každý členský štát je povinný zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov a iní odborníci, ktorí im pomáhajú, boli povinní zachovávať mlčanlivosť vo vzťahu ku skutočnostiam, ktoré im boli poskytnuté ako dôverné, a to aj po uplynutí funkčného obdobia. Rovnako tak, sú členské štáty oprávnené vymedziť, ktoré informácie zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť a prerokovať, pretože by podľa objektívnych kritérií mohli vážne poškodiť fungovanie podniku alebo prevádzky. Napokon smernica 2002/14/ES zaväzuje členské štáty poskytnúť zástupcom zamestnancov primeranú ochranu a záruky, aby nedošlo k zmareniu výkonu ich funkcie.

Smernica 2002/14/ES zavádza jednotný pojem „**informovanie**“ a „**prerokovanie**“ ako autonómny pojem únievého práva. Upravuje formu, obsah a spôsob informovania a prerokovania. *Informovanie* je prenos údajov zamestnávateľov na zástupcov zamestnancov s cieľom oboznámiť sa

²⁹⁸ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) a iní proti Premier ministre a Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* z 18. januára 2007. Zb. 2007, s. I-00611.

s príslušnou vecou a prehodnotiť ju. *Prerokovanie* je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Informovanie sa vzťahuje na tri oblasti, posledné dva okruhy z uvedených je zamestnávateľ povinný aj prerokovať:

1. aktuálny a predpokladaný ekonomický vývoj
2. situáciu, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a súvisiace otázky
3. rozhodnutia, ktoré pravdepodobne povedú k zásadným zmenám organizácií práce a k zmenám v zmluvných podmienkach.

Základným kvalitatívnym aspektom informovania je to, aby tento proces prebehol v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožňuje zástupcom zamestnancov realizovať zodpovedajúcu štúdiu a podľa potreby pripraviť prerokovanie (čl. 4 ods. 3 smernice 2002/14/ES). Prerokovanie sa má uskutočniť vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom, na príslušnej úrovni zamestnávateľa alebo zástupcov zamestnancov, podľa predmetu diskusie, takým spôsobom, ktorí umožní zástupcom zamestnancov stretnúť sa so zamestnávateľom a získať odpoveď ako aj zdôvodnenie odpovede na akékoľvek stanovisko, ktoré predložili (čl. 4 ods. 4 smernice 2002/14/ES).

Vnútroštátna úprava

Právo zamestnancov na informácie a prerokovanie na národnej úrovni patrí svojou povahou medzi základné práva zamestnancov priznané Zákonníkom práce a z tohto pohľadu ho možno postaviť na roveň základným právam zamestnancov ako nebyť diskriminovaný, či bezdôvodne prepustený. V podmienkach Slovenskej republiky je toto právo realizované predovšetkým prostredníctvom **zástupcov zamestnancov**. Článok 2 písm. e) smernice 2002/14/ES ponecháva definovanie pojmu zástupcovia zamestnancov na vnútroštátne predpisy a/alebo postupy a žiaden ďalší prameň únieového práva sa ho nepokúša definovať.²⁹⁹ Podľa ustanovenia § 11 a) ods. 1 Zákonníka

²⁹⁹ Aj keď je v právomoci členských štátov EÚ ustanoviť, kto sú to zástupcovia zamestnancov, členské štáty nikdy nesmú podmieniť existenciu zástupcov zamestnancov na vôľu zamestnávateľa. Neexistencia zástupcov zamestnancov v členskom štáte, nesmie pozbaviť účinkov jednotlivé ustanovenia smerníc, ktoré sa týkajú práv na informácie a prerokovanie o rôznych okruhových problémoch zamestnávateľa.

Pozri k tomu rozsudok Súdneho dvora vo veci C-382/92, *Komisia Európskych spoločenístiev proti Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska* z 8. júna 1994. Zb. 1994, s. I-02435 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-383/92, *Komisia Európskych spoločenístiev proti Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska* z 8. júna 1994. Zb. 1994, s. I-02479. Porovnaj aj BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2010. s.549.

práce sú nimi príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník a zástupca zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ustanovenia § 11 a) ods. 1 Zákonníka práce vymedzuje zástupcov zamestnancov pre oblasť zastupovania zamestnancov a následného partnerstva so zamestnávateľom na národnej (vnútroštátnej) úrovni. Zástupcom zamestnancov pre otázky nadnárodného charakteru je Európska zamestnanecká rada, člen osobitného vyjednávacieho orgánu, zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (pozri ďalej). Ako uvádza J. Pichrt, spoločná legislatívna skratka zástupcovia zamestnancov je nanajvýš mäťuca, pretože z uvedených zástupcov zamestnancov len príslušný odborový orgán konajúci v mene odborovej organizácie je zástupcom zamestnancov v právnom zmysle slova.³⁰⁰ Len odborová organizácia má totiž právnu subjektivitu. Ostatné subjekty – zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník, zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, európska zamestnanecká rada, majú určité práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch, ale nemajú spôsobilosť k právnym úkonom, ani procesnú a deliktuálnu spôsobilosť.

Odborová organizácia

Odborová organizácia je občianske združenie zamestnancov na ochranu ich hospodárskych a sociálnych záujmov. Proces založenia odborovej organizácie je administratívne jednoduchý. Podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov sa odborová organizácia eviduje na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky. Návrh na evidenciu môžu podať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov. Odborová organizácia následne nadobúda právnu subjektivitu (stáva sa právnickou osobou) dňom nasledujúcim po dni, kedy bol príslušnému ministerstvu doručený návrh na jej evidenciu. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku. Z uvedeného vyplýva, že na pracovisku zamestnávateľa môže pôsobiť aj viac odborových organizácií, a preto je nevyhnutné riešiť koexistenciu plurality tohto jedného typu zástupcu zamestnancov.³⁰¹ Sloboda združovania v oblasti pracovnoprávných vzťahov znamená pre zamestnancov aj právo zvoliť, kto ich bude zastupovať. Ak by na pracovisku mohla existovať len odborová organizácia, nepriamo by to nútilo zamestnancov zakladať len odborové

³⁰⁰ PICHRT, J.: Právo zamestnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck. Praha. 2010. s. 18.

³⁰¹ Uvedené je predmetom úpravy ustanovenia § 232 Zákonníka práce.

organizácie, bez ohľadu na to, aká je ich skutočná vôľa.³⁰² Na pracovisku zamestnávateľa je tak možná koexistencia aj viacerých typov zástupcov zamestnancov.³⁰³ V prípade, že u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 149 Zákonníka práce a právo na informácie a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť. U zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, má všetky kompetencie zamestnanecká rada s výnimkou kolektívneho vyjednávania.

Zamestnanecká rada

Zamestnanecká rada je orgán zastupujúci všetkých zamestnancov zamestnávateľa a môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov (§ 233 ods. 1 a 2 Zákonníka práce). Voľby do zamestnaneckej rady a súvisiace otázky nie sú vôbec upravené úniou právom a je to v celom rozsahu záležitosť vnútroštátneho poriadku členského štátu. V prípade Slovenskej republiky sa jedná o ustanovenia § 234 Zákonníka práce. V porovnaní s tým, ako jednoducho vzniká odborová organizácia, je voľba zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka v podstate komplikovanejšia. Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak ho o to písomne požiada aspoň 10% zamestnancov (§ 234 ods. 1 Zákonníka práce). Počet členov zamestnaneckej rady je priamo úmerne závislý na počte zamestnancov.³⁰⁴ Zásadnú otázku, ktorú Zákonník práce v súvislosti so zamestnaneckou radou nerieši sú náklady na jej činnosť. Náklady na úhradu volieb podľa § 234 ods. 7 znáša síce zamestnávateľ, ale ďalšia existencia - materiálna stránka, technické vybavenie, či prevádzkové náklady zamestnaneckej rady, sú vecou dohody zamestnávateľa a zamestnaneckej rady. Keďže zamestnanecká rada nemá právnu subjektivitu, nemôže nadobúdať, či inak disponovať majetkom, je vo veci svojej existencie úplne odkázaná na zamestnávateľa.

³⁰² Pozri k tomu Nález Ústavného súdu ČR č.116/2008 Sb., bod. 272.

³⁰³ Duálny systém pôsobenia odborovej organizácie a zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka) môže dopĺňať aj pôsobenie Európskej zamestnaneckej rady.

³⁰⁴ Ustanovenie § 234 ods. 1 Zákonníka práce.

Zamestnanecký dôverník

Zamestnanecký dôverník môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 3 zamestnancov a najviac 50 zamestnancov. S účinnosťou do 31. augusta 2011 mohol zamestnanecký dôverník pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnával najmenej 5 zamestnancov. Podmienka počtu zamestnancov na ustanovenie zamestnaneckého dôverníka bola znížená z piatich na troch zamestnancov pravdepodobne z dôvodu, že aj na evidenciu odborovej organizácie ako občianskeho združenia postačuje návrh troch zamestnancov. V právomoci členského štátu je rozhodnúť sa pre minimálny smerný počet zamestnancov, ktorých zamestnávanie bude pre zamestnávateľa zakladat' povinnosť uplatňovať transponované ustanovenia smernice 2002/14/ES.³⁰⁵ Slovenský zákonodarca v tomto prípade išiel výraznejšie pod limity ustanovené smernicou 2002/14/ES a rozhodol sa, že už zamestnávanie troch zamestnancov zakladá zamestnávateľovi informačnú povinnosť a povinnosť prerokovania prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka, ak bude ustanovený. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. Aj spôsoby zániku zamestnaneckej rady podľa ustanovenia § 235 sa primerane vzťahujú na zamestnaneckého dôverníka. Dôraz sa kladie na primerane. Vychádzajúc z logického výkladu, neexistuje rozumné odôvodnenie, aby aj funkcia zamestnaneckého dôverníka zanikla poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50 podľa ustanovenia § 235 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce. Jeho funkcia zaniká poklesom počtu zamestnancov u príslušného zamestnávateľa pod troch zamestnancov.

Vnímanie odborovej organizácie ako „tradičného“ zástupcu zamestnancov viedlo slovenského zákonodarcu k snahe zrovnoprávniť ostatných zástupcov zamestnancov - zamestnaneckú radu a zamestnaneckého dôverníka s odborovou organizáciou aj v ďalšom ustanovení Zákonníka práce. Atraktívnejšie postavenie týchto dvoch zástupcov zamestnancov v očiach zamestnancov chce slovenský Zákonník práce po novele účinnej od 1. septembra 2011 (zákon č. 257/2001 Z. z.) dosiahnuť možnosťou upravenou v novom ustanovení § 233 a Zákonníka práce. Podľa § 233 a Zákonníka práce môže zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník uzatvoriť so zamestnávateľom **dohodu**, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve. Uvedenú dohodu je možné uzatvoriť,

³⁰⁵ Podľa článku 3 ods. 1 smernice 2002/14/ES najmenej 20 zamestnancov v podniku alebo najmenej 20 zamestnancov v prevádzke v ktoromkoľvek členskom štáte.

len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. *Uvedomujúc si, že zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník nemajú právnu subjektivitu a teda tejto dohode nemôžu byť priznané právne účinky*³⁰⁶, všetko, čo sa umožňuje dohodnúť v dohode, musí sa osobitne dojednať v pracovnej zmluve s každým zamestnancom individuálne. Súčasne zamestnávateľ podľa ustanovenia § 233 a ods. 3 in fine Zákonníka práce nemôže pri návrhu alebo pri zmene pracovnej zmluvy zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Je pochybné do akej miery dohoda zaväzuje zamestnávateľa. Dohoda so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom má základnú právnu vadu, ktorá ju robí absolútne neplatnou. Uzavrel ju subjekt bez právnej subjektivity. Z tohto titulu je predmetná dohoda ako dvojstranný právny úkon neplatná a nemôže nikoho zaväzovať.³⁰⁷

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len zástupca zamestnancov pre BOZP)

Práva a povinnosti zástupcu zamestnancov pre BOZP sú upravené v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V zásade jeden zástupca zamestnancov pre BOZP zastupuje najviac 50 zamestnancov.

Prerokovanie a právo na informácie

Zákonník práce v ustanoveniach § 237 Prerokovanie a § 238 Právo na informácie upravuje obe tieto základné formy participácie zamestnancov v súlade so smernicou 2002/14/ES. Základná charakteristika, forma a spôsob informovania a prerokovania predstavujú doslovnú transpozíciu smernice 2002/14/ES do slovenského vnútroštátneho práva. Z hľadiska vecnej stránky Zákonník práce precizuje rozsah prerokovania a informačnej povinnosti. Podľa ustanovenia § 237 Zákonníka práce zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť

³⁰⁶ Z dôvodovej správy k zákonu č. 257/2011 Z. z., bod 143.

³⁰⁷ Podľa ustanovenia § 38 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka je právny úkon neplatný, pokiaľ ho urobil ten, kto nemá spôsobilosť na právne úkony.

- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Informačná povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje na jeho hospodársku a finančnú situáciu a predpokladaný vývoj jeho činnosti (§ 238 ods. 2 Zákonníka práce).

Neexistuje zákonná prekážka, ktorá by bránila zamestnávateľovi odchyliť sa od zákonom stanoveného rozsahu informovania a prerokovania v prospech zástupcov zamestnancov.

11.2.2. Právo na nadnárodné informácie a prerokovanie

Úniové právo

Účinne zabezpečiť a rozvíjať práva zamestnancov na nadnárodné informácie, prerokovanie, ustanoviť postupy informovania zamestnancov a prerokovania s nimi o rozhodnutiach, ktoré sa ich týkajú, je predmetom úpravy smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 *o zriaďovaní európskej 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*. Jedná sa o prepracované znenie smernice Rady 94/45/ES *o zriaďovaní európskej 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* (ďalej aj ako smernica 94/45/ES).³⁰⁸

S globálnym podnikaním sa spája cezhraničná pôsobnosť zamestnávateľov a nepriaznivý dôsledok, keď o kľúčových aspektoch pracovného života zamestnancov čoraz častejšie rozhoduje vedenie nadnárodných spoločností

³⁰⁸ Prepracované znenie smernice – recast znamená to, že transponovaním novej smernice do vnútroštátnych predpisov sa rušia a nahrádzajú pôvodné ustanovenia tej smernice, ktorá bola prepracovaná. Povinnosť členských štátov transponovať smernicu 2009/38/ES uplynula 5. júna 2011.

mimo krajiny, kde sú títo zamestnanci zamestnaní. Zaistenie včasných, úplných a pravdivých informácií o ekonomickej, finančnej situácii, perspektívach a plánoch zamestnávateľa má pre zamestnancov svoj opodstatnený význam. Aj na základe týchto informácií sa zamestnanec rozhoduje o smerovaní svojho ďalšieho pracovného života. Potreba účinne zabezpečiť účasť zamestnancov na strategickom rozhodovaní zamestnávateľa s pôsobnosťou na území viacerých členských štátov, viedla k prijatiu smernice 2009/38/ES.

Smernica 2009/38/ES stanovuje tri základné spôsoby realizácie práva zamestnancov na nadnárodné informácie a prerokovanie (*modely zastúpenia zamestnancov*):

1. zriadenie európskej zamestnaneckej rady dohodou
2. zriadenia európskej zamestnaneckej rady podľa zákona
3. dohodu o zavedení iného postupu alebo postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

Účelom smernice 2009/38/ES podľa čl. 1 ods. 1 je *posilniť právo zamestnancov na informovanie a prerokovanie v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva*. Základnou zásadou, ktorou sa riadi informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi, a ktorá má byť premietnutá do každého ustanovenia vnútroštátneho poriadku členského štátu ohľadne nadnárodného informovania a prerokovania je **zásada účinnosti**. Zásada účinnosti znamená, že ak by niektoré ustanovenia vnútroštátneho právneho predpisu boli vo vzájomnom rozpore, je potrebné klásť dôraz na taký ich výklad, ktorý predstavuje zlepšenie práva na nadnárodné informácie a prerokovanie. Ďalším princípom, ktorým sa riadi uplatňovanie pravidiel uvedených v smernici 2009/38/ES je **princíp „non regression“** t. j. princíp zachovania úrovne.³⁰⁹ Zmluvné strany pri vyjednávaní ani členské štáty pri transformácii smernice nesmú nijako zhoršiť už existujúci vnútroštátny štandard ochrany práva zamestnancov na nadnárodné informácie (článok 12 ods. 5 smernice 2009/38/ES).

³⁰⁹ Označovaný tiež ako princíp „teraz a potom“.

Európska zamestnanecká rada

Európska zamestnanecká rada (ďalej aj ako „EZR“) je orgán zastupujúci zamestnancov zamestnávateľa činného v rámci viacerých členských štátov EÚ a Európskeho hospodárskeho priestoru zriadená v súlade s ustanoveniami smernice 2009/38/ES. Predstavuje inštitucionálne zabezpečenia práva zamestnancov na nadnárodné informácie a práva na prerokovanie a je to reprezentatívny orgán zamestnancov v celoeurópskom meradle. Má to byť zástupca zamestnancov s takým postavením, aby zamestnanci boli silnejší pri presadzovaní svojich práv voči zamestnávateľovi. Elementárnou úlohou EZR je v rámci svojej pôsobnosti zabezpečiť, aby bol názor či stanovisko zamestnancov vzatý do úvahy pri rozhodovaní ústredného vedenia podniku, resp. zamestnávateľa, práve v situácií, keď toto rozhodnutie bolo prijaté mimo územia krajiny, kde títo zamestnanci pracujú. V širších súvislostiach EZR zohráva dôležitú úlohu v presadzovaní trvalo udržateľného rozvoja a sociálnej zodpovednosti podnikov (*tzv. social corporate responsibility*).

Úloha a činnosť EZR je v smernici 2009/38/ES objasnená prostredníctvom pojmov **informovanie a prerokovanie**. Informovanie a prerokovanie majú umožniť EZR poskytnúť podniku stanovisko, a to včas a súčasne bez toho, aby sa spochybnila schopnosť podniku prispôbiť sa a spomalila sa jeho rozhodovacia činnosť.

Informovanie je prenos údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s príslušnou problematikou a prehodnotiť ju (čl. 2 ods. 1 písm. f) smernice 2009/38/ES).³¹⁰

Prerokovanie je zabezpečenie dialógu a výmeny názorov medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením alebo s akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou vedenia (čl. 2 ods. 1 písm. g) smernice 2009/38/ES).

Základné kritéria, ktoré musia tieto postupy spĺňať sú:

1. načasovanie

Informovanie so zamestnancami musí prebehnúť v takom čase, ktorý umožní zamestnancom uskutočniť podrobné posúdenia možných dôsledkov a v prípade potreby prípravu prerokovania s príslušným orgánom dotknutého podniku. Informácie musia byť poskytnuté v takom dostatočnom predstihu,

³¹⁰ Definícia informovania je v súlade so smernicou Rady 2001/86/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovby európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (čl. 2 písm. i)).

aby sa zástupcovia zamestnancov mohli oboznámiť s predmetnou záležitosťou.

Prerokovanie sa musí uskutočniť v takom čase, ktorý zástupcom zamestnancov umožňuje vyjadriť v primeranej lehote stanovisko na základe poskytnutých informácií. Pri splnení kritérií pre uskutočňovanie prerokovania stanovených smernicou 2009/38/ES, predstavuje prerokovanie aktívnu účasť zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa. K prerokovaniu musí nevyhnutne dôjsť skôr, než je prijaté rozhodnutie podniku. Výsledok prerokovania - stanovisko zástupcov zamestnancov môže byť vzaté do úvahy. Včasnosť uskutočneného prerokovania jednoznačne znamená, že zástupcovia zamestnancov môžu mať ešte vplyv na obsah rozhodnutia, ktoré je predmetom daného prerokovania.

