

**UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH**

**Právnická fakulta**

**Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia**



## **Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia**

Milena Barinková – Jana Kakaščíková (eds.)

Košice 2012

## Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia

Zborník vedeckých prác doktorandov

**Editori:** doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.  
JUDr. Jana Kakaščíková

**Recenzenti:** doc. JUDr. Kristián Csach, PhD., LL. M.  
JUDr. Eva Janičová, CSc.

**Tento zborník vznikol s podporou našich partnerov:**



*JUDr. Vladimír Bajtoš  
člen združenia advokátov*

**BHZ  
&  
PARTNERS**

© 2012 Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

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

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

ISBN 978-80-7097-949-5

## Predhovor

Dôsledkom vzájomnej interakcie právnych inštitútov jednotlivých právnych odvetví je stieranie pomyselných hraníc ohraničujúcich to - ktoré právne odvetvie. Zároveň realizácia práva, t. j. uplatňovanie právnych noriem v právnych vzťahoch subjektom práva, málokedy vyvoláva právne následky izolovane, iba v rámci jedného právneho odvetvia. Nezriedka je potrebné pristúpiť k aplikácii minimálne dvoch právnych noriem teoreticko-právne radených do rozdielnych právnych odvetví, pričom bezpodmienečnou nevyhnutnosťou je znalosť takejto orientácie. Výnimku nepredstavuje ani pracovné právo ako odvetvie slovenského právneho poriadku, ktoré bez akýchkoľvek pochyb ovplyvňuje pozíciu každého člena spoločnosti.

Diskusia o multidisciplinárnom prepojení pracovného práva s inými právnymi odvetviami dostala priestor na prvej vedeckej konferencii doktorandov Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach na tému: „*Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia*,“ ktorá sa konala 27. februára 2012, a ktorej organizátorom bola Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Titul konferencie vytvoril vecný, extenzívne poňatý rámec pre vedeckú prezentáciu doktorandov. Na konferencii odzneli príspevky, ktoré značnou mierou prispeli k interdisciplinárnemu poznaniu právneho postavenia zamestnanca s právnymi dôsledkami napríklad v práve občianskom, daňovom či trestnom. Ako najvhodnejšiu systematiku zborníka ako prehľadného spôsobu publikácie odprezentovaných, ale aj na konferencii neodprezentovaných vedeckých príspevkov sme zvolili jeho rozdelenie na dve časti: „*Súkromnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca*“ a „*Verejnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca*“, uvedomujúc si relativizmus zaradenia právnych odvetví, či už do súkromného alebo verejného práva.

Predkladané dielo si kladie za cieľ objasniť mnohé kľúčové problémy aktuálneho vývoja pracovného práva a upozorniť na ne aj cez prizmu právneho postavenia kľúčového subjektu pracovného procesu (zamestnanca) v iných právnych odvetviach aj prostredníctvom konštruktívnej kritiky legislatívnej úpravy de lege lata s návrhmi právnej úpravy de lege ferenda.

Zároveň sa predkladaný zborník príspevkov prezentuje ako forma podpory vedy a výskumu začínajúcich vedeckých pracovníkov. V závere preto vyjadrujeme úprimnú vďaku vedeniu Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach za inštitucionálnu podporu, našim sponzorom za materiálnu podporu, osobitne recenzentom vedeckých príspevkov za podnetné rady, a v neposlednom rade aj všetkým zúčastneným. Vyjadrujeme presvedčenie, že konferencia bola prínosným a užitočným priestorom pre výmenu názorov a príspevky z nej nájdú svoju odozvu v širokej odbornej verejnosti.

Milena Barinková a Jana Kakaščíková



# Obsah

<b>Predhovor .....</b>	<b>3</b>
------------------------	----------

<b>Podrobný obsah.....</b>	<b>5</b>
----------------------------	----------

<b>I. Súkromnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca.....</b>	<b>7</b>
--	----------

<b>Zamestnanec vs. živnostník (Postavenie osôb pri výkone „nútených živností“)</b> <i>Tomáš Sninčák .....</i>	<b>9</b>
--	----------

<b>Zásada rovnakého zaobchádzania a pracovnoprávne vzťahy</b> <i>Zuzana Saganová .....</i>	<b>18</b>
---	-----------

<b>Pracovný čas a doba odpočinku v normotvorbe a judikatúre EÚ</b> <i>Jana Mitterpachová.....</i>	<b>31</b>
--	-----------

<b>Prípustný rozsah priemerného týždenného pracovného času a náhrada škody za porušenie povinnosti členského štátu v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie</b> <i>Marek Švec .....</i>	<b>41</b>
---	-----------

<b>Časová flexibilita priaznivá k rodine zamestnanca</b> <i>Jana Kakaščíková.....</i>	<b>52</b>
--	-----------

<b>Zamestnanec a jeho nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru</b> <i>Lucia Verešpejová.....</i>	<b>65</b>
--	-----------

<b>Niekoľko poznámok k zmluvnej slobode v pracovnom práve</b> <i>Tivadar Ötvös .....</i>	<b>75</b>
---	-----------

<b>Účasť zástupcov zamestnancov v legislatívnom procese</b> <i>Zuzana Antošová .....</i>	<b>85</b>
---	-----------

<b>Právny štatút zamestnancov medzinárodných organizácií</b> <i>Ľudmila Pošiváková .....</i>	<b>99</b>
---	-----------

<b>Postavenie zamestnancov v kontexte Sociálnej náuky cirkvi</b> <i>Ladislav Tóth.....</i>	<b>112</b>
---	------------

<b>Osobitosti výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele</b> <i>Gabriela Simková.....</i>	<b>123</b>
---	------------

<b>II. Verejnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca</b> .....	<b>130</b>
<b>Zdaňovanie príjmov zamestnancov</b>	
<i>Michal Karabinoš</i> .....	<b>131</b>
<b>Zamestnanec a daň z príjmu (Daň z príjmu ako podielová daň a jej vplyv na rozpočty v Slovenskej republike)</b>	
<i>Ivana Vojníková</i> .....	<b>145</b>
<b>Právne aspekty zdaňovania príjmov zo závislej činnosti občanov Slovenskej republiky zamestnaných v zahraničí</b>	
<i>Peter Huba</i> .....	<b>155</b>
<b>Výkon daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy a z iných príjmov u zamestnanca</b>	
<i>Petra Jakubeková</i> .....	<b>166</b>
<b>Zánik členstva v akademickom senáte verejnej vysokej školy a fakulty – úvahy de lege ferenda</b>	
<i>Lukáš Cisko</i> .....	<b>176</b>
<b>Zamestnanec vo volebnom procese</b>	
<i>Jana Fecil'aková</i> .....	<b>183</b>
<b>Právne postavenie sudcov Ústavného súdu Slovenskej republiky</b>	
<i>Lucia Nedzbalová</i> .....	<b>192</b>
<b>Trestná zodpovednosť zamestnávateľa v pracovnom práve</b>	
<i>Viera Horváthová</i> .....	<b>205</b>
<b>Vykázanie domáceho zamestnanca zo spoločného obydli</b>	
<i>Jana Schafferová, Jana Kakaščíková</i> .....	<b>212</b>
<b>Krátky historický exkurz postavením zamestnanca v konkurze po roku 1989</b>	
<i>Lívia Tóthová</i> .....	<b>222</b>
<b>Zamestnanec a konkurzné konanie</b>	
<i>Tomáš Petraško</i> .....	<b>233</b>
<b>Recenzné posudky</b> .....	<b>243</b>

# **I. Súkromnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca**





## Zamestnanec vs. živnostník (Postavenie osôb pri výkone „nútených živností“)

JUDr. Tomáš Sninčák

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

V slovenskom vývoji pracovného práva, rovnako ako aj vo vývoji zahraničných právnych úprav, sa v poslednom období stále viac stiera hranica medzi závislou činnosťou a samostatne zárobkovou činnosťou. K stieraniu tejto hranice dochádza najmä v súvislosti s meniacim sa trhom práce, náznakmi krízy, volaním po flexibilných právnych úpravách a šírením postupov, ako je napr. outsourcing a contracting-out. Takýto vývoj pracovného práva vedie k rastúcemu záujmu o ekonomicky závislých pracovníkov, ktorí sú formálne samostatne zárobkovo činní, ale ich príjmy závisia výlučne na jednom obchodnom partnerovi. Autor sa zameriava na základné charakteristiky týchto osôb a snaží sa zdefinovať ich postavenie na pracovnom trhu.

### Kľúčové slová

Závislá práca. Zamestnanec. Podnikateľ. Živnostník. Nútená živnosť. Flexibilné opatrenia. Kvázi zamestnanec. Flexibilita. Trh práce.

### Úvod

Prevažná väčšina zárobkovo činných osôb nielen v Európe, ale aj v celosvetovom meradle, pracuje aj v súčasnosti v právnom postavení zamestnanec. Uvedené ukazuje, že pracovný pomer a pracovná zmluva ako výlučný právny nástroj založenia pracovného pomeru je silným, resp. osvedčeným a úspešným právnym inštitútom s historickou tradíciou, presahujúcou rámec Európy.<sup>1</sup> Pracovný pomer, napriek jeho rozšírenosti a dlhej medzinárodnej tradícii, založený pracovnou zmluvou sa v poslednom období dostáva pod výrazný nápor zo strany zamestnávateľov z dôvodu potreby osobitných nákladov na strane zamestnávateľa, ktoré zamestnávateľovi nevznikajú pri iných spôsoboch pokrytia výkonu práce. Reakciou na vzniknutú situáciu sú zo strany zákonodarcov pokusy stabilizovať trh práce zavádzaním nových, flexibilných opatrení do právnych predpisov a ich následné etablovanie do prostredia pracovnoprávných trhov jednotlivých krajín.<sup>2</sup> K flexibilným pracovnoprávnym úpravám sa zaradzujú inštitúty, ako je napr. pracovný pomer na určitú dobu, flexikonto, konto pracovného času a pod.<sup>3</sup> Zavádzanie flexibilných opatrení však v mnohých prípadoch posilňuje pozície zamestnávateľov na úkor zamestnancov. Flexibilné pracovnoprávne inštitúty svojou intenzitou a liberálnosťou v niektorých prípadoch oslabujú samotnú ochranársku funkciu pracovného práva,

<sup>1</sup> K tomu pozri: BARANCOVÁ, H.: *Právo na voľný pohyb zamestnancov*. In: BARANCOVÁ a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 22. ISBN: 978-80-89393-61-9.

<sup>2</sup> K tomu pozri napr.: OLŠOVSKÁ, A.: *Možnosti zvýšenia flexibility slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čenek, s.r.o., 2009. s. 155-165. ISBN: 978-80-7380-242-4.

<sup>3</sup> K tomu pozri: JANIČOVÁ, E.: *Pracovná zmluva a flexibilné formy organizácie práce - východiská, trendy*. In: DOLOBÁČ, M. a JANIČOVÁ, E. (ed.): *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Zborník vedeckých príspevkov. Košice: UPJŠ Košice, 2010. s. 41 a nasl. ISBN: 978-80-7097-840-5.

ktorá toto právne odvetvie sprevádza od počiatkov jeho vývoja.<sup>4</sup> Ospravedlňujúce argumenty zamestnávateľov a ich organizácií, združení či zväzov o potrebe liberalizácie pracovného práva z dôvodu dopadov svetovej hospodárskej, a na ňu nadväzujúcej finančnej krízy na ich podnikateľské aktivity nemôžu obstáť, pretože zamestnanci sú rovnako postihnutí dopadmi krízy a aj oni pociťujú výraznú neistotu, obávajú sa o svoje sociálne postavenie. Z pohľadu zamestnancov je preto nevyhnutné, aby sa spolu so zavedením flexibilných opatrení posilňovala aj ich pozícia v pracovnoprávných vzťahoch. V teórii pracovného práva sa tak začal objavovať pojem flexiistoty (flexicurity),<sup>5</sup> ktorý nemá zatiaľ stanovenú jednotnú definíciu, ktorá by určila presný obsah tohto pojmu.

Najvšeobecnejšie flexicuritu môžeme definovať ako strategickú politiku, ktorá sa pokúša – súčasne a obozretne- na jednej strane zvýšiť flexibilitu pracovného trhu, organizácie práce a pracovnoprávných vzťahov, a na strane druhej zabezpečiť a zlepšiť istotu zamestnania a sociálneho zabezpečenia, obzvlášť pre slabšie skupiny, v rámci pracovného trhu i mimo neho.<sup>6</sup> Primárnym cieľom flexiistoty je zabezpečiť vysokú mieru istoty zamestnania, nie však istotu pracovného miesta. Úspešnú kombináciu flexibility s istotou môžeme pozorovať na dánskom pracovnom trhu, kde základné prvky systému tvoria pružné pracovnoprávne predpisy s relatívne nízkou ochranou pracovných miest, ktoré dopĺňa výrazné úsilie v oblasti celoživotného vzdelávania, štedrý systém sociálneho zabezpečenia a výrazne aktívna politika trhu práce.<sup>7</sup> V Dánsku sa udomácnil pojem tzv. zlatého trojuholníka pružných pracovných podmienok pracovných zmlúv, štedrých systémov sociálneho zabezpečenia a veľkého počtu aktívnych opatrení trhu práce. Slovenská pracovnoprávna teória tak môže, v súlade s tradíciou, že nové koncepčné trendy prenikajúce do európskeho pracovného práva prichádzajú zo severu kontinentu, nájsť inšpiráciu v dánskom modeli uplatňovania flexiistoty.

### Zamestnanec, živnostník a podnikateľ

Z ustanovenia § 11 Zákonníka práce vyplýva, že základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávných vzťahov. Z hľadiska vecnej pôsobnosti Zákonníka práce je predmetom jeho

<sup>4</sup> O poslaní pracovného práva vid' bližšie: TKÁČ, V.: *Liberalizácia a subsidiarita v pracovnom práve*. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Zborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2006. s. 60. ISBN: 978-80-224-0958-2.

<sup>5</sup> O flexikurite vid' bližšie: BARINKOVÁ, M. *Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch*. (habilitačná prednáška). Právny obzor, roč. 91, č. 2/2008. s. 109-118. ISSN: 0032-6984.

<sup>6</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu z 29. novembra 2007 o spoločných zásadách flexiistoty, EÚ C 256, 27.10.2007, s. 100. [online]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0108:0113:SK:PDF>.

<sup>7</sup> HODÁLOVÁ, I.: *Flexibilita a flexiistota z pohľadu slovenského pracovného práva*. In : OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čenek, s.r.o., 2009. s. 143. ISBN: 978-80-7380-242-4.

úpravy závislá práca fyzických osôb v pracovnoprávných vzťahoch.<sup>8</sup> Právna regulácia závislej práce v súlade s ustanovením § 1 ods. 3 Zákonníka práce môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených zákonom aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Pri vykonávaní závislej práce na základe iného kontraktuálneho vzťahu dochádza v súlade s ustanovením § 1 ods. 4 Zákonníka práce, v nadväznosti na ustanovenie § 41a ods. 2 Občianskeho zákonníka, k obchádzaniu zákona.

Definícia závislej práce v slovenskom právnom poriadku dlhé obdobie absentovala a k jej legislatívnemu zakotveniu došlo až v roku 2007 ako reakcia na spoločnosťou nežiaduce zavádzanie tzv. „nútených živností“. Legislatívne znenie definície závislej práce obsahuje jej definičné znaky<sup>9</sup> a má kogentnú povahu. Nie všetky v zákone uvedené definičné znaky majú vo vymedzení závislej práce rovnakú závažnosť.<sup>10</sup> V zásade zhodné vymedzenie, kritizované časťou odbornej verejnosti,<sup>11</sup> závislej práce obsahoval i český právny poriadok. Naši západní susedia, ale pristúpili k novelizácii pojmu závislej práce. Súčasný legislatívny stav je v Českej republike od poslednej novely Zákonníka práce taký, že pojmové znaky, ktoré určujú závislú prácu (t.j. osobný výkon práce zamestnanca vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, menom zamestnávateľa a podľa jeho pokynov), sú oddelené od podmienok, za ktorých musí byť závislá práca vždy vykonávaná (t.j. za mzdu, plat alebo odmenu za prácu, na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, v pracovnej dobe na pracovisku zamestnávateľa, poprípade na inom dohodnutom mieste).<sup>12</sup> Z uvedeného legislatívneho znenia vyplýva, že ak sú naplnené pojmové znaky závislej práce (prvá skupina znakov), musí byť takáto práca vykonávaná vždy za podmienok uvedených v druhej skupine. Zastávame stanovisko, že za najdôležitejší znak pojmu závislej práce treba považovať nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca.<sup>13</sup>

Zamestnancom na pracovnoprávne účely je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak tak ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovnoprávných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Vymedzenie pojmu zamestnanec sa v slovenskom právnom poriadku viaže na fyzickú osobu

<sup>8</sup> Predmetom úpravy Zákonníka práce sú okrem individuálnych pracovnoprávných vzťahov aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy, k tomu pozri napr.: ŠVEC, M.: *Nové trendy v rozvoji nadnárodného zmluvného kolektívneho pracovného práva*. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprind dva, 2011. s. 259 – 284. ISBN: 978-80-89393-61-9.

<sup>9</sup> Definičné znaky závislej práce vid' bližšie napr.: PORUBAN, A. *Pracovnoprávne vzťahy profesionálnych športovcov v súvislosti s výkonom závislej práce*. [online]. URL: [http://www.ucps.sk/Sportova\\_cinnost\\_ako\\_vykon\\_zavislej\\_prace](http://www.ucps.sk/Sportova_cinnost_ako_vykon_zavislej_prace).

<sup>10</sup> K tomu pozri: BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 94. ISBN: 978-80-7400-416-2.

<sup>11</sup> Vid' bližšie: BEZOUŠKA, P. *Závislá práca*. [online]. URL: [http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art\\_5811/zavisla-prace.aspx](http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_5811/zavisla-prace.aspx).

<sup>12</sup> K tomu pozri: § 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce v platnom a účinnom znení.

<sup>13</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 92. ISBN: 978-80-7400-416-2.

bez ohľadu na jej štátnu príslušnosť. Z ustanovenia § 11 Zákonníka práce vyplýva, že základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávných vzťahov. Pojem zamestnanec úzko súvisí s pojmom zárobkovo činnnej osoby. Pojem zárobkovo činnnej osoby je však širším pojmom ako pojem zamestnanec. Časti zárobkovo činnných osôb sa v práve prisudzuje názov samostatne zárobkovo činnnej osoby na rozdiel od osôb nesamostatne zárobkovo činnných, ktoré majú status zamestnanca. V práve Európskej únie (ďalej aj ako EÚ) pojem zamestnanec nie je doteraz presne vymedzený. Rovnako ani medzinárodná právna úprava neobsahuje presné vymedzenie statusu zamestnanca. Napriek tomu, že v práve EÚ chýba pozitívno-právne vymedzenie pojmu zamestnanec, právo EÚ pracuje s pojmom pracovník, obsah ktorého chápe podstatne širšie ako pojem zamestnanec. Právo EÚ rozlišuje medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činnnej osoby.<sup>14</sup> Na zamestnancov sa v súlade s právom EÚ vzťahuje sloboda pohybu zamestnancov zakotvená v článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej ako ZFEÚ), podľa ktorého právo na voľný pohyb zamestnancov zahŕňa:

- právo na voľný prístup k zamestnaniu,
- právo na voľný pohyb pri výkone zamestnania,
- právo na zotrvanie na území členského štátu EÚ po skončení zamestnania,
- právo na zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, čo sa týka zamestnania, odmeňovania a ostatných pracovných podmienok,
- právo na vzájomné uznávanie diplomov.

Článok 45 ZFEÚ má priamu účinnosť, t.j. pôsobí priamo nielen na individuálne pracovné vzťahy, ale aj na kolektívne pracovné vzťahy. Na rozdiel od zamestnancov, na osoby samostatne zárobkovo činnné sa vzťahuje sloboda pohybu služieb.<sup>15</sup> Podľa prof. Barancovej právo EÚ takýmto vymedzením dáva celkom jednoznačne najavo, že popri samostatne zárobkovo činnných osobách existuje veľká skupina zárobkovo činnných osôb, zamestnancov, ktorí sa považujú za nesamostatne zárobkovo činnné osoby.<sup>16</sup> Napriek absencii normatívneho vymedzenia pojmu zamestnanec v práve EÚ, vymedzením tohto pojmu sa viackrát zaoberala judikatúra Európskeho súdneho dvora, predovšetkým pre účely voľného pohybu zamestnancov.<sup>17</sup> Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie pojem zamestnanec treba definovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti príslušnej fyzickej osoby. Podstatný znak pracovného pomeru spočíva v tom, že fyzická osoba počas určitej doby pre iného a podľa jeho pokynov vykonáva závislú prácu, za ktorú dostáva ako protihodnotu mzdu.

<sup>14</sup> RIESENHUBER, K.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Heidelberg: C. F. Müller Verlag, 2009. s. 66. ISBN-10: 3811456075.

<sup>15</sup> K tomu pozri napr.: DOLOBÁČ, M.: *Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb*. In: JÁNOŠÍKOVÁ, M.: *Hospodárska a menová únia ako nástroj európskej integrácie* : zborník príspevkov. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. s. 46-54. ISBN 978-80-7097-724-8.

<sup>16</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva 2010. s. 72. ISBN: 978-80-89393-42-8.

<sup>17</sup> Napr. C – 415/93 (Bosman), C – 3/90 (Bernini), C – 208/05 (ITC).

Živnostník je podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov podnikateľom, nie zamestnancom. Živnostník sa v pracovnoprávnych vzťahoch spravidla ocitá v pozícii zamestnávateľa, aj keď nie každý zamestnávateľ musí mať pozíciu podnikateľa, resp. živnostníka. Status zamestnávateľa má len vtedy, ak zamestnáva minimálne jednu fyzickú osobu. Zákon o živnostenskom podnikaní rozumie pod živnosťou sústavnú činnosť prevádzkovanú samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Pri prevádzkovaní živnosti ide o typ podnikania v zmysle živnostenského zákona.

Naplnenie obdobných požiadaviek vyžaduje zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej ako Obchodný zákonník) na to, aby či už fyzická, alebo právnická osoba mala status podnikateľa. Obchodný zákonník podnikaním rozumie sústavnú činnosť vykonávanú podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. V ostatnom čase dochádza k rozšíreniu pracovnej kategórie fyzických osôb, ktoré nie sú v pracovnom pomere, ale v inom zmluvnom vzťahu k odberateľovi práce a vykonávajú práce nie tak v osobnej závislosti, ale v hospodárskej závislosti. Tieto osoby sa označujú termími tzv. „alternatívny zamestnanec“ alebo tzv. „kvázi zamestnanec“.

### **Tzv. „kvázi zamestnanec“ a jeho postavenia na pracovnom trhu.**

Na pracovnom trhu sa v čoraz väčšej miere objavujú kategórie fyzických osôb, ktoré nie sú v pracovnom pomere, ale v inom zmluvnom vzťahu k odberateľovi práce a vykonávajú práce nie tak v osobnej závislosti, ale v hospodárskej, resp. ekonomickej závislosti (označujú sa i pojmom „samozamestnanci“<sup>18</sup>). Existencia takto ekonomicke závislých osôb je akceptovaná Medzinárodnou organizáciou práce (ďalej ako MOP)<sup>19</sup> a rovnako je ich existencia a prítomnosť rozpoznávaná na pracovnom trhu v mnohých krajinách Európy.<sup>20</sup> Koncept ekonomicke závislých vykonávateľov práce, ktorí síce vykonávajú prácu, ale ich postavenie nekorešponduje tradičnej definícii zamestnanca, vyvoláva mnohé otázky. V prvom rade preto, že nemajú s odberateľom práce uzatvorený pracovnoprávny vzťah, aký je požadovaný pre výkon závislej práce, ale zároveň sú ekonomicke závislí na jedinom odberateľovi práce. Ich závislosť na jedinom odberateľovi práce nápadne pripomína postavenie zamestnanca a pri vykonávaní svojej činnosti sa ocitajú v porovnateľných rizikách. Je preto neadekvátne, aby takéto osoby boli úplne vyňaté z pôsobenia noriem pracovného práva, a najmä z jeho ochrannej funkcie.<sup>21</sup>

Diskusia v európskom pracovnoprávnom prostredí sa zameriava na tieto rozvíjajúce sa pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú „uprostred“ medzi závislou činnosťou

<sup>18</sup> PEDERSINI, R.: 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations. [online]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>.

<sup>19</sup> Napr. diskusia z marca 2001. [online]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf>.

<sup>20</sup> Napr. Taliansko, Veľká Británia, Nemecko, Španielsko.

<sup>21</sup> K ochrannej funkcii pracovného práva vid' bližšie napr.: KOVALČÍKOVÁ, M.: *Nová koncepcia ochrany osobnosti zamestnanca z pohľadu pripravovanej rekodifikácie Občianskeho zákonníka*. In: Dny práva 2010 Days of Law : zborník príspevků : 4.ročník mezinárodní konference. Brno : Masarykova univerzita, 2010. s. 957-970. ISBN: 978-80-210-5305-2.

a samostatne zárobkovou činnosťou a smeruje k zadefinovaniu tzv. samozamestnanca na pracovnom trhu. Nevyhnutnosť reagovania na tento fenomén v pracovnom práve bezprostredne súvisí aj s požiadavkami na sociálne istoty a s tým spojený dôstojný život.

Slovenský právny poriadok takúto kategóriu osôb na pracovnoprávnom trhu nerozoznáva a považuje ich za samostatne zárobkovo činné osoby. Problematickosť zaradenia takýchto osôb k niektorej zo skupín zárobkovo činných osôb vnímame najmä v tom, že ekonomicky závislé osoby v zásade naplňujú pojmové znaky oboch kategórií zárobkovo činných osôb na pracovnom trhu:

Ad. 1 Formálne sú samostatne zárobkovo činné (so zamestnávateľom majú uzatvorenú zmluvu podľa predpisov občianskeho práva alebo obchodného práva).

Ad. 2 Sú ekonomicky závislé na jedinom odberateľovi práce (celým príjmom alebo jeho časťou).

Postavenie ekonomicky závislých vykonávateľov práce je podobné postaveniu zamestnancov aj v niektorých iných aspektoch:

- a) nie sú organizačne oddelení od zamestnancov zamestnávateľa – pracujú v priestoroch zamestnávateľa a s jeho výrobnými prostriedkami,
- b) nemajú jasne zadefinované a rozlíšené úlohy – majú rovnakú náplň činnosti ako ostatní zamestnanci, alebo plnia úlohy, ktoré boli predtým vykonávané zamestnancami a teraz sú vykonávané na základe iných zmluvných typov,
- c) ich činnosti nespádajú pod tradičný rámec odborných servisov – ich úlohy sú jednoduché, nevyžadujú špeciálne zručnosti a odborné znalosti.

V slovenskom právnom prostredí sa v súvislosti s ekonomicky závislými osobami hovorí o pojme tzv. nútených živností.

### **Nútené živnosti a postavenie osôb pri ich výkone.**

Ako sa uvádza vyššie, závislá práca môže byť vykonávaná len v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne, za podmienok ustanovených v Zákonníku práce, aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Pri vykonávaní závislej práce na základe iného zmluvného vzťahu dochádza k obchádzaniu zákona. Napriek tomu v praxi často dochádza k výkonu práce na základe iných právnych odvetví. Väčšina autorov základný rozdiel vo výkone práce v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy a výkone práce na základe zmlúv podľa občianskeho práva, resp. obchodného práva nachádza vo vzájomnom vzťahu subjektov.<sup>22</sup> Právne vzťahy založené zmluvami podľa občianskeho, resp. obchodného práva sú založené na princípe právnej rovnosti subjektov. Táto rovnosť subjektov je odvodená od princípu ekonomickej ekvivalencie subjektov ako nositeľov tovaru v tovarovo-peňažných vzťahoch. Naproti tomu, pracovný pomer ako záväzkovo-právny vzťah je založený na princípe podriadenosti a nadriadenosti (subordinácie subjektov). Tento princíp je imanentnou súčasťou pracovného pomeru. Princíp rovnosti prevláda len pri zakladaní pracovného pomeru, v procese uzatvárania pracovnej zmluvy.

---

<sup>22</sup> Napr. LAZÁR, J a kol. *Občianske právo hmotné 2. Tretie doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: IURA EDITION, 2006. s. 125. ISBN: 80-8078-084-6.

V prípade nepreukázania obchádzania ustanovení zákona je osoba vykonávajúca nútenú živnosť považovaná za samostatne zárobkovo činnú osobu. Takýto status jej patrí napriek tomu, že vykonáva prácu, ktorá napĺňa všetky znaky závislej činnosti. Bežnou praxou na slovenskom pracovnom trhu, znásobenou dopadmi krízy, je „prinútenie“ zamestnancov k nahradeniu pracovného pomeru iným právnym vzťahom. Vykonávateľ práce tak stratí všetky výhody, ktoré mu plynuli z výkonu závislej práce na základe pracovného pomeru a nezíska žiadne výhody, ktoré mu patria ako podnikateľovi. De facto je takáto osoba naďalej nielen v ekonomickej závislosti voči odberateľovi práce, ale aj v osobnej závislosti. Na strane zamestnávateľa dôjde k zníženiu nákladov na prevádzkovanie svojej činnosti, k posilneniu jeho pozície v konkurenčnom prostredí trhu na úkor vykonávateľa práce a k zvýšeniu ziskov z jeho činnosti. Uvedený problém nútených živností nevyriešilo ani taxatívne zakotvenie definície závislej práce. Pri definícii závislej práce vyvstáva otázka potreby naplnenia všetkých jej pojmových znakov. Teória sa zaoberá tým, či je potrebné naplniť všetky jej pojmové znaky alebo, v súlade s nezáväzným odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce č. 198/2006 o pracovnom pomere, len niektoré, najdominantnejšie z nich. Súhlasný postoj s nezáväzným odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce zastáva i prof. Baranová, ktorá pojmový znak závislej práce ako práce vykonávanej výrobnými prostriedkami zamestnávateľa nepovažuje za právnu vlastnosť osobitne charakterizujúcu pojem závislej práce.<sup>23</sup>

Za súčasného legislatívneho znenia pojmu závislej práce a v prípade požiadavky naplnenia všetkých pojmových znakov závislej práce, zákon poskytol zamestnávateľom elegantnú a jednoduchú možnosť na obchádzanie ustanovení Zákonníka práce. Postačuje, aby nebol naplnený jediný pojmový znak závislej práce a zamestnávateľ môže bez akýchkoľvek sankcií pokryť svoju činnosť zmluvou, aká mu najviac vyhovuje a prinesie mu najlepší prospech. K problematike danej úpravy neprispelo ani vypustenie ustanovenia Zákonníka práce o povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať prevažujúci predmet svojich činností najmä zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Podľa nášho názoru, problematiku nútených živností nie je možné riešiť len v spojení s nezavedením, resp. zavedením definície závislej práce. Uvažujeme o vytvorení stimulov pre podnikateľov, ktoré by ich viedli k pokrytiu svojej činnosti pracovnoprávnymi vzťahmi, vytvorením podmienok, aby vytváranie pracovných miest a obsadzovanie pozícií zamestnancami nebolo ich záťažou, ale výhodou v konkurenčnom prostredí. Pri nachádzaní riešení na problematiku nútených živností, poskytovaním daňových, resp. finančných výhod je nevyhnutné zohľadniť aj dopad poskytnutých stimulov na verejné rozpočty.<sup>24</sup> Rovnako vidíme inšpiráciu i v zahraničných úpravách, ktoré na pracovnom trhu rozlišujú kategóriu osôb, ktorá stojí medzi podnikateľmi a samostatne zárobkovo činnými osobami, a nie je úplne

<sup>23</sup> BARANOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie*. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 92. ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>24</sup> VOJNÍKOVÁ, I.: *Aktuální vychodiska při tvorbě veřejných rozpočtů v Slovenské republice*. In: *Právní rozpravy 2012. Právo v praxi a teorii. Recenzovaný sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Hradec Králové: Magnanimitas, 2012. s. 89-97. ISBN: 978-80-904877-8-9.

vyňatá z pôsobnosti pracovného práva, resp. sociálneho poistenia. Cestou by bolo i posilnenie pozícií inšpekcie práce a zvýšenie sankcií v prípade zistenia porušení ustanovení Zákonníka práce.

## Záver

Prevažná väčšina obyvateľstva v európskom i medzinárodnom meradle zabezpečuje svoju obživu výkonom závislej práce. Závislú prácu možno v súlade s právnymi predpismi Slovenskej republiky vykonávať len na základe pracovného pomeru, obdobného pracovnoprávneho vzťahu alebo výnimočne v iných pracovnoprávných vzťahoch. Slovenská právna úprava, na rozdiel od európskej právnej úpravy a národných právnych úprav štátov rozlišuje v súvislosti s výkonom závislej práce na pracovnom trhu len dve kategórie osôb, a to zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby. Na poli európskeho pracovného práva a niektorých národných úprav sa v dôsledku snáh o liberalizáciu pracovnoprávných, a vôbec, právnych vzťahov, vytvorila tretia kategória účastníkov pracovného trhu. Túto kategóriu tvoria zárobkovo činné osoby, ktoré sú vyňaté z osobnej závislosti voči odberateľovi práce, ale celým príjmom alebo jeho podstatnou časťou sú na ňom závislé. Preto tieto osoby sú v jednotlivých národných úpravách včleňované do pracovného práva a vzťahujú sa na nich ustanovenia pracovnoprávných noriem. Rozsah pôsobnosti právnych noriem je rozdielny a závisí od danej národnej úpravy.

V podmienkach Slovenskej republiky by, podľa nášho názoru, bolo žiaduce zadefinovať takéto osoby na pracovnom trhu a aplikovať na ich postavenie časť noriem pracovného práva. To by mohlo prispieť k riešeniu nežiaduceho javu na pracovnom trhu Slovenskej republiky, akým sú nútené živnosti. Vytvorením a zedefinovaním kategórie postavenia takýchto osôb, by podľa nášho názoru došlo k stabilizácii pracovného trhu a posilneniu sociálneho postavenia osôb pri vykonávaní práce.

## Zoznam použitej literatúra:

1. BARANCOVÁ, H.: *Právo na voľný pohyb zamestnancov*. In: BARANCOVÁ a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 1049 s. ISBN: 978-80-89393-61-9.
2. BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva 2010. 680 s. ISBN: 978-80-89393-42-8.
3. BARINKOVÁ, M. *Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch*. (habilitačná prednáška). Právny obzor, roč. 91, č. 2/2008. s. 109-118. ISSN: 0032-6984.
4. BEZOUŠKA, P. *Závislá práca*. [online]. URL: [http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art\\_5811/zavisla-prace.aspx](http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/pracovni-a-socialni-zabezpeceni/art_5811/zavisla-prace.aspx).
5. DOLOBÁČ, M.: *Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb*. In: JÁNOŠÍKOVÁ, M.: *Hospodárska a menová únia ako nástroj európskej integrácie : zborník príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. 77 s. ISBN 978-80-7097-724-8.



6. HODÁLOVÁ, I.: *Flexibilita a flexiistota z pohľadu slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čenek, s.r.o., 2009. 283 s. ISBN: 978-80-7380-242-4.
7. JANIČOVÁ, E.: *Pracovná zmluva a flexibilné formy organizácie práce - východiská, trendy*. In: DOLOBÁČ, M. a JANIČOVÁ, E. (ed.): *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*, Zborník vedeckých príspevkov, Košice: UPJŠ Košice, 2010. 350 s. ISBN: 978-80-7097-840-5.
8. KOVALČÍKOVÁ, M.: *Nová koncepcia ochrany osobnosti zamestnanca z pohľadu pripravovanej rekodifikácie Občianskeho zákonníka*. In: *Dny práva 2010 Days of Law: sborník príspevků : 4.ročník mezinárodní konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 3197 s. ISBN: 978-80-210-5305-2.
9. LAZÁR, J a kol. *Občianske právo hmotné 2. Tretie doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: IURA EDITION, 2006. 598 s.. ISBN: 80-8078-084-6.
10. OLŠOVSKÁ, A.: *Možnosti zvýšenia flexibility slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čenek, s.r.o., 2009. 283 s. ISBN: 978-80-7380-242-4.
11. PEDERSINI, R.: 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations. [online]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>
12. PORUBAN, A. *Pracovnoprávne vzťahy profesionálnych športovcov v súvislosti s výkonom závislej práce*. [online]. URL: [http://www.ucps.sk/Sportova\\_cinnost\\_ako\\_vykon\\_zavislej\\_prace](http://www.ucps.sk/Sportova_cinnost_ako_vykon_zavislej_prace)
13. RIESENHUBER, K.: *Europäisches Arbeitsrecht*. Heidelberg: C. F. Müller Verlag, 2009. 596 s. ISBN-10: 3811456075.
14. ŠVEC, M.: *Nové trendy v rozvoji nadnárodného zmluvného kolektívneho pracovného práva*. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprind dva, 2011. 315 s. ISBN: 978-80-89393-61-9.
15. TKÁČ, V.: *Liberalizácia a subsidiarita v pracovnom práve*. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Zborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2006. s. 60. ISBN: 978-80-224-0958-2.
16. VOJNÍKOVÁ, I.: *Aktuální vychodiska při tvorbě veřejných rozpočtů v Slovenské republice*. In: *Právni rozpravy 2012. Právo v praxi a teorii*. Recenzovaný sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Hradec Králové: Magnanimitas, 2012. 515 s. ISBN: 978-80-904877-8-9.

#### **Employee vs. tradesman**

##### **(The status of persons in the exercise of "forced trade")**

*The boundaries between dependent employment and self-employment have increasingly become blurred in the Slovak development of labour law, as well as the development of international laws in recent years. The boundaries become blurred in a context of changing labour markets and the spread of practices such as outsourcing and contracting-out. This process has led to growing interest in economically dependent workers, who are formally self-employed but depend on a single employer for their income.*

#### **Kontaktné údaje na autora – email:**

*tomas.snincak@student.upjs.sk*

## Zásada rovnakého zaobchádzania a pracovnoprávne vzťahy

JUDr. Zuzana Saganová

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

*K základným zásadám právneho štátu patrí aj zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá sa v demokratickej spoločnosti uplatňuje v širokom spektre spoločenských vzťahov vrátane pracovnoprávnych vzťahov. Právo na rovnaké zaobchádzanie je jedno zo základných práv občana a zároveň patrí medzi základné práva Európskej únie. Tento príspevok je venovaný všeobecnému pohľadu na zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch ako aj samotnej právnej úprave tejto zásady v právom poriadku Slovenskej republiky.*

### Kľúčové slová

*Zásada rovnakého zaobchádzania. Diskriminácia.*

### Úvod

Diskriminácia je jedným zo závažných sociálnych problémov, ktorý vstupuje do rôznych sfér života jednotlivca. Rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie je jednou zo základných premís právneho štátu a je neodmysliteľnou súčasťou každého demokratického právneho poriadku.<sup>1</sup> Rovnosť predstavuje rovnaké zaobchádzanie pre všetkých členov komunity. Vnímanie tohto princípu býva veľa krát späté s rôznymi hodnotami alebo ľudskými právami, ako sú napr. vzdelanie, zdravotná starostlivosť, zabezpečovanie sociálnej podpory a pomoci.<sup>2</sup> Zákaz diskriminácie ako aj zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch sú inštitúty zabezpečujúce rovnosť subjektov pracovného práva.<sup>3</sup>

### I. Teoretické vymedzenie a definície pojmov

Vo všeobecnej rovine je možné stanoviť viacero koncepcií, definícií resp. prístupov k problematike rovnosti, rovnakého zaobchádzania a diskriminácii. V kontexte slovenských právnych predpisov, právnych predpisov iných štátov ako aj ustanovení medzinárodného práva, medzinárodných dohovorov, medzinárodných zmlúv alebo dokumentov medzinárodných organizácií môžeme rozlíšiť dva prístupy k princípu rovnosti resp. povinnosti zákazu diskriminácie, a to formálnu rovnosť a materiálnu rovnosť.<sup>4</sup>

**a) Formálna rovnosť** je založená na skutočnosti, že so všetkými, ktorí sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, sa musí zaobchádzať rovnako. Tento prístup nezohľadňuje širšie súvislosti, z tohto dôvodu ani nedokáže v dôsledku zabezpečiť rovnosť v spoločnosti.

---

<sup>1</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Všeobecná časť.

<sup>2</sup> BOBEK, M.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 9788071795841.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. - Schronk, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2009, s. 126, ISBN 9788089393114.

<sup>4</sup> BOBEK, M.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 9788071795841.

**b) Princíp materiálnej rovnosti**, vychádza z názoru, že s jednotlivcami v rôznych situáciách by sa malo zaobchádzať rozdielne. Prístup v sebe zahŕňa dve rozdielne poňatia rovnosti:

- a) *rovnosť vo výsledkoch* – vychádza z názoru, že rovnaké zaobchádzanie s rozličnými jednotlivcami, resp. skupinami, môže v praxi niekedy vyústiť v nerovnosti, a to vzhľadom na už existujúcu diskrimináciu, či vzhľadom na rozdielny prístup jednotlivcov/skupín k moci alebo finančným prostriedkom. Zjednodušene povedané, už rozdielna štartovacia pozícia môže viesť k diskriminácii, i napriek dodržaniu všetkých ostatných zákonných podmienok. Podľa tohto prístupu sa má brať do úvahy nielen účel nástroja použitého v boji proti diskriminácii, ale aj celkový výsledok jeho použitia v reálnej situácii.<sup>5</sup>
- b) *rovnosť príležitostí* – požaduje, aby právny poriadok zabezpečil pre každého jednotlivca rovnosť šancí. Berie sa síce ohľad na ich rozdielne štartovacie pozície, ale výsledok použitých nástrojov sa do úvahy neberie. Toto poňatie princípu rovnosti je najviac využívané v súčasnej legislatíve jednotlivých štátov, pravdepodobne vzhľadom na to, že je najjednoduchšie zlučiteľné s princípmi voľného trhu.<sup>6</sup>

V oblasti pracovného práva, **právo na rovnaké zaobchádzanie** neznamená len rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, ale aj rovnaké zaobchádzanie pri výkone zamestnania vrátane profesionálneho postupu a pracovných podmienok. Na druhej strane zásada rovnakého zaobchádzania neznamená rovnako zaobchádzanie s nerovným.

Pojem **diskriminácia** má etymologický základ v latinskom slove *discriminare*, ktoré znamená rozlišovanie, rozdeľovanie. Rozlišovanie je diskriminačné v prípade ak nemá objektívne a rozumné odôvodnenie, a tým pádom nesleduje ani legitímny účel. Zároveň musí byť splnené kritérium primeranosti medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom. V právnej teórii sa všeobecne uznáva, že diferenciacia je legitímna len vtedy, ak sú na to splnené patričné podmienky.<sup>7</sup> Prípadné rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie nie je diskriminačné, ak je primerané alebo oprávnené; určité rozdiely sú legitímne, ak sa týkajú osobitných opatrení určených na dosiahnutie rovnosti užívaných práv; a také osobitné opatrenia sú legitímne, iba ak sú dočasné, t. j. ak sa neuplatňujú dlhšie ako je nevyhnutné na vyrovnanie faktickej nerovnosti medzi dotknutými skupinami. Diferenciáciu možno teda kvalifikovať ako ospravedlniteľné rozlišovanie a diskrimináciu ako neospravedlniteľné rozlišovanie.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> FEŤKOVÁ G.: *Nesúlady antidiskriminačného zákona s Ústavou SR*. In: Justičná revue 1/2006 s. 132.

<sup>6</sup> MITROVÁ, A. – KOVALOVÁ, Z.: *Príručka o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou*. Bratislava: Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2006, s. 9 – 10.

<sup>7</sup> POLÁKOVÁ, A.: *Zákaz diskriminácie z pohľadu Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva*. Justičná revue, 5/2007, s. 662. [online]. URL:

<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=7251>

<sup>8</sup> DRGONEC, J.: *Základné práva a slobody podľa Ústavy SR*. Bratislava: MANZ 1997, s. 43 – 44, ISBN: 8085719134.

Diskrimináciu môžeme charakterizovať aj ako:

1. vyčlenenie jednotlivca alebo skupiny v porovnaní so skupinou s podobnými resp. porovnateľnými vlastnosťami;
2. zaťažujúcu situáciu pre daného jedinca alebo skupinu, ktorá môže nastať buď stanovením náročnejších podmienok alebo odoprením práv, ktoré sú poskytované určitej skupine;
3. také správanie, ktoré nie je možné s ohľadom na právne ako aj morálne normy spoločnosti ospravedlniť.<sup>9</sup>

## II. Právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania v právnom poriadku Slovenskej republiky

Právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov je slovenskom právnom poriadku je upravené na viacerých úrovniach. V legislatíve Slovenskej republiky primárne garantuje rovnosť občanov Ústava Slovenskej republiky, ako aj ust. Listiny základných práv a slobôd. Ústavný princíp rovnosti pred zákonom sa v pracovnom práve prejavuje ako právo na rovnaké zaobchádzanie, resp. ako právo na rovnoprávnosť. Právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania ako aj zákaz diskriminácie sú upravené vo viacerých všeobecne záväzných právnych predpisoch, ktoré obsahujú všeobecnú ako aj špeciálnu úpravu zásady zákazu diskriminácie a rovnakého zaobchádzania, pričom v tomto príspevku sa budeme venovať ust. zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačnom zákone) v znení neskorších predpisov a zákonu č. 311/2001 Z. z. Zákonníku práce v znení neskorších predpisov.<sup>10</sup>

1. V ust. čl. 3 ods. 1 **Listiny základných práv a slobôd** sa základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez rozdielu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
2. V **úst. zákon č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov** (ďalej len „Ústava“), sú upravené ustanovenia upravujúce rovnosť vo všeobecnej ako aj osobitnej rovine (napríklad v čl. 12, čl. 13 ods.3, čl. 20 ods. 1, čl. 30 ods. 3 a 4, čl. 34 ods. 3 Ústavy), ktoré upravujú rovnaké zaobchádzanie vo vzťahu ku všetkým subjektom práva a ich základným právam a slobodám. V súlade s ust. čl. 12 Ústavy „Ludia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Tieto práva sú zaručené všetkým na území Slovenskej republiky „bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvo-

<sup>9</sup> BOBEK, M.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 44, ISBN 9788071795841.

<sup>10</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Všeobecná časť.

dov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“<sup>11</sup> Základné práva a slobody možno obmedzovať len zákonom a tieto obmedzenia „musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky“.

Ustanovenia čl. 12 ods. 1 a 4, čl. 13 ods. 1 a 4 a čl. 35 Ústavy vylučujú diskrimináciu fyzickej alebo právnickej osoby. Aplikácia týchto ustanovení nie je podľa I. ÚS 34/96 z 31.10.1996 možná bez vyjadrenia konkrétneho dopadu diskriminujúceho postupu na základné právo tejto osoby. Ustanovenia čl. 12 ods. 2 Ústavy vyjadrujú generálnu ochranu pred diskrimináciou, v tomto ustanovení je upravená ochrana pred diskrimináciou z dôvodu „iného postavenia“. Táto klauzula je použiteľná v prípade nutnosti právnej úpravy ochrany pred ďalšími formami diskriminácie, ktoré nie sú uvedené v čl. 12 Ústavy. Podľa rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky je zakázaným dôvodom diskriminácie aj iné postavenie napr. dôvodom zvýhodňovania určitej osoby nemá byť skutočnosť, že je alebo nie je duchovným v určitej cirkvi, pričom toto jeho povolanie je možné považovať za osobitné postavenie (III.ÚS 64/2000 Nález z 31.1.2001).<sup>12</sup>

Právo na prácu patrí medzi základné práva a slobody a patrí do kategórie hospodárskych práv. Ústava zakotvuje všeobecné princípy nediskriminácie, predovšetkým k už spomenutým základným právam a slobodám. V súlade s čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje okrem iného ochranu proti a diskriminácii v zamestnaní.

3. Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch je upravená **zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačnom zákone) v znení neskorších predpisov** (ďalej aj „antidiskriminačný zákon“), podľa ktorého sa zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Tento zákon nadobudol účinnosť 1. júla 2004, a predstavuje zavŕšenie procesu implementácie legislatívy týkajúcej sa uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania do právneho poriadku Slovenskej republiky.<sup>13</sup>

Antidiskriminačný zákon predstavuje minimálny štandard, ktorý môže byť rozšírený osobitnými zákonmi pre špecifické oblasti. V pracovnoprávných vzťahoch by sme mohli antidiskriminačný zákon považovať v určitej rovine za lex generalis vo vzťahu k špeciálnej právnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v ust. Zákonníka práce, ktorý je v pozícii lex specialis. Antidiskriminačný zákon upravuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania

<sup>11</sup> Čl. 12 úst. zákon č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

<sup>12</sup> DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky-Komentár*. Šamorín: Heuréka, s.104-105 ISBN:80-89122-05-1.

<sup>13</sup> Pozri: sp. zn. PL. ÚS 8/04 - nesúlad ustanovení antidiskriminačného zákona s Ústavou.

nia (napr. § 2a – definícia pojmu diskriminácia, § 2 ods. 1 – vymedzenie dôvodov, na základe ktorých nemožno diskriminovať), ako aj pre uplatňovanie prípustného rozdielného zaobchádzania (§ 8 ods. 1 – všeobecný dôvod pre prípustné rozdielne zaobchádzanie, § 8 ods. 2 až 8 – osobitné dôvody). Vzťah medzi antidiskriminačným zákonom a Zákonníkom práce vyplýva aj z ust. čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce, v ktorom je uvedený odkaz na použitie antidiskriminačného zákona. Zákonník práce v porovnaní s antidiskriminačným zákonom explicitne, aj nad jeho rámec, upravuje ďalšie dôvody, kedy je zakázané odlišné zaobchádzanie (nepriaznivý zdravotný stav, odborová činnosť).<sup>14</sup>

Ustanovenia antidiskriminačného zákona sa okrem iného zaoberajú aj samotným uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania a zakotvujú aj prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. V ust. § 2a antidiskriminačného zákona sú uvedené nasledovné formy diskriminácie:

- priama diskriminácia;
- nepriama diskriminácia;
- obťažovanie;
- sexuálne obťažovanie;
- neoprávnený postih;
- pokyn na diskrimináciu;
- nabádanie na diskrimináciu.

K priamej diskriminácii dochádza vtedy, keď sa s jedným človekom zaobchádza v rovnakej alebo podobnej situácii horšie ako s iným kvôli jeho rasovému alebo etnickému pôvodu, náboženstvu či viere, veku, zdravotnému postihnutiu alebo sexuálnej orientácii. Ide o rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie založené na niektorom z vyššie uvedených dôvodov, pričom jeho dôsledkom je porušenie princípu rovnosti. Je to také zaobchádzanie, ktoré je pre jednu osobu menej výhodné ako pre inú osobu, ktorá sa nachádza v podobnej alebo porovnateľnej situácii, napr. ak zamestnávateľ vopred vylúči pri výberovom konaní určitú skupinu osôb na základe neprimeraného kritéria, napr. osoby so zdravotným postihnutím, Rómovia, atď.<sup>15</sup>

Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

<sup>14</sup> Pozri: ust. čl. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>15</sup> PISÁR, P. a kol.: *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica. Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica, Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela, ISBN: 978-80-8083-434-0.

Nepriama diskriminácia sa v zmysle existujúcej odbornej literatúry a judikatúry Európskeho súdneho dvora vyznačuje nasledovnými pojmovými atribútmi:<sup>16</sup>

- ide o navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu
- ide o predpis, pravidlo, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré sa vzťahujú na všetky osoby, resp. na určitú skupinu osôb vymedzenú všeobecnými znakmi,
- v dôsledku realizácie tohto predpisu, pravidla, rozhodnutia, pokynu alebo praxe dochádza k vzniku rozdielneho zaobchádzania,
- predmetné rozdielne zaobchádzanie znevýhodňuje určitú skupinu vymedzenú priamo diskriminačným dôvodom,
- takéto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa alebo nie je primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie (napr. judikát Európskeho súdneho dvora v právnej veci C- 79/99 *Schnorbus*). Európske právo pripúšťa výnimky zo zákazu priamej diskriminácie len prostredníctvom zákona a výnimky zo zákazu nepriamej diskriminácie povoľuje v prípadoch, ak je na výkon prác vecný dôvod.

Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z

Antidiskriminačný zákon sa v súlade s ust. § 4 nevzťahuje na

- a) rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa cudzincov na území Slovenskej republiky vrátane zaobchádzania s nimi, ktoré ustanovujú osobitné predpisy,
- b) okrem občanov členského štátu Európskej únie, štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarskej konfederácie, osôb bez štátnej príslušnosti a ich rodinných príslušníkov,
- c) rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia alebo veku, ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov upravujúcich služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského a záchranného zboru; to neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu.

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach, ktoré sú demonštratívne uvedené v tomto ustanovení.

---

<sup>16</sup> Smernica Rady č. 2000/43/ES.

Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa v súlade s ust. § 7 antidiskriminačného zákona prijímá zákonom stanovené opatrenia.

V ust. § 8 upravuje antidiskriminačný zákon hranice prípustného rozdielného zaobchádzania. V nadväznosti na ust. § 8a antidiskriminačného zákona sa za diskrimináciu nepovažuje prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Takéto dočasné vyrovnávacími opatreniami sú demonštratívne uvedené v ust. § 8a) antidiskriminačného zákona. Dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené môžu byť prijaté, ak existuje preukázateľná nerovnosť, cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti, sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa. Dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať len v oblastiach uvedených v tomto zákone. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Príslušné orgány sú povinné ukončiť vykonávanie týchto opatrení po dosiahnutí stanoveného cieľa.

Právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania je upravená v ustanoveniach § 9 a nasl. antidiskriminačného zákona. Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie, prípadne za stanovených podmienok aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. V tejto súvislosti je nevyhnutné poukázať na *Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 16/09 z 30. apríla 2009*, ktorý vyslovil právny názor, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania<sup>17</sup> nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca teda musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť konajúcemu súdu také dôkazy, z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.<sup>18</sup>

4. Zásada rovnakého zaobchádzania je osobitne pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov upravená v ust. **zákona č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*** (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý právo na rovnaké zaob-

<sup>17</sup> Pozri § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačnom zákone) v znení neskorších predpisov.

<sup>18</sup> Pozri: [http://www.concourt.sk/Zbierka/2009/09\\_95s.pdf](http://www.concourt.sk/Zbierka/2009/09_95s.pdf) [online].



chádzanie uskutočňuje zákazom priamej a nepriamej diskriminácie. Zákaz diskriminácie zakotvuje ako jednu zo svojich základných zásad v článku 1 a článku 6 Zákonníka práce. V článku 1 Základných zásad Zákonníka práce je upravený zákaz diskriminácie vo forme demonštratívneho výpočtu, pričom vecný rozsah zákazu diskriminácie sa vzťahuje výlučne len na právo na prácu, právo na slobodnú voľbu zamestnania, právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a ochrana proti nezamestnanosti. „Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodiného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.“<sup>19</sup>

Zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k všetkým právam vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov zakotvuje § 13 Zákonníka práce.<sup>20</sup> „Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“<sup>21</sup>

S účinnosťou od 1. 4. 2011 nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce – zákon č. 48/2011 Z. z., ktorá sa opiera o stanoviská Európskej komisie, v ktorých Európska komisia namietala rozpor niektorých ustanovení Zákonníka práce so smernicami Európskej únie. Touto novelou bol upravený čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce, v ktorom sa rozšíril okruh diskriminačných znakov o znak genetických vlastností a sexuálnej orientácie.

Zároveň bola upravená druhá veta čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce. Dôvodom uskutočnenia tejto zmeny je právny názor Súdneho dvora Európskej únie, v zmysle ktorého je oprávnené, ak vnútroštátne právne predpisy chránia biologický stav ženy v čase tehotenstva a po pôrode, ako aj ak chránia osobitný vzťah medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po narodení dieťaťa.

<sup>19</sup> Pozri ust. čl. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>20</sup> RYBÁNSKA, K.: *Rovnoprávne postavenie mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch v komunitárnom a slovenskom práve*. In: LASICOVÁ, J. (ed.): *Sféry ženy: Právne, politické, ekonomické vedy*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici; Praha: Sociologický ústav Akadémie vied Českej republiky v Prahe, 2004, s. 63.

<sup>21</sup> Pozri ust. §13 zákona č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačného zákona v znení neskorších predpisov.

V Zákonníku práce osobitne upravená zásada rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia, v prípade mzdových podmienok. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

### III. Úprava zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v právnom poriadku Európskej únie

Vstupom do Európskej únie Slovenská republika prijala záväzky, ktoré z členstva v únii vyplývajú pre všetkých doterajších aj nových členov. Jedným z týchto záväzkov je povinnosť rešpektovať právny poriadok Európskej únie a konať na jeho základe a v súlade s ním. Zákaz diskriminácie má vo vývoji základných práv Európskej únie dlhodobú tradíciu a bol upravený už v Rímskych zmluvách (1957)

#### 1. Primárne právo EÚ

- Zmluva o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“) v čl. 6 ods. 2 odkazuje na zachovávanie základných ľudských práv tak ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd.
- V primárnom práve je zámer prijatia opatrenia na boj proti diskriminácii vyjadrený v článkoch 18, 19, 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“). V nadväznosti na v článok 19 ZFEÚ môže Rada, bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia zmlúv a v rámci právomocí, ktorými je poverená Únia, po udelení súhlasu Európskeho parlamentu, jednomyseľne 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
- Z čl. 157 ZFEÚ vyplýva povinnosť členského štátu uplatňovať zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

#### 2. V sekundárnom práve sa zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie upravuje vo viacerých smerniciach.

- smernica 2000/43/ES z 29.6.2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod
- smernica 2000/78/ES z 27.11.2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a zárobkovej činnosti<sup>22</sup>
- smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu;
- smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania;

<sup>22</sup> Pozri C-555/07 Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG.

- smernica 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.

### Judikatúra ESD

Súdny dvor Európskych spoločenstiev sa vyjadroval a vyjadruje k otázkam záka-  
zu diskriminácie a zásade rovnakého zaobchádzania v mnohých svojich rozhodnu-  
tiach a značným spôsobom napomohol k rozvoju antidiskriminačnej legislatívy.<sup>23</sup>  
V rozhodovacej právomoci dochádza najmä k koncipovaniu všeobecných výnimiek  
zo zásady rovnakého zaobchádzania z rôznych, najmä ekonomických dôvodov, ktoré  
sú po väčšinou zamerané na ekonomické záujmy zamestnávateľov a ich konkuren-  
cieschopnosť. Uvedená skutočnosť môže podľa prof. Barancovej do budúcnosti  
umožňovať systematické výnimky v celej Európskej únii.<sup>24</sup>

V nadväznosti na vyššie uvedené je potrebné uviesť niekoľko príkladov rozhodnutí  
ESD:

- **C-409/95 - Marschall** - vnútroštátny predpis, ktorý v prípade, že je v určitom odvetví menej žien ako mužov, vyžaduje, aby pri postupe v zamestnaní dostávali prednosť ženské kandidátky („pozitívna diskriminácia“), nie je v rozpore s legislatívou ES pod podmienkou, že táto výhoda nie je automatická a že mužským uchádzačom sa zaručuje posúdenie a nie sú a priori vylúčení z podávania žiadostí.
- **C-236/09 - Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL, Yann van Vugt, Charles Basselier** - čl. 5 ods. 2<sup>25</sup> smernice Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu je neplatný s účinnosťou od 21. decembra 2012.
- **C-356/09 - Pensionsversicherungsanstalt proti Christine Kleistovej** - vnútroštátna právna úprava, ktorá s cieľom podporovať prístup mladších osôb k zamestnaniu umožňuje zamestnávateľovi prepustiť zo zamestnania zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok, pričom tento nárok vzniká ženám o päť rokov skôr než mužom, predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorú smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976

<sup>23</sup> KLUČKA, J. – MAZÁK, J. et. kol: *Základy európskeho práva*. Vydavateľ Bratislava: Iura edition. ISBN 8080780056.