Z uvedeného vyplýva aj vzájomný vzťah týchto postupov. Informácie sú nevyhnutným predpokladom prerokovania. Prerokovanie sa vykonáva na základe poskytnutých informácií a nemožno ho vykonať, pokiaľ informačná fáza nebola ešte ukončená. Porušenie informačnej fázy by automaticky predstavovalo aj porušenie konzultačnej povinnosti v rámci prerokovania. Informovanie a prerokovanie sú dva navzájom súvisiace a súčasne odlišné postupy vykonávané jeden po druhom.

2. kvalita

Informovanie a prerokovanie sa musia uskutočniť takým spôsobom a s takým obsahom, aby zástupcovia zamestnancov mohli posúdiť vplyv navrhovaných opatrení, čím sa kladie dôraz aj na presnosť a úplnosť poskytnutých informácií. Súčasne informovanie a prerokovanie musia prebiehať na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov zamestnancov v závislosti od predmetu diskusie. Informácie musia byť poskytnuté tak, aby zástupcovia zamestnancov pochopili z nich vyplývajúce dáta a boli schopní k nim zaujať svoj hodnotiaci postoj.

Zoznam konkrétnych tém pre informovanie a prerokovanie obsahuje čl. 1 písm. a) doplnkových požiadaviek obsiahnutých v prílohe 1 smernice 2009/38/ES. Rozlišuje sa medzi témami, kde sa vyžaduje splnenie informačnej povinnosti a medzi témami, kde je potrebné splnenie informačnej povinnosti a povinnosti prerokovania.

- a) povinnosť informovania EZR sa týka všeobecného kontextu, v ktorom sa dotknutý podnik vyvíja, ide najmä o:
 - štruktúru podniku
 - hospodársku a finančnú situáciu podniku
 - pravdepodobný vývoj, výrobu a odbyt podniku

- b) povinnosť informovania a prerokovania s EZR sa týka rôznych „obchodných“ rozhodnutí ústredného vedenia, ide najmä o:
- situáciu a pravdepodobný trend v oblasti zamestnanosti a investícií
 - podstatné zmeny týkajúce sa organizácie
 - zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných postupov
 - presun výroby
 - zlúčenie podnikov, obmedzovanie činnosti a zatváranie podnikov, závodov alebo ich významných častí
 - hromadné prepúšťanie

Témy informačnej povinnosti a povinnosti prerokovania sú vymedzené demonštratívnym spôsobom. Smernica 2009/38/ES v žiadnom svojom ustanovení nevymedzuje, že by právo na informácie a prerokovanie muselo mať nutne negatívny dopad na záujmy zamestnancov. Právo na informácie a prerokovanie sa vzťahuje aj informácie s pozitívnym obsahom.

Materiálna pôsobnosť EZR je obmedzená na riešenie nadnárodných otázok, čím sa pôsobnosť EZR líši od rozsahu pôsobnosti vnútroštátnych zastupiteľských orgánov zamestnancov. Za nadnárodné otázky sa považujú otázky týkajúce podniku s významom na úrovni Únie ako celku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie ako celku, alebo najmenej dvoch podnikov alebo závodov podniku alebo skupiny nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch (čl. 1 ods. 4 Smernice č. 38). Odôvodnenie 16 Smernice č. 38 poukazuje na to, že nadnárodná povaha určitej otázky by sa nemala určiť len s ohľadom na počet zainteresovaných podnikov, ale na zreteľ treba brať aj jej potenciálny účinok. Pôjde napríklad o situáciu, keď v praxi bude určité rozhodnutie podniku realizované v rôznych fázach, jedno po druhom v rôznych členských štátoch a podmienka počtu zainteresovaných subjektov tak nebude dodržaná. Posudzovanie potenciálnych účinkov rozhodnutia zabráni tomu, aby podnik resp. ústredné vedenie neobstálo v tvrdení, že dané rozhodnutie je len „lokálnou“ záležitosťou nespĺňajúcou charakter nadnárodnej otázky.

Ako bolo uvedené smernica 2009/38/ES nie je jediným nástrojom EÚ týkajúcim sa zapojenia zamestnancov do rozhodovania zamestnávateľa prostredníctvom práva na informácie a prerokovanie. Právo na informácie a prerokovanie v súvislosti s prevodom podniku, hromadným prepúšťaním, pracovným pomerom na kratší pracovný čas a na určitú dobu je čiastkovým predmetom právnej úpravy ďalších smerníc EÚ. To ale neznamená, že by tieto otázky boli automaticky vylúčené z pôsobnosti EZR. Za predpokladu, že je splnený nadnárodný charakter otázky, má EZR právo byť informovaná aj o týchto skutočnostiach.

Povinnosť poskytnúť nadnárodné informácie a uskutočňovať prerokovanie so zamestnancami sa podľa **osobnej pôsobnosti** smernice 2009/38/ES týka týchto subjektov s nadnárodnou štruktúrou:

- a) **podniku**³¹¹ **s významom na úrovni Únie** – ide o akýkoľvek podnik, ktorý má najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov. Oba limity musia byť splnené kumulatívne.
- b) **skupiny podnikov s významom na úrovni Únie** – ide o skupinu, ktorú tvorí riadiaci (monopolný, majoritný) podnik³¹² a ním ovládané podniky za predpokladu, že sú splnené nasledujúce predpoklady:
 - táto skupina podnikov má v členských štátoch najmenej 1000 zamestnancov
 - najmenej dva podniky patriace do tejto skupiny sú v rôznych členských štátoch a
 - najmenej jeden podnik patriaci do skupiny podnikov má aspoň 150 zamestnancov v členskom štáte a najmenej jeden ďalší podnik patriaci ku skupine podnikov má aspoň 150 zamestnancov v inom členskom štáte (čl. 2 ods. 1 písm. b) a c) smernice 2009/38/ES).

V právomoci členských štátov je možnosť vyňať z osobnej pôsobnosti smernice 2009/38/ES posádky obchodných lodí.

Postupy predchádzajúce zriadeniu EZR

Aby zamestnanci v konkrétnom prípade mohli posúdiť, či sú oprávnení žiadať o začatie rokovaní o zriadení EZR je nevyhnutné objasnenie nasledujúcich skutočností:

- 1. identifikácia subjektu, ktorý je povinný poskytnúť informácie a ďalšie prostriedky pre zriadenie EZR t.j. identifikácia subjektu, ktorý je zodpovedný za zriadenie EZR**

Za poskytnutie informácií potrebných na začatie vyjednávania, ako aj za vytvorenie podmienok a prostriedkov potrebných pre zriadenie EZR, je

³¹¹ Samotná definícia podniku v smernici 2009/38/ES neexistuje. Ide o pojem únievého práva vymedzený v judikatúre Súdneho dvora napríklad v rozsudku Súdneho dvora vo veci C-41/90, *Klaus Höfner a Fritz Elser proti Macrotron GmbH* z 23. apríla 1991. Zb. 1991, s. I-01979.

³¹² Vymedzenie pojmu riadiaci podnik a jeho definičné znaky obsahuje článok 3 smernice 2009/38/ES.

zodpovedné v prvom rade **ústredné vedenie** (čl. 4 ods. 1 smernice 2009/38/ES). Znamená to, že ústredné vedenie v žiadnom prípade nemôže odkázať zástupcov zamestnancov na to, aby si potrebné informácie zaobstarali sami, napr. vyhľadávaním v obchodnom registri alebo inou formou. *Ústredné vedenie* smernica 2009/38/ES v čl. 2 ods. 1 písm. e) definuje ako ústredné vedenie podniku s významom na úrovni Únie alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Únie.³¹³ V konkrétnom prípade pôjde o zástupcu alebo zástupcov ústredného vedenia (čl. 4 ods. 3 smernice 2009/38/ES). Ak sa ústredné vedenie nenachádza v žiadnom členskom štáte EÚ, zodpovednosť za zriadenie EZR, preberá **zástupca ústredného vedenia v členskom štáte**. V prípade, že by ústredné vedenie v členskom štáte nevymenovalo žiadneho zástupcu, je za zriadenie EZR zodpovedné vedenie závodu alebo podniku skupiny zamestnávajúceho najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte (*tzv. predpokladané ústredné vedenie*). Identifikácia subjektu, na ktorý sa zamestnanci majú obrátiť so svojou žiadosťou o zriadenie EZR, bola predmetom rozhodnutí Súdneho dvora v niekoľkých právnych veciach. Vplyv týchto rozhodnutí sa prejavil v súčasnom znení smernice 2009/38/ES.

Existenciu práva na nadnárodné informácie, aj keď nie je možné identifikovať v skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva riadiaci podnik a následne jeho ústredné vedenie zodpovedné za poskytnutie informácií na začatie rokovaní o zriadení EZR, potvrdil Súdny dvor v právnej veci *Bofrost*.³¹⁴ Nemecký podnik patriaci do skupiny podnikov so sídlom v Nemecku a v niekoľkých ďalších členských štátoch EÚ odmietol svojej zamestnaneckej rade poskytnúť informácie ohľadne počtu zamestnancov a štruktúry podnikov patriacich do skupiny. Svoje stanovisko nemecký podnik odôvodnil dvoma argumentmi. V rámci skupiny podnikov Bofrost neexistuje ústredné vedenie, ktoré by bolo zodpovedné za začatie vyjednávania o zriadení EZR a navyše v tejto skupine podnikov neexistuje ani riadiaci podnik, čo vylučuje aplikáciu smernice i nemeckého zákona o EZR. Skupina podnikov Bofrost totiž medzi sebou uzavrela osobitnú dohodu, ktorá

³¹³ Viaceré pojmy v čl. 2 smernice 2009/38/ES sú vymedzené tým spôsobom, že používajú pri definovaní sám definovaný pojem. Obtiažnosť pochopenia definovaného pojmu pri použití samotného definovaného pojmu v smernici, je na druhej strane vyvážená flexibilitou, ktorá sa ponúka členským štátom EÚ pri charakterizovaní týchto pojmov vo vnútroštátnych poriadkoch.

³¹⁴ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-62/99, *Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG proti Bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG*, z 29. marca 2001. Zb. 2001, s. I-02579.

podnikom skupiny zaručuje, že žiaden z nich nie je v dominantnom postavení a medzi podnikmi skupiny neexistujú navzájom žiadne hierarchické vzťahy. Súdny dvor sa v tejto veci vyjadril, že aj podnik, ktorý je súčasťou skupiny podnikov, je povinný svojim zástupcom zamestnancov poskytnúť informácie, aj keď ešte nebolo stanovené, že vedenie, ktorému bola žiadosť zamestnancov adresovaná, je vedením riadiaceho podniku v rámci skupiny podnikov.

V rozhodnutí *Kühne & Nagel*³¹⁵ sa Súdny dvor zaoberal odmietnutiu žiadosti o poskytnutie určitých informácií potrebných pre začatie vyjednávania o zriadení EZR s odôvodnením, že ústredné vedenie skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva nesídlí na území členského štátu, a preto tu neexistuje žiaden právny základ pre vyhovenie takejto žiadosti. Nemecká spoločnosť *Kühne & Nagel*, patriaca do skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, neposkytla svojej zamestnaneckej rade požadované informácie pre začatie vyjednávania o zriadení EZR, pretože takýmito informáciami nedisponovala a podľa nej neexistuje právny základ, aby takéto informácie od svojej materskej spoločnosti získala. Materská spoločnosť (ústredné vedenie) spoločnosti *Kühne & Nagel*, keďže sídli vo Švajčiarsku, nie je subjektom práva Spoločenstva a nepodlieha ani režimu smernice. V danej veci Súdny dvor rozhodol, že ak sa ústredné vedenie skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva nachádza mimo územia členských štátov, povinnosť poskytnúť informácie nevyhnuté pre začatie vyjednávania pre zriadenie EZR prechádza na tzv. predpokladané ústredné vedenie (v tomto prípade spoločnosť *Kühne & Nagel*). Ak by ústredné vedenie odmietlo predpokladanému ústrednému vedeniu sprístupniť požadované informácie, predpokladané ústredné vedenie musí informácie nevyhnuté pre začatie vyjednávania o zriadení EZR vyžiadať od ostatných podnikov patriacich do skupiny podnikov, ktoré sú umiestnené v členských štátoch a má právo od nich takéto informácie získať.

Obdobnou situáciou ako vo veci *Kühne & Nagel* sa Súdny dvor zaoberal aj v právnej veci *ADS Anker*³¹⁶. Nemecký podnik *ADS Anker* (patriaci do skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva) neposkytol svojej zamestnaneckej rade informácie potrebné na začatie vyjednávania pre zriadenie EZR, pretože ústredné vedenie skupiny podnikov sídliace v inom

³¹⁵ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-440/00, *Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG proti Kühne & Nagel AG & Co. KG* z 13. januára 2004. Zb. 2004, s. I-00787.

³¹⁶ Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-349/01, *Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH proti ADS Anker GmbH* z 15. júla 2004. Zb. 2004, s. I-06803.

členskom štáte mu odmietlo tieto informácie sprostredkovať. Vnútroštátny (nemecký) právny predpis vzťahujúci sa na uvedení problematiku neustanovuje žiaden nárok podniku ADS Anker na poskytnutie informácií voči podniku, ktorý má sídlo v inom členskom štáte. Teda podniky, ktoré nesídlia v Nemecku, nemajú povinnosť poskytovať určité informácie podnikom so sídlom v Nemecku, vzhľadom na to, že pôsobnosť vnútroštátneho zákona je teritoriálna, obmedzená na územie Nemecka. Nemecký súd prejednávajúci spor medzi podnikom ADS Anker a jeho zamestnaneckou radou položil Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku, či má ústredné vedenie skupiny podnikov so sídlom na území jedného členského štátu, povinnosť poskytnúť informácie potrebné pre začatie rokovaní o zriadení EZR inému podniku z rovnakej skupiny podnikov, avšak so sídlom v druhom členskom štáte. Podľa Súdného dvora pre zabezpečenie praktickej účinnosti smernice, je samozrejme nevyhnutné, aby ústredné vedenie podniku či skupiny podnikov malo takúto povinnosť. Z čl. 4 ods. 1 smernice 2009/38/ES (predtým tiež čl. 4 ods. 1 smernice 94/45/ES) vyplýva povinnosť ústredného vedenia alebo predpokladaného ústredného vedenia poskytovať informácie nevyhnutné na začatie rokovaní o zriadení EZR buď priamo zástupcom zamestnancov, alebo sprostredkované prostredníctvom podnikov patriacich do skupiny. Súdný dvor ďalej v rozhodnutí zdôraznil povinnosť členských štátov zaviazat' svojou vnútroštátnou úpravou ústredné vedenie alebo predpokladané ústredné vedenie podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva k plneniu takejto povinnosti.

Závery Súdného dvora v týchto troch právnych veciach možno pre zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky zhrnúť nasledovne. Zamestnanci (alebo ich zástupcovia) sa môžu obrátiť so žiadosťou o informáciu potrebnú na začatie vyjednávania pre zriadenie ERZ alebo pre zavedenie iného postupu informovania a prerokovania aj priamo na svojho zamestnávateľa. Zamestnávateľ, na ktorého sa obrátili, je povinný im poskytnúť príslušnú informáciu o tom, či je zamestnávateľom patriacim do skupiny, kde sa môže vytvoriť EZR alebo zaviesť iný postup informovania a prerokovania. Ak takýmito informáciami nedisponuje, je povinný informácie získať od ostatných zamestnávateľov patriacich do skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov, a to bez ohľadu na to:

- i) či tento zamestnávateľ, ktorého bolo o informáciu požiadané, je skutočným ústredným vedením alebo predpokladaným ústredným vedením

- ii) či ako predpokladané ústredné vedenie môže v rámci štruktúry skupiny zamestnávateľov vykonávať nejaký vplyv nad ostatnými zamestnávateľmi, a
- iii) či mu skutočné ústredné vedenie zamestnávateľa nachádzajúce sa mimo členských štátov poskytlo potrebné informácie. V tomto bode právu zamestnávateľa, ktorému bola adresovaná žiadosť zamestnancov (alebo ich zástupcov) na získanie potrebných informácií, korešponduje povinnosť skutočného ústredného vedenia alebo predpokladaného ústredného vedenia tieto informácie poskytnúť (sprostredkovať).

2. zistenie informácií, ktoré sú potrebné na začatie vyjednávania pre zriadenie EZR

Najdôležitejšou informáciou pre zástupcov zamestnancov v súvislosti s možnosťou žiadať o zriadenie EZR je informácia o smernom počte zamestnancov podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Podľa čl. 2 ods. 2 smernice 2009/38/ES ustanovené minimálne počty zamestnancov sa zakladajú na priemernom počte zamestnancov vrátane zamestnancov na čiastočný úväzok, zamestnaných počas predchádzajúcich dvoch rokov, vypočítanom v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi. Smernica 2009/38/ES nedefinuje pojem zamestnanec. V tomto smere sa bude postupovať podľa vnútroštátneho práva každého členského štátu.

Informácie, ktoré sú potrebné na začatie vyjednávania pre zriadenie EZR sú tiež informácie o štruktúre podniku alebo skupiny podnikov a ich zamestnancov, o ich právnej forme, vzťahoch zastúpenia, rozdelení zamestnancov na jednotlivé členské štáty, informácie o označení zastúpení zamestnancov a ich predstaviteľov, ktorí sa majú zúčastniť na zriadení EZR.³¹⁷ Dostupná judikatúra Súdneho dvora má tendenciu rozsah informačnej povinnosti podniku alebo skupiny podniku vykladať extenzívne. Čo sa týka druhu informácií, ktoré je ústredné vedenie alebo predpokladané ústredné vedenie povinné poskytnúť v rámci informačnej povinnosti, tak sú to všetky informácie, ktoré naplňajú charakter nevyhnutnosti pre začatie vyjednávania pre zriadenie EZR.³¹⁸ Dotknutí zamestnanci alebo ich zástupcovia majú právo na prístup k takým informáciám, na základe ktorých môžu

³¹⁷ Rozsudok vo veci „*ADS Anker*“ (už citovaný), bod 65.

³¹⁸ Rozsudok vo veci „*Kühne & Nagel*“ (už citovaný), bod 64 a 69.

posúdiť, či majú nárok na začatie vyjednávaní, a prípade môžu správne naformulovať tomu zodpovedajúcu žiadosť.³¹⁹

Zriadenie osobitného vyjednávacieho výboru

Článok 5 smernice 2009/38/ES sledujúc reálne naplnenie práva zamestnancov na nadnárodné informácie ustanovuje pre ústredné vedenie obligatórnu povinnosť začať vyjednávanie o zriadení EZR alebo o zavedení iného postupu informovania a prerokovania. Ústredné vedenie je povinné začať vyjednávanie:

- a) z vlastného podnetu
- b) na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov v dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch
- c) na písomnú žiadosť zástupcov zamestnancov, ktorí sú uvedení v písm. B

Na účely vyjednávania sa zriadi **osobitný vyjednávací orgán**. Osobitný vyjednávací orgán je partnerom ústredného vedenia a zastupuje zamestnancov pri vyjednávaní o zriadení EZR alebo o zavedení iného postupu informovania a prerokovania nadnárodných otázok so zamestnancami. Spôsob ustanovenia členov osobitného vyjednávacieho orgánu smernica 2009/38/ES ponecháva na vnútroštátne právne predpisy členských štátov. Určuje len smerný počet členov osobitného vyjednávacieho orgánu pripadajúci na jednotlivé členské štáty. Za každých (aj začatých) 10% celkovej pracovnej sily podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva má členský štát oprávnenie určiť jedného člena osobitného vyjednávacieho orgánu. Z uvedeného logicky vyplýva, že ak žiadosť podáva 100 zamestnancov, minimálny počet členov osobitného vyjednávacieho výboru je desať. Maximálny počet nie je určený. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu podľa smernice 2009/38/ES pritom nemusia byť zamestnancami daného podniku alebo skupiny podnikov, aj keď v realizačnej praxi nevylučujeme, že to bude pravidlom. Naproti tomu, zriadená EZR je zložená už len zo zamestnancov podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Podľa ustanovenia § 244 Zákonníka práce aj členovia osobitného vyjednávacieho orgánu majú status zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov. Odsek 4 uvedeného ustanovenia spresňuje, že zo zamestnancov

³¹⁹ Rozsudok „Bofrost“ (už citovaný) bod 38.

zamestnaných v Slovenskej republike ich vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov u príslušného zamestnávateľa. V prípade, ak ich niet, dochádza k priamej voľbe členov osobitného vyjednávacieho orgánu samotnými zamestnancami.