<sup>24</sup> Pozri:

<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=221&edllnkid=9902203&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=33502> z 22.2.2012. [online].

<sup>25</sup> Bez ohľadu na odsek 1 môžu členské štáty pred 21. decembrom 2007 rozhodnúť o povolení primeraných rozdielov v prémiiach a zľavách jednotlivcov, keď je použitie pohlavia ako určujúceho faktora pri hodnotení rizika na základe príslušných a presných poistnomatematických a štatistických údajov. Dotknuté členské štáty informujú Komisiu a zabezpečia, aby sa zhromažďovali, uverejňovali a pravidelne aktualizovali presné údaje, ktoré sa týkajú použitia pohlavia ako určujúceho poistnomatematického faktora. Tieto členské štáty preskúmajú svoje rozhodnutie po 21. decembri 2007 s prihliadnutím na správu Komisie uvedenú v článku 16 a postúpia Komisii výsledky tohto preskúmania.

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 znení zmien a doplnení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 zakazuje.<sup>26</sup>

#### IV. Úprava zásady rovnakého zaobchádzania na medzinárodnej úrovni

V rámci právnej ochrany na ochranu podporu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania boli na medzinárodnej úrovni prijaté viaceré dokumenty, a to napr. Všeobecná deklarácia ľudských práv, Pakt OSN o občianskych a politických právach a Pakt OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd vrátane naň nadväzujúcich protokolov ako aj Európska sociálna charta.<sup>27</sup> Zákaz diskriminácie z dôvodu štátnej príslušnosti sa vzťahuje najmä na prístup k zamestnaniu, samotné zamestnanie, profesionálny postup, odmeňovanie, pracovné podmienky a sociálne a daňové zvýhodnenia.<sup>28</sup>

V rámci medzinárodnej úpravy zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj v pracovnoprávných vzťahoch si zaslúži osobitnú pozornosť **Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd** (ďalej len „Dohovor“) prijatý 4. 11. 1950 Radou Európy, ktorej základným poslaním je ochrana ľudských práv. Slovenská republika sa stala zmluvnou stranou Dohovoru po prijatí za člena Rady Európy rezolúciou Výboru ministrov Rady Európy č. 33/1993 z 30. júna 1993, a to s retroaktívnou účinnosťou k 1. januáru 1993. Zákaz diskriminácie upravuje čl. 14 Dohovoru, podľa ktorého: „Užívanie práv a slobôd priznaných týmto Dohovorom sa musí zabezpečiť bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.“ Dohovor stanovuje v čl. 14 trinásť dôvodov zakázaného odlišného zaobchádzania, a to pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické zmýšľanie, iné zmýšľanie, národnostný pôvod, sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod a iné postavenie. Diskriminačné konanie sa môže prejaviť nielen pri

<sup>26</sup> Pozri:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=rovnak%25C3%25A9%2Bzaobch%25C3%25A1dzanie&docid=83840&pageIndex=0&doclang=sk&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=286563#ctx>. [online].

<sup>27</sup> MARTINEC, J.: *Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod v pracovnom práve*. In: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Sympóziu s medzinárodnou účasťou. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s.r.o., 2004, s. 129 a nasl.. ISBN:80-88931-33-9.

<sup>28</sup> POLÁKOVÁ, A.: *Zákaz diskriminácie z pohľadu Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva*. Justičná revue, 59, 2007, č. 5, s. 662 – a nasl. [online].  
[http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=221&edlnk\\_id=9902203&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=26019670](http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=221&edlnk_id=9902203&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=26019670).

samotnom porušení zákazu diskriminácie (hmotnoprávny aspekt), ale aj pri vyšetrowaní toho, či nedošlo k porušeniu zákazu diskriminácie (procesnoprávny aspekt).<sup>29</sup>

### Záver:

V tomto príspevku sa autorka pokúsila o teoretické vymedzenie zásady rovnakého zaobchádzania vo všeobecnej rovine, ako aj vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom. Nakoľko zásadu rovnakého zaobchádzania považujeme za jeden zo základných znakov právneho štátu máme za to, že jej dôsledná právna úprava v slovenskom právnom poriadku ako aj prevzatie aktov Európskej únie je pre našu spoločnosť dôležitá z hľadiska zachovania demokracie v našej spoločnosti.

### Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce*. Komentár; Praha, C. H. Beck 2010. s. 1 – 21 ISBN 978-80-7400-172-7.
2. BARANCOVÁ, H.: *Zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, náboženstvo, vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu*; In: EMP, časopis o českém, slovenském a evropském právu, roč. 12, č. 2 (2003), s. 10 – 12, 33 – 35. ISSN 1210-3977.
3. BARANCOVÁ, H.: *Ludské práva v pracovnom práve*; in: *Právnik, teoretický časopis pro otázky státu a práva*, roč. 134, č. 10-11, 1995. ISSN 0231-6625, s. 1078 – 1085.
4. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2009, s. 12. ISBN 9788089393114.
5. BOBEK, M.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 9788071795841.
6. DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky-Komentár*. Šamorín: Heuréka, s.102-105. ISBN:80-89122-05-1.
7. DRGONEC, J.: *Základné práva a slobody podľa Ústavy SR*. Bratislava, MANZ 1997, s. 43 – 44. ISBN: 8085719134.
8. FEŤKOVÁ G.: *Nesúlady antidiskriminačného zákona s Ústavou SR*. In: *Justičná revue* 1/2006 s. 132.
9. KLUČKA, J. – MAZÁK, J. et kol: *Základy európskeho práva*. Vydavateľ Bratislava : Iura edition. ISBN 8080780056.
10. MARTINEC, J.: *Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod v pracovnom práve*. In: *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. Sympóziu s medzinárodnou účasťou. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol.s.r.o., 2004, s. 129 a nasl.. ISBN:80-88931-33-9.
11. MITROVÁ, A. – KOVALOVÁ, Z.: *Príručka o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou*. Bratislava: Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2006.

---

<sup>29</sup> POLÁKOVÁ, A.: *Zákaz diskriminácie z pohľadu Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva*. IN: *Justičná revue*, roč. 59, č. 5/2007, s. 662 – a nasl.

12. PISÁR, P. a kol.: *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica. Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica, Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela. ISBN: 978-80-8083-434-0.
13. POLÁKOVÁ, A.: Zákaz diskriminácie z pohľadu Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. *Justičná revue*, 59, 2007, č. 5. s. 662.
14. RYBÁNSKA, K.: *Rovnoprávne postavenie mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch v komunitárnom a slovenskom práve*. In: LASICOVÁ, J. (ed.): *Sféry ženy: Právne, politické, ekonomické vedy*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici; Praha: Sociologický ústav Akadémie vied Českej republiky v Prahe, 2004, s. 63.

***The principle of equal treatment in labour law relations.***

*The principle of equal treatment is one of basic principles of constitutional state. In this article author attempted for theoretical definitions of the principle of equal treatment in general and its relation to the slovak and european legislation. Beside general regulation of principle of equal treatment, author also concerned on specific regulation connected with area of labour law relations, minimal protection standarts, prohibition of discrimination by specific laws, protection and legal remedies against discrimination.*

**Kontaktné údaje autora - email:**

*zuzana.sagan@yahoo.com*

## Pracovný čas a doba odpočinku v normotvorbe a judikatúre EÚ

JUDr. Jana Mitterpachová

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

Príspevok sa zaoberá právnou úpravou pracovného času a doby odpočinku pracovníkov v práve Európskej únie v zmysle v súčasnosti platnej smernice 2003/88/ES, súčasťou judikatúrou problematiky pracovného času a doby odpočinku pracovníkov a aktuálnymi trendmi v oblasti pracovného času s prihliadnutím na aplikačné nedostatky v súvislosti s prípadmi riešenými judikatúrou a na problémy a vyhliadky deklarované orgánmi Európskej únie. Príspevok sa súčasne čiastočne zaoberá aj inkorporáciou požiadaviek práva Európskej únie do slovenského právneho poriadku a načrtnutých trendov aj s prihliadnutím na poslednú novelizáciu Zákonníka práce.

### Kľúčové slová

Pracovný čas. Doba odpočinku. Pracovná pohotovosť. Práca v noci. Flexibilné pracovné vzťahy. Práva zamestnancov. Pracovné právo EÚ. Rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie.

### Pracovný čas a normotvorba Európskej únie

Jednou z oblastí, ktorými sa zaoberá pracovné právo EÚ za účelom stanovenia minimálneho rámca pre všetky členské štáty Európskej únie je harmonizácia pracovného času. Účelom je zabezpečenie zlepšenia fungovania spoločného trhu prostredníctvom koordinácie politík zamestnanosti. „Pri prijímaní pracovnoprávných noriem sa uplatňuje na platforme EÚ predovšetkým postup konzultačný a postup kooperatívny, resp. postup spolupráce.“<sup>1</sup> Konzultačný princíp sa uplatňuje predovšetkým v oblasti sociálnoprávnej ochrany zamestnancov do ktorej patrí aj právna úprava problematiky pracovného času, pričom Rada Európskej únie v tejto oblasti konzultuje postup s Európskym parlamentom a Európskym hospodárskym a sociálnym výborom.

Prvé snahy o harmonizáciu oblasti pracovného času na úrovni Európskej únie sa objavujú od 70. rokov 20. storočia. Prvou iniciatívou v tejto oblasti bola smernica č. 75/457/EHS, ktorá stanovila 40-hodinový pracovný týždeň a minimálnu výmeru pracovnej platenej dovolenky 4 týždne. Táto smernica však nemala pre členské štáty záväzný, ale len odporúčací charakter.

Prvou záväznou kodifikáciou v oblasti harmonizácie pracovného času bola smernica č. 93/104/EHS. Podklad pre záväznosť tejto smernice na rozdiel od predchádzajúcej smernice dalo rozhodnutie vo veci C-84/94 (Spojené kráľovstvo Veľkej Británie proti Európskej komisii), na základe ktorého Európsky súdny dvor (súčasný Súdny dvor Európskej únie) umožnil široký výklad čl. 118a Zmluvy, čím bol daný kompetenčný rámec spoločenstva pre prijímanie normotvorby týkajúcej sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a sociálnych práv zamestnancov vrátane pracovného času a jednoznačne v ňom vyslovil, že smernica č. 93/104/ES je záväznou právnou úpravou tvoriacou pre členské štáty minimálny rámec právnej úpravy.

V súčasnosti pôvodnú smernicu č. 93/104/ES nahradila nová smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (v ďalšom texte označená ako „smernica o niektorých aspektoch pracov-

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo*, Bratislava: Elita, 2003. str.20. ISBN: 808908513X.

ného času“ alebo „smernica“), ktorá je podrobnejšia a „bola prijatá na základe čl. 137 ods. 2 veta 1 písm. b) ES v spojení s čl. 137 ods. 1 písm. a) ES a predstavuje v podstatnom novú kodifikáciu smernice č. 93/104/ES, zmenenou smernicou 2000/34/ES.“<sup>2</sup>

Popri smernici o niektorých aspektoch pracovného času existujú aj iné smernice o pracovnom čase pokrývajúce určité osobitné činnosti v rozsahu, v akom ich táto smernica predpokladá. V týchto oblastiach má smernica o niektorých aspektoch pracovného času povahu subsidiárnej právnej úpravy. Ide napríklad o tieto oblasti:

a) pracovný čas tehotných pracovníčok, dojčiacich pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode - smernica 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),

b) pracovný čas mobilných pracovníkov – smernica č. 1999/63/ES (Dohoda o organizácii pracovného času námorníkov), smernica č. 2000/79/ES (o organizácii pracovného času pre mobilných pracovníkov), smernica č. 2002/15/ES (o organizácii pracovnej doby osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave) a nariadenie 561/2006/ES (harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy).

V súčasnosti je teda pracovný čas inštitút práva Európskej únie, preto nie je možné, aby bol tento pojem vykladaný rôzne v rôznych členských štátoch a súčasne musia byť rovnako vykladané a realizované jeho jednotlivé aspekty stanovené európskym právom.

Pri porovnaní všetkých uvádzaných smerníc príp. ich zmien (v súčasnosti platná smernica bola prijímaná aj z dôvodu viacerých zmien smernice z roku 1993) je jednoznačné, že právna úprava pracovného času sa mení z odporúčanej na záväznú, dochádza k bližšej špecifikácii jednotlivých úprav pracovného času tak, aby bola zabezpečená jednak ochrana zamestnancov a jednak rozvoj vnútorného trhu.

Ďalšiu právnu úpravu v tejto oblasti predpokladá v roku 2006 prijatá Zelená kniha „Modernizácia pracovného práva a požiadavky pre 21. storočie“, ktorá pre oblasti pracovného práva navrhuje nasledovné smerovanie:

- identifikáciu otázok medzi reálnymi potrebami hospodárskej praxe a právnou úpravou,
- riešenie otázok flexikurity za účelom vytvárania pracovných miest a zníženia nezamestnanosti,
- zabezpečenie zmluvných vzťahov za účelom uľahčenia prechodov na pracovnom trhu, podpory celoživotného vzdelávania a rozvoja kreativity všetkých pracovníkov,
- modernizáciu pracovného práva s prihliadnutím na efektívnosť nákladov malých a stredných podnikov,
- riešenie prípadov pracovníkov, ktorí majú postavenie samostatne zárobkovo činných osôb, no v skutočnosti sú ekonomicky závislí od podniku,

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*, Bratislava: Sprint dva, 2010. str. 453. ISBN: 9788089393428.



- snahu o dosiahnutie trvalého hospodárskeho rastu, väčšieho počtu kvalitnejších pracovných miest a zároveň sociálnej súdržnosti a trvalo udržateľného rozvoja.<sup>3</sup> Zelená kniha používa pojem „flexikurita“ ako spojenie flexibility a bezpečnosti pracovno-právnych vzťahov, pričom práve flexibilita pracovných vzťahov je trendom pre právnu úpravu pracovného času. Jedným z nástrojov zvýšenia flexibility pracovno-právnych vzťahov je aj odporúčanie na úpravu flexibilného pracovného času tak, aby tento pracovný čas umožnil zamestnávateľom zefektívnenie ekonomických ukazovateľov, ale rovnako aby zabezpečil dostatočnú ochranu a štandard kvality života zamestnancov.

„Legislatívny vstup zákonodarcu v uvedenej oblasti by mal mať podobu miním a maxím, napríklad zákonným ustanovením maximálneho rozsahu nadčasových hodín zákazom alebo obmedzením výkonu nočnej práce v prípade rizikových prác, legislatívnym obmedzením výkonu práce v dňoch pracovného pokoja a pod.“<sup>4</sup>

V súčasnosti platná smernica o niektorých aspektoch pracovného času v súlade s jej čl. 23 stanovuje minimálne požiadavky, ktoré musia prijať členské štáty s tým, že táto smernica nemá brániť členským štátom prijať prísnejšiu úpravu na ochranu pracovníkov. Smernica sa zaoberá nasledovnými aspektmi pracovného času:

- obmedzeniami pracovného času (čl. 6 smernice),
- prestávkami v práci (čl. 4 smernice) a právom na minimálny denný (čl. 3 smernice) a týždenný odpočinok (čl. 5 smernice),
- platenou dovolenkou (čl. 7 smernice),
- dodatočnou ochranou pre pracovníkov pracujúcich v noci (čl. 8-12 smernice).

Tieto aspekty sú v uvedených článkoch smernice upravené takto:

- maximálny týždenný pracovný čas je určený v rozsahu 48 hodín. To, či maximálny pracovný čas neprekročí túto dobu je možné sledovať počas referenčného obdobia, ktoré bolo stanovené na obdobie 4 mesiace (čl. 16 písm. b) smernice)
- maximálny denný pracovný čas je určený na základe minimálnej dĺžky odpočinku, ktorá nesmie byť menšia ako 11 hodín. Na základe toho je maximálny denný pracovný čas 13 hodín pre jedného zamestnanca, ktorý sa však má počítať celkovo na zamestnanca, nie pre prácu pre jedného zamestnávateľa – výnimky z tejto zásady sú stanovené v čl. 17 a 18 smernice
- minimálny týždenný čas odpočinku je určený v dĺžke 24 hodín za 7 dní, ku ktorému sa pripočítava minimálny denný odpočinok – teda minimálny týždenný čas odpočinku je 35 hodín. Rovnako ako v prípade maximálneho týždenného času je určený referenčný rámec, ktorý môže byť až 14 dní (čl. 16 písm. a) smernice), súčasne s tým, že týždenný odpočinok za toto obdobie nesmie byť kratší ako 35 hodín a priemer týždenného pracovného času dlhší ako 48 hodín.

<sup>3</sup> Pozri: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=sk&ihmlang=sk&lng1=sk.cs&lng2=bg.cs.de.et.fi.fr.hu.it.lt.lv.mt.nl.pl.pt.ro.sk.sl.sv.&val=453137:cs&page>.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010. , str. 35. ISBN: 9788089393428.

- platená dovolenka – zamestnanec má právo na platenú dovolenku v minimálnom rozsahu 4 týždňov/kalendárny rok, za ktorý nemôže byť poskytnutá peňažná náhrada

- smernica upravuje maximálnu dĺžku nočnej práce na maximálne 8 hodín za 24 hodín, pričom zamestnanci pracujúci v noci majú právo na pravidelné lekárske zdravotné prehliadky a na poskytnutie ďalších záruk, vrátane oznámenia nočnej práce príslušným vnútroštátnym orgánom a zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Smernica pri právnej úprave pracovného času umožňuje, aby jednotlivé členské štáty pri osobitných právnych vzťahoch prijali v zmysle čl. 17 smernice odchýlky v prípade výnimiek výslovne uvedených v tomto článku.

Pri porovnaní právnej úpravy v našom právnom poriadku s právom Európskej únie aj pri jej skúmaní do času prijatia súčasne platného Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v roku 2001, môžeme jednoznačne povedať, že minimálne požiadavky tejto smernice naša právna úprava spĺňala už v roku 2001, takže v súvislosti so vstupom Slovenska do Európskej únie ju nebolo potrebné v tejto časti podstatne meniť. V našom právnom poriadku aj „ústava SR v článku 36 zaručuje všetkým občanom právo na primeraný odpočinok po vykonanej práci, ako aj na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času. Všeobecne je toto právo právnym vyjadrením potreby regenerácie síl zamestnanca po vykonanej práci, ktorú zakotvuje článok 3 Základných zásad zákonníka práce.“<sup>5</sup>

Pri porovnaní našej právnej úpravy v Zákonníku práce s právnou úpravou v smernici o niektorých aspektoch pracovného času je právna úprava v slovenskom Zákonníku práce prísnejšia v časti stanovenia doby odpočinku, ktorá je určená v minimálnej dobe 12 hodín za obdobie 24 hodín (oproti 11 hodín v európskej úprave). Osobitná právna úprava, a teda odchýlky sú stanovené pre zdravotníckych zamestnancov v zmysle osobitného predpisu, alebo pre vedúcich zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo pre vedúcich zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a to v prípade, ak s takouto úpravou zamestnanec súhlasí (takúto právnu úpravu predpokladá čl. 17 smernice, pričom naša právna úprava smernicou predpokladané kategórie obmedzila výlučne v zmysle menovaných kategórií).

V prípade právnej úpravy v Slovenskej republike ako aj v Českej republike bývajú výnimky z individuálneho neuplatňovania 48 – hodinového pracovného týždňa u osobitných kategórií zamestnancov (tzv. opt-out) ad hoc ohlasované inšpekcií práce.

V iných oblastiach slovenská právna úprava neprekračuje minimálny variant v zmysle smernice o niektorých aspektoch pracovného času. S ohľadom na eurokonformný výklad uvedenej problematiky môžeme za jednoznačne najproblematickejšie otázky aplikácie tejto smernice považovať jednak problematiku dĺžky pracovného času pri stanovených výnimkách, určenie kategórií zamestnancov, ktorí pod tieto výnimky patria, ako aj problematiku pracovnej pohotovosti.

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava: Poradca podnikateľ'a, 2004. str. 479. ISBN: 8088931320.

Pod pojmom „pracovná pohotovosť“ sa v zmysle smernice a konštantnej európskej judikatúry rozumie čas, kedy sa od pracovníka nad rámec jeho bežnej pracovnej doby žiada, aby zostal prítomný na pracovisku a bol pripravený konať si svoju povinnosť v prípade, že sa to od neho žiada. Podľa rozsudkov Súdneho dvora sa celá pracovná pohotovosť strávená na pracovisku musí na účely smernice v plnej miere počítať do pracovného času. „Len ten čas pracovnej pohotovosti zamestnanca, pri ktorej zamestnanec sa nenachádza u zamestnávateľa netreba započítavať do pracovného času.“<sup>6</sup> Táto zásada sa vzťahuje na služby, pri ktorých pracovník po tom, ako je zavolaný, pracuje („aktívna pracovná pohotovosť“), ako aj na služby, kedy je pracovníkovi počas čakania na zavolanie dovoľené odpočívať („neaktívna pracovná pohotovosť“), pričom sa ale zdržiava na pracovisku. Toto v plnom rozsahu zodpovedá aj slovenskej právnej úprave, podľa ktorej aktívna pohotovosť sa považuje za prácu nadčas (§ 96 ods. 6 Zákonníka práce), a neaktívna pohotovosť s pobytom na pracovisku sa rovnako započítava do pracovného času (§ 96 ods. 2 Zákonníka práce), v prípade, ak sa zamestnanec nenachádza na pracovisku, táto časť neaktívnej pracovnej pohotovosti sa do pracovného času nezapočítava (§ 96 ods. 4 Zákonníka práce).

### Pracovný čas v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie

Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie v oblasti pracovného času je v súčasnosti determinovaná takmer výlučne realizáciou smernice o niektorých aspektoch pracovného času. Ako bolo spomínané v úvode, na základe rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie (vtedajšieho Európskeho súdneho dvora) bol stanovený záväzný charakter smernice upravujúcej niektoré aspekty pracovného času, a to na základe už spomínaného rozsudku C-84/94 (Spojené kráľovstvo Veľkej Británie proti Európskej komisii).

V súčasnosti sa rozhodovanie týka výlučne aplikáciou smernice v otázkach, ktoré sú v tejto problematike sporné, pričom ide o nasledovné oblasti:

- rešpektovanie doby denného odpočinku - C-151/02 – N.Jaeger/Landeshauptstadt Kiel<sup>7</sup> – v ktorom Súdny dvor Európskej únie v prípade zdravotníckeho zamestnanca - lekára vyslovil: „prekročenie maximálneho týždenného pracovného času upraveného v tomto článku 6 písm. b), ktorým sa pracovníkovi odníma takýto odpočinok, mu z tohto dôvodu samo osebe spôsobuje ujmu, keďže znamená zasahovanie aj do jeho bezpečnosti a zdravia“ V prípade, ak sa pracovník tohto práva domáha, zamestnávateľ nie je oprávnený ho nútiť na to, aby pracoval viac ako 48 hodín ani vykonávať iné opatrenia - akým bolo napríklad preradenie na inú prácu ako to bolo v tomto prípade – bez ohľadu na to, či takým spôsobom spôsobí ujmu, nakoľko ujmou je už samotné nerešpektovanie doby denného odpočinku. V tomto rozhodnutí bolo rovnako konštatované, že pracovná pohotovosť lekárov má črty pracovného času, pričom situácia,

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010. str. 460, 461 ISBN: 9788089393428.; poznámka k tejto citácii odkazuje na rozhodnutie Jaeger uvedené nižšie.

<sup>7</sup> V literatúre označovaný ako prípad Jaeger.

kedy sa za výkon práce počas pracovnej pohotovosti považuje len čas skutočného vykonávania práce je v rozpore so smernicou.

Pre potreby aplikácie problematiky v podmienkach Slovenskej republiky považujem tento prípad za najzaujímavejší, nakoľko tento prípad určuje aj obsah § 85a Zákonníka práce zaoberajúci sa maximálnym týždenným pracovným časom osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým zdravotníckych pracovníkov, na ktorý je aplikovateľný, a súčasne sa vysporiadava s problematikou uplatňovania pracovnej pohotovosti. Na základe uvedeného rozhodnutia zamestnávateľa nie sú oprávnení preradiť na inú prácu zamestnancov, ktorí nesúhlasia s vykonávaním práce nadčas v prípade presiahnutia rozsahu pracovného času nad 48 hodín týždenne.

- rešpektovanie doby týždenného odpočinku - C-227/09 vo veci žalobcovia proti Commune Torino, kde Súdny dvor Európskej únie jednoznačne stanovil, že uplatňovanie odchýlok pri týždennom odpočinku je možné na základe vnútroštátnej normotvorby, ktorá rešpektuje princíp právnej istoty (teda je jednoznačná a zrozumiteľná) s tým, že pri uplatňovaní výnimky nie je možné vykladať čl. 17 ods. 3 smernice výlučne spoločne s čl. 17 ods. 2 smernice (v zmysle predošlého znenia smernice)

- povinnosť štátu zaručiť dodržanie nároku na skutočný odpočinok – C-484/04 – Komisia Európskych spoločenstiev proti Spojenému Kráľovstvu Veľkej Británie – v ktorom SD EÚ vyslovil „Členský štát, ktorý pri prebratí uvedenej smernice do vnútroštátneho práva stanoví pre pracovníkov nároky na odpočinok a ktorý v usmereniach adresovaných zamestnávateľom a pracovníkom v súvislosti s uplatnením týchto nárokov stanoví, že zamestnávateľ nie je povinný dbať o to, aby pracovníci skutočne využili tieto nároky, nezabezpečuje dodržiavanie minimálnych požiadaviek stanovených v článkoch 3 a 5 rovnakej smernice a ani jej základného účelu. Uvedené usmernenia tým, že dávajú najavo, že zamestnávateľa síce nemôžu zabrániť tomu, aby si pracovníci vyčerpali minimálne doby odpočinku, ale nie sú povinní dbať o to, aby pracovníci skutočne využili tento nárok, zjavne môžu zbaviť nároky stanovené v článkoch 3 a 5 uvedenej smernice ich opodstatnenia a nie sú v súlade s jej účelom, podľa ktorého sú minimálne doby odpočinku nevyhnutné na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov.“ V zmysle tohto rozhodnutia sa v prípade vybraných činností pripúšťa určitá odchýlka, avšak táto odchýlka nie je možná na časť pracovného času, ale výlučne na celý pracovný čas, nakoľko takáto implementácia nezaručuje zamestnancom smernicou stanovené práva a môže spôsobovať obchádzanie ustanovení smernice a nevyhnutnosť jej vykonávania v praxi.

- možnosť členského štátu prijať priaznivejšiu právnu úpravu – prípad C-14/04 - Abdelkader Deltas a i. proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité<sup>8</sup>, podľa ktorého „Článok 15 smernice 93/104 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času výslovne umožňuje uplatňovanie alebo zavedenie priaznivejších vnútroštátnych ustanovení na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov. V prípade však, že vnútroštátne právo stanovuje najmä pre maximálny týždenný pracovný čas pre pracovníkov priaznivejšiu hornú hranicu, na overenie, či sú dodržané ochranné pravidlá stanovené smernicou, sú príslušné výlučne dolné alebo horné hranice, ktoré stanovuje táto smernica.“

<sup>8</sup> V literatúre označovaný ako prípad Deltas.

- stanovenie eurokonformného výkladu pojmu pracovný čas – prípad C-14/04 - Abdelkader Dellas a i. proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, v ktorom SD EÚ tento pojem definoval ako „Kvalifikácia pracovného času v zmysle smernice 93/104 ako doby prítomnosti zamestnanca na pracovisku totiž nemôže závisieť od intenzity činnosti pracovníka, ale vyplýva výhradne z jeho povinnosti byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi.“ Na základe tohto rozhodnutia dochádza k výkladu pojmu pracovná pohotovosť tak, ako je to uvedené vyššie.

- pravidlá pre čerpanie dovolenky a jej súbeh s časom nemocenskej dovolenky resp. absencie prítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu práceneschopnosti - prípad C-277/08 - Francisco Vicente Pereda proti Madrid Movilidad SA, v ktorom SD EÚ vyslovil, že „Cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je totiž umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku, ktoré sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby. Predovšetkým z účelu práva na platenú ročnú dovolenku vyplýva, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby vopred určenej na ročnú dovolenku, má právo čerpať ročnú dovolenku v inom termíne ako v tom, ktorý sa prekrýva s nemocenskou dovolenkou, a to na základe svojej žiadosti a tak, aby ju mohol skutočne využiť.... V prípade, že tieto záujmy bránia prijatiu žiadosti pracovníka o novú dobu ročnej dovolenky, zamestnávateľ je povinný prideliť mu na základe jeho návrhu inú dobu ročnej dovolenky, ktorá je v súlade s uvedenými záujmami bez toho, aby vopred vylúčil možnosť, že táto doba bude situovaná mimo rámec referenčného obdobia pre dotknutú ročnú dovolenku.“<sup>9</sup>

- vyplácanie náhrady za dovolenku - C-124/05 - Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden – ktorý výslovne stanovil, že členský štát nie je oprávnený prijať úpravu nad rámec čl. 8 smernice o niektorých aspektoch pracovného času tak, že zamestnanec má právo na výplatu náhrady za nevyčerpanú dovolenku, nakoľko toto právo je možné vnútroštátnym právom prijať výlučne v prípade skončenia pracovného pomeru. Súdny dvor Európskej únie súčasne vyslovil, že toto právo nepatrí ani v prípade ak dôjde k presunutiu danej dovolenky do nasledovného kalendárneho roku, nakoľko aj po prenesení dovolenky do ďalšieho kalendárneho roku táto môže prispieť k zotaveniu pracovníka.

- reštriktívne určovanie výnimiek z pôsobnosti smernice a priamy účinok smernice pre vnútroštátne súdy - rozhodnutie Simap C-303/1998 – výnimky stanovené v smernici musia byť vykladané reštriktívne; do oblasti zabezpečia verejného poriadku patria aj lekári prvej pomoci. Na druhej strane aj vnútroštátny súd musí smernicu vykladať takým spôsobom, že musí na jej text prihliadnuť v rozsahu, v akom je vnútroštátne právo v jej rozpore. V prípade, ak vnútroštátny štát túto smernicu neprijal do svojho právneho poriadku, stáva sa priamo záväznou pre jednotlivca. Pri tomto prípade treba upozorniť, že ide o rozhodnutie vychádzajúce z predošlej právnej úpravy, ktoré je však aplikovateľné aj v tomto prípade. S ohľadom na výklad jednotlivých ustanovení smernice, je potrebné poznamenať, že Súdny dvor Európskej únie v tomto rozhodnutí skonštatoval okrem uvedených sku-

<sup>9</sup> Abstrakt citovaného rozsudku, pre problematiku dovolenky pozri aj Spojené veci C-131/04 a C-257/04 C.D. Robinson- Steele a i. proti R.D. Retail Services a i..

točností aj to, že o pracovný čas nejde len v prípade skutočného výkonu práce, ale aj v prípade, že je lekár k dispozícii zamestnávateľovi. Súd tiež vyslovil, že smernica jednoznačne nestanovuje, že celková maximálna doba pracovného času môže presiahnuť 12 mesiacov a rovnako, že nie je možné, aby súhlas s takouto prácou nadčas dala iná osoba ako zamestnanec ani ak ide o organizáciu reprezentujúcu zamestnancov.

- negatívne vymedzenie výnimiek - rozhodnutie Pfeifer a spol. – spojené prípady C-397 – 403/2001<sup>10</sup> – v ktorom súd stanovil, že výnimka z dôvodu ochrany zdravia sa nevzťahuje na vodičov sanitiek, nakoľko nie sú zdravotnícky personál a ich činnosť sa nemôže považovať za činnosť v cestnej doprave. Súdny dvor Európskej únie preto v tomto prípade jednoznačne skonštatoval, že na týchto zamestnancov sa nemôže uplatniť národná právna úprava, na základe ktorej sa môže predĺžiť maximálna dĺžka pracovného času.

### **Aplikácia normotvorby a judikatúry v oblasti pracovného času v SR**

S ohľadom na uvedené skutočnosti a v súlade so správou Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o vykonávaní smernice 2003/88/ES členskými štátmi je možné konštatovať, že problematika pracovného času je na Slovensku transponovaná v súlade s požiadavkami Európskej únie. Ako konštatovala Komisia, na Slovensku došlo oproti minulosti k zosúladieniu v oblasti práce nadčas. Stanovené výnimky v zmysle Zákonníka práce sú rovnako ako v Českej republike uplatňované v súlade so smernicou, nakoľko tieto prípady bývajú ad hoc hlásené príslušnému orgánu. Pre účely Slovenskej republiky Komisia skonštatovala jedinú nezrovnalosť v prípade pracovníkov s viac ako jednou pracovnou zmluvou (§ 50 Zákonníka práce), nakoľko na rozdiel od Komisiou požadovaného názoru, aby sa táto úprava uplatňovala „na pracovníka“ v každom prípade, kedy je to možné, na Slovensku sa uplatňuje úprava „na zmluvu“ – t.j. limity sú uplatňované pre každý pracovnoprávny vzťah zvlášť. Správa súčasne označuje za najproblematickejšiu úpravu práce nadčas a uvedených limitov. S ohľadom na načrtnutý vývoj a požiadavku flexikurity teda môžeme v tejto oblasti jednoznačne očakávať ďalší, podrobnejší vývoj právnej úpravy v otázke problematiky uplatňovania viacerých pracovných pomerov, práce nadčas ako aj rozhodovacej praxe Súdneho dvora Európskej únie tak, aby dochádzalo k vyššej ochrane zamestnancov v členských štátoch Európskej únie aj v štátoch, kde má výklad v zmysle eurokonformného výkladu slabšiu tradíciu.

Napriek tomu, že môžeme skonštatovať, že slovenská právna úprava v tejto oblasti v súčasnosti v zásade spĺňa požiadavky práva Európskej únie, je potrebné, aby bol v súlade s eurokonformným výkladom smernice a zaužívanou judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie zabezpečený nielen výklad súdov Slovenskej republiky a ďalších orgánov, ktoré realizujú právo, ale aby boli uvedené aspekty zohľadnené v pripravovaných novelizáciách.

Rovnako ako v iných krajinách Európskej únie, aj na území Slovenskej republiky sa aktuálnymi stávajú flexibilné pracovnoprávne vzťahy (nazývané aj flexibilné pra-

<sup>10</sup> V literatúre označovaný ako prípad Pfeifer.

covné zmluvy), ku ktorým podával Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému "Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia" v ktorom vyslovil: „V tomto zmysle je dôležité pripomenúť, že 78 % pracovných zmlúv v Európe sú zmluvy na dobu neurčitú na plný úväzok a že 18,4 % pracovných síl pracuje na čiastočný úväzok a má tiež zmluvu na dobu neurčitú. Zmluvu na dobu určitú má v EÚ približne 14,5 % zamestnancov a dočasnú zmluvu 2 % zamestnancov v EÚ27, avšak spomedzi nových pracovných zmlúv je vyše 60 % flexibilných zmlúv.“<sup>11</sup>

Na základe uvedeného a s prihliadnutím na trend zvyšovania flexibility pracovných vzťahov je potrebné zdôrazniť vyššie uvedené konštatovanie Komisie, podľa ktorého bude v budúcnosti potrebné zabezpečiť uplatňovanie pracovného času osobitne na každého pracovníka bez ohľadu na počet uzatvorených pracovných pomerov. V Slovenskej republike sa jedná konkrétne o pracovné vzťahy na kratší pracovný čas a tzv. delené pracovné miesto. Osobitným spôsobom uplatňovania flexibility je uplatňovanie tzv. konta pracovného času. „Tento spôsob rozvrhnutia pracovného času umožňuje zamestnávateľovi, aby zamestnancovi v pracovnom pomere prideloval prácu v takom rozsahu, v akom to bude zodpovedať jeho potrebe, ale zároveň mu vyplácal stálu mzdu.“<sup>12</sup>

Napriek tomu, že v súčasnosti uplatňovanie požiadaviek Európskej únie pri úprave pracovného času nebolo problematické, predovšetkým v prípade deleného pracovného miesta a v prípade konta pracovného času bude potrebné osobitne dohliadať na to, aby nedochádzalo k porušovaniu národnej ako aj európskej právnej úpravy. Zvlášť v prípade konta pracovného času je potrebné upozorniť, že napriek tomu, že ide o flexibilný pracovný čas a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v prípade ktorého sa neuplatňujú nadčasy, je potrebné aj v takomto prípade jednoznačne dodržiavať minimálnu dobu odpočinku stanovenú Zákonníkom práce a smernicou.

## Záver

Právna úprava pracovného času a doby odpočinku v práve Európskej únie predstavuje záväznú právnu úpravu vzťahujúcu sa na všetkých pracovníkov Európskej únie. V súlade s konštatovaním Komisie, bola smernica o niektorých aspektoch pracovného času implementovaná do právnych poriadkov členských štátov Európskej únie zodpovedajúcim spôsobom, a to aj napriek tomu, že v niektorých členských štátoch sa vyskytujú aplikačné problémy a nezrovnalosti. V zmysle súčasnej judikatúry sa dajú za najväčšie aplikačné problémy považovať otázky dĺžky pracovného času pri stanovených výnimkách, určenie kategórií zamestnancov, ktorí pod tieto výnimky patria, ako aj problematiku pracovnej pohotovosti, ktorých problematiké ustanovenia boli bližšie vykladané Súdnyim dvorom Európskej únie. Nakol'ko Európ-

<sup>11</sup> Pozri: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=sk&ihmlang=sk&lng1=sk.cs&lng2=bg.cs.de.et.fi.fr.hu.it.lt.lv.mt.nl.pl.pt.ro.sk.sl.sv.&val=453137:cs&page>.

<sup>12</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. str. 253. ISBN 978-80-7400-186-4.

ska únia a jej orgány sa prikláňajú k trendu flexikurity, očakáva sa, že dôjde k úprave právnych úprav členských štátov smerom k zvýšeniu počtu flexibilných pracovných vzťahov predovšetkým prostredníctvom viacerých pracovných pomerov na kratší pracovný úväzok, čo môže priniesť ďalšie problémy aplikačnej praxe jednotlivých členských štátov Európskej únie.

Slovenská právna úprava tiež vo svojej poslednej novele zaviedla inštitúty smerujúce k flexibilnej úprave pracovných vzťahov. Z tohto dôvodu bude potrebné v aplikačnej praxi zabezpečiť, aby bol dodržiavaný pracovný čas zamestnancov v súlade s požiadavkami európskeho práva tak, aby boli dodržiavané maximálne limity pracovného času prípustné pre zamestnanca, nie pre pracovnú zmluvu ako to pripúšťa v súčasnosti platné ustanovenia Zákonníka práce.

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava: Elita, 2003. 186 s. ISBN: 808908513X.
2. BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010. 680 s. ISBN 9788089393428.
3. BARANCOVÁ, H. : Slovenské a európske pracovné právo. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004. 992 s. ISBN 8088931320.
4. BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. Praha: C.H.Beck, 2010. 673 s. ISBN 9788074001727.
5. BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2: vydanie, C.H.Beck, Praha, 2011. 1088 s. ISBN 9788074004162.
6. BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 9788074001864.
7. BYRE, A.: Leading Cases and Materials on the Social Policy of the EEC. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1989. ISBN 9065443126.
8. COL. (Roger Blanpain, Frank Hendrickx eds.): European Labour Law and Social Security Law. London: Codex, Kluwer Law International. 2002

### ***Working time and rest period in legislation and judicature of the Eu***

*The article is concerning the legislation of the working time and the rest period of the workers in European law under valid directive 2003/88/ES, present judicature of the issues of the working time and the rest period of the workers and actual trends in the issues of the working time. The issues are regarding application deficiencies concerning cases solved by judicature and problems and expectations declared by the European Union bodies. The article partially concerns also incorporation of the requirements of the European law to the Slovak legislation and outlined trends regarding the last amendment of the Labour Code.*

### **Kontaktné údaje na autora – e-mail:**

*jana.mitterpachova@gmail.com*



## **Prípustný rozsah priemerného týždenného pracovného času a náhrada škody za porušenie povinnosti členského štátu v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie<sup>1</sup>**

JUDr. Marek Švec

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

### **Synopsa**

*Autor sa vo vedeckom príspevku zameriava na právnu úpravu priemerného týždenného pracovného času v Európskej únii i slovenskom právnom poriadku. Všíma si ako ostatné zmeny v Zákonníku práce, tak i sociálny rozmer dodržiavania maximálneho limitu pracovného času. Významnú časť vedeckého príspevku tvorí výklad k náhrade škody za porušenie povinnosti členského štátu v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.*

### **Kľúčové slová**

*Smernica č. 2003/88/ES. Náhrada škody. Priemerný týždenný pracovný čas.*

### **Úvod**

Rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie významným spôsobom dotvárajú európsky právny rámec organizácie a výstavby pracovného času. Nezameriavajú sa výlučne na interpretáciu jednotlivých ustanovení v relevantnej smernici č. 2003/88/ES o určitých aspektoch pracovného času a ich praktickú aplikáciu v členských krajinách Európskej únie. V ostatnom období sa stávajú normotvorným prvkom európskeho pracovnoprávneho zákonodarstva. Predmetné konštatovanie sa vzťahuje ako na otázky súvisiace s vymedzením pojmu pracovný čas napr. s ohľadom na rozhodnutie vo veci Grigore<sup>2</sup>, tak i na problematiku maximálneho prípustného rozsahu pracovného času a poskytnutia náhrady za jeho prekročenie.

### **I. Európsky a slovenský právny rozmer priemerného týždenného pracovného času**

Európsky právny rámec, ale aj prevažná časť národných pracovnoprávnych úprav plne rešpektuje základný princíp modernej demokratickej spoločnosti spočívajúci v absolútnom rešpektovaní základných ľudských práv a slobôd, medzi ktorými dominuje zachovanie ľudskej dôstojnosti zamestnanca v súkromnom, osobitne v pracovnom živote. Práve z uvedeného dôvodu bol zavedený tzv. *týždenný maximálny pracovný čas*, ktorý má zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci, kvalitu pracovného prostredia, najmä však zachovať istý sociálny rozmer výkonu práce, ktorý sa nepodriada úplne čisto ekonomickým úvahám. Čl. 6 Smerni-

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu APVV označeného LPP – 0048 – 09 s názvom „Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc..

<sup>2</sup> Rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vo veci Nicușor Grigore proti Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București (C – 258/10); podobne i rozhodnutie SD EÚ vo veci Union syndicale Solidaires Isère proti Premier ministre, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Ministère de la santé et des sports (C – 428/09).

ce požaduje, aby priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročil 48 hodín.<sup>3</sup>

Od dodržiavania stanoveného limitu nie je možné odchyliť sa ani na základe súhlasu zamestnanca s väčším rozsahom pracovného času (pokiaľ členský štát netransponoval čl. 22 ods. 1 smernice č. 2003/88/ES do vnútroštátnej právnej úpravy), ak ide o také činnosti ako napr. výkon povolania požiarnika zamestnaného vo verejnom sektore.<sup>4</sup> Predmetné konštatovanie odvodené z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie predstavuje špecifický posun od ustanovení čl. 18 ods. 1 písm. b) pôvodnej smernice č. 93/104 o niektorých hľadiskách organizácie pracovného času i čl. 22 ods. 1 smernice č. 2003/88/ES. Spomínaný čl. 18 ods. 1 písm. b) predpokladal, že členské štáty majú možnosť neuplatňovať článok 6 smernice č. 93/104 (maximálny týždenný pracovný čas) za predpokladu, že dodržiajú všeobecnú zásadu ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a prijímajú potrebné opatrenia zabezpečujúce, že žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16, **pokiaľ pracovník nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce**. Analogická právna úprava sa vyskytuje i v novej smernici č. 2003/88/ES v čl. 22 ods. 1. Prekročenie smernicou požadovaného zákonného limitu pracovného času sa označuje za tzv. *opt-out*.<sup>5</sup>

Ostatná novela Zákonníka práce v § 85a (ďalej aj ako „ZP“) doplnila kategórie zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť *opt - out*, pracovný čas vrátane práce nadčas nad 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich. Okrem zdravotníckych zamestnancov je tak použitie inštitútu *opt - out* umožnené aj pri vedúcom zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo

<sup>3</sup> Zamestnanec teda smie odpracovať v jednom týždni aj viac ako 48 hodín pri dodržaní ostatných podmienok zákona (§ 92 ZP nepretržitý denný odpočinok, § 93 ZP nepretržitý odpočinok v týždni), v priemere však týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Referenčné obdobie, za ktoré sa počíta priemerný týždenný pracovný čas, závisí od spôsobu rozvrhnutia pracovného času. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času referenčným obdobím sú štyri týždne. Vyplýva to z § 86 ZP, podľa ktorého priemerný týždenný pracovný čas pri rovnomernom rozvrhnutí sa posudzuje v štvortýždňovom období.

<sup>4</sup> Rozhodnutia SD EÚ vo veci Pfeiffer a i. (C – 397/01, bod 98), Fuß (C – 429/09, bod 33, 35, 38).

<sup>5</sup> *Opt - out* mal pôvodne predstavovať dočasné riešenie zložitej situácie na trhoch práce členských krajínach Európskej únie. Jeho využitie malo predísť situácii, kedy štát nebude schopný zabezpečiť plnenie úloh v niektorých životne dôležitých oblastiach (zdravotníctvo, sociálne služby a pod.), ktorá by nastala pri dôslednom uplatňovaní zákazu prekročenia povoleného maximálneho limitu pracovného času zakotveného v mnohých dokumentoch európskych odborových združení – základ pracovnoprávnej ochrany zamestnancov (napr. Parížska deklarácia EOK, máj 2009 – požiadavka na efektívnu smernicu *Working Time Directive* bez pripustenia rozličných výnimiek). Možnosť využitia *opt-out* závisí najčastejšie od individuálnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v rámci ktorej sa zamestnanec kvázi dobrovoľne vzdá zákonného obmedzenia výkonu práce (napr. Veľká Británia). V dôsledku tejto dohody si pochopiteľne na základe vlastného rozhodnutia oslabuje pracovnoprávnu ochranu a vystavuje sa riziku vzniku rôznych negatívnych životných situácií (zdravotné ťažkosti, BOZP, znížená koncentrácia a kvalita pracovného výkonu).

člena štatutárneho orgánu alebo vedúcom zamestnancovi, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca.<sup>6</sup>

Za špecifický posun v slovenskej právnej úprave možno značiť nové znenie poslednej vety § 85a ods. 1 ZP, ktorá zakotvuje, že priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín. V rámci pôvodnej právnej úpravy do 1. 9. 2011 sa predpokladalo, že rozsah týždenného pracovného času neprekročí 56 hodín v priemere. Kým pôvodná právna úprava určovala prípustný maximálny rozsah pracovného času nad rámec ustanovených 48 hodín, novelizované znenie ruší doterajšie zákonné obmedzenie rozsahu v podobe zavedenia tzv. priemerného týždenného pracovného času. Pojem priemerný týždenný pracovný čas Zákonník práce bližšie nedefinuje, ale používa ho v zmysle § 86 ods. 2 posledná veta ako „čas, ktorý nesmie v určitom období spravidla štvortýždňovom presahovať hranicu ustanoveného pracovného času“. Tým pochopiteľne umožňuje ďalšie rozšírenie rozsahu opt – out v sledovanom období, za predpokladu neprekročenia zákonného limitu v referenčnom období. Pri zohľadnení § 92 ods. 1 a 2 ZP, ktoré zakotvujú nepretržitý denný odpočinok<sup>7</sup>, zamestnanec môže pracovať až 60 hodín týždenne alebo druhom prípade až 70 hodín týždenne (za podmienky poskytnutia dodatočného rovnocenného nepretržitý náhradný odpočinok zamestnávateľom do 30 dní). Nová právna úprava môže viesť k pravidelnému uplatňovaniu inštitútu opt - out v praxi a zamestnanec bude často nútený vyjadriť s jeho využitím „dobrovoľný“ súhlas.<sup>8</sup>

Už pôvodné znenie §85a ZP bolo považované za neúplné. Síce zakotvovalo maximálny 56 - hodinový pracovný čas za štvormesačné obdobie, ale neobsahovalo, rovnako ako súčasná právna úprava, slovné spojenie „v kalendárnom roku“ a teda po mesiaci 48 - hodinového pracovného času je opätovne možné zaviesť 56 - hodinový

<sup>6</sup> Zákonník práce považuje za vedúcich zamestnancov v zmysle § 9 ods. 3 zamestnancov, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Pojem „vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca“, z dikcie zákona vyplýva, že zákonodarca mal pod pojmom „tohto vedúceho zamestnanca“ na mysli člena štatutárneho orgánu, je príliš extenzívny a v možnom rozpore s účelom i čl. 17 smernice č. 2003/88/ES. Pri súčasnej zákonnej úprave hrozí riziko obchádzania Zákonníka práce zo strany zamestnávateľa tým, že ustanoví do pozície vedúceho zamestnanca čo najväčší počet klasických zamestnancov. Formálne im formálne upraví právomoci a bude vyžadovať ich súhlas s 56 - hodinovým priemerným týždenným pracovným časom. Bližšie k uvedenému problému pozri – KOTIRA, P. Rozbor právnej úpravy pracovného času po novele Zákonníka práce. In ŠVEC, M. (ed.). *ACTA IURIS LABORIS. Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 9. 2011*. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011. s. 32 – 43, ISBN 978 – 80 – 8082 – 482 – 2.

<sup>7</sup> Zamestnanec má mať medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín, ktorý možno skrátiť zamestnancom staršiemu ako 18 rokov v prípadoch stanovených v ods. 2 na 8 hodín.

<sup>8</sup> Zákonodarca navyše vôbec nezohľadnil základný znak pracovnoprávných vzťahov (vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca) a prenášanie bremena na dosiahnutie vzájomného konsenzu medzi zamestnancom a zamestnávateľom oslabuje postavenie zamestnanca.

priemerný týždenný pracovný čas. To znamená, že dĺžka nadčasovej práce je limitovaná len zákonným maximálnym množstvom nadčasovej práce pri kategóriách vedúcich zamestnancov až na 550 hodín ročne.<sup>9</sup>

Novela Zákonníka práce s istou snahou o posilnenie pracovnoprávnej ochrany zdravotníckych zamestnancov zaviedla v oblasti organizácie a výstavby pracovného času možnosť zamestnanca takýto súhlas odvolať. V zmysle novelizovaného § 85a ods. 4 ZP tak môže zdravotnícky zamestnanec odvolať súhlas s rozsahom pracovného času podľa § 85 ods. 1 súhlas s rozšírením pracovného času nad rámec 48 hodín. Odvolanie súhlasu nadobudne účinnosť uplynutím jedného mesiaca od jeho doručenia zamestnávateľovi. Analogicky ako je tomu napr. v prípade obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru podľa § 83a Zákonníka práce však zákonodarca nestanovuje formu odvolania udeleného súhlasu. Hoci možno predpokladať jeho písomnú podobu podľa použitia zákonnej dikcie „od jeho doručenia zamestnávateľovi“, čo je mimochodom aj častý výklad zo strany ministerských úradníkov, subsidiárna pôsobnosť zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník na oblasť všeobecných ustanovení Zákonníka práce umožňuje aj odlišný výklad. Ustanovenie § 38 Zákonníka práce upravuje doručovanie iba písomností týkajúcich sa napríklad vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku písomností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a pod, ktoré musia byť doručené (zamestnancovi) do vlastných rúk. Doručovanie iných písomností Zákonník práce neupravuje, a preto môže byť uskutočňované viacerými spôsobmi. Ustanovenie §85a v ods. 1 ZP, ale nevyžaduje udelenie súhlasu zamestnanca vo forme písomného súhlasu, ale len súhlasu.

Súhlas s rozšírením pracovného času nad 48 hodín tak nemusí mať podobu písomnosti, ktorých doručovanie Zákonník práce upravuje. Udelenie súhlasu, ale aj jeho odvolanie by teda *a contrario* mohlo nastať aj ústne za uplatnenia právneho rámca Občianskeho zákonníku. Doručenie by v takomto prípade predstavovala situácia, kedy by sa zamestnávateľ dozvedel o udelení alebo späť vzatí súhlasu. V skutočnosti by tak mohla nastať situácia právnej neistoty, kedy by napr. zamestnávateľ tvrdil, že existuje udelenie súhlasu, a že o jeho späť vzatí nevie. Zamestnanec by tak napríklad nemal možnosť vôbec preukázať, že takýto právny úkon vôbec vykonal. Pracovné právo takúto situáciu charakterizuje ako oslabenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca.

## II. Náhrada škody za porušenie stanovených povinností národným zákonodarcom

Význam dodržiavania smernicou stanoveného prípustného rozsahu pracovného času sa neprejavuje výlučne v ochrane zdravia zamestnanca pri výkone závislej práce, ale s prípadným porušením povinnosti národného zákonodarcu zabezpečiť napr. dodržiavanie čl. 6 smernice č. 2003/88/ES o rozsahu týždenného pracovného

<sup>9</sup> ŠVEC, M. – KOTIRA, P.: *Pracovný čas v kontexte ostatných zmien Zákonníka práce i v úvahách de lege ferenda*. In: HODÁLOVÁ, I.: *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnom práve*. Bratislava: Sprint dva, 2011. ISBN 978 – 80 – 89393 – 66 – 4.

času, prichádza do úvahy i možnosť zamestnanca nárokovat' si finančné odškodnenie alebo poskytnutie náhradného voľna za vykonanú prácu nadčas.

Právny základ nároku na finančné odškodnenie za vzniknutú škodu porušením povinnosti vyplývajúcej zo smernice o určitých aspektoch pracovného času je však problematický. Napriek skutočnosti, že predmetná smernica vymedzuje minimálne podmienky (požiadavky) pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov (zamestnancov), neobsahuje žiadne sankčné mechanizmy pre prípad ich neplnenia napr. zo strany národného zákonodarcu.<sup>10</sup> Podobne ako neupravuje ani spôsob prípadnej náhrady škody pre dotknuté subjekty (napr. zamestnancov).<sup>11</sup> V uvedenej súvislosti je potrebné poznamenať, že povinnosť členských štátov vyplývajúca zo smernice, ktorou sa má dosiahnuť výsledok stanovený smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie splnenia tejto povinnosti stanovenej v článku 4 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov. Takéto povinnosti tieto orgány zaväzujú, vrátane prípadu, keď sú v postavení verejnoprávneho zamestnávateľa.

Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie vo veciach nárokov na náhradu škody v prípade porušenia práva Európskej únie členskými štátmi tvoria predovšetkým tri kľúčové rozhodnutia vo veci Francovich a i. (C – 6/90 a C – 9/90), Brasserie du pêcheur a Factortame (C – 46/93 a C – 48/93), British Telecommunications (C – 392/93).<sup>12</sup> Uplatnenie nároku na náhradu škody tak prichádza do úvahy na základe ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie prostredníctvom zásady zodpovednosti štátu za škody spôsobené jednotlivcom porušením práva Únie, ktoré sú mu pripisateľné. Súdny dvor tak dospel k záveru, že „v práve Spoločenstva je ustanovená zásada, podľa ktorej sú členské štáty povinné nahradiť škody spôsobené jednotlivcom porušením práva Spoločenstva, za ktoré sú zodpovedné.“<sup>13</sup> Zásada zodpovednosti členského štátu je teda považovaná za neoddeliteľnú súčasť systému zmlúv, na ktorých je Únia založená.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Smernice sú záväzné pre štáty, ktorým sú určené, vzhľadom na cieľ, ktorý sa má dosiahnuť, pričom výber formy a metódy ich transpozície sa ponecháva na orgány členského štátu. Smernice sa používajú najčastejšie v situáciách, kedy je potrebné harmonizovať nejakú oblasť právnej regulácie alebo zaviesť komplexnú zmenu pravidiel vo všetkých členských štátoch. Bližšie – LANTAJOVÁ, D. – HRICOVÁ, I.: *Ústavnoprávne aspekty prednosti „právne záväzných aktov Európskych spoločenstiev a Európskej únie“ pred zákonmi Slovenskej republiky*. In: Days of public law. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 87 – 98, ISBN 978 – 80 – 210 – 4430 – 2.

<sup>11</sup> Vo veci Fuß proti Stadt Halle sa zamestnanec domáha poskytnutia kompenzácie za výkon nadčasov pri prekročení stanoveného limitu 48 hodín v podobe náhradného voľna alebo peňažných prostriedkov. Bližšie – Rozhodnutie SD EÚ vo veci Fuß proti Stadt Halle (C – 429/09, bod 38, 39).

<sup>12</sup> Právny rámec ďalej významne dotvárajú i rozhodnutia vo veci Transportes Urbanos y Servicios Generales (C – 118/08), Dillenkofer (C – 178/94), Köbler (C – 224/01), Traghetti (C – 173/03), Konstantinos Adeneler (C – 212/04), Metallgesellschaft (C – 397/98 a C – 410/98), Konle (C – 302/97), Haim (C – 424/97) a pod..

<sup>13</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Francovich a i. (C – 6/90 a C – 9/90, bod 37).

<sup>14</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Francovich a i. (C – 6/90 a C – 9/90, bod 35), Brasserie du pêcheur a Factortame (C – 46/93 a C – 48/93, bod 31), Transportes Urbanos y Servicios Ge-

Základným posolstvom precedentného rozhodnutia vo veci Francovich je povinnosť národných súdov a vnútroštátnych orgánov (ako základ právneho poriadku Spoločenstva) zabezpečiť plnú účinnosť právnych predpisov Spoločenstva a ochranu práv, ktoré sa jednotlivcom priznávajú. Súdny dvor zároveň konštatoval, „že keby jednotlivci nemali možnosť dosiahnuť nápravu v prípade poškodenia práv spôsobeného porušením práva Spoločenstva zo strany členského štátu, ohrozilo by to plnú účinnosť noriem Spoločenstva a oslabilo ochranu práv, ktoré sa jednotlivcom priznávajú.“ Podľa SD EÚ je možnosť dosiahnuť nápravu od členského štátu obzvlášť nevyhnutná, ak je plná účinnosť práva Spoločenstva podmienená konaním tohto štátu, ako to bolo v prípade transpozície smernice.<sup>15</sup>

Rozhodnutím Súdneho dvora EÚ v prípadoch Brasserie du pêcheur a Factortame sa významným spôsobom posilnili prípadochy, ktoré majú jednotlivci k dispozícii na účely presadzovania dodržiavania práva Únie vnútroštátnymi orgánmi. V prvom rade sa všeobecne uznala zásada zodpovednosti členského štátu za porušenie práva Únie, ak sa splnia presne vymedzené podmienky, a to bez ohľadu na povahu porušeného ustanovenia alebo na to, aký štátny orgán vrátane parlamentu členského štátu právo Únie porušil, pričom nárok na náhradu škody predstavuje „nevyhnutný dôsledok priamej účinnosti právneho predpisu Spoločenstva, ktorého porušením daná škoda vznikla.“<sup>16</sup>

Súdny dvor zároveň usúdil, že podmienky, ktorými sa riadi vytvorenie nároku na náhradu škody, závisia od povahy porušenia príslušného právneho predpisu Európskej únie. Vo vyššie uvedených prípadoch Súdny dvor tieto podmienky stanovil, pričom sa riadil dvoma zásadami. Na jednej strane zásadou účinnosti práva Spoločenstva, čiže zabezpečením jeho plnej účinnosti a riadnej ochrany práv, ktoré sa jednotlivcom priznávajú. Na druhej strane zásadou súladu režimu mimozmluvnej zodpovednosti Spoločenstva podľa článku 340 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (pôvodný čl. 288 ZES) a režimu zodpovednosti členského štátu. Súdny dvor dospel k záveru, že ak niet osobitných dôvodov, podmienky uplatňovania oboch režimov sa nemajú za porovnateľných okolností líšiť.<sup>17</sup>

V súlade s ustálenou judikatúrou i vyššie uvedených zásad Súdny dvor Európskej únie vyvodil tri podmienky na určenie zodpovednosti členského štátu (t. j. poškodení jednotlivci majú právo na náhradu škody), ak

- cieľom porušenej právnej normy Únie je priznanie práv jednotlivcom;
- porušenie je dostatočne závažné;

---

nerales (C – 118/08, bod 29), The Queen proti Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte: Hedley Lomas (Ireland) Ltd. (C – 5/94, bod 24), Dillenkofer (C – 178/94, bod 20), VI-TIC Amsterdam (C – 291/94, bod 47), Danske Slagterier (C – 445/06, bod 19) a pod..

<sup>15</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Francovich a i. (C – 6/90 a C – 9/90, bod 33).

<sup>16</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Brasserie du pêcheur a Factortame (C – 46/93 a C – 48/93, bod 22 a 32).

<sup>17</sup> Európska komisia: Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie vo veciach nárokov na náhradu škody v prípade porušenia práva Európskej únie členskými štátmi. Brusel: Európska komisia, 2009. Dostupné na internete: [http://ec.europa.eu/eu\\_law/infringements/pdf/jur\\_09\\_30385\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/eu_law/infringements/pdf/jur_09_30385_sk.pdf).

- existuje priama príčinná súvislosť medzi porušením povinnosti, ktorá prislúcha štátu a škodou spôsobenou poškodeným jednotlivcom. V každom prípade je potrebné overiť, či uvádzaná škoda dostatočne vyplýva priamo z porušenia práva Spoločenstva členským štátom pre možnosť vyvedenia jeho zodpovednosti.<sup>18</sup>

Príslušnosť na posúdenie prípadného porušenia povinnosti členských štátom je zverená vnútroštátnym súdnym inštanciam v kontexte zohľadnenia okolností konkrétneho prípadu, tak i niekoľkých ďalších prvkov vyplývajúcich z judikatúry SD EÚ. Vnútroštátny súd musí pri posudzovaní splnenia troch stanovených podmienok vziať do úvahy i „*stupeň jasnosti a presnosti porušeného právneho predpisu, rozsah manévrovacieho priestoru, ktorý tento predpis ponecháva štátnym orgánom alebo orgánom Spoločenstva, úmyselnosť alebo neúmyselnosť vykonaného porušenia alebo spôsobenej škody, ospravedlniteľnosť alebo neospravedlniteľnosť prípadného právneho omylu, skutočnosť, že stanovisko orgánov Spoločenstva mohlo prispieť k vynechaniu, prijatiu alebo zachovaniu vnútroštátnych predpisov alebo postupov, ktoré sú v rozpore s právom Spoločenstva.*“<sup>19</sup>

Predmetné oprávnenie na posúdenie splnenia podmienok vzniku zodpovednosti členským štátom za porušenie povinnosti priznané vnútroštátnym súdom však nie je výlučné. Súdny dvor po rozhodnutí vo veci *British Telecommunications* zaviedol možnosť, že v prípade, „*ak má k dispozícii všetky potrebné informácie a skutočnosti, sám vysloví, či prišlo k dostatočne závažnému porušeniu práva Spoločenstva*“ a či boli splnené podmienky pre vznik zodpovednosti členského štátu.<sup>20</sup> Vo veci *Dillenkofler* napr. Súdny dvor rozhodol, že neprijatie žiadneho opatrenia k transpozícií smernice je možno považovať za dostatočne závažné porušenie práva Spoločenstva.<sup>21</sup>

Zásada zodpovednosti členského štátu za porušenie povinnosti sa uplatní pri každom porušení práva Spoločenstva členským štátom, odvisle od skutočnosti, ktorý orgán členského štátu konaním alebo nekonaním toto porušenie spôsobil. Členský štát sa tak nemôže odvolávať na rozdelenie právomocí a zodpovednosti v rámci vnútorného právneho usporiadania a na tomto základe sa vyhýbať zodpovednosti. Súdny dvor Európskej únie tak judikoval, že jednotlivci majú nárok získať náhradu škody bez ohľadu na to, ktorý orgán členského štátu porušil právo Spoločenstva a bez ohľadu na to, ktorý orgán má v zásade povinnosť, podľa práva príslušného členského štátu, túto škodu nahradiť.<sup>22</sup> Špecifickú situáciu identifikuje Súdny dvor nanajvýš pri zohľadnení charakteru štátneho zriadenia zviazaného na náhradu škody. V členských štátoch Európskej únie s federatívnym usporiadaním nemusí byť primárne

<sup>18</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci *Test Claimants in the FII Group Litigation* (C – 446/04, bod 218).

<sup>19</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci *Brasserie du pêcheur a Factortame* (C – 46/93 a C – 48/93, bod 56).

<sup>20</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci *British Telecommunications* (C – 392/93, bod 41).

<sup>21</sup> Európska komisia: Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie vo veciach nárokov na náhradu škody v prípade porušenia práva Európskej únie členskými štátmi. Brusel: Európska komisia, 2009. Dostupné na internete: [http://ec.europa.eu/eu\\_law/infringements/pdf/jur\\_09\\_30385\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/eu_law/infringements/pdf/jur_09_30385_sk.pdf).

<sup>22</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci *Brasserie du pêcheur a Factortame* (C – 46/93 a C – 48/93, bod 32); *Konle* (C – 302/97, bod 62); *Haim* (C – 424/97, bod 27), *Impact* (C – 268/06, bod 85).

zaviazaný na poskytnutie náhrady škody federálny štát, aby sa tak splnili jeho povinnosti voči právu Únie. V rozhodnutí vo veci Haim Súdny dvor rozšíril zásadu zodpovednosti (v členských štátoch bez federatívneho usporiadania) aj na miestne orgány s určitým stupňom autonómnosti, ktoré plnia autonómne úlohy na základe prenesených štátnych kompetencií alebo akékoľvek iné verejnoprávne orgány, ktoré sa z právneho hľadiska odlišujú od štátu.<sup>23</sup>

Proces náhrady škody za porušenie práva Spoločenstva sa má spravovať príslušnou vnútroštátnou legislatívou.<sup>24</sup> V rámci vnútroštátneho právneho poriadku upravujúceho zodpovednosť má členský štát povinnosť nahradiť škodu spôsobenú porušením práva Únie. Primárna úloha vnútroštátneho súdu spočíva teda v určení, či majú žalobcovia právo na náhradu škody, ktorá im bola spôsobená porušením práva Spoločenstva členským štátom a prípadne stanovil výšku tejto náhrady. Náhrada škody v rámci vnútroštátnej legislatívy sa musí riadiť dvomi základnými zásadami – zásadou *ekvivalencie* a *efektivity*. Zásada ekvivalencie predpokladá, že podmienky náhrady škody za porušenie povinnosti členským štátom nemôžu byť menej výhodné ako podmienky týkajúce sa podobných nárokov na náhradu škody na vnútroštátnej úrovni. Zásada efektivity uvádza, že predmetné podmienky náhrady škody nemôžu byť upravené ani tak, aby bolo získanie náhrady prakticky nemožné alebo výrazne sťažené. Súdny dvor tak napríklad odmietol uplatnenie podmienky zavinenia, ktorá je častou súčasťou vnútroštátnej právnej úpravy o zodpovednosti a presahuje uvedenú podmienku dostatočne závažného porušenia.<sup>25</sup> Náhrada škody zo strany orgánov členských štátov, ktorú tieto orgány spôsobili jednotlivcom porušením práva Únie, musí byť primeraná vzniknutejške.

### III. Prípád Fuß proti Stadt Halle

Vyššie uvedené vedecké výklad tak poskytuje dostatočný teoretický základ pre posúdenie okolností prípadu Fuß proti Stadt Halle.<sup>26</sup> Podstatou prípadu bol výkon závislej práce pánom Fußom ako vedúcim (neskôr hlavným vedúcim) požiarnej ochrany, pričom jeho priemerný týždenný pracovný čas predstavoval 54 hodín vrátane 24 – hodinových zmien pozostávajúcich z aktívnej služby i pohotovostnej služby, ktorá mohla byť prerušená zásahovou činnosťou. Pán Fuß sa domáhal dodržovania limitov rozsahu pracovného času v zmysle čl. 6 smernice č. 2003/88/ES (48 hodín) s odkazom na rozhodnutie SD EÚ vo veci Personalrat der Feuerwehr Ham-

<sup>23</sup> V tomto zmysle Súdny dvor usúdil, že „právo Spoločenstva nezamedzuje, aby verejnoprávny orgán niesol popri samotnom členskom štáte zodpovednosť za náhradu škody spôsobenej jednotlivcom v dôsledku opatrení, ktorými porušil právo Spoločenstva“ – rozhodnutie SD EÚ vo veci Haim (C – 424/97, bod 31, 32).

<sup>24</sup> „Je vecou vnútroštátneho právneho poriadku každého členského štátu, aby určil príslušné súdy a upravil procesné podmienky konaní, ktorých cieľom je zabezpečenie ochrany práv, ktoré jednotlivcom vyplývajú z práva Spoločenstva“ – rozhodnutie SD EÚ vo veci Francovich a i. (C – 6/90 a C – 9/90, bod 42); Test Claimants in the FII Group Litigation (C – 446/04, bod 220).

<sup>25</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Brasserie du pêcheur a Factortame (C – 46/93 a C – 48/93, bod 72).

<sup>26</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Fuß proti Stadt Halle (C – 429/09).



burg<sup>27</sup> a poskytnutia náhradného voľna alebo finančnej kompenzácie za vykonanú prácu nadčas. Požiadavka na poskytnutie náhrady za prácu nadčas bola ako mestom Halle i príslušným Správnym súdom opakovane zamietnutá s odkazom na uznesenie Vrchného správneho súdu. Uznesenie súdu uvádzalo, že nárok na kompenzáciu práce nadčas v podobe poskytnutia náhradného voľna vzniká až podaním žiadosti dotknutej osoby, v ktorom sa domáha jeho poskytnutia. Pánovi Fußovi tak bola uznaná len tá časť nároku, ktorá vznikla po podaní predmetnej žiadosti.

Bez ohľadu na konkrétne okolnosti prípadu Fuß, je možné z rozhodnutia Súdneho dvora dovodiť, že článok 6 písm. b) smernice 2003/88/ES predstavuje v rozsahu, v akom ukladá členským štátom maximálnu hranicu priemerného týždenného pracovného času, ktorá musí byť ako minimálna požiadavka priznaná každému pracovníkovi, dôležité pravidlo sociálneho práva Únie, ktoré nemožno podrobiť akejkoľvek podmienke alebo akémukoľvek obmedzeniu a ktoré jednotlivcom priznáva práva, ktorých sa môžu dovolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi. Nedodržanie smernicou stanoveného 48 hodinového limitu priemerného týždenného pracovného času zakladá pre zamestnanca právo na náhradu škody. K stanovenej podmienke vzniku nároku až po podaní žiadosti Súdny dvor ďalej uvádza, že „členské štáty nemôžu jednostranne určiť rozsah pôsobnosti článku 6 písm. b) smernice 2003/88 tak, že uplatnenie tohto nároku pracovníkov na to, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval túto maximálnu hranicu, budú viazať na nejakú podmienku alebo ho určitým spôsobom obmedzia“.<sup>28</sup> Spomínaná vnútroštátna právna úprava, ktorá podriaďuje právo pracovníka zamestnaného vo verejnom sektore na náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia článku 6 písm. b) smernice 2003/88/ES zo strany dotknutého členského štátu podmienke, aby o dodržovanie tohto ustanovenia najprv požiadal svojho zamestnávateľa, je v rozpore s právom Únie.

Rovnako je potrebné uviesť, že predmetný čl. 6 písm. b) smernice č. 2003/88/ES má v danom prípade priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pred vnútroštátnymi súdmi.<sup>29</sup> Ako však Súdny dvor konštatoval, je nesporné, že počas obdobia, ktoré je predmetom návrhu na náhradu škody vo veci samej, lehota na prebratie smernice 93/104/ES, ktorú kodifikovala smernica 2003/88/ES, uplynula a že spolková krajina Sasko - Anhaltsko túto smernicu do svojho krajinského práva neprebrala, pokiaľ ide o hasičov zamestnaných v zásahovej službe. Za týchto podmienok má teda taký pracovník, ako je G. Fuß, ktorého v zásahovej službe zamestnáva mesto Halle, právo sa priamo dovolávať ustanovení článku 6 písm. b) smernice 2003/88 voči takému verejnoprávnemu zamestnávateľovi na účely dodržania práva na priemerný pracovný čas neprekračujúci 48 hodín, ktoré vyplýva z tohto ustanovenia.<sup>30</sup>

Náhrada škody zo strany orgánov členských štátov, ktorú tieto orgány spôsobili jednotlivcom porušením práva Únie, musí byť primeraná vzniknutej ško-

<sup>27</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Personalrat Feuerwehr Hamburg (C – 52/04).

<sup>28</sup> Rozhodnutia SD EÚ vo veci Pfeiffer a i. (C – 397/01, bod 99), Fuß (C – 429/09, bod 34).

<sup>29</sup> Rozhodnutia SD EÚ vo veci Pfeiffer a i. (C – 397/01, bod 103 až 106), Fuß (C – 429/09, bod 35, 56 až 59).

<sup>30</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Fuß (C – 429/09, bod 34 až 39).

de. V prípade neexistencie ustanovení práva Únie v danej oblasti je na vnútroštátnom práve dotknutého členského štátu, aby pri rešpektovaní zásad ekvivalencie a efektivity jednak určilo, či škoda vzniknutá takému pracovníkovi, ako je G. Fuß vo veci samej, v dôsledku porušenia právnej normy Únie musí byť nahradená udelením dodatočného náhradného voľna alebo finančným odškodnením, a jednak definovalo pravidlá týkajúce sa spôsobu výpočtu tejto náhrady.<sup>31</sup>

## Záver

Významným posolstvom vedeckého príspevku je uvádzané posúdenie okolností a následkov porušenia povinnosti členského štátu s ohľadom na právny rámec Európskej únie v oblasti pracovného práva. Pokiaľ členský štát poruší povinnosti vyplývajúce napríklad zo smernice č. 2003/88/ES, nemôže sa dotknutý subjekt domáhať náhrady škody na jej základe, pretože smernica takúto možnosť jednoducho neposkytuje. Do úvahy však prichádza uplatnenie postupu nároku na náhradu škody v zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora. Súdny dvor neustanovil jednotný režim zodpovednosti pre všetky členské štáty, ale ustanovil tri základné podmienky na jej prisúdenie, pričom ich uplatňovanie ponecháva v rozhodovacej právomoci vnútroštátnych súdov, čo im umožňuje zohľadniť tak dodržiavanie právnych predpisov Spoločenstva, ako aj osobitných aspektov právnych predpisov členských štátov v danej oblasti.

## Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 453 – 467. ISBN 978 – 80 – 89393 – 42 – 8.
2. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeňek, 2009, s. 16, 287 – 312. ISBN 978 – 80 – 7380 – 241 – 7.
3. KOTIRA, P.: *Rozbor právnej úpravy pracovného času po novele Zákonníka práce*. In ŠVEC, M. (ed.): ACTA IURIS LABORIS. Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 9. 2011. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 32 – 43, ISBN 978 – 80 – 8082 – 482 – 2.
4. LANTAJOVÁ, D. – HRICOVÁ, I.: Ústavnoprávne aspekty prednosti „právne záväzných aktov Európskych spoločenstiev a Európskej únie“ pred zákonmi Slovenskej republiky. In: Days of public law. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 87 – 98, ISBN 978 – 80 – 210 – 4430 – 2.
5. OLŠOVSKÁ, A.: *Právna úprava pracovného času v práve Európskej únie*. In: Mezinárodní a srovnávací právní revue, Mezinárodní konference doktorandů, Olomouc: Univerzita Palackého, Právnická fakulta, 2004, s. 87 – 104, ISSN 1213 – 8770.

<sup>31</sup> Rozhodnutie SD EÚ vo veci Fuß proti Stadt Halle (C – 429/09, body 44 – 50). Z okolností prípadu vyplynulo, že Súdny dvor posúdil všetky tri vyššie uvádzané podmienky vzniku nároku na náhradu škody za splnené a pracovníkovi tak vzniklo právo domáhať sa náhrady škody za porušenie povinnosti vyplývajúcej zo smernice. Prvá podmienka bola splnená, keďže smernica v čl. 6 priznáva právo na maximálny rozsah pracovného času priamo jednotlivým zamestnancom. Druhú podmienku naplnilo zjavné porušenie ustálenej judikatúry SD EÚ (dostatočná závažnosť) a príčinná súvislosť je pri zohľadnení okolností prípadu zjavná.

6. ŠVEC, M. – KOTIRA, P.: *Pracovný čas v kontexte ostatných zmien Zákonníka práce i v úvahách de lege ferenda*. In: HODÁLOVÁ, I.: *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnom práve*. Bratislava : Sprint dva, 2011. ISBN 978 80 89393 66 4.
7. Európska komisia: *Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie vo veciach nárokov na náhradu škody v prípade porušenia práva Európskej únie členskými štátmi*. Brusel: Európska komisia, 2009. Dostupné na internete: [http://ec.europa.eu/eu\\_law/infringements/pdf/jur\\_09\\_30385\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/eu_law/infringements/pdf/jur_09_30385_sk.pdf).

***Zulässiger Bereich der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und die Entschädigung für Verletzung von Pflichten eines Mitgliedstaats in der Judikatur des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften***

*Im wissenschaftlichen Beitrag konzentriert sich Autor auf die Regelung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in der Europäischen Union und in der slowakischen Rechtsordnung. Er beschreibt im Detail die letzten Änderungen im Arbeitszeitgesetz, sowie auch erinnert an die soziale Dimension der Einhaltung der Höchstarbeitszeit. Ein wesentlicher Teil des wissenschaftlichen Beitrags vorstellt die Erklärung zur Entschädigung für Verletzung von Pflichten eines Mitgliedstaats in der Judikatur des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften.*

**Kontakt na autora - email:**  
*marek.svec.yahoo.de*

## Časová flexibilita priaznivá k rodine zamestnanca

JUDr. Jana Kakaščíková

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

*Pracovné právo musí reflektovať požiadavky vytvárania takých pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú otvorené možnostiam zosúladenia pracovného a rodinného života zamestnancov. Harmonizáciu starostlivosti o rodinných príslušníkoch s prácou uľahčuje upúšťanie od osem hodinovej prítomnosti na pracovnom mieste a rozširovanie niektorých flexibilných foriem práce. Príspevok sa zameriava na aspekty vybraných interných a externých foriem časovej flexibility, ktoré sú navonok prezentované ako priaznivé k súbežnému zvládaniu pracovných a rodinných povinností.*

### Kľúčové slová

*Flexikurita. Časová flexibilita. Harmonizácia rodinného a pracovného života. Individuálne dojednaný pracovný čas. Pracovný pomer na kratší pracovný čas. Delené pracovné miesto. Príležitostná práca. Práca na zavlhanie. Nepravidelná výpomoc.*

### Úvod

Nedielnou súčasťou pracovného trhu 21. storočia sa stala kontinuálna snaha jeho subjektov o adaptabilitu na meniace sa hospodárske a ekonomické podmienky. Už dlhé desaťročie je tento rastúci proces zo všetkých strán interferovaný pojmom flexibilita. Pracovná flexibilita v ponímaní zamestnávateľov znamená pružné (flexibilné, voľné) reakcie prispôsobujúce sa zmeneným trhovým podmienkam účelovo zamerané na budovanie konkurencieschopnosti už nie na slovenskom, ale na európskom trhu tovarov, služieb a kapitálu. Podľa slovenských zamestnávateľov prekážky vo flexibilnom rozvoji pracovnoprávných vzťahov spočívali najmä vo veľkom počte pracovnoprávných noriem kogentného charakteru a prílišnom uplatňovaní ochrannárskeho modelu pracovného práva vo vzťahu k zamestnancom. Uvedomenie si, že moderná regulácia slovenského pracovného trhu sa nezaobíde bez upúšťania od rigidnosti určitých pracovnoprávných úprav, avšak predsa len za potreby zachovania určitého stupňa ochrany zamestnanca, viedli k presadzovaniu koncepcie flexikurity<sup>1</sup> aj v našich právnych podmienkach.

Koncept flexikurity je prezentovaný ako nástroj modernizácie pracovného práva vedúci k rozširovaniu počtu pracovných miest, zlepšovaniu ich kvality, zvyšovaniu mobility a prispôsobivosti sa podnikov a pracovných síl.<sup>2</sup> Z aritmetického hľadiska by sme s istou dávkou zjednodušenia mohli tento koncept vysvetliť ako súčin flexibility a ochrany (istoty) zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch. Aby sme dosiahli akýkoľvek praktický dôsledok, druhý činiteľ nášho pomyselného súčinu nikdy nesmie predstavovať nulový prvok. Nulový výsledok znamená žiadny výsledok a akékoľvek úsilie o flexibilizáciu pracovného trhu bez ochrany zamestnanca je podľa nás len ťažko predstaviteľné. Dovoľme si povedať, že by dokonca viedlo

---

<sup>1</sup> Ku koncepcii flexikurity ako návodu pre zastavenie zhoršovania sociálneho postavenia zamestnancov pozri : BARINKOVÁ, M.: *Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch* (habilitačná prednáška). IN: Právny obzor, 91/2008. s. 109. ISSN 0032-6984.

<sup>2</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu z 29. novembra 2007 o spoločných zásadách flexiistoty (2007/2209 (INI)).

k zlyhaniu pracovného zákonodarstva v dôsledku popretia jeho podstaty. V tomto smere je koncept flexikurity so svojou snahou o prepojenie pružnosti a ochrany označovaný odbornou verejnosťou ako vnútorne rozporný, nerealizovateľný, či ako pokus o vytvorenie guľatého štvorca.<sup>3</sup> Myšlienka flexibilizácie pracovných podmienok v zmysle zásad flexikurity má však svoj nepopierateľný rozumný základ, a preto je súčasne odborná verejnosť ovládaná dlhodobou výzvou: „ako to urobiť?“. Ako legitímnymi prostriedkami dosiahnuť vyššiu pružnosť pracovnoprávných vzťahov tak, aby citeľnosť zásahov do ochranného pôsobenia pracovného práva bola čo najmenšia a pre slabšiu zmluvnú stranu nedevastujúca? Z nášho pohľadu korekcia a okresanie ochrany zamestnanca v pružnom pracovnoprávnom vzťahu musí, po prvé, zodpovedať určitým kogentným („nepriestrelným“) limitom, a po druhé, daný pružný pracovnoprávny vzťah má pre zamestnanca priniesť takú reálnu výhodu, pre ktorú čiastočné zníženie ochrany zamestnanca v tomto vzťahu bude „obetovateľné“. Hľadanie rovnováhy, optimálnej miery, možno kompromisu medzi právami a povinnosťami zamestnanca a zamestnávateľa v pružných pracovnoprávných vzťahoch je tak súčasťou domény národného zákonodarstva každého členského štátu Európskej únie. Na tomto mieste by sme chceli zdôrazniť uznesenie Európskeho parlamentu, podľa ktorého neexistuje žiadny univerzálny prístup k flexiistote, a že každý členský štát by si mal zvoliť vlastné prvky, z ktorých má jeho koncepcia flexiistoty pozostávať na základe svojej vlastnej situácie a vnútroštátnych tradícií.<sup>4</sup>

V odbornej literatúre býva pracovná flexibilita najčastejšie predmetom záujmu ako nástroj zvyšovania efektivity a produktivity práce. Ďalej ako jedna z možností uplatnenia sa na trhu práce pre tie skupiny ľudí, pre ktorých by bolo štandardné zamestnanie obtiažne, alebo by nebolo vôbec možné. Či ako lepšia alternatíva k nezamestnanosti, ktorá by bola nevyhnutným dôsledkom nevyužitia flexibilných foriem pracovnoprávných vzťahov. Nakoniec býva flexibilita práce prezentovaná ako nástroj harmonizácie pracovného a rodinného života, ktorý má zamestnancom s rodinnými povinnosťami umožniť zladenie oboch sfér k ich vlastnému uspokojeniu a k efektívnemu plneniu požiadaviek tak svojich rodinných príslušníkov, ako aj zamestnávateľa. Prirodzená komplementárna povaha pracovnej kariéry a rodinného života má potenciálny charakter dostávať sa do vzájomného konfliktu, najmä pokiaľ ide o ich spoločného menovateľa, ktorým je čas. Pracovnoprávna úprava pracovného času je tak typickým inštitútom pracovného práva, ktorý môže do budúcnosti významne zhoršiť kvalitu života rodín, výchovu zdravých budúcich generácií a narušiť

<sup>3</sup> Porovnaj: HŮRKA, P.: *Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky*. IN: *Flexibilní formy zaměstnávání*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 2010. s. 6 ISBN 978-80-210-5358-8. STRÁNSKÝ, J.: *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. IN: COFOLA 2010: the Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita. 2010. s. 698-707 ISBN 978-80-210-5151-5.

<sup>4</sup> Bod 25 uznesenia Európskeho parlamentu z 29. novembra 2007 o spoločných zásadách flexiistoty (2007/2209 (INI)).

osobitnú ochranu detí a rodiny tak, ako je zakotvená v Ústave Slovenskej republiky.<sup>5</sup> Predovšetkým dĺžka pracovného času a spôsoby jeho rozvrhnutia priamo úmerne ovplyvňujú reálny čas, ktorý zamestnanec bude venovať starostlivosti o svoju rodinu. Konfrontácia časových nárokov venovaná práci a rodine viedla k hľadaniu a uplatňovaniu právnych nástrojov skĺbenia pracovného a rodinného života práve v podobe rôznych flexibilných foriem pracovnoprávných vzťahov.

Flexibilita má v pracovnom kontexte viacero podôb. Z hľadiska vplyvu na formu a obsah pracovnoprávných vzťahov by sme mohli rozoznávať flexibilné formy zamestnania (employment flexibility) a flexibilné formy výkonu prácu (work flexibility).<sup>6</sup> Flexibilné zamestnanie podľa Húrku predstavuje taký právny vzťah, ktorý napĺňa predstavu flexibility t. j. voľnosti, pružnosti, pohyblivosti a v chápaní súkromného práva sa prejavuje ako právny priestor pre realizáciu vôle zmluvných strán. K flexibilným zamestnaniam zaradzuje výkon práce mimo pracovnoprávných vzťahov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pracovný pomer na dobu určitú, skúšobnú dobu, agentúrne zamestnávanie a dočasné pridelenie. Flexibilné formy výkonu práce sú tie, kde je práca v klasickom pracovnom pomere realizovaná flexibilným spôsobom, ktorý zohľadňuje individuálne potreby zamestnanca. Ide napríklad o pracovný pomer na kratší pracovný čas, dojednanie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, prácu nadčas, konto pracovného času, domácku prácu, teleprácu, a pod.<sup>7</sup> Na relativizmus rozlišovania flexibilných foriem zamestnania a flexibilných foriem výkonu práce poukazuje fakt, že neexistuje jednotný názor na to, ktoré flexibilné formy pracovnoprávných vzťahov patria do prvej skupiny, a ktoré do druhej. Zaužívanou a výstižnou terminológiou pre označenie flexibilného pracovnoprávneho vzťahu s určitou osobitosťou, spočívajúcou či už v dobe jeho trvania, dĺžke pracovného času, mieste výkonu práce alebo osobe zamestnávateľa, je atypický pracovný vzťah, resp. atypický pracovný pomer.<sup>8</sup> Flexibilita však neznamená len nástroj zvyšovania atypických pracovných pomerov. Zaužívaným je tiež rozlišovanie medzi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi formami externej a internej flexibility.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H.: *Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov*. IN: BARANCOVÁ, H. (ed.): *Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva. 2011. s. 37. ISBN 978-80-89393-5-3

<sup>6</sup> Porovnaj: GILAROVÁ, R.: *Metodika využití flexibilních forem práce- částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*. Praha: Euro profis. Equal. 2004. s. 13. Dostupné na: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)

<sup>7</sup> HŮRKA, P.: *Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky*. IN: *Flexibilní formy zaměstnávání*. Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno: Právnická fakulty Masarykovy univerzity. 2010. s. 6 ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>8</sup> Porovnaj: 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 z vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou. Košice: UPJŠ v Košiciach. 2009. s. 262 ISBN 978-80-7097-780-4

<sup>9</sup> K tomu pozri: HODÁLOVÁ, I.: *Flexibilita a flexiistota z pohľadu slovenského pracovného práva*. IN: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009. s.134-154. ISBN 978-80-7380-242-4

Z hľadiska paralelného zvládania rodinných a pracovných úloh sú pre nás zaujímavé atypické pracovnoprávne vzťahy, ktoré ponúkajú zamestnancom s rodinnými povinnosťami časovú flexibilitu (time flexibility).<sup>10</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len Zákonník práce) nepriamo prezentuje posilnenú variabilitu a organizáciu pracovného času zamestnanca vo viacerých svojich ustanoveniach. Naším cieľom nie je absolútny výpočet atypických pracovnoprávných vzťahov, ktoré ponúka slovenské pracovné zákonodarstvo. Zmeriavame sa na zavádzanie vybraných flexibilných schém pracovného času zamestnancov, ktoré sú verejnosťou reflektované (či skôr pred verejnosťou deklarované) ako priaznivé k rodine zamestnanca z hľadiska usporiadania času, ktorý zamestnanec venuje pracovným, a ktorý rodinným povinnosťami. V rámci internej (vnútornej) i externej (vonkajšej) flexibility zamestnávateľ a nachádzame časovú flexibilitu v prípadoch:

- individuálne dojednaného pracovného času
- pracovného pomeru na kratší pracovný čas a jeho foriem:
  - deleného pracovného miesta (job sharing/twin job)
  - príležitostnej práce, práce na zavolanie, nepravidelnej výpomoci.

### **Individuálny pracovný čas**

Organizácia pracovnej kariéry zamestnanca s rodinnými povinnosťami je do veľkej miery ovplyvnená jeho predstavami o optimálnom zabezpečení starostlivosti o jeho rodinných príslušníkov. Osobitnú (atypickú) úpravu pracovného času pre kategóriu zamestnancov trvale starajúcich sa o deti a o blízke osoby umožňujú ustanovenia § 164 a § 165 Zákonníka práce.<sup>11</sup> Úprava pracovného času v zmysle citovaných ustanovení môže predstavovať krátenie pracovného času (viď ďalej) alebo jeho inú vhodnú úpravu a jej podstata spočíva v individuálne zvolenom režime pracovného času na základe žiadosti oprávnenej osoby, ktorej je zamestnávateľ dokonca povinný vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Ak sa chce zamestnávateľ správať flexibilne, nestačí, že flexibilný prístup bude vyžadovať len od svojich zamestnancov. Sám zamestnávateľ musí ponúknuť flexibilné riešenia. Priestor na to mu priamo ponúka zákonodarca, keď ho nijako neobmedzuje, aby vo svojom vnútroorganizačnom akte stanovil, aká je prípustná *iná vhodná úprava pracovného času* vzhľadom na jeho prevádzkové možnosti (§ 164 ods. 2 Zákonníka práce). Možnosti,

<sup>10</sup> Okrem časovej flexibility, rozlišujeme aj flexibilitu miesta, resp. priestorovú flexibilitu, ktorá zahŕňa dištančné formy výkonu práce, domácku prácu a teleprácu, ktoré môžu obsahovať tiež určité výhody z pohľadu zladenia práce a rodinného života. V tomto príspevku sa im však nevenujeme. K rozlišovaniu časovej a priestorovej flexibility pozri KUCHAROVÁ, V.: *Konfrontace názorů a preferencí s dnešním chováním na pozadí etap rodinného cyklu*. IN: Rodinná politika a životní styl rodiny – Jak rodiny zvládají rozpor mezi nároky rodinného života a nároky kladené společností : sborník textů z česko-německorakouské konference konané 21. dubna 2008 v Praze. Brno : Národní centrum pro rodinu, 2008. s. 10 – 23.

<sup>11</sup> Na tomto mieste by sme chceli zdôrazniť, že možnosť úpravy pracovného času pre osobitné kategórie zamestnancov umožňoval už pôvodný pracovnoprávny predpis – zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v ustanovení § 156. Už vtedy, v záujme ochrany oprávnených subjektov, sa pripúšťal pracovnoprávny vzťah s atypickým prvkom spočívajúcim v individuálnej organizácii pracovného času.

ktoré môže zamestnávateľ ponúknuť individuálnym zamestnancom s rodinnými povinnosťami sú nasledovné:

1. *Zhustený (stlačený, tzv. komprimovaný) pracovný týždeň (compressed work)*

Zamestnanec odpracuje nezmenený, v pracovnej zmluve dohodnutý alebo zamestnávateľom ustanovený, počet pracovných hodín za kratší počet pracovných dní. Pri zachovaní dĺžky týždenného pracovného času sa predlžuje denný pracovný čas, a zároveň vzniká kumulácia voľného pracovného času. Zamestnanci pracujú menej ako 5 dní v týždni, aj keď v stanovených dňoch, podľa osobného rozvrhového plánu majú predĺžené pracovné zmeny na 10 a viac hodín (pri najčastejšom 40-hodinovom ustanovenom pracovnom čase). Takýto režim môže napríklad vyhovovať rodičom, ktorí za prácou dochádzajú zo vzdialenejších miest a ušetria časové deficity spojené s cestovaním do práce. Nevýhodou tejto varianty organizácie týždenného pracovného času je skutočnosť, že predĺženie denného pracovného času je spojené s vyššími rizikami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a potrebou, aby rodič zabezpečil dozor pre dieťa v popoludňajších hodinách, kým bude v práci. Prínosné je to napríklad pre rodičov, ktorých deti cez týždeň v popoludňajších hodinách navštevujú rôzne záujmové krúžky.

2. *Časové konto/ fond, banka pracovného času*

Umožňuje priebežnú zmenu v množstve odpracovaných hodín zamestnanca. Zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom na vytvorení banky pracovného času na mesačnej alebo ročnej báze, t. j. na množstve odpracovaných hodín v rámci definovanej časovej periódy, a zároveň na spôsobe využitia naakumulovaných hodín. Zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi možnosť prenášania nadpracovaných hodín a ich následné čerpanie (rozpúšťanie) v forme pracovného voľna podľa individuálnej potreby zamestnanca.<sup>12</sup> Akumulácia odpracovaných hodín, za ktoré si zamestnanec vyberie náhradné voľno počas celej doby školských prázdnin býva v zahraničí označovaná ako term – time working, t. j. práca zamestnanca len počas školského roka.

3. *Dobrovoľná redukcia pracovného času (tzv. voluntary reduced hours, resp. V-time)*<sup>13</sup>

V tomto systéme organizácie pracovného času umožní zamestnávateľ zamestnancovi, aby sám rozhodol o znížení svojho štandardného pracovného času, či už skrátením pracovného dňa alebo pracovného týždňa po dohodnutú dobu. Zamestnanec bude odmeňovaný za skutočne odpracované hodiny. Všetky ostatné pracovné podmienky dojednané v pracovnej zmluve zostávajú nezmenené, vrátane nároku na dovolenku. Od pracovného pomeru na kratší pracovný čas sa tento spôsob organizácie pracovného času líši tým, že zamestnanec po uplynutí doby, na ktorú bola redukcia pracovného času dohodnutá (šesť mesiacov, rok), automaticky umožňuje návrat k „plnému“ pracovnému času. Zamestnávateľ vo svojom vnútroorganizačnom akte

<sup>12</sup> ŠIPIKAL, M. a kol.: *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica. Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2007. s. 8 ISBN 978-80- 8083-433-3.

<sup>13</sup> REILL, P.: *Flexibility at work. Balancing the interests of employer and employee*. Hampshire: Gownner House. England. 2011. p. 33 ISBN 0566082594.



môže napríklad vymedziť koľkokrát ročne môže zamestnanec požiadať o skrátenie svojho ustanoveného času, o najviac koľko percent môže zredukovať svoj pracovný čas, prípadne za akých ďalších podmienok tak môže urobiť. Na strane zamestnávateľa sa pri tomto spôsobe organizácie pracovného času a pracovného výkonu zamestnanca vyskytuje menšia nevýhoda, keď z jeho strany bude potrebné zabezpečiť ešte jednu pracovnú silu, aby pokryla tú časť pracovných úloh a pracovného výkonu, o ktorú si zamestnanec zredukoval svoj pracovný čas. Na druhej strane, je na jeho zvážení, či táto menšia nevýhoda nepreváži nad výhodou, ktorú mu prinesie prítomnosť (aj keď len čiastočná) napríklad vysoko kvalifikovanej mamičky, ktorá by inak zotrvala na rodičovskej dovolenke v celom rozsahu až do troch rokov veku dieťaťa. Ušetrí náklady aj čas vynaložené na vzdelanie (doškolenie) novoprijatého pracovníka.

#### 4. Pružný pracovný čas (*flexitime*)

Legálne východiská pre rovnomerné alebo nerovnomerné pružné rozvrhnutie pracovného času nájdeme v ustanovení § 88 Zákonníka práce. Podstata spočíva vo flexibilnom posúvaní začiatku alebo konca pracovného dňa, pracovného týždňa, či dokonca pružného štvortýždňového obdobia. Pevne stanovený je len určitý časový úsek, tzv. základný pracovný čas, v ktorom musia byť všetci zamestnanci prítomní na pracovisku. Základný pracovný čas je spravidla „vložený“ medzi dva voliteľné úseky pracovného času, v rámci ktorých je zamestnanec oprávnený si voliť začiatok a koniec pracovnej zmeny. V súhrne základný a voliteľný pracovný čas vytvárajú prevádzkový čas, čo je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom (§ 88 ods. 4 Zákonníka práce). Tak ako je právom, nie povinnosťou zamestnávateľa, zaviesť na svojom pracovisku pružný pracovný čas, je tiež jeho oprávnením stanoviť základný pracovný čas. A contrario, zamestnávateľ má možnosť zaviesť tzv. plný pružný pracovný čas, pri ktorom neurčí žiadny základný pracovný čas. Zamestnanec odpracuje prevádzkový čas výhradne v rámci časového úseku voliteľného pracovného času. Na prvý pohľad takáto liberálna právna úprava pružného pracovného času pozostávajúceho len z voliteľného pracovného času znamená pre zamestnanca s rodinnými povinnosťami samé pozitívne následky. Flexibilné rozvrhnutie pracovného času mu umožňuje so svojim časom lepšie a slobodnejšie disponovať z hľadiska zladenia jeho pracovných a mimopracovných povinností, prispôsobiť príchod a odchod z pracoviska miestnej infraštruktúre (doprave, administratíve, obchodom, školským, zdravotníckym zariadeniam a pod.). Žiadnu právnu normu však nemôžeme skúmať izolovane. V kontexte s ustanovením § 143 ods. 1 Zákonníka práce sú prekážky v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času odmeňované náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. Keďže Zákonník práce nezakotvuje legálne minimum dĺžky základného pracovného času, čím kratší základný pracovný čas určí zamestnávateľ, tým menej bude povinný pokrývať náhradou mzdy prekážky v práci na strane zamestnanca.<sup>14</sup> V rozsahu, v ktorom prekážky v práci na strane zamestnanca zasiahli do voliteľného pracovného času, sa

<sup>14</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Druhé vydanie. Praha: C.H. Beck. 2012. s. 595. ISBN 978-80-7400-416-2.

posudzujú „iba“ ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy (§ 143 ods. 1 in fine). Predovšetkým dôležité osobné prekážky v práci sú pracovnoprávnym inštitútom, ktorý otvorene prispieva k harmonizácii práce a rodiny a je zo strany zamestnancov s rodinnými povinnosťami aj veľmi často využívaný. Katalyzátorom rozhodnutia, v akom rozsahu sa zamestnanec zameria na starostlivosť o deti a ďalších svojich rodinných príslušníkov, ktorí potrebujú jeho pomoc, je postoj zamestnávateľa k harmonizácii práce a rodiny. Ak zamestnávateľ zavedie pružný pracovný čas len v celom rozsahu voliteľného pracovného času, nemôže takýto systém organizácie pracovného času prezentovať ako ústretový k zamestnancovi a k zvládaniu jeho rodinných povinností.

### Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Pracovný pomer na kratší pracovný čas býva v praxi bežne označovaný ako práca na čiastočný pracovný úväzok (part-time work) a je považovaný za jeden z pilierov flexibility dnešného trhu práce. Rozsah pracovného úväzku zamestnanca je kratší ako je u zamestnávateľa ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 a § 85 Zákonníka práce). Na rozdiel od vyššie uvedených flexibilných spôsobov organizácie pracovného času zamestnanca (s výnimkou V-time) tu vždy pôjde o skrátenie ustanoveného pracovného času s tým, že spodná hranica jeho skrátenia nie je Zákonníkom práce nijako limitovaná. Zamestnávanie zamestnancov s rodinnými povinnosťami na kratší pracovný čas má dva aspekty: dobrovoľný a nedobrovoľný.<sup>15</sup> Dobrovoľný čiastočný pracovný úväzok je preferenciou zamestnanca. V určitých fázach života zamestnanec môže túto atypickú formu pracovného vzťahu považovať za riešenie ako zosúladiť pracovný a rodinný život a rozhodne sa pre ňu na základe vlastnej žiadosti. Nedobrovoľný čiastočný úväzok je realizovaný na základe žiadosti zamestnávateľa. Zamestnávateľ je ten, ktorý ponúka pracovný pomer na kratší pracovný čas a zamestnanec si je nútený ho vybrať, pretože z dôvodu nedostatku napríklad cenovo dostupnej a kvalitnej starostlivosti o deti je to jediná možnosť, ako zvládnuť svoje rodinné povinnosti. K tejto skutočnosti pristupuje aj fakt, že neistota pracovného trhu a výška mzdy spôsobujú, že závislosť rodiny len na jednom pracovnom činnom členovi je zjavne problematická.

Práca na čiastočný úväzok umožňuje zamestnancom zotrvať na trhu práce za súčasnej starostlivosti o rodinných príslušníkov, či už ide o jej dobrovoľnú alebo nedobrovoľnú formu. Za presne zákonom stanovených podmienok Zákonník práce dokonca zakotvuje právo zamestnancov s rodinnými povinnosťami na kratší pracovný čas (§ 164 ods. 2<sup>16</sup> a § 165<sup>17</sup> Zákonníka práce). Tomuto právu koreluje povinnosť

<sup>15</sup> SANDOR, E.: *Part-time work in Europe. European Company Survey 2009*. Luxembourg: Eurofond. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2011. p.8. ISBN 978-92-897-0883-8.

<sup>16</sup> Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

<sup>17</sup> Ustanovenie § 164 ods. 2 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

zamestnávateľa umožniť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší pracovný čas, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a máme za to, že aj povinnosť vždy vyhovieť žiadosti takéhoto zamestnanca o návrat k ustanovenému týždennému pracovnému času. Odlišné konanie zamestnávateľa, spočívajúce v odmietnutí zamestnanca definovaného v ustanovení § 164 ods. 2 a § 165 Zákonníka práce pri jeho zmene z kratšieho na ustanovený týždenný pracovný čas (napríklad preto, že zamestnávateľ zistil, že zamestnanec dokáže rovnaký objem práce ako pri ustanovenom týždennom pracovnom čase odpracovať za kratší čas a tomu zodpovedajúcu nižšiu mzdu – nezriedkavá situácia v praxi):

- bude v rozpore s ustanoveniami smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, podľa ktorej členské štáty majú umožniť rozvoj práce na kratší pracovný čas na základe dobrovoľnosti (doložka 1 písm. b) smernice, ďalej len smernica o práci na kratší pracovný čas)
- bude odporovať logike a účelu samotného ustanovenia § 164 ods. 2 a § 165 Zákonníka práce. Právo na kratší pracovný čas majú totiž tam uvedení zamestnanci, len pokiaľ budú spĺňať kumulatívne zákonné podmienky pre žiadosť o úpravu pracovného času. Trvalá starostlivosť o dieťa je ohraničená vekom 15-tich rokov a starostlivosť o bezvládnú blízku osobu, len pokiaľ jej starostlivosť nebude poskytovaná v zariadení sociálnych služieb alebo v zdravotníckom zariadení. Možno povedať, že právo zamestnancov s rodinnými povinnosťami na úpravu pracovného času podľa § 164 ods. 2 a § 165 Zákonníka práce má dočasný charakter.

Smernica o práci na kratší pracovný čas ďalej členské štáty zaväzuje identifikovať a analyzovať prekážky právnej alebo správnej povahy, ktoré môžu obmedziť príležitosť na prácu na kratší pracovný čas a podľa možností ich odstraňovať (doložka 5 bod 1 písm. a)). Ako prekážku právnej povahy by sme mohli identifikovať chýbajúce vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sú jediným dôvodom, ktorý zákon uznáva ako výnimku z inak záväzného postupu zamestnávateľa vyhovieť žiadosti oprávnenej osoby o úpravu pracovného času. Smerodajným pre obmedzenie ľubovôle zamestnávateľa pri vlastnom definovaní prevádzkových dôvodov je v slovenskom právnom poriadku zatiaľ len rozhodnutie krajského súdu z roku 1967.<sup>18</sup> Označiť za vážne prevádzkové dôvody administratívne a organizačné zaťaženie vyplývajúce zo zamestnávania na kratší pracovný čas je považované za absurdné.<sup>19</sup> Pravdepodobne by vážnymi prevádzkovými dôvodmi mohlo by zvýšenie dodatočných nákladov na pracovné miesto s kratším pracovným časom.

<sup>18</sup> Krajský súd, rozhodnutie č. 75/1967: „Pre posudzovanie vážnosti prevádzkových dôvodov v zmysle ustanovenia § 164 ods. 2 ZP je nutné v konkrétnom prípade zistiť najmä rozsah, organizáciu, funkčnú náplň a rozvrh práce zamestnanca, prevádzkové pomery zamestnávateľa, možnosť zabezpečiť zastupovanie zamestnanca iným zamestnancom vykonávajúcim v podniku rovnakú funkciu, finančné možnosti a vzťah a nadväznosť práce zamestnanca v jednotlivých útvaroch zamestnávateľa.“

<sup>19</sup> SCHMIDT, M.: *New of Atypical Work in Germany: Recent developments as to fixed-term contracts, temporary and part-time work*. IN: German Law Journal. Volume 3. Issue Number 7. 2002.

S prácou na niekoľko hodín denne, t.j. s prácou na pracovný úväzok zamestnanca, ktorého skutočný rozsah v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný čas je nižší ako polovica, sa začínajú objavovať aj nové formy práce na kratší pracovný čas.<sup>20</sup> Jednu konkrétnu špecifickú formu predpokladá ustanovenie § 49a Zákonníka práce. Delené pracovné miesto „podľa skúsenosti zo zahraničia je inštitútom, ktorý je vhodný pre *zamestnávania zamestnancov s malými deťmi*, študentov, osôb, ktoré chcú popri práci vykonávať aj iné činnosti (napr. zvýšiť si kvalifikáciu, vykonávať dobrovoľnícku činnosť), ako aj osôb, ktoré sa pripravujú na prechod do dôchodku.“<sup>21</sup> Delené pracovné miesto malo predstavovať v slovenskom právnom poriadku zakotvenie inštitútu *zdieľaného pracovného miesta (job-sharing)*.<sup>22</sup> Slovenský zákonodarca sa v tomto prípade tak urputne sústredil na zvýšenie flexibility pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom nového zo zahraničia prevzatého atypického právneho vzťahu, až opomenul vlastné pre slovenské pracovné právo charakteristické a tradičné prvky. Výsledkom je:

- nadmieru vysoká administratívna, byrokratická i finančná náročnosť založenia a vzniku deleného pracovného miesta. Pre osobnú nezastupiteľnosť zamestnanca v pracovnom pomere podľa platného právneho stavu v Slovenskej republike je nemožné uzavrieť jeden pracovnoprávny vzťah s pluralitou subjektov na strane zamestnanca. Počet uzatvorených dohôd (zmlúv) rastie priamo úmerne s počtom zamestnancov na delenom pracovnom mieste. Okrem pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas zamestnávateľ písomne pod doložkou neplatnosti uzatvára s každým zamestnancom dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, ktorej obligatórnou súčasťou je písomné oznámenie zamestnancovi o pracovných podmienkach vzťahujúcich sa na delené pracovné miesto (§ 49a ods. 2 a 3 Zákonníka práce). Súčasne medzi sebou zamestnanci uzatvárajú dohodu o rozvrhnutí svojho pracovného času a pracovnej náplne pripadajúcej na delené pracovné miesto.
- nedoriešená otázka pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu spôsobenú zamestnancami zdieľajúcimi jedno pracovné miesto.
- diskriminačné zákonné ustanovenie nútiace zamestnancov na delenom pracovnom mieste do vzájomného zastupovania obmedzujúce tohto zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom bez vytýčenia objektívneho dôvodu, navyše viažuce možnosť oslobodenia sa od zastupovania na neurčitý pojem vážne dôvody, bez doriešenia evidencie a odmeňovania takejto práce v rámci zastupovania, ktorá vykazuje všetky znaky nadčasovej práce, ktorú je zamestnancovi s kratším pracovným časom zakázané nariaďovať (§ 49a ods. 5 a § 97 ods. 2 Zákonníka práce).

<sup>20</sup> Pracovný pomer na kratší pracovný čas s rozsahom pracovného času do 19 hodín týždenne sa označuje ako marginal – okrajový pracovný pomer, s rozsahom pracovného času od 20 do 34 hodín týždenne ako substantial – rozsiahly pracovný pomer.

<sup>21</sup> Z dôvodovej správy k zákonu č. 257/2011 Z. z. bod 27. Dostupná na: [www.epi.sk](http://www.epi.sk).

<sup>22</sup> Job-sharing býva v zahraničnej literatúre označovaný aj ako twin job (t.j. práca dvojčiat). Podrobnému vysvetleniu jednotlivých modifikácií job – sharingu v praxi sa venuje ŠVEC, M: *Flexiistota a job sharing – teória v praxi*. IN: Teoretické úvahy o práve 7. Zborník vedeckej konferencie doktorandov a študentov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty. Trnava: Trnavská univerzita, Právnická fakulta. 2011. s. 5.

Ak by slovenský zákonodarca ponechal možnosť výkonu práce na delenom pracovnom mieste len na základe dobrovoľnosti a zmluvného dojednaní<sup>23</sup> medzi zamestnancom a zamestnávateľom bez jeho terajšieho, zjavne problematickeho právneho uchopenia, umožnil by rozvoj príležitosti takejto formy práce na kratší pracovný čas v oveľa väčšom rozsahu. Negatíva súvisiace s vyššie uvedenými nedoriešenými právnymi aspektmi deleného pracovného miesta, a tým vznikajúca právna neistota na strane účastníkov takéhoto právneho vzťahu ho, podľa nášho názoru, stavajú do pozície nevhodného a nepriaznivého atypického právneho vzťahu z pohľadu zosúladovania práce a rodinného života.

Smernica o práci na kratší pracovný čas za ďalšiu formu pracovného pomeru na kratší pracovný čas považuje *príležitostnú prácu (casual work)*. Določka č. 2 smernice umožňuje členskému štátu zo svojej osobnej pôsobnosti vyňať zamestnancov, ktorí pracujú ako príležitostní zamestnanci. Slovenské pracovnoprávne predpisy pojem príležitostná práca nepoznajú a zákonodarca nevyužil ani ponúkané prelomenie zásady zákazu diskriminácie, a preto je potrebné s príležitostnými zamestnancami zaobchádzať rovnako ako s porovnateľnými zamestnancami (§ 49 ods. 5 Zákonníka práce). „Charakteristickým znakom príležitostnej práce je absencia trvalého vzťahu stability zamestnanca so zamestnávateľom.“<sup>24</sup> Rovnaký znak vykazuje aj *práca na zavolanie (on-call work)* a *nepravidelná výpomoc*. Podľa názoru H. Barancovej sa v kontexte s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie<sup>25</sup> právny model výkonu príležitostnej práce, resp. práce nazvanej ako „nepravidelná výpomoc“ alebo „práca na zavolanie“ podľa existujúceho právneho stavu môže bez právnych prekážok vykonávať v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce.<sup>26</sup>

Mimoriadne neistý rozsah pracovného úväzku, ku ktorému sa zamestnanec v rámci príležitostnej práce, práce na zavolanie a nepravidelnej výpomoci zaviazal, ich zaraďuje k tzv. prekérnym, neistým zamestnaniam (precarious work). Sú spájané s podstatne menej priaznivými pracovnými, a hlavne mzdovými podmienkami. V rámci výskumov, ktoré flexibilným podmienkam práce venuje Európska únia, sú

<sup>23</sup> K zmluvnej slobode v kontexte flexibilných pracovných podmienok pozri: JANIČOVÁ, E.: *Flexibilný trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve*. IN: Pracovné právo 21. storočia: zborník z konferencie. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 185-197. ISBN 9788073800253.

<sup>24</sup> BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s.259. ISBN 978-80-7380-241-7. Autorka kapitoly: OLŠOVSKÁ, A.

<sup>25</sup> Právna vec C-313/02 Wippel, v ktorej Súdny dvor Európskej únie za právne korektný uznal aj taký pracovný pomer, pri ktorom nie je zmluvnými stranami v pracovnej zmluve dojednaný rozsah pracovného úväzku zamestnanca.

<sup>26</sup> BARANCOVÁ, H.: *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky*. IN: Flexibilní formy zaměstnávání. Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno.: Právnická fakulta Masarykovy univerzity. 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

označované aj ako „prílišné, veľmi atypické formy práce“.<sup>27</sup> Podstata týchto atypických foriem práce spočíva vo výkone práce zamestnancom len vtedy, keď ho zamestnávateľ potrebuje a na výkon práce zavolá. Neúmerne tak rastie riziko nerovnomerného pracovného zaťaženia i stresu. Takíto „dispoziční“ zamestnanci si nevedia naplánovať rozsah svojho pracovného času, a tým si dopredu nemôžu plánovať ani svoj voľný pracovný čas a jeho zadelenie medzi prácu a rodinu. Myslíme si, že tieto formy atypických pracovnoprávných vzťahov tlačia zamestnancov s rodinnými povinnosťami do veľmi zraniteľnej pozície. Ich využitie by sme si vedeli predstaviť len zo strany zamestnancov čerpajúcich materskú a rodičovskú dovolenku (chránených právom návratu na to isté pracovné miesto po ich skončení) ako príležitosť privyrobiť si k materskému a štátnym sociálnym dávkam, už oveľa ťažšie ako dlhodobejší nástroj harmonizácie rodinného a pracovného života.

### Záver

Určujúcim limitom zavádzania akejkoľvek flexibility pracovnoprávných vzťahov v podobe vyššie uvedených atypických pracovných vzťahov je kvalita života zamestnanca a jeho rodiny. Najzávažnejší mantinel, v ktorom sa tento proces hýbe, predstavuje ľudská dôstojnosť. Zároveň časová angažovanosť zamestnanca v práci by mala byť nastavená tak, aby mu umožňovala slobodne sa rozhodnúť, slobodne voľiť medzi časom stráveným v práci a časom venovaným rodine. Či je voľba atypického pracovnoprávného vzťahu slobodnou voľbou harmonizácie rodinného a pracovného cyklu, alebo len nevyhnutnosťou daného zamestnanca, pretože všetky ostatné možnosti sa pre neho zdajú nevýhodnejšie, odráža aj samotná kvalita platnej pracovnoprávnej legislatívy.<sup>28</sup> Konanie zamestnanca spočívajúce v akceptácii akýkoľvek netradičných (atypických) foriem pracovnoprávných vzťahov s cieľom „bojovať“ s neistotou a nestabilitou na trhu práce je pochybnou pracovnoprávnou flexikuritou, pretože v takýchto prípadoch z tohto konceptu zostáva len flexibilita bez zodpovedajúcej sociálnej ochrany a bezpečnosti zamestnanca. V záujme objektívnosti je potrebné doplniť, že vynútená flexibilita, nijako neprispievajúca harmonizácii rodinného a pracovného života, je aj dôsledkom svojského prístupu až zneužívania atypických pracovnoprávných vzťahov zo strany zamestnávateľov.

V rámci aplikácie konceptu flexikurity na slovenské právne pomery, sa Slovenská republika nemusí vehementne sústreďovať na prijímanie nových typov neštandardných pracovnoprávných vzťahov (delené pracovné miesto). V Zákonníku práce nachádzame právne možnosti, o ktoré sa zamestnávateľ môže oprieť, pokiaľ chce konať flexibilne. Vlastný prvok koncepcie flexiistoty Slovenskej republiky by mal spočívať v zavedení politiky boja proti nezákonným postupom a opakovanému zneužívaniu zamestnancov najmä v rámci určitých atypických pracovnoprávných vzťahov, kto-

<sup>27</sup> RISO, S.: *Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey*. Eurofound. 2010. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/10/en/2/EF1010EN.pdf>.

<sup>28</sup> Porovnaj: ŠVEC, M.: *Zamestnanec a flexicurita – hľadanie istoty a ochrany zamestnanca v rastúcej flexibilitě pracovnoprávných vzťahov. Atypické zamestnávanie vs. interná flexibilita*. IN: COFOLA 2010: the Conference Proceedings. Brno. Masarykova univerzita. 2010. s. 722-741 ISBN 978-80-210-5151-5.

rými sa zastiera výkon práce, ktorý by mal byť pokrytý pracovnou zmluvou. To si vyžaduje odborné a nestranné legislatívne rozhodnutia, nie tie politické, ktoré sú bohužiaľ v slovenskom pracovnom práve prítomne viac než je želateľné.

### Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: *Flexibilné formy zamestnania v pracovnom práve Slovenskej republiky*. IN: Flexibilní formy zaměstnávání. Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno: Právnická fakulty Masarykovy univerzity, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.
2. BARANCOVÁ, H.: *Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov*. IN: BARANCOVÁ, H. (ed.): Možnosti a hranice liberalizácie pracovnoprávných vzťahov. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 37. ISBN 978-80-89393-5-3
3. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s.259. ISBN 978-80-7380-241-7 Autorka kapitoly: OLŠOVSKÁ, A.
4. BARANCOVÁ, H.: *Zákoník práce. Komentár*. Druhé vydanie. Praha: C.H. Beck,, 2012. s. 595. ISBN 978-80-7400-416-2.
5. BARINKOVÁ, M.: *Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch (habilitačná prednáška)*. IN: Právny obzor, 91/2008. s. 109, ISSN 0032-6984.
6. 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 z vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2009. s. 262 ISBN 978-80-7097-780-4
7. GILAROVÁ, R.: *Metodika využití flexibilních forem práce- částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*. Praha: Euro profis Equal, 2004. s.13. Dostupné na: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf).
8. HODÁLOVÁ, I.: *Flexibilita a flexiistota z pohľadu slovenského pracovného práva*. IN: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s.134-154. ISBN 978-80-7380-242-4
9. HŮRKA, P.: *Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky*. IN: Flexibilní formy zaměstnávání. Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno: Právnická fakulty Masarykovy univerzity, 2010. s. 6 ISBN 978-80-210-5358-8.
10. JANIČOVÁ, E.: *Flexibilní trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve*. IN: Pracovné právo 21. storočia: zborník z konferencie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 185-197. ISBN 9788073800253.
11. KUCHAROVÁ, V.: *Konfrontace názorů a preferencí s dnešním chováním na pozadí etap rodinného cyklu*. IN: Rodinná politika a životní styl rodiny – Jak rodiny zvládají rozpor mezi nároky rodinného života a nároky kladené společností: sborník textů z česko-německorakouské konference konané 21. dubna 2008 v Praze. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2008. s. 10 – 23.