Po zriadení osobitného vyjednávacieho orgánu je ústredné vedenie povinné zvolat' prvé stretnutie pre začatie vyjednávaní. Smernica 2009/38/ES neustanovuje žiadnu lehotu dokedy je ústredné vedenie povinné tak urobiť. Analogicky môžeme postupovať podľa článku 7 ods. 1 smernice 2009/38/ES. V prípade, ak ústredné vedenie nezačne vyjednávať v lehote do šiestich mesiacov od podania žiadosti o začatie vyjednávaní, pre zriadenie EZR sa uplatnia tzv. doplnkové požiadavky upravené v prílohe 1 smernice 2009/38/ES, t. j. zásady na základe ktorých dochádza k zriadeniu EZR podľa zákona. Ústredné vedenie nie je zodpovedné len za začatie vyjednávaní s osobitným vyjednávacím orgánom, ale zodpovedá aj za jeho činnosť po materiálnej stránke. Všetky výdavky súvisiace s vyjednávaním³²⁰ hradí ústredné vedenie. Akékoľvek rozdelenie výdavkov spojených s vyjednávaním medzi ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán by bolo v rozpore so smernicou 2009/38/ES. Členské štáty sú jedine oprávnené obmedziť náklady osobitného vyjednávacieho orgánu na jedného odborníka, ktorého môže osobitný vyjednávací orgán požiadať o pomoc.

Možné výsledky vyjednávaní:

1. vyjednávanie viedlo k uzavretiu písomnej dohody o zriadení EZR (EZR zriadená dohodou)
2. vyjednávanie viedlo k uzavretiu písomnej dohody o zavedení jedného alebo viacerých postupov informovania a prerokovania nadnárodných otázok so zamestnancami
3. ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán prijali rozhodnutie o použití tzv. doplnkových požiadaviek ustanovených právnymi predpismi členského štátu (EZR zriadená podľa zákona)
4. do troch rokov odo dňa podania žiadosti o začatie vyjednávaní sa nepodarilo uzavrieť dohodu o zriadení EZR (ak nedošlo k ukončeniu vyjednávaní, dochádza k zriadeniu EZR podľa zákona)
5. osobitný vyjednávací orgán rozhodol o nezačatí vyjednávaní alebo o ukončení prebiehajúceho vyjednávaní.

³²⁰ Napríklad cestovné výdavky, náklady na ubytovanie, tlmočenie, preklad listín, účasť na školeniach a pod.

Zriadenie EZR dohodou

Hlavnou úlohou osobitného vyjednávacieho orgánu je vyjednať s ústredným vedením dohodu o zriadení EZR. Podstatou smernice 2009/38/ES nie je obmedziť zmluvnú voľnosť (autonómiu) zmluvných strán, t. j. ústredného vedenia a osobitného vyjednávacieho orgánu. Smernica umožňuje a odporúča stranám vyjednávať tak, aby svoje rokovania prispôbili čo najviac miestnym potrebám. Majú možnosť nájsť optimálne riešenie na mieru podniku alebo skupiny podnikov a ísť nad rámec minimálnych požiadaviek ustanovených smernicou, resp. vnútroštátnymi predpismi. Avšak, aby sa zabezpečil základný charakter práva na informovanie a prerokovanie nadnárodných otázok garantovaný smernicou aj v priebehu a výsledku vyjednávania, smernica 2009/38/ES zavádza určité záruky. Tieto záruky majú podobu obligatórnych náležitostí dohody o zriadení EZR a strany sú povinné ich rešpektovať. Dohoda o riadení EZR musí byť písomná a musí obsahovať:

- a) *vymedzenie povinného subjektu, na ktoré sa dohoda vzťahuje* (je to dôležité predovšetkým v tom prípade, aby sa zabránilo konfliktu kompetencií, ak je v rámci podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva zriadených viac EZR),
- b) *zloženie EZR* (spôsob ustanovenia členov, počet členov, ich rozmiestnenie, funkčné obdobie – EZR je zložená zo zamestnancov podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva),
- c) *funkciu EZR* (konkrétne postupy informovania a prerokovania, vymedzenie pôsobnosti medzi EZR a národnou úrovňou zástupcov zamestnancov, t. j. určenie spôsobov, akým sa prepojí informovanie a prerokovanie ktoré prebieha na nadnárodnej úrovni s informovaním a prerokovaním, ktoré sa realizuje na národnej úrovni nevylučujúci súbeh medzi nadnárodným a národným informovaním a prerokovaním),
- d) *fungovanie EZR* (miesto konania, frekvenciu, trvanie zasadnutí, poprípade zriadenie užšieho výboru),
- e) *finančné a materiálne zabezpečenie EZR* (je možné dohnúť rôzne spôsoby financovania, napr. dohodu o pevnej sume, ktorú bude mať EZR každoročne k dispozícii),
- f) *dátum nadobudnutia účinnosti dohody*,
- g) *dobu platnosti dohody* (zástupcovia zamestnancov tak dostávajú možnosť pravidelne hodnotiť, či dohoda o zriadení EZR stále dosahuje svoje ciele, alebo či je potrebné ju znova prerokovať s prihliadnutím na nový právny vývoj alebo štrukturálne zmeny v spoločnosti).

Zriadenie EZR podľa zákona

Právo zamestnancov na nadnárodné informácie a prerokovanie sa v realizačnej praxi konštituuje najčastejšie v podobe európskej zamestnaneckej rady zriadenej dohodou.³²¹ V ustanoveniach článku 7 a prílohy 1 (tzv. doplnkové požiadavky) smernica 2009/38//ES reguluje rámcové východisko pre postup zriadenia EZR podľa zákona. Ide o podporný (doplnkový) režim zriadenia EZR, ktorý nastane v situácii, keď sa napriek záujmu zamestnancov nepodarilo ustanoviť EZR dohodou alebo zaviesť iný postup pre nadnárodné informovanie a prerokovanie so zamestnancami. Doplnkové požiadavky sa použijú v prípade:

- a) ak sa na tom dohodnú ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán v priebehu vyjednávania,
- b) márne uplynie šesť mesačná lehota od podania žiadosti o začatie vyjednávania a ústredné vedenie nezačne vyjednávať,
- c) uplynuli tri roky od podania žiadosti o začatie vyjednávania a ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán nie sú schopní uzavrieť dohodu o zriadení EZR.

Doplnkové požiadavky stanovujú konkrétne pravidlá pre zriadenie, zloženie a právomoc EZR a nahrádzajú obsah dohody o zriadení EZR.

Zriadená EZR či už dohodu, alebo podľa zákona je orgán zastupujúci zamestnancov tých podnikov alebo skupín podnikov, ktorí spĺňajú kritérium cezhraničnej pôsobnosti v rôznych členských štátoch a v štátoch Európskeho hospodárskeho priestoru. Prostredníctvom nej ústredné vedenie podniku informuje zamestnancov a uskutočňuje s nimi prerokovania, kde prerokúva na nadnárodnej úrovni otázky týkajúce sa pokroku podniku a všetky významné rozhodnutia, ktoré by mohli mať vplyv na ich zamestnanosť a pracovné podmienky. Príjemcom informácií sú buď priamo členovia EZR alebo členovia užšieho výboru EZR, v závislosti od dohody. K poskytnutým informáciám však majú prístup všetci zástupcovia zamestnancov, ak takíto zástupcovia zamestnancov neexistujú, tak priamo všetci zamestnanci.

³²¹ Na Slovensku má pôsobiť potenciálne podľa údajov Európskej komisie 340 európskych zamestnaneckých rád, dvaja pozorovatelia a 24 delegátov. Stav k 1. januáru 2009. Pozri k tomu: TKÁČ, V.: Odbory a zamestnávateľia – nový sociálny poriadok. In: Poradca č. 4-5, 2009. Dostupné na www.poradca.sk. Stav k 11. 7. 2012.

V súlade so zásadou účinnosti, právo na informácie a právo na prerokovanie nie sú len formalitou, ale majú hodnotu základných sociálnych práv.³²²

Tretia časť smernice 2009/38/ES v rámci rôznych ustanovení zakotvuje ďalšie zásady, ktoré sprevádzajú aplikáciu práva na nadnárodné informácie a prerokovanie, a ktoré sú členské štáty nútené premietnuť do príslušných vnútroštátnych právnych predpisov. Ide o:

- i) zásadu ochrany dôverných informácií (čl. 8)
- ii) zásada trojstrannej spolupráce medzi EZR, ústredným vedením a národnou úrovňou zástupcov zamestnancov (čl. 9 a čl. 12)
- iii) zásada ochrany zástupcov zamestnancov (čl. 10)
- iv) zásada právnej ochrany práv priznaných smernicou 2009/38/ES, v rámci ktorej sú členské štáty povinné prijať primerané opatrenia a sankcie pre prípad nedodržania tejto smernice (čl. 11)
- v) zásada adaptácie (prispôsobenia sa) EZR v prípade podstatnej zmeny štruktúry podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva (čl. 13)

Vnútroštátna úprava

Povinnosťou členského štátu je stanoviť vnútroštátne prevádzkové mechanizmy na vykonávanie pravidiel dohodnutých v smernici 2009/38/ES. Slovenská republika zvolila cestu implementácie smernice 2009/38/ES prostredníctvom jej zapracovania do Zákonníka práce. Predvídanie zmien v nadnárodných spoločnostiach prostredníctvom práva zamestnancov na nadnárodné informácie a prerokovanie je v slovenskom právnom poriadku upravené v ustanoveniach §§ 241- 250a Zákonníka práce.³²³

Slovenská vnútroštátna úprava pre vymedzenie subjektu, ktorého sa týka povinnosť poskytnúť nadnárodné informácie a prerokovať stanovené záležitosti, na rozdiel od smernice 2009/38/ES, používa pojem zamestnávateľ resp. skupina zamestnávateľov. Rozhodné kritérium pre uplatňovanie povinnosti informovania a prerokovania nadnárodných informácií je rovnaké ako v prípade podniku a skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva podľa smernice 2009/38/ES. Musí ísť o zamestnávateľa alebo skupinu zamestnávateľov s pôsobnosťou na území

³²² PICARD, S.: European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC. Report 114. Brussels: ETUI Printshop, 2010. s.46.

³²³ Slovenská republika si splnila svoje záväzky týkajúce sa transpozície smernice 2009/38/ES v lehote stanovenej členským štátom na prebratie smernice zákonom č. 48/2011 Z. z. s účinnosťou od 6. júna 2011.

členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru.³²⁴ Ide o výraznejšiu odlišnosť, či skôr v tomto prípade terminologickú nejednotnosť pri preklade, pri porovnaní znenia smernice 2009/38/ES a príslušných ustanovení Zákonníka práce. Pri ďalšom porovnávaní môžeme konštatovať, že inštitútu práva zamestnancov na nadnárodné informácie a prerokovanie bola v rámci legislatívneho procesu venovaná pozornosť len do tej miery, do akej si to vyžadujú záväzky Slovenskej republiky ako člena EÚ. Implementácia smernice 2009/38/ES v slovenskom právnom poriadku evokuje vnímanie uvedenej problematiky „len ako európsky povinný“ bez bližšieho záujmu.³²⁵ Vnútroštátna regulácia nevyužila smernicou ponúkaný priestor pre iný vnútroštátny prístup. Zvolila prístup doslovného prevzatia minimálnych štandardov práva na nadnárodné informácie a prerokovanie tak ako sú upravené v smernici 2009/38/ES. Nanajvýš sa stručne obmedzila na vysporiadanie sa so splnomocňujúcimi ustanoveniami smernice, ohľadne otázok, ktoré má členský štát povinnosť bližšie rozpracovať vo svojom právnom poriadku.

Vnútroštátny zákonodarca môže napríklad uviesť nižšie prahové limity pre uplatňovanie smernice 2009/38/ES. Ani menší zamestnávateľia s pôsobnosťou na území viacerých členských štátov EÚ, napríklad s 500 zamestnancami, nie sú ušetrení problémov európskej integrácie a globalizácie. V tomto smere slovenský zákonodarca dôsledne rešpektuje smernicu 2009/38/ES a príslušné ustanovenia Zákonníka práce neuvádzajú pre uplatňovanie práva na nadnárodné informácie a prerokovanie smerný počet zamestnancov nižší ako 1000 (ustanovenie § 241 a ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce). Smernica 2009/38/ES pre zabezpečenie plnej účinnosti svojich ustanovení vyžaduje ďalej od národného zákonodarcu, aby vo vnútroštátnom poriadku členského štátu stanovil sankcie a ich vymáhanie za porušenie povinností v súvislosti s realizáciou práva na nadnárodné informácie a prerokovanie. „Bez zodpovedajúcej sankcie, ustanovenia smernice o EZR nebudú mať väčšiu hodnotu, než vyhlásenia o dobrých

³²⁴ Okrem členských štátov EÚ sa text smernice 2009/38/ES vzťahuje aj na Island, Lichtenštajnsko a Nórsko ako členov Európskeho hospodárskeho priestoru (teritoriálna pôsobnosť smernice 2009/38/ES).

³²⁵ PICHRT, J.: Evropská rada zaměstnanců – implementace Směrnice 94/45/ES do právního řádu ČR a SR (ve světle vybraných právních úprav jiných členských států). In: Pracovní právo 21. století. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s.162.

úmysloch.³²⁶ Článok 11 smernice 2009/38/ES bližšie neurčuje typ a rozsah sankcií, ktoré by mali byť použité. Možnosť sankcionovať zamestnávateľa za nedodržanie povinností na úseku informovania a prerokovania nadnárodných informácií je v slovenskom právnom poriadku upravená v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Správnym deliktom, za ktorý inšpektorát práce obligatórne uloží zamestnávateľovi pokutu až do možnej výšky 100 000 eur, je akékoľvek porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov (aj na úseku nadnárodného informovania a prerokovania). Posudzovanie efektívnosti uvedeného typu sankcie súvisí s otázkou ako rýchlo sa preukáže zodpovednosť zamestnávateľa, čo úzko súvisí aj s následným vymáhaním pokuty, najmä u zamestnávateľov (právnických osôb), ktorí neručia za záväzky spoločnosti. V spojitosti s uvedeným, zároveň slovenský zákonodarca *expresis verbis* priznáva procesnú spôsobilosť (spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania) a prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov jednotlivým členom osobitného vyjednávacieho orgánu, členom EZR a zástupcom zamestnancov zabezpečujúcim iný postup informovania a prerokovania, uvedomujúc si, že osobitný vyjednávací orgán ani EZR nemajú právnu subjektivitu (§ 250 ods. 3 Zákonníka práce).

Smernica 2009/38/ES a ani slovenský Zákonník práce, vzhľadom na to ako prístup legislátor pri implementácii smernice zvolil, neobsahujú výslovnú povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o identite ústredného vedenia, či o tom, kde sa ústredné vedenie nachádza. O vhodnosti zavedenia takejto povinnosti polemizuje J. Pichrt³²⁷ a pri zohľadnení zložitosti nadnárodnej štruktúry niektorých zamestnávateľov možno s jeho názorom len súhlasiť. Z ustanovenia § 243 a ods. 2 Zákonníka práce, takáto povinnosť nevyplýva, aj keď pod tlakom už uvedenej judikatúry³²⁸ musí byť dané ustanovenie vykladané extenzívne. Explicitné vyjadrenie povinnosti zamestnávateľa identifikovať ústredné vedenie a informovať o tom

³²⁶ PICARD, S.: *European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC*. Report 114. Brussels: ETUI Printshop, 2010. s.126.

³²⁷ PICHRT, J.: *Právo zamestnanců na nadnárodní informace a projednání*. Praha: C.H.Beck, 2010. s.66.

³²⁸ Porovnaj rozsudok vo veci „*Kühne & Nagel*“ (už citovaný) a vo veci „*ADS Anker*“ (už citovaný).

zamestnancov alebo ich zástupcov na ich žiadosť, podporuje zásadu účinnosti realizácie práva na nadnárodné informácie a prerokovanie.

11. 2. 3. Participácia zamestnancov a zástupcov zamestnancov v osobitných prípadoch

Za participáciu zamestnancov a zástupcov zamestnancov v osobitných prípadoch označujeme ich účasť na riadení svojho zamestnávateľa, ktorým je:

- a. európska (akciová) spoločnosť
- b. európska družstevná spoločnosť
- c. novovzniknutá spoločnosť pri nadnárodnej fúzii.

Úniové právo

Vlastný režim participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa má európska spoločnosť tzv. Societa Europaea (ďalej len SE). Upravuje ho smernica Rady EÚ **2001/86/ES**, ktorou sa dopĺňajú stanovky európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení, ktorá bola prijatá na základe nariadenia Rady č. 2157/2001 o stanovách európskej spoločnosti z 8.októbra 2001. Ustanovenia smernice 2001/86/ES sú nerozlučným doplnkom uvedeného nariadenia a musia byť uplatňované súčasne s ním.

Európska spoločnosť predstavuje nadnárodnú formu podnikania (obdobu akciovej spoločnosti na národnej úrovni) využívajúcu prednosti jednotného európskeho obchodného priestoru a jednotnej právnej formy podnikania na úrovni EÚ. Jej najväčšou výhodou je mobilita t.j. možnosť presunu sídla európskej spoločnosti do ktoréhokoľvek iného členského štátu EÚ bez straty právnej subjektivity. Deje sa tak najmä z dôvodu možnosti výberu najvhodnejšieho daňového systému v rámci EÚ tzv. *country shopping* alebo výberu vhodnejšieho právneho systému.³²⁹

Právo účasti zamestnancov na rozhodnutiach, ktoré sa týkajú života ich SE, je zdôraznené tým, že SE nesmie byť zapísaná do príslušného registra toho členského štátu, kde má sídlo (v Slovenskej republike do obchodného registra) bez toho, aby sa dohodol spôsob účasti zamestnancov na riadení. Smernica 2001/86/ES definuje účasť zamestnancov na riadení v článku 2 písm. h) ako akýkoľvek mechanizmus, vrátane *informovania, prerokovania a spolurozhodovania*,

³²⁹ Viac k európskej spoločnosti pozri na: <http://www.societaseuropaea.eu/vyhody>. Stav k 11.7.2012.

pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v ES. Na rozdiel od predchádzajúcich smerníc upravujúcich právo na informácie a prerokovanie rozobratých vyššie, smernica 2001/86/ES autonómne garantuje právo zamestnancov aj na spolurozhodovanie ako najvýznamnejšiu formu ich participácie na rozhodnutiach zamestnávateľa.³³⁰ Pojmy informovanie a prerokovanie sú definované zhodne ako v smernici 2009/38/ES. Spolurozhodovaním sa rozumie vplyv zastupiteľského orgánu zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti SE prostredníctvom:

- a. práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu SE alebo
- b. práva odporúčať a/alebo namietat' voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného alebo správneho orgánu SE

Realizácia práv zamestnancov SE na informácie, prerokovanie a spolurozhodovanie sa uskutočňuje v postupnosti dvoch krokov:

1. **Zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu.** Jeho zriadenie sa má uskutočniť z iniciatívy príslušných orgánov zúčastnených spoločností (tých, ktoré sa rozhodli pre niektorý zo spôsobov založenia SE), čo najskôr po uverejnení návrhu na vytvorenie SE.³³¹ Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnancami zúčastnených spoločností. Metódu voľby alebo vymenovania členov tohto orgánu určuje členský štát rešpektujúc pravidlá kreovania a počtu členov osobitného vyjednávacieho orgánu uvedené v článku 3 smernice 2001/86/ES.
2. **Vyjednávanie o spôsoboch a formách spolurozhodovania, prerokovania a informovania zamestnancov v SE.** Hneď po svojom zriadení, osobitný vyjednávací orgán začne v duchu spolupráce vyjednávať s príslušnými orgánmi zúčastnených spoločností s cieľom dosiahnuť *písomnú dohodu a účasť zamestnancov na riadení SE*. Osobitnému vyjednávaciemu výboru podľa smernice 2001/86/ES však prináleží aj právo nezačať vyjednávanie alebo už začaté vyjednávanie ukončiť. V tomto prípade sa právo zamestnancov participovať na rozhodnutiach zamestnávateľa bude realizovať podľa platných právnych predpisov toho

³³⁰ Porovnaj tiež: BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2010, s.551

³³¹ Ide o ďalší rozdiel v porovnaní so smernicou 2009/38/ES, kde podnet na zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu vychádza aj z iniciatívy samotných zamestnancov, nie len z iniciatívy dotknutého orgánu spoločnosti, resp. podniku.