12. RISO, S.: *Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey*. Eurofound. 2010. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/10/en/2/EF1010EN.pdf>.
13. REILL, P.: *Flexibility at work. Balancing the interests of employer and employee*. Hampshire: Gownner House, England, 2011. p. 33 ISBN 0566082594
14. SANDOR, E.: *Part- time work in Europe*. European Company Survey 2009. Luxembourg: Eurofond. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011. p.8. ISBN 978-92-897-0883-8
15. SCHMIDT, M.: *New of Atypical Work in Germany: Recent developments as to fixed-term contracts, temporary and part-time work*. IN: German Law Journal. Volume 3. Issue Number 7. 2002.
16. STRÁNSKÝ, J.: *Princip ochrany zamestnanca ve svetle úvah o modernizaci pracovného práva a uplatnení konceptu flexicurity*. IN: COFOLA 2010: the Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 698-707 ISBN 978-80-210-5151-5.
17. ŠIPIKAL, M. a kol.: *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica. Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2007. s. 8 ISBN 978-80- 8083-433-3
18. ŠVEC, M.: *Flexiistota a job sharing – teória v praxi*. IN: Teoretické úvahy o práve 7. Zborník vedeckej konferencie doktorandov a školiteľov Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulty. Trnava: Trnavská univerzita, Právnická fakulta, 2011. s. 5.
19. ŠVEC, M.: *Zamestnanec a flexicurita – hľadanie istoty a ochrany zamestnanca v rastúcej flexibilitate pracovnoprávných vzťahov. Atypické zamestnávanie vs. interná flexibilita*. IN: COFOLA 2010: the Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 722-741 ISBN 978-80-210-5151-5

***Time flexibility favourable to the family of the employee***

*Labour law must also reflect the requirements of harmonisation work and family life of employees. Atypical forms of employee are suitable tool against this background. This paper is focused on selected aspect of internal and external forms of temporal flexibility, which is presented as favourable to balancing of work and family. In Slovak Labour Code we find of time flexibility in the institute of individual negotiated working time and employment relationship with reduced working time.*

**Kontaktné údaje na autora- email:**

*kakascikova.jana@centrum.sk*



## Zamestnanec a jeho nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

JUDr. Lucia Verešpejová

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

### Synopsa

Pri neplatnom skončení pracovného pomeru Zákonník práce priznáva zamestnancovi nároky, ktoré sú závislé od vôle zamestnanca v dvoch smeroch, a to či sa dovoľá alebo nedovoľá neplatnosti rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa ako aj na tom, či trvá alebo netrvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Ide o špeciálne nároky vyplývajúce zo Zákonníka práce, ktoré nie je možné obísť iným spôsobom, ako sa to vyskytlo v praxi. V článku je poukázané na niektoré takéto prípady obchádzania zákona. V závere je poukázané na rozdielne názory právnej obce na povahu náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru.

### Kľúčové slová

Skončenie pracovného pomeru. Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru. Oznámenie o ďalšom zamestnávaní. Žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Prekluzívna lehota. Náhrada mzdy.

### Skončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer je zmluvný a záväzkový vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník (zamestnanec) zaväzuje vykonávať prácu za mzdu pre druhého účastníka (zamestnávateľa). Výlučným spôsobom založenia pracovného pomeru je jeho založenie na základe pracovnej zmluvy. Pracovný pomer ako právny vzťah trvá určitý čas bez ohľadu na to, či je uzatvorený na dobu určitú alebo neurčitú.<sup>1</sup> Skončenie pracovného pomeru môže nastať zákonom ustanoveným spôsobom. Súčasná platná právna úprava zakotvuje jednotlivé formy skončenia pracovného pomeru v ust. § 59 Zákonníka práce (ďalej len "ZP"). Pracovný pomer sa môže skončiť na základe právneho úkonu (dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe, odstúpením od pracovnej zmluvy), právnej udalosti (uplynutím času, na ktorý bol pracovný pomer dojednaný, smrťou zamestnanca, smrťou zamestnávateľa resp. jeho zánikom v prípade, ak nedochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa), úradného rozhodnutia (napr. pracovný pomer cudzincov), zákona (napr. pracovný pomer učiteľov vysokých škôl podľa zákona o vysokých školách).<sup>2</sup>

Pracovný pomer môže byť skončený aj právnym úkonom, či už jednostranným alebo dvojstranným. Medzi dvojstranné právne úkony patrí dohoda o skončení pracovného pomeru. Všetky ostatné právne úkony smerujúce k rozviazaniu pracovného pomeru sú jednostranné a zahŕňajú výpoveď, okamžité skončenie, skončenie v skúšobnej dobe a odstúpenie od pracovnej zmluvy v zmysle ust. § 19 ZP. Podľa niektorých autorov možno pracovný pomer skončiť aj pomocou rozvázovacej pod-

<sup>1</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 228. ISBN 978-80-7400-186-4.

<sup>2</sup> OLŠOVSKÁ, A: *Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa*. Práca. In: *Prijímy a odmeňovanie*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, č. 5, s. 6. ISSN 1335 – 0897.

mienky v pracovnej zmluve, avšak zástancovia opačného názoru to považujú za obchádzanie zákona, t.j. za neplatný právny úkon.<sup>3</sup>

### Právna úprava nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru

Právna úprava nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru sa vzťahuje len na prípady skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu. Nároky plynúce z neplatného skončenia pracovného pomeru sú zakotvené v ustanoveniach § 77 až § 80 Zákonníka práce. Ide o kogentné ustanovenia považované za *lex specialis*, ktoré vylučujú použitie iných ustanovení Zákonníka práce, príp. iných zákonov. Nakoľko sa nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru vzťahujú len na skončenie uskutočnené právny úkonom, tak v podstate pôjde o nároky vyplývajúce z neplatnosti právneho úkonu. V tomto prípade sa jedná o neplatnosť relatívnu, čo z pohľadu pracovného práva predstavuje výnimku, pretože Zákonník práce vychádza z absolútnej neplatnosti právnych úkonov. Dotknutý účastník (v našom prípade zamestnanec) sa tejto neplatnosti musí dovolať.

Ako už bolo vyššie uvedené, zákonná úprava je obsiahnutá v ust. § 77 až § 80 Zákonníka práce<sup>4</sup>. Ust. § 77 predstavuje všeobecnú klauzulu vzťahujúcu sa na obidvoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Ust. § 78 a § 79 pojednávajú o neplatných jednostranných úkonoch, pritom v § 78 sú zakotvené prípady neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca a § 79 zo strany zamestnávateľa. Ust. § 80 upravuje nároky z titulu neplatnej dohody o skončení pracovného pomeru ako dvojstranného právneho úkonu.

### Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

Z vyššie uvedenej zákonnej dikcie vyplýva, že v prípade existencie vadného právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, môžu nastať nasledovné situácie:

- a) dotknutý účastník nenapadne neplatnosť právneho úkonu,
- b) dotknutý účastník napadne neplatnosť právneho úkonu, ale netrvá na tom, aby pracovný pomer trval ďalej,
- c) dotknutý účastník napadne neplatnosť právneho úkonu a požaduje, aby pracovný pomer trval naďalej.

Ad a)

Samotná vada právneho úkonu nespôsobuje jeho neplatnosť a tak sa právny úkon považuje za platný a pracovný pomer za skončený až do rozhodnutia súdu o opaku. V prípade, ak nebola podaná žaloba o neplatnosť právneho úkonu, považuje sa právny úkon za platný, aj keď má podstatné vady a v dôsledku takéhoto úkonu dochádza k skončeniu pracovného pomeru.

Ad b)

V prípade, ak bola právoplatným súdnym rozhodnutím určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C.H.Beck. 2012, s. 424 a nasl., ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>4</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. v platnom znení.

zamestnával, uplatní sa zákonom stanovená fikcia skončenia pracovného pomeru. Podľa tejto fikcie sa pracovný pomer končí dohodou k tomu dňu, ktorý vyplýval ako deň skončenia pracovného pomeru z neplatného právneho úkonu zamestnávateľa. V prípade neplatnej výpovede pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby, v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru okamžite alebo v skúšobnej dobe, pracovný pomer končí ku dňu doručenia /resp. oznámenia skončenia pracovného pomeru zamestnancovi a pokiaľ ide o neplatnú dohodu o skončení pracovného pomeru, pracovný pomer skončí dňom, v ktorom by uplynula výpovedná doba, ak by namiesto dohody došlo k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou. Fikcia dohody sa však uplatní len v tom prípade, ak sa účastníci pracovnoprávneho vzťahu nedohodnú inak. Ak by bola vyslovená neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžite alebo v skúšobnej dobe, prináleží zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku za všeobecnú dvojmesačnú výpovednú dobu.

Ad c)

Ak súd v právoplatnom rozhodnutí určí skončenie pracovného pomeru za neplatné a zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, tak jeho pracovný pomer nekončí okrem prípadu, ak by súd rozhodol, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával naďalej (to bude najmä v prípadoch kedy zamestnávateľ napr. ukončuje podnikanie alebo napr. keď zomrela fyzická osoba – podnikateľ a zamestnávateľ zároveň a dedičia nepreberú vedenie firmy po zomretom zamestnávateľovi a tým aj zamestnávanie zamestnancov zomretého zamestnávateľa. Obdobná situácia vznikne aj v prípade, keď zomrie jediný spoločník a zároveň jediný konateľ jednoosobovej spoločnosti s ručením obmedzeným a niet právnych nástupcov, ktorí by mali záujem pokračovať vo výkone činností zabezpečovaných zamestnancami).<sup>5</sup> Uvedený postup vyžaduje od zamestnanca splnenie dvoch podmienok:

- zamestnanec je povinný oznámiť druhej strane, že trvá na pokračovaní/ďalšom zamestnávaní,
- Zamestnanec je povinný podať včas kvalifikovanú žalobu na súd.

### Oznámenie o ďalšom zamestnávaní

Forma oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní zamestnávateľom, nie je v zákone výslovne predpísaná. Vzhľadom na právne dôsledky spojené s týmto oznámením je vhodné, aby bolo oznámenie urobené písomne a bolo doručené druhej strane. Ak oznámenie zamestnanec uskutoční ústnou formou, nadobudne právne účinky dňom, keď sa zamestnávateľ o ňom dozvedel.

Rovnako právna úprava nerieši ani lehotu, v akej treba oznámenie urobiť. Zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnávateľ zamestnával, kedykoľvek po tom, čo mu zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď alebo keď s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, najneskôr však do rozhodnutia súdu, ktorým bolo konanie o žalobe zamestnanca na určenie

<sup>5</sup> CHORVÁTOVÁ, J.: *Dôsledky neplatnosti rozviazania pracovného pomeru*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2008, č. 8-9, s. 36. ISSN 1335 – 0897.

nie neplatnosti skončenia pracovného pomeru právoplatne skončené a ktorým bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru.<sup>6</sup>

Zamestnanec môže svoje oznámenie zmeniť a to aj opakovane. Rozhodujúce je v tom prípade to stanovisko, ktoré tu bolo v dobe rozhodnutia súdu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorým bolo konanie vo veci právoplatne skončené (uvedený záver bo konštatovaný aj v rozsudku NS SR sp. zn. 21 Cdo 227/2000). Ak by zamestnávateľ voči zamestnancovi uplatnil dva právne úkony smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru (napr. dohodu a následne výpoveď) a zamestnanec má záujem zostať u zamestnávateľa v pracovnom pomere, mal by voči každému tomuto právnomu úkonu oznámiť, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.<sup>7</sup> Oznámenie zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní nemusí byť uskutočnené ako samostatný úkon. Nahrádza ho aj žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru avšak iba v tom prípade, ak sa zamestnanec touto žalobou domáha aj náhrady mzdy alebo určenia, že jeho pracovný pomer naďalej trvá<sup>8</sup> (uvedeným záverom prisvedčila aj judikatúra, viď judikát č. 36/1979 a 48/1997. Poukazujem taktiež na rozhodnutie českého NS sp.zn. 21 Cdo 2343/2003).<sup>9</sup> V tomto prípade účinky spojené s oznámením zamestnanca nenastávajú okamihom podania žaloby na súde, ale až doručením rovnopisu žaloby zamestnávateľovi.

### **Žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru**

Spory o neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodujú súdy. Na konanie je príslušný ten okresný súd, v ktorého obvode má miesto podnikania alebo sídlo žalovaný zamestnávateľ (§ 84 a § 85 Občianskeho súdneho poriadku). Zamestnanec, ktorý uplatňuje nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, je v súdnom konaní oslobodený od poplatkov. Vyplýva to z ust. § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. v znení neskorších predpisov<sup>10</sup>. Toto oslobodenie sa vzťahuje aj na konanie o odvolaní, dovolaní a výkone rozhodnutia. U žalôb o neplatné skončenie pracovného pomeru neprichádza do úvahy skúmanie naliehavého právneho záujmu na určenie neplatnosti právneho úkonu tak, ako je tomu inak podľa § 80 písm. c) OSP<sup>11</sup>. Ak by však rozviazal pracovný pomer niekto, kto nebol účastníkom právneho vzťahu, môže sa zamestnanec žalobou na príslušnom súde podľa § 80 písm. c) OSP domáhať, aby bolo určené, že toto skončenie pracovného pomeru je neplatné, ak má na takom určení naliehavý právny záujem. Podanie tejto žaloby nie je obmedzené žiadnou lehotou, *na rozdiel od 2 – mesačnej lehoty zakotvenej v ust. § 77 Zákonníka práce.*

<sup>6</sup> CHORVÁTOVÁ, J.: *Dôsledky neplatnosti rozviazania pracovného pomeru*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2008, č. 8-9, s. 38. ISSN 1335 – 0897.

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C.H.Beck. 2012, s. 537 a nasl. ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>8</sup> DAVID, L.: *K formě oznámení zaměstnance podle § 61 ods. 1 Zákonníku práce*. In: Právní rozhledy, 10/1996, s. 463 a nasl.. ISSN – 1210-6410.

<sup>9</sup> JOUZA, L. *Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí*. Právo pro podnikání a zaměstnání. Praha: COMENIUS Print . 2009, č. 9, s. 14 a nasl.. ISSN 1801-6014.

<sup>10</sup> Zákon č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v platnom znení.

<sup>11</sup> Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok.

Ak bolo právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodnuté, že pracovný vzťah medzi účastníkmi trvá naďalej, je týmto stav neistoty vo vzťahu účastníkov pracovného pomeru odstránený; ich vzťahy sa preto ďalej riadia len pracovnou zmluvou a príslušnými pracovno-právnymi predpismi. Zamestnávateľ je povinný vyzvať zamestnanca, aby opäť nastúpil do práce.<sup>12</sup>

Žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru musí byť podaná v **dvojmesačnej prekluzívnej lehote**, ktorá začína plynúť odo dňa, keď mal pracovný pomer skončiť. Plynutie lehoty začne pritom len za predpokladu, že výpoveď/resp. okamžité skončenie bolo doručené (ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti tohto právneho úkonu). Márnym uplynutím tejto lehoty zaniká právo na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Súd k nej prihliada z úradnej povinnosti. Lehota má hmotnoprávny charakter a tak v posledný deň tejto lehoty musí byť žaloba podaná na súde. Dvojmesačná lehota sa týka len uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nie aj uplatnenia nárokov na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Tieto nároky môžu byť úspešne uplatnené nielen súčasne so žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj neskôr s rizikom ich možného premlčania, ak by boli uplatnené až po uplynutí premlčacej doby.

Márne uplynutie 2 - mesačnej lehoty má ten následok, že sa pracovný pomer končí a to aj v tom prípade, ak bolo skončenie učené neplatným právnym úkonom. Žiadnym iným spôsobom nie je možné tento fakt zvrátiť a otázka platnosti takéhoto konania už nemôže byť preskúmaná súdom (viď judikát 40/1969<sup>13</sup>).

V praxi sa vyskytli prípady, že zmeškanie tejto lehoty sa účastníci snažili obísť podaním žaloby o určenie, že pracovný pomer trvá (podanie určovacej žaloby nie je obmedzené lehotou, na rozdiel od prekluzívnej 2 - mesačnej lehoty zakotvanej v § 77 ZP). Po márnom uplynutí 2 - mesačnej lehoty sa však rozvážajúci právny úkon zamestnávateľa považuje za platný (aj keby trpel určitými vadami) a dochádza tak k riadnemu skončeniu pracovného pomeru. Súdny sú potom nútené zamietnuť žalobu o určenie, že pracovný pomer trvá z toho dôvodu, že pracovný pomer bol riadne a platne skončený. Ustálená súdna prax správne považovala popísaný postup za obchádzanie zákona. Poukazujem napr. na rozhodnutia 3 Cdo 147/2008<sup>14</sup> a 2 Cdon 475/1996<sup>15</sup>, v ktorých bolo o.i. konštatované, že po uplynutí dvojmesačnej lehoty bol pracovný pomer skončený platne a súd sa už nemôže zaoberať otázkou platnosti rozvázovacieho úkonu a to ani ako predbežnou otázkou.

Taktiež bol zaznamenaný nevšedný prípad podania určovacej žaloby, ktorou sa zamestnanec ako žalobca domáhal určenia, že pracovný pomer vznikol a trvá. Šlo o prípad prejednávaný pred Okresným súdom Prešov pod sp. zn. 12C/234/2010. V predmetnej veci sa zamestnanec domáhal určenia existencie pracovného pomeru na dobu neurčitú založeného pracovnou zmluvou uzatvorenou konkludentnou for-

<sup>12</sup> DAVID, L.: *Konkludentní jednání a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. In: Právní rozhledy, 10/1996, s. 251 a nasl., ISSN - 1210-6410.

<sup>13</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu z 22.2. 1968, sp. zn. 6 Cz 5/1968.

<sup>14</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 11.12.2008, sp. zn. 3 Cdo 147/2008.

<sup>15</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19.3.1997, sp. zn. 2 Cdon 475/1996.

mou (a z tohto dôvodu sa aj domáhal pridelovania práce zo strany zamestnávateľa). Vznik pracovného pomeru odvíjal z neplatnosti dohody o vykonaní práce, na podklade ktorej pracoval pre zamestnávateľa (neplatnosť dohody pritom spôsobil sám tým, že dohodu nepodpísal on, ale jeho manželka). Zamestnanec nemohol podať žalobu o neplatnosť rozvázovacieho právneho úkonu zamestnávateľa, pretože k žiadnemu rozviazaniu pracovného pomeru z titulu právneho úkonu nedošlo.

### Nárok zamestnanca na náhradu mzdy

Zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v dvoch prípadoch. V prvom prípade vtedy, ak došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou a zamestnanec podal na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale nežiadal, aby jeho pracovný pomer trval naďalej. V tomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za všeobecnú dvojmesačnú výpovednú dobu. Podľa súdnej praxe sa v prípade žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bez požiadavky na ďalšie zamestnávanie predpokladá aj uplatnenie nároku na náhradu mzdy. Poukazujem pritom na judikát č. 10/1969, z ktorého o.i. vyplýva: *ak z obsahu žaloby vyplýva, že zamestnanec sa domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru preto, že chce zostať aj ďalej u zamestnávateľa zamestnaný alebo sa domáha vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bez toho, aby trval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, potom treba predpokladať, že sa uplatňuje aj nárok na náhradu mzdy*. Rovnako bude predmetom žaloby podľa § 79 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru, aj keď zamestnanec svoj návrh formuluje tak, že sa domáha priznania náhrady, pričom tento návrh opiera o skutkové tvrdenie, že zamestnávateľ s ním neplatne skončil pracovný pomer a o ďalšie skutočnosti významné z hľadiska vzniku nároku na náhradu mzdy.

Zamestnanec má taktiež nárok na náhradu mzdy v prípade, ak napadol neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. V tomto prípade mu prináleží náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, kým mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa poslednej novely ZP patrí zamestnancovi náhrada mzdy len za 9 mesiacov, aj keď celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 9 mesiacov. Potom, čo zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu alebo poskytnúť mu náhradu mzdy a to aj napriek tomu, že platnosť resp. neplatnosť právneho úkonu je predmetom súdneho konania. Podotýkam, že pridelovanie práce zamestnancovi v tomto období nemožno zo strany zamestnávateľa považovať za uznanie neplatnosti rozvázujúceho právneho úkonu. Uvedený záver bol konštatovaný aj v rozhodnutí NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003<sup>16</sup>, v zmysle ktorého: *„zamestnávateľ, ktorý prestal zamestnanci pridelovať práci podľa pracovnej smlouvy v presvedčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platným právním úkonem, tedy může zaměs-*

<sup>16</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 18.3.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

*tnanci, ktorý platnosť rozvázání pracovného poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovného poměru znovu začít přidělovat práci, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovného poměru“.* Ak zamestnávateľ neumožní v tomto období zamestnancovi pracovať, je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. V tejto súvislosti sa natíska otázka, čo v prípade ak by počas existencie súdneho konania zamestnávateľ prideloval zamestnancovi prácu a poskytoval mu za ňu mzdu, no súd by vyslovil, že pracovný pomer bol skončený platne. Na akom právnom základe by zamestnanec vykonával prácu od momentu skončenia pracovného pomeru do dňa právoplatnosti rozsudku? Na podklade pôvodnej pracovnej zmluvy zrejme nie. Pri úvahe o faktickom pracovnom pomere nie je zrejmy obsah pracovného pomeru, najmä z hľadiska jeho vzniku a trvania, príp. zániku. Podľa môjho názoru by zrejme šlo o výkon práce bez právneho dôvodu. To by vo svojich dôsledkoch znamenalo, že zamestnávateľ by sa bezdôvodne obohatil o pracovný výkon zamestnanca a zamestnanec by sa bezdôvodne obohatil o vyplatenú mzdu. Pri poskytovaní náhrady mzdy by vzniklo len jednostranné obohatenie – na strane zamestnanca spočívajúce vo vyplatenej náhrade mzdy, ktorú by bol zamestnanec následne povinný vrátiť. Pôjde však o zriedkavé prípady, pretože väčšinou zamestnávateľ čaká na výsledok súdneho sporu a až po určení neplatného skončenia pristupuje k vyplateniu náhrady mzdy.

Náhrada mzdy zamestnancovi prináleží len v tom prípade, ak zamestnanec chce a môže pracovať. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu (napr. v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky), nemá nárok na náhradu mzdy. Ak by zamestnávateľ splnil svoju povinnosť a prideloval by zamestnancovi prácu, je zamestnanec povinný prácu vykonávať. Neospravedlnené zameškanie práce v tejto dobe predstavuje porušenie pracovnej disciplíny (vid' spomínané rozhodnutie 21 Cdo 1950/2003). Povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu trvá až do okamihu právoplatného skončenia súdneho sporu, prípadne do doby, kým dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru (iným spôsobom).

### **Právna polemika ohľadne povahy náhrady mzdy**

Pohľad právnej obce na povahu náhrady mzdy v prípade ak zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní nie je jednotná. Rozdielnosť obidvoch prístupov má aj svoj praktický dosah, pretože v obidvoch táboroch dochádza k inému určeniu okamihu splatnosti náhrady mzdy a v dôsledku toho aj k rozdielnemu určeniu vzniku omeškania a začatia plynutia premlčacej doby.

Zástancovia prvého prístupu vnímajú náhradu mzdy ucelene a neposudzujú rozdielne náhradu mzdy v prípade ak zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní a inak, ak netrvá. Podľa tohto prístupu náhrada mzdy nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi. Nakoľko nepovažujú túto náhradu za ekvivalent mzdy, nepriznávajú tejto náhrade povahu opakujúcej sa dávky, ktorá by bola splatná mesačne v zmysle ust. § 129 ZP. Náhrada mzdy podľa tohto prístupu je splatná ako celok a splatnosť nemôže nastať skôr, než o nej rozhodne súd. Podľa časti autorov z tohto tábora čas uspokojenia nároku na náhradu mzdy nie je ustanovený právnym predpisom, rozhodnutím a ani

dohodou, preto je nárok potrebné uspokojiť do 3 dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal (tento názor bol prezentovaný aj v rozhodnutí Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 5 Co 262/2006<sup>17</sup>). Podľa iných autorov (napr. prof. Barancová, JUDr. Górasz) nárok na náhradu mzdy vzniká až právoplatnosťou rozhodnutia o neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. Podporujúcim argumentom pre tento záver (v zmysle predchádzajúcej právnej úpravy) bolo tvrdenie, že výška náhrady mzdy závisí od rozhodnutia súdu, ktorý mohol na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy znížiť, príp. nepriznať. Okamih splatnosti má pritom vplyv na začatie plynutia všeobecnej 3 – ročnej premlčacej lehoty ako aj na vznik omeškania a s tým súvisiace právo zamestnanca požadovať úroky z omeškania. Právne závery z tohto tábora právnej obce možno nájsť v súdnej praxi (napr. rozsudok NS SR sp. zn. 5 Cdo 269/2007<sup>18</sup>) aj v odbornej literatúre (napr. Komentár k Zákonníku práce od prof. Barancovej).

Zástancom druhého prístupu možno nájsť najmä v sudcovskej obci (napr. JUDr. Čirč, JUDr. Bajánková). Podľa tohto tábora je myšlienka náhrady mzdy ako satisfakcie zamestnanca a sankcie zamestnávateľa naplnená len v prípade náhrady mzdy poskytnutej podľa ust. § 79 ods. 3 ZP (náhrada mzdy za 2 mesačnú výpovednú dobu v prípade, keď zamestnanec namieta neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale netrvá na ďalšom zamestnávaní). Podľa tohto názoru však tento záver neplatí aj pre náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP. Náhradu mzdy podľa tohto ustanovenia posudzujú ako ktorúkoľvek inú náhradu mzdy a jej splatnosť posudzujú podľa ust. § 129 ZP, t.j. mesačne pozadu. Jednotlivé náhrady mzdy sa potom premlčujú za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Zástanovia tohto prístupu neuznávajú tvrdenie, že súd svojím rozhodnutím určuje splatnosť náhrady mzdy. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy má povahu deklaratórneho rozsudku, pretože povinnosť zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy vyplýva z hmotného práva (príslušných ustanovení Zákonníka práce). Tieto závery možno nájsť aj v rozhodnutiach NS SR (napr. rozsudky 1 Cdo 116/2008<sup>19</sup>, 4 Cdo 159/2008<sup>20</sup>, 1 Cdo 180/2009<sup>21</sup>). Ja osobne som taktiež zástancom tohto prístupu. Vychádzam pritom z ust. § 79 ods. 1 ZP. Ako už bolo vyššie uvádzané, v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu alebo mu poskytnúť náhradu mzdy potom, čo mu zamestnanec oznámil, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. To znamená, že zamestnávateľ buď umožní zamestnancovi pracovať a poskytne mu mzdu alebo mu neumožní pracovať a poskytne mu náhradu mzdy. Ak zamestnancovi nie je pridelovaná práca, nemôže ju vykonávať nie z vlastného „zavinienia“, ale v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa. Vzniknutá situácia pripomína stav predpokladaný v ust. § 142 ods. 2 ZP v zmysle ktorého, *ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemer-*

<sup>17</sup> Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 19.6.2007, sp. zn. 5 Co 262/2006.

<sup>18</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.7.2009, sp. zn. 5 Cdo 269/2007.

<sup>19</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 17.12.2009, sp. zn. 1 Cdo 116/2008.

<sup>20</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27.1.2010, sp. zn. 4 Cdo 159/2008.

<sup>21</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27.10.2009, sp. zn. 1 Cdo 180/2009.



*ného zárobku*“. Z uvedeného dôvodu vnímam náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 ZP taktiež ako ekvivalent mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, hoci túto prácu chcel a mohol vykonávať.

### Záver

V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru či už jednostranným právny úkonom zo strany zamestnávateľa alebo dohodou, priznáva Zákonník práce v ust. § 77 až § 80 zamestnancom určité nároky a zároveň ustanovuje postup, akým ich zamestnanec môže uplatniť. Zamestnancom neprináležia žiadne iné nároky. Aj spôsob uplatnenia týchto nárokov je pre zamestnanca záväzný a nemôže ho obchádzať iným spôsobom. V praxi sa stávali prípady, keď zamestnanec zmeškanie 2 – mesačnej prekluzívnej lehoty nahrádzal podaním žaloby o určenie, že pracovný pomer trvá. Ustálená súdna prax však tento postup nepripúšťa argumentujúc, že zamestnancom neprináleží naliehavý právny záujem na takomto určení, pretože v tomto konaní súd ani prejudiciálne nemôže riešiť otázku platnosti rozväzujúceho právneho úkonu. Kým v riešení daného problému existuje vzácna zhoda zo strany právnej obce, pre riešenie problému náhrady mzdy k takejto zhode nedošlo. Postupom času sa vyprofilovali dva prístupy k povahe náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 ZP (pritom v jednotlivých táboroch tiež nepanuje jednohlasná zhoda vo všetkých aspektoch). Zástancovia prvého prístupu považujú náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru za akúsi náhradu *sui generis*, ktorá nemá povahu opakujúcej sa dávky (ako v prípadoch inej náhrady mzdy) a jej splatnosť nastáva vcelku. Okamih splatnosti spravidla stotožňujú s právoplatnosťou rozsudku v spore o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru. Zástancovia druhého prístupu (s ktorým sa aj ja osobne stotožňujem) nerozlišujú túto náhradu mzdy od ostatných a splatnosť mzdy posudzujú podľa ust. § 129 ZP, t.j. mesačne pozadu. Uvedená kontroverzia nepredstavuje len odbornú polemiku v teoretickej rovine, ale má aj vážne praktické dôsledky. Okamih splatnosti náhrady mzdy má totiž vplyv na začiatok plynutia premlčacej doby, ale aj na omeškanie. V praxi sa stalo, že žaloby o zaplatenie náhrady mzdy a úroku z omeškania (vychádzajúce z 1. prístupu k náhrade mzdy a jej splatnosti) boli súdmi zamietnuté pre vznesenú námietku premlčania (súd sa pritom priklonil k 2. názoru a takto vyplývajúcej splatnosti náhrady mzdy).

### Zoznam použitej literatúry:

1. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 228, ISBN 978-80-7400-186-4.
2. OLŠOVSKÁ, A: *Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa*. In: *Práca. Prijímy a odmeňovanie*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, č. 5, s. 6, ISSN 1335 – 0897.
3. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C.H.Beck. 2012, s. 424 a nasl., ISBN 978-80-7400-416-2
4. CHORVÁTOVÁ, J.: *Dôsledky neplatnosti rozviazania pracovného pomeru*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2008, č. 8-9, s. 36 a nasl., ISSN 1335 – 0897

5. DAVID, L.: *Konkludentní jednání a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. In: Právní rozhledy, 10/1996, s. 251 a nasl., ISSN – 1210-6410.
6. DAVID, L.: *K formě oznámení zaměstnance podle § 61 ods. 1 Zákonníku práce*. In: Právní rozhledy, 10/1996, s. 463 a nasl., ISSN – 1210-6410.
7. JOUZA, L.: *Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí*. Právo pro podnikání a zaměstnání. Praha, COMENIUS Print. 2009, č. 9, s. 14 a nasl., ISSN 1801-6014.

***The employee and its claims from invalid employment termination***

*The article deals with assessment of employees demands when the termination of the employment is invalid. Claims will depend on whether the employee seeks annulment of legal action and whether he wants to stay employed or not. The article deals with current legal rules as well as case law. At the end of the article I refer to the controversy as far as the wage compensation is concerned what influences the beginning of the limitation period and interest on late payment.*

**Kontaktné údaje na autora -email:**

*luciaverespejova@gmail.com*

## Niekoľko poznámok k zmluvnej slobode v pracovnom práve

JUDr. Tivadar Ötvös

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

Pracovné právo, napriek svojmu hybridnému charakteru je úzko prepojená so súkromnoprávnymi zásadami, avšak zmluvná voľnosť sa v rámci neho uplatňuje v modifikovanej podobe v porovnaní s klasickými odvetvami súkromného práva. Príspevok sa zaoberá limitujúcimi ustanoveniami tejto voľnosti, ktoré v pracovnom práve pretrvávajú za účelom realizácie ochrannej funkcie tohto právneho odvetvia. Stredobodom našich úvah bola otázka či je správne v podmienkach globalizujúcej sa spoločnosti, uprednostňujúc nevyhnutné vyrovnávanie postavenia zmluvných strán (konkrétne ide o zamestnanca a zamestnávateľa), naďalej hovoriť o zmluvnej voľnosti v pracovnom práve, alebo je potrebné túto zásadu nahradiť, prípadne doplniť/ modifikovať zásadou zmluvnej spravodlivosti?

### Kľúčové slová

Zmluvná voľnosť. Flexibilita. Zákaz diskriminácie. Ochrana slabšieho subjektu. Práva zamestnanca. Sloboda. Rovnosť.

### Úvod

Pracovné právo je svojou povahou zmiešaným odvetvím s verejnoprávnymi a súkromnoprávnymi prvkami, ktorých konkrétnym prejavom je ochranná funkcia vo vzťahu k zamestnancovi prostredníctvom kogentných ustanovení na jednej strane a zabezpečenie uplatnenia širokej škály súkromnoprávných zásad, akými sú sloboda a rovnosť na strane druhej. Práve táto hybridnosť je dôvodom určitých odlišností prejavov súkromnoprávnej zásady zmluvnej voľnosti v porovnaní napr. s občianskym právom na ktoré chceme v tomto príspevku poukázať.

V spoločnosti je výkon práce za odmenu základom finančného zabezpečenia jednotlivcov, resp. ich rodín, zároveň hnacou silou ekonomiky každého štátu, v dôsledku čoho nie je možné nechať túto oblasť napospas trhovému mechanizmu a počítať s tým, že ponuka, resp. dopyt po práci sa bude priaznivo vyvíjať bez vykorisťovania slabšie postavených subjektov, či bez prejavu zvýšenej nezamestnanosti. Áno, v súvislosti so vzťahmi na trhu práce je nevyhnutné počítať s nerovnosťou (v dôsledku odkázanosti na prácu z existenčných dôvodov, náročných životných podmienok atď.), ktorej odstraňovanie je úlohou štátu vhodnými ochrannými opatreniami – v tom spočíva pracovnoprávna regulácia zameraná na ochranu zamestnanca. Samozrejme sa dá diskutovať o otázke, že kto viac potrebuje koho, resp. kto je na kom viac závislý: či zamestnanec na zamestnávateľovi, alebo naopak.<sup>1</sup> Isté však je, že získať prevahu nad zamestnancom je najjednoduchšie pri stanovovaní zmluvných podmienok práve pri vzniku pracovnoprávneho vzťahu. Tu sa vyžadujú ad hoc zásahy do tohto kreačného procesu, ktorý má inak súkromnoprávne prvky – jedným z týchto prvkov je autonómia vôle. V tomto príspevku sa budeme snažiť poukázať na tieto kogentné obmedzenia cez jednotlivé čiastkové aspekty zmluvnej voľnosti, pričom stredobodom našej pozornosti bude otázka naformulovaná odbornou verejnosťou už

<sup>1</sup> Ponuka práce vo všeobecnosti je vyššia, ako dopyt po nej (odhladnuc od špecifických odbov, vyžadujúcich konkrétny druh a stupeň vzdelania, kde to môže byť naopak) čo vedie k záveru, že zamestnanec je viac odkázaný na vonkajšiu pomoc pri presadení sa v neľútostnom konkurenčnom boji na pracovnom trhu.

pred vyše desiatimi rokmi: má v súčasnom pracovnom práve vôbec miesto zásada zmluvnej voľnosti v pôvodnom ponímaní, alebo je potrebné ju doplniť, prípadne rovno nahradiť alternatívou, ktorá by efektívne spojila túto voľnosť a potrebu vyrovnávania nerovností v záujme zmluvnej spravodlivosti?<sup>2</sup> Otázka je namieste najmä v súvislosti s aktuálnymi vývojovými trendmi posilňovania sociálnej bezpečnosti a garantovania flexibility pracovnoprávneho vzťahu („flexiistota“).

## 1. Aspekty zmluvnej slobody a ich obmedzenia v pracovnom práve

Súkromnoprávna zásada zmluvnej voľnosti je jedna z najstarších, existujúcich od čias rímskeho práva, ktorú nie je možné skúmať v celku, ale v súvislosti s ňou sa vyžaduje analytický prístup. Je treba zdôrazniť, že jej jednotlivé stránky nie sú izolované ale naopak, sú v interakcii, pôsobia jedna na druhú a vzájomne sa ovplyvňujú. Oblasť pracovného práva sa vyznačuje širším poňatím týchto stránok, ako to budeme vidieť v ďalších kapitolách príspevku. Rozdelením zmluvnej slobody na dielčie časti, ktorým sa určuje systematika príspevku, sa stotožňujú aj viacerí iní odborníci na súkromné (pracovné) právo vo svojich publikáciách.<sup>3</sup>

### 1. 1. Sloboda zmluvu uzavrieť

Najzákladnejším prejavom zmluvnej voľnosti vo všeobecnosti je autonómia a neobmedzenosť vnútorných myšlienkových procesov vyúsťujúcich do kreovania a následného prejavu vôle uzatvoriť zmluvu. Neobmedzenosť týchto procesov je potrebné chápať aj tu (aj pri ostatných stránkach zmluvnej voľnosti), ako absenciu akéhokoľvek donútenia zo strany iného subjektu. Je zrejmé, že samotný vznik počiatkovej vôle vstúpiť do právneho vzťahu nemôže byť nezávislý od akýchkoľvek vplyvov (vonkajších, vnútorných), tieto sa však nepovažujú za eliminátorov voľnosti, ale len za okolnosti, ktoré usmerňujú voľbu jednotlivca v konkrétnom prípade. Veď je len prejavom dôslednosti a ničím iným, keď sa pred životne dôležitými rozhodnutiami urobí triedenie argumentov za a proti; výnimkou v tomto smere nie je ani vstup do pracovného pomeru, čo životne dôležité rozhodnutie nepochybne je.

So slobodou uzavretia zmluvy úzko funkčne súvisí rovnosť,<sup>4</sup> pri ktorej v pracovnom práve je možné badať dualitu právneho postavenia zmluvných strán pred a po urobení právneho úkonu. Na jednej strane platia všetky ustanovenia Občianskeho zákonníka o procese uzatvárania zmlúv, resp. o jeho jednotlivých fázach: návrh (ponuka), prijatie návrhu (akceptácia) a vzájomná zhoda vôle subjektov (kon-

<sup>2</sup> DULAK, A.: *K princípu zmluvnej slobody v súkromnoprávných vzťahoch*. Právny obzor, roč. 86, č. 4/2003. s. 412. ISSN 0032-6984.

<sup>3</sup> Vid' napr. BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 126-129. ISBN 978-80-89085-95-8; GALVAS, M.: *Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu*. Právnik, roč. 138, č. 4/1999. s. 336. ISSN 0231-6625; FEKETE, I.: *Občiansky zákonník. Komentár*. Bratislava: EPOS, 2007. s. 20. ISBN 978-80-8057-688-2; ale aj ďalších.

<sup>4</sup> Pozri: JANIČOVÁ, E.: *K základným otázkam zmluvnej slobody v pracovnom práve*. In: BUJŇÁKOVÁ, M. (ed.): *Aktuálne otázky práva*. Zborník vydaný pri príležitosti životného jubilea prof. Jozefa Suchožu. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2006. s. 275. ISBN 80-7097-642-X.

senzus),<sup>5</sup> kde je charakteristickou rovnosť strán. Táto rovnosť sa prejavuje predovšetkým v už spomínanej absencii donútenia, resp. v možnosti oboch strán do určitej miery ovplyvniť obsah úkonu vlastnými požiadavkami, vlastnými návrhmi a odmietnuť ktorúkoľvek navrhnutú obsahovú podmienku bez akýchkoľvek sankcií.<sup>6</sup> Na druhej strane po dosiahnutí konsenzu vo všetkých veciach a podmienkach výkonu práce pôvodne rovné postavenie subjektov sa mení na vzťah nadriadenosti a podriadenosti. Zamestnanec bude podriadený zamestnávateľovi, bude povinný riadiť sa jeho pokynmi, dodržiavať pracovnú disciplínu atď. Toto naštrbenie rovnosti voľným rozhodnutím po vzniku pracovného pomeru je ale len zdanlivé, resp. pôsobí v inom smere, ako je pôvodný zmluvný vzťah medzi kontrahentmi. V skutočnosti ide len o plnenie záväzkov, ktoré si zmluvné strany vzali na seba v súlade so zásadou: *pacta sunt servanda* – je pravda, že zamestnávateľ má zo zmluvy vyplývajúce oprávnenie riadiť svojho zamestnanca pokynmi a jeho usmerňovaním, resp. sankcionovať ich nerešpektovanie (čo dáva o.i. priestor pre šikanovanie zamestnanca), ale aj zamestnanec má tomu zodpovedajúce korelačné oprávnenie na dohodnuté adekvátne finančné prostriedky (mzdu, odmenu atď.). Nie je to teda nič iné, len pracovnoprávna modifikácia *facio ut des* („konám, aby si dal“), ktorej výsledkom bude: „podriadim sa, aby si dal“.

## 1.2. Sloboda výberu subjektu

Ďalšou zložkou zmluvnej slobody je sloboda spočívajúca vo výbere zmluvného partnera. Tento výber, resp. okolnosti, ktoré ho limitujú v pracovnom práve je potrebné posudzovať súčasne z dvoch odlišných hľadísk: jednak z hľadiska zamestnanca, ale aj z hľadiska zamestnávateľa.

Čl. 1 ZP:<sup>7</sup> „Fyzické osoby majú právo na slobodnú voľbu zamestnania...Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia práva, ak tento zákon (ZP, pozn. autora), osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.“

Slobodná voľba zamestnania fyzických osôb, ako účastníkov, ktorí vstupujú na trh práce za účelom speňaženia vlastnej pracovnej sily je podriadená viacerým faktorom, z ktorých niektoré vyplývajú priamo z právneho poriadku (objektívne) a niektoré je potrebné hľadať v privátnej sfére konkrétneho uchádzača o zamestnanie (subjektívne). Subjektívne faktory výberu konkrétneho zamestnávateľa siahajú mimo sféry práva, do oblasti sociológie, psychológie atď. V tejto súvislosti môžeme spomenúť spoločenský status jednotlivca, jeho očakávania, predsudky, predstavu o náplni práce, o pracovných podmienkach, o mzdovom ohodnotení a v neposlednom rade jeho vzdelanie, resp. pracovné schopnosti. Tieto sú subjektív-

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 392. ISBN 978-80-89085-95-8.

<sup>6</sup> V pracovnom práve je táto možnosť pre zamestnanca úzka a donedávna spočívala len v možnosti buď zamestnávateľom pripravenú pracovnú zmluvu prijať, alebo odmietnuť. Na umelé vyrovnávanie takto vzniknutej nerovnosti medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu slúžia kogentné ustanovenia na ochranu slabšieho subjektu v právnych predpisoch.

<sup>7</sup> Skratka označuje Zákonník práce, z.č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov.

ne limity výberu zamestnania, ako čiastočnej realizácie zmluvnej voľnosti v pracovnom práve.

V prípade zamestnávateľa nejde vždy o fyzickú osobu, naopak najčastejšie je to právnická osoba, ktorá ale koná prostredníctvom fyzických osôb, ako konateľov. Takéto detailné vymedzenie subjektívnej stránky zamestnávateľa je potrebné najmä preto, lebo v skutočnosti rozhodnutie koho zamestnať v rámci zmluvnej slobody robia ľudia. Ľudia ovplyvňovaní predovšetkým záujmami vlastnými, ktoré v ideálnom prípade korešpondujú so záujmami právnickej osoby, ktorú reprezentujú v otázkach pracovnoprávneho pomeru. Pri výbere vhodného zamestnanca budú zrejme hľadať najkvalifikovanejšieho, resp. najzdatnejšieho v čom im žiadna zákonná prekážka nebráni. Čo sa týka ale predsudkov, ako subjektívneho vplyvu na výber zamestnanca v súvislosti s nimi je mimoriadne dôležitý zákonný zákaz diskriminácie, čo je jedným zo základných princípov pracovného práva stojací proti zmluvnej voľnosti. V súčasnej dobe je ťažšie si nájsť zamestnávateľa, ako zamestnanca, preto je širšia možnosť diskriminovať zamestnanca vo výberovom procese, čomu zodpovedá jeho širšia právna ochrana pred týmto zaobchádzaním.<sup>8</sup>

Objektívne limity slobody výberu kontrahenta v pracovnom práve obsahuje právny poriadok vo viacerých ustanoveniach, najmä pre zamestnávateľa:

- zákonne stanovený minimálny vek zamestnanca (§11 ods. 4 ZP), zamestnávanie osôb pod vekovým limitom sa viaže na osobitné povolenie, ktoré vydá príslušný inšpektorát na zákonný účel uvedený v spomínanom paragrafe,
- potreba pracovného povolenia pre osoby, ktoré nie sú štátnymi príslušníkmi krajín EÚ, krajín Dohody o Európskom hospodárskom priestore, alebo Švajčiarskej konfederácie, resp. pre osoby bez štátnej príslušnosti<sup>9</sup>,
- tzv. kvóta systém<sup>10</sup> upravený v §63 ods. 1 pís. d.) a nadväzujúc na to v §§ 64, 65 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, ktorý ustanovuje povinnosť zamestnávateľa podieľať sa na zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím za podmienok uvedených v citovanom zákone.

Najmä kvóta systém vymedzuje teda relatívne presne okruh subjektov, s ktorými je zamestnávateľ povinný<sup>11</sup> za určitých zákonných podmienok uzavrieť pracovnoprávny vzťah. Na skutočnosti, že sa jedná o zákonné obmedzenie zmluvnej slobody zamestnávateľov za účelom integrácie hendikepovaných, nemenia nič ani alternatívne možnosti splnenia tejto povinnosti (zadávanie zákaziek na vhodnej na zamestná-

<sup>8</sup> Existuje veľmi široká škála antidiskriminačných ustanovení na vnútroštátnej, ale aj európskej úrovni (v SR: čl. 1, §13, §119a ZP, antidiskriminačný zákon (z.č.: 365/2004 Z.z. v platnom znení) atď., na úrovni EÚ: smernica Rady 2000/43/ES, smernica Rady 2000/78/ES a ďalšie), podrobnosti vid'. [online]. URL: <http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/antidiskriminacna-legislativa-v-europskej-unii-a-v-slovenske>.

<sup>9</sup> Vid'. zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, resp. aj iné súvisiace predpisy napr. [online]. URL: <http://www.migration.sk/index.php?ID=681>.

<sup>10</sup> Zavedený, alebo skôr rozšírený o §64 novelizáciou prostredníctvom zákona č. 373/2010 Z.z.

<sup>11</sup> Cit. zákon o službách zamestnanosti síce používa pojem „povinný“, čo však neznamená, že konkrétny subjekt splňajúci zákonné podmienky by mal právne vynutiteľný nárok na uzavretie pracovnej zmluvy (príp. dohody) s konkrétnym zamestnávateľom.

vane občanov so zdravotným postihnutím, odoberanie výrobkov/ služieb, odvody za neplnenie povinnosti).<sup>12</sup> Takéto obmedzenie autonómie výberu zamestnanca odôvodňuje umocnené nepriaznivé postavenie osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní s ostatnými. Kým bežný uchádzač o zamestnanie musí dbať najmä o svoje vzdelanie a čím vyššiu odbornú stránku, vhodnú na výkon vybranej práce, zdravotne postihnutý človek musí neustále bojovať aj so spoločenskými bariérami vytvorenými v dôsledku rôznych predsudkov, čo sa týka ich pracovného výkonu a zručností. Preto je potrebné takéto umelé ovplyvňovanie voľby zamestnanca. Uvažujúc o tejto téme ďalej, najmä z hľadiska záujmu celej spoločnosti zabezpečiť, aby aj tieto osoby sa mohli zúčastňovať na výrobných procesoch je diskutabilné zavedenie podobných stimulov aj pre iné skupiny jednotlivcov hendikepovaných nie pre ich zdravotný stav, ale skôr pre ich spoločenský status, resp. prostredie odkiaľ pochádzajú. Máme na mysli najmä početnú skupinu tzv. „nepripravených jedincov“, ktorí jednak nemajú veľmi záujem byť zamestnaní vďaka „strednej“ sociálnej politike nášho štátu (nie je však vhodné zovšeobecňovanie), ale na druhej strane tí, ktorí náklonnosť k výkonu pracovnej činnosti majú, častokrát čelia odmietavému postojovi v práve v dôsledku generalizovania ich určitých vlastností. Otázka zákonne vyvíjať tlak na zamestnávateľov prijímať častokrát menej kvalifikovaných zamestnancov z radov sociálne náročnejších nepochybne stojí za širšiu diskusiu, avšak je potrebné si uvedomiť: problém vysokej nezamestnanosti neexistuje len v dôsledku nevoľby zamestnávateľ určitú skupinu práceschopných ľudí kvôli rôznym predsudkom, a reagovanie na tento problém kogentnými ustanoveniami môže viesť k deformáciám klasických mechanizmov charakteristických pre trh práce a tak negatívne ovplyvniť jeho efektívne fungovanie.

### 1.3. Sloboda výberu formy

Slobodný výber zmluvnej formy sa viaže aj v pracovnom práve na zabezpečenie právnej istoty. Nestačí totiž, že existuje táto istota v oblasti kogentných právnych noriem, prejavujúc sa ich predvídateľnosťou, spoľahlivosťou trvania a možnosťou realizácie vzniknutých subjektívnych práv, ale istota musí existovať aj v rámci voľnosti dispozitívne dohodnutých zmluvných podmienok. A to sa najlepšie dosiahne keď výsledky konsenzu majú hmotnú podobu – „*verba volent, scripta manent*“.

V pracovnom práve je stanovená požiadavka písomnej formy tak pre pracovnú zmluvu, ako pre základný prostriedok založenia pracovného pomeru, ako aj pre všetky dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (pri ktorých sa zmluvná voľnosť tiež prejavuje, dokonca možno vo väčšom rozsahu), pričom pre ich nedodržanie platia osobitné následky. Z dôvodu subsidiárnej platnosti by sme mali vychádzať z §40 ods. 1 OZ, tzn. porušenie zákonnej formálnej požiadavky by malo spôsobiť absolútnu neplatnosť právneho úkonu. Avšak v niektorých prípadoch opak je pravdou, keďže ZP obsahuje osobitnú úpravu následkov, ktorá platí pre pracovno-právne vzťahy v zmysle – „*lex specialis derogat legi generali*“. Paragraf 17 ods. 2: „*Právny úkon...ktorý sa neurobil formou prepísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis*“. Účelom aj v prípade tohto

<sup>12</sup> Vid'. príslušné ustanovenia cit. zákona o službách zamestnanosti v platnom znení (§63-65).

ustanovenia je ochrana zamestnanca a jeho právnej istoty. Zo znenia zákona vyplýva, že pri právnom ošetroaní výkonu práce za mzdu, pracovnú zmluvu vyhotoví zamestnávateľ a jeden exemplár vydá zamestnancovi. V praxi však vyzerá tento proces častokrát inak: subjekty sa na ústnom pohovore dohodnú na podmienkach výkonu práce (náležitosti pracovnej zmluvy) a nástupom zamestnanca do práce vzniká pracovný pomer, pričom zamestnávateľ nemá vopred pripravené na podpis písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy. Práve preto nie je vhodné sankcionovať neplatnosťou ústne dojednanú pracovnú zmluvu a to už vôbec nie vtedy, keď na jej základe už zamestnanec reálne začal pracovať.

Na druhej strane by však zamestnanec vždy mal trvať na písomnom zachytení obsahu pracovnej zmluvy, ale to isté platí aj pre dohody o výkone práce mimo pracovného pomeru (mimochodom pri týchto dohodách nedodržanie písomnej formy je výslovne sankcionované absolútnou neplatnosťou v ZP). Dôvodov potreby takejto obozretnosti, resp. zvýšených požiadaviek na formálnu stránku pracovnoprávných vzťahov je hneď niekoľko:

- obsah týchto vzťahov je komplexný a zložitý (aj keď v niektorých prípadoch detaily môžu byť uvedené v kolektívnej zmluve, resp. v interných predpisoch zamestnávateľa)
- začiatok výkonu závislej práce je dôležitý krok v živote jednotlivca, ktorý vyžaduje uvážené rozhodovanie obidvoch zmluvných strán a ich následné zachytenie spôsobom, ktorý zodpovedá tejto dôležitosti
- pracovnoprávne vzťahy (najmä pracovný pomer) vznikajú na dlhšiu dobu a písomne urobený dokument zabezpečuje nemennosť ich obsahu ani po určitom časovom odstupe (slúži aj ako dôkaz v sporých prípadoch).<sup>13</sup>

#### 1.4. Sloboda stanovenia obsahu zmluvy

Vo všeobecnosti je sloboda stanoviť obsah zmluvy najrozsiahlejšou zo všetkých stránok zásady zmluvnej voľnosti. To platí aj v pracovnom práve avšak s modifikáciami vo viacerých smeroch, tzn. tu majú subjekty vymedzený užší priestor realizácie svojich predstáv, ako napr. v občianskom práve, ktorých dôvody stručne načrtneme súčasne s prejavmi a hranicami obsahovej voľnosti.

1. Všeobecným prejavom obmedzenia zmluvnej voľnosti týkajúcej sa obsahu úkonu je – v pracovnom práve subsidiárne platné<sup>14</sup> – ustanovenie §39 Občianskeho zákonníka, ktoré stanovuje v súvislosti s obsahom: zákaz rozporu so zákonom, s dobrými mravmi a zákaz zákon obchádzať.

<sup>13</sup> Nadväzujúc na tieto dôvody porovnaj: §37 Občianskeho zákonníka (z.č. 40/1964 Zb. v platnom znení - OZ): „Účastníci sú povinní dbať, aby sa pri úprave zmluvných vzťahov odstránilo všetko, čo by mohlo viesť k vzniku rozporov.“ – toto ustanovenie pôsobí na všetky stránky zmluvnej voľnosti, ako ich základné a najvšeobecnejšie obmedzenie na báze prevencie vzniku budúcich sporov, alebo dokonca prípadných škôd. (Prevencia je vždy spojená s oveľa nižšími nákladmi než následné riešenie konfliktov).

<sup>14</sup> Táto subsidiárna platnosť vyplýva z §1 ods. 4 ZP: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“



2. Zákonník práce v §43 ods. 1 vymedzuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, t.j. minimum na čom sú povinní zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnúť na to, aby mohol vzniknúť platný pracovnoprávny vzťah.

3. Pracovné právo počíta s uzavretým počtom zmluvných typov, ktorými sa dá založiť pracovnoprávny vzťah.<sup>15</sup> Čo znamená, že neexistuje taká voľnosť úpravy práv a povinností, ako napr. v občianskom práve umožňuje §51 OZ.<sup>16</sup> Je to do určitej miery pochopiteľné najmä z rigidnosti základu každého pracovnoprávneho vzťahu – výkon práce za odmenu. Preto nie je potrebné dávať priestor nepomenovaným zmluvám, ale diskutabilná je možnosť rozšírenia spôsobov úpravy vzájomných práv a povinností v rámci toho ktorého pracovnoprávneho vzťahu, t.j. samotné formy zamestnávania jednotlivcov.

S tým súvisí už v predchádzajúcich častiach spomenutý, v súčasnosti veľmi aktuálny trend flexibilizácie obsahu pracovných vzťahov v spojení so zvyšovaním ich bezpečnosti, resp. istoty – tzv. flexiistota<sup>17</sup> (v angličtine: flexicurity). Zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov je spojené o.i. s flexibilnými pracovnými podmienkami, teda s požiadavkou pružnejšieho prístupu na pracovný trh, čo sekundárne vyvoláva celkom prirodzený tlak práve na rozšírenie zmluvných typov a tým aj na rozširovanie atypických foriem zamestnania (dominanciu získavajú najmä pracovné zmluvy na kratší týždenný pracovný čas a pracovné zmluvy na dobu určitú).<sup>18</sup> Cez takéto pružné ponímanie obsahu pracovnej zmluvy by bolo možné zabezpečiť právny rámec modernejším spôsobom výkonu práce (napr. práca na diaľku – cez internet, telepráca,<sup>19</sup> príležitostná práca, nepravidelná výpomoc, práca na zavolanie atď., ako aj ďalšie spôsoby pri ktorých sa stáva pružným najmä pracovný čas).

4. Určité usmernenie týkajúce sa obsahu zmluvných vzťahov v pracovnom práve poskytuje aj kolektívne pracovné právo, konkrétne kolektívne zmluvy uzavreté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou zamestnancov. Tieto určujú minimálny rámec podmienok výkonu práce, resp. udeľovania miezd/ ostatných odmien a tým sú svojou podstatou určitým kontrolným mechanizmom uplatňovania zmluvnej voľnosti. Na tieto ustanovenia kolektívnej zmluvy je možné poukázať priamo v pra-

<sup>15</sup> vid'. § 1 ods. 5: „Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak“.

<sup>16</sup> Skratka označuje Občiansky zákonník, z.č. 40/1964 Zb. v platnom znení.

<sup>17</sup> Jedna zo všeobecných myšlienok zachytávajúcich podstatu tohto pojmu znie: “flexiistota, ako pružná modifikácia pracovnoprávnej regulácie, prostredníctvom posilnenia sociálnej ochrannej siete, vytváraním efektívnych služieb zameraných na uplatnenie, resp. prispôbením vzdelávacích systémov požiadavkám pracovného trhu, je schopná vytvoriť kompetitívne prostredie, ktoré zvyšuje výkonnosť ekonomiky a zároveň aj sociálnu istotu (bezpečnosť) spoločnosti.” – stanovisko Sándora Czombu, maďarského štátneho tajomníka pre zamestnanostnú politiku, zdroj. [online]. URL:

<http://www.euractiv.hu/foglalkoztatás/linkdossziék/flexicurity-rugalmas-biztonsag>.

<sup>18</sup> Analýza pracovnoprávnej legislatívy Slovenskej republiky z pohľadu flexiistoty. I.etapa, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, s. 9 a nasl. [online]. URL: <http://www.cvmpsvr.sk/TUflexii.pdf>.

<sup>19</sup> Telepráca je súčasťou nášho Zákonníka práce od roku 2007, konkrétne je upravená v § 52 (vid'. novelu zákonom č. 348/2007 Z.z. – jej článok I., bod 30).

covnej zmluve (§43 ods. 3 ZP). Zakotvenie podmienok v rozpore, resp. pod úroveň stanovenou kolektívnou zmluvou spôsobuje neplatnosť (v konkrétnej nesúladnej časti) pracovnej zmluvy. Zákonník práce v tejto súvislosti výslovne hovorí len o pracovnej zmluve, nezmieňuje sa o dohodách mimo pracovného pomeru.

Kolektívne pracovné právo je teda ďalším prejavom ochrany zamestnanca v pracovnom pomere prostredníctvom svojich zástupcov, ktorí častokrát vedú efektívnejšie tlačiť na zamestnávateľa na presadenie ich záujmov v oblasti pracovných a mzdových podmienok.<sup>20</sup> Na druhej strane však aj v tomto prípade ide o výrazné obmedzenie zmluvnej voľnosti zase najmä z hľadiska zamestnávateľa, čo je možné v niektorých prípadoch zneužiť.

5. Bariérou zmluvnej slobody týkajúcej sa obsahu je podľa odbornej literatúry aj obmedzenie konkurenčnej činnosti zamestnanca v §83 a 83a ZP. V tomto prípade ide o ochranu zamestnávateľa (čo je v pracovnom práve skôr výnimočné), ktorému mohla privodiť ujmu ak by jeho zamestnanec vykonával činnosť konkurenčného charakteru v porovnaní s pracovnou činnosťou. Takéto obmedzenie sa môže vzťahovať aj na obdobie po skončení pracovného pomeru, v ktorom zamestnanec mohol vykonávať konkurenčnú činnosť na základe neverejných informácií, ktoré nadobudol od zamestnávateľa počas trvania pracovnoprávneho vzťahu. Je zrejmé, že tento prostriedok v rukách zamestnávateľa môže nadmerne obmedzovať zamestnanca nielen čo sa týka slobody obsahu pracovnej zmluvy, ale aj slobody výkonu ďalšej činnosti, ktorá už vôbec nebude súvisieť z pôvodným zamestnávateľom, práve preto zase v záujme "vyrovnaní zbraní" zákonodarca zakotvil aj súdnu ochranu v tomto smere v §83 ods. 3 ZP. Podľa tohto ustanovenia je možné záväzok nevykonávania konkurenčnej činnosti súdnym rozhodnutím obmedziť, resp. úplne zrušiť.

### 1.5. Osobitná stránka zmluvnej slobody charakteristické pre pracovné právo

V základnom súkromnoprávnom odvetví predchádzajúce stránky zmluvnej slobody vyčerpávajú obsah tejto zásady, keďže v prípade klasických zmlúv po uzavretí sú strany viazané záväzkami, ktoré na seba vzali (*pacta sunt servanda*) a akékoľvek zrušenie založeného právneho vzťahu je možné len vo výnimočných prípadoch (viď. podmienky odstúpenia od zmluvy v OZ). V pracovnom práve však sloboda súvisiaca so vznikom pracovnoprávnych vzťahov zahŕňa aj slobodu rozviazať takýto vzťah, čo sa v najširšej miere prejaví v skončení pracovného pomeru výpoveďou.

Sloboda rozviazať pracovnoprávny vzťah z pohľadu zamestnanca nepochybne súvisí so zákazom nútených prác a otroctva, ktorý je súčasťou základných práv jednotlivca a zakotvujú ho viaceré medzinárodné dokumenty (o.i. Charta základných práv EÚ – 2007/C 303/01). Je to jeden z hlavných dôvodov, kvôli ktorým má zamestnanec širšiu voľnosť rozviazať pracovnoprávny vzťah, ako zamestnávateľ.<sup>21</sup> Oprávnenie zamestnanca dať výpoveď z akýchkoľvek dôvodov, resp. aj bez udania dôvodu dáva tejto slobode maximálny rozsah, zatiaľ čo zabraňuje zamestnávateľovi obmedzovať

<sup>20</sup> Otázkou na margo môže byť: do akej miery korešpondujú záujmy zástupcov zamestnancov so skutočnými záujmami konkrétneho jednotlivca určeného zamestnanca?

<sup>21</sup> Porovnaj §§ 63-66 a §67 ZP.

jeho vôľu, čo je ďalším prejavom ochrannej funkcie pracovného práva vo vzťahu k zamestnancovi.

### Záver

Pri všetkých stránkach zmluvnej slobody bolo možné vidieť snahu pracovno-právnych predpisov umelo vyrovnávať nerovnosť postavenia zmluvných strán kognitívnymi ustanoveniami v prospech zamestnanca. Prípadov kedy sa chráni zamestnávateľ bolo výrazne menej, napriek tomu že v určitých prípadoch je potrebná aj ochrana jeho záujmov.

Čo sa týka v úvode nastolenej otázky, či je potrebné nahradiť, resp. modifikovať zmluvnú slobodu v pracovnom práve, resp. v odvetviach, kde sa chráni slabší subjekt vo všeobecnosti vidíme, že odpoveď je jednoznačná v tom zmysle, že o náhrade tejto zásady v žiadnom prípade hovoriť nemôžeme. Na základe predchádzajúcich kapitol vidíme, že zmluvná voľnosť naďalej dáva pracovnému právu charakter, ktorý umožňuje upravovať bežný spoločensko-právny vzťah výkonu práce za odmenu a ako taká je potrebná v pracovnom práve, dokonca v širšej miere než existuje v súčasnosti. Zmluvná voľnosť zabezpečuje pružnosť pracovného práva, v dôsledku ktorej vedľa jeho subjekty reagovať na pestré pracovnoprávne potreby, ktoré sa naskytú v praxi. Jej odstránenie, resp. rozsiahle potlačenie by viedlo k prehnanej formalite, rigidnosti a v konečnom dôsledku k neefektívnosti pracovnoprávných vzťahov. Na druhej strane ale je nevyhnutné túto slobodu limitovať a nastoliť tak rovnováhu medzi slobodou a spravodlivosťou. Ukazuje sa teda, že vývoj súkromného zmluvného práva (súčasťou ktorého sú aj zmluvy/ dohody v pracovnom práve) nielen v štátoch EÚ, ale aj európskeho zmluvného práva tenduje k sociálno-liberálnemu modelu, v ktorom solidarita, ochrana slabšej zmluvnej strany, sociálna spravodlivosť obohacujú čistý model zmluvnej slobody v súkromnom práve.<sup>22</sup> Vo vzťahu k ochrane slabšieho subjektu je vždy najdôležitejším kritériom primeranosť v zmysle ochrany len do tej miery, aby nedošlo k degradácii vzťahu na úroveň jednostranného prispôsobenia sa zákonným prohibíciám na strane zamestnávateľa, bez akejkoľvek možnosti realizácie subjektívnych pohnútok a automatických výhod pre zamestnanca, bez akejkoľvek iniciatívy a snahy dosiahnuť čo najlepšie postavenie (keďže toto postavenie v extrémnom prípade by mu garantoval v plnom rozsahu právny poriadok). Napriek moderným trendom flexiistoty je potrebné naďalej zachovať a dodržiavať zásadu: "tol'ko kognitívnosti, koľko je nevyhnutné a tol'ko dispozitívnosti, koľko je možné". Cez toto pravidlo sa zabezpečuje maximum spravodlivosti v pracovnom práve, a koniec koncov práve tá v sebe spája potrebu slobody a rovnosti vo všeobecnosti<sup>23</sup> – a to je v podstate jediná prijateľná odpoveď na úvodnú otázku.

<sup>22</sup> BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Praha: Aleš Čeněk, 2009. s. 32. ISBN 9788073802417.

<sup>23</sup> Vid'. OVEČKOVÁ, O.: *Spravodlivosť ako kritérium hodnotenia správania v súkromnom práve*. IN: *Právny obzor*, roč. 80, č. 3/1997. s. 281. ISSN 0032-6984.

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. 814 s. ISBN: 978-80-89085-95-8.
2. BARANCOVÁ, H. et. al.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Praha: Aleš Čeněk, 2009. 374 s. ISBN: 9788073802417.
3. DULAK, A.: *K princípu zmluvnej slobody v súkromnoprávných vzťahoch*. Právny obzor, roč. 86, č. 4/2003, s. 408 – 412. ISSN: 0032-6984.
4. GALVAS, M.: *Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu*. Právnik, roč. 138, č. 4/1999. s. 334 – 341. ISSN: 0231-6625.
5. FEKETE, I.: *Občiansky zákonník. Komentár*. Bratislava: EPOS, 2007. 1063 s. ISBN: 978-80-8057-688-2.
6. JANIČOVÁ, E.: *K základným otázkam zmluvnej slobody v pracovnom práve*. In: BUJŇÁKOVÁ, M. (ed.): *Aktuálne otázky práva*. Zborník vydaný pri príležitosti životného jubilea prof. Jozefa Suchožu., Košice: UPJŠ v Košiciach, 2006. 459 s. ISBN 80-7097-642-X.
7. OVEČKOVÁ, O.: *Spravodlivosť ako kritérium hodnotenia správania v súkromnom práve*. Právny obzor, roč. 80, č. 3/1997. s. 280 – 284. ISSN: 0032-6984.

### **Ďalšie elektronické zdroje:**

<http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/antidiskriminacna-legislativa-v-europskej-unii-a-v-slovenske>.

<http://www.migration.sk/index.php?ID=681>.

<http://www.euractiv.hu/foglalkoztatás/linkdossziék/flexicurity-rugalmas-biztonság>

<http://www.cvmprsvr.sk/TUflexii.pdf>.

### ***Some comments on contractual freedom in labour law***

*Labour law is connected to private law principles despite of its hybrid characteristics. The contractual freedom is applied in this legal sector in a modified way compared to the classic parts of private law (e.g. civil law). This article deals with the provisions which limit this freedom of contracts in order to fulfill the protective feature of labour law. The center of our consideration was the question: is in the time of globalization correct still to talk about contractual freedom in labour law or should this principle be replaced/filled up with a wider one, which would include also the feature of employer protection and contractual fairness?*

### **Kontaktné údaje na autora – email:**

*crtr56@gmail.com*

## Účast' zástupcov zamestnancov v legislatívnom procese

Mgr. Zuzana Antošová

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

### Synopsa

Príspevok sa zaoberá problematikou tvorby právnych predpisov, pričom poukazuje na činnosť odborových organizácií pri tvorbe Zákonníka práce. Prvá časť objasňuje pojem tvorby práva a približuje tvorbu práva v kontinentálnom type právnej kultúry so zameraním na legislatívny proces. Druhá časť príspevku sa venuje samotnému procesu tvorby právnych predpisov na najvyššej úrovni a jeho jednotlivým etapám. V neposlednom rade sa autorka zameriava na činnosť odborových organizácií pri trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni medzi štátom a sociálnymi partnermi s cieľom prerokovania návrhu právneho predpisu. Záver príspevku predstavuje zhrnutie teoretických vedomostí s hodnotením legislatívneho procesu a činnosti odborových organizácií v legislatívnom procese.

### Kľúčové slová

Tvorba práva. Legislatívny proces. Odborové organizácie. Hospodárska a sociálna rada.

## 1. Tvorba práva

Pojem tvorby práva bude nejasný dovtedy, kým sa bližšie nevymedzí pojem právo. Môžeme konštatovať, že takéto tvrdenie je správne, pretože pod pojmom tvorba práva rozumieme tvorbu celého právneho poriadku, tvorbu systému práva, tvorbu jednotlivých právnych noriem, ako aj tvorbu práva právnymi úkonmi inter partes.<sup>1</sup>

Podľa V. Knappa je potrebné rozoznávať pojmy normotvorba, tvorba práva (synonymum právotvorba) a zákonodarstvo (synonymum legislatíva).

Normotvorba je najširší pojem a znamená tvorbu všetkých noriem, nielen noriem právnych. Tvorba práva znamená tvorbu všetkých právnych noriem, to znamená tvorbu práva písaného (tvorbu zákonov, nariadení, vyhlášok a pod.), ako aj tvorbu práva nepísaného (tvorbu sudcovského práva, obyčajového práva atď.). Zákonodarstvo znamená tvorbu zákonov (máme na mysli tvorbu ústavy, ústavných zákonov a zákonov).<sup>2</sup>

Tak v právnej teórii, ako aj v právnej praxi sa pojmy zákonodarstvo a legislatíva používajú ako synonymá pojmu tvorba práva. Pojem zákonodarstvo sa stal polysémom, má niekoľko významov. Ako polysém neoznačuje iba tvorbu práva ako činnosť, ale aj výsledok tvorby práva, to znamená právny poriadok (súhrn právnych noriem).<sup>3</sup>

V tvorbe práva možno rozlišovať niekoľko spôsobov tvorby právnych noriem:

1. Imperatívny (autoritatívny) spôsob tvorby práva, v ktorom právne normy vznikajú v legislatívnom procese (apriórna tvorba práva), alebo v rámci rozhodovania súdmi (aposteriórna tvorba práva).
2. Konsenzuálny spôsob tvorby práva, v ktorom právo vzniká na základe konsenzu v podobe normatívnych zmlúv (kolektívnych a medzinárodných). Je

<sup>1</sup> BRÖSTL, A.: *Tvorba práva*. In: BRÖSTL, A. - DOBROVIČOVÁ, G. - KÁNARIK, I.: *Teória práva*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2007. s. 40. ISBN 80-7097-559-8.

<sup>2</sup> KNAPP, V.: *Tvorba práva a její současné problémy*. Praha: Linde Praha a.s., 1998. s. 20. ISBN 80-7201-140-5.

<sup>3</sup> KNAPP, V.: *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 106. ISBN 80-7179-028-1.

možné tu zaradiť aj tvorbu právnych noriem na základe *cummunis opinio doctorum*.<sup>4</sup>

3. Konvenčný (spontánný) spôsob tvorby práva, pri ktorom ide o tvorbu nepísaného práva, kde sú zaradované právne obyčaje a právne princípy.<sup>5</sup>

Spôsob tvorby práva podmieňuje zaradenie daného štátu k príslušnému právnemu systému, čím sa rozdiel prejavuje aj v dichotómii medzi angloamerickým právnym systémom a kontinentálnym právnym systémom.

Angloamerická právna kultúra je poznamenaná filozofickým empirizmom. Právo sa v tomto type právnej kultúry vytvára zdola, teda zo spoločnosti, nahor k štátu. Ide tu o societnú tvorbu práva, kde základným prameňom práva je právotvorný precedens a právna obyčaj. Tento systém práva sa nazýva aj sudcovským právom (*judge made law*), keďže právo sa odvíja od právnej praxe, od riešenia konkrétneho prípadu (*case law*), pričom rozhodnutie súdu ako individuálny právny akt nemá obmedzenú záväznosť na konkrétny prípad, ale nadobúda normatívny význam. Normy, ktoré obsahuje, nadobúdajú všeobecnú záväznosť a stávajú sa záväznými aj pre ďalšie budúce rozhodnutia súdov v prípadoch rovnakého druhu. Právny precedens je v angloamerickom právnom systéme základným prameňom práva. Neznamená to však, že zákon nie je prameňom práva. Zákon v porovnaní s kontinentálnym typom právnej kultúry tu má menší význam.

Pokiaľ ide o kontinentálnu právnu kultúru, je pre ňu charakteristická legislatívna (etatistická) koncepcia tvorby práva. V tomto type právnej kultúry sa právo vytvára zhora, od štátu k spoločnosti. Právo sa odvíja od ústavy a zákonov, ako aktov najvyšších orgánov štátnej moci.<sup>6</sup>

V oboch právnych systémoch, tak v angloamerickom, ako aj kontinentálnom, ide v konečnom dôsledku o sociatívne determinovaný proces, v ktorom pôsobia rôzne mechanizmy formovania hodnôt, potrieb a záujmov spoločnosti.<sup>7</sup>

Právny poriadok Slovenskej republiky patrí do kontinentálneho typu právnej kultúry, preto sa v ďalšom texte príspevku budeme venovať tvorbe práva v kontinentálnej právnej kultúre.

V kontinentálnom právnom systéme pod tvorbou práva rozumieme platným právom upravený postup činnosti štátnych orgánov, orgánov miestnej samosprávy a postup pri uskutočňovaní celoštátneho alebo miestneho referenda, ktorým sa vytvára usporiadaný systém právnych noriem určitého štátu. Teda tvorbu práva chápeme ako činnosť právotvorných orgánov. Výsledkom tejto činnosti sú právne akty, respektíve právne predpisy, pozitívne právo.<sup>8</sup>

Pod pojmom legislatívny proces rozumieme proces tvorby právnych predpisov. V užšom zmysle zahŕňa legislatívny proces celú oblasť od vzniku potreby prijatia právneho predpisu až po vznik jeho účinnosti. V širšom zmysle do legislatívneho procesu patrí aj skúmanie jeho ústavnosti a efektívnosti. Ide vlastne o proces, ktorý

<sup>4</sup> *Communis opinio doctorum* znamená spoločný názor učencov.

<sup>5</sup> GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2009. s. 81-82. ISBN 978-80-7380-233-2.

<sup>6</sup> OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. Šamorín: Heuréka, 2010. s. 201-202. ISBN 978-80-89122-59-2.

<sup>7</sup> PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995. s. 181. ISBN 80-7160-113-6.

<sup>8</sup> OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. Šamorín: Heuréka, 2010. s. 202. ISBN 978-80-89122-59-2.

nie je možné časovo ohraničiť, je to permanentný proces, pretože skúmanie efektívnosti pôsobenia právneho predpisu je v praxi súčasne predprípravnou etapou tvorby, respektíve novelizácie právneho predpisu.<sup>9</sup>

Z hľadiska právnej úpravy je možné legislatívny proces deliť na formalizovaný, ktorý je upravený v ústave a zákonoch a na neformalizovaný, ktorý vychádza z interných predpisov a obyčajového práva.<sup>10</sup>

Proces tvorby všeobecne záväzných právnych predpisov sa v zásade uskutočňuje na troch úrovniach:

1. Proces tvorby právnych predpisov zákonodarným orgánom, respektíve priamo občanmi v referende. Ide o proces tvorby práva na najvyššej úrovni. Je to legislatívny proces v užšom zmysle, teda proces prijímania ústavy, ústavných zákonov a zákonov.
2. Proces prijímania vykonávacích právnych predpisov.
3. Proces vydávania všeobecne záväzných nariadení obcí a vyšších územných celkov.

## 2. Proces tvorby práva na najvyššej úrovni

Priebeh legislatívneho procesu upravuje predovšetkým Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb., zákon č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky, zákon č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Legislatívny proces upravujú aj interné, organizačné akty. V podmienkach Slovenskej republiky ide najmä o legislatívne pravidlá tvorby zákonov a legislatívne pravidlá vlády.<sup>11</sup>

Legislatívny proces prebieha vo viacerých etapách. Ich konkrétna podoba závisí od druhu vytváraného právneho predpisu. Legislatívny proces možno rozdeliť na tieto etapy:

1. predprípravnú etapu,
2. prípravnú etapu,
3. schvalovaciu etapu,
4. promulgačnú etapu.

### 2.1 Predprípravná etapa

Cieľom predprípravnej etapy legislatívneho procesu je rozhodnutie o tom, či je potrebné prijať nový právny predpis, resp. novelizovať existujúci právny predpis. Napriek tomu, že v konečnom dôsledku ide o politické rozhodnutie, mala by tomuto rozhodnutiu predchádzať rozsiahla analýza vychádzajúca najmä z poznatkov doterajšej praxe o efektívnosti pôsobenia platnej právnej úpravy, rozhodovacej praxe príslušných orgánov verejnej moci a z judikačnej činnosti súdov, právnej doktríny a úvah de lege ferenda nachádzajúcich sa v právnických monografiách a odborných

<sup>9</sup> SVÁK, J. – KUKLIŠ, P.: *Legislatívny proces*. In: SVÁK, J. - KUKLIŠ, P.: Teória a prax legislatívy. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 135. ISBN 978-80-89363-16-2.

<sup>10</sup> SVÁK, J.: *Tvorba právnych predpisov*. In: SVÁK, J. - CIBULKA, L.: Ústavne právo Slovenskej republiky, Osobitná časť. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 1030. ISBN 978-80-89447-06-0.

<sup>11</sup> OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. Šamorín: Heuréka, 2010. s. 203- 204. ISBN 978-80-89122-59-2.

článkoch, komparácie obdobných právnych úprav v iných štátoch, právnych aktov Európskych spoločenstiev a Európskej únie, či medzinárodných zmlúv.<sup>12</sup>

Rozhodnutie o tom, či je potrebná nová právna úprava, je spojené s oprávnením tzv. legislatívnej iniciatívy. Pojem legislatívnej iniciatívy je širší ako pojem zákonodarnej iniciatívy, pretože v sebe zahŕňa aj oprávnenie rozhodnúť, či bude tvorba právneho predpisu začatá alebo nie. Ak ide o ústavu, ústavné zákony a zákony je toto rozhodnutie priamo naviazané na zákonodarnú iniciatívu. Zákonodarnú iniciatívu majú poslanci Národnej rady SR, výbory Národnej rady SR a vláda SR. Právo zákonodarnej iniciatívy sa môže realizovať aj prostredníctvom návrhu referenda, ak o to petíciou požiada aspoň 350 000 občanov alebo ak sa na tom uznesie Národná rada Slovenskej republiky. Výsledkom referenda je právny akt, ktorý má právnu silu ústavného zákona alebo zákona.<sup>13</sup> V prípade uplatnenia zákonodarnej iniciatívy poslancov je rozhodnutie o vytvorení novej právnej úpravy autonómnou záležitosťou samotného poslanca. Podobne je to aj v prípade uplatnenia zákonodarnej iniciatívy skupiny poslancov, keďže ide o ich dobrovoľné kolektívne rozhodnutie. Pokiaľ ide o zákonodarnú iniciatívu výborov Národnej rady, pre prijímanie rozhodnutí vychádzajúce z tejto zákonodarnej iniciatívy platí všeobecná procesná úprava zakotvená v ustanoveniach rokovacieho poriadku Národnej rady Slovenskej republiky. V prípade uplatnenia zákonodarnej iniciatívy vlády, vláda určí kto bude predkladateľom návrhu zákona a či sa bude pred prípravou návrhu zákona vypracovávať legislatívny zámer. Za predkladateľa návrhu zákona sa určí niektorý z členov vlády, predovšetkým minister, ktorý vykonáva štátnu správu v oblasti dotknutej zamýšľanou právnou úpravou.<sup>14</sup> Legislatívny zámer sa obligatórne vypracováva v prípade, ak ide o návrh zákona s výrazným hospodárskym a finančným dosahom. O vypracovaní legislatívneho zámeru môže vláda fakultatívne rozhodnúť v prípade akéhokoľvek návrhu nového alebo nekodifikovaného zákona. Obsahom legislatívneho zámeru je najmä zhodnotenie platnej právnej úpravy a určenie cieľov, ktoré má nová právna úprava plniť.<sup>15</sup> Legislatívny zámer prerokúva vláda a schvaľuje na svojom zasadnutí. Legislatívny zámer schválený vládou sa stáva pre príslušné ministerstvo, alebo iný ústredný orgán štátnej správy záväzným podkladom na vypracovanie návrhu zákona.

## 2.2 Prípravná etapa

V prípravnej etape legislatívneho procesu ide o prípravu samotného návrhu právneho predpisu. Priebeh tejto etapy závisí tak od druhu právneho predpisu, ktorý sa má prijať, ako aj od subjektu, ktorý tento návrh vypracováva. Neformalizovaný

<sup>12</sup> SVÁK, J.: *Tvorba právnych predpisov*. In: SVÁK, J. - CIBULKA, L.: Ústavne právo Slovenskej republiky, Osobitná časť. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 1030-1031. ISBN 978-80-89447-06-0.

<sup>13</sup> OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. Šamorín: Heuréka, 2010. s. 205. ISBN 978-80-89122-59-2.

<sup>14</sup> SVÁK, J. – KUKLIŠ, P.: *Legislatívny proces*. In: SVÁK, J. - KUKLIŠ, P.: *Teória a prax legislatívy*. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 137. ISBN 978-80-89363-16-2.

<sup>15</sup> SVÁK, J.: *Tvorba právnych predpisov*. In: SVÁK, J. - CIBULKA, L.: Ústavne právo Slovenskej republiky, Osobitná časť. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 1031. ISBN 978-80-89447-06-0.



priebeh má prípravná etapa v prípade poslaneckého návrhu právneho predpisu. Najformalizovanejšiu podobu má príprava vládneho návrhu zákona. Prípravnú etapu možno formálne rozdeliť na ďalšie etapy:

1. Príprava paragrafového znenia návrhu zákona, ktorá je jadrom tvorby zákona. Návrh zákona musí okrem paragrafového znenia obsahovať dôvodovú správu. Dôvodová správa má všeobecnú a osobitnú časť. Dôvodová správa vo všeobecnej časti musí obsahovať zhodnotenie súčasného stavu najmä zo spoločenskej, ekonomickej a právnej stránky, dôvody potreby novej zákonnej úpravy, spôsob vykonania novej zákonnej úpravy, hospodársky a finančný dosah navrhovanej právnej úpravy, jej vplyv na štátny rozpočet, návrhy na pracovné sily a organizačné zabezpečenie, súlad návrhu právnych predpisov s ústavou, zákonmi a medzinárodnými zmluvami, ako aj súlad s právom Európskej únie.

Osobitná časť dôvodovej správy obsahuje odôvodnenie jednotlivých paragrafov návrhu zákona. Znenie návrhu musí byť zrozumiteľné a musí byť z neho zrejmé, čo sa má navrhovaným právnym predpisom dosiahnuť. Po podpísaní kompletného návrhu zákona predkladateľom sa zasiela návrh na pripomienkové konanie.<sup>16</sup>

2. Pripomienkové konanie, ktoré je z hľadiska obsahu návrhu zákona kľúčovou etapou legislatívneho procesu v rámci výkonnej moci. Pripomienkové konanie má dve časti, a to vnútrorezortnú a medzirezortnú. Vnútrorezortné pripomienkové konanie vykonávajú orgány a inštitúcie, ktoré pôsobia v oblasti štátnej správy riadenej predkladateľom. Vnútrorezortné pripomienkové konanie nie je obligatórnou časťou legislatívneho procesu a spravidla sa vykonáva ako súčasť prvej fázy prípravnej etapy legislatívneho procesu. Medzirezortné pripomienkové konanie je obligatórnou fázou legislatívneho procesu.<sup>17</sup> Predkladateľ zverejní návrh zákona na pripomienkové konanie na Portáli právnych predpisov. Prostredníctvom tohto portálu zašle elektronický oznam o zverejnení návrhu zákona na pripomienky podpredsedom vlády, ministrom a ostatným ústredným orgánom štátnej správy, Úradu vlády Slovenskej republiky, sekcii vládnej legislatívy – odboru aproximácie práva, Národnej banke Slovenska, Najvyššiemu kontrolnému úradu Slovenskej republiky, Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky, Generálnej prokuratúre Slovenskej republiky, zástupcom zamestnávateľov a zástupcom zamestnancov podľa zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o tripartite), ak ide o návrh zákona týkajúci sa hospodárskych a sociálnych záujmov, ako aj ďalším orgánom a inštitúciám, ak to vyplýva z osobitného predpisu alebo ak tak určí vláda. Lehota na zaslanie pripomienok je 15 pracovných dní odo dňa zverejnenia návrhu zákona na pripomienkovanie na portáli.<sup>18</sup> Ďalšie pokračovanie legislatívneho procesu závisí od charakteru pripomienok. Ak ide o odporúčajúcu pripomienku, je na úvahe predkladateľa, či ju bude alebo nebude akceptovať. Ak ide o zásadné podmienky, ktoré navrhovateľ neakceptuje, dochádza

<sup>16</sup> SVÁK, J. – KUKLIŠ, P.: *Legislatívny proces*. In: SVÁK, J. - KUKLIŠ, P. Teória a prax legislatívy. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 139-145. ISBN 978-80-89363-16-2.

<sup>17</sup> SVÁK, J.: *Tvorba právnych predpisov*. In: SVÁK, J. - CIBULKA, L.: Ústavne právo Slovenskej republiky, Osobitná časť. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 1031. ISBN 978-80-89447-06-0.

<sup>18</sup> Čl. 13 Legislatívnych pravidiel vlády.

k osobitnému legislatívnemu procesu, ktorý má dve fázy. V prvej fáze ide o vzájomné prerokovanie týchto zásadných pripomienok v rámci zvolanej medzirezortnej porady k vyhodnoteniu pripomienok a o vzájomné prerokovanie zásadných pripomienok medzi predkladateľom a pripomienkovým miestom na najvyššej politickej úrovni ministerstva. Ak v prvej fáze nedôjde k dohode a rozpor ďalej trvá, nasleduje druhá fáza, ktorou je predloženie rozporu na prerokovanie a rozhodnutie vláde.

3. Prerokovanie návrhu zákona s príslušnými subjektmi, ktoré nerozhodujú o prijatí právneho predpisu. V prípade návrhu zákona ide o prerokovanie návrhu zákona v Legislatívnej rade, ktoré je obligatórnou súčasťou legislatívneho procesu. Legislatívna rada vypracováva k návrhu zákona kvalifikovaný právny názor, ktorý ma podstatný vplyv na rozhodovanie vlády o tomto návrhu. Výsledkom prerokovania je stanovisko Legislatívnej rady, ktoré hodnotí celkové zameranie návrhu zákona, jeho ústavnosť a súladnosť s medzinárodnými zmluvami, pripomienky k návrhu zákona s konkrétnym riešením. V závere stanoviska Legislatívna rada predkladá vláde návrh buď na schválenie zákona predloženého navrhovateľom, na schválenie zákona s pripomienkami Legislatívnej rady v jej stanovisku, na neschválenie návrhu zákona alebo na neprerokovanie návrhu zákona a jeho vrátenie predkladateľovi na prepracovanie alebo doplnenie.

### **2.2.1 Činnosť odborových organizácií pri novele č. 257/2011 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.**

Proces tvorby Zákonníka práce, ako aj jeho novelizácií je procesom tvorby na najvyššej úrovni. Návrh Zákonníka práce, ako aj návrh právneho predpisu č. 257/2011 Z. z. boli vládnymi návrhmi a prešli pripomienkovým konaním. Ako už bolo spomenuté, podľa Legislatívnych pravidiel vlády, predkladateľ zverejní návrh na pripomienkové konanie a to aj zástupcom zamestnávateľov a zástupcom zamestnancov podľa zákona o tripartite za podmienky, ak ide o návrh zákona, ktorý sa týka ich hospodárskych a sociálnych záujmov, čo je v prípade tvorby Zákonníka práce, resp. jeho novelizácií nesporné.

Účelom zákona o tripartite je podpora účinného dialógu na celoštátnej úrovni medzi štátom, zamestnávateľmi a zamestnancami (ďalej len sociálny partner) a to prostredníctvom svojich zástupcov. Ide o trojstranné konzultácie na celoštátnej úrovni medzi štátom a sociálnymi partnermi, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov vyjednávajú a prerokujú zásadné otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti s cieľom dosiahnutia dohody.

Zástupcom štátu je vláda Slovenskej republiky. Zástupcami zamestnávateľov sú zástupcovia, ktorých menuje reprezentatívne združenie zamestnávateľov. Reprezentatívnym združením zamestnávateľov je združenie zamestnávateľov z viacerých oblastí hospodárstva, resp. ktoré má pôsobnosť minimálne v piatich krajoch, ktorí spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov. Zástupcami zamestnancov sú reprezentatívne združenia odborových zväzov, ktorými sú združenia odborových zväzov, ktoré združujú zamestnancov z viacerých odvetví hospodárstva najmenej so 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov. Na celoštátnej úrovni je zriadená Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky, ktorá je konzultačným a dohodovacím orgánom vlády a sociálnych partnerov. Hospodárska a sociálna rada

okrem iného dohaduje stanoviska k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov. Hospodárska a sociálna rada má 21 členov. Siedmich zástupcov menuje vláda, siedmich zástupcov menujú reprezentatívne združenia zamestnávateľov a siedmich zástupcov menujú reprezentatívne združenia odborových zväzov.<sup>19</sup>

Tripartitizmus v podmienkach Slovenskej republiky vznikol prvýkrát v roku 1990. Po r. 1989 došlo k politickým, spoločenským, hospodárskym a sociálnym zmenám, došlo k zmene spoločenského zriadenia, pre ktoré bolo charakteristické centrálné direktívne riadenie bez trhovej ekonomiky. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy boli limitované existenciou jednej odborovej celoštátnej organizácie bez zamestnávateľských subjektov a s absolútnym štátnym vlastníctvom. Po politických zmenách viedli prvé kroky k legislatívnej transformácii umožnenia plurality odborových organizácií a k možnosti vzniku slobodných odborov a slobodných zamestnávateľských subjektov v združovacom práve, zároveň došlo k odstráneniu prekážok vo vzťahu k Medzinárodnej organizácii práce. Tým sa zavádza výrazná ekonomická reforma. Už v r. 1990 vznikali na federatívnej a republikovej úrovni tripartitné Rady hospodárskej a sociálnej dohody, podpisovali sa generálne dohody medzi vládami a reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a odborov, vznikali odvetvové a regionálne tripartitné inštitúcie. Na úrovni federácie vznikol nový tripartitný orgán a to Rada hospodárskej a sociálnej dohody. Podpísaním ustanovujúceho dokumentu medzi vládou Slovenskej republiky, Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky, Konfederáciou umenia a kultúry a Radou podnikateľských zväzov a združení Slovenskej republiky vznikla v r. 1990 v Slovenskej republike Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR. Išlo o prvý tripartitný subjekt v histórii Slovenskej republiky, cieľom ktorého bolo dosahovanie vzájomných dohôd v zásadných hospodárskych, sociálnych, mzdových a pracovnoprávných otázkach, ako aj v oblasti zamestnanosti. V Českej republike bola zriadená Rada pre sociálnu dohodu, ktorá bola v r. 1991 premenovaná na Radu hospodárskej a sociálnej dohody. Po rozdelení a zániku spoločného štátu Českej a Slovenskej federatívnej republiky pokračovala činnosť tripartitných orgánov na úrovni samostatných štátov. Vývoj tripartitizmu ale nebol bezproblémový. V júni 1997 prestala pôsobiť Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR pre nesúhlas odborovej strany so zavedením mzdovej regulácie bez konzultácie. Vznikla nová inštitúcia a to Sociálno-ekonomická rada, v ktorej pôsobilo tzv. Združenie odborových zväzov (asi s 20 tisíc členmi), Demokratická únia žien, Jednota dôchodcov a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení. V kolektívnych pracovných vzťahoch bola prijatá právna regulácia tripartity a to zákonom č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (Zákon o tripartite) a bol prijatý nový Zákonník práce č. 311/2001 Z. z.. Po parlamentných voľbách 2002 nová vláda odmietla kontinuitu v sociálnom poistení a využitie postavenia sociálnych partnerov v riadení zamestnanosti a sociálneho poistenia. NR SR po voľbách v r. 2002 v rozpore so zákonom o tripartite prijala novely 22 zákonov zo sociálnej oblasti. Zároveň vláda SR zastavila účinnosť už platného zákona o sociálnom poistení. Bol prijatý nový zá-

---

<sup>19</sup> Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

kon o sociálnom poistení a starobnom dôchodkovom sporení. Došlo k poštátneiu úradov práce, vytvorili sa úrady práce, sociálnych vecí a rodiny ako súčasť štátnych orgánov. Zároveň sa zmenili systémy sociálnej pomoci a štátnej sociálnej podpory. Bola prijatá tzv. veľká novela Zákonníka práce. Zrušením tripartitnej sústavy v rámci Národného úradu práce a v kompetenciách samosprávnych orgánov Sociálnej poisťovne, nefungovaním tripartity, dlhodobou neexistenciou Generálnej dohody vlády<sup>20</sup>, odborov a zamestnávateľov sa znižuje úroveň sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu, ale aj dosiahnutej úrovne sociálnych a hospodárskych práv občanov a sociálnych partnerov. V roku 2004 dochádza k obmedzeniu národnej tripartity a to zrušením Rady hospodárskeho a sociálneho partnerstva a vytvorením poradného orgánu vlády SR – Rady hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva, ruší sa možnosť rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov. Bol zrušený zákon č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve.<sup>21</sup> Možno konštatovať, že došlo k pochovaniu všetkých výdobytkov odborárov po roku 1989 a k potlačeniu demokratických predstáv, s ktorými išli odborári do novembrovej revolúcie. Zrušením zákona o tripartite podľa názorov viacerých odborníkov vláda iba potvrdila, že si neváži sociálny dialóg a nemá záujem o mienku odborárov a ani občanov. Možno len polemizovať o tom, či tvorba právnych predpisov je naozaj prejavom vôle občanov, v prípade zákonníka práce či je v prospech zamestnancov, prípadne zamestnávateľov alebo len prejavom vôle vlády a teda politickým rozhodnutím? V roku 2004 po Memorande Medzinárodného úradu práce v Ženeve adresovaného vláde Slovenskej republiky k návrhu zákona, ktorým sa menil a dopĺňal kompetenčný zákon a zákon o kolektívnom vyjednávaní si uvedomila, že v štátoch s demokratickou formou vlády a aj v Európskej únii je dôležité a obvyklé viesť sociálny dialóg a rešpektovať názory sociálnych partnerov. V novembri 2004 KOZ SR adresovali vláde SR rezolúciu k situácii v sociálnom dialógu a žiadali, aby vláda predložila návrh štatútu Rady hospodárskeho a sociálneho partnerstva ako dohodovacieho orgánu s rovnocenným postavením sociálnych partnerov. Vláda na tento návrh KOZ SR pristúpila a zástupcovia vlády SR, KOZ SR, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky a Republikovej únie zamestnávateľov podpísali Deklaráciu k budúcej forme fungovania sociálneho dialógu, v ktorej sa zaviazali vytvoriť Radu hospodárskeho a sociálneho partnerstva SR. Nástupom novej vlády v roku 2006 začala príprava na novom zákone o tripartite, ktorým sa zriadila už spomínaná Hospodárska a sociálna rada.

Účelom novelizácie Zákonníka práce bolo zvýšiť zamestnanosť. Sociálny dialóg viedli predstavitelia KOZ SR na bilaterálnej úrovni so sociálnymi partnermi – Asociáciou zamestnávateľských zväzov a združení SR a Republikovou úniou zamestnávateľov, ako aj v Hospodárskej a sociálnej rade. Rokovania o novele Zákonníka práce prebiehali aj na rokovaníach pracovnej skupiny na Ministerstve práce, sociálnych

<sup>20</sup> V rokoch 1997, 1998, 1999 neboli uzavreté generálne dohody. Až v marci 2000 bola prijatá Generálna dohoda s platnosťou do marca 2001 v intenciách prípravy na vstup do Európskej únie.

<sup>21</sup> TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: Eduard Szattler, PressPrint, 2004. s. 12-22. ISBN 80-89084-13-3.

vecí a rodiny. Napriek mnohým rokovaniam a protestom sa sociálni partneri v podstatných novelizačných návrhoch Zákonníka práce nezhodli a nepodarilo sa preklenúť ich diametrálne odlišné názory. Rozdielne názory mali sociálni partneri aj na otázku vplyvu Zákonníka práce na zamestnanosť a potrebu novelizovať ho v súčasnom období. Podľa KOZ SR návrh Republikovej únie zamestnávateľov sleduje zníženie úrovne súčasných práv zamestnancov a ich zástupcov a neodôvodnene posilňuje postavenie zamestnávateľov v pracovnoprávných vzťahoch. Po predložení návrhu novely Zákonníka práce do NR SR sa predstavitelia KOZ SR stretli s poslancami viacerých výborov NR SR, s ktorými rokovali o návrhu pripravovanej zmeny Zákonníka práce a ktorých požiadali, aby do novely nezasahovali ďalšími pozmeňujúcimi návrhmi. Napriek činnosti KOZ SR, aby novela Zákonníka práce v dnešnej podobe nebola predložená do NR SR, došlo v minulom roku k schváleniu už spomínanej novely zákonníka práce č. 257/2011 Z. z., kedy odborári znova začali uvažovať o prerušení sociálneho dialógu a odchode z tripartity, keďže novelizáciu Zákonníka práce považujú za vážne pošliapanie sociálneho dialógu. KOZ SR po prijatí novely Zákonníka práce v parlamente a jej podpísaní prezidentom SR požiadali o pomoc a podniknutie krokov Medzinárodnú organizáciu práce a Európsku odborovú konfederáciu, keďže podľa KOZ SR niektoré z ustanovení nerešpektujú medzinárodné dohovory a odporúčania a ani ustanovenia Európskej sociálnej charty, ktorú SR podpísala. KOZ SR žiadalo poslancov opozície, aby podali podnet na Ústavný súd, pretože podľa KOZ SR novela Zákonníka práce porušuje niektoré ustanovenia Ústavy SR. Skupina poslancov NR SR podala na Ústavný súd SR návrh podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky na začatie konania o súlade právnych predpisov. KOZ SR je názoru, že ustanovenie § 230 ods. 3 Zákonníka práce, *podľa ktorého odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii*, je v rozpore s čl. 37 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý hovorí: *činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých*. KOZ SR tvrdí, že ide o neodôvodnené obmedzenie činnosti odborových organizácií a preukazovanie členstva v odboroch je v rozpore s povinnosťami tykajúcimi sa ochrany osobných údajov zamestnancov.

V súčasnej dobe je predčasné zaujať jednoznačné stanovisko k novele Zákonníka práce a tvrdiť, že poskytuje výhody iba zamestnávateľom a oklieštuje práva zamestnancov. Myslíme si, že je potrebné počkať na rozhodnutie Ústavného súdu, ako aj na skončenie hospodárskej krízy, keďže podľa názoru Inštitútu finančnej politiky pri Ministerstve financií SR by mal takýto flexibilnejší Zákonník práce prispieť k tvorbe nových pracovných miest. Podľa analytikov by mal mať pozitívny vplyv najmä v čase expanzie.

### 2.3 Schvaľovacia etapa

Výsledkom schvaľovacej etapy legislatívneho procesu je prijatie alebo neprijatie právneho predpisu. Schvaľovacia etapa legislatívneho procesu má dve základné fázy,

a to prerokovanie právneho predpisu v legislatívnych orgánoch, ktoré majú právomoc prijať právny predpis a rozhodnutie o prijatí právneho predpisu. V legislatívnom procese pri prerokovaní a schvaľovaní sa rozlišuje medzi všeobecným legislatívnym konaním a osobitnými formami legislatívneho konania, kde možno zaradiť rokovanie o návrhu zákona o štátnom rozpočte a rokovanie o medzinárodnej zmluve. Všeobecné legislatívne konanie je upravené v rokovacom poriadku národnej rady.<sup>22</sup>

Návrh právneho predpisu sa predkladá písomne predsedovi Národnej rady Slovenskej republiky v potrebnom počte výtlačkov a v elektronickej podobe. Predseda Národnej rady Slovenskej republiky skúma, či návrh má predpísané náležitosti. Ak zistí, že návrh má nedostatky, odporučí navrhovateľovi, aby tieto nedostatky odstránil. Ak navrhovateľ s týmto odporúčaním nesúhlasí, predloží predseda Národnej rady Slovenskej republiky svoje odporúčanie spolu so stanoviskom navrhovateľa na najbližšiu schôdzu Národnej rady Slovenskej republiky, ktorá o nich rozhodne bez rozpravy. Ak návrh spĺňa všetky náležitosti, predseda Národnej rady Slovenskej republiky ho doručí bezodkladne všetkým poslancom a aj vláde, ak nie je navrhovateľom, na zaujatie stanoviska v lehote 30 dní. Vláda zašle stanovisko predsedovi Národnej rady Slovenskej republiky. Ak vláda stanovisko nezaujme v stanovenej 30 dňovej lehote, rokuje sa o návrhu zákona aj bez stanoviska vlády.<sup>23</sup>

Všeobecné legislatívne konanie má tri obligatórne etapy: 1. čítanie, 2. čítanie a 3. čítanie.

#### 1. čítanie

Hlavný význam a účel prvého čítania je posúdiť, či návrh zákona z hľadiska svojho vecného zamerania a spôsobu navrhovanej úpravy je potrebný. Teda sa uskutočňuje všeobecná rozprava o podstate zákona a jeho významu pre spoločnosť a štát.<sup>24</sup>

Predseda Národnej rady Slovenskej republiky doručí návrh zákona všetkým poslancom najmenej 15 dní pre schôdzou Národnej rady Slovenskej republiky, do programu ktorej návrh zákona zaradil na prvé čítanie a navrhne prideliť návrh zákona ústavnoprávnemu výboru a podľa povahy veci aj ďalším výborom a zároveň navrhne gestorský výbor. Návrh zákona na schôdzi Národnej rady Slovenskej republiky uvedie navrhovateľ, po ňom vystúpi spravodajca určený gestorským výborom. O návrhu zákona a jeho podstate sa koná všeobecná rozprava, v rámci ktorej nemožno predkladať návrhy na zmeny a doplnky predloženého návrhu. Po skončení rozpravy Národná rada Slovenskej republiky uznesením môže rozhodnúť, že:

- vráti návrh zákona navrhovateľovi na dopracovanie,
- nebude pokračovať v rokovaní o návrhu zákona,
- prerokuje návrh zákona v druhom čítaní.

<sup>22</sup> SVÁK, J. – KUKLIŠ, P.: *Legislatívny proces*. In: SVÁK, J. - KUKLIŠ, P. Teória a prax legislatívy. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. s. 149-150, 153-154. ISBN 978-80-89363-16-2.

<sup>23</sup> SOMOROVÁ, L.: *Zákonodárna moc – Národná rada Slovenskej republiky*. In: PALÚŠ, I. - SOMOROVÁ, L.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. Košice: UPJŠ, 2011. s. 308-309. ISBN 978-80-7097-787-3.

<sup>24</sup> OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. Šamorín: Heuréka, 2010. s. 206. ISBN 978-80-89122-59-2.

Ak sa Národná rada rozhodne prerokovať návrh zákona v druhom čítaní, zároveň rozhodne aj o návrhu predsedu Národnej rady Slovenskej republiky na pridelenie návrhu zákona výborom a na určenie gestorského výboru. Návrh zákona sa vždy pridelí ústavnoprávnemu výboru Národnej rady Slovenskej republiky. Národná rada Slovenskej republiky súčasne určí aj lehotu na prerokovanie návrhu zákona vo výboroch, pričom táto lehota nesmie byť kratšia ako 30 dní odo dňa pridelenia návrhu zákona.

### 2. čítanie

V druhom čítaní prebieha rokovanie o návrhu zákona vo výboroch, ktorým bol pridelený. Výbor o výsledku rokovania vypracuje písomnú správu. Písomná správa obsahuje stanovisko výboru k návrhu zákona, pozmeňujúce a doplňujúce návrhy a odporúčanie Národnej rade Slovenskej republiky, či má návrh schváliť. Túto písomnú správu schvaľuje výbor uznesením. Ak návrh zákona prerokovali viaceré výbory, podajú Národnej rade Slovenskej republiky písomnú spoločnú správu, ktorú vypracuje gestorský výbor. Úlohou gestorského výboru je zjednotiť stanoviská výborov a osobitným uznesením schvaľuje spoločnú správu výborov a určí spoločného spravodajcu. Spoločná správa výborov tvorí podklad pre rozpravu a hlasovanie o návrhu zákona na schôdzi Národnej rady Slovenskej republiky. Spoločná správa výborov sa doručí všetkým poslancom a navrhovateľovi. Druhé čítanie sa uskutoční na schôdzi Národnej rady Slovenskej republiky najskôr po uplynutí 48 hodín od doručenia spoločnej správy výborov. Ak Národná rada Slovenskej republiky nevráti návrh navrhovateľovi na dopracovanie, alebo neodloží rokovanie o ňom, alebo nerozhodne o nepokračovaní rokovať o ňom, postupuje návrh zákona do rozpravy na schôdzi pléna Národnej rady Slovenskej republiky. V priebehu rozpravy môžu poslanci podávať pozmeňujúce a doplňujúce návrhy k návrhu zákona. Po skončení rozpravy sa hlasuje najskôr o pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhoch podaných v rozprave na schôdzi a potom sa pristupuje k hlasovaniu o návrhoch uvedených v spoločnej správe výborov.

### 3. Čítanie

Tretie čítanie sa koná najskôr na druhý deň po schválení pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhov v druhom čítaní. Rokovanie sa obmedzí len na tie ustanovenia návrhu, ku ktorým boli v druhom čítaní schválené pozmeňujúce a doplňujúce návrhy. Tretie čítanie sa týka najmä návrhov poslancov na opravu legislatívno-technických a jazykových chýb. Iné pozmeňujúce a doplňujúce návrhy musí predložiť najmenej 30 poslancov. Po ich prerokovaní sa hlasuje o návrhu ako celku, čo má za následok buď schválenie alebo neschválenie zákona.<sup>25</sup>

Národná rada Slovenskej republiky je uznášaniaschopná, ak je prítomná nadpolovičná väčšina všetkých poslancov, tzv. kvórum. V Slovenskej republike platia rozdielne požiadavky pre schválenie obyčajných zákonov a pre schválenie ústavy a ústavných zákonov. Na prijatie obyčajného zákona sa vyžaduje súhlas nadpolovič-

<sup>25</sup> SOMOROVÁ, Ľ.: *Zákonodárna moc – Národná rada Slovenskej republiky*. In: PALÚŠ, I. - SOMOROVÁ, Ľ.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. Košice: UPJŠ, 2011. s. 309-312. ISBN 978-80-7097-787-3.

nej väčšiny prítomných poslancov. Na prijatie ústavy a ústavných zákonov je potrebná kvalifikovaná väčšina, teda súhlas trojpäťtinovej väčšiny všetkých poslancov.<sup>26</sup>

## 2.4 Promulgačná etapa

Promulgačná etapa je záverečnou etapou legislatívneho procesu, ktorá pozostáva z podpísania právneho textu kompetentnou osobou a z uverejnenia právneho predpisu v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

Prijatý návrh zákona podpisuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky, prezident Slovenskej republiky a predseda vlády Slovenskej republiky. Svojimi podpismi najvyšší ústavní činitelia autorizujú znenie zákona.

Predseda Národnej rady Slovenskej republiky svojím podpisom osvedčuje dodržanie formálneho postupu pri prerokovaní a schvaľovaní návrhu zákona.

Podpis prezidenta Slovenskej republiky predstavuje súhlas s obsahom zákona. Právo odoprieť súhlas s obsahom zákona sa nazýva právo veta. Teda prezident môže vrátiť Národnej rade Slovenskej republiky zákon s pripomienkami v lehote 15 dní od doručenia schváleného zákona. Prezident nemôže právo veta uplatniť vo vzťahu k ústavnému zákonu. Národná rada Slovenskej republiky prerokuje zákon vrátený prezidentom v druhom a treťom čítaní, pričom predmetom rokovania sú iba pripomienky prezidenta. Tie musia obsahovať presné znenie navrhovanej právnej úpravy. Národná rada Slovenskej republiky po rozprave hlasuje osobitne o pripomienkach prezidenta a osobitne o zákone ako celku. Parlament môže, ale nemusí zohľadniť pripomienky prezidenta. Na opätovné schválenie zákona vráteného prezidentom je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, tzv. absolútna väčšina. Ide o tzv. suspenzívne veto, ktoré môže parlament prelomiť novým hlasovaním, ktorým je vrátený zákon opäť schválený.

Svojim podpisom predseda vlády vyjadruje predovšetkým pripravenosť exekutívy aplikovať schválený zákon v činnosti orgánov výkonnej moci.<sup>27</sup>

Vyhlásením nadobúda zákon platnosť. Zákony sa vyhlasujú uverejnením v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Predseda Národnej rady Slovenskej republiky zašle schválený zákon najneskôr do 21 dní od jeho schválenia na uverejnenie v Zbierke zákonov. Publikáciou nadobúda právny akt platnosť. Dňom uverejnenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky platí domnienka, že právna norma sa stala známa každému. Právne predpisy nadobúdajú účinnosť spravidla 15. dňom po ich uverejnení v Zbierke zákonov Slovenskej republiky, ak sami neustanovujú neskorší dátum nadobudnutia ich účinnosti. Výnimočne môže stanoviť aj skorší dátum účinnosti, najskôr však deň vyhlásenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.<sup>28</sup>

V súvislosti s problematikou, ktorou sa tento príspevok zaoberá, by sme radi poukázali aj na niektoré nedostatky legislatívneho procesu. Podľa nášho názoru jed-

<sup>26</sup> PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995. s. 201-202. ISBN 80-7160-113-6.

<sup>27</sup> OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. Šamorín: Heuréka, 2010. s. 207-208. ISBN 978-80-89122-59-2.

<sup>28</sup> SOMOROVÁ, L.: *Zákonodárna moc – Národná rada Slovenskej republiky*. In: PALÚŠ, I. - SOMOROVÁ, L.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. Košice: UPJŠ, 2011. s. 313. ISBN 978-80-7097-787-3.



ným zo základných nedostatkov je vysoký nárast predkladaných návrhov právnych predpisov, pretože si myslíme, že v mnohých prípadoch nie je nutná právna úprava, ale že by postačovali aj iné možnosti a metódy regulácie. Aj v prípade spomínanej novely Zákonníka práce vzniká otázka, či prijatie takejto novely z dôvodu, aby zvýšila zamestnanosť, je naozaj potrebné a či neexistujú iné možnosti na zvýšenie zamestnanosti. S tým súvisí aj ďalšia otázka. Nie je takýto návrh iba politického charakteru? Dovoľme si poznamenať, že v súčasnosti sú mnohé návrhy skôr politického, nie odborného charakteru. Väčšina z návrhov vôbec nie je potrebná. Podľa nášho názoru takéto prijímanie právnych predpisov, ako aj ich veľký počet znemožňuje právnu orientáciu a bežnú dostupnosť. Zároveň má za následok neprehľadnosť a nezrozumiteľnosť práva pre spoločnosť ako celok. Za ďalší z problémov považujeme časté a rýchle zmeny v už existujúcich platných predpisoch, ako aj predkladanie rôznych pozmeňujúcich návrhov počas legislatívneho procesu.

### **Záver**

V súčasnej modernej spoločnosti je vývoj v spoločnosti, či už ekonomický, kultúrny, alebo vývoj technológií natoľko dynamický, že aj právo musí reagovať na tieto spoločenské zmeny a prispôbiť sa im. To samozrejme nevyhnutne súvisí aj s problematikou tvorby práva a jej flexibilitou prispôbiť sa spoločenským zmenám. Uvedenej problematike je venovaná prvá časť nášho príspevku. Druhá časť príspevku sa zaoberá legislatívnym procesom na najvyššej úrovni. V tejto časti je upriamená pozornosť tiež na činnosť odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov pri tvorbe zákonníka práce, konkrétne jeho novelizácie č. 257/2011 Z. z. Dovoľme si konštatovať, že KOZ SR aj napriek tomu, že nesúhlasila so spomínanou novelou Zákonníka práce, snažila sa rokovať so sociálnymi partnermi na celoštátnej úrovni a nájsť vhodné riešenia. Napriek tomu, že jej pripomienky k zásadným pozmeňujúcim návrhom Zákonníka práce neboli akceptované, sme toho názoru, že KOZ SR, ako aj všetky odborové organizácie sa podieľajú na tvorbe Zákonníka práce a snažia sa o zakotvenie takých ustanovení do Zákonníka práce, ktoré by vyhovovali všetkým zamestnancom. Svedčí o tom aj podanie návrhu na Ústavný súd o súlade predmetnej novely Zákonníka práce s Ústavou Slovenskej republiky.

Cieľom príspevku bolo poukázať, že činnosť odborových organizácií pri tvorbe právnych predpisov je nezanedbateľná, má veľký význam. Zároveň veríme, že príspevok bude pre teóriu práva prínosom a podnetom pre hlbšie zamyslenie sa nad danou problematikou.

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. BRÖSTL, A. - DOBROVIČOVÁ, G. - KANÁRIK, I.: Teória práva. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2004. 170 s. ISBN 80-7097-559-8.
2. GERLOCH, A.: Teorie práva. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.
3. KNAPP, V.: Teorie práva. Praha: C. H. Beck, 1995. 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
4. KNAPP, V.: Tvorba práva a její současné problémy. Praha: Linde Praha a.s., 1998. 462 s. ISBN 80-7201-140-5.

5. OTTOVÁ, E.: Teória práva. Šamorín: Heuréka, 2010. 328 s. ISBN 978-80-89122-59-2.
6. PALÚŠ, I. - SOMOROVÁ, L.: Štátne právo Slovenskej republiky. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2011. 558 s. ISBN 978-80-7097-787-3.
7. PRUSÁK, J.: Teória práva. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1999. 331 s. ISBN 80-7160-113-6.
8. SVÁK, J., CIBULKA, L.: Ústavné právo Slovenskej republiky, Osobitná časť. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. 1072 s. ISBN 978-80-89447-06-0.
9. SVÁK, J., KUKLIŠ, P.: Teória a prax legislatívy. Bratislava: EUROKODEX, s.r.o., 2009. 306 s. ISBN 978-80-89363-16-2.
10. TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: Eduard Szattler, PressPrint, 2004. s. 12-22. ISBN 80-89084-13-3.
11. Legislatívne pravidlá vlády.
12. Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).
13. Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.
14. Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení.

***Die Tätigkeit der Angestellten und der Gewerkschaftsorganisationen bei der Bildung des Arbeitsgesetzbuchs***

*Der Beitrag beschäftigt sich mit der Problematik der Bildung des Rechts, wobei es auf die Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisationen bei der Bildung des Arbeitsgesetzbuchs hinweist. Der erste Teil des Beitrags widmet sich der Bildung des Rechts in dem kontinentalen Rechtssystem. Die Autorin im zweiten Teil beschreibt das Gesetzgebungsverfahren auf der höchsten Ebene. Im Beitrag wertet die Autorin die Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisationen bei der Bildung des Arbeitsgesetzbuchs.*

**Kontaktné údaje na autora – email**  
zuzana.kasardova@gmail.com

## Právny štatút zamestnancov medzinárodných organizácií

*Mgr. Ludmila Pošiváková*

*Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*

### Synopsa

*Príspevok sa zaoberá postavením zamestnanca v medzinárodných organizáciách, konkrétne s poukázaním na postavenie zamestnanca v podmienkach Organizácie Spojených národov. Štruktúrne sa delí na dva okruhy, a to práva a povinnosti zamestnanca medzinárodnej organizácie a ochranu týchto jeho práv a povinností. Práva a povinnosti sa snažíme odhaliť v ustanoveniach zakladajúcej Charty OSN a v dokumentoch, ktoré sú kľúčové pre postavenie zamestnancov Sekretariátu OSN, ktorý zabezpečuje fungovanie celej Organizácie. Rovnako poukazujeme na Štandardy správania sa, ktoré v rámci Sekretariátu upravujú postavenie personálu mierových operácií. V neposlednom rade venujeme pozornosť aj možnostiam ochrany práv a povinností zamestnancov.*

### Kľúčové slová

*Zamestnanec. Medzinárodná organizácia. Organizácia Spojených národov. Právo. Povinnosť.*

### Úvod

Každá medzinárodná organizácia bola založená za účelom naplnenia cieľov, ktoré si jej zakladatelia<sup>1</sup> vytýčili v zakladajúcej zmluve. Pre realizáciu cieľov a záväzkov takto stanovených je nevyhnutné, aby v jej službách vykonával činnosti viac či menej rozsiahli personál, ktorý sa zvykne označovať ako medzinárodný personál.<sup>2</sup>

Medzinárodný personál, rovnako ako personál súkromných alebo štátnych firiem, či orgánov, má svoje práva a povinnosti. Keďže na svete existuje rozsiahla pavučina medzinárodných organizácií, pre účely nášho príspevku sme sa rozhodli poukázať najmä na postavenie zamestnancov jednej z najväčších medzinárodných medzivládnych organizácií, Organizácie spojených národov (ďalej len „OSN“).