členského štátu EÚ, na území ktorého má SE sídlo. Vyjednávanie sa má uskutočniť v lehote do šiestich mesiacov odo dňa zriadenia osobitného vyjednávacieho orgánu. Na základe dohody dotknutých strán je možné túto lehotu predĺžiť až na obdobie jedného roka odo dňa zriadenia osobitného vyjednávacieho orgánu.

Možné výsledky vyjednávania:

- a) písomná dohoda o konkrétnom modeli účasti zamestnancov resp. ich zástupcov na riadení SE (napr. dohoda o riadení zamestnaneckej rady SE). Obligatórne náležitosti takejto dohody ustanovuje článok 4 ods. 2 smernice 2011/86/ES.
- b) dohoda dotknutých strán, že odo dňa zápisu SE, sa začnú uplatňovať štandardné pravidlá ustanovené v právnych predpisoch členského štátu, v ktorom sa má nachádzať sídlo SE. Tieto štandardné pravidlá musia byť plne v súlade s ustanoveniami prílohy smernice 2001/86/ES.
- c) zriadenie zastupiteľského orgánu zamestnancov SE *ex offi*, za splnenia týchto kumulatívnych predpokladov (tzv. výbor zamestnancov):
 - márne uplynula lehota stanovená na vyjednávanie
 - príslušný orgán každej zúčastnenej spoločnosti sa rozhodne prijať uplatňovanie štandardných pravidiel vo vzťahu k SE a teda pokračovať v zápise SE
 - osobitný vyjednávací orgán nerozhodne o ukončení začatého vyjednávania.

Vzájomný vzťah smernice 2009/38/ES a smernice 2001/86/ES je daný článkom 13 ods. 1 smernice 2001/86/ES. Aj keby SE spĺňala klasifikačné kritéria podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ustanovenia smernice 2009/38/ES sa ohľadne participácie zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa nepoužijú. To neplatí, ak sa osobitný vyjednávací orgán rozhodne, že nezačne vyjednávanie alebo ukončí už začaté vyjednávanie smerujúce k dohode o účasti zamestnancov na riadení SE.

Svoju vlastnú úpravu participácie zamestnancov na riadení činnosti má aj **európska družstevná spoločnosť** (European Cooperative Society), označovaná tiež ako **európske družstvo** (ďalej aj **SCE**). Podmienky a spôsob ustanovenia tejto najmladšej formy nadnárodnej spoločnosti upravuje nariadenie Rady č. 1435/2003 o stanovách európskej družstevnej spoločnosti

a rovnako ako v prípade európskej spoločnosti pravidlá účasti zamestnancov sú upravené osobitne – v smernici Rady EÚ **2003/72/ES**, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej družstevnej spoločnosti s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení. Cieľom zavedenia európskej právnej formy pre družstvá je umožniť týmto hospodárskym subjektom rozvinúť svoju činnosť na území viacerých štátov pri súčasnom zohľadnení osobitných zásad fungovania činnosti družstva.³³²

Aj podľa smernice 2003/72/ES sú zástupcovia zamestnancov SCE zapojení do rozhodovania, ktoré sa majú v SCE prijať. Obsahom ich práva na participáciu je právo na informácie, na prerokovanie a tzv. právo účasti.³³³ Právom účasti je chápané právo voliť, menovať, odporúčať alebo namietať voči menovaniu členov dozorného alebo správneho orgánu SCE. Na rozdiel od smernice 2001/86/ES týkajúcej sa európskej spoločnosti, zapojenie zamestnancov do rozhodovania SCE závisí od spôsobu akým bola SCE založená. Ak bola SCE založená výlučne fyzickými osobami alebo fyzickými osobami a jedinou právnickou osobou, vzťahujú sa na ňu pravidlá o zapojení zamestnancov ustanovené v článkoch 3 až 7 (II. oddiel) smernice 2003/72/ES, iba pokiaľ zakladatelia spolu zamestnávajú aspoň 50 zamestnancov najmenej v dvoch členských štátoch. Ak zakladatelia spolu zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov alebo zamestnávajú 50 zamestnancov len v jednom členskom štáte, na zapojenie zamestnancov do rozhodovacej činnosti svojho zamestnávateľa (SCE, dcérska spoločnosť SCE, prevádzkárňa SCE) sa budú aplikovať ustanovenia právneho poriadku toho členského štátu, kde má zamestnávateľ sídlo, a ktoré platia pre ostatné subjekty toho istého typu. V prípade, že SCE bola založená najmenej dvoma právnickými osobami alebo transformáciou, v plnom rozsahu sa uplatnia pravidlá účasti zástupcov zamestnancov na rozhodovaní SCE upravené v druhom oddiele smernice 2003/72/ES. Postup od zahájenia vyjednávania so zástupcami zamestnancov zúčastnených právnických osôb, cez vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu až po možné výsledky vyjednávania je veľmi podobný (v niektorých právnych pravidlách totožný) ako pri účasti zamestnancov v európskej spoločnosti podľa smernice 2001/86/ES. Rovnako tak každá SCE je povinná riešiť právo svojich zamestnancov na informácie, prerokovanie a účasť ešte pred svojím vznikom (SCE nemôže byť zaregistrovaná, pokiaľ nevyriešila otázku zapojenia zamestnancov)

³³² Hlavné zásady prednostného postavenia jednotlivca, ktoré sa odrážajú v osobitných predpisoch vzniku a zániku členstva a zásady demokratickej štruktúry družstva.

³³³ Používame terminológiu v súlade s dostupným prekladom úniového práva na stránke www.eur-lex.eu. Kým v smernici 2001/86/ES je výraz „participation“ preložený ako spolurozhodovanie, v smernici 2003/72/ES je totožný výraz preložený ako účasť.

a rozsah práva zapojenia zamestnancov nesmie byť nijako zúžený v zakladanej SCE oproti právu na zapojenie zamestnancov v zúčastnených právnických osobách.³³⁴

Fungovanie vnútorného trhu EÚ zahŕňa aj procesy zlučovania a splynutia rôznych kapitálových spoločností. Ide o tzv. nadnárodné fúzie a ich úniová úprava je obsiahnutá v smernici Európskeho parlamentu a Rady EÚ **2005/56/ES** *o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností*. Smernica 2005/56/ES sa vzťahuje na fúzie obchodných spoločností alebo družstiev majúcich svoje sídlo v rôznych členských štátoch. Sídlo vzniknutej spoločnosti môže byť umiestnené v ktoromkoľvek členskom štáte, t.j. v štáte sídla niektorej zo zlučovaných spoločností alebo úplne v inom členskom štáte. Cieľom smernice 2005/56/ES nie je suplovať ani oslabovať podmienky fúzií stanovené jednotlivými národnými legislatívami. Zlučujúce alebo splyývajúce spoločnosti musia pri fúziách splniť všetky ustanovenia národného práva, ktorému podliehajú. Smernica 2005/56/ES vo svojej podstate upravuje kolízne ustanovenia a presne vymedzuje, v ktorých fázach fúzie sa použije príslušná národná úprava toho – ktorého štátu. Prvá fáza transformácie sa riadi tuzemským právom podľa doterajšieho sídla a druhá fáza právom štátu budúceho sídla novovzniknutej spoločnosti.

Účasť zamestnancov na spolurozhodovaní v spoločnosti, ktorá je výsledkom cezhraničného zlúčenia alebo splynutia upravuje článok 16 smernice 2005/56/ES. Na uvedenú formu participácie zamestnancov sa uplatňuje právo sídelného štátu novovzniknutej spoločnosti a súčasne princíp predtým a potom.³³⁵ Zamestnanci fúziou svojho zamestnávateľa nesmú stratiť svoje právo na spolurozhodovanie, ak týmto právom disponovali pred zlúčením alebo splynutím spoločnosti. Ďalej členské štáty majú povinnosť upraviť účasť zamestnancov na spolurozhodovaní pri nadnárodných fúziách obdobne a podľa zásad a postupov upravených v smernici 2001/86/ES. Vnútroštátne predpisy sídelného štátu novovzniknutej spoločnosti sa na účasť zamestnancov na spolurozhodovaní nebudú vzťahovať v prípadoch, ak:

- a) aspoň v jednej zo spoločností, ktoré sa podieľajú na zlúčení alebo splynutí, je šesť mesiacov pred zverejnením plánov o cezhraničnom zlúčení alebo splynutí priemerný počet zamestnancov viac ako 500 a v tejto spoločnosti existuje systém účasti zamestnancov na spolurozhodovaní podľa smernice 2001/86/ES *alebo*

³³⁴ Pozri bližšie: HELEŠIC, F.: *Evropské a české družstevní právo*. Praha: Eurolex Bohemia, a.s. 2006, 510 s.

³³⁵ Pozri tiež: BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2010, s.561.

- b) neustanovujú účasť zamestnancov na spolurozhodovaní najmenej v takom rozsahu, v akom toto právo existovalo v spoločnostiach podieľajúcich sa na nadnárodnej fúzii.

Vnútroštatná úprava

Snaha odstrániť komplikácie plynúce z odlišností jednotlivých právnych poriadkov členských štátov, ktoré brzdia integračný proces európskeho trhu, viedla na úrovni EÚ k úprave dvoch nových nadnárodných právnych foriem podnikania. Európska spoločnosť (SE) a európska družstevná spoločnosť (SCE) nepredstavujú však len nové formy podnikateľských subjektov, ale súčasne prezentujú aj nové európske dimenzie sociálneho partnerstva.³³⁶ Právna úprava postavenia SE so sídlom na území Slovenskej republiky je obsiahnutá v zákone č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o SE). Otázky týkajúce sa európskeho družstva so sídlom na území Slovenskej republiky upravuje zákon č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve (ďalej len zákon o SCE) . V súlade s ustanovením § 241 ods. 3 sa na tieto vzťahy aplikuje aj delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce.

Pri komparácii práva participácie zamestnancov, resp. ich zástupcov na rozhodnutiach zamestnávateľa prostredníctvom EZR s participáciou v SE alebo SCE z hľadiska jeho realizácie, nám platná právna úprava vyznieva viac v prospech zamestnancov SE alebo SCE. Rozsah zapojenia zamestnancov do činnosti zamestnávateľa v prípade SE alebo SCE, okrem práva na informácie a prerokovanie, je rozšírený aj o spolurozhodovanie v podobe práva voliť, menovať, odporúčať alebo namietat' voči menovaniu členov dozorného alebo správneho orgánu SE alebo SCE. Skutočnosť, že návrh na zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu podávajú len orgány zúčastnených spoločností, ktoré sa rozhodli pre založenie SE alebo SCE, nie aj zamestnanci ako v prípade zriadenia EZR, nemožno hodnotiť vôbec negatívne. Samotný vznik SE alebo SCE (zápis do príslušného registra) je totiž podmienený vyriešením otázky účasti zamestnancov na rozhodovaní v SE alebo SCE, preto bude v záujme zúčastnených spoločností, aby zriadili osobitný vyjednávací orgán a začali vyjednávanie. Nie len úniová úprava nadnárodnej participácie zamestnancov v SE alebo SCE je pre zamestnancov priaznivejšia. Zákon o SE a zákon o SCE, na rozdiel od Zákonníka práce, umožňujú, aby sa

³³⁶ Pozri: TKÁČ, V.: Odbory a zamestnávateľia – nový sociálny poriadok. IN: Poradca č. 4-5, 2009. Dostupné na www.poradca.sk. Stav k 11.7.2012.

členom osobitného vyjednávacieho orgánu stala akákoľvek osoba, ktorá je splnomocnená alebo poverená zástupcami zamestnancov.³³⁷ Členom osobitného vyjednávacieho výboru pre ustanovenie EZR môžu byť iba zamestnanci zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov EÚ.³³⁸ Aj pri vymáhaní práv súvisiacich s participáciou zamestnancov v SE alebo SCE, je im situácia uľahčená skutočnosťou, že osobitný vyjednávací výbor či následne zriadený výbor zamestnancov má procesnú spôsobilosť byť účastníkom konania.³³⁹ Procesná spôsobilosť absentuje pri EZR.³⁴⁰ Len každý samostatný člen EZR a osobitného vyjednávacieho výboru sa môže domáhať ochrany práv v súvislosti s uplatňovaním práva na nadnárodné informácie.

11. 3. Európsky sociálny dialóg a európske kolektívne zmluvy

Popri participácii zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, druhý základný prvok európskeho sociálneho modelu³⁴¹ predstavuje európsky sociálny dialóg, t.j. sociálny dialóg realizovaný v súlade s príslušnými ustanoveniami ZFEÚ. Ide o spoločný postup konzultácií, vzájomných diskusií a vyjednávania sociálnych partnerov na európskej úrovni. Môžeme hovoriť o týchto sociálnych partneroch aktívne sa podieľajúcich na vytváraní európskej sociálnej politiky prostredníctvom európskeho sociálneho dialógu:

1. *zástupcovia vlády EÚ*: Európska komisia
2. *zástupcovia európskych zamestnávateľov*³⁴²
 - zástupcovia podnikov so súkromným vlastníctvom: BUSINESSEUROPE (za Slovenskú republiku: Republiková únia Slovenskej republiky)

³³⁷ Ustanovenie § 38 ods. 9 zákona o SE a ustanovenie § 30 ods. 9 zákona o SCE.

³³⁸ Ustanovenie § 244 ods. 3 Zákonníka práce.

³³⁹ Ustanovenie § 54 ods. 2 zákona o SE a ustanovenie § 47 ods. 2 a 3 zákona o SCE.

³⁴⁰ Pozri tiež: BULLA, M. : in ŠVEC, M.: Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 125-125.

³⁴¹ K definícii pojmu európsky sociálny model pozri: NOVOTA, M.: Európsky sociálny model – Trendy a riziká sociálnej integrácie Európy. Dostupné na: <http://www.konzervativizmus.sk/upload/pdf/Europsky-socialny-model.pdf> Stav k 11.7.2012.

³⁴² K zástupcom zamestnancov na celoeurópskej úrovni pozri bližšie: ŠVEC, M.: Európsky sociálny dialóg. IN: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 254.

- zástupcovia podnikov s účasťou štátu a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu: CEEP (za Slovenskú republiku: Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky)
- zástupcovia zamestnávateľov pre malé a stredné podniky: UEAPME (za Slovenskú republiku: Slovenský živnostenský zväz)

3. *zástupcovia zamestnancov*: ETUC (Európska odborová konfederácia), za Slovenskú republiku: Konfederácia odborových zväzov.

V závislosti od sociálnych partnerov zúčastnených na európskom sociálnom dialógu rozoznávame dve jeho základné podoby:

- **bilaterálny (dvojstranný) sociálny dialóg** medzi združeniami európskych zamestnávateľov a európskou odborovou organizáciou
- **tripartitný (trojstranný) sociálny dialóg** medzi združeniami európskych zamestnávateľov, európskou odborovou organizáciou a Európskou komisiou.

Právnym základom pre európsky sociálny dialóg v rámci únievého práva je článok 151 ZFEÚ, podľa ktorého je podpora sociálneho dialógu považovaná za spoločný cieľ EÚ a členských štátov. Postavenie a oprávnenia európskych sociálnych partnerov pri realizácii sociálneho dialógu sú upravené v článkoch 154 a 155 ZFEÚ.

Článok 154 ZFEÚ ustanovuje základný postup zapojenia sociálnych partnerov do tvorby sociálnej politiky prostredníctvom **konzultácií** s Európskou komisiou. Uskutočňovanie povinných konzultácií Európskej komisie so sociálnymi partnermi sa zavádza jednak pred predložením návrhov v oblasti sociálnej politiky o otázke možného zamerania činností EÚ a následne, ak po tejto porade Európska komisia považuje postupy EÚ za účelné, poradí sa so sociálnymi partnermi o obsahu zamýšľaného návrhu (čl. 154 ods. 2 a 3 ZFEÚ). Konzultácie môžu viesť k prijatiu spoločných dohôd, stanovísk a odporúčaní. Súčasne článok 154 ods. 4 ZFEÚ pre sociálnych partnerov ustanovuje možnosť prijať rozhodnutie, že ďalej o zamýšľanom návrhu budú viesť už iba bilaterálne rozhovory podľa článku 155 ZFEÚ. Trvanie takéhoto postupu nesmie presiahnuť deväť mesiacov, pokiaľ sa dotknutí sociálni partneri nedohodnú spoločne s Európskou komisiou na jeho predĺžení. V prípade, že by tento proces zlyhal a sociálni partneri by neuzavreli dohodu, môže sa Európska komisia vrátiť k bežnému legislatívnemu postupu.

Článok 155 ZFEÚ upravuje možnosť sociálnych partnerov rokovať nezávisle od zástupcov vlády EÚ, a ak si to sociálni partneri želajú, vzájomný dialóg medzi nimi na úrovni EÚ môže viesť k **zmluvným vzťahom**, vrátane uzatvorenia **dohôd** (*deklarovanie autonómnosti, nezávislosti bilaterálneho sociálneho dialógu*). Uzavretá bilaterálna dohoda sociálnych partnerov môže byť presadená do európskej legislatívy dvoma spôsobmi:

1. vykonaná v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a pre členské štáty – tzv. soft law alebo dobrovoľná cesta. Plnenie dosiahnutých dohôd na národnej úrovni zo strany jednotlivých členov európskeho sociálneho partnera je založené na dobrovoľnosti.
2. rozhodnutím Európskej rady na návrh Európskej komisie, pri súčasnom informovaní Európskeho parlamentu, na základe spoločnej žiadosti signatárov, avšak iba vo veciach, v ktorých má EÚ regulačné oprávnenie podľa článku 153 ZFEÚ.³⁴³ Európski sociálni partneri, ktorí sa podieľali na prijatí dohody, požiadajú Európsku komisiu, aby navrhla Európskej rade prijatie smernice a v konečnom dôsledku sa tak dohoda sociálnych partnerov presadí prostredníctvom transpozície smernice do národných úprav členských štátov. Spolupôsobenie európskych inštitúcií pri tomto postupe presadzovania dohody narúša do istej miery autonómnosť sociálnych partnerov. Prijatie dohody je totiž závislé od dôvodovej správy a pripomienok, ktoré Európska komisia vypracúva ku každému návrhu a predkladá Európskej rade.