Štruktúra nášho príspevku predstavuje dva celky. Prvým sú práva a povinnosti zamestnanca medzinárodnej organizácie a druhým je ochrana jeho práv a povinností. V prvej časti príspevku sme sa zamerali na dokumenty, ktoré môžeme považovať za oporné pri úvahách o postavení zamestnanca medzinárodnej organizácie. Postupujeme od všeobecného, teda Charty OSN, ktorá sa vzťahuje na každého zamestnanca OSN, ku konkrétnym, ktoré upravujú práva a povinnosti zamestnancov jednotlivých orgánov OSN.

V druhom celku nášho príspevku sa snažíme poukázať na možnosti ochrany práv a povinností zamestnanca Organizácie Spojených národov. Títo zamestnanci sú nositeľmi výsad a imunit, ale majú právo aj na ochranu svojich práv prostredníctvom rôznych inštitúcií, ako sú napríklad tribunály medzinárodných organizácií či, z hľadiska ochrany ľudských práv a slobôd, Európsky súd pre ľudské práva.

### 1. Práva a povinnosti zamestnanca

Podľa vyššie uvedeného, postavenie zamestnanca, jeho práva a povinnosti, sme sa rozhodli rozobrať v podmienkach Organizácie spojených národov. OSN vykonáva

<sup>1</sup> Zakladateľmi medzinárodných vládnych organizácií sú štáty, zatiaľ čo medzinárodné nevládne organizácie zakladajú fyzické alebo právnické osoby.

<sup>2</sup> Takéto označenie používa napr. oficiálny internetový portál Severoatlantickej aliancie (NATO).

svoju činnosť po celom svete. Pre naplnenie svojich cieľov využíva prácu nielen svojich hlavných orgánov, ale aj technického personálu, úradníkov. Základným dokumentom upravujúcim ich status je Charta Organizácie Spojených národov.<sup>3</sup> Jej ustanovenia predstavujú základný kameň fungovania a existencie hlavných orgánov i celého medzinárodného personálu v službách OSN.

Ich postavenie sa však neriadi len Chartou OSN, ale aj inými vnútornými nariadeniami. Hlavné orgány, medzi ktoré zaraďujeme napríklad Valné zhromaždenie, Bezpečnostnú radu, Ekonomickú a sociálnu radu, či Sekretariát, majú vlastné procesné pravidlá, ktorými sa riadi výkon ich činnosti.<sup>4</sup> O ich údržbu, o správu ich programov a stanovených politík, sa však stará Sekretariát Organizácie Spojených národov. Je to medzinárodný personál pracujúci na služobných miestach po celom svete, ktorý dennodenne vykonáva rozmanitú prácu Organizácie. Na čele je Generálny tajomník, menovaný Valným zhromaždením na odporúčanie Bezpečnostnej rady na obdobie 5 rokov, s možnosťou opätovného zvolenia.

Povinnosti vykonávané Sekretariátom sú rovnako rozmanité ako problémy, ktorými sa zaoberá OSN. Ich rozsah siaha od správy mierových operácií po mediáciu medzinárodných sporov, od prieskumu ekonomických a sociálnych trendov a problémov k príprave štúdií o ľudských právach a trvalo udržateľnom rozvoji. Personál Sekretariátu taktiež informuje svetové médiá o práci OSN, organizuje medzinárodné konferencie o problémoch celosvetových rozmerov, vykladá prejavy a prekladá dokumenty do oficiálnych jazykov Organizácie. K 30. júnu 2010 mal Sekretariát po celom svete približne 44 000 zamestnancov.<sup>5</sup>

OSN má svoje sídlo v New Yorku a v súčasnosti vedie 15 mierových operácií, rozmiestnených na 4 kontinentoch.<sup>6</sup>

Postavenie medzinárodného personálu upravuje široká škála rezolúcií, štatútov a iných foriem pravidiel, ustanovených jednotlivými hlavnými i pomocnými orgánmi OSN, aby tak bolo zabezpečené fungovanie a realizácia cieľov Organizácie Spojených národov. Okrem niektorých ustanovení *Charty OSN*, ktorá upravuje postavenie personálu celej Organizácie, v nasledujúcom texte sa pokúsime o prierezové priblíženie *Služobného poriadku a pravidiel OSN* (ďalej len „Služobný poriadok OSN“).<sup>7</sup> Ten upravuje postavenie personálu Sekretariátu OSN a technického personálu (ako sme uviedli vyššie, personál Sekretariátu zabezpečuje riadne fungovanie ostatných hlav-

<sup>3</sup> Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 30/1947 Sb. o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora.

<sup>4</sup> Pozri napr.: Dočasný rokovací poriadok Bezpečnostnej rady OSN. [online]. URL: <http://www.un.org/Docs/sc/scrules.htm>. Štatút Medzinárodného Súdneho dvora. [online]. URL: <http://www.icj-cij.org/documents/index.php?p1=4&p2=2&p3=0>; či Pravidlá Medzinárodného súdneho dvora. [online]. URL: <http://www.icj-cij.org/documents/index.php?p1=4&p2=3&p3=0>.

<sup>5</sup> Secretary-General's report „Composition of the Secretariat.“ A/65/350.

<sup>6</sup> Secretariat. [online]. URL: <http://www.un.org/en/mainbodies/secretariat/>.

<sup>7</sup> Staff Regulations of the United Nations and provisional Staff Rules [ST/SGB/2009/7\*\*\*]. [online]. URL: <http://www.un.org/esa/cdo/hr/RULES%20AND%20REGULATIONS/Staff%20Rules%20IY9.pdf>.

ných orgánov OSN, preto je jeho postavenie z nášho pohľadu o niečo významnejšie, ako úprava postavenia personálu iných orgánov OSN). Rovnako spomenieme aj *Štandardy správania sa* pre personál mierových operácií vykonávaných OSN, ktorý vydal pomocný orgán Sekretariátu OSN.

### 1.1. Charta OSN

Charta OSN<sup>8</sup> (ďalej len „Charta“) je základným kameňom celej Organizácie. Ak neberieme do úvahy ustanovenia zakladajúce jednotlivé hlavné orgány Organizácie, môžeme sa zamerať na niekoľko ustanovení upravujúcich postavenie medzinárodného personálu.

Článok 8 Charty vyjadruje záväzok OSN, že nezavedie žiadne obmedzenia spôsobilosti mužov a žien, pokiaľ ide o ich rovnoprávnú účasť v akejkoľvek funkcii v jej hlavných a pomocných orgánoch. Hneď v úvodných ustanoveniach možno vidieť záväzok zrovnoprávnenia oboch pohlaví v pracovnoprávných vzťahoch OSN.

Článok 100 Charty vyjadruje povinnosť generálneho tajomníka, ako hlavného správneho úradníka OSN, a úradníkov Sekretariátu, že pri výkone svojho úradu nebudú žiadať ani prijímať pokyny od žiadnej vlády ani inej mocnosti mimo Organizácie. Rovnako sa podľa tohto článku zaväzujú vystríhať sa konania nezlučiteľného s ich postavením medzinárodných úradníkov zodpovedných iba OSN. Na druhej strane, tento článok vo svojom druhom odseku zaväzuje každého člena OSN rešpektovať medzinárodnú povahu úloh úradníkov Sekretariátu a vyhnúť sa snahám o ich ovplyvnenie pri plnení zverených úloh.

Podľa článku 101 Charty majú úradníci už pri ich prijímaní do služby právo, aby sa prihliadalo na nutnosť zabezpečenia najvyššej miery ich výkonnosti, schopnosti a bezúhonnosti. Sú vyberaní na čo najširšej zemepisnej základni.

Právo na výsady a imunity je obsiahnuté v článku 105 Charty, a to v rozsahu potreby nezávislého výkonu svojich úloh súvisiacich s činnosťou Organizácie.

### 1.2. Služobný poriadok Organizácie Spojených národov a dočasné pravidlá pre zamestnancov

Ako sme vyššie spomenuli, riadny chod hlavných orgánov Organizácie Spojených národov zabezpečuje Sekretariát, preto je významná najmä úprava postavenia jeho zamestnancov. Služobný poriadok<sup>9</sup> ustanovuje základné podmienky služby a základné práva, povinnosti a záväzky Sekretariátu OSN. Predstavuje celkové princípy personálnej politiky pre obsadenie a správu Sekretariátu. Generálny tajomník, ako hlavný správny úradník, vymenúva na základe čl. 101 ods. 1 Charty úradníkov Sekretariátu. Rovnako zabezpečuje a presadzuje také pravidlá, ktoré sú v súlade s týmito princípmi, ak ich považuje za potrebné.

<sup>8</sup> Pre pracovný preklad Charty OSN pozri: Klučka, J.: Medzinárodné právo verejné (všeobecná a osobitná časť). Bratislava: Iura Edition, spol. s r. o., 2011, s. 559- 585.

<sup>9</sup> Staff Regulations of the United Nations and provisional Staff Rules [ST/SGB/2009/7\*\*\*]. [online]. URL: <http://www.un.org/esa/cdo/hr/RULES%20AND%20REGULATIONS/Staff%20Rules%20Y9.pdf>.

Tento dokument obsahuje nie len Služobný poriadok OSN, ale aj personálne pravidlá platné pre technický personál. Je rozdelený do 12 kapitol pojednávajúcich o povinnostiach i oprávneniach, klasifikácii pracovných miest, platoch a príspevkoch, vymenovaní a povýšení, dovolenkách, sociálnom zabezpečení, cestovných náhradách, zamestnaneckých vzťahoch, disciplinárnych opatreniach, odvolaní a všeobecných ustanoveniach. Prílohu tvoria 4 Prílohy k služobnému poriadku a 3 Dodatky k personálnym pravidlám.

### 1.3. Štandardy správania sa OSN

Pre oblasť správania sa a disciplíny bol v rámci Sekretariátu Organizácie Spojených národov založený tím v Oddelení pre mierové operácie (DPKO)<sup>10</sup> v novembri 2005, ako časť série reforiem v oblasti udržiavania mieru OSN určených k posilneniu zodpovednosti a dodržiavaniu najvyšších štandardov správania sa. Premenovaný na Jednotku pre správanie sa a disciplínu (CDU) a premiestnený na Oddelenie pre pozemnú podporu (DFS),<sup>11</sup> pokračuje aj naďalej v udržiavaní globálneho dohľadu nad stavom disciplíny v mierových operáciách a špeciálnych politických misiách. Jednotka pre správanie sa a disciplínu stanovuje celkový smer pre otázky správania sa a disciplíny v oblastiach pozemných misií, vrátane formulovania politík, vzdelávania a zaistenia prešetrovnej jednotlivých pochybení zamestnancov. Jednotka vyvíja nástroje pre politické vedenie a mechanizmy na monitorovanie uplatňovania štandardov správania sa OSN a uplatňovanie politík a postupov v tejto oblasti. Dohliada na štandardizované modely úvodných školení o správaní sa a disciplíne všetkých pracovníkov prichádzajúcich do mierových operácií OSN a podporuje spoločnú prax školení pre správanie sa a disciplínu. Jednotka udržiava a aktualizuje sledovací systém pochybenia zamestnanca (nesprávneho správania sa) zaznamenávajúci obvinenia od začiatku po uzavretie prípadu. Poskytuje štatistické správy a trendové analýzy pre vrcholový manažment, členské štáty a Valné zhromaždenie. Okrem toho poskytuje informácie pre zástupcov médií a je v spojení s agentúrami a úradmi OSN, členskými štátmi a nevládnymi organizáciami.<sup>12</sup>

Medzi štandardy správania sa zaraduje Jednotka pre správanie sa a disciplínu kódex správania sa a niekoľko koncepčných dokumentov.

#### 1.3.1. Kódex správania sa

Časť Štandardov správania sa tvorí Kódex správania sa, na základe ktorého sa Organizácia Spojených národov zaväzuje zabezpečiť najvyššie štandardy správania sa, profesionality a zodpovednosti všetkých jej pracovníkov nasadených na celom svete, vrátane vyslaných viac ako 100 000 civilných, policajných a vojenských pracovníkov.

<sup>10</sup> Bližšie pozri: The Department of Peacekeeping Operations. [online]. URL: <http://www.un.org/en/peacekeeping/about/dpko/>.

<sup>11</sup> Bližšie pozri: The Department of Field Support. [online]. URL: <http://www.un.org/en/peacekeeping/about/dfs/>.

<sup>12</sup> About CDU. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/AboutCDU/OurMandate.aspx>.

Štandardy správania sa OSN sú založené na troch kľúčových princípoch. Je to princíp *najvyšších štandardov výkonnosti, spôsobilosti a bezúhonnosti*, princíp *politiky nulovej tolerancie sexuálneho vykorisťovania a zneužívania*, a princíp *zodpovednosti tých, ktorým sa vo vedení nepodarí presadiť štandardy správania sa*. Existuje niekoľko koncepčných dokumentov, ktoré predstavujú štandardy správania sa OSN. Niektoré sa vzťahujú na celý personál OSN, a niektoré boli vyvinuté pre špecifické kategórie pracovníkov, napríklad civilných, vojenských alebo policajných.<sup>13</sup>

### 1.3.2. Koncepčné dokumenty

Ďalšiu časť Štandardov správania sa tvorí niekoľko koncepčných dokumentov. Jedným z nich je buletín generálneho tajomníka o *Postavení, základných právach a povinnostiach zamestnancov OSN*,<sup>14</sup> ktorý odráža štandardy správania sa medzinárodného úradníckeho stavu a vysvetľuje rozsah a účel Služobného poriadku OSN. Hlavnými dokumentmi, ktoré obsahujú Štandardy správania sa pre civilný personál OSN, vrátane zamestnancov OSN, dobrovoľníkov, konzultantov a dodávateľov OSN sú: *Charta OSN, Služobný poriadok OSN*,<sup>15</sup> *Finančný poriadok OSN, Postavenie, základné práva a povinnosti zamestnancov OSN, Oparenia na ochranu pred sexuálnym vykorisťovaním a zneužívaním*,<sup>16</sup> *Zákaz diskriminácie, obťažovania, vrátane sexuálneho obťažovania, a zneužívaním moci*,<sup>17</sup> a iné administratívne opatrenia.

Na pôde OSN bolo prijatých aj niekoľko dokumentov upravujúcich Štandardy správania sa vo vzťahu k Uniformovaným zamestnancom (armáda a polícia) OSN, medzi ktoré zaradíme napríklad *Revidovaný návrh modelu Memoranda o porozumení medzi OSN a vojskami zúčastňujúcich sa krajín* obsahujúci prílohu „*My sme mierové sily OSN*“,<sup>18</sup> *Predpisy upravujúce postavenie, základné práva a povinnosti úradníkov, okrem Úradníkov sekretariátu a Odborníkov na misii*,<sup>19</sup> *Dodržiavanie medzinárodného humanitárneho práva Silami OSN*,<sup>20</sup> *Smernice pre disciplinárne záleži-*

<sup>13</sup> Code of Conduct. [online]. URL:

<http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/CodeofConduct.aspx> .

<sup>14</sup> Status, basic rights and rules of United Nations staff members, ST/SGB/2002/13, 1 November 2002. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocB.pdf> .

<sup>15</sup> Staff Regulations, ST/SGB/2003/5, 7 February 2003. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocA.pdf> .

<sup>16</sup> Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, ST/SGB/2003/13, 9 October 2003. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocC.pdf> .

<sup>17</sup> Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority, ST/SGB/2008/5, 11 February 2008. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocD.pdf> .

<sup>18</sup> We Are United Nations Peacekeeping Personnel. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/WeAreUnitedNationsPeacekeepingPersonnel.aspx> .

<sup>19</sup> Regulations Governing the Status, Basic Rights and Duties of Officials other than Secretariat Officials, and Experts on Mission, ST/SGB/2002/9, 18 June 2002. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocE.pdf> .

<sup>20</sup> Observance by United Nations forces of international humanitarian law, ST/SGB/1999/13, 6 August 1999. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocF.pdf> .

*tosti týkajúce sa civilných policajných úradníkov a vojenských pozorovateľov,*<sup>21</sup> *Desatoro/Kód osobného správania sa pre Modré prilby,*<sup>22</sup> a iné administratívne opatrenia. Kódexy správania sa pre špecifické misie boli vytvorené v niekoľkých misiách, vrátane Misie OSN v Demokratickej republike Kongo (MONUC), Misie OSN pre referendum v Západnej Sahare (MINURSO), Misie OSN v Libérii (UNMIL) či Misie OSN v Nepále (UNMIN).<sup>23</sup>

## 2. Ochrana práv a povinností zamestnanca medzinárodnej organizácie

Pre nerušené a účinné naplnenie funkcií medzinárodných organizácií je nevyhnutné, aby im boli priznané určité výsady a imunity, podobne ako sú priznané štátnym orgánom pôsobiacim v zahraničí pre ich nerušené pôsobenie. Vzťahujú sa nielen na medzinárodné organizácie, ale aj na ich predstaviteľov, t.j. zamestnancov. Sú funkčne obmedzené, pretože sa priznávajú iba v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie cieľov medzinárodnej organizácie a plnenie úloh jej zástupcov.

Výsady a imunity medzinárodných organizácií a ich zamestnancov sú obvykle všeobecne obsiahnuté v zakladajúcich dokumentoch medzinárodných organizácií. Podrobnejšie bývajú upravené v mnohostranných dohodách o výsadách a imunitách konkrétnej organizácie<sup>24</sup> alebo skupiny organizácií na území členských štátov, ale aj v dvojstranných dohodách o sídle medzinárodnej organizácie, ktorú uzatvára štát, na území ktorého sa organizácia nachádza, resp. sídli.<sup>25</sup>

Výsadami medzinárodnej organizácie možno rozumieť okrem iného aj nedotknuteľnosť jej služobných miestností, archívov a služobnej korešpondencie, súdnu(jurisdikčnú) a exekučnú imunitu, či oslobodenie od priamych daní a colných poplatkov hostiteľského štátu. Na druhej strane zamestnancom medzinárodných organizácií sa priznávajú rôzne výsady a imunity podľa ich funkcií a pracovného zaradenia. Patrí tu napríklad ich súdna imunita, teda vylúčenie zo súdnej zodpovednosti za činy alebo výroky v rámci výkonu ich funkcií, vyňatie zo zdanenia príjmov a odmien, ktoré im poskytuje medzinárodná organizácia, či colné výsady. Predstavitelia medzinárodnej organizácie sú voči nej viazaní lojalitou a členské štáty im nie sú oprávnené udeľovať príkazy alebo smernice pre výkon ich činností.<sup>26</sup>

<sup>21</sup> Directives for Disciplinary Matters Involving Civilian Police Officers and Military Observers, DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocG.pdf>.

<sup>22</sup> Ten Rules: Code of Personal Conduct For Blue Helmets. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/TenRulesCodeofPersonalConductForBlueHelmets.aspx>.

<sup>23</sup> UN Standards of Conduct. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/PolicyDocuments.aspx>.

<sup>24</sup> Vzorom zmluvnej úpravy v tejto oblasti je napr. Dohovor o výsadách a imunitách Organizácie Spojených národov z roku 1946 (uverejnený pod č. 52/1956 Zb.).

<sup>25</sup> POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J.: Mezinárodní právo veřejné- zvláštní část. 6, doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 294.

<sup>26</sup> KLUČKA, J.: Mezinárodní právo veřejné (všeobecná a osobitná část). Bratislava: Iura Edition, spol. s r. o., 2011, s. 76.



Zamestnanci medzinárodných organizácií sú však okrem výsad a imunít nositeľmi ľudských práv a základných slobôd, preto majú právo domáhať sa svojho práva na súdnu ochranu v prípade ich porušenia.

Koncept, že ľudské práva sú záväzné pre medzinárodné organizácie bol potvrdený mnohými administratívnymi tribunálmi v rámci ich judikatúry. Administratívny tribunál Organizácie Spojených národov (UNAT)<sup>27</sup> a Administratívny tribunál Medzinárodnej organizácie práce (ILOAT)<sup>28</sup> schválili názor Európskeho súdneho dvora, že všeobecné princípy práva, ktoré môžu obsahovať záväzky základných práv, môžu byť použité za účelom doplnenia aplikovateľných pracovných pravidiel a predpisov organizácií, ktoré sú predmetom ich jurisdikcie.<sup>29</sup>

Ak považujeme právo na prístup k súdu (tak ako je obsiahnuté alebo aspoň implicitne<sup>30</sup> vyplýva zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv,<sup>31</sup> Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach<sup>32</sup> a Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd)<sup>33</sup> za časť obyčajového práva ľudských práv, tak môžeme vyvodit' povinnosť medzinárodných organizácií poskytnúť tento prístup v prípadoch nárokov vznesených proti nim; ak by tak neurobili, mohli by naraziť na ťažkosti pri ich vlastnom oslobodzovaní na základe ich imunity spod žalôb na vnútroštátnych súdoch.<sup>34</sup>

<sup>27</sup> Bližšie pozri: United Nations Administrative Tribunal. [online]. URL: [http://untreaty.un.org/UNAT/main\\_page.htm](http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm).

<sup>28</sup> Bližšie pozri: The Administrative Tribunal of the International Labour Organisation. [online]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/>.

<sup>29</sup> Bližšie pozri napr.: *Waghorn v. ILO* (1957), ILOAT Judgment No. 28. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=en&p\\_judgment\\_no=28&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=28&p_language_code=EN). *Franks v. EPO* (1994), ILOAT Judgment No. 1333. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=fr&p\\_judgment\\_no=1333&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=fr&p_judgment_no=1333&p_language_code=EN).

<sup>30</sup> Bližšie pozri napr.: *Golder case, EHCR Golder v. United Kingdom*, Application No. 4451/70, 21 February 1975, Series A No. 18(1975), odsek 36.

<sup>31</sup> Bližšie pozri článok 10 Všeobecnej deklarácie ľudských práv: „Každý má rovnaké právo byť riadne a verejne vypočutý nezávislým a nestranným súdom, pokiaľ ide o určenie jeho práv a povinností alebo o akékoľvek trestné obvinenie proti nemu.“

<sup>32</sup> Medzinárodný pakt občianskych a politických právach (uverejnený pod č. 120/1976). Bližšie pozri článok 14 ods. 1: „Všetky osoby sú si pred súdom rovné. Každý má úplne rovnaké právo, aby bol spravodlivo a verejne vypočutý nezávislým a nestranným súdom, ktorý rozhoduje buď o jeho právach a povinnostiach, alebo o akomkoľvek trestnom obvinení vznesenom proti nemu.“

<sup>33</sup> Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (uverejnený pod č. 209/1992). Bližšie pozri článok 6 ods. 1: „Každý má právo na to, aby jeho vec bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o akomkoľvek trestnom čine, z ktorého je obvinený.“

<sup>34</sup> REINISCH, A.: The Immunity of International Organizations and the Jurisdiction of their Administrative Tribunals. [online]. URL: <http://chinesejil.oxfordjournals.org/content/7/2/285.full>.

Tento názor zdieľal a výrazne formuloval aj Európsky súd pre ľudské práva v dvoch rozhodnutiach v roku 1999, *Beer a Regan*<sup>35</sup> a *Waite a Kennedy*.<sup>36</sup> Tým, že súd uznal, že imunita medzinárodných organizácií bola „základným prostriedkom na zabezpečenie riadneho fungovania takýchto organizácií oslobodených od jednostranných zásahov jednotlivých vlád,“ konštatoval, že *významným faktorom pri určovaní, či je prípustné poskytnúť imunitu v otázke príslušnosti, je, či žalobcovia mali k dispozícii primerané alternatívne prostriedky na efektívnu ochranu ich práv na základe Dohovoru*. Aj keď Európsky súd pre ľudské práva nepojednával o tom, aké by mali byť špecifické vlastnosti týchto „primeraných alternatívnych opatrení“ a nestanovil dostupnosť alternatívneho fóra ako prísny predpoklad imunity, ale považoval ho za „významný faktor“, táto „podmienenosť“ aplikácie imunity medzinárodným organizáciám padla na úrodnú pôdu v nasledujúcej judikatúre rôznych vnútroštátnych súdov v Európe.

Základný právny princíp, že zamestnanci medzinárodných organizácií by mali mať prístup k forme riešenia zamestnaneckých sporov, bola uznaná aj administratívnymi tribunálmi (viď vyššie). Popredný prípadom je rozsudok Administratívneho tribunálu Medzinárodnej organizácie práce<sup>37</sup> vo veci *Chadsey*,<sup>38</sup> v ktorom sa tribunál odvolával na „princíp, že každý zamestnanec má v prípade sporu so svojim zamestnávateľom nárok na ochranu nejakým odvolacím konaním.“ V neskoršom prípade *Rubio*<sup>39</sup> formuloval všeobecnejšie princíp, „že zamestnanec medzinárodnej organizácie má právo na ochranu nestranným rozhodovaním medzinárodného tribunálu v každom spore so zamestnávateľom.“

Administratívny tribunál OSN sa výslovne oprel o prípad *Chadsey* vo veci *Teixeira*,<sup>40</sup> v ktorom OSN odmietla rozhodovať spor, ktorý vznikol s nečlenom personálu. Uvedomujúc si povinnosť stanoviť vhodné spôsoby riešenia sporov obsiahnutej v článku VIII para. 29 Dohovoru o výsadách a imunitách Organizácie spojených národov, tribunál udelil navrhovateľovi náhradu za škodu spôsobenú stratou času. V niektorých prípadoch, administratívne tribunály dokonca interpretovali rozsah ich právomoci širšie, aby sa zabránilo situácii, ktorá by zbavila navrhovateľov ich práva

<sup>35</sup>*Beer and Regan*, Application No. 28934/95, European Court of Human Rights, 18 February 1999, (1999), ECHR 6.

<sup>36</sup>*Waite and Kennedy*, Application No. 26083/94, European Court of Human Rights, 18 February 1999, (1999), ECHR 13; 116 ILR 121, 134.

<sup>37</sup> Bližšie pozri: The Administrative Tribunal of the International Labour Organisation. [online]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/>.

<sup>38</sup> Bližšie pozri: *Chadsey v. Universal Postal Union*(1968),ILOAT, Judgment No. 122. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=en&p\\_judgment\\_no=122&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=122&p_language_code=EN).

<sup>39</sup> Bližšie pozri: *Rubio v Universal Postal Union* (1997), ILOAT, Judgment No. 1644. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=en&p\\_judgment\\_no=1644&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=1644&p_language_code=EN).

<sup>40</sup>*Teixeira v. Secretary- General Of the United Nations*,(1971), UNAT, Judgment No. 230. [online]. URL: [http://untreaty.un.org/UNAT/UNAT\\_Judgements/Judgements E/UNAT 00230 E.pdf](http://untreaty.un.org/UNAT/UNAT_Judgements/Judgements E/UNAT 00230 E.pdf).

na prístup k riešeniu sporov. Už v prípade *Irani*<sup>41</sup> v roku 1971, Administratívny tribunál OSN rozšíril svoju pôsobnosť na spory s nečlenmi personálu. Tribunál uviedol, že ak by nebol príslušný v danom prípade, ochrana nejakým odvolacím konaním v prospech navrhovateľa (ako tomu bolo v prípade *Chadsey*) by neexistovala a článok V Zmluvy medzi navrhovateľom a Organizáciou (ktorá zakladá vytvorenie príslušných nástrojov pre vypočutie a rozhodnutie sporu) by nebol rešpektovaný.

V prípadoch *Zafari*<sup>42</sup> a *Salaymeh*<sup>43</sup> rozšíril Administratívny tribunál OSN svoju právomoc na nároky vznesené lokálnymi zamestnancami Organizácie spojených národov<sup>44</sup> pre pomoc a prácu v prospech palestínskych utečencov (UNRWA).<sup>45</sup> Za normálnych okolností nebol na vypočutie návrhov kompetentný administratívny tribunál, ale skôr Zvláštny panel sudcov. Právomoc tohto zvláštneho panelu však bola veľmi obmedzená; bola v podstate obmedzená na skúmanie zákonnosti ukončenia pracovného pomeru. V prípade *Zafari* navrhovateľ namietal, že ukončenie jeho zamestnania bolo kvalifikované ako skorý dobrovoľný odchod do dôchodku, zatiaľ čo v prípade *Salaymeh* sťažovateľ tvrdil, že výpočet jeho príspevku do penzijného fondu UNRWA nebol správny. V oboch prípadoch sa tribunál domnieval, že Zvláštnemu panelu sudcov bude chýbať právomoc. Podľa názoru tribunálu, navrhovateľ *Zafari* „preto prišiel o použitie opravných prostriedkov proti rozhodnutiu generálneho komisára UNRWA“ a „skutočne mu bola odopretá spravodlivosť.“

Administratívny tribunál OSN sa predovšetkým spoliehal na poradné posudky Medzinárodného súdneho dvora v *Účinkoch udelenia kompenzácie*<sup>46</sup> a v *Rozsudkoch administratívneho tribunálu Medzinárodnej organizácie práce v rámci sťažností podaných proti UNESCO (Organizácii Spojených národov pre výchovu, vedu a kultúru)*,<sup>47</sup> podľa ktorých argumenty vyvedené zo suverenity štátov, ktoré by mohli byť použité v prospech reštriktívneho výkladu ustanovení upravujúcich právomoc tribunálu rozhodujúceho medzi štátmi, nie sú relevantné pre situáciu, v ktorej je tribunál povolaný rozhodovať o sťažnosti úradníka proti medzinárodnej organizácii.<sup>48</sup> Na tomto základe sa Administratívny tribunál OSN rozhodol vyplniť právne vákuum, ktoré zanechal Služobný poriadok OSN. Mal za to, „že pri absencii akéhokoľvek súdneho

<sup>41</sup> Bližšie pozri: Judgment No. 150 (6 October 1971): *Irani v. Secretary- General of the United Nations*. [online]. URL:

<http://untreaty.un.org/cod/UNJuridicalYearbook/pdfs/english/ByVolume/1971/chpV.pdf>.

<sup>42</sup> *Zafari v. UNRWA* (1990), UNAT, Judgment No. 461. [online]. URL:

[http://untreaty.un.org/unat/UNAT\\_Judgements/Judgements\\_E/UNAT\\_00461\\_E.pdf](http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00461_E.pdf).

<sup>43</sup> *Salaymeh v. UNRWA* (1990), UNAT, Judgment No. 469. [online]. URL:

[http://untreaty.un.org/unat/UNAT\\_Judgements/Judgements\\_E/UNAT\\_00469\\_E.pdf](http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00469_E.pdf).

<sup>44</sup> Pod lokálnymi zamestnancami rozumieme zamestnancov OSN pracujúcich v jednotlivých lokálnych misiách mimo sídla Organizácie Spojených národov.

<sup>45</sup> Bližšie pozri: United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees. [online]. URL: <http://www.unrwa.org/etemplate.php?id=47>.

<sup>46</sup> Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal, ICJ Reports (1954), 47.

<sup>47</sup> Judgments of the Administrative Tribunal of the International Labour Organisation upon Complaints Made against the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Advisory Opinion, ICJ Reports (1956), 77.

<sup>48</sup> Ibidem, 97.

procesu neustanoveného v oblasti regulácií a pravidiel zamestnancov... nastupuje kompetencia tribunálu, aká bola stanovená v predchádzajúcich rozhodnutiach.“

Postupná konsolidácia názoru, že medzinárodné organizácie majú záväzky v oblasti ľudských práv pre zabezpečenie prístupu zamestnancov k riešeniu sporov odráža aj názor niektorých medzinárodných organizácií, že ustanovenie administratívnych tribunálov bolo naplnením povinnosti medzinárodných organizácií. Napríklad, keď bol ustanovený Administratívny tribunál Svetovej banky v roku 1980, oficiálna dôvodová správa odkazovala na zásadu akceptovanú v mnohých národných právnych poriadkoch a bola potvrdená vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, ktorá predpokladala, že kdekoľvek je vykonávaná štátna moc, (Štátny) aparát by mal umožniť prístup k spravodlivému procesu.<sup>49</sup>

### Záver

Cieľom nášho príspevku bolo poukázať na práva a povinnosti zamestnancov na príklade Organizácie Spojených národov. Keďže kľúčové postavenie, z hľadiska zabezpečenia riadneho chodu Organizácie, má personál Sekretariátu OSN, predstavili sme niekoľko dokumentov upravujúcich jeho postavenie, či už ako civilného, technického personálu alebo personálu mierových operácií. Z pohľadu ochrany práv a povinností zamestnancov Organizácie Spojených národov sme preukázali možnosti ochrany prostredníctvom administratívnych tribunálov Organizácie Spojených národov či Medzinárodnej organizácie práce. Neopomenuteľným je však aj možnosť zamestnanca medzinárodnej organizácie brániť sa v prípade porušovania jeho základných ľudských práv a slobôd pred Európskym súdom pre ľudské práva.

### Zoznam použitej literatúry

1. KLUČKA, J.: Medzinárodné právo verejné (všeobecná a osobitná časť). Bratislava: Iura Edition, spol. s r. o., 2011, s. 76, 559- 585.
2. POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J.: Mezinárodní právo veřejné- zvláštní část. 6., doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 294.
3. Severoatlantická aliancia. [online]. URL: <http://www.nato.int/cps/en/natolive/index.htm>.
4. Dočasný rokovací poriadok Bezpečnostnej rady OSN. [online]. URL: <http://www.un.org/Docs/sc/scrules.htm>.
5. Štatút Medzinárodného Súdneho dvora. [online]. URL: <http://www.icj-cij.org/documents/index.php?p1=4&p2=2&p3=0>.
6. Pravidlá Medzinárodného súdneho dvora. [online]. URL: <http://www.icj-cij.org/documents/index.php?p1=4&p2=3&p3=0>.
7. Secretariat. [online]. URL: <http://www.un.org/en/mainbodies/secretariat/>.
8. Staff Regulations of the United Nations and provisional Staff Rules [ST/SGB/2009/7\*\*\*]. [online]. URL:

---

<sup>49</sup> REINISCH, A.: The Immunity of International Organizations and the Jurisdiction of their Administrative Tribunals. [online]. URL: <http://chinesejil.oxfordjournals.org/content/7/2/285.full>.

- <http://www.un.org/esa/cdo/hr/RULES%20AND%20REGULATIONS/Staff%20Rules%201Y9.pdf>.
9. The Department of Peacekeeping Operations. [online]. URL: <http://www.un.org/en/peacekeeping/about/dpko/>.
  10. The Department of Field Support. [online]. URL: <http://www.un.org/en/peacekeeping/about/dfs/>.
  11. Code of Conduct. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/CodeofConduct.aspx>.
  12. Status, basic rights and rules of United Nations staff members, ST/SGB/2002/13, 1 November 2002. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocB.pdf>.
  13. Staff Regulations, ST/SGB/2003/5, 7 February 2003. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocA.pdf>.
  14. Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, ST/SGB/2003/13, 9 October 2003. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocC.pdf>.
  15. Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority, ST/SGB/2008/5, 11 February 2008. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocD.pdf>.
  16. We Are United Nations Peacekeeping Personnel. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/WeAreUnitedNationsPeacekeepingPersonnel.aspx>.
  17. Regulations Governing the Status, Basic Rights and Duties of Officials other than Secretariat Officials, and Experts on Mission, ST/SGB/2002/9, 18 June 2002. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocE.pdf>.
  18. Observance by United Nations forces of international humanitarian law, ST/SGB/1999/13, 6 August 1999. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocF.pdf>.
  19. Directives for Disciplinary Matters Involving Civilian Police Officers and Military Observers, DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/Portals/0/PdfFiles/PolicyDocG.pdf>.
  20. Ten Rules: Code of Personal Conduct For Blue Helmets. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/TenRulesCodeofPersonalConductForBlueHelmets.aspx>.
  21. UN Standards of Conduct. [online]. URL: <http://cdu.unlb.org/UNStandardsofConduct/PolicyDocuments.aspx>.
  22. United Nations Administrative Tribunal. [online]. URL: [http://untreaty.un.org/UNAT/main\\_page.htm](http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm).
  23. The Administrative Tribunal of the International Labour Organisation. [online]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/>.
  24. REINISCH, A.: The Immunity of International Organizations and the Jurisdiction of their Administrative Tribunals. [online]. URL: <http://chinesejil.oxfordjournals.org/content/7/2/285.full>.

25. *Waghorn v. ILO* (1957), ILOAT Judgment No. 28. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=en&p\\_judgment\\_no=28&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=28&p_language_code=EN).
26. *Franks v. EPO* (1994), ILOAT Judgment No. 1333. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=fr&p\\_judgment\\_no=1333&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=fr&p_judgment_no=1333&p_language_code=EN).
27. *Golder case*, EHCR *Golder v. United Kingdom*, Application No. 4451/70, 21 February 1975, Series A No. 18(1975), odsek 36.
28. *Beer and Regan*, Application No. 28934/95, European Court of Human Rights, 18 February 1999, (1999), ECHR 6.
29. *Waite and Kennedy*, Application No. 26083/94, European Court of Human Rights, 18 February 1999, (1999), ECHR 13; 116 ILR 121, 134.
30. *Chadsey v. Universal Postal Union*(1968),ILOAT, Judgment No. 122. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=en&p\\_judgment\\_no=122&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=122&p_language_code=EN).
31. *Rubio v Universal Postal Union* (1997), ILOAT, Judgment No. 1644. [online]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p\\_lang=en&p\\_judgment\\_no=1644&p\\_language\\_code=EN](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=1644&p_language_code=EN).
32. *Teixeira v. Secretary- General Of the United Nations*,(1971), UNAT, Judgment No. 230. [online]. URL: [http://untreaty.un.org/UNAT/UNAT\\_Judgements/Judgements\\_E/UNAT\\_00230\\_E.pdf](http://untreaty.un.org/UNAT/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00230_E.pdf).
33. Judgment No. 150 (6 October 1971): *Irani v. Secretary- General of the United Nations*. [online]. URL: <http://untreaty.un.org/cod/UNJuridicalYearbook/pdfs/english/ByVolume/1971/chpV.pdf>.
34. *Zafari v. UNRWA* (1990), UNAT, Judgment No. 461. [online]. URL: [http://untreaty.un.org/unat/UNAT\\_Judgements/Judgements\\_E/UNAT\\_00461\\_E.pdf](http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00461_E.pdf).
35. *Salymeh v. UNRWA* (1990), UNAT, Judgment No. 469. [online]. URL: [http://untreaty.un.org/unat/UNAT\\_Judgements/Judgements\\_E/UNAT\\_00469\\_E.pdf](http://untreaty.un.org/unat/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_00469_E.pdf).
36. United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees. [online]. URL: <http://www.unrwa.org/etemplate.php?id=47>.
37. Všeobecná deklarácia ľudských práv. [online]. URL: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)&referer=http://search.un.org/search?ie=utf8&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)&referer=http://search.un.org/search?ie=utf8&Lang=E).
38. Effect of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal, ICJ Reports (1954), 47.
39. Judgments of the Administrative Tribunal of the International Labour Organisation upon Complaints Made against the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Advisory Opinion, ICJ Reports (1956), 77.
40. Secretary- General's report „Composition of the Secretariat.“ A/65/350.
41. Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 30/1947 Sb. o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora.

42. Dohovor o výsadách a imunitách Organizácie Spojených národov z roku 1946 (uverejnený pod č. 52/1956 Zb.).
43. Medzinárodný pakt občianskych a politických právach (uverejnený pod č. 120/1976).
44. Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (uverejnený pod č. 209/1992).

***Legal status of employees of international organizations***

*The aim of this paper is to highlight the rights and obligations of employees on the example of the United Nations. Given the key role, in ensuring the proper running of the organization, the UN Secretariat staff, we presented several documents regulating its status, whether as a civilian, technical personnel or personnel of peace operations. In terms of protecting the rights and obligations of employees of the United Nations, we have demonstrated the possibility of protection by administrative tribunals of United Nations or the ILO. Indispensable is possibility of an employee of an international organization to defend itself in case of violations of fundamental human rights and freedoms before the European Court of Human Rights.*

**Kontaktné údaje na autora – email**

*ludmilaposivakova@yahoo.com*

## Postavenie zamestnancov v kontexte Sociálnej náuky cirkvi<sup>1</sup>

Mgr. Ladislav Tóth

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

### Synopsa

*Autor sa v príspevku zaoberá dopadom odporúčaní a ustanovení Sociálnej náuky Katolíckej cirkvi v oblasti pracovného práva, konkrétne na práva zamestnancov. Analyzuje encykliky prijaté pápežmi, ktoré majú sociálny kontext a prihliada na slovenskú právnu úpravu. Cieľom článku je priblížiť širokej vedeckej, aj laickej verejnosti ustanovenia Sociálnej náuky Katolíckej cirkvi, najmä v súvislosti s výkonom závislej práce vzhľadom k tomu, že práca je spôsobom, akým si väčšina ľudí obstaráva prostriedky na to, aby mohli viesť dôstojný život. Príspevok kladie akcent na ustanovenia Sociálnej náuky Katolíckej cirkvi týkajúce sa dôstojnosti práce a dôstojného života ľudí – zamestnancov a ich rodín.*

### Kľúčové slová

*Sociálna náuka Cirkvi. Zamestnanec. Pracovný pomer. Dôstojnosť práce. Sociálne práva. Právo na prácu. Spravidlivá odmena. Právo na odpočinok. Združovanie zamestnancov.*

### Úvod

Katolícka Cirkev napomáha veriacim pri ich ceste do večnosti, ktorú pre nás svojim ukrižovaním, zmŕtvychvstaním a nanebovstúpením pripravil Kristus. K naplneniu tejto úlohy jej pomáhajú rôzne akty<sup>2</sup> normatívnej, alebo vieroučnej, či mravoučnej povahy. Vydávanie týchto aktov majú vo svojej kompetencii cirkevné authority na čele s pápežom ako hlavou Cirkvi, v ktorej sa kumulujú všetky zložky moci. Ak teda tieto akty obsahujú nejaké normy, je možné považovať ich za právne – normatívne – akty a zároveň je možné od veriacich (teda členov Katolíckej cirkvi) vyžadovať ich dodržiavanie. Cirkev je totiž možné považovať za právne dokonalú spoločnosť a ako taká je oprávnená vydávať vlastné normatívne akty.

V súčasnej dobe prehlbujúcej sa hospodárskej recesie je potrebné dbať na to, aby boli garantované základné práva zamestnancov. Súčasný stav pracovného trhu aj v súvislosti s prehlbovaním hospodárskej krízy však vyžaduje od štátov Európskej únie väčšiu flexibilitu v zamestnávaní. Zároveň právne poriadky nesmú zabúdať na slabšiu pozíciu zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu, jeho podriadenosť zamestnávateľovi. Zosúladenie týchto dvoch prvkov – flexibility pracovnoprávných vzťahov a posilnenia ochrany zamestnanca – bolo predmetom nového konceptu pracovného práva, pri ktorom je daný silný sociálny akcent – tzv. flexicurity.<sup>3</sup> Ide teda o vyváženie potrieb a záujmov zamestnávateľov a zároveň posilnenie ochrany zamestnancov pri výkone práce. Ochrana zamestnancov pritom podľa nášho názoru tvorí práve ten prvok, na ktorý je potrebné dávať akcent práve v súčasnej dobe, ktorá sa vyznačuje vysokou mierou nezamestnanosti a nízkym počtom ponúkaných pracovných miest. Aktuálne tendencie právnych poriadkov však smerujú skôr

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu VEGA označeného 1/2577/12 s názvom „Sociálna náuka Katolíckej cirkvi v pracovnom práve Slovenskej republiky“, zodpovedný riešiteľ JUDr. Viktor Križan, PhD..

<sup>2</sup> Napr. apoštolské pastierske listy, apoštolské konštitúcie, encykliky a pod.

<sup>3</sup> Pojem „flexicurita“ tvorí spojenie dvoch anglických slov – flexibility (pružnosť, prispôsobivosť) a security (ochrana, bezpečnosť).



k vyššej flexibilitě pracovných pomerov, čo často vedie k zníženiu ochrany zamestnancov. Takéto zníženie ochrany zamestnancov môže viesť k zníženiu dôstojnosti človeka, ktorá je dá sa povedať ústrednou myšlienkou Sociálnej náuky Cirkvi. Koniec devätnásteho storočia priniesol významné ekonomické a politické zmeny, ktoré súviseli práve s priemyselnou revolúciou. Práve urbanizácia spojená s priemyselnou revolúciou priniesla mnohé formy ponižovania ľudskej dôstojnosti. Nastala výrazná ekonomická polarizácia spoločnosti v zmysle prehlbovania priepasti medzi tými pár „šťastnejšími,“ ktorým ich investície priniesli obrovský zisk a druhou skupinou, ktorá sa zrazu ocitla až na hranici biedy. V tejto dobe veľkých hospodárskych a politických zmien Svätý otec Lev XIII. vydal v roku 1891 svoju encykliku *Rerum novarum*, v ktorej sformuloval základné myšlienky Sociálnej náuky Cirkvi.

### Úloha Cirkvi a jej sociálnej náuky

Cirkev má so svojou sociálnou náukou v úmysle ohlasovať a uskutočňovať evanjelium v komplexnej sieti spoločenských vzťahov.<sup>4</sup> Spoločnosť, a s ňou aj veda, kultúra, politika, ekonomika, práca, či právo netvorí len sekulárne a svetské prostredie a preto okrajové a cudzie posolstvu a ekonómii spásy.<sup>5</sup> Podľa nášho názoru patrí aj dôstojnosť zamestnancov medzi veci, ktoré prof. Duda označuje ako „*res mixtae*“ podľa prof. José Castanu.<sup>6</sup> Podľa tejto definície ide o realitu, ktoré svojou povahou je zameraná zároveň na dva ciele: nadprirodzený a aj pozemský. Ide teda o veci, na ktoré si nárokujú kompetenciu štát, ale zároveň aj Cirkev. Pri takýchto materiách nastáva problém, ktorá z ustanovizní bude mať hlavné slovo, nastáva konfrontácia medzi Cirkvou a štátom a jediným možným nekonfliktným riešením je zdravá spolupráca. V oblasti *res mixtae* sa Cirkev považuje za kompetentnú, aj keď nie výlučne. V prípade, kedy by došlo ku konfliktu v *res mixtae* prevažuje podľa Cirkvi princíp náboženský, teda spása človeka je vyšším cieľom, než akékoľvek pozemské dobro.<sup>7</sup> V tomto prípade teda Cirkev plní úlohu autority, ktorá sa snaží svojim učením zabezpečiť dôstojnosť práce nielen pre veriacich, ale pre všetkých ľudí, pretože celé ľudstvo bolo stvorené Bohom. („Nato Boh povedal: „Urobme človeka na náš obraz a podľa našej podoby! Nech vládne nad rybami mora i nad vtáctvom neba, i nad dobytkom a divou zverou a nad všetkými plazmi, čo sa plazia po zemi!“ A stvoril Boh človeka na svoj obraz, na Boží obraz ho stvoril, muža a ženu ich stvoril. Boh ich požehnal a povedal im: „Plodte a množte sa a naplňte zem! Podmaňte si ju a panujte nad rybami mora, nad vtáctvom neba a nad všetkou zverou, čo sa hýbe na zemi!““ – Gn 1, 26-28)

Ľudská práca je daná od Boha,<sup>8</sup> nie je však trestom, ťažkosťou sa stáva až po hriechu Adama a Evy,<sup>9</sup> no aj napriek tomuto hriechu ostáva Stvoriteľov plán nezme-

<sup>4</sup> Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 62, Spolok svätého Vojtecha, Trnava, 2008.

<sup>5</sup> Tamtiež.

<sup>6</sup> DUDA J.: V službe Božieho kráľovstva. Vydavateľstvo Serafín, Bratislava, 1997, str. 209.

<sup>7</sup> Porov. DUDA, J.: V službe Božieho kráľovstva. Vydavateľstvo Serafín, Bratislava, 1997, str. 212.

<sup>8</sup> Pozri Gn 2, 15: „I vzal Pán, Boh, človeka a umiestnil ho v raji Edenu, aby ho obrábal a strážil.“

<sup>9</sup> Pozri Gn 3, 6-8 a Gn 3, 17-19.

nený, zmysel jeho stvorení, medzi nimi aj človeka, ktorého povoláním je obrábať a ochraňovať stvorenie. Pritom pracovať nie je podľa sociálnej náuky Cirkvi len právo ale aj povinnosť, ktorú stanovil Boh a popisujú ju cirkevní otcovia, napr. aj apoštol Pavol v druhom liste Solúnčanom.<sup>10</sup>

### Dôstojnosť práce v sociálnej náuke Cirkvi

Ľudská práca má podľa sociálnej náuky cirkvi dva rozmery – subjektívny a objektívny. Prácu v objektívnom zmysle tvoria činnosti, zdroje, nástroje, prípadne techniky, ktorými si človek pomáha, aby vyrábala, v zmysle podmanenia si Zeme podľa slov knihy Genézis. Zo subjektívneho pohľadu ide o konanie človeka ako dynamického bytia, schopného konať rôzne skutky pracovného procesu a zodpovedajú jeho osobnému povolaniu.<sup>11</sup> Tento subjektívny rozmer je stabilný, pretože nezávisí od konkrétneho druhu činnosti, ktorú človek vykonáva, ale výlučne od jeho dôstojnosti osobného bytia. Práve tento subjektívny rozmer dodáva práci osobitnú dôstojnosť, ktorá zabraňuje tomu, aby sa práca stala tovarom, niečím neosobným, jednoduchým produktom. Meradlom dôstojnosti práce je totiž človek: „Nemožno pochybovať o tom, že ľudská práca má svoju etickú hodnotu, ktorá je priamo a bezprostredne spätá so skutočnosťou, že ten, kto ju vykonáva, je osobou, je vedomým a slobodným čiže o sebe rozhodujúcim subjektom.“<sup>12</sup> Dôležitou myšlienkou, ktorú prináša Sociálna náuka Cirkvi a ktorá ju v podstate prestupuje je, že subjektívny rozmer práce musí byť vždy a za každých okolností nadradený tomu objektívnemu. Ak bude táto myšlienka prestupovať celú ľudskú prácu, dosiahne sa ozajstnej dôstojnosti práce a zároveň aj dôstojných pracovných podmienok pre zamestnancov. K zvyšovaniu dôstojnosti práce pomáha sociálna náuka cirkvi aj učením o vzťahu práce a kapitálu. Kapitál má byť vždy podriadený práci, nikdy opačne a zároveň sociálna náuka cirkvi učí o ich komplementárnosti. Práca má pred kapitálom vnútorné prvenstvo. „Táto zásada sa priamo vzťahuje na výrobný proces, pri ktorom je práca vždy prvoradou účinnou príčinou, zatiaľ čo "kapitál", ako súhrn výrobných prostriedkov, zostáva iba nástrojom alebo nástrojovou príčinou. Táto zásada je evidentnou pravdou, ktorá vyplýva z celej historickej skúsenosti ľudstva. Keď v prvej kapitole Biblie počujeme, že si človek má podmaniť zem, vieme, že tieto slová sa vzťahujú na všetky zásoby skryté vo viditeľnom svete a dané k dispozícii človeku. Tieto zásoby však môžu človeku slúžiť iba prostredníctvom práce.“<sup>13</sup> Stanovuje však tiež, že „kapitál nemôže byť bez práce ani práca bez kapitálu.“<sup>14</sup> Je to pravda, ktorá platí aj dnes, „je preto celkom nesprávne

<sup>10</sup> 2 Sol 3, 6: „Bratia, prikazujeme vám v mene nášho Pána Ježiša Krista, aby ste sa stránili každého brata, ktorý žije neporiadne, nie podľa učenia, ktoré prijal od nás.“ a následne 2 Sol 3, 10-12: „Ved' aj keď sme boli u vás, prikazovali sme vám toto: Kto nechce pracovať, nech ani neje. Lebo počúvame, že medzi vami niektorí žijú neporiadne, nič nerobia, iba sa zháňajú za zbytočnosťami. Takýmto prikazujeme a vyzývame ich v Pánu Ježišovi Kristovi, aby pokojne pracovali, a tak jedli svoj chlieb.“

<sup>11</sup> Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 270, Spolok svätého Vojtecha, Trnava, 2008.

<sup>12</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* 6.

<sup>13</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* 12.

<sup>14</sup> Lev XIII., encyklika *Rerum novarum* 15.

pripisovať buď jedine kapitálu, alebo jedine práci to, čo sa dosahuje spoločným pričinením jedného i druhého; a je celkom nespravodlivé, ak jedno si privlastňuje výsledok činnosti, a popiera účinok druhého.“<sup>15</sup> So samotným kapitálom úzko súvisí aj osobné vlastníctvo či už výrobných prostriedkov, alebo osobné vlastníctvo finančných prostriedkov, ktoré zamestnanec získava za svoju prácu na pokrytie svojej sociálnej situácie a sociálnej situácie svojej rodiny. Vlastníctvo získavané predovšetkým prácou musí práci slúžiť. Platí to predovšetkým o vlastníctve výrobných prostriedkov, ale tento princíp je možné uplatniť aj pre bohatstvo vlastné finančnému, technickému, intelektuálnemu a aj osobnému svetu. Ak by sme chceli veľmi zjednodušiť, ne-smú byť nadriadené človeku, ale práve ľudská dôstojnosť musí byť nadriadená kapitálu, aj osobnému vlastníctvu tak, aby to prispievalo k osobnému a duchovnému rozvoju každého človeka a naplneniu jeho cieľa, ktorým je smerovanie do večnosti.

### Práva zamestnancov podľa Sociálnej náuky Cirkvi<sup>16</sup>

Práva zamestnancov sa zakladajú na prirodzenosti ľudskej osoby a na jej transcendentnej dôstojnosti.<sup>17</sup> Pápeži niektoré z nich identifikujú a je vo veľkom záujme nielen Cirkvi, aby ich uznávali aj svetské právne ustanovizne. Väčšinu z nich identifikuje a popisuje aj pápež Ján Pavol II. v encyklike *Laborem exercens*.

V prvom rade je to právo zamestnancov na spravodlivú odmenu. Toto právo je otázkou, ktorá vyvstáva aj zo samotnej Biblie.<sup>18</sup> Lev XIII. učí, že dať zamestnancom spravodlivú odmenu je najdôležitejšou povinnosťou zamestnávateľa.<sup>19</sup> Pápež Ján Pavol II. pokračuje: „Kľúčovým problémom sociálnej etiky v tomto prípade je otázka spravodlivého platu za vykonanú prácu. V súčasných pomeroch niet iného dôležitejšieho spôsobu, ako uskutočňovať sociálnu spravodlivosť medzi pracujúcim a zamestnávateľom, ako práve odmenou za prácu. Bez ohľadu na to, či sa práca vykonáva v zriadení, v ktorom je vlastníctvo výrobných prostriedkov súkromné, alebo v ktorom podlieha určitému druhu "zospoločenia", vzťah medzi zamestnávateľom (predovšetkým priamym) a pracovníkom sa rieši na podklade mzdy, teda primeranou odmenou za vykonanú prácu.“<sup>20</sup> Ďalej Ján Pavol II. uvádza, že spravodlivá odmena za mzdu výrazne pôsobí v zásade sociálno-etického poriadku, ktorou je zásada všeobecného užívania dobier. V tomto prípade je mzda, teda odmena za prácu „konkrétnym prostriedkom, pomocou ktorého môže mať obrovská väčšina ľudí prístup k dobrám určeným na spoločné užívanie.“<sup>21</sup> Pre to, aby bol hospodársky systém spravodlivý je potrebné, aby bola spravodlivá aj samotná mzda. Pre určenie spravod-

<sup>15</sup> Pius XI., encyklika *Quadragesimo anno* 54.

<sup>16</sup> Sociálna náuka Cirkvi používa pojmy „robotník, pracovník a zamestnanec.“ Slovenská právna úprava používa pojem zamestnanec, ktorý je použitý kvôli jednotnosti terminológie.

<sup>17</sup> Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 301, Spolok svätého Vojtecha, Trnava, 2008.

<sup>18</sup> Porov. Jak 5,4: „Hľa, mzda, ktorú ste zadržali robotníkom, čo vám žali polia, kričí. A krik žencov došiel k sluchu Pána Zástupov.“

<sup>19</sup> Lev XIII., encyklika *Rerum novarum* 17.

<sup>20</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* 19.

<sup>21</sup> Ján Pavol II., tamtiež.

livosti odmeny však nestačí len dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Takáto dohoda by totiž mala len subjektívnu povahu, odmeňovanie by však svojou povahou malo byť objektívne. Preto sociálna náuka uvádza sedem kritérií pre určenie spravodlivej odmeny. Mzda má uživiť celú rodinu zamestnanca, má zohľadňovať riziko práce a jej podmienky, zohľadňovať produktivitu zamestnanca, hospodársku situáciu v podniku, stav ekonomiky v odvetví, ale aj v spoločnosti, a zároveň zohľadňovať aj medzinárodné ekonomické spoločné dobro. Prvé tri z týchto kritérií sú základným pravidlom pre stanovenie spravodlivosti mzdy, samy osebe však nestačia. Ďalšie štyri kritéria pridané neskôr sledujú aj spoločné dobro určitého väčšieho celku, ktorého je zamestnanec súčasťou.<sup>22</sup> Pre naplnenie cieľa spravodlivej odmeny zamestnancov je potrebné, aby štáty v národnej legislatíve upravili spôsob odmeňovania zamestnancov tak, aby zamestnanci mohli za svoju mzdu, aj keby bola minimálna, žiť slušne a uživiť svoje rodiny, pretože „spravodlivá odmena dospeléj osoby zodpovednej za rodinu je tá odmena, ktorá stačí na založenie a dôstojné udržanie rodiny a na zabezpečenie jej budúcnosti.“<sup>23</sup> Naša právna úprava tento cieľ spĺňa len čiastočne. Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov v súčinnosti s nariadením vlády č. 343/2011, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2012 ustanovili sumu minimálnej mzdy platnú od 1. januára 2012 na 327,20 EUR mesačne. Toto ustanovenie odráža finančné možnosti štátu a zamestnávateľov, avšak podľa nášho názoru nie je takáto výška minimálnej mzdy ani zďaleka postačujúca na to, aby bolo možné pomocou tejto mzdy viesť dôstojný život. Právna úprava sa preto musí zamerať na dodržanie požiadavky spravodlivej mzdy nie však preto, že to chce Cirkev, ale jedným z dôvodov by mohla byť najmä myšlienka, že spokojný zamestnanec je produktívny zamestnanec.

Ďalším významným právom, na ktoré kladie Sociálna náuka Cirkvi akcent je právo na odpočinok. Príklad týždenného odpočinku dal ľuďom Boh, keď siedmy deň po stvorení sveta sám odpočíval a zároveň pozhnal siedmy deň a zasvätil ho odpočinku.<sup>24</sup> V kresťanstve sa ako siedmy deň odpočinku slávi nedeľa, aby sa pripomenulo Kristovo zmŕtvychvstanie. Na tento deň sa presunuli ustanovenia vzťahujúce sa k židovskej sobote. Katechizmus Katolíckej Cirkvi o tom uvádza: „V nedele a v iných predpísaných sviatočných dňoch sú veriaci povinní zdržiavať sa takých prác a činností, ktoré sú prekážkou povinnému Božiemu kultu, radosti vlastnej dňu Pána, konaniu skutkov milosrdenstva a potrebnému zotaveniu tela a ducha.“<sup>25</sup> Štát a aj zamestnávateľia majú dbať o to, aby umožnili zamestnancom nedeľný a sviatočný odpočinok na zotavenie a oslavu Boha.<sup>26</sup> Právo na dobu odpočinku zahŕňa okrem pravidelného odpočinku v týždni, aspoň v nedeľu, aj dlhšiu dobu odpočinku, čiže dovolenku, raz za rok alebo viackrát v roku v kratších obdobiach.<sup>27</sup> Každý človek potrebu-

<sup>22</sup> Porov. Uhál', M.: Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi. Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi. Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku. Košice. 2007. s.69-70.