Nevýhody oboch postupov presadzovania dohôd európskych sociálnych partnerov (v prvom prípade dobrovoľnosť presadzovania, v druhom prípade obmedzenie autonómie sociálnych partnerov) by mohli byť prekonané harmonizačnou úniovou úpravou možností dojednávať **európske kolektívne zmluvy**. Vytvorenie právneho rámca pre európske, resp. nadnárodné kolektívne zmluvy (*transnational collective agreement*) so sebou prináša celý rad súvisiacich primárnych otázok, ktoré nebude jednoduché vyriešiť v najbližšom časovom horizonte. Ide o otázky čo je prípustným predmetom úpravy európskych kolektívnych zmlúv, ako posudzovať kritérium reprezentatívnosti jednotlivých zmluvných partnerov, ako

³⁴³ Napríklad ide o oblasť zlepšovania pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pracovné podmienky, sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov, ochrana pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy, informovanosť a porady s pracovníkmi. (čl. 153 ods. 1 ZFEÚ).

zabezpečiť rovnaký výklad obsahovej náplne európskej kolektívnej zmluvy, transpozíciu požiadaviek európskej kolektívnej zmluvy do vnútroštátneho práva, jej praktickú aplikovateľnosť pri kolízii s vnútroštátnym predpisom a pod.³⁴⁴ Nesporne základný stavebný prvok týchto európskych sociálnych dohôd môžu predstavovať dohody európskych sociálnych partnerov prijaté v súlade s článkom 155 ZFEÚ.

Podstata európskeho sociálneho dialógu zefektívňuje harmonizáciu pracovných podmienok zamestnancov v tej najširšej rovine, a to vďaka synergii rôznych socio-ekonomických úrovní EÚ (európskej, národnej, odvetvovej, lokálnej i podnikovej). Úspešnosť realizovaného európskeho sociálneho dialógu deklaruje prijatie viacerých dohôd sociálnych partnerov, pričom niektoré z nich boli implementované v podobe smerníc a stali sa tak právnym aktom úniového práva:

- revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (smernica 2010/18/EÚ)
- Rámcová dohoda o práci na čiastočný úväzok uzavretá medzi UNICE, CEEP a ETUC (smernica č. 1999/70/ES)
- Rámcová dohoda o práci na dobu určitú uzavretá medzi ETUC, UNICE a CEEP (smernica č. 1997/81/ES)
- Rámcová dohoda o telepráci uzavretá medzi UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) dňa 16. júla 2002
- Rámcová dohoda o strese pri práci uzavretá medzi ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP,) dňa 8. októbra 2004
- Rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku uzavretá medzi UNICE, UEAPME, CEEP) dňa 26. apríla 2007³⁴⁵

³⁴⁴Bližšie pozri: ŠVEC, M.: Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 131 – 144.

³⁴⁵ Pozri: Sprievodca rámcovými dohodami európskych sociálnych partnerov. Dostupné na: http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_h_SP.pdf. Stav k 11. 7. 2012.

12. Sociálne zabezpečenie v úniomom práve

V úvodných kapitolách sme pojednávali o pojme európske sociálne právo, ktorý sme najvšeobecnejšie vymedzili ako súhrn noriem úniového práva, ktoré regulujú (či už prostredníctvom primárneho práva alebo sekundárneho práva) oblasť pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v jednotlivých členských štátoch. Ako sme už uviedli, odborná verejnosť vníma termín európske sociálne právo z rôznych náhľadov, prisudzuje tomuto pojmu rôzny obsah a ponúka rôznorodé definície. Vždy záleží na odbornom prístupe toho ktorého autora a na pojmológických znakoch, ktorým pripíše rozhodujúci význam pri vymedzovaní pojmu, ktorý nie je legálne definovaný. Z tohto dôvodu nemožno rôznorodé názory na vymedzenie termínu európske sociálne právo vnímať ako nedostatok, ale ako súčasť odbornovo-vedeckej diskusie.

Ak sa javí problematickým jednotne definovať pojem európske sociálne právo, vymedziť termín „európske právo sociálneho zabezpečenia“ je ešte náročnejšie. V právnych normách Európskej únie sa takýto pojem nevyskytuje a odborná literatúra vníma úniovú úpravu sociálneho zabezpečenia predovšetkým ako súčasť väčšieho celku európskeho sociálneho práva. Pojem právo sociálneho zabezpečenia sa preto právno-teoreticky vykladá iba na národnej úrovni³⁴⁶.

Pokiaľ v oblasti pracovného práva dochádza k harmonizácii a čiastočne až unifikácii jednotlivých národných úprav, v oblasti sociálneho zabezpečenia to nie je možné. Rozsah a miera poskytovania sociálnej ochrany je historicky a ekonomicky podmienená. Sociálna sieť v tom ktorom členskom štáte je determinovaná politickými, hospodárskymi a v priamej nadväznosti aj legislatívnymi podmienkami. Únia rešpektuje tieto rozdiely sociálneho zabezpečenia v jednotlivých členských štátoch a dôraz **kladie na koordináciu národných úprav**, ktorej prioritným cieľom je zabezpečiť ochranu migrujúcich pracovníkov, a to tak, aby ich presídlenie nemalo za následok stratu už nadobudnutých práv.

³⁴⁶ Avšak ani na národnej úrovni neexistuje jednotná definícia pojmu sociálneho zabezpečenia alebo práva sociálneho zabezpečenia. Napríklad profesor Tomeš konštatuje, že „pokusy o jeho teoretické vymedzenie a jednoznačné určenie jeho hraníc nemôžu byť úspešné.“. Pozri bližšie MATLÁK, J.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 39.

Ustálená judikatúra Súdneho dvora³⁴⁷ potvrdzuje, že úniové právo *neobmedzuje právomoc členských štátov* organizovať svoje systémy sociálneho zabezpečenia vrátane podmienok týkajúcich sa práva byť poistený v rámci sociálneho zabezpečenia ako aj nárokov na vecné a peňažné dávky vyplývajúce z tohto poistného vzťahu. Lisabonská zmluva vo svojom čl. 168 však *nevylučuje*, aby členským štátom podľa jej *ďalších ustanovení* alebo opatrení prijatých na ich základe nemohla byť uložená povinnosť prispôbiť svoje systémy sociálneho zabezpečenia tak, aby zodpovedali únióvemu právu bez toho, aby to narušovalo ich výlučné (zvrchované) postavenie v tejto oblasti³⁴⁸.

Úniové právo

Východiskovú garanciu ochrany systémom sociálneho zabezpečenia pre migrujúce osoby možno nájsť v čl. 34 ods. 2 Charty, ktorý zakotvuje, že každý kto má bydlisko alebo sa oprávnené pohybuje v rámci Únie má právo na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne výhody v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

Materiálny základ koordinačných pravidiel sa však odvíja od čl. 48 ZFEÚ, podľa ktorého Európsky parlament a Rada v súlade s riadnym legislatívnym postupom ***prijmú v oblasti sociálneho zabezpečenia opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na poskytnutie voľného pohybu pracovníkov***, za týmto účelom uzavrie dohody, ktoré migrujúcim pracovníkom a na nich závislým osobám zabezpečia:

- a) započítanie všetkých období braných do úvahy podľa zákonov príslušných krajín za účelom získania a trvania nároku na dávky a vypočítanie ich výšky;
- b) vyplácanie dávok osobám s bydliskom na území členských štátov.

³⁴⁷ Pozri bližšie rozsudok Súdneho dvora vo veci C-70/95, *Sodemare S.A., Anni Azzurri Holding SpA a Anni Azzurri Rezzato Srl proti Regione Lombardia* zo 17. júna 1997. Zb. 1997, s. I-03395 a rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-349/87, *Elisavet Paraschi proti Landesversicherungsanstalt Württemberg* zo 4. októbra 1991. Zb. 1991, s. I-04501 alebo rozsudok Súdneho dvora (piata komora) v spojenej veci C-4/95 a C-5/95, *Fritz Stöber (C-4/95) a José Manuel Piosa Pereira (C-5/95) proti Bundesanstalt für Arbeit* z 30. januára 1997. Zb. 1997, s. I-00511.

³⁴⁸ KLUČKA, J.: Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti v zahraničí podľa právneho poriadku Európskej únie. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskych spoločenských, roč. VII, č. 4/5, 2010, s. 105-123.

Cieľom úniovej právnej úpravy sociálneho zabezpečenia teda nie je harmonizácia vecného rozsahu systému sociálneho zabezpečenia (ako sústavy sociálneho poistenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci), ale len zabezpečenie vzájomného prepojenia národných systémov sociálneho zabezpečenia do takej miery, aby nedošlo k narušeniu slobody voľného pohybu pracovníkov. Za týmto účelom Európska únia prijala koordinačné nariadenia.

12. 1. Koordinačné pravidlá

S účinnosťou od 1. mája 2010 bolo nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnané osoby, samostatne zárobkovo činné osoby a členov ich rodín pohybujúcich sa v rámci spoločenstva a jeho vykonávacie nariadenie Rady (EHS) č. 574/72 nahradenými novou právnou úpravou, a to nariadením (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej ako „smernica 883/2004“) spolu s jeho vykonávacím nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009³⁴⁹ (ďalej ako „smernica 987/2009“).

Pôvodné nariadenie bolo viackrát zmenené a doplnené, v nemalej miere sa menili i právne predpisy na vnútroštátnej úrovni. Tieto faktory mali za následok, že koordinačné pravidlá stanovené pôvodným nariadením sa stávali zložitými a príliš rozsiahlymi. Aktuálna úprava uchováva **koordinačný princíp**, zároveň však zohľadňuje vývoj na úrovni Únie, vrátane ustálenej judikatúry Súdneho dvora, a koordinačné pravidlá modernizuje a zjednodušuje. Keďže sa zásady zakotvené v predchádzajúcich nariadeniach premietli aj do aktuálnej právnej úpravy, pôvodná judikatúra Súdneho dvora nie je novšou úpravou dotknutá.

Základným legislatívnym cieľom zakotvenia koordinačných princípov je zabezpečiť, aby migrujúci pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby neboli diskriminované v podmienkach uplatňovania sociálnych práv.

Nariadenie č. 883/2004 vo svojom čl. 2 určuje **okruh oprávnených osôb**, na ktoré sa vzťahuje uplatňovanie koordinačných pravidiel, a to konkrétne na *štátnych príslušníkov členského štátu, osoby bez štátnej príslušnosti a utečencov, ktorí majú*

³⁴⁹ V plnom znení nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Úradný vestník EÚ L 284, 30. 10. 2009.

bydlisko v členskom štáte a podliehajú alebo podliehali právnym predpisom jedného alebo viacerých členských štátov, ako aj na ich rodinných príslušníkov a ich pozostalých.

Koordinácia právnych úprav členských štátov zabezpečujúca premostenie jednotlivých vnútroštátnych právnych poriadkov je postavená na základných štyroch princípoch :

- a) **rovnosť zaobchádzania** (čl. 4 a 5 nariadenia č. 883/2004)
- b) **aplikácia právnych predpisov len jedného členského štátu** (čl. 11 a nasl. nariadenia č. 883/2004)
- c) **započítavanie dôb poistenia, dôb zamestnania alebo dôb bydliska** (čl. 6 nariadenia č. 883/2004)
- d) **vyplácanie dávok pri presídlení osoby** (čl. 7 nariadenia č. 883/2004).

Ad a) *rovnosť zaobchádzania*

Princíp rovnosti zaobchádzania znamená, že migrujúce oprávnené osoby, na ktoré sa koordinačné nariadenia vzťahujú, **poberajú tie isté dávky a majú tie isté povinnosti** podľa právnych predpisov ktoréhokoľvek členského štátu **ako štátni príslušníci daného členského štátu.**

Zásada nediskriminácie teda zakazuje priamu diskrimináciu a nepriamu diskrimináciu migrujúcich osôb nielen v tom smere, že umožňuje oprávneným osobám poberať zo systému sociálneho zabezpečenia rovnaké benefity ako majú štátni príslušníci daného členského štátu, ale zároveň im stanovuje aj povinnosť podieľať sa rovnakým spôsobom na tvorbe zdrojov sociálneho zabezpečenia (najmä formou platenia príspevkov do sociálneho poistenia).

Ad b) *aplikácia právnych predpisov len jedného členského štátu*

Uplatňovanie právnych predpisov len jedného štátu je základný princíp, na ktorom je postavený systém koordinačných pravidiel. Uvedenou zásadou sa má docieľať, aby oprávnená osoba nebola vystavená či už pozitívnej kolízii (uplatňovanie právnych poriadkov viacerých štátov súčasne) alebo negatívnej kolízii (situácia keď sa na osobu nevzťahuje ani jeden z právnych poriadkov členských štátov) národných poriadkov. Aplikácia právneho poriadku jedného štátu teda chráni oprávnenú osobu pred vylúčením zo sociálnej siete

národných poriadkov štátov Únie, zároveň však zabraňuje duplicitnému vyplácaniu dávok.

Vo všeobecnosti platí, že oprávnená osoba podlieha právnym predpisom štátu, v ktorom **je zamestnaná alebo vykonáva samostatne zárobkovú činnosť**. Tento princíp sa uplatňuje aj vtedy, ak má osoba bydlisko na území iného členského štátu alebo zamestnávateľ, ktorý ju zamestnáva, má sídlo na území iného členského štátu.

Zo základnej zásady aplikácie jedného právneho poriadku určeného podľa *lex loci laboris* (miesta výkonu práce) je nariadením č. 883/2004 stanovený relatívne široký rozsah výnimiek, kedy sa rozhodný právny poriadok určuje podľa iného kritéria. Za najzásadnejšiu výnimku možno považovať *vyslanie pracovníka na výkon práce k inému zamestnávateľovi* do iného členského štátu³⁵⁰. Za predpokladu, že očakávané trvanie práce vyslaného pracovníka pre iného zamestnávateľa nepresahuje 24 mesiacov a zároveň ak pracovník nebol vyslaný za účelom nahradenia inej osoby, bude sa na takéhoto pracovníka aplikovať právny poriadok členského štátu podľa výkonu práce pre vysielajúceho (nie užívateľského) zamestnávateľa. Rovnako aj samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá chodíva do iného členského štátu vykonávať podobnú činnosť, podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto činnosti nepresiahne 24 mesiacov. Ako ďalšie výnimky z určovacieho kritéria podľa *lex loci laboris* možno spomenúť *štátneho zamestnanca*, ktorý podlieha právnym predpisom členského štátu, ktorého správa ho zamestnáva alebo *osobu prijímajúcu dávku v nezamestnanosti*, ktoré podlieha právnemu poriadku členského štátu podľa miesta bydliska.

Nariadenie č. 883/2004 určuje aj tzv. *osobitné koordinačné prípady*, ktorými sa rozumejú situácie, keď jedna osoba je zamestnaná v dvoch alebo viacerých členských štátoch Únie alebo ak osoba je zamestnaná a súčasne vykonáva činnosť samostatne zárobkovo činnej osoby v rozličných členských štátoch. Veľmi zjednodušene možno povedať, že v prípadoch výkonu práce vo viacerých štátoch Únie sa bude aplikovať právny poriadok toho členského štátu, v ktorom takáto osoba vykonáva podstatnú časť svojej činnosti, v prípade výkonu závislej práce a súčasne samostatne zárobkovej činnosti sa preferuje členský štát, v ktorom sa vykonáva zamestnanie.

³⁵⁰ V širších súvislostiach k tomu pozri aj LACKO, M. in BARANCOVÁ, H. a kol.: Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava : Sprint dva, 2011, s. 286-307.

Ad c) *započítavanie dôb poistenia, dôb zamestnania alebo dôb bydliska*

Predovšetkým v oblasti sociálneho poistenia (ktorý sa v našom systéme sociálneho zabezpečenia považuje za jeho subsystem) je pre nadobudnutie nároku na výplatu dávok potrebné dosiahnuť určitú dobu poistenia, resp. „čakaciu dobu“ vymedzenú dobou zamestnania, vykonávania samostatne zárobkovej činnosti alebo dobou trvalého pobytu. Koordinačnými nariadeniami zakotvený princíp *zachovávania práv v priebehu ich nadobúdania* (t. zn. započítavanie dôb poistenia, dôb zamestnania alebo dôb bydliska) garantuje migrujúcim osobám, že nimi dosiahnutá čakacia doba nadobudnutá v jednom členskom štáte za účelom vzniku nároku na výplatu dávky sa im v rovnakom rozsahu zohľadní aj v inom členskom štáte. Dochádza k sčítavaniu dôb poistenia, zamestnania a/alebo bydliska.

Bez zakotvenia princípu zachovávania práv v priebehu ich nadobúdania by migrujúce osoby boli diskriminované v prístupe k dávkam sociálneho poistenia, v krajnom prípade by mohli byť dokonca z poberania dávok vylúčené, ak by v dôsledku častej migrácie a opakovanému pretrhnutiu čakacej doby nemohli de facto v žiadnom z členských štátoch dosiahnuť požadovanú čakaciu dobu.

Bližšie pravidlá na sčítavanie poistných dôb sú uvedené vo vykonávacom nariadení č. 987/2009.

Ad d) *vyplácanie dávok pri presídlení osoby*

Princíp vyplácania dávok pri presídlení osoby, označovaný aj ako princíp zachovávania nadobudnutých práv alebo jednoducho ako „export dávok“, znamená, že peňažné dávky splatné podľa právnych predpisov jedného alebo viacerých členských štátov nepodliehajú žiadnemu zníženiu, zmenám a doplneniam, pozastaveniu, odňatiu alebo odobratiu na základe skutočností, že príjemca alebo jeho rodinní príslušníci majú bydlisko v členskom štáte inom, ako je štát, kde sa nachádza inštitúcia zodpovedná za poskytovanie dávok (čl. 7 nariadenia č. 883/2004).

Tento princíp zachovania nadobudnutých práv je napĺňaný tým, že jednotlivé členské štáty sa vzdávajú negatívneho dopadu všetkých doložiek, ktoré viažu poskytovanie dávok na podmienku trvalého bydliska. Pokiaľ striktné vychádzame z explicitného vyjadrenia predmetného článku 7 nariadenia č. 883/2004, export dávok by sa vzťahoval iba na tie dávky, ktoré už boli oprávnenej osobe právoplatne priznané príslušným vnútroštátnym orgánom

verejnej moci. Aplikácia tohto ustanovenia však bola podstatne rozšírená rozhodovacou činnosťou Súdneho dvora, ktorý konštatoval, že koordináčne pravidlá je potrebné uplatňovať tak, aby bol voľný pohyb pracovníkov chránený pred akýmikoľvek nevýhodami, a teda nemožno považovať za neprijateľné nielen to, aby vyplácanie dávok podliehalo podmienke trvalého pobytu, ale ani to, aby oprávnenej osobe bolo možné odoprieť nárok na vznik dávky len z toho dôvodu, že došlo k jej presídleniu. Súdny dvor tak zvrátil nielen doložky vyžadujúce trvalý pobyt pre výplatu dávok, ale i doložky vyžadujúce trvalý pobyt pre ich priznanie³⁵¹.

Vecný rozsah koordináčnych nariadení

Vecná pôsobnosť nariadenia č. 883/2004 je zakotvená v čl. 3 a stanovuje okruh vzťahov, na ktoré sa predmetné nariadenie vzťahuje. Koordinácia sa týka všetkých národných právnych predpisov členských štátov, ktorých predmetom sú:

- a) dávky v chorobe,
- b) dávky v materstve a rovnocenné dávky v otcovstve,
- c) dávky v invalidite,
- d) dávky v starobe,
- e) pozostalostné dávky,
- f) dávky pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
- g) pohrebné,
- h) dávky v nezamestnanosti,
- i) preddôchodkové dávky,
- j) rodinné dávky.

Okrem uvedených dávok sa koordinácia vzťahuje vo vymedzených oblastiach aj na všeobecné a osobitné príspevkové a nepríspevkové systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré sú bližšie špecifikované v nariadení č. 883/2004.