<sup>23</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* 19.

<sup>24</sup> Porov. Gn 2.2-3.

<sup>25</sup> Katechizmus katolíckej cirkvi 2185.

<sup>26</sup> Katechizmus katolíckej cirkvi 2187.

<sup>27</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* 19.

je prestávku od práce formou oddychu, kedy nemusí myslieť na povinnosti spojené s jeho zamestnaním. Doba odpočinku však slúži aj na rozvíjanie vlastných koníčkov, záľub. Kardinál Höffner píše, že činnosť, ktorú ľudia vykonávajú vo svojom zamestnaní neprináša vždy potešenie, ale skôr námahu, trápenie a tento čas preto nie je naplnený tvorivou činnosťou. Týmto ľudom má odpočinok umožniť rozvíjať hodnoty a vlastnosti, ktoré nevyužíva v pracovnom procese. Je to priestor napríklad na šport, sviatok, či slávnosť.<sup>28</sup> Sociálna náuka Cirkvi neberie na seba zodpovednosť určiť aký dlhý má byť pracovný čas a doba odpočinku, túto úlohu prenecháva štátu. Zdôrazňuje a poukazuje však na niektoré aspekty pracovného času, ktoré súvisia s dôstojnosťou práce. Pápež Lev XIII. učí, že je nespravodlivé od niekoho požadovať, aby pracoval viac, ako vládze. Dĺžka pracovného času a doby odpočinku by mala byť určená aj vzhľadom k náročnosti práce a zdravotnému stavu zamestnanca. Človek sa prácou a zvykom zušľachtuje, avšak len za predpokladu, že niekedy ustane a prenechá miesto odpočinku.<sup>29</sup> Naše vnútroštátne právo reaguje na požiadavku úpravy pracovného času a doby odpočinku podľa nášho názoru dosť nepružne. Na jednej strane je v Zákonníku práce jasne stanovený maximálny týždenný pracovný čas, na strane druhej však Zákonník ustanovuje aj výnimky, pri ktorých je možné nedodržanie maximálneho stanoveného týždenného času, resp. jeho predĺženie až na 56 hodín, čo je pri pracovnom týždni, ktorý má 5 dní viac ako 11 hodín denne.<sup>30</sup> Toto ustanovenie sa vzťahuje len na pracovný čas ako taký, pričom je so zamestnancom ešte navyše možné dohodnúť, alebo mu nariadiť aj prácu nadčas. Veľkým problémom je podľa nášho názoru aj nedokonalá úprava súbežných pracovných pomerov, kedy nie je zakázané byť súčasne zamestnaný v dvoch, alebo aj viacerých pracovných pomeroch na plný úväzok, v ktorých zamestnanec pracuje na ustanovený týždenný pracovný čas. S prepojením na nízku výšku mzdy tak sú zamestnanci nútení pracovať skoro až do sebazničenia, čo sa odráža na ich zdraví a aj vzťahoch v rodine, keďže za takýchto podmienok je veľmi obtiažne tráviť čas so svojou rodinou. Myslíme si, že v tomto prípade by sa právna úprava mala pripodobniť právnej úprave zamestnávania mladistvých, ktorí síce môžu byť zamestnaní u viacerých zamestnávateľov, ale pracovný čas u všetkých týchto zamestnávateľov nesmie prekročiť ustanovený týždenný pracovný čas.<sup>31</sup> S týmito ustanoveniami sú spojené aj ustanovenia o dobe odpočinku – nepretržitom dennom a týždennom odpočinku. Zákonník práce na jednej strane stanovuje minimálnu dobu odpočinku počas dňa aj počas týždňa, ale stanovuje taktiež podmienky, za ktorých je možné túto dobu dosť výrazne skrátiť. Pritom pri stanovení výnimiek zákon používa všeobecnú formuláciu „ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú normálne rozvrhnutie, je možné upraviť.“<sup>32</sup> Táto

<sup>28</sup> Porov. Höffner, J.: Kresťanská náuka o spoločnosti. Trnava. Dobrá kniha, 2007. s. 130.

<sup>29</sup> Porov. Lev XIII., encyklika *Rerum novarum* 34.

<sup>30</sup> Pozri §§ 85 a 85a Zákonníka práce.

<sup>31</sup> § 85 ods. 7 ZP: „Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.“

<sup>32</sup> Porov. § 93 ZP.

podmienka je podľa nášho názoru v jasnom rozpore s požiadavkami Sociálnej náuky Cirkvi, podľa ktorých je tu práca pre človeka a nie človek pre prácu, teda práca ako taká nikdy nesmie byť nadradená dôstojnosti ľudskej osoby – zamestnanca.<sup>33</sup>

Pápež Ján Pavol II. vo svojej encyklike *Laborem exercens* ďalej spomína právo zamestnancov na „pracovné prostredie a výrobné procesy, ktoré neškodia telesnému zdraviu pracovníkov a nenarúšajú ich morálnu zachovalosť.“<sup>34</sup> Toto právo je v našom právnom poriadku premietnuté v povinnostiach zamestnávateľa. Článok 3 základných zásad ustanovuje povinnosť zamestnávateľa „utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.“ Ako uvádza prof. Barancová, právo na priaznivé pracovné podmienky v sebe zahŕňa aj právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Obsah tohto práva okrem iného spočíva najmä v ochrane zamestnancov pred nebezpečenstvom hroziacim v súvislosti s výkonom práce, alebo s prítomnosťou na pracovisku. Toto právo však nepatrí len občanom Slovenskej republiky, ktorí sú zamestnaní, ale všetkým zamestnancom, bez ohľadu na štátnu príslušnosť.<sup>35</sup> Pokiaľ zamestnávateľia plnia túto svoju povinnosť, postupujú aj v súlade s požiadavkami Sociálnej náuky Cirkvi na dôstojnosť práce, pretože dobré a bezpečné pracovné prostredie prispieva k tomu, aby sa zamestnanci dobre cítili a podávali adekvátne výkony.

Sociálna náuka Cirkvi identifikuje aj ďalšie práva spojené s dôstojnosťou práce, sú to najmä práva na primeranú podporu pre nezamestnaných a ich rodiny, právo na dôchodok a poistenie v starobe, chorobe a v prípade pracovného úrazu, či právo na sociálne opatrenia spojené s materstvom.<sup>36</sup> Tieto práva sú odvodené z práva na spravodlivú mzdu, pretože podľa Sociálnej náuky Cirkvi úzko súvisia s finančnou situáciou zamestnancov v prípadoch, kedy nie sú schopní vykonávať svoju prácu. Máme za to, že vzhľadom k povahe týchto osobitných práv, keďže sú odvodené od práva na spravodlivú mzdu, nie je potrebné sa im zvlášť venovať, pretože zrejme by sme len opakovali už vypovedané myšlienky.

Ako uvádza pápež Ján Pavol II. v encyklike *Laborem exercens* „na základe všetkých týchto práva spolu s potrebou ich zabezpečenia zo strany samých pracujúcich sa vynára ešte jedno právo. Je to právo na združovanie, čiže na tvorenie spolkov, alebo zväzov, ktoré majú za cieľ obranu životných záujmov ľudí zamestnaných v rozličných pracovných odboroch.“<sup>37</sup> Odborové organizácie by mali sledovať svoj špecifický cieľ slúžiť pre spoločné dobro zamestnancov, ktorí sú v nich odborovo organizovaní.<sup>38</sup> Sociálna náuka pritom učí, že odborovo organizovaní by mali byť všetci zamestnanci, pretože práve odbory podporujú boj za sociálnu spravodlivosť a za práva zamestnaných ľudí v ich špecifických povolaniach. Tiež len zjednotení zamestnanci môžu účinne brániť svoje práva a kolektívne zmluvy by mali mať platnosť pre všetkých

<sup>33</sup> Porov. Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 6.

<sup>34</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* 19.

<sup>35</sup> Porov. Barancová, H.: *Zákoník práce: komentár*. - 1. vyd. - Praha : C.H. Beck, 2010. str. 26

<sup>36</sup> Porov. Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 19.

<sup>37</sup> Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 20.

<sup>38</sup> Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 305, Spolok svätého Vojtecha, Trnava, 2008.

zamestnancov, aj pre tých, ktorí nie sú odborovo organizovaní.<sup>39</sup> Vzťahy vo svete práce by mali byť podľa Sociálnej náuky Cirkvi charakterizované spoluprácou, nenávisť a úsilie o likvidáciu druhého sú celkom neprijateľné. Vo svetle týchto poznatkov je však právna úprava kolektívneho vyjednávanía v Slovenskej republike trochu pokrývkávajúca. Úpravu kolektívneho vyjednávanía obsahujú v našom právnom poriadku Zákonník práce a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.<sup>40</sup> Od 1. 9. 2011 je v našej republike účinná novela Zákonníka práce, ktorá priniesla aj niektoré zmeny týkajúce sa ustanovení o zástupcoch zamestnancov a ich kompetenciách. Zákonodarca sa snažil zaviesť kvórum 30% zamestnancov na pracovisku, ktorých združuje pre to, aby mohla zastupovať všetkých zamestnancov.<sup>41</sup> Ak teda odborová organizácia nepreukáže, že združuje minimálne 30% zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa, nemôže zastupovať všetkých zamestnancov pracujúcich u tohto zamestnávateľa. Toto ustanovenia však spôsobuje niektoré praktické a aplikačné nejasnosti súvisiace napr. s ochranou osobných údajov zamestnancov, či požiadavkou dobrovoľnosti vstupu do odborovej organizácie.<sup>42</sup> Toto ustanovenie však neposkytuje zamýšľané riešenie, pretože ak by aj odborová organizácia nesplnila kritérium reprezentatívnosti a uzatvorila kolektívnu zmluvu v podniku, takáto by bola platná a účinná a vzťahovala by sa aj na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Je to premietnutie zásady rovnosti a zásady rovnakého zaobchádzania tak, aby sa predišlo diskriminácii zamestnancov na základe príslušnosti/nepríslušnosti k odborovej organizácii.<sup>43</sup> Zároveň v prípade kolektívneho vyjednávanía zákonodarca možno aj nechtiac zhoršil pozíciu zamestnancov ustanovením, podľa ktorého je možné v kolektívnej zmluve upraviť pracovné podmienky odchyľne od podmienok ustanovených v zákone. Ide o úpravu, na základe ktorej je možné kolektívnou zmluvou pri extenzívnom výklade upraviť pracovné podmienky aj menej výhodne, ako to ustanovuje Zákonník práce. Toto ustanovenie je absolútne v nesúlade s učením Sociálnej náuky Cirkvi, keďže na základe tohto ustanovenia je možné znížiť štandardy stanovené zákonom na dôstojné a dobré pracovné podmienky. Opäť môže dôjsť k situácii, kedy by sa práca dostala na úroveň dôležitejšiu ako samotní zamestnanci a to je neprípustné.

Ďalším problémom, ktorý priniesla novela Zákonníka práce je rozšírenie kompetencií zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka. Ustanovenia § 233a umožňujú zamestnaneckej rade, alebo zamestnaneckému dôverníkovi uzatvoriť so

<sup>39</sup> Porov. Škoda, F.: Základy katolíckej sociálnej náuky, Košice, Hnutie kresťanských rodín, 1991 s. 138

<sup>40</sup> Zákonník práce obsahuje ustanovenia ohľadne kompetencií zástupcov zamestnancov, zákon o kolektívnom vyjednávaní obsahuje najmä postup a spôsob uzatvárania kolektívnych zmlúv a kolektívne vyjednávanie, obsahuje tiež úpravu štrajku a výluky.

<sup>41</sup> Pozri. § 230 ods. 3 Zákonníka práce

<sup>42</sup> K tejto problematike bližšie odporúčam: ŠVEC, M.: *Kolektívne pracovné právo po veľkej novele Zákonníka práce*. In: Acta iuris laboris. Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1.9. 2011. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011.

<sup>43</sup> Porov. ŠVEC, M.: *Kolektívne pracovné právo po veľkej novele Zákonníka práce*. In: Acta iuris laboris. Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1.9. 2011. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011. str. 126

zamestnávateľom dohodu, v ktorej bude možné upraviť pracovné podmienky v rozsahu, v akom je to možné v kolektívnej zmluve. Najväčší aplikačný nedostatok tejto úpravy je vo fakte, že Zákonník práce zamestnaneckej rade, ani zamestnanec-kému dôverníkovi nepriznáva pracovnoprávnu subjektivitu, teda takáto dohoda medzi zamestnávateľom a týmito zástupcami zamestnancov nemá žiadnu reálnu možnosť vymáhania práva a povinností, ktoré by z nej vyplynuli. Táto dohoda sama osebe teda nemôže vyvolávať právne následky, môže ísť len o akýsi „manuál“ na určenie pracovných podmienok. Tieto ustanovenia idú proti zásade právnej istoty, keďže zamestnanec bude na jednej strane vidieť dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, avšak v prípade, ak zamestnávateľ nedodrží pracovné podmienky, ktoré sú dohodnuté v tejto dohode, nie je možné zo strany zamestnanca vymáhať ich dodržanie napr. na súde. Sociálna náuka Cirkvi v takýchto prípadoch apeluje na zamestnávateľov, aby boli spravodliví voči svojim zamestnancom a aby nekrátili zamestnancov na ich právach.

S právom na združovanie úzko súvisí aj právo na štrajk. Sociálna náuka uznáva oprávnenosť štrajku, „ak sa ukazuje ako nevyhnutný alebo aspoň potrebný prostriedok na dosiahnutie primeraných výhod,“<sup>44</sup> keď boli neúčinné všetky ostatné spôsoby na prekonanie konfliktov.<sup>45</sup> Náš právny poriadok priznáva právo na štrajk všetkým,<sup>46</sup> avšak podľa Ústavy Slovenskej republiky má podrobnosti upraviť osobitný zákon. Zákon o kolektívnom vyjednávaní ustanovuje štrajk ako krajný prostriedok nátlaku v spore pri uzatváraní kolektívnej zmluvy, prípade v spore o plnenie nárokov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Právny poriadok Slovenskej republiky teda priznáva štrajk len zamestnancom pri kolektívnom vyjednávaní. Sociálna náuka definuje štrajk ako „spoločný a sústredený odpor robotníkov, ktorí prerušia plnenie svojich povinností s cieľom získať prostredníctvom nátlaku na svojich zamestnávateľov, štát a verejnú mienku lepšie podmienky na prácu a na svoje sociálne postavenie.“<sup>47</sup> Zároveň však učí, že štrajk má byť pokojný, pretože sa stáva „morálne neprijateľným, ak je sprevádzaný násilnosťami alebo ak sa mu určujú ciele, ktoré nie sú priamo spojené s pracovnými podmienkami alebo sú proti spoločnému dobru.“<sup>48</sup> Právna úprava v Slovenskej republike je podľa nášho názoru nepostačujúca, pretože nepozná inú úpravu práva na štrajk, ako štrajku pri kolektívnom vyjednávaní. Naše právo potrebuje ďalšie zákony, ktoré by upravili podrobnosti pri štrajku, ktorý by sa netýkal kolektívneho vyjednávania tak, aby bolo zabezpečené právo na štrajk, pomocou ktorého si zamestnanci nátlakom na zamestnávateľa, štát alebo verejnosť mohli vymôcť lepšie podmienky pre výkon ich práce.

<sup>44</sup> Katechizmus Katolíckej cirkvi, 2435.

<sup>45</sup> Porov. Druhý vatikánsky koncil, past. konšt. *Gaudium et spes*. 68; Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 20; Katechizmus Katolíckej cirkvi, 2340.

<sup>46</sup> Čl. 37 ods. 4 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

<sup>47</sup> Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 304, Spolok svätého Vojtecha, Trnava, 2008.

<sup>48</sup> Katechizmus Katolíckej cirkvi, 2345



## Záver

Sociálna náuka Cirkvi skúma a popisuje dodržiavanie sociálnych práv zamestnancov a ponúka návod pre zamestnávateľov, ale aj pre štáty, ako sa o svojich zamestnancov starať čo najlepšie. Práca má ľuďom napomáhať pri dosiahnutí dôstojného života pre nich a ich rodiny. Sociálna náuka učí, že dôstojnosť práce a ľudská osoba má byť nadradená samotnej práci, alebo dosahovaniu zisku. Ako píše pápež Ján Pavol II., kapitál nesmie byť za žiadnych okolností nadradený dôstojnosti ľudskej osoby. Toto je možné dosiahnuť aj s prihliadnutím na jednotlivé tézy, ktorým Sociálna náuka Cirkvi učí. V tomto článku sme sa zamerali na pohľad Katolíckej cirkvi na niektoré základné ľudské a sociálne práva zamestnancov, najmä na právo na prácu, právo na spravodlivú odmenu za vykonanú prácu, právo na odpočinok po práci, a aj na právo na združovanie zamestnancov do organizácii zakladaných v ich prospech, s ktorým veľmi úzko súvisí aj právo na štrajk. Konštatovali sme konformnosť slovenskej právnej úpravy s prihliadnutím na odporúčania Sociálnej náuky Cirkvi. Je potrebné pripomenúť, že pri niektorých právach zamestnancov má náš právny poriadok ešte medzery. Tieto výhrady sa týkajú hlavne práva na spravodlivú odmenu za prácu a práva na odpočinok po práci. V našej právnej úprave sú stále zakotvené výnimky, na základe ktorých je možné tieto práva obmedziť. Úprava týchto práv smerom k výkladu, ktorý bude konformnejší so Sociálnou náukou Cirkvi pritom môže podľa nášho názoru priniesť lepšie pracovné podmienky pre zamestnancov, z ktorých sa môže odvíjať aj ich lepšia produktivita, ktorá môže vyústiť k lepšej finančnej situácii nielen jednotlivých zamestnávateľov, ktorí budú dosahovať vyššie zisky, ale v konečnom dôsledku aj celého štátu. Preto by podľa nášho názoru mali zamestnávatelia poznať Sociálnu náuku Cirkvi a riadiť sa jej odporúčaniami bez ohľadu na to, či sú veriaci, alebo nie, pretože požiadavka ľudskej dôstojnosti sa nevzťahuje len na príslušníkov nejakej cirkvi, náboženskej spoločnosti, alebo vyznávačov nejakej viery, ale všetkých ľudí.

## Použitá literatúra:

1. BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce – Komentár*, Praha: C.H.Beck, 2010, ISBN: 978-80-7400-172-7.
2. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R., *Pracovné právo*, Bratislava, Sprint dva, 2009, ISBN: 978-80-89393-11-4.
3. DUDA, J.: *V službe Božieho kráľovstva*, Bratislava, Vydavateľstvo Serafin, 1997, ISBN: 80-85310-75-9.
4. HÖFFNER, J.: *Kresťanská náuka o spoločnosti*. Dobrá kniha. Trnava. 2007. ISBN: 978-80-7141-567-1
5. ŠKODA, F.: *Základy katolíckej sociálnej náuky*. Košice, Hnutie kresťanských rodín, 1991.
6. ŠVEC, M.: *Kolektívne pracovné právo po veľkej novele Zákonníka práce*. In: Acta iuris laboris. Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1.9. 2011. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011 ISBN: 978-80-8082-482-2.
7. UHÁL, M.: *Kritériá spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Katolíckej univerzity v Ružomberku, Košice, 2007. ISBN 978-80-89089-52-9.

8. *Sväté písmo*, Trnava, Spolok svätého Vojtecha, 2005, ISBN: 978-80-7162-835-4.
9. *Katechizmus Katolíckej cirkvi*, Trnava, Spolok svätého Vojtecha, 2009, ISBN: 978-80-7162-776-0.
10. *Dokumenty sociálnej náuky Cirkvi*. Trnava . Spolok svätého Vojtecha. 2007. ISBN 978-80-7162-694-7
11. Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, Spolok svätého Vojtecha, Trnava, 2008, ISBN: 978-80-7162-725-8.
12. Druhý vatikánsky koncil, past. konšt. *Gaudium et spes*.

**Kontakt na autora- email:**

*ladislaustoth@gmail.com*

## Osobitosti výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele

JUDr. Gabriela Simková

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

*Predkladaný príspevok predstavuje podrobnú analýzu inštitútu zamestnaneckého diela, so zameraním na osobitosti výkonu osobnostných a majetkových autorských práv. Pozornosť je venovaná problematike úpravy tvorby autorských diel v pracovnom pomere v našich právnych podmienkach a s tým súvisiacich aplikačných problémov, ktoré je v praxi potrebné vo vzťahu zamestnanec- zamestnávateľ mnohokrát riešiť. Cieľom článku je poskytnúť komplexný pohľad na zamestnanecké dielo a poukázať na nedokonalosti či nedôslednosti zákonodarcu pri koncipovaní predmetnej právnej úpravy. Pre porovnanie, ako aj lepšie pochopenie danej problematiky príspevok ponúka aj komparáciu našej právnej úpravy s právnou úpravou českého autorského zákona.*

### Kľúčové slová

Zamestnanec. Autor. Autorské dielo. Zamestnávateľ. Výkon autorských práv.

### Úvod

Obsahom autorských práv sú výhradné osobnostné a výhradné majetkové autorské práva. Podľa autorskoprávnej teórie ide o tzv. dualistický prístup, v českej teórii autorského práva označovaný aj ako „quasidualizmus“. Spoločným znakom osobnostných a majetkových autorských práv je ich neprevoditeľnosť a nemožnosť vzdania sa týchto práv (to sa však netýka relatívnych majetkových práv, teda pohľadávok, vzniknutých z realizácie absolútneho majetkového práva).<sup>1</sup> K určitému prelomeniu tejto zásady dochádza v prípade výkonu majetkových práv autora zamestnávateľom pri zamestnaneckom diele. Zamestnávateľovi zveruje výkon týchto práv priamo *ex lege* zákon, a to za súčasného obmedzenia zamestnanca ako autora diela. Tomuto, ale aj ďalším aspektom zamestnaneckého diela, bude venovaná pozornosť v predkladanom príspevku. Nakoľko ide o problematiku zasahujúcu do viacerých právnych oblastí, bude aj analýza inštitútu zamestnaneckého diela potrebné koncipovať a posudzovať interdisciplinárne. Vytváranie a následné využívanie autorských diel vytvorených v rámci pracovnoprávneho vzťahu bude nevyhnutné vnímať a hodnotiť jednak z hľadiska autorského práva, ako aj z hľadiska práva pracovného.

### Zakotvenie inštitútu zamestnaneckého diela v našich právnych podmienkach

Predmetom autorského práva je dielo. To však automaticky neznamená, že každé dielo môže byť chránené ustanoveniami zákona č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon, ďalej v texte už len AZ), nakoľko nie každý výtvor ľudskej činnosti musí byť dielom.<sup>2</sup> Musí sa jednať o unikátne stvárnenie určitého obsahu vedomia (duševného obsahu) v takej forme objektívneho vyjadrenia, ktorá umožňuje jeho opakované zmyslové vnímanie.<sup>3</sup> Pod

<sup>1</sup> VOJČÍK, P., MIŠČÍKOVÁ, R.: *Základy práva duševného vlastníctva*. 1. vydanie. Košice: TypoPress, 2004, s. 81.

<sup>2</sup> VOJČÍK, P., MIŠČÍKOVÁ, R.: *Základy práva duševného vlastníctva*. 1. vydanie. Košice: TypoPress, 2004, s. 59.

<sup>3</sup> ŠVIDROŇ, J.: *Tvorba a právo*. Bratislava: Veda, Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1991, s. 171.

dielom autorským je teda potrebné rozumieť také dielo, ktoré je právom toho ktorého štátu považované za predmet autorského práva, t.j. dielo, ktorého právny status zákonodarca vyníma z režimu všeobecnej právnej úpravy a podriaďuje ho režimu úpravy špeciálnej- autorskoprávnej (spravidla so zachovaním platnosti všeobecnej úpravy).<sup>4</sup> Na to, aby bolo možné priznať ochranu v zmysle AZ, musí ísť o dielo literárne, umelecké alebo vedecké, ktoré je výsledkom vlastnej tvorivej duševnej činnosti autora. Okrem toho musí byť dielo vyjadrené v zmyslami vnímateľnej podobe bez ohľadu na jeho podobu, obsah, kvalitu, účel alebo formu jeho vyjadrenia.<sup>5</sup> Niektorí autori uvádzajú ako ďalší znak autorského diela taktiež absenciu vylúčenia z autorskoprávnej ochrany.<sup>6</sup>

Aby sme však mohli uvažovať o diele zamestnaneckom, musí k vyššie uvedeným náležitostiam pristúpiť ďalší znak, a síce, že dielo vytvoril autor na splnenie svojich povinností vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu, služobného vzťahu alebo zo štátnozamestnaneckého vzťahu k zamestnávateľovi alebo z pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom. Na činnosti, ktoré spadajú pod režim autorskoprávnej ochrany však podľa § 223 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej v texte už len Zákonník práce), u nás nie je možné uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Keby teda zamestnanec vykonal na základe pokynov svojho zamestnávateľa, vo svojom pracovnom čase a na náklady zamestnávateľa činnosť, na ktorú však podľa náplne práce vymedzenej v pracovnej zmluve nebol povinný, pričom by výsledkom tejto činnosti bolo vytvorenie autorského diela, nebolo by možné uvažovať o diele zamestnaneckom, nakoľko by v tomto prípade nebola naplnená skutková podstata zamestnaneckého diela. Zamestnávateľ preto musí vyšpecifikovať druh práce tak, aby zahŕňal činnosti, ktoré má v pláne zamestnancomi pridať a ktoré súvisia s jeho podnikateľskou činnosťou, ak chce k prípadne vytvorenému dielu vykonávať majetkové a niektoré osobnostné práva.

AZ podriaďuje režimu zamestnaneckého diela aj počítačový program, súborné dielo alebo kartografické dielo, ktoré nie je spoločným dielom, a to aj vtedy, ak bolo celkom alebo sčasti vytvorené na základe zmluvy o vytvorení diela. V tomto prípade sa objednávateľ považuje za zamestnávateľa. Právo vykonávať majetkové práva autora zaniká odstúpením od zmluvy o vytvorení diela.

### Výkon majetkových práv zamestnávateľom

Na zamestnanecké diela sa z určitých, najmä ekonomických dôvodov, vzťahuje osobitný právny režim. Tento inštitút autorského práva bol nepochybne zavedený s cieľom posilniť postavenie zamestnávateľa, čo zodpovedá aj úprave na európskej úrovni. Predmetný posun v prospech zamestnávateľa má zvýrazniť predovšetkým jeho materiálny podiel na vytvorení diela, nakoľko ten mnohokrát investuje nemalé finančné prostriedky, či poskytuje iné materiálne zázemie pre tvorivú duševnú čin-

<sup>4</sup> ČÍŽKOVSKÁ, V.: *Dílo jako předmět autorského práva*. In Aktuální otázky práva autorského, práv průmyslových a práva soutěžního. Praha: Sbor, 1972, s. 24.

<sup>5</sup> Pozri § 7 ods.1 v spojení s § 15 ods. 1 AZ.

<sup>6</sup> Napr. TELEČ, I.: *Tvůrčí práva duševního vlastnictví*. Brno: Doplněk, 1994, s. 81- 87; ČÍŽKOVSKÁ, V.: *Dílo jako předmět autorského práva*. In Aktuální otázky práva autorského, práv průmyslových a práva soutěžního. Praha: Sbor, 1972, s. 27.

nosť svojich zamestnancov. Silnejšie postavenie zamestnávateľa a ochrana jeho investícií sa prejavuje aj v tom, že AZ mu výslovne zveruje výkon majetkových práv autora k zamestnaneckému dielu, a to bez potreby uzatvorenia osobitnej písomnej licenčnej zmluvy s autorom diela. Tieto práva vykonáva zamestnávateľ *ex lege* vo svojom mene a na svoj účet. AZ koncipuje toto ustanovenie ako dispozitívne, čo znamená, že zamestnávateľ sa s autorom diela, teda so svojím zamestnancom môže dohodnúť aj inak. Možno tak urobiť aj priamo v pracovnej zmluve, čo dovoľuje aj samotný Zákonník práce, keď v § 43 ods. 4 ustanovuje, že v pracovnej zmluve možno dohodnúť aj ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem. Zákon takto dáva subjektom pracovnoprávneho vzťahu možnosť dohodnúť sa na výkone majetkových autorských práv aj odchyľne od zákonnej úpravy. Takouto dohodou by bolo napr. možné výkon majetkových práv k zamestnaneckému dielu vylúčiť alebo prípadne obmedziť. Ak sa tak však nestalo, výkon majetkových práv patrí výhradne zamestnávateľovi.<sup>7</sup> Ten môže dielo vytvorené zamestnancom bez ďalšieho použiť buď sám, alebo môže toto právo výkonu majetkových práv autora postúpiť tretej osobe. K tomu je už ale potrebný súhlas samotného autora- zamestnanca. Jeho súhlas sa nevyžaduje len v dvoch prípadoch výslovne zakotvených v AZ, a to pri predaji podniku alebo samostatnej organizačnej zložky podniku. To sa, samozrejme, týka iba absolútnych majetkových práv, teda tých práv, ktoré AZ priznáva každému autorovi a ktoré smerujú voči každému, nikto do nich nesmie zasahovať a musí ich rešpektovať. Naproti tomu, pohľadávky, teda relatívne majetkové práva vzniknuté z realizácie absolútneho majetkového práva (napr. uzatretím licenčnej zmluvy na použitie autorského diela), môže zamestnávateľ postúpiť tretej osobe bez predchádzajúceho súhlasu autora.

Počas výkonu majetkových práv autora k zamestnaneckému dielu zamestnávateľom je autor povinný zdržať sa výkonu majetkových práv k tomuto dielu. Ide o akúsi obdobu výhradnej licencie priamo zo zákona. Na rozdiel od českej právnej úpravy však náš zákon nerieši, čo v prípade, ak zamestnávateľ nebude vykonávať majetkové práva k zamestnaneckému dielu. Takýmto správaním zamestnávateľa, teda jeho prípadnou nečinnosťou môže v praxi dôjsť k tomu, že autorovi diela vznikne konaním, resp. v danom prípade nekonaním zamestnávateľa ujma. Podľa českého AZ<sup>8</sup> má autor právo požadovať, aby mu zamestnávateľ v takom prípade udelil licenciu za obvyklých podmienok, ibaže na strane zamestnávateľa existuje závažný dôvod k jej odmietnutiu. Absencia obdobnej úpravy v našom AZ v značnej miere oslabuje postavenie autora- zamestnanca vo vzťahu k jeho zamestnávateľovi.

<sup>7</sup> FEKETE, I.: *Zákon o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon)*. Základný komentár.

<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~ /Main /THelp.ascx&zzsrlnkId=9814677 &phContent=~ /Comments /RuleComments.ascx&VirtualDate=2012-02-16&FragmentId=4454703&CTypeId=1> (16.2.2012).

<sup>8</sup> Pozri § 58 ods. 3 zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon): „Nevykonává-li zaměstnavatel majetková práva k zaměstnaneckému dílu vůbec nebo je vykonává nedostatečně, má autor právo požadovat, aby mu zaměstnavatel za obvyklých podmínek udělil licenci, ledaže existuje na straně zaměstnavatele závažný důvod k jejímu odmítnutí.“

### Výkon osobnostných práv zamestnávateľom

Zákon zveruje zamestnávateľovi iba výkon majetkových práv. V tejto súvislosti je však potrebné upriamiť pozornosť na § 50 ods. 3 AZ, ktorý zakotvuje *nevyvrátiteľnú právnu domnienku*, v zmysle ktorej, ak zamestnávateľ vykonáva majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu, má sa za to, že autor udelil súhlas na zverejnenie tohto diela, ako aj na to, aby zamestnávateľ toto dielo uvádzal na verejnosti pod svojím menom. To však neplatí v prípade, ak bolo medzi zamestnávateľom a autorom dojednané inak. V súvislosti s touto zákonnou formuláciou je teda možné konštatovať, že dochádza k určitému zásahu do osobnostných práv autora, a to konkrétne do jeho práva na zverejnenie diela a do práva na označenie diela, a to tak, že autor je povinný strpieť výkon týchto práv zo strany svojho zamestnávateľa. Ak totižto zamestnávateľ vykonáva majetkové práva k dielu vytvorenému zamestnancom, môžeme povedať, že dochádza k prechodu niektorých osobnostných práv autora na zamestnávateľa, a to priamo zo zákona, teda *ex lege* bez potreby súhlasu autora diela. Táto konštatácia je však v zjavnom rozpore s ustanovením § 17 ods. 2 AZ, v zmysle ktorého sú osobnostné práva neprevoditeľné a autor sa ich nemôže vzdať. Takéto normatívne riešenie je však nevyhnutné, pretože v opačnom prípade by bolo zamestnávateľovi znemožnené vykonávať majetkové práva, ktoré sú vo veľkej miere závislé od práv osobnostných.<sup>9</sup> Ak by nedisponoval vybranými právami k dielu, bola by každá jeho snaha, či podnikateľská aktivita, ktorej predmetom je dielo vytvorené zamestnancom, determinovaná a podmienená súhlasom zamestnanca. To by bolo kontraproduktívne a zároveň aj priečiace sa podstate a účelu zakotvenia inštitútu zamestnaneckého diela.<sup>10</sup> Podľa niektorých názorov<sup>11</sup> takto AZ nepriamo považuje zamestnávateľa za autora (spoluautora) diela. S tým by bolo možné súhlasiť iba za splnenia dvoch kumulatívnych podmienok, a síce, že zamestnávateľom nie je právnická osoba, ktorá nie je schopná tvorivej duševnej činnosti a že sa zamestnávateľ podieľal na tvorbe diela nielen technickými pokynmi, či materiálnymi prostriedkami, ale aj vlastným tvorivým duševným prínosom. Vždy však bude možné uvažovať iba v intenciách spoluautorstva, nie o zamestnávateľovi ako o samostatnom autorovi diela. Ostatné osobnostné práva zamestnanca (napr. právo na nedotknuteľnosť diela) nie sú nijako dotknuté a zostávajú zachované.

### Prechod, resp. zánik oprávnenia vykonávať majetkové práva

Výkon majetkových práv k zamestnaneckému dielu v prípade zániku právnej subjektivity zamestnávateľa upravuje AZ dvojako. Ak pôjde o fyzickú osobu zamestnávateľa, ten nastáva jeho smrťou, ak pôjde o osobu právnickú, zánikom tejto právnickej osoby (zamestnávateľa). V takýchto prípadoch, teda smrťou zamestnávateľa

<sup>9</sup> ČENTÍK, T.: *Vybrané právne problémy zamestnaneckého diela*. In. Justičná revue. 62, 2010, č. 6-7, s. 855- 860.

<sup>10</sup> Tamže.

<sup>11</sup> Napr. KOVALČÍKOVÁ, M.: *Právo zamestnávateľa na výsledky tvorivej duševnej činnosti zamestnanca (vybrané otázky)*. In. Mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd- Právní rozpravy 2012. Sborník konference. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2. vyd. 2012.

oprávneného vykonávať majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu alebo jeho zánikom bez právneho nástupcu, právo výkonu majetkových práv zamestnávateľa zaniká a majetkové práva k tomuto dielu vykonáva autor. V tomto prípade sa nebude jednať o prevod majetkových práv, ale o ich prechod.

Pokiaľ pôjde o zamestnávateľa- fyzickú osobu, ktorý po svojej smrti zanechal dedičov, jeho právnym nástupcom sa stane ten z nich, ktorý zdedí podnik zamestnávajúci autora a ktorý bude takto ďalej pokračovať v podnikaní, a teda aj naďalej vykonávať majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu. Ak by však dedič v podnikaní ďalej nepokračoval, práva k výkonu majetkových práv prechádzajú späť na zamestnanca- autora diela.

Ak by v čase zániku zamestnávateľa- právnickej osoby bez právneho nástupcu nežil samotný autor diela- zamestnanec, tieto majetkové práva by ako súčasť dedičstva prešli na jeho právnych nástupcov v zmysle § 18 ods. 6 AZ, podľa ktorého sú majetkové práva predmetom dedičstva.

Skončením pracovnoprávneho vzťahu, služobného vzťahu, štátnozamestnaneckého vzťahu alebo pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom zostávajú práva a povinnosti zakotvené pre zamestnávateľa a autora (zamestnanca) nedotknuté. To znamená, že právny režim zamestnaneckého diela a právo vykonávať majetkové práva zostávajú zamestnávateľovi zachované aj po skončení pracovnoprávneho (a iného) vzťahu. Právo zamestnávateľa vykonávať majetkové práva sa teda skončí iba jeho zánikom bez právneho nástupcu. Rovnako ani smrť zamestnanca (autora) nemá vplyv na výkon majetkových práv zamestnávateľa k zamestnaneckému dielu. Nie je teda ani rozhodujúce, či autor zamestnaneckého diela zomrie ešte počas trvania pracovnoprávneho (alebo iného) vzťahu, alebo až po jeho skončení.<sup>12</sup>

### **Aplikačné problémy v súvislosti so zamestnaneckým dielom alebo načo zákonodarca nemyslel**

Právna úprava zamestnaneckého diela v súčasnosti platnom AZ je relatívne stručná, pričom nereflektuje mnohé otázky a aplikačné problémy, ktoré sa v praxi často vyskytujú. Predovšetkým nerieši, čo v prípade, ak zamestnanec z rôznych dôvodov (najmä objektívnych, napr. smrť, choroba zamestnanca) nebude môcť dielo dokončiť. Český AZ v tomto smere myslel aj na možnosť vzniku takejto situácie, keď vo svojom ustanovení § 58 ods. 5 zakotvil *nevyvrátiteľnú domnienku*, podľa ktorej sa má za to, že autor udelil zamestnávateľovi súhlas na dokončenie svojho ešte nehotového zamestnaneckého diela pre prípady tam taxatívne uvedené. Bude tomu tak vtedy, ak zamestnanec aj napriek predchádzajúcej výzve k dodatočnému plneniu je v omeškaní s vytvorením zamestnaneckého diela, ak jeho záväzok dokončiť takéto dielo zanikne smrťou alebo pre nemožnosť plnenia. Nakoľko sa v tomto prípade jedná o dispozitívne ustanovenie zákona, strany sa môžu dohodnúť aj inak. V opačnom prípade, teda bez zakotvenia takejto právnej domnienky, by dokončenie

<sup>12</sup> VOJČÍK, P.: *Tvorba autorských diel v pracovnom pomere*. In: Právny obzor. 88, 2005, č. 2-3, s. 150- 158.

diela zo strany zamestnávateľa predstavovalo neoprávnený zásah do diela.<sup>13</sup> Preto by stálo minimálne za zváženie, inšpirovať sa nepochybne precíznejšou úpravou postavenia zamestnávateľa pri nedokončenom zamestnaneckom diele v českom právnom poriadku.

Ďalším častým aplikačným problémom je absencia zakotvenia tzv. *práva na dodatočnú odmenu* v prípade, ak mzda vyplácaná zamestnancovi ako autorovi diela sa dostane do zjavného nepomeru k zisku z využitia práv k zamestnaneckému dielu a významu takéhoto diela pre dosiahnutie zamestnávateľovho zisku. Opätovne pre porovnanie, český AZ rieši možnú situáciu v ustanovení § 58 ods. 6, v zmysle ktorého, ak nastanú takéto okolnosti a ak nie je dohodnuté inak, má autor zamestnaneckého diela voči zamestnávateľovi právo na primeranú dodatočnú odmenu. Z tohto práva však český AZ vylučuje počítačové programy, databázy, ako aj kartografické diela.

### Záver

Na základe uvedeného teda možno konštatovať, že súčasná právna úprava tvorby diel zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch nereflektuje požiadavky a potreby praxe. Vyplýva to jednak zo značnej vnútornej rozpornosti, či nedôslednosti zákonodarcu pri koncipovaní právnej úpravy zamestnaneckého diela, ako aj z absencie niektorých, podľa nášho názoru relevantných ustanovení (napr. pri nedokončenom diele). Za inšpiráciu určite stojí aj ustanovenie § 58 ods. 4 českého AZ, ktoré eliminuje vznik prípadných sporov, keď pod právnu domnienku, zakotvenú aj v našom AZ,<sup>14</sup> subsumoval navyše aj postulát, že zamestnanec okrem súhlasu na zverejnenie svojho diela, rovnako udelil zamestnávateľovi aj súhlas k úprave, spracovaniu vrátane prekladu, spojeniu s iným dielom, ako aj súhlas na zaradenie do súborného diela.

### Zoznam použitej literatúry

1. ČENTÍK, T.: *Vybrané právné problémy zamestnaneckého diela*. In: Justičná revue. 62, 2010, č. 6-7.
2. ČÍŽKOVSKÁ, V.: *Dílo jako předmět autorského práva*. In: Aktuální otázky práva autorského, práv průmyslových a práva soutěžního. Praha: Sbor, 1972.
3. FEKETE, I.: *Zákon o autorském práve a právech súvisiacich s autorským právom (autorský zákon)*. Základný komentár.  
<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~ /Main/THelp.ascx&zzsrlnkid=9814677&phContent=~ /Comments/RuleComments.ascx&VirtualDate=2012-02-16&FragmentId=4454703&CTypeId=1>
4. KOVALČÍKOVÁ, M.: *Právo zamestnávateľa na výsledky tvorivej duševnej činnosti zamestnanca (vybrané otázky)*. In: Mezinárodní vědecká konference oblasti práva a právních věd- Právní rozpravy 2012. Sborník konference. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2. vyd. 2012, ISBN 978-80-904877-8-9.

<sup>13</sup> ČENTÍK, T.: *Vybrané právné problémy zamestnaneckého diela*. In. Justičná revue. 62, 2010, č. 6-7, s. 855- 860.

<sup>14</sup> Pozri § 50 ods. 3 AZ.



5. ŠVIDROŇ, J.: *Tvorba a právo*. Bratislava: Veda, Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1991.
6. TELEČ, I. *Tvůrčí práva duševního vlastnictví*. Brno: Doplněk, 1994.
7. VOJČÍK, P.: *Tvorba autorských diel v pracovnom pomere*. In. Právny obzor. 88, 2005, č. 2-3.
8. VOJČÍK, P.- MIŠČÍKOVÁ, R.: *Základy práva duševného vlastníctva*. 1. vydanie. Košice: TypoPress, 2004. ISBN 80-89089-22-4.

***Specialties of performance copyrights of employee work***

*The article presents a detailed analysis of the institute of employee work, focusing on the specific performance of personal and economic rights. The aim of article is to provide a comprehensive view of employee work and point out the imperfections and inconsistencies of the legislator. For comparison and better understanding of the issue the article show the differences between our legislation and Czech Copyright Act.*

**Kontaktné údaje na autora- email:**

*gabriela.simko@gmail.com*

## **II. Verejnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca**

## Zdaňovanie príjmov zamestnancov<sup>1</sup>

JUDr. Michal Karabinoš

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

### Synopsa

Autor sa v príspevku zaoberá problematikou zdaňovania širokej skupiny daňových subjektov – zamestnancov. Pred samotným rozborom zdaňovania príjmov zamestnancov autor prekladá čitateľom všeobecnú charakteristiku dani z príjmov v slovenskom právnom poriadku so zvýraznením delenia príjmov podľa zdroja ich príjmu. Príjmy zo závislej činnosti tvoria jednu zo skupín zdaňovaných príjmov. Pri skúmaní ich zdaňovania autor venuje pozornosť ich základným daňovým prvkom – subjektu, predmetu, základu a sadzbe dane. V ďalšej časti je práca zameraná na možnosti legálneho znižovania daňovej povinnosti zamestnancov. V závere autor ponúka výpočet mesačných preddavkov na daň podľa platnej právnej úpravy.

### Kľúčové slová

Daň z príjmov. Daň zo závislej činnosti. Preddavok na daň.

### Úvod

Zdaňovanie príjmov zamestnancov predstavuje jednu z najviac diskutovaných oblastí daňového práva. Dôvodov na takéto konštatovanie by sme mohli nájsť viaceré. Jedným z nich sú neustále prebiehajúce zmeny v zdaňovaní týchto subjektov, keďže každoročne dochádza k rozsiahlym úpravám zdaňovania príjmov a tým pádom aj k nestabilite právnej úpravy v tejto oblasti. Iným dôvodom je existencia širokej skupiny daňových subjektov, ktorá podlieha tejto daňovej povinnosti a z toho vyplývajúci rozpočtový význam dane z príjmov pre štátny rozpočet, ale najmä pre rozpočty územných samospráv. Ďalším dôvodom je snaha daňovníkov znížiť svoje daňové povinnosti pomocou využitia legálnych možností, ktoré im slovenský právny poriadok ponúka.

Úvod tejto práce by sme radi venovali všeobecnej charakteristike dane z príjmov, ktorá nám bude slúžiť ako základná pomôcka pri riešení problematiky zdaňovania príjmov zamestnancov.

Komplexná hmotnoprávna úprava zdaňovania príjmov zamestnancov je obsiahnutá v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Tento zákon bol prijatý v rámci uskutočňovania daňovej reformy v rokoch 2004-2005 (nahradil dovtedy platný zákon č. 366/1999 Z. z. o daniach z príjmov). Určitou zaujímavosťou, na ktorú poukazuje aj prof. Balko vo svojej monografii *Finančné právo* je názov nového zákona. Zatiaľ čo doteraz platné zákony v tejto oblasti mali názov *o daniach z príjmov*, v súčasnosti platný zákon má názov *o dani z príjmov*. Zmena názvu bola podmienená tým, že zákony, ktoré platili do roku 2004, upravovali daň z príjmov mali rôzne sadzby dane pre fyzické osoby a právnické osoby.<sup>2</sup>

Významným dôsledkom daňovej reformy z roku 2004 bolo zavedenie **tzv. rovnej dane** t.j. bola ustanovená lineárna sadzba dane vo výške 19 % pre všetky druhy

<sup>1</sup> Príspevok vznikol v rámci riešenia čiastkovej úlohy grantového projektu VEGA č. 1/1170/12 "Vplyv daňovej politiky Európskej Únie na vnútroštátnu právnu úpravu v SR"

<sup>2</sup> BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 2. časť*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005. s. 309. ISBN 80-7160-199-3.

príjmov a aj pre daň z pridanej hodnoty (tu došlo v roku 2005 ku zníženiu tejto sadzby na zákonom určené tovary na 10 %, rok 2011 zaviedol 20 % sadzbu tejto dane). Súčasťou tejto daňovej reformy bola aj fiskálna decentralizácia, keď bol prijatý o. i. aj zákon č. 564/2004 Z. z. o rozpočtovom určení výnosu dane z príjmov územnej samosprávy, ktorý zakotvil daň z príjmov fyzických osôb (jej súčasťou je daň z príjmov zamestnancov) ako tzv. **podielovú daň**, kde jej výnos sa delí medzi obce, VÚC a štát (70,3 % pripadne obciam, 23,5 % VÚC, zvyšok štátu).<sup>3</sup>

Zákon o dani z príjmov obsahuje hmotnoprávnu, ale aj procesnoprávnu úpravu dani z príjmov. Daň z príjmov môžeme charakterizovať ako **priamu daň**, ktorá postihuje príjmy fyzických osôb a právnických osôb. Je to generálna daň, keďže sa vzťahuje na čo najširší okruh príjmov daňovníkov. Pre úplnosť je potrebné doplniť, že priame dane charakterizuje to, že osoba daňovníka je totožná s osobou destinátora dane, teda že daňovník je subjekt daňovej povinnosti, ktorú ju hospodársky znáša a zároveň je odvádzá správcovi dane.<sup>4</sup>

Zákon o dani z príjmov stanovil, že daň z príjmov tvorí:

1. daň fyzickej osoby
2. daň právnickej osoby

Zákon o dani z príjmov vytvára relatívne rovnaké podmienky zdaňovania príjmov fyzických osôb i právnických osôb. Toto platí napriek tomu, že daň fyzických osôb a daň právnických osôb sú upravené v osobitných častiach zákona.<sup>5</sup>

Keďže zamestnancom môže byť len fyzická osoba, predmetom nášho skúmania bude **daň fyzickej osoby**. **Predmetom** zdanenia dane fyzických osôb sú všetky príjmy, ktoré právny predpis kategorizuje do 4 skupín (podľa hlavných prameňov), pričom nerozlišuje medzi peňažnými a nepeňažnými plneniami.<sup>6</sup>

Predmetom dane fyzickej osoby sú:

1. príjmy zo závislej činnosti
2. príjmy z podnikania, z inej samostatnej zárobkovej činnosti a z prenájmu
3. príjmy z kapitálového majetku
4. ostatné príjmy.

Na tomto mieste je potrebné zdôrazniť, že príjmy fyzickej osoby, ktoré jej plynú z pracovnoprávneho vzťahu patria do skupiny **príjmov zo závislej činnosti**. Naproti tomu treba mať na pamäti, že zamestnanec ako fyzická osoba môže dosiahnuť príjmy aj z iných právnych skutočností napr. z predaja nehnuteľností, z úroku z bežného účtu. Tieto iné príjmy budú spadať do inej skupiny príjmov podľa zákona o dani z príjmov. Sadzba dane z príjmov je pri všetkých druhoch príjmov 19 % zo základu

<sup>3</sup> Od 1.1.2012 z výnosu dane z príjmov fyzickej osoby pripadne obciam 65,4% a vyšším územným celkom 21,9%, zvyšok pripadne štátu.

<sup>4</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava: EPOS, 2010. s. 28. ISBN 978-80-8057-851-0.

<sup>5</sup> BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 1. časť*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005 s. 270. ISBN 80-7160-189-6.

<sup>6</sup> BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 2. časť*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005. s. 312. ISBN 80-7160-199-3.

dane. Práve základ dane je veličinou, ktorej výpočet sa rôzni pri jednotlivých druhoch príjmov. Z tohto dôvodu je naozaj nevyhnutné správne určiť prameň príjmu daňovníka a následne podradiť samotný príjem do správnej skupiny príjmov podľa zákona o dani z príjmov.

### Zdaňovanie príjmov zo závislej činnosti

Zdaňovanie príjmov zamestnancov sa spravuje ustanoveniami, ktoré zákon o dani z príjmov stanovuje pre daň fyzických osôb. Pre účely tejto práce budeme vychádzať z prevažnej (predpokladanej) väčšiny zamestnaneckých príjmov – príjmov zo závislej činnosti.

Zákon o dani z príjmov sa nevyjadruje k podstate pojmu „závislá činnosť“. Túto činnosť by sme mohli charakterizovať ako aktivitu, pri vykonávaní ktorej sa daňovník (zamestnanec) podriaďuje podmienkam určeným zamestnávateľom.<sup>7</sup> Tento vzťah medzi nimi môže vzniknúť na základe dohody (pracovná zmluva) alebo na základe iných právnych skutočností (obslužné ako finančný dar návštevníka kasína určený jeho zamestnancom).

Pri skúmaní ako dochádza k zdaňovaniu týchto príjmov je nutné si definovať 4 základné prvky dane – subjekt dane, predmet dane, základ dane a sadzbu dane.

**Subjekt dane** teória daňového práva posudzuje v 2 rovinách:

1. oprávnený subjekt dane t.j. subjekt, ktorý ma oprávnenie uložiť daňovú povinnosť. V našom prípade je oprávneným subjektom štát, keďže daň z príjmov je v slovenskom právnom poriadku charakterizovaná ako štátna daň. V prípade miestnych daní je oprávneným subjektom obec alebo vyšší územný celok.<sup>8</sup>
2. povinný subjekt dane t.j. subjekt, ktorý je povinný daň zaplatiť. V prípade zdaňovania zamestnancov sa bude jednať o **fyzickú osobu**, ktorá je na základe zákona povinná zaplatiť štátom stanovenú určenú výšku dane.

Zákon o dani z príjmov nazýva tento povinný daňový subjekt ako **daňovník**. Považujeme za dôležité upozorniť na nesprávnosť termínu daňový poplatník. Podľa právneho poriadku Slovenskej republiky takýto daňový subjekt neexistuje, keďže sa rozlišuje len daňovník (osoba povinná platiť daň) a poplatník (osoba povinná platiť poplatok). Daňovník disponuje na jednej strane právnymi normami predpokladanými a zabezpečenými právami a oprávneniami, na druhej strane mu však daňovoprávne normy ukladajú určité presné pravidlá správania v podobe povinnosti niečo konať resp. niečoho sa zdržať.<sup>9</sup>

Zákon o dani z príjmov rozlišuje medzi:

1. daňovníkom s **neobmedzenou** daňovou povinnosťou
2. daňovníkom s **obmedzenou** daňovou povinnosťou.

<sup>7</sup> BORODOVČÁK, M.: *Dane z príjmov s komentárom a stanoviskami*. Bratislava: IURA EDITION, 1999. s. 28. ISBN 80-88715-51-2.

<sup>8</sup> Rozdelenie daní na štátne a miestne zakotvuje Ústava Slovenskej republiky v § 59.

<sup>9</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava: EPOS, 2010. s. 141. ISBN 978-80-8057-851-0.

Daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou je fyzická osoba (zamestnanec), predmetom zdanenia ktorej budú všetky jej príjmy pochádzajúce zo zdrojov na území SR ale aj zo zdrojov v zahraničí. Teória daňového práva tieto osoby označuje aj ako **daňových rezidentov** t.j. osoby s osobnou daňovou príslušnosťou. Zákon definuje daňovníka s neobmedzenou daňovou povinnosťou ako fyzickú osobu, ktorá **má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt alebo sa tu obvykle zdržiava**; fyzická osoba sa obvykle zdržiava na území Slovenskej republiky, ak na území Slovenskej republiky nemá trvalý pobyt, ale sa tu zdržiava aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku, a to súvisle alebo v niekoľkých obdobiach; do tohto obdobia sa započítava každý, aj začatý deň pobytu. Zamestnanec, ktorého zákon považuje za daňového rezidenta, teda bude zdaňovať všetky svoje príjmy podľa slovenského zákona o dani z príjmov, ak medzinárodná zmluva o zamedzení dvojitého zdanenia neustanoví inak.

Na druhej strane daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou je definovaný ako fyzická osoba, ktorá nemá na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, ani sa tu obvykle nezdržiava alebo fyzická osoba, ktorá nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, ale sa tu obvykle zdržiava len na účely štúdia alebo liečenia alebo ktorá hranice do Slovenskej republiky prekračuje denne alebo v dohodnutých časových obdobiach len na účely výkonu závislej činnosti, ktorej zdroj je na území Slovenskej republiky. Takáto osoba zdaňuje podľa slovenského právneho poriadku len príjmy, ktorých zdroj sa nachádza na území Slovenskej republiky.

Na tomto mieste pri skúmaní problematiky daňového subjektu je dôležité uviesť, že zákon o dani z príjmov používa pojem „**zamestnanec**“ ako legálnu skratku pre osobu **daňovníka, ktorý má príjmy zo závislej činnosti podľa § 5 zákona o dani z príjmov**. Pre úplné pochopenie pojmu zamestnanec je nevyhnutné nazrieť do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. V predmetnom zákone v § 11 je zamestnanec definovaný ako fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Zákon o dani z príjmov teda poníma pojem „zamestnanec“ širšie ako Zákonník práce, čo súvisí najmä s rozsiahlym vymedzením príjmov zo závislej činnosti. napr. aj dôchodok ako príjem z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu sa považuje za príjem zo závislej činnosti na účely určenia dane, t.j. dôchodca sa považuje v zmysle zákona o dani z príjmov za zamestnanca.<sup>10</sup> Tento príjem je oslobodený od dane. Obdobným spôsobom môžeme označiť aj doktoranda za zamestnanca na účely zákona o dani z príjmov, keďže jeho príjmy sú taktiež považované za príjmy zo závislej činnosti.<sup>11</sup> Je potrebné povedať, že Zákonník práce a zákon o dani z príjmov sa pri ustanovovaní pojmu „zamestnanec“ rozchádzajú, čo môžeme považovať za negatívny jav, keďže terminologické rozdielnosti v práve spôsobujú neprehľadnosť právnych predpisov a z toho vyplývajúci právne zložité výklad týchto noriem. Bolo by vhodnejšie, ak by zákonodarca pristupoval k terminológii precíznejšie a osobu, ktorá má príjmy zo závislej činnosti nepomenoval legislatívnou skratkou

---

<sup>10</sup> Komentár k zákonu č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. [online]. URL: [www.epi.sk](http://www.epi.sk) [16.2.2012].

<sup>11</sup> Príjmy doktorandov zo závislej činnosti sú oslobodené od dane.

„zamestnanec“, ale jednoducho „príjemca príjmov zo závislej činnosti“. Terminologickou nejednotnosťou dochádza totiž k narušeniu princípu jednoduchosti a jednoznačnosti zdaňovania.<sup>12</sup>

Veľmi zaujímavou sa javí aj problematika zastrešenia spoločníka alebo konateľ a spoločnosti za zamestnanca na účely zákona o dani z príjmov, ktorá má oporu aj v judikatúre. Za príjmy zo závislej činnosti sa považujú aj príjmy za prácu spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným a to aj keď nie sú povinní pri výkone práce pre spoločnosť dodržiavať príkazy inej osoby. Zákon teda stanovil právnu fikciu, podľa ktorej sa na takéto príjmy nazerá ako na príjmy zo závislej činnosti, a to aj napriek skutočnosti, že sa jedná o príjmy z činnosti, ktorá nie je závislou. Pod legislatívnu skratkou „práca“ musíme chápať akúkoľvek činnosť vykonávanú pre spoločnosť, ktorá predstavuje bežnú činnosť spoločnosti vyplývajúcu z predmetu činnosti spoločnosti. Príjmy konateľov, ktorí boli vyplatené za prácu pre spoločnosť v rámci podnikania (napr. audítori - podnikatelia vykonávali audítorskú činnosť pre audítorskú spoločnosť) sú považované na účely zdaňovania za príjmy zo závislej činnosti. Prácou je v tomto prípade nutné rozumieť aj živnostensky prevádzané činnosti, ktoré sú v súlade s predmetom podnikania spoločnosti, pretože touto prácou spoločník – konateľ objektívne naplňuje podstatu spoločnosti, t.j. jej podnikanie a ziskava tak príjem. K tomuto zisteniu je potrebné doplniť, že pri týchto príjmoch si konateľ – podnikateľ nemôže uplatniť daňové výdavky na zníženie základu dane, keďže pri príjmoch zo závislej činnosti to slovenský právny poriadok neumožňuje.

**Predmet dane** je v teórii daňového práva označovaný ako určitá hospodárska činnosť, ekonomická realita, na základe ktorej možno daňovníkovi uložiť daňovú povinnosť.<sup>13</sup> Správne určenie predmetu dane je východiskom pre stanovenie daňového základu.<sup>14</sup> Je potrebné pozitívne zhodnotiť detailnosť právneho zakotvenia druhov príjmov zo závislej činnosti, keďže práve precíznou právnou úpravou sa naplňuje jedna zo základných zásad daňového práva – zásada jednoznačnosti zdaňovania.

Príjmami zamestnanca zo závislej činnosti podľa § 5 zákona o dani z príjmov sú:

- a) príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu, ako aj príjmy za prácu žiakov a študentov v rámci praktického vyučovania,
- b) príjmy za prácu likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným a ko-

<sup>12</sup> BALKO, L. – BABČÁK, V. a kol.: *Finančné právo*. Bratislava : EUROKÓDEX, s. r. o, 2009. s. 169. ISBN 978-80-89447-02-2.