Koordináčne nariadenia logicky nemôžu a ani neobsahujú úpravu hmotného práva, to znamená, že nedefinujú konkrétne dávky systému sociálneho zabezpečenia ako napr. dávky v chorobe, materstve, invalidite a pod., neurčujú dávkové schémy alebo dávkové formuly. Legálne definície uvedené v čl. 1 nariadenia č. 883/2004 sa obmedzujú na pojmy „vecná dávka“, „preddôchodková dávka“ a „rodinná dávka“, ktoré sú popisované skôr

³⁵¹ GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I.: Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských spoločenstvách. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 102.

všeobecne. Vymedzenie vecného rozsahu v predmetných nariadeniach preto treba vnímať skôr v rovine elementárnej, teda ako určenie základných oblastí, na ktoré je potrebné uplatňovať koordinačné princípy³⁵².

Vecný rozsah koordinácie právnych úprav sociálneho zabezpečenia je však vymedzený aj negatívne, t.j. oblasťami, ktoré koordináciou nepodliehajú. Koordinačné nariadenia sa neuplatňujú na:

- a) sociálnu a zdravotnú pomoc alebo
- b) dávky, kde členský štát preberá zodpovednosť za škody spôsobené osobám a poskytuje im odškodnenie, napr. v súvislosti s obeťami vojny a vojenskej akcie alebo ich dôsledkov; obeťami trestných činov, atentátov alebo teroristických činov; obeťami škody zapríčinennej agentmi členských štátov počas plnenia ich povinností; alebo obeťami znevýhodňovaným z politických alebo náboženských dôvodov alebo z dôvodov pôvodu.

Vzhľadom na to, že koordinačné pravidlá neobsahujú hmotné právo a že vecný rozsah dávok ako aj ich sústava vzájomného zaradenia a prepojenia sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líši, Súdny dvor vo svojej relatívne početnej judikatúre bol opakovane konfrontovaný s posudzovaním vecného rozsahu aplikácie koordinačných pravidiel. Súhrnne možno konštatovať, že zvolená interpretácia rozsahu koordinácie zo strany Súdneho dvora je skôr extenzívna, v súlade so zásadou nediskriminácie a v prospech oprávnených osôb³⁵³.

³⁵² GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I.: Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských spoločnostiach. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2001, s. 104

³⁵³ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-160/96, *Manfred Molenaar a Barbara Fath-Molenaar proti Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg* z 5. marca 1998. Zb. 1998, s. I-00843 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-215/99, *Friedrich Jauch proti Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter* z 8. marca 2001. Zb. 2001, s. I-01901 alebo aj rozsudok Súdneho dvora vo veci C-265/05, *José Perez Naranjo proti Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) Nord-Picardie* zo 16. januára 2007. Zb. 2007, s. I-00347.

12. 2. Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti

Do oblasti sociálneho zabezpečenia regulovaného úniovým právom patrí aj poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti. Práve zlepšenie verejného zdravia a posilnenie zdravotnej prevencie sa stávajú novou výzvou Únie.

Úniovou úpravu v oblasti uskutočňovania politiky ochrany zdravia je potrebné vnímať v dvoch smeroch. Na jednej strane ZFEÚ v čl. 168 deklaruje, že pri stanovení a uskutočňovaní všetkých politík a činností Európskej únie *sa zabezpečí vysoká úroveň ochrany ľudského zdravia*, na strane druhej však Únia plne *rešpektuje zodpovednosť členských štátov* za vymedzenie zdravotnej politiky, organizáciu a poskytovanie zdravotníckych služieb a zdravotnej starostlivosti, ako aj rozdeľovanie zdrojov, ktoré sú im pridelené. Naznačené pohľady týkajúce sa uskutočňovania zdravotnej politiky Únie nestoja v protiklade, ale sa vzájomne dopĺňajú. Európska únia nemôže garantovať identický rozsah poskytovania zdravotníckych služieb a zdravotnej starostlivosti v každom jednom členskom štáte, keďže úroveň sociálnej a zdravotnej ochrany osôb sa odvíja predovšetkým od ekonomických, demografických a politických determinantov v národnom meradle.

Činnosť Európskej únie sa preto obmedzuje na *doplňanie vnútroštátnych politík* v tom smere, aby systémy sociálneho zabezpečenia členských štátov zodpovedali úniovému právu bez toho, aby to narušovalo ich výlučné (zvrchované) postavenie v tejto oblasti. V súlade s uvedeným, členské štáty pri výkone svojich právomocí v oblasti zdravotnej politiky musia primárne dodržiavať právne normy garantujúce *slobodu pohybu osôb a slobodu poskytovania služieb*. Uplatňovanie týchto slobôd Únie členským štátom o.i. **zakazuje zavádzať alebo zachovávať neopodstatnené obmedzenia pri uplatňovaní týchto slobôd pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti vrátane cezhraničnej zdravotnej starostlivosti**³⁵⁴.

Úniová úprava nevstupuje do vnútroštátnych právnych noriem členských štátov v tom smere, aby im prikazovala (unifikovala, harmonizovala) aký rozsah a akou formou majú zabezpečovať poskytovanie zdravotnej starostlivosti, ale určuje podmienky, za ktorých sú členské štáty povinné

³⁵⁴ KEUČKA, J.: Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti v zahraničí podľa právneho poriadku Európskej únie. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskych spoločenských, roč. VII, č. 4/5, 2010, s. 105-123.

poskytovať migrujúcim osobám totožnú zdravotnú starostlivosť akú poskytujú vlastným občanom³⁵⁵.

Okrem uvedeného základného cieľa, Európska únia priamo v primárnom práve vyjadruje *podporu spolupráce* medzi členskými štátmi a tretími krajinami a s príslušnými medzinárodnými zdravotníckymi organizáciami v oblasti verejného zdravia (čl. 168 ZFEÚ).

12. 2. 1. Pravidlá a obmedzenia poskytovania cezhraničnej zdravotnej starostlivosti

Právo na poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti má svoje materiálne východiská v *slobode voľného pohybu osôb* garantovaného čl. 45 ZFEÚ a v *slobode poskytovania služieb* zakotvenej čl. 56 ZFEÚ a z pohľadu sekundárneho práva sa naň aplikujú vyššie popísané koordinačné nariadenia.

Judikátúra Súdneho dvora deklaruje, že **poskytovanie zdravotníckych služieb (výkonov) za odplatu na základe sociálneho zabezpečenia** patrí do pôsobnosti ustanovení o slobodnom poskytovaní služieb v zmysle čl. 56 ZFEÚ, pričom sa nerozlišuje medzi starostlivosťou poskytovanou v nemocničnom prostredí a mimo neho. Na takomto konštatovaní nič nemení ani osobitná povaha konkrétnej vnútroštátnej právnej úpravy, zvláštna povaha určitých zdravotníckych služieb, prípadne rôzne spôsoby financovania zdravotníckych výkonov (napríklad v rámci štátnej zdravotnej starostlivosti alebo systému vecných dávok).

Ešte zásadnejší záver judikatúry Súdneho dvora možno badať pri vymedzení rozsahu oprávnených subjektov; podľa rozhodovacej činnosti Súdneho dvora sa poskytovanie zdravotníckych služieb v rámci základnej úniovej slobody poskytovania služieb vzťahuje nielen na **aktívnych poskytovateľov zdravotníckej služby**, ale aj na **migrujúce osoby**, ktorým je určitá zdravotnícka služba poskytnutá.

Uvedené závery môžu na prvý pohľad navádzať ku konštatovaniu, že ak *i*) poskytovanie zdravotníckej starostlivosti spadá pod slobodu poskytovania služieb a *ii*) vzťahuje sa nielen na aktívnych poskytovateľov, ale i na migrujúce osoby, a *iii*) zároveň platí (by mal platiť) zákaz akýchkoľvek vnútroštátnych opatrení obmedzujúcich poskytovanie takýchto služieb, tak oprávnené osoby (občania Únie a ich rodinní príslušníci) by mohli neobmedzene (bezhranične)

³⁵⁵ Blížšie DOLOBÁČ, M. : Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. roč. 94, č. 1, 2011, s. 75-80.

požadovať poskytnutie zdravotnej starostlivosti v ktoromkoľvek členskom štáte Únie.

Je však zrejmé, že pri takto naznačenom absolútnom uplatňovaní slobody poskytovania služieb vo vzťahu k zdravotníckej starostlivosti bez nevyhnutných obmedzení by dochádzalo k nekontrolovateľnému cezhraničnému „turizmu“ za zdravotníckymi výkonmi, a tým aj ku kolapsu jednotlivých národných systémov zdravotnej starostlivosti, či už z dôvodu preťažnosti alebo naopak, poklesu uskutočnených výkonov. Oprávnenosť určitých obmedzení v poskytovaní cezhraničnej zdravotnej starostlivosti je preto logicky daná a odôvodniteľná **ochranou verejného zdravia** podľa čl. 52 ZFEÚ. Tento všeobecný záujem členských štátov na ochrane národných systémov zdravotnej starostlivosti je zabezpečovaný tzv. *povoľovacím konaním*.

12. 2. 2. Konanie o udelenie súhlasu s poskytnutím cezhraničnej zdravotnej starostlivosti

Povoľovacie konanie má právny základ v čl. 19 a čl. 20 nariadenia č. 883/2004. Podľa označenej úpravy, poistenec a jeho rodinní príslušníci s pobytom v inom členskom štáte, ako je príslušný členský štát, majú nárok na *vecné dávky*, ktoré sú potrebné zo zdravotných dôvodov počas ich pobytu, pričom sa zohľadní povaha dávok a očakávaná dĺžka pobytu (čl. 19). Poistenec cestujúci do iného členského štátu na účely poberania *vecných dávok* počas pobytu *si vyžiada oprávnenie* od príslušnej inštitúcie (čl. 20 ods. 1). Poistenec, *ktorý je oprávnený príslušnou inštitúciou cestovať do iného členského štátu na účely ošetrovania* primeraného podľa jeho stavu, dostane *vecné dávky* poskytnuté v mene príslušnej inštitúcie inštitúciou miesta pobytu v súlade s ustanoveniami právnych predpisov, ktoré uplatňuje, ako keby daná osoba bola poistená podľa daných právnych predpisov (čl. 20 ods. 2). Podrobnosti upravuje vykonávacie nariadenie č. 987/2009.

Čo možno rozumieť pod *vecnými dávkami* je definované priamo v čl. 1 nariadenia č. 883/2004, podľa ktorého *vecné dávky* sú dávky ustanovené v právnych predpisoch členského štátu, ktoré sú určené na poskytnutie, sprístupnenie alebo priame zaplatenie zdravotnej starostlivosti a doplnkových výrobkov a služieb zdravotnej starostlivosti, alebo na preplatenie nákladov na zdravotnú starostlivosť; zahŕňajú aj vecné dávky dlhodobej starostlivosti.

K pojmu *vecné dávky* v kontexte povoľovacieho konania cezhraničnej zdravotnej starostlivosti sa bližšie vyjadril aj Súdny dvor. V rozhodnutiach

„Watts“³⁵⁶ a „Molenaar“³⁵⁷ prichádza k zhodnému záveru, že základnou vlastnosťou vecných dávok je to, že majú pokryť náklady na starostlivosť poskytnutú poistencovi vo forme nahradenia liečebných nákladov vzniknutých v dôsledku jeho stavu alebo prevzatia záväzku na ich úhradu.

V praxi sa formálny postup udelenia súhlasu s poskytnutím zdravotnej starostlivosti realizuje prostredníctvom *formulára E112*. Formulár poskytuje a vyplňuje rozhodovací orgán, ktorým je príslušná zdravotná poisťovňa oprávnenej osoby a akceptuje ho zahraničný poskytovateľ zdravotnej starostlivosti. Vo formulári sa označí rozsah ústavnej lekárskej starostlivosti a lekárska inštitúcia, ktorá bude ústavnú starostlivosť poskytovať. Napokon sa určí aj doba platnosti formulára. Voľba liečebného postupu je však vždy na konkrétnom poskytovateľovi zdravotníckej starostlivosti. Súdny dvor opakovane potvrdil, že členský štát, ktorý udelil súhlas s cezhraničnou zdravotnou starostlivosťou je viazaný postupom poskytovateľa a je povinný tomu zodpovedajúcemu rozsahu uhradiť aj vzniklé náklady zdravotnej starostlivosti. A to aj v prípade keď napokon, na základe rozhodnutia prijímajúceho poskytovateľa, poskytne ústavnú zdravotnú starostlivosť iný, tretí poskytovateľ, hoc aj v nečlenskom štáte Únie³⁵⁸.

Vyslovenie súhlasu s poskytnutím cezhraničnej zdravotnej starostlivosti v inom členskom štáte ekonomicky zatťažuje tuzemský rozhodovací orgán, teda zdravotnú poisťovňu. Je potrebné si uvedomiť, že takmer vo všetkých prípadoch sa jedná o nielen odborne, ale aj ekonomicky náročné úkony, a preto rozhodovacie orgány nie vždy prikráčajú k poskytnutiu súhlasu s nadšením. Aby však zo strany jednotlivých členských štátov a ich rozhodovacích orgánov (zdravotných poisťovní) nedochádzalo k bezdôvodnému odopieraniu súhlasu s poskytnutím cezhraničnej zdravotnej starostlivosti, čím by bola sloboda poskytnutia takejto služby pre migrujúce osoby úplne potretá, Únia stanovila v nariadení okolnosti kedy súhlas na

³⁵⁶ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-372/04, *The Queen, na žiadosť: Yvonne Watts proti Bedford Primary Care Trust a Secretary of State for Health* z 16. mája 2006. Zb. 2006, s. I-04325. Pozri aj ŠIRICOVÁ, E. : Rozsudok "Watts" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VII, č. 4-5, 2010, s. 101-104.

³⁵⁷ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-160/96, *Molenaar vs. Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg* z 5. marca 1998. Zb. 1998, s. I – 00843.

³⁵⁸ Porovnaj Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-145/03 *Annette Keller proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a Instituto Nacional de Gestión Sanitaria* z 12. apríla 2005, rozsudok Súdneho dvora vo veci C-158/96, *Raymond Koblil proti Union des caisses de maladie* z 28. apríla 1998. Zb. 1998, s. I-01931 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-120/95 *Nicolas Decker proti Caisses de maladie des employés privés*, z 28. apríla 1998. Zb. 1998, s. I-01831.

poskytnutie zdravotnej starostlivosti v zahraničí nemožno odmietnuť a oprávnenie sa musí udeliť. Oprávnenie sa udelí, ak dané ošetrovanie je *medzi dávkami určenými právnymi predpismi v členskom štáte, kde má daná osoba bydlisko a kde daná osoba nemôže dostať takéto ošetrovanie v časovom limite, ktorý je lekárskej odôvodnený, pričom sa zohľadní jeho súčasný zdravotný stav a možný priebeh choroby* (čl. 20 ods. 2 in fine nariadenia č. 883/2004).

12. 2. 3. Rozsah náhrady pri poskytnutí cezhraničnej zdravotnej starostlivosti

Ako už bolo uvedené, osoba, ktorej bol udelený súhlas s cezhraničnou zdravotnou starostlivosťou prostredníctvom formulára E 112, má právo na rovnaký prístup a právo na poskytnutie vecných dávok ako keby daná osoba bola poistená podľa právnych predpisov miesta pobytu.

Potvrdzujú to aj závery rozsudkov Súdneho dvora vo veci „*Vanbraekel*“³⁵⁹, „*Inizan*“³⁶⁰ a „*Watts*“, podľa ktorých sa prizná pacientom, ktorým príslušná inštitúcia poskytla súhlas so zdravotnou starostlivosťou v inom členskom štáte, prístup k starostlivosti za rovnako výhodných podmienok spoluúčasti, ako majú pacienti, ktorí podliehajú právnej úprave členského štátu, v ktorom je táto starostlivosť poskytovaná.³⁶¹ Zároveň Súdny dvor v rozsudku „*Watts*“ konštatuje, že povinnosť príslušnej inštitúcie sa vzťahuje na refundáciu výdavkov spojených so zdravotnou starostlivosťou, ktorú pacient získal v členskom štáte pobytu, a to, pokiaľ ide o starostlivosť nemocničného charakteru, na náklady samotných zdravotných výkonov, ako aj na výdavky s nimi neoddeliteľne spojené, ktoré súvisia s pobytom dotknutej osoby v nemocničnom zariadení na účely jej liečby.³⁶²

Vykonávacie nariadenie č. 987/2009, berúc od úvahy existujúcu judikatúru Súdneho dvora, stanovuje aj podmienky, za ktorých príslušná inštitúcia je povinná nahradiť nielen priame, ale aj vedľajšie výdavky spojené s cezhraničnou zdravotnou starostlivosťou (napr. cestovné, ubytovacie náklady

³⁵⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-368/98, *Abdon Vanbraekel a iní proti Alliance nationale des mutualités chrétiennes (ANMC)* z 12. júla 2001. Zb. 2001, s. I-05363. Bližšie CSACH, K. : Rozsudok "VanBraekel" - poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VII, č. 4-5, 2010, s. 34-37.

³⁶⁰ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-56/01, *Patricia Inizan proti Caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine* z 23. októbra 2003. Zb. 2003, s. I-12403.

³⁶¹ Pozri rozsudky „*Vanbraekel*“ bod 32, „*Inizan*“ bod 21 a „*Watts*“ bod 135 (už citované).

³⁶² Pozri rozsudok „*Watts*“ (už citovaný), bod 136.

rodinných príslušníkov a pod.). Ak teda vnútroštátne právne predpisy, ktoré uplatňuje príslušná inštitúcia, ustanovujú náhradu cestovných nákladov a nákladov na pobyt, ktoré nevyhnutne súvisia s liečbou poistenca, táto inštitúcia prevezme tieto náklady vo vzťahu k dotknutej osobe, prípadne osobe, ktorá ju musí sprevádzať, pri vydávaní oprávnenia v prípade liečby v inom členskom štáte (čl. 26-C-8)³⁶³.

³⁶³ Porovnaj rozsudok Súdneho dvora (prvá komora) vo veci C-466/04, *Manuel Acerea Herrera proti Servicio Cántabro de Salud* z 15. júna 2006. Zb. 2006, s. I-05341. Pozri aj DOLOBÁČ, M. : Rozsudok "Acereda Herrera" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VII, č. 4/5, 2010, s. 105-123

Prehľad vybranej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora Európskej únie

voľný pohyb pracovníkov v únievom práve

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-75/63, *M.K.H. Unger, vydatá Hoekstra, proti Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten te Utrecht* z 19. marca 1964. Zb. 1964, s. 00381

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-53/81, *D. M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie* z 23. marca 1982. Zb. 1982, s. 01035

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-139/85, *R. H. Kempf proti Staatssecretaris van Justitie* z 3. júna 1986. Zb. 1986, s. 01741

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg* z 3. júla 1986. Zb. 1986, s. 02121

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-307/84, *Komisia Európskych spoločností proti Francúzskej republike* z 3. júna 1986. Zb. 1986, s. 01725

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-115/81 a C-116/85, *Rezguia Adoui proti Belgickému kráľovstvu a ville de Liège a Dominique Cornuaille proti Belgickému kráľovstvu* z 18. mája 1982. Zb. 1982, s. 01665

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-357/89, *V. J. M. Raulin proti Minister van Ondernijns en Wetenschappen* z 26. februára 1992. Zb. 1992, s. I-01027

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-456/02, *Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)* zo 7. Septembra 2004. Zb. 2004, s. I-07573

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-337/97, *C.P.M. Meeusen proti Hoofddirectie van de Informatie Bebeer Groep* z 8. júna 1999. Zb. 1999, s. I-03289

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-344/87, *I. Bettray proti Staatssecretaris van Justitie* z 31. mája 1989. Zb. 1989, s. 01612

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-39/86 *Sylvie Lair proti Universität Hannover* z 21. júna 1988. Zb. 1988, s. 03161 a rozsudok Súdneho dvora vo veci C – 171/95, *Recep Tetik proti Land Berlin* z 23. januára 1997. Zb. 1997, s. I-00329

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-292/89, *The Queen proti Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen* z 26. februára 1991. Zb. 1991, s. I-00745

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-349/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd.* z 30. júna 1998, Zb. 1998, s. I-04185

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-36/74, *B.N.O. Walrave, L.J.N. Koch proti Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie a Federación Española Ciclismo* z 12. decembra 1974. Zb. 1974, s. 01405

Rozsudok Súdneho dvora zo vo veci C-13/76, *Gaetano Donà proti Mario Mantero* zo 14. júla 1976. Zb. 1976, s. 01333

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-415/1993, *Union royale belge des sociétés de football association ASBL proti Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA proti Jean-Marc Bosman a iní a Union des associations européennes de football (UEFA) proti Jean-Marc Bosman* z 15. decembra 1995. Zb. 1995, s. I-04921

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-438/2000, *Deutscher Handballbund eV proti Maros Kolpak* z 8. mája 2003. Zb. 2003, s. I – 04135

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-325/08, *Olympique Lyonnais SASP proti Olivier Bernard a Newcastle UFC* z 16. marca 2010. Zb. 2010, s. I-02177

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-51/96 a C-191/97, *Christelle Deliege proti Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union européenne de judo (C-51/96) a François Pacquée (C-191/97)* z 11. apríla 2000. Zb. 2000, s. I-02549

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-317/93, *Inge Nolte proti Landesversicherungsanstalt Hannover* zo 14. decembra 1995. Zb. 1995, s. 04625

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-68/89, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Holandskému kráľovstvu* z 30. mája 1991. Zb. 1991, s. I-02637

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-49/86, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Talianskej republike* z 7. júla 1987. Zb. 1987, s. 02995

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-111/91, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu* z 10. marca 1993. Zb. 1993, s. I - 00817

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-340/89, *Irène Vlassopoulou proti Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg* zo 7. mája 1991, Zb. 1991, s. I-02357

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-154/93, *Abdullah Tawil-Albertini proti Ministre des affaires sociales* z 9. februára 1994, Zb. 1994, s. I-00451

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-238/98, *Hugo Fernando Hocsman proti Ministre de l'Emploi et de la Solidarité* zo 14. septembra 2000. Zb. 2000, s. I-06623

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-76/90, *Manfred Säger proti Dennemeyer & Co. Ltd.* z 25. júla 1991. Zb. 1991, s. I – 04221

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-202/99, *Komisia Európskych spoločností proti Talianskej republike* z 29. novembra 2001. Zb. 2001, s. I – 09319

zásada rovnakého zaobchádzania

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-50/96, *Deutsche Telekom AG proti Lilli Schroder* z 10. februára 2000, Zb. 2000, s. I-00743

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-17/05, *B. F. Cadman proti Health & Safety Executive* z 3. októbra 2006, Zb. 2006, s. I-09583

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/05, *Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA* z 11. júla. 2006, Zb. 2006, s. I-06467

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-33/89, *Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg* z 27. júna 1990. Zb. 1990, s. I-02591

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-281/97, *Andrea Krüger proti Kreiskrankenhaus Ebersberg* z 9. septembra 1999, Zb. 1999, s. I-05127

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-333/97, *Susanne Leven proti Lothar Denda* z 21. októbra 1999, Zb. 1999, s. I-07243

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg proti Land Mecklenburg-Vorpommern* z 3. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00549

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-180/95, *Nils Draehmpaehl proti Urania Immobilienservice OHG* z 22. apríla 1997. Zb. 1997, s. I-02195

Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) vo veci C-100/95, *Brigitte Kording proti Senator für Finanzen* z 2. októbra 2007. Zb. 1997, s. I-05289

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-14/83, *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen* z 10. apríla 1984. Zb. 1984, s. 01891

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/94, *Jennifer Meyers proti Adjudication Officer* z 13. júla 1995. Zb. 1995, s. I-02131

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE* z 10. marca 2005. Zb. 2005, s. I-01789

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-32/93, *Carole Louise Webb proti EMO Air Cargo (UK) Ltd.* zo 14. júla 1994. Zb. 1994, s. I-03567

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-63/08, *Virginie Pontin proti T-Comalux SA* z 29. októbra 2009. Zb. 2009, s. I-10467

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-349/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd.* z 30. júna 1998. Zb. 1998, s. I-04185

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-450/93, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen* zo 17. októbra 1995. Zb. 1995, s. I-03051

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-184/83, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse* z 12. júla 1984. Zb. 1984, s. 03047

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-170/84, *Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz* z 13. mája 1986. Zb. 1986, s. 01607

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-407/98, *Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist* zo 6. júla 2000. Zb. 2000, s. I-05539

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV* z 10. júla 2008. Zb. 2008, s. I-05187.

Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-250/09 a C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev proti Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv* z 18. novembra 2010.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-411/05, *Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA* zo 16. októbra 2007. Zb. 2007, s. I-08531

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-341/08, *Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* z 12. januára 2010. Zb. 2010, s. I-00047

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-327/82, *Ekro BV Vee- en Vleeshandel proti Produktschap voor Vee en Vlees* z 18. januára 1984. Zb. 1984, s. 00107

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-323/03, *Komisia Európskych spoločností proti Španielskemu kráľovstvu* z 9. marca 2006. Zb. 2006, s. I-02161

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/05, *Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA* z 11. júla. 2006. Zb. 2006, s. I – 06467

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law* zo 17. júla 2008. Zb. 2008, s. I-05603

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-249/96, *Lisa Jacqueline Grant proti South-West Trains Ltd Lisa* zo 12. februára 1998. Zb. 1998, s. I-00621

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-262/88, *Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group* zo 17. mája 1990. Zb. 1990, s. I-01889

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-267/06, *Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* z 1. apríla 2008. Zb. 2008, s. I-01751

Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-122/99 a C-125/99, *D a Švédske kráľovstvo proti Rade Európskej únie* z 31. mája 2001. Zb. 2001, s. I-04319.

atypické formy zamestnania

Uznesenie Súdneho dvora vo veci C-204/04, *Komisija proti Spolkovej republike Nemecko* z 22. marca 2006

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-268/06, *Impact proti Minister for Agriculture and Food a iní* z 15. apríla 2008. Zb. 2008, s. I-02483

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso proti Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* z 13. septembra 2007. Zb. 2007, s. I-07109

Uznesenie Súdneho dvora vo veci C-364/07, *Spyridon Vassilakis a iní proti Dimos Kerkyraion* z 12. júna 2008. Zb. 2008, s. I-00090.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-53/04, *Cristiano Marrosu a Gianluca Sardino proti Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate* zo 7. septembra 2006. Zb. 2006, s. I-07213

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-180/04, *Andrea Vassallo proti Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate* zo 7. septembra 2006. Zb. 2006, s. I-07251

Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-378/07 a C-379/07 a C-380/07, *Kiriaki Angelidaki a iní proti Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis* (C-378/07), *Charikleia Giannoudi proti Dimos Geropotamou* (C-379/07) a *Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos proti Dimos Geropotamou* (C-380/07) z 23. apríla 2009. Zb. 2009, s. I-03071

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-270/97 a C-271/97, *Deutsche Post AG proti Elisabeth Sievers* (C-270/97) a *Brunhilde Schrage* (C-271/97) z 10. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00929

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-50/96, *Deutsche Telekom AG proti Lilli Schröder* z 10. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00743

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-55/07 a C-56/07, *Othmar Michaeler* (C-55/07 a C-56/07), *Subito GmbH* (C-55/07 a C-56/07) a *Ruth Volgger* (C-56/07) *proti Amt für sozialen Arbeitsschutz a Autonome Provinz Bozen* z 24. apríla 2008, Zb. 2008, s. I-03135

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-62/81 a C-63/81, *Société anonyme de droit français Seco a Société anonyme de droit français Desquenne & Giral* *proti Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité* (Seco a Deesquenne) z 3. februára 1982. Zb. 1982, s. 00223

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-113/89, *Rush Portuguesa Lda* *proti Office national d'immigration* z 27. marca 1990. Zb. 1990, s. I-01417

Rozsudok Súdneho dvora vo C-341/05, *Laval un Partneri Ltd* *proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet* z 18. decembra 2007. Zb. 1997, s. I-11767

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-438/05, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union* *proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti* z 11. decembra 2007. Zb. 2007, s. I-10779

pracovní čas

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-84/94, *Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska* *proti Rade Európskej únie* z 12. novembra 1996. Zb. 1996, s. I-05755.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-173/99, *The Queen* *proti Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* z 26. júna 2001. Zb. 2001, s. I-04881.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)* *proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* z 3. októbra 2000. Zb. 2000, s. I-07963.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-397/01 až C-403/01, *Bernhard Pfeiffer* (C-397/01), *Wilhelm Roith* (C-398/01), *Albert Süß* (C-399/01), *Michael Winter* (C-400/01), *Klaus Nestvogel* (C-401/01), *Roswitha Zeller* (C-402/01) a *Matthias Döbele* (C-403/01) *proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV* z 5. októbra 2004. Zb. 2004, s. I-08835.

Rozsudok Súdneho dvora C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel* *proti Norbert Jaeger* z 9. septembra 2003. Zb. 2003, s. I-08389.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-14/04, *Abdelkader Dellas a iní proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* z 1. decembra 2005. Zb. 2005, s. I-10253.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel proti Norbert Jaeger* z 9. septembra 2003. Zb. 2003, s. I-08389.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci Vorel C-437/06, *Securenta Göttinger Immobilienanlagen und Vermögensmanagement AG proti Finanzamt Göttingen* z 11. januára 2007. Zb. 2007, s. I-01597.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-342/01, *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA* z 18. marca 2004. Zb. 2004, s. I-02605.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-131/04 a C-257/04, *C. D. Robinson-Steele proti R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke proti Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield a iní proti Hanson Clay Products Ltd (C-257/04)* zo 16. marca 2006. Zb. 2006, s. I-02531.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-350/06 a C-520/06, *Gerhard Schultzh-Hoff proti Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) a Stringer a i. proti Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06)* z 20. januára 2009. Zb. 2009, s. I-00179.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-519/03, *Komisia Európskych spoločností proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu* zo 14. apríla 2005. Zb. 2005 s. I-03067.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/06, *Sari Kiiski proti Tampereen kaupunki* z 20. septembra 2007. Zb. 2007, s. I-07643.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden* zo 6. apríla 2006. Zb. 2006, s. I-03423.

sociálna ochrana osobitných skupín zamestnancov

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-45/99, *Komisia Európskych spoločností proti Francúzskej republike* z 18. mája 2000. Zb. 2000, s. I-03615.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-471/08, *Sanna Maria Parviainen proti Finnair Oyj* z 1. júla 2010. Zb. 2010, s. I-06533.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-66/96, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, konajúci za Berit Høj Pedersen proti Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger a Dansk Tandslægeforening a Kristelig Funktionær-*

Organisation proti Dansk Handel & Service z 19. novembra 1998. Zb. 1998, s. I-07327.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-394/96, *Mary Brown proti Rentokil Ltd.* z 30. júna 1998. Zb. 1998, s. I-04185.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-191/03, *North Western Health Board proti Margaret McKenna* z 8. septembra 2005. Zb. 2005, s. I-07631.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios* zo 4. októbra 2001. Zb. 2001, s. I-06915.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-109/00, *Tele Danmark A/S proti Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)* zo 4. októbra 2001. Zb. 2001, s. I-06993.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-460/06, *Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* z 11. októbra 2007. Zb. 2007, s. I-08511.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg proti Land Mecklenburg-Vorpommern* z 3. februára 2000. Zb. 2000, s. I-00549.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-232/09, *Dita Danosa proti LKB Līzings SLA* z 11. novembra 2010. (Zatiaľ neuvverejnený).

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-63/08, *Virginie Pontin proti T-Comalux SA* z 29. októbra 2009. Zb. 2009, s. I-10467.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/06, *Sari Kiiski proti Tampereen kaupunki* z 20. septembra 2007. Zb. 2007, s. I-07643.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-320/01, *Wiebke Busch proti Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* z 27. februára 2003. Zb. 2003, s. I-02041.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-366/99, *Joseph Griesmar proti Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie a Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation* z 29. novembra 2001. Zb. 2001, s. I-09383.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-342/01, *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA* z 18. marca 2004. Zb. 2004, s. I-02605.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-519/03, *Komisia Európskych spoločností proti Luxemburskému veľkovoľvodstvu* zo 14. apríla 2005. Zb. 2005, s. I-03067.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-149/10 *Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon* zo 16. septembra 2010. Zb. 2010, s. I-08489.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-460/06, *Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* z 11. októbra 2007. Zb. 2007, s. I-08511.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-342/01, *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA* z 18. marca 2004. Zb. 2004, s. I-02605.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-116/08, *Christel Meerts proti Proost NV* z 22. októbra 2009. Zb. 2009, s. I-10063.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-294/04, *Carmen Sarkatzis Herrero proti Instituto Madrile o de la Salud (Imsalud)* zo 16. februára 2006. Zb. 2006, s. I-01513.

ochrana osobných údajov pracovníkov

Rozsudok Súdu prvejho stupňa vo veci T-194/04, *The Bavarian Lager Co. Ltd proti Komisii Európskych spoločenstiev* z 8. novembra 2007. Zb. 2007, s. I-04523.

Rozsudok Súdneho dvora, v spojenej veci C-465/00, C-138/01 a C-139/01, *Rechnungshof (C-465/00) proti  sterreichischer Rundfunk a in  a Christa Neukomm (C-138/01) a Joseph Lauermann (C-139/01) proti  sterreichischer Rundfunk* z 20. mája 2003. Zb. 2003, s. I-04989.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-92/09 a C-93/09, *Volker und Markus Schecke GbR (C-92/09) a Hartmut Eifert (C-93/09) proti Land Hessen* z 9. novembra 2010. (Zatiaľ neuvverejnen )

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-8/81, *Ursula Becker proti Finanzamt M nster-Innenstadt* z 19. januára 1982. Zb. 1982, s. 00053.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-141/00, *Ambulanter Pflegedienst K gler GmbH proti Finanzamt f r K rperschaften I in Berlin* z 10. septembra 2002. Zb. 2002, s. I-06833.

technick  a zdravotn  ochrana pracovníkov

Uznesenie Súdneho dvora vo veci C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg proti Leiter der Feuerwehr Hamburg* zo 14. júla 2005. Zb. 2005, s. I-07111.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-127/05, *Komisia Európskych spoločenstiev proti Spojenému kr alovstvu Veľkej Británie a Severného  rska* zo 14. júna 2007. Zb. 2007, s. I-04619.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-428/04, *Komisia Európskych spoločností proti Rakúskej republike* zo 6. apríla 2006. Zb. 2006, s. I-03325.

zabezpečenie nárokov zamestnancov pri zániku, prechode a prevode zamestnávateľa

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-55/02, *Komisia Európskych spoločností proti Portugalskej republike* z 11. marca 2004. Zb. 2004, s. I-09387.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-215/83, *Komisia Európskych spoločností proti Belgickému kráľovstvu* z 28. marca 1985. Zb. 1985, s. 01039.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) a iní proti Premier ministre a Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* z 18. januára 2007. Zb. 2007, s. I-00611.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-188/03, *Irmtraud Junk proti Wolfgang Kühnel* z 27. januára 2005. Zb. 2005, s. I-00885.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-449/93, *Rockfon A/S proti Specialarbejderforbundet i Danmark* zo 7. decembra 1995. Zb. 1995, s. I-04291.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-319/94, *Jules Dethier Équipement SA proti Jules Dassy a Sovam SPRL* z 12. marca 1998. Zb. 1998, s. I-01061.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-19/83, *Knud Wendelboe a iní proti Masse de faillite L. J. Music ApS* zo 7. februára 1985. Zb. 1985, s. 00457.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-287/86, *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark proti Ny Mølle Kro* zo 17. decembra 1987. Zb. 1987, s. 05465.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-324/86, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark proti Daddy's Dance Hall A/S* z 10. februára 1988. Zb. 1988, s. 00739.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci 101/87, *P. Bork International A/S, en règlement judiciaire proti Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, a Jens E. Olsen a iní proti Junckers Industrier A/S* z 15. júna 1988. Zb. 1988, s. 03057.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-144/87 a C -145/87, *Harry Berg a Johannes Theodorus Maria Busschers proti Ivo Martin Besselsen* z 5. mája 1988. Zb. 1988, s. 02559.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-234/98, *G. C. Allen a i. proti Amalgamated Construction Co. Ltd.* z 2. decembra 1999. Zb. 1999, s. I-08643.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers proti Gebroeders Benedik Abattoir CV a Alfred Benedik en Zonen BV* z 18. marca 1986. Zb. 1986, s. 01119.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-466/07, *Dietmar Klarenberg proti Ferrotron Technologies GmbH* z 12. februára 2009. Zb. 2009, s. I-00803.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-151/09, *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) proti Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe a Ministerio Fiscal* z 29. júla 2010. Zb. 2010, s. I-07591.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-392/92, *Christel Schmidt proti Spar- und Leibkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronsbagen* zo 14. apríla 1994. Zb. 1994, I-01311.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-173/96 a C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo a i. proti Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), a Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96)* z 10. decembra 1998. Zb. 1988 I-08237.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-340/01, *Carlito Abler a iní proti Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH* z 20. novembra 2003. Zb. 2003, s. I-14023.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-242/09, *Albron Catering BV proti FNV Bondgenoten a John Roest* z 21. októbra 2010. Zb. 2010, s. I-10309.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-13/95, *Ayse Sützen proti Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* z 11. marca 1997. Zb. 1997, s. I-01259.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-48/94, *Ledernes Hovedorganisation, konajúci za Ole Rygaard proti Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Strø Mølle Akustik A/S* z 19. septembra 1995. Zb. 1995, s. I-02745.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-463/09, *CLECE SA proti María Socorro Martín Valor a Ayuntamiento de Cobisa* z 20. januára 2011. (Zatiaľ neuverejnený).

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-175/99, *Didier Mayeur proti Association Promotion de l'information messine (APIM)* z 26. septembra 2000. Zb. 2000, s. I-07755.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-234/98, *G. C. Allen a i. proti Amalgamated Construction Co. Ltd.* z 2. decembra 1999. Zb. 1999, s. I-08643.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-173/96 a C-247/96, *Francisca Sánchez Hidalgo a i. proti Asociación de Servicios Aser a Sociedad Cooperativa Minerva* (C-173/96), a *Horst Ziemann proti Ziemann Sicherheit GmbH a Horst Bohn Sicherheitsdienst* (C-247/96) z 10. decembra 1998. Zb. 1998, I-08237.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-298/94, *Annette Henke proti Gemeinde Schierke a Verwaltungsgemeinschaft Brocken* z 15. októbra 1996. Zb. 1996, s. I-04989.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-425/02, *Johanna Maria Delahaye, vydatá Boor, proti Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* z 11. novembra 2004. Zb. 2004, s. I-10823.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-334/92, *Teodoro Wagner Miret proti Fondo de garantía salarial* zo 16. decembra 1993. Zb. 1993, s. I-06911.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-201/01, *Maria Walcher proti Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark* z 11. septembra 2003. Zb. 2003, s. I-08827.

Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) vo veci C-441/99, *Ríksskatteverket proti Soghra Gharehveran* z 18. októbra 2001. Zb. 2001, s. I-07687.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-479/93, *Andrea Francovich proti Talianskej republike* z 9. novembra 1995. Zb. 1995, s. I-03843.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-81/05, *Anacleto Cordero Alonso proti Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* zo 7. septembra 2006. Zb. 2006, s. I-07569.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-278/05, *Carol Marilyn Robins a i. proti Secretary of State for Work and Pensions* z 25. januára 2007. Zb. 2007, s. I-01053.

kolektívne pracovné právo Európskej únie

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-175/73, *Union syndicale - Service public européen - Bruxelles, Denise Massa a Roswitha Kortner proti Rade Európskych spoločenstiev* z 8. októbra 1974. Zb. 1974, s. 00917.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-193/87 a C-194/87, *Henri Maurissen a Union syndicale proti Dvoru audítorov Európskych spoločenstiev* z 18. januára 1990. Zb. 1989, s. 01045.

Rozsudok Súdneho dvora z vo veci C-67/96, *Albany International BV proti Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* z 21. septembra 1999. Zb. 1999, s. I-05751.

Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) vo veci C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) a iní proti Premier ministre a Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement* z 18. januára 2007. Zb. 2007, s. I-00611.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-382/92, *Komisia Európskych spoločností proti Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska* z 8. júna 1994. Zb. 1994, s. I-02435.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-41/90, *Klaus Höfner a Fritz Elser proti Macrotron GmbH* z 23. apríla 1991. Zb. 1991, s. I-01979.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-62/99, *Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG proti Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG* z 29. marca 2001. Zb. 2001, s. I-02579.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-440/00, *Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG proti Kühne & Nagel AG & Co. KG* z 13. januára 2004. Zb. 2004, s. I-00787.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-349/01, *Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH proti ADS Anker GmbH* z 15. júla 2004. Zb. 2004, s. I-06803.

sociálne zabezpečenie v úniovom práve

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-70/95, *Sodemare SA, Anni Azzurri Holding SpA a Anni Azzurri Rezzato Srl proti Regione Lombardia* zo 17. júna 1997. Zb. 1997, s. I-03395.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-349/87, *Elissavet Paraschi proti Landesversicherungsanstalt Württemberg* zo 4. októbra 1991. Zb. 1991, s. I-04501.

Rozsudok Súdneho dvora v spojenej veci C-4/95 a C-5/95, *Fritz Stöber (C-4/95) a José Manuel Piosa Pereira (C-5/95) proti Bundesanstalt für Arbeit* z 30. januára 1997. Zb. 1997, s. I-00511.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-160/96, *Manfred Molenaar a Barbara Fath-Molenaar proti Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg* z 5. marca 1998. Zb. 1998, s. I-00843.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-215/99, *Friedrich Jauch proti Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter* z 8. marca 2001. Zb. 2001, s. I-01901.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-265/05, *José Perez Naranjo proti Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) Nord-Picardie* zo 16. januára 2007. Zb. 2007, s. I-00347.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-327/04, *The Queen, na žiadosť: Yvonne Watts proti Bedford Primary Care Trust a Secretary of State for Health* zo 16. mája 2006. Zb. 2006, s. I-04325.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-145/03, *Dedičia Annette Keller proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (Ingesa)* z 12. apríla 2005. Zb. 2005, s. I-02529.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-158/96, *Raymond Kohll proti Union des caisses de maladie* z 28. apríla 1998. Zb. 1998, s. I-01931.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-120/95, *Nicolas Decker proti Caisse de maladie des employés privés* z 28. apríla 1998. Zb. 1998, s. I-01831.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-368/98, *Abdon Vanbraekel a iní proti Alliance nationale des mutualités chrétiennes (ANMC)* z 12. júla 2001. Zb. 2001, s. I-05363.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-56/01, *Patricia Inizan proti Caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine* z 23. októbra 2003. Zb. 2003, s. I-12403.

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-466/04, *Manuel Acereda Herrera proti Servicio Cántabro de Salud* z 15. júna 2006. Zb. 2006, s. I-05341.

Použitá literatúra

ANACHIAN, A.J.: Reducing the Impact of the European Union's Invisible Hand on the Economy by Limiting the Application of the Transfer of Undertakings Provision. Chicago – Kent: The Journal of International and Comparative Law. Volume 2, 2002, s.29 – 59.

BARANCOVÁ, H.: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva. In : Justičná revue, 60, č.8-9, 2008, ISSN : 1335-6461

BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Bratislava : Sprint vfra, 2003, 186 s., ISBN : 80-89085-13-X

BARANCOVÁ, H. : Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, 678 s., ISBN : 978-80-89393-42-8

BARANCOVÁ, H.: Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve. In : Flexibilní formy zaměstnávání. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno : Masarykova univerzita, 2010, s. 16 – 26, ISBN : 978-80-210-5095-2

BARANCOVÁ, H. (ed.): Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava : Sprint dva, 2011, 190 s., ISBN : 978-80-89393-50-3

BARANCOVÁ, H. a kol.: Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava : Sprint dva, 2011, 315 s., ISBN : 978-80-89393-61-9

BARANCOVÁ, H. : Odras niektorých základných ľudských práv chránených Radou Európy v práve Európskej únie. In : Justičná revue, roč. 51, č. 12, 1999, ISSN : 1335-6461

BARANCOVÁ, H. – ŠVEC, M. – BULLA, M.: Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva. Bratislava : Sprint dva, 2012, 240 s., ISBN : 978-80-89393-66-4

BARANCOVÁ, H. - MATLÁK, J. – HODÁLOVÁ, I. – OLŠOVSKÁ, A.: Pracovný pomer a poisťný systém. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, 2008, 510 s., ISBN 978-80-8082-192-0

BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo, Bratislava : Sprint dva, 2009, 799 s., ISBN 978-80-89393-11-4

BARANCOVÁ, H. et al. : Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 211 s., ISBN : 978-80-7380-241-7

BARANCOVÁ, H.: Prevod podniku. Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora. Bratislava : Sprint vfra, 2007, 149 s., ISBN 80-89085-81-1

BARANCOVÁ, H.: Reštrukturalizácia podnikov v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločností. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 320 s., ISBN : 978-80-7380-240-0

BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov. Žilina : PP Poradca podnikateľa, spol. s r. o., 2004, 992 s., ISBN 80-88931-32-0.

BARANCOVÁ, H. a kol.: Vysielanie zamestnancov. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2008, 240 s., ISBN : 978-80-7380-156-4

BARINKOVÁ, M. – TROJAN, J.: Etické aspekty zabezpečenia ochrany dôstojnosti zamestnanca. In : Barancová, H. (ed.): Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 172 – 184, ISBN 978-80-7380-025-3

BARINKOVÁ, M. : Flexikurita - nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch : habilitačná prednáška. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. roč. 91, č. 2, 2008, s. 109-118, ISSN : 0032-6984

BARINKOVÁ, M. - KOVALČÍKOVÁ, M.: Ľudská dôstojnosť (aj v pracovnoprávnych vzťahoch) optikou Lisabonskej zmluvy. IN: Právo v európskej perspektíve II. diel, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 930-940, ISBN 978-80-8082-461-7

BARINKOVÁ, M. : Ochrana zamestnanca a pracovný pomer na dobu určitú. In: Právní praxe : časopis české justice. roč. 2, č. 6 , 2001, s. 368-372, ISSN 1210-0900

BARINKOVÁ, M.: Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?). In: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 35-49, ISBN : 978-80-7097-840-5

BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, 180 s., ISBN : 978-80-7097-677-7

BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4.vydání. Praha: C.H. Beck, Praha, 2010, ISBN : 978-80-7400-186-4

BERCUSSON, B.: Protecting collective agreements. In: Thompson Labour and European Law Review. Issue 41, 1999. Dostupné na www.thompsons.law.co.uk.

BERCUSSON, B.: The collective Labour Law of the European Union, In: European Law Journal, Review of European Law in Context, Volume 1, Issue 2, 1995

BLANPAIN, R. – ENGELS C.: European Labour Law. Boston : Kluwer Law and Taxatton Publishers, 1995

BLANPAIN, R – BAMBER, G. – POCHEP, P.: Regulating Employment Relations, Work and Labour Laws : International Comparisons Between Key Countries. Austin [Tex.]: Wolters Kluwer Law & Business, 2010

CASSESE, A.: International law. First edition. Oxford : Oxford Universtity Press, 2001

CSACH, K. : Rozsudok "VanBraekel" - poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VII, č. 4-5, 2010, s. 34-37, ISSN : 1336-5312

CSACH, K. : Rozsudok "Spijkers" - poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VIII, č. 2, 2011, s. 19-22, ISSN : 1336-5312

DEBRECYNIOVÁ, J.: Antidiskriminčný zákon. Komentár. Bratislava: Občan, demokracia a zodpovednosť, 2011, ISBN : 978-80-89140-16-9

DOLOBÁČ, M. : Rozsudok "Acereda Herrera" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VII, č. 4/5, 2010, s. 105-123, ISSN : 1336-5312

DOLOBÁČ, M. : Rozsudok "Georgiev" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. IX, č. 1, 2012, s. 47-52, ISSN : 1336-5312

DOLOBÁČ, M. : Rozsudok "Sodexo" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VIII, č. 2, 2011, s. 31-33, ISSN : 1336-5312

DOLOBÁČ, M. : Právne postavenie športovca. In: Justičná revue : časopis pre právnu prax. roč. 62, č. 6-7, 2010, s. 796-801

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 : 12.máj 2009, Košice. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009. s. 263-272, ISBN : 978-80-7097-780-4

DOLOBÁČ, M. : Prechod pracovnoprávných vzťahov v dôsledku prevodu podniku. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie. roč. VIII, č. 2, 2011, s. 5-14, ISSN : 1336-5312

DOLOBÁČ, M. : Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. roč. 94, č. 1, 2011, s. 75-80, ISSN 0032-6984

DOLOBÁČ, M. : Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode činnosti podniku. In: Rezistencia vnútroštátneho práva a právne transplantáty : zborník vedeckých prác. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011. s. 118-123, ISBN 978-80-7097-916-7

EVEN, J.H.: Transnational collective bargaining in Europe. A proposal for a European regulation on transnational collective bargaining. Boom Juridische uitgevers. 2008. 325 s., ISBN : 978-91-8974-034-2

FUCHS, M. : Základy evropského pracovného práva. In : Právo a zamestnaní, roč. 1998, č. 3, s. 2 - 8, ISSN : 1211-1139

GALVAS, M.: Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), MU, Brno, 1995, ISBN : 978-80-210-4513-2

Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles nad Rights at Work 2010. In: Accelerating action against child labour. International Labour Office Geneva, 2010

GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I.: Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských spoločenstvách. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2001, 167 s., ISBN : 80-210-2729-0

HELEŠIC, F.: Evropské a české družstevní právo. Praha: Eurolex Bohemia, a.s. 2006. 510 s., ISBN 80-86861-79-1

HENDRIKX, F.: Employment privacy law in the European union: Surveillance and monitoring. Intersentia, 2002

JANČO, M. – MOKRÁ, L. – SIMAN, M.: Uznávanie odborných kvalifikácií migrantov z tretích štátov v Slovenskej republike. Bratislava : EUROIURIS - Európske právne centrum, o. z., 2009, 347 s., ISBN : 978-80-89406-05-0

JANIČOVÁ, E. – DEMEK, P.: Flexibilita a flexikurita - nové determinanty v pracovnom práve. In: Právo a európsky integračný proces. Zborník vedeckých prác a odborných článkov. Košice : Právnická fakulta UPJŠ, 2009, s. 172-180, ISBN : 978-80-7097-778-1

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

JANIČOVÁ, E.: Nové formy zamestnania a zmluvná sloboda v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. Košice: Univerzita Pavla Šafárika v Košiciach, 2006. s. 135-144, ISBN : 80-7097-640-3

JANIČOVÁ, E.: Ochrana pracovných podmienok vyslaných zamestnancov vs. voľný pohyb služieb. In: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie. Vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 100-109, ISBN : 978-80-8082-191-3

JANIČOVÁ, E. : Úroveň harmonizácie právnej úpravy vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru v Zákonníku práce Slovenskej republiky a právom Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe, Žilina, 2004, Zborník z vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou, Trenčianske Teplice, s. 140-156, ISBN : 80-88931-33-9

JANIČOVÁ, E.: Vysielanie pracovníkov v rámci národného poskytovania služieb a slovenská právna úprava In: Acta Iuridica Cassoviensia 26. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009, s. 80-91, ISBN : 978-80-7097-753-8

KLUČKA, J. – MAZÁK, J. a kol.: Základy európskeho práva. Bratislava: Iura Edition, 2004, 536 s. ISBN : 80-807-8005-6

KLUČKA, J.: Poskytovanie cezhraničnej zdravotnej starostlivosti v zahraničí podľa právneho poriadku Európskej únie. In : Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskych spoločenstiev, roč. VII, č. 4/5, 2010, s. 105-123, ISSN : 1336-5312.

KOLDINSKÁ, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1

KOMENDOVIÁ, J.: Požadavky komunitárního práva v oblasti úpravy pracovní doby. In : Pracovní právo 2009. Pracovní doba – teorie a praxe. Sborník příspěvků z mezinárodní konference konané 30. září až 2. října 2009. Brno : Masarykova univerzita, 2009

KORFF, D. PRIVACY AND LAW ENFORCEMENT (UK Information Commissioner Study Project). Foundation for Information Policy Research, 2004

KOTIRA, P. : Lisabonská zmluva a jej vplyv na postavenie sociálnych partnerov. In: Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia. Zborník vedeckých príspevkov (OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. eds.). Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 186 – 195, ISBN : 978-80-8082-503-4

KUNER, CH.: European data privacy law and online business. Oxford: Oxford University Press, 2003

LACKO, M. in MATLÁK, J.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 383 s., ISBN : 978-80-7380-212-7

MACKOVÁ, Z.: Ochrana osobitných pracovných kategórií v slovenskom pracovnom práve. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov so sympózia s medzinárodnou účasťou. Trnava : Trnavská univerzita, Právnická fakulta, 2004, 304 s., ISBN : 80-88931-33-9

MARTINO, V.: The high road to teleworking. Ženeva: ILO, 2001

MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 2004, 442 s., ISBN : 80-7160-190-X

MATLÁK, J.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 383 s., ISBN : 978-80-7380-212-7.

MAZÁK, J., JÁNOŠÍKOVÁ, M. Základy práva Európskej únie, ústavný systém a súdna ochrana. Bratislava: IURA EDITION, 2009, 740 s. ISBN 978-80-8078-289-4

NORDSTROM, A. - HAGGLUND, F.: Directive on Transfers of Undertakings in Situations of Outsourcing, International Business Lawyer 1998, s. 369-371

NOVOTA, M.: Európsky sociálny model – Trendy a riziká sociálnej integrácie Európy. Dostupné na:

<http://www.konzervativizmus.sk/upload/pdf/Europsky-socialny-model.pdf>

OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Zborník príspevkov. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 304 s., ISBN : 80-8893-133-9

OLŠOVSKÁ, A. (ed.): Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov (zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej dňa 27. novembra 2009). Plzeň : Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, 283 s. ISBN 978-80-7380-242-4

OLŠOVSKÁ, A.: Jednostranné právne úkony v pracovnom práve. Bratislava : Veda, 2010, 122 s.

OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.): Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia (zborník vedeckých príspevkov. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, ISBN : 978-80-8082-503-4

OLŠOVSKÁ, A. – VARGA, P.: Vysielanie zamestnancov na výkon prác k inému zamestnávateľovi v rámci poskytovania služieb v komunitárnom kontexte. In: Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s. 111-125, ISBN 978-80-7380-242-4

PEER, S. – WARD, A.: The EU Charter of fundamental rights, politics, law and policy. Oregon: Hart Publishing, 2009

JANČO, M. – MOKRÁ, L. – SIMAN, M.: Uznávanie odborných kvalifikácií migrantov z tretích štátov v Slovenskej republike. Bratislava : EUROIURIS - Európske právne centrum, o. z., 2009, ISSN 978-80-89406-05-0

PICARD, S.: European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC. Report 114. Brusel : ETUI Printshop, 2010

PICHT, J.: Evropská rada zaměstnanců – implementace Směrnice 94/45/ES do právního řádu ČR a SR (ve světle vybraných právních úprav jiných členských států). In: Barancová, H. (ed) : Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s.162-168, ISBN 978-80-7380-025-3

PICHT, J.: Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck, 2010, 217s., ISBN : 978-80-7400-316-5

RANDLOVÁ, N.: Formy vysílání zaměstnanců a jejich odlišení od přidělování (pronájmu) zaměstnanců v rámci EU. In: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie. Vedecké sympóziium s medzinárodnou účasťou. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, ISBN : 978-80-8082-191-3

SARGEANT, M. and col.: Implentation Report Directive 1999/70/EC. Middlesex University Business School, 2007

SHAW, M.: International law. Fifth edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2003

SHRUBALL, V.: Competitive Tendering, Out-sourcing and the Acquired Rights Directive, The Modern Law Review 1998

SCHRONK, R.: Nové formy zamestnania a pracovné právo. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 9-10, 2000, s. 97-110, ISSN : 1335-1508

SCHRONK, R.: Pracovná právo Európskej únie. Bratislava: Právnická fakulta, Univerzita Komenského, 1998, 268 s., ISBN : 80-7160-101-2

SCHRONK, R.: Pracovné právo ES/EÚ. In: ČORBA, J. (red.): Európske právo na Slovensku. Nadácia Kalligram. 2003, 568 s., ISBN : 80-9688-861-7

ŠIMEČKOVÁ, E.: Délka trvání pracovního poměru podle zákonníku práce a podle některých zvláštních zákonů. In: Malacka, M. (ed.): Monseho olomoucké právnické dny. Sborník příspěvku z konference. Univerzita Palackého v Olomouci, právnická fakulta, Olomouc, 2006

ŠIRICOVÁ, E. : Rozsudok "CLECE" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VIII, č. 2, 2011, s. 43-46, ISSN : 1336-5312

ŠIRICOVÁ, E. : Rozsudok "Watts" – poznámky. In: Výber z rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie, roč. VII, č. 4-5, 2010, s. 101-104, ISSN : 1336-5312

Správa Európskej komisie: Desat' rokov Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ). Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev. 2007, 43 s., ISBN 978-92-79-06593-4.

SVÁK, J.: Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv) II. rozšírené vydanie. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, 1116 s., ISBN : 80-88931-51-7

ŠTEFKO, M.: Kolízní úprava statusu zaměstnanců vyslaných do ČR. In: Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci Európskej únie. Vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2008, s. 110-120, ISBN : 978-80-8082-191-3

ŠTEFKO, M.: Vysílání zaměstnanců do zahraničí. Praha : C. H. Beck, 2009, 356 s. ISBN : 978-80-7400-110-9

ŠVEC, M.: Európsky sociálny dialóg. In: Olšovská, A. (ed.): Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o., 283 s. ISBN 978-80-7380-242-4

ŠVEC, M. : Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. In : Časopis pro právní vědu a praxi, roč. XX, č. 1, 2012, s. 38-46, ISSN : 1210-9123

ŠVEC, M.: Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, Plzeň. 2010. s. 35 ISBN 978-80-8380-108-7.

TICHÝ, A. - ARNOLD, R. – SVOBODA, P. – ZEMÁNEK, J. – KRÁL, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, 928 s. ISBN 80-7179-430-9

TKÁČ, V.: Európsky sociálny model – vízia a realita. In: Poradca podnikateľa. č. 10, 2007, ISSN : 1335-1583

TKÁČ, V.: Ľudská dôstojnosť, sociálna práca a právo. Human dignity, Social work and Law. In: Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 142-148, ISBN 978-80-7380-025-3

TKÁČ, V.: Medzinárodné pracovné práva a medzinárodné právo sociálneho zabezpečenia a ich realizácia v podmienkach Slovenskej republiky. Žilina : Poradca podnikateľa, č. 1, roč. 2006.

TKÁČ, V.: Odbory a zamestnávateľia – nový sociálny poriadok. In: Poradca podnikateľa, č. 4-5, 2009, ISSN: 1335-1583

TKÁČ, V. : Úvaha o aktuálnych problémoch európskeho práva. In: Aktuálne otázky práva : zborník vydaný pri príležitosti životného jubilea prof. Jozefa Suchožu. Košice : Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2006.

TOMEŠ, I. – KOLDINSKÁ, K.: Sociální právo Evropské unie. Praha : C. H. Beck, 2003, 284 s., ISBN : 80-7179-831-2.

Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie

Autor: Marcel Dolobáč a kol.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Odborné poradenstvo: Univerzitná knižnica UPJŠ v Košiciach

<http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica>

Rok vydania: 2012

Náklad: 150

Rozsah strán: 298

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-7097-977-8