<sup>13</sup> BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 1. časť*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005. s. 209. ISBN 80-7160-189-6.

<sup>14</sup> BAKEŠ, M. – KARFÍKOVÁ, M. – KOTÁB, P. – MARKOVÁ, H. a kol.: *Finanční právo*. Praha : C. H. Beck, 2009. s. 160. ISBN 978-80-7400-801-6.

- mandatistov komanditných spoločností, a to aj keď nie sú povinní pri výkone práce pre družstvo alebo pre spoločnosť dodržiavať príkazy inej osoby,
- c) platy a funkčné príplatky ústavných činiteľov Slovenskej republiky, verejného ochrancu práv, poslancov Európskeho parlamentu, ktorí boli zvolení na území Slovenskej republiky, prokurátorov Slovenskej republiky a vedúcich ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky ustanovené osobitnými predpismi,
  - d) odmeny za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločenstiev, ak nejde o príjmy podľa písmena a) alebo písmena b), alebo odmeny za výkon funkcie, ak nejde o príjmy uvedené v písmenách a), b) a g),
  - e) odmeny obvinených vo väzbe a odmeny odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody poskytované podľa osobitného predpisu,
  - f) príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa osobitného predpisu,
  - g) príjmy plynúce v súvislosti s minulým, súčasným alebo budúcim výkonom závislej činnosti alebo funkcie bez ohľadu na to, či daňovník pre platiteľa príjmu skutočne vykonával, vykonáva alebo bude vykonávať túto závislú činnosť alebo funkciu,
  - h) obslužné,
  - i) vrátené poistné zo zaplateného poistného na verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie a sociálne zabezpečenie, o ktoré si daňovník znížil v predchádzajúcich zdaňovacích obdobiach príjmy zo závislej činnosti

Príjmami sú bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia daňovníkovi s týmito príjmami (zamestnanec) od platiteľa týchto príjmov (zamestnávateľ) alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Takýmito príjmami sú aj príjmy, ktoré poberá osoba, na ktorú prešlo zo zamestnanca právo na tieto príjmy.

Medzi príjmy zamestnancov zákon o dani z príjmov zaraďuje taktiež:

- a) suma vo výške 1 % zo vstupnej ceny vozidla podľa § 25 zákona o dani z príjmov za každý aj začatý kalendárny mesiac poskytnutia motorového vozidla zamestnávateľ'a na používanie na služobné a súkromné účely. Ak ide o prenájaté vozidlo, vychádza sa z obstarávacej ceny vozidla u pôvodného vlastníka, a to aj v prípade, ak dôjde k následnej kúpe prenájatého vozidla. Ak v obstarávacej cene vozidla nie je zahrnutá daň z pridanej hodnoty, na účely tohto ustanovenia sa o túto daň cena zvýši
- b) rozdiel medzi vyššou trhovou cenou zamestnaneckej akcie a cenou tejto akcie garantovanou zamestnaneckou opciou v deň skutočnej realizácie zamestnaneckej opcie, znížený o sumu zaplatenú zamestnancom za nákup zamestnaneckej opcie; zamestnaneckou opciou na účely zákona o dani z príjmov je opcia nadobudnutá zamestnancom od zamestnávateľ'a alebo od obchodnej spoločnosti ekonomicky prepojenej s obchodnou spoločnosťou zamestnávateľ'a, ktorú nemožno scudziť; zamestnaneckou akciou na účely zákona o dani z príjmov je akcia nadobudnutá zamestnancom od zamestnáva-



teľa alebo od obchodnej spoločnosti ekonomicky prepojenej s obchodnou spoločnosťou zamestnávateľa,

- c) cena alebo výhra prijatá zamestnancom, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej svojím zamestnávateľom; za príjem zamestnanca sa považuje aj takáto cena alebo výhra prijatá manželom (manželkou) zamestnanca a deťmi zamestnanca, ktoré sa na účely tohto zákona považujú u tohto zamestnanca za vyživované, ak sa takejto súťaže zúčastnili, pričom táto cena alebo výhra sa u týchto výhercov posudzuje samostatne.

Zákon o dani z príjmov teda koncipuje príjmy zo závislej činnosti pomerne široko. Pod túto skupinu príjmov nespádajú len príjmy zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, ale aj rôzne iné príjmy špecifikované v zákone o dani z príjmov.

Pri vymedzení predmetu dane však musíme pripomenúť, že zákon definuje príjem, z ktorého sa aj reálne platí daň, ako zdaniteľný príjem. **Zdaniteľným príjmom je príjem, ktorý je predmetom dane a nie je oslobodený od dane podľa zákona o dani z príjmov ani medzinárodnej zmluvy.** Zákon detailne stanovuje, ktoré príjmy zo závislej činnosti nie sú predmetom dane a ktoré príjmy sú oslobodené od zdaňovania.<sup>15</sup> Pre obe skupiny platí, že aj napriek tomu, že sú predmetom dane, daň sa z týchto príjmov neplatí.

Najväčšiu pozornosť by sme mali venovať problematike určenia **základu dane** z príjmov. Základ dane predstavuje kvantitatívnu veličinu, z ktorej sa konkrétna daň vyrubuje.<sup>16</sup> Je to určitá peňažná čiastka, z ktorej sa daň za použitia daňovej sadzby vyrubuje.<sup>17</sup> Základom dane pri príjmoch zo závislej činnosti sú zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti znížené o poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec, alebo príspevky na zahraničné poistenie zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje povinné zahraničné poistenie rovnakého druhu. Na rozdiel od príjmov z podnikania alebo z inej samostatne zárobkovej činnosti sa pri určovaní základu dane pri príjmoch zo závislej činnosti do úvahy neberú daňové výdavky, ani sa základ dane neznižuje o sumu daňovej straty z predchádzajúcich zdaňovacích období, t.j. daňovú stratu nemožno umorovať na ťarchu príjmov dosiahnutých zo závislej činnosti.<sup>18</sup> Príjmy zo závislej činnosti plynúce daňovníkovi najdlhšie do 31. januára po skončení zdaňovacieho obdobia, za ktoré sa dosiahli, sú súčasťou základu dane za toto zdaňovacie obdobie. Do základu dane sa nezarátavajú príjmy, ktoré sú oslobodené od dane, nezdaniteľné časti daňového základu a ani príjmy, pri ktorých je ustanovené, že daň vybraná zrážkou sa považuje za splnenie daňovej povinnosti.

Posledným základným daňovým prvkom je sadzba dane. **Sadzba dane** je v teórii daňového práva definovaná ako zákonom stanovené číselné meradlo, podľa ktorého

<sup>15</sup> § 5 ods. 5, §5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

<sup>16</sup> BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 1. časť*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005. s. 209. ISBN 80-7160-189-6.

<sup>17</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava: EPOS, 2010. s. 145. ISBN 978-80-8057-851-0.

<sup>18</sup> tamtiež s. 280.

sa vypočíta daň z daňového základu.<sup>19</sup> Výpočet vlastnej daňovej povinnosti nie je možný bez znalosti daňovej sadzby. Daňovú sadzbu môžeme chápať aj ako podiel dane pripadajúci na daňovú jednotku. Zákon o dani z príjmov, síce zakotvil delenie príjmov fyzických osôb do 4 skupín, avšak treba povedať, že toto delenie nemá žiaden vplyv na výšku sadzby dane jednotlivých príjmov. Pri všetkých príjmoch, teda aj pri príjmoch zo závislej činnosti sa uplatňuje **lineárna sadzba dane** vo výške **19 %**, ktorá sa bude aplikovať pri výpočte dane zo základu dane. Sadzba dane je teda stanovená tak, že na jej výšku nemá vplyv ani výška daňového základu, ani druh dosiahnutých príjmov a dokonca ani právne postavenie samotného daňovníka.

Pri skúmaní sadzby dane z príjmov je potrebné uviesť, že zdaňovanie príjmov fyzických osôb lineárnou (proporcionálnou) sadzbou dane je v slovenskom právnom poriadku novinkou, ktorá bola zavedená daňovou reformou v roku 2004. Dovtedy platné zákony o daniach z príjmov obsahovali progresívnu (vzostupnú) daňovú sadzbu. Progresívnu sadzbu dane môžeme charakterizovať ako daňovú sadzbu, ktorá sa zvyšuje so stúpajúcim daňovým základom. Maximálna sadzba dane z príjmov bola v roku 1993, kedy sadzba pre najvyššie príjmy bola v hodnote 47 %. Od 1.1.1994 sa príjmy triedili do 6 príjmových pásiem a uplatňovala sa progresívne kľzavé sadzby dane vo výške od 15 % do 42 % v závislosti od výšky príjmov. Nová právna úprava dani z príjmov bola obsiahnutá v zákone č. 366/1999 Z. z. o daniach z príjmov a vstúpila do účinnosti 1.1.2000, ktorá priniesla zmeny pri sadzbe dane fyzickej osoby, ktorá ostala progresívne kľzavá a bola rozdelená do 7 príjmových pásiem od 15 % (pri daňovom základe do 90 000 Sk) do 42 %. V roku 2003 bola daňová sadzba od 10 % do 38 %.<sup>20</sup> Ako už bolo spomenuté, prijatím zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sa ustanovila lineárna sadzba dane, ktorej výška je na úrovni 19 % zo základu dane. V súčasnosti prebiehajú politické diskusie o nutných zmenách aj v tejto oblasti daňového práva. Objavujú sa názory ľavicovo orientovaných politikov o znovu zavedení progresívnej daňovej sadzby z príjmov, pričom sa vychádza z možnosti zaviesť dvojstupňovú progresívnu sadzbu dane a to na úrovni súčasných 19 % a na úrovni 25 %. Ich cieľom je zaviesť vyššiu solidárnosť daňovníkov s vyššími príjmami s daňovníkmi s nižšími príjmami. Či k týmto avizovaným zmenám dôjde, je však predčasné hovoriť, keďže tieto otázky budú riešené až po predčasných parlamentných voľbách v marci 2012.

Po skúmaní základných náležitostí dane z príjmov zo závislej činnosti, považujeme za potrebné upriamiť pozornosť na možnosti **legálneho** znižovania daňovej povinnosti pri dani z príjmov fyzických osôb, keďže pod túto daň zaraďujeme aj zdaňovanie príjmov z závislej činnosti. Medzi tieto právne inštitúty zaraďujeme právnu úpravu nezdaniteľnej časti základu dane, inštitút daňového bonusu a špeciálne ustanovenia zákona o dani z príjmov týkajúce sa zamestnaneckej prémie. Stanovenie základu dane je prvotnou úlohou pri výpočte daňovej povinnosti zamestnanca. Dôležitým meradlom pri jeho stanovení zohráva inštitút **nezdaniteľnej časti**

---

<sup>19</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava : EPOS, 2010. s. 146. ISBN 978-80-8057-851-0.

<sup>20</sup> HARUMOVÁ, A.: *Vplyv zavedenia rovnej dane v SR na daňové príjmy štátu*. [online]. URL: <http://www.kdpcr.cz/Data/files/pdf/Harumova.pdf> [8.2.2012].

**základu dane.** Teória daňového práva charakterizuje nezdaniteľnú časť základu dane ako zákonom stanovené peňažné čiastky, ktoré sa od základu dane odpočítavajú,<sup>21</sup> resp. ak osoba túto sumu nedosiahne, nevzniká jej vlastná daňová povinnosť t.j. povinnosť platiť daň. Zákon o dani z príjmov upravuje problematiku nezdaniteľnej časti základu dane v § 11, ktorý spadá pod časť venovanú výlučne dani fyzickej osoby, teda aj pod zdaňovanie príjmov zamestnanca.

Zákon o dani z príjmov stanovuje, že ak daňovník v príslušnom zdaňovacom období dosiahne základ dane, ktorý sa rovná alebo je nižší ako 100-násobok sumy platného životného minima, nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka je suma zodpovedajúca 19, 2-násobku sumy životného minima platného k 1. januáru príslušného zdaňovacieho obdobia. Ak teda daňovník v zdaňovacom období roka 2012 dosiahne základ dane, ktorý sa rovná alebo je nižší ako 18 983 eur, nezdaniteľnú časť základu dane tvorí **3 644, 74 eura**. Ak daňovník v príslušnom zdaňovacom období dosiahne základ dane, ktorý je vyšší ako 100-násobok platného životného minima, nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka je suma zodpovedajúca rozdielu 44, 2-násobku platného životného minima a jednej štvrtiny základu dane; ak táto suma je nižšia ako nula, nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka sa rovná nule. Pri daňovom základe 32 775, 18 eur a vyššom sa nezdaniteľná časť neuplatňuje (je rovná 0). Na tomto mieste považujeme za dôležité upozorniť aj na existenciu nezdaniteľnej časti základu dane ročne na manželku (manžela) daňovníka, ktorej detailnú úpravu obsahuje zákon o dani z príjmov.

základ dane	nezdaniteľná časť základu dane
≤ 18 983 eur	3 644, 74 eur
> 18 983 eur	8 390, 48 eur – ¼ základu dane
> 32 775, 18 eur	0 eur

Tabuľka č. 1: Nezdaniteľná časť základu dane pre zdaňovacie obdobie 2012

Pri samotnom výpočte mesačnej daňovej povinnosti (platenie preddavkov na daň) sa bude brať do úvahy výška 1/12 nezdaniteľnej časti základu dane, ktorá bola stanovená Oznámením Ministerstva financií SR<sup>22</sup> na sumu **303,72 eura**.

Ďalším inštitútom dane z príjmov, ktorý slúži na znižovanie daňovej povinnosti, je **daňový bonus**. Jeho cieľom je znížiť daňovú povinnosť tým osobám, ktoré sa starajú o deti. Daňový bonusom sa znižuje vlastná daňová povinnosť daňovníka tak, že od vypočítanej dane sa odpočíta výška daňového bonusu. Tu vidieť hlavný rozdiel od nezdaniteľnej časti základu dane, ktorá sa uplatňuje už pri stanovovaní základu dane. Zákon o dani z príjmov obsahuje úpravu daňového bonusu v § 33. To, či máte

<sup>21</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava : EPOS, 2010. s. 281. ISBN 978-80-8057-851-0.

<sup>22</sup> Oznámenie Ministerstva financií Slovenskej republiky na zabezpečenie jednotného postupu pri výpočte 1/12 nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka na účely § 35 ods. 1 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. [online]. URL: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=8027> [12.2.2012].

nárok na daňový bonus určujú aj suma minimálnej mzdy a na výšku daňového bonusu má vplyv výška životného minima.

Daňovník, ktorý v zdaňovacom období mal zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy a vykázal základ dane (čiastkový základ dane) z príjmov, môže si uplatniť daňový bonus v sume **20, 51 eura mesačne na každé vyživované dieťa** žijúce v domácnosti s daňovníkom. Je potrebné upozorniť, že prechodný pobyt dieťaťa mimo domácnosti nemá vplyv na uplatnenie tohto daňového bonusu. O sumu daňového bonusu sa znižuje samotná daň.

Minimálna mzda je určená nariadením vlády SR č. 343/2011 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy. V súčasnosti je minimálne mzda stanovená vo výške 327, 20 eur. Na to, aby mal daňovník nárok na daňový bonus musí mať príjmy vo výške aspoň 1963, 2 eur.

Daňový bonus sa zvyšuje rovnakým koeficientom a za rovnaké kalendárne mesiace zdaňovacieho obdobia ako suma životného minima. Tento postup sa po prvýkrát použil za zdaňovacie obdobie roku 2007.

### Zamestnanecká prémie

Zamestnanecká prémie je inštitútom, ktorý bol zavedený začiatkom roka 2009 ako súčasť proti krízových opatrení. Tento prostriedok boja proti ekonomickej kríze bol ustanovený novelou (č. 563/2008 Z. z.) zákona dani z príjmov, keď bol vsunutý nový § 32a. Prvýkrát sa mohol použiť na príjmy v zdaňovacom období 2009.

Už z gramatického výkladu tohto pojmu vyplýva, že tento inštitút sa týka ľudí, ktorí vykonávajú činnosť v pracovno-právnom vzťahu. Na začiatku legislatívneho konania sa pracovalo s názvom „zamestnanecký bonus“, ale na podnet odborov došlo k premenovaniu na dnešnú zamestnaneckú prémie. Avšak ani pojem „prémie“ nie je práve najšťastnejší, keďže môže vyvolať mylnú predstavu u zamestnancov, že budú odmenení za zlepšenú pracovnú výkonnosť. Zamestnaneckú prémie si zamestnanci s nízkym zárobkom môžu uplatniť nie mesačne, ale až v ďalšom roku pri ročnom zúčtovaní dane za predchádzajúci rok.

Zamestnanecký bonus, nazývaný aj zápornou daňou, teda predstavuje daňové zvýhodnenie pre zamestnancov, ktorých základ dane (príjem znížený o poistné) je nižší ako nezdaniteľná časť základu dane (3644,74 eur). Do roku 2008 mal takýto zamestnanec daň nulovú. Po zavedení zamestnaneckej prémie takýto zamestnanec od štátu dostane sumu „zápornej dane“. Pre ľahšiu predstavu – od základu dane zamestnanca (príjem zamestnanca znížený o jeho poistné) sa odpočíta suma nezdaniteľnej časti na daňovníka a výsledok môže byť záporné číslo. Z tejto zápornej sumy sa vypočíta 19% a výsledok je záporná daň = zamestnanecká prémie, ktorú štát vyplatí zamestnancovi. Výška tejto sumy je však ohraničená – suma zamestnaneckej prémie by nemala presiahnuť sumu 50, 34 eur za rok 2011 (v roku 2010 to bolo 157,04 eur).<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> MIHÁL, J.: *Zamestnanecká prémie*. [online]. URL: <http://blog.etrend.sk/mihalblog/2010/02/28/zamestnanecka-premia/> [12.2.2012].

Nárok na zamestnaneckú prémie má teda osoba, ktorej príjmy plynú len zo závislej činnosti a to najmä z pracovnoprávneho vzťahu. Ak takáto osoba dosiahne príjmy aj z iných činností (napr. podnikateľská činnosť, príjmy z prenájmu), stráca nárok na zamestnaneckú prémie. Na priznanie nároku na prémie však títo zamestnanci musia spĺňať ešte viacero podmienok, ktoré sú taxatívne stanovené v zákone. Azda najdôležitejšou je ich povinnosť poberať tieto príjmy aspoň 6 kalendárnych mesiacov, tieto príjmy musia pochádzať zo závislej činnosti uskutočnenej na území Slovenskej republiky, a tieto príjmy v úhrnnej výške musia dosiahnuť aspoň 6-násobok minimálnej mzdy. (v roku 2011 aspoň 1902 eur). Zákon ďalej taxatívne menuje, aké iné príjmy zamestnanec nemôže poberať – napr. podiel zo zisku, nebude poberať príjem z obslužného, príjem za prácu ústavného činiteľa, príjmy za prácu likvidátora, nebude poberať dôchodok atď. Aj napriek splneniu všetkých zákonných podmienok však nárok na prémie nevznikne, ak ide o zamestnanca, na ktorého podporu udržania v zamestnaní sa v príslušnom zdaňovacom období poskytol príspevok podľa § 50e zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.<sup>24</sup> Z týchto riadkov jasne vyplýva, že uplatniť si nárok na zamestnaneckú prémie nie je vôbec jednoduché. Zamestnanecká prémie je kritizovaným inštitútom daňového práva pre zložitosť jej uplatňovania. Ak má zamestnanec príjem vo výške od 6-násobku minimálnej mzdy do 12-násobku minimálnej mzdy, má nárok na zamestnaneckú prémie v plnej výške. Ak jeho príjem je vyšší ako 12-násobok minimálnej mzdy, zamestnaneckou prémieou je suma vypočítaná percentuálnou sadzbou dane z príjmu z rozdielu sumy nezdaniteľnej časti základu dane a základom dane.

príjem v roku 2011	zamestnanecká prémie
od 1902 eur do 3804 eur	50,34 eur
od 3804 eur (nie vyšší ako 3559, 3)	19 % z (3559, 3 eur – základ dane)

Tabuľka č.2: Zamestnanecká prémie za zdaňovacie obdobie 2011

Suma zamestnaneckej prémie sa alikvotne kráti, ak zamestnanec dosiahol zdaniiteľné príjmy počas menej ako 12 mesiacov. Tu sa berú do úvahy aj také kalendárne mesiace, v ktorých zamestnanec dosiahol príjmy len na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.<sup>25</sup>

Maximálna výška zamestnaneckej prémie za zdaňovacie obdobie 2010 predstavovala 157,04 eura. V roku 2011 si však mohli zamestnanci uplatniť prémie v maximálnej výške 50,34 eur, avšak až v marci 2012 pri podávaní daňového priznania. V priebehu roka 2011 sa v rámci úvah širšej daňovo-odvodovej reformy spomínali aj možné návrhy týkajúce sa zrušenia zamestnaneckej prémie. Tieto návrhy však nenašli potrebnú podporu pri zmene zákona a preto sú ustanovenia týkajúce sa zamestnaneckej prémie platné a účinné aj pre zdaňovacie obdobie 2012.

<sup>24</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava : EPOS, 2010 s. 283. ISBN 978-80-8057-851-0.

<sup>25</sup> MIHÁL, J.: *Zamestnanecká prémie*. [online]. URL: <http://blog.etrend.sk/mihalblog/2010/02/28/zamestnanecka-premia/> [12.2.2012].

### Výpočet daňovej povinnosti a spôsob platenia daní zamestnancov

Poslednou oblasťou, na ktorú sa chceme zamerať pri riešení problematiky zdaňovania príjmov zamestnancov je otázka spôsobu platenia dane a samotný spôsob, akým sa samotná daňová povinnosť vypočítava.

V teórii daňového práva sa rozlišujú 3 spôsoby platenia daní:

1. jednorazové vyrovnanie daňovej povinnosti
2. jednorazové vyrovnanie daňovej povinnosti kombinované so splatnosťou preddavkov
3. preddavky na daň – zákonné preddavky  
určené preddavky  
uložené preddavky na zabezpečenie dane<sup>26</sup>

Zákon o dani z príjmov v súvislosti s problematikou spôsobu platenia dane z príjmov zo závislej činnosti stanovuje jej platenie preddavkami na daň. Preddavkom na daň rozumieme povinnú platbu na daň, ktorá sa platí v priebehu zdaňovacieho obdobia, ak skutočná výška dane za toto obdobie nie je ešte známa. Tieto preddavky musia daňovníci platiť pravidelne v priebehu preddavkového obdobia a po skončení zdaňovacieho obdobia sa zaplatené preddavky zarátavajú do úhrady dane za príslušné obdobie.<sup>27</sup> Pri príjmoch zo závislej činnosti platí, že tieto preddavky sú vyberané a **odvádzané za daňovníka zamestnávateľom**, ktorý je platiteľom dane. Preddavky sú odvádzané zo zdaniteľnej mzdy, ktorou sa rozumie úhrn zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti zúčtovaných a vyplatených zamestnancovi za kalendárny mesiac alebo zdaňovacie obdobie, znížený o:

- 1) sumy zrazené na poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec,
- 2) nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka; základ dane na výpočet preddavku na daň za kalendárny mesiac sa zníži o sumu zodpovedajúcu 1/12 nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka; na nezdaniteľné časti základu dane na manžela (manželku) zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, prihliadne až pri ročnom zúčtovaní za zdaňovacie obdobie

Preddavok na daň zo zdaniteľnej mzdy zaokrúhlenej podľa zákona o dani z príjmov, zúčtovanej a vyplatenej za kalendárny mesiac alebo zdaňovacie obdobie je 19 %. Tento preddavok na daň sa zníži o sumu zodpovedajúcu daňového bonusu.

	Položka	ROK 2012	ROK 2011
A	Hrubá mzda zamestnanca	800 €	800 €
B	Poistné, ktoré je povinný platiť zamestnanec (13,4 % x A)	107,20 €	107,20 €
C	Základ dane (A - B)	692,80 €	692,80 €
D	Nezdaniteľná časť na daňovníka (1/12)	303,72 €	296,60 €
E	Základ dane - 1/12 nezdaniteľnej časti základu	398,08 €	396,20 €

<sup>26</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava : EPOS, 2010 s. 472. ISBN 978-80-8057-851-0.

<sup>27</sup> tamtiež s. 475.

	dane (C - D)		
F	Daň (19 % x E)	73,92 €	75,27 €
G	<b>Čistá mzda (A - B - F)</b>	<b>618,88 €</b>	<b>617,53 €</b>

Tabuľka č. 3: Porovnanie výpočtov preddavkov na daň v zdaň. obdobiach 2011 a 2012<sup>28</sup>

Preddavky na daň určíme pomocou nasledujúcich krokov - od hrubej mzdy zamestnanca sa odpočítajú poisťné a ostatné príspevky, ktoré je zamestnanec povinný platiť. Takto určená suma nám tvorí základ dane daňovníka. Samotný mesačný preddavok na dani sa vypočíta prostredníctvom 19 % sadzby dane zo základu dane zníženého o sumu 1/12 nezdaniteľnej časti základu dane (303,72 eur).

Horúcou témou roka 2011 bola snaha o zavedenie tzv. superhrubej mzdy v rámci daňovo-odvodovej reformy. Z tejto sumy by sa vyrátavali povinné poisťné plnenia a daňové povinnosti daňovníkov z príjmov zo závislej činnosti. Tento návrh však nebol úspešný, preto aj v zdaňovacom období roka 2012 sa pri výpočte dane bude postupovať spôsobom ako v minulých zdaňovacích obdobiach.

### Záver

Zdaňovanie príjmov zamestnancov je veľmi citlivá téma, keďže túto daň pociťuje veľká časť občanov Slovenskej republiky. Z tohto dôvodu aj politické garnitúry pristupujú k zmenám pri tejto dani veľmi opatrne. Napriek tomu dochádza každoročne k viacerým zmenám, ktoré však neznamenajú rapídne zvyšovanie alebo znižovanie daňovej povinnosti zamestnancov. V čase ekonomickej krízy, kedy štát má záujem na udržaní si daňových príjmov, volí cestu zvyšovania nepriamych daní (zvyšovanie daňových sadzieb), ktorých „neviditeľný charakter“ menej znepokojuje daňové subjekty alebo cestu zvyšovania daní z príjmu z podnikania (obmedzovaním daňových výdavkov). Otázkou ostáva, či tento trend bude pokračovať aj v nasledujúcich rokoch, alebo sa nositeľ verejnej moci rozhodne siahnuť výraznejšou mierou aj na príjmy zo závislej činnosti, čo sa môže stretnúť s veľkou nevôľou na strane zamestnancov.

### Zoznam použitej literatúry:

1. BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava : EPOS, 2010. 638 s. ISBN 978-80-8057-851-0.
2. BAKEŠ, M. – KARFÍKOVÁ, M. – KOTÁB, P. – MARKOVÁ, H. a kol.: *Finanční právo*. Praha : C. H. Beck, 2009. 576 s. ISBN 978-80-7400-801-6.
3. BALKO, L. – BABČÁK, V. a kol.: *Finančné právo*. Bratislava : EUROKÓDEX, s. r. o., 2009. 688 s. ISBN 978-80-89447-02-2.

<sup>28</sup> Výpočet čistej mzdy zamestnanca. [online]. URL: <http://www.podnikajte.sk/prevadzka-firmy/c/613/category/dane-a-odvody/article/vypocet-cistej-mzdy-zamestnanca-2012.xhtml> [13.2.2012].

4. BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 1. časť*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005. 308 s. ISBN 80-7160-189-6.
5. BALKO, L. – KRÁLIK, J. a kol.: *Finančné právo: 2. časť*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 2005. 360 s. ISBN 80-7160-199-3.
6. BORODOVČÁK, M.: *Dane z príjmov s komentárom a stanoviskami*. Bratislava : IURA EDITION, 1999. 301 s. ISBN 80-88715-51-2.
7. ERBSOVÁ, H.: *Přehled judikatury ve věcech daní z příjmů*. Praha : ASPI, a. s., 2006. 184 s. ISBN 80-7357-168-4.
8. HARUMOVÁ, A.: *Vplyv zavedenia rovnej dane v SR na daňové príjmy štátu*. [online]. URL: <http://www.kdpcr.cz/Data/files/pdf/Harumova.pdf> [8.2.2012].
9. MIHÁL, J.: *Zamestnanecká prémie*. [online]. URL: <http://blog.etrend.sk/mihalblog/2010/02/28/zamestnanecka-premia/> [12.2.2012].
10. Oznámenie Ministerstva financií Slovenskej republiky na zabezpečenie jednotného postupu pri výpočte 1/12 nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka na účely § 35 ods. 1 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. [online]. URL: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=8027> [12.2.2012].
11. Výpočet čistej mzdy zamestnanca. [online]. URL: <http://www.podnikajte.sk/prevadzka-firmy/c/613/category/dane-a-odvody/article/vypocet-cistej-mzdy-zamestnanca-2012.xhtml> [13.2.2012].
12. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

#### **Taxation on the incomes of employees**

*The author in the article focuses on the personal income taxation of employees. Before dealing with income tax of employees, the author pays attention to the general characteristic of income tax in Slovak legal order with emphasizing the dividing of incomes according to the sources of incomes. Incomes from dependant activity present one group of tax incomes. The author describes the basic elements of income tax such as entity, subject, tax base and rate of income tax. In another part the article is focused on legal possibilities of reducing the tax duties of employees. At the end the author offers the calculation of tax retainers, which are paid monthly by employees.*

#### **Kontaktné údaje na autora – email:**

michal.karabinoš@gmail.com



## Zamestnanec a daň z príjmu (Daň z príjmu ako podielová daň a jej vplyv na rozpočty v Slovenskej republike)

Mgr. Ivana Vojníková

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

*Fyzické osoby, ktoré vykonávajú závislú prácu, nie sú len subjektmi pracovno-právnych vzťahov. Ak fyzická osoba má príjem zo závislej činnosti, za podmienok ustanovených platnými zákonmi tento príjem podlieha zdaneniu a fyzická osoba má status daňovníka. Výnos dane z príjmov fyzickej osoby významne naplňa príjmovú stránku štátneho rozpočtu, resp. rozpočtov územnej samosprávy. V príspevku uvažujeme aj o pojme redistribúcie.*

### Kľúčové slová

*Daň z príjmov fyzickej osoby. Štátny rozpočet. Rozpočty územnej samosprávy.*

### Úvodné zamyslenie

Pre ľudskú spoločnosť je charakteristická vysoko organizovaná forma spoluzitia, ktorá sa nezakladá len na vrodenných vzoroch správania sa. Hoci v prapočiatkoch ľudských dejín prevládalo u prvých ľudí typické pudové konanie, intelektuálny vývoj si podmienil vznik a sformovanie mravov, obyčají, ideí spoločenskej morálky, a v neposlednom rade, právnych noriem, ktoré dopĺňajú zdedené vzory správania a prispievajú k stabilizácii spoločenského života jednotlivcov. Významnú úlohu v spoločenskom živote má nepochybne aj deľba práce. Tá naberá v súčasnom globalizovanom prostredí<sup>1</sup> nové rozmery.

Jednotlivec má veľké množstvo potrieb, pričom tie materiálne sa v prevažnej miere v súčasnosti uskutočňujú prostredníctvom tovarovo-výmenných vzťahov, ktoré sa realizujú za pomoci peňazí. Zoširoka vzaté, jednotlivec sa stáva zamestnancom, aby prostredníctvom odmeny za vykonanú prácu uspokojil svoje životné potreby- výživu, ubytovanie, ošatenie a pod. Až od druhej polovice 20. storočia je proklamovaný názor, že zamestnanie má naplniť jednotlivca aj po emocionálnej stránke, naplňať jeho túžbu po sebarealizácii, má byť nástrojom, prostredníctvom ktorého má prejavíť svoju kreativitu a pod.

V rámci objektívneho práva diferencujeme medzi jednotlivými právnymi odvetviami, no tie však nie sú navzájom izolované, ale dochádza medzi nimi k vzájomným interakciám. Robiť umelo striktné hranice medzi jednotlivými právnymi odvetviami nie je účelné. Uvedomujeme si nevyhnutnosť delenia práva na jednotlivé odvetvia, no skôr, ako delimitácia pevných hraníc, by nás mali zaujímať styčné body, resp. ich prelínanie.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> K tomu bližšie napr. BARINKOVÁ, M.: *Vzájomné ovplyvňovanie globalizačných procesov a sociálnej sféry*. In: Sociálnoprávne následky globalizácie svetovej ekonomiky. Zborník z vedeckej konferencie. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave 2001. s. 16-24. ISBN 80-89047-33-5.

<sup>2</sup> Na styčné body vybraných právnych odvetví upozorňuje napr. BABČÁK, V.: *Poznámky k vzťahu daňového, finančného a správneho práva*. In: Humanum: medzynaodowe studia społeczno-humanistyczne. Iss. 2 (2008). s. 101-109. ISSN: 1898-8431.

Keď sa povie zamestnanec, väčšina laickej verejnosti by ako jedinú právnu normu, ktorá sa tohto pojmu dotýka, uviedla Zákonník práce. Zamestnanca sa však nedotýkajú len ustanovenia rýdzo pracovnoprávneho charakteru a jeho postavenie nemá iba pracovnoprávne aspekty. Práva a povinnosti osôb, ktoré vykonávajú závislú prácu, vyplývajú aj z iných právnych odvetví. V príspevku chceme poukázať jednotlivé súvislosti medzi zárobkovou činnosťou zamestnanca a redistribúciou zdrojov v podobe dane z príjmov do verejných rozpočtov. Práve pojem redistribúcie je jedným z elementov, ktoré spájajú výstup zo závislej práce (v zmysle odmeny za prácu) a daňové, respektíve finančné právo.

V právnom poriadku Slovenskej republiky má nezastupiteľné miesto finančné právo. Zákonodarca má imanentný záujem na tom, aby tvorba, prerozdeľovanie, a používanie peňažnej masy a jej častí prebiehala *lege artis*. Peňažné vzťahy predstavujú natoľko relevantnú kategóriu vzťahov, že prevažná ich väčšina je regulovaná objektívnym právom.

Dominantnosť a nadradenosť fiskálnych záujmov vyjadruje aj daňové právo. To bolo dlhé obdobie považované za súčasť finančného práva, a to s prihliadnutím na blízkosť spoločenských vzťahov, ktoré upravujú, blízkosť charakteristických znakov ich noriem, či obdobné princípy a metódy právnej regulácie. Význam daňového práva však vzrastal až natoľko, že presiahlo hranice finančného práva a dnes je samostatným právnym odvetvím a teda nie je priamo závislé na iných právnych odvetviach. Prejavuje sa to aj tým, že nezávisle kreuje a konštruuje inštitúty jemu vlastné. Podstatu daňového práva vyjadrujú jeho funkcie- fiskálna, regulatívna a represívna. Daňové právo súhrnom právnych noriem, ktoré regulujú daňovo-právne vzťahy vznikajúce medzi správcom dane, resp. iným príslušným orgánom a daňovými subjektmi (príp. osobami zúčastnenými na daňovom konaní) pri ukladaní, vyberaní a vymáhaní daní.<sup>3</sup> Daňové konanie smeruje k zinkasovaniu dane. Daň je mocenským nástrojom štátu na úhradu štátnych potrieb.

### **Redistribúcia ako spájajúci prvok odmeny za závislú prácu a finančného práva**

Pojmom redistribúcie sa zaoberá štúdia D. A. Weisbacha, na ktorú upozorňuje J. Chovancová. Weisbach si kladie otázku, či je vhodné, aby boli právne normy využívané na prerozdeľovanie príjmov, resp. majetku. Základným východiskom je, že právne normy by nemali byť využívané ako prostriedok na prerozdeľovanie majetku chudobným. Weisbach svoje tvrdenia podopiera argumentom, že existuje lepšia metóda prerozdeľovania a tou je daňový systém.<sup>4</sup> Navyše, prerozdeľovanie je veľmi náklad-

<sup>3</sup> BABČÁK, V.: *Daňové práva Slovenskej republiky*. Bratislava: EPOS, 2010. s. 53. ISBN: 978-80-8057-851-0.

<sup>4</sup> K tomu bližšie napr. WEISBACH, D. A.: *Should Legal Rules be used to redistribute Income*. In: Law Review. The University of Chicago, vol. 70, no. 1, 2003. s. 439. ISSN: 0041-9494 alebo CHOVANCOVÁ, J.: *Účinnosť právnych noriem a Alexyho právny a morálny systém platnosti práva*. In: KURIL, M (ed.): *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Zborník príspevkov z vedeckého seminára. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2011. s. 5. ISBN: 978-80-7160-319-1.

né v zmysle zabezpečovania administratívneho aparátu organizujúceho prerozdelenie a poskytovania stimulov.<sup>5</sup>

Nech sa však úvahy právnych teoretikov uberajú akýmkoľvek smerom, faktom je, že redistribúcia zdrojov prebieha aj prostredníctvom právnych noriem a je neodmysliteľnou súčasťou uplatňovania sociálnych opatrení v štáte. A tu sa dostávame k pojmu rozpočet. Samotná podstata rozpočtov je v tom, že ich prostredníctvom dochádza k prerozdeleniu zdrojov od subjektov, ktoré zdroje vytvárajú smerom k tým subjektom, ktoré zdroje netvorí (resp. „už“ netvorí, alebo tvoria, ale v menšej miere ako sú ich potreby), ale sú na nich závislé. Koniec-koncov, bez uplatňovania takéhoto modelu by rozpočty a rozpočtovanie stratili na význame.

V tzv. rozpočtovej logike majú výdavky primárnu pozíciu. Vyplyva to zo skutočnosti, že existuje určitá suma výdavkov, ktorú je nevyhnutné zabezpečiť- napr. dôchodky, správa štátu, sociálne zabezpečenie, pričom tieto výdavky sú občanmi a politickými predstaviteľmi považované za taký okruh potrieb, ktorých úhrada je nevyhnutná a panuje všeobecné presvedčenie o potrebe ich finančného zabezpečenia. A práve uvedomenie si nevyhnutnosti zabezpečenia takých výdavkov v štáte, ktoré sú všeobecne akceptovateľné, je živnou pôdou pre altruistický prístup a uplatnenie princípu konformizmu vo vzťahu k normám daňového práva. „Existencia daní, alebo iných priamych systémov prerozdelenia predpokladá, že človek by nemal myslieť na právne normy ako na nevyhnutné adresovanie nespravodlivosti podložené faktami akéhokoľvek daného prípadu.“<sup>6</sup> A to aj napriek tomu, že dane (a to najmä daň z príjmu) v konečnom dôsledku znižujú návratnosť z výkonu pracovnej činnosti, keďže pri zdaňovaní sa objektívne odnímajú finančné prostriedky ekonomicky činným subjektom. No už proklamoval G. Radbruch, je nutné akceptovať platné pozitívne právo, a to dokonca i vtedy, ak sa javí obsahovo nespravodlivé.

### **Kedy je „zamestnanec“ daňovníkom dane z príjmov**

V teórii práva je za základnú úlohu zákona, resp. práva ako celku považované zabezpečovanie potrieb obyvateľstva. Jednotlivec sa však nemôže spoľahnúť na to, že štát mu bez vlastného pričinenia poskytne zabezpečenie všetkých jeho potrieb. Materiálne potreby je možné naplniť najmä prostredníctvom výmeny peňazí za tovar, pričom prevažná väčšina obyvateľstva si príjem zabezpečuje výkonom závislej práce. Fyzická osoba, ktorá je zamestnancom, nemá výlučne len pracovnoprávne povinnosti. Osoba vykonávajúca závislú prácu sa stáva za podmienok ustanovených zákonom daňovníkom dane z príjmov. Daňovníkom dane z príjmov fyzických osôb je fyzická osoba, pritom môže ísť o daňovníka s obmedzenou daňovou povinnosťou alebo ne-

<sup>5</sup> Na finančnú náročnosť správy daní upozorňuje KICOVÁ, A.: *Economic aspects of tax administration* In: DÁVID, R. - SEHNÁLEK, D. - VALDHAUS, J. (ed.) Dny práva 2010. Days of Law : sborník příspěvků : 4.ročník mezinárodní konference. Brno: Masarykova univerzita. s. 376-390. ISBN 9788021053052.

<sup>6</sup> CHOVANCOVÁ, J.: *Účinnost' právných noriem a Alexyho právný a morálny systém platnosti práva*. In: KURIL, M (ed.): Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy. Zborník príspevkov z vedeckého seminára. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2011. s. 5. ISBN:978-80-7160-319-1.

obmedzenou daňovou povinnosťou. Daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou je fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt alebo sa tu obvykle zdržiava,<sup>7</sup> ďalej fyzická osoba sa obvykle zdržiava na území Slovenskej republiky, ak na území Slovenskej republiky nemá trvalý pobyt, ale sa tu zdržiava aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku, a to súvisle alebo v niekoľkých obdobiach. Naproti tomu, daňovníkom s obmedzenou daňovou povinnosťou je fyzická osoba, ktorá nie je daňovníkom s obmedzenou daňovou povinnosťou a taká fyzická osoba, ktorá sa na území Slovenskej republiky obvykle zdržiava len na účely štúdia alebo liečenia alebo ktorá hranice do Slovenskej republiky prekračuje denne alebo v dohodnutých časových obdobiach len na účely výkonu závislej činnosti, ktorej zdroj je na území Slovenskej republiky.

Predmetom dane daňovníka s neobmedzenou daňovou povinnosťou príjem (výnos) plynúci zo zdrojov na území Slovenskej republiky a zo zdrojov v zahraničí a predmetom dane daňovníka s obmedzenou daňovou povinnosťou príjem (výnos) plynúci zo zdrojov na území Slovenskej republiky. Zdaniteľným príjmom rozumieme príjem, ktorý je predmetom dane a nie je oslobodený od dane podľa tohto zákona ani medzinárodnej zmluvy

Príjmami zo závislej činnosti sú príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu.

Daň z príjmov fyzických osôb je nielen významným inštitútom daňového práva. Výnosy dane z príjmov majú nesmierny vplyv na napĺňanie príjmovej stránky štátneho rozpočtu a rozpočtov územnej samosprávy, preto má tento inštitút vplyv aj na rozpočtové hospodárenie.

#### POČET DAŇOVÝCH SUBJEKTOV PRI DANI Z PRÍJMOV FO<sup>8</sup>

Daň z príjmov fyzických osôb / rok	Počet subjektov k 30. 06.	Počet subjektov k 31.12
2010	2 683 988	2 676 557
2009	2 562 172	2 559 000
2008	2 433 399	2 436 153
2007	2 290 245	2 296 434
2006	2 154 655	2 157 211

Tabuľka č. 1

<sup>7</sup> K problematike vysielania zamestnancov vid' bližšie napr. DOLOBÁČ, M.: *Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb*. In: JÁNOŠÍKOVÁ, M.: *Hospodárska a menová únia ako nástroj európskej integrácie* : zborník príspevkov. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. s. 46-54. ISBN 978-80-7097-724-8.

<sup>8</sup> Údaje sú dostupné na internetovej stránke [www.drsr.sk](http://www.drsr.sk) v sekcii /Štatistiky/-/Údaje z registra daňových subjektov/

## Verejné financie a rozpočtová sústava Slovenskej republiky

Tým, že sa zákonom stanovená časť príjmu fyzickej osoby odvedie do štátneho rozpočtu, dôjde vlastne k transformácii prvotne súkromných financií na financie verejné. Verejné financie<sup>9</sup> tvoria oblasť ekonomiky, ktorá sa zaoberá vládnymi aktivitami a prostriedkami z ktorých sa financujú vládne výdavky a zo širšieho hradiska ich chápeme ako sústavu problematiky sústredenú na príjmovú – výdavkovú činnosť vlády.

Verejné financie úzko súvisia s pojmom rozpočet verejnej správy. Rozpočet je elementárnym prvkom pri riadnom fungovaní každého subjektu, ktorý hospodári s finančnými prostriedkami. Štát, obce a vyššie územné celky, ale aj jednotlivci musia poznať bilanciu svojich príjmov a výdavkov, aby mohli účelne hospodáriť a plánovať. V najširšom možnom poňatí rozpočtom rozumieme číselnú zostavu a odhad pravdepodobných príjmov štátu alebo iného subjektu na budúce, časovo obmedzené obdobie jedného rozpočtového roka (resp. troch rozpočtových rokov). Stručne vyjadrené: je to finančný plán príjmov a výdavkov a produkt historického vývoja spoločnosti a jej ekonomiky.

Do sústavy verejných rozpočtov v Slovenskej republiky zaradujeme štátny rozpočet, rozpočet územnej samosprávy a rozpočty štátnych účelových fondov. Štátny rozpočet je zákonom definovaný ako strednodobý ekonomický nástroj finančnej politiky štátu, ktorý je najdôležitejšou súčasťou rozpočtu verejnej správy a prostredníctvom neho dochádza k zabezpečovaniu financovania hlavných funkcií štátu v príslušnom rozpočtovom roku. Štátny rozpočet na príslušný rozpočtový rok obsahuje rozpočtované príjmy, rozpočtované výdavky a finančné operácie so štátnymi finančnými aktívami a iné operácie, ktoré ovplyvňujú stav štátnych finančných aktív alebo štátnych finančných pasív.<sup>10</sup>

Rozpočet na rok	Rozpočet	Skutočnosť	% plnenia Rozpočtu	Rozdiel skutoč.- alikvot.
2010	148 644	138 959	93,48	-9 685
2009	39 068	28 581	73,16	-10 487
2008	103 930	117 926	113,47	13 996

ANALÝZA PLNENIA DANE Z PRÍJMOV FO V ŠTÁTANOM ROZPOČTE<sup>11</sup> v tisíc eur  
Tabuľka č. 2

<sup>9</sup> K tomu pozri bližšie: BUJŇÁKOVÁ, M.: *Niekoľko poznámok k verejným financiám*.

In: KIOVSKÁ, M. (ed.): Pocta profesorovi Gašparovi: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Košice: Katedra ústavného a správneho práva, Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007. s. 66-71. ISBN 978-80-7097-708-8.

<sup>10</sup> §4, §6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.

<sup>11</sup> Údaje sú zverejnené na [www.drsr.sk](http://www.drsr.sk) v sekcii /Štatistiky/- /Analýzy/

Malý slovník finančného práva rozpočet obce definuje ako „základný nástroj hospodárenia obce. Vyjadruje ekonomickú samostatnosť obce. Obsahuje príjmy a výdavky, v ktorých sú vyjadrené finančné vzťahy k právnickým a fyzickým osobám pôsobiacim na spravovanom území, ako aj k občanom žijúcim na tomto území, vyplývajúce z všeobecne záväzných právnych predpisov, všeobecne záväzných nariadení obce alebo z uzavretých zmluvných vzťahov. Zahrňuje aj finančné vzťahy k štátnemu rozpočtu.“<sup>12</sup> Pod obdobnú definíciu je možné zahrnúť aj charakteristiku rozpočtu vyššieho územného celku. Možno teda konštatovať, že miestne rozpočty sú finančno-ekonomické nástroje zabezpečujúce samostatnosť samosprávy a zároveň predstavujú špecifickú sústavu peňažných vzťahov. Rovnako zhmotňujú finančné plány obcí a vyšších územných celkov.

### **Rozpočtové určenie výnosu dane z príjmov územnej samosprávy a štátu**

Zákon o rozpočtovom určení výnosu dane z príjmov územnej samosprávy v znení účinnom do 31. decembra 2011 stanovoval, že výnos z dane z príjmov fyzickej osoby je prerozdeľovaný v pomere:

- 70,3 % pre obce,
- 23,5 % pre vyššie územné celky a
- 6,2 % štátu.

Toto zaužívané prerozdelenie je však už neaktuálne. V posledný deň roka 2011 vstúpil do platnosti zákon č. 548/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Novela sa ale netýkala len dane z príjmu ako takej, nepriamo boli novelizované ustanovenia zákona o výnose dane z príjmov. Pre samosprávy sa bolestným spôsobom zasiahlo do pomeru prerozdelenia výnosu dane z príjmov fyzických osôb, stratili totiž cenné percentá z podielovej dane.

Z výnosu dane z príjmov fyzickej osoby pripadne obciam 65,4% a vyšším územným celkom 21,9%, zvyšok pripadne štátu. Zarážajúce je, že taká významná novela nadobudla účinnosť hneď na druhý deň, t.j. 1. januára 2012 a finančné úrady sú po čnúc dátumom účinnosti povinné rozdeľovať a poukazovať výnos dane obciam a vyšším územným celkom novým pomerom. Na tomto mieste by sme chceli kriticky poukázať na niektoré aspekty nepriamej novely. Už samotný fakt, že takáto významná zmena prebehla formou nepriamej novelizácie, je zarážajúci. Negatívne vnímame aj to, že zákon bol v Zbierke zákonov uverejnený 31.12.2011 a účinnosť nadobudol 1.1.2012, teda hneď na druhý deň. Dotknutým subjektom sa teda neposkytla primeraná legisvakačná lehota na oboznámenie sa s novými pravidlami, ktorá by sa pri zmene s takýmto závažnými finančnými dopadmi žiadala. Samosprávy neboli v dostatočnom predstihu pripravené na výpadok rozpočtových príjmov. Navyše, vyskytol sa ešte jeden závažný problém. Obecným úradom boli k januáru 2012 vyčlenené finančné prostriedky z podielových daní podľa už neúčinného znenia zákona, teda vo vyššej sume. Až následne boli Finančným riaditeľstvom oboznámené o tom, že finančné prostriedky im boli vyplatené nad zákonný rámec. Podľa stanovi-

<sup>12</sup> GRÚŇ, L.: KRÁLÍK, J.: *Malý slovník finančného práva (pre právnikov)*. Bratislava: MANZ, 1998. s. 158. ISBN: 9788085719178.

ska Finančného riaditeľstva k chybe došlo kvôli výpadku informačného systému v dôsledku reorganizácie orgánov Finančnej správy.

### Návrh zákona o daňovom mixe

Verejné financie sú v poslednom období v súvislosti s dopadmi finančnej krízy<sup>13</sup> v centre záujmu, a tak pojmy ako verejné financie ich konsolidácia, dlh verejnej správy, či recesia akoby zľudovali. Koncom roka 2011 silneli hlasy vyzývajúce samosprávu ku konsolidácii verejných financií. Riešenie situácie sa hľadalo aj cez nové modely financovania verejných potrieb. Na zasadnutí vlády 21. septembra 2011 bol schválený návrh zákona o určení výnosu niektorých daní v územnej samospráve. Návrh zákona vo svojom označení niesol pojem „samospráva“. Skutočnosť je ale taká, že priaznivý dopad prijatia návrhu zákona čo do objemu príjmov by sa prejavil hlavne na štátnom rozpočte.

Pilierom argumentácie opodstatnenosti návrhu bolo, že z ekonomického hľadiska, prihliadnuc na celkovú výšku výnosov, daň z príjmu fyzických osôb najviac podlieha výkyvom spôsobených nestabilitou pracovného trhu<sup>14</sup> počas, resp. po krízovom období a teda pri financovaní samosprávy sa nemožno spoliehať len na výnosy z tejto jedinej podielovej dane. Do úvahy však treba vziať, že cyklické výkyvy hospodárstva (ktoré, samozrejme, majú vplyv na vývoj zamestnanosti) sú neodmysliteľnou súčasťou existencie všetkých ekonomík, a to tak v minulosti ako aj dnes.<sup>15</sup> Návrh vychádzal z premisy, že okrem dane z príjmov fyzickej osoby by samosprávy dostávali aj podiel z dane z príjmov právnických osôb, dane z pridanej hodnoty a spotrebných daní, vrátane výnosu zo sankcií vzťahujúcich sa na tieto dane. Podiel územnej samosprávy na celkových príjmoch verejnej správy bol takto stanovený na úrovni 12,97%, z toho pre obce by predstavoval výnos z podielových daní 9,72% a pre VÚC 3,25. Argument stabilizácie však nebol postačujúci. Samosprávy by totiž v konečnom dôsledku prišli len v tomto roku o 250 mil. eur.<sup>16</sup> Nový koncept financovania však napokon vzal predkladateľ späť a v médiách sa hovorilo o „výmene“

<sup>13</sup> K situácii vo sfére verejných financií do roku 2011 pozri bližšie napr. ŠTRKOLEC, M.: *Quo vadis verejné financie Slovenskej republiky?* In: KICOVÁ, A. - ŠTRKOLEC, M. (ed.): *Verejné financie Slovenskej republiky - vybrané aspekty a tendencie vývoja*. Košice: Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011. s. 83 a nasl. ISBN 978-80-7097-852-2.

<sup>14</sup> k problematike nestability pracovného trhu vid' bližšie SNINČÁK, T.: *(Ne)stabilita pracovného trhu po novele Zákonníka práce*. In: ŠVEC, M. (ed.): *ACTA IURIS LABORIS*. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2011. s. 6-20. ISBN: 978-80-8082-482-2.

<sup>15</sup> Bližšie k problematike ČERVENÁ, K.: *Vývoj zamestnanosti v priemyselných odvetviach SR - príčiny a následky*. In: BARINKOVÁ, M. (ed.): *Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov*. Zborník príspevkov účastníkov vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou. Košice: Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009. s. 252. ISBN: 978-80-7097-780-4.

<sup>16</sup> Dôvodová správa k návrhu zákona o rozpočtovom určení výnosu niektorých daní územnej samospráve. URL:

<<http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=3840>>

stiahnutia tohto návrhu zákona za podporu ústavného zákona o rozpočtovej zodpovednosti zo strany predstaviteľov územnej samosprávy.

## Záver

Pojem zamestnanec je reprezentatívnym príkladom toho, že na akúkoľvek právnu problematiku treba voliť interdisciplinárny prístup. Samozrejme, že prevažuje pracovnoprávny aspekt, no treba si uvedomiť, že fyzická osoba vykonávajúca závislú prácu v postavení zamestnanca je veľmi relevantným subjektom daňových právnych vzťahov, keď sa za podmienok ustanovených zákonom stane daňovníkom.

Osoba v postavení zamestnanca prostredníctvom závislej práce vykonáva z ekonomického uhla pohľadu významnú činnosť- zárobkovú činnosť. Z daňovo-právneho hľadiska sa táto osoba stáva daňovníkom dane z príjmu. V kontexte finančného práva je osoba subjektom, ktorý prispieva k naplneniu príjmovej stránky verejných rozpočtov.

Daň z príjmov fyzických osôb predstavuje veľmi významný daňový príjem na príjmovej stránke štátneho rozpočtu, resp. rozpočtu územnej samosprávy. Po dani z pridanej hodnoty je to práve zdaňovanie ekonomicky činných subjektov ( fyzických a právnických osôb) ktorá na naplňa príjmovú stránku rozpočtov. Odňatie časti príjmu ekonomicky činným fyzickým osobám za podmienok ustanovených zákonom a ich opätovné prerozdelenie na úhradu verejných potrieb, sa vo vzťahu k týmto fyzickým osobám realizuje za uplatnenia princípu konformizmu s obsahom daňovo-právnych noriem. Fyzické osoby vykonávajúce fyzickú prácu si uvedomujú, že len ak sa vzdajú časti vlastných zdrojov, môžu očakávať, že im štát zabezpečí prístup k takým službám, ktoré by sa nedali zabezpečiť ani prostredníctvom trhového mechanizmu. Aj napriek primárnemu princípu neekvivalentnosti daní, treba pripustiť určitú mieru očakávaní na strane daňovníkov. Čím vyššia je miera daňového zaťaženia, tým vyššie sú očakávania daňovníkov, a to aj napriek tomu, že daňovej povinnosti korešpondujú len práva<sup>17</sup> vo vzťahu k daňovému konaniu, a teda nie práva v kontexte nárokovateľnosti na vysokokvalitné verejné statky.

## Zoznam použitej literatúry:

1. BABČÁK, V.: *Poznámky k vzťahu daňového, finančného a správneho práva*. In: Humanum: medzinárodowe studia społeczno-humanistyczne. Iss. 2 (2008). ISSN 1898-8431.
2. BABČÁK, V.: *Daňové práva Slovenskej republiky*. Bratislava: EPOS, 2010. ISBN: 978-80-8057-851-0.

<sup>17</sup> Osoba vykonávajúca závislú prácu kontexte právnych práv má napr. právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. K tomu pozri napr. KOVALČÍKOVÁ, M.: Účasť zamestnávateľa na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci - spôsob ako sa stať zodpovedným podnikom. BARINKOVÁ, M. (ed.): Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov. Zborník príspevkov účastníkov vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou. Košice: Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009. s. 313-321. ISBN: 978-80-7097-780-4.



3. BARINKOVÁ, M.: *Vzájomné ovplyvňovanie globalizačných procesov a sociálnej sféry*. In: Sociálnoprávne následky globalizácie svetovej ekonomiky. Zborník z vedeckej konferencie. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave 2001. ISBN 80-89047-33-5.
4. BUJŇÁKOVÁ, M.: *Niekoľko poznámok k verejným financiám*. In: KIOVSKÁ, M. (ed.): Pocta profesorovi Gašparovi : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Košice: Katedra ústavného a správneho práva, Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007. ISBN 978-80-7097-708-8.
5. DOLOBÁČ, M.: *Dočasné vysielanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb*. In: JÁNOŠÍKOVÁ, M.: Hospodárska a menová únia ako nástroj európskej integrácie : zborník príspevkov. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2008. ISBN 978-80-7097-724-8.
6. ČERVENÁ, K.: *Vývoj zamestnanosti v priemyselných odvetviach SR- príčiny a následky*. In: BARINKOVÁ, M. (ed.): Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávnych vzťahov. Zborník príspevkov účastníkov vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou. Košice: Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009. s. 252. ISBN: 978-80-7097-780-4.
7. GRÚŇ, L.; KRÁLIK, J.: *Malý slovník finančného práva (pre právnikov)*. Bratislava: MANZ, 1998. ISBN: 9788085719178.
8. CHOVANCOVÁ, J.: *Účinnosť právnych noriem a Alexyho právny a morálny systém platnosti práva*. In: Kuril, M. (ed.): Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy. Zborník príspevkov z vedeckého seminára. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2011. ISBN:978-80-7160-319-1.
9. KICOVÁ, A. *Economic aspects of tax administration* In: DÁVID, R. - SEHNÁLEK, D. - VALDHAUS, J. (ed.) Dny práva 2010. Days of Law : sborník příspěvků : 4. ročník mezinárodní konference. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 9788021053052.
10. KOVALČIKOVÁ, M.: *Účast' zamestnávateľa na realizácii programov na ochranu zdravia pri práci - spôsob ako sa stať zodpovedným podnikom*. In: BARINKOVÁ, M. (ed.): Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávnych vzťahov. Zborník príspevkov účastníkov vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou. Košice: Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009. s. 313-321. ISBN: 978-80-7097-780-4.
11. SNINČÁK, T.: *(Ne)stabilita pracovného trhu po novele Zákonníka práce*. In: ŠVEC, M. (ed.): ACTA IURIS LABORIS. Trnava: Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, 2011. ISBN: 978-80-8082-482-2.
12. ŠTRKOLEC, M.: *Quo vadis verejné financie Slovenskej republiky?* In: KICOVÁ, A. - ŠTRKOLEC, M. (ed.): Verejné financie Slovenskej republiky- vybrané aspekty a tendencie vývoja. Košice: Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011. ISBN 978-80-7097-852-2.
13. WEISBACH, D. A.: *Should Legal Rules be used to redistribute Income*. In: Law Review. The University of Chicago, vol. 70, no. 1, 2003. ISSN: 0041-9494.

***The employee and income tax. (Income tax yields and theirs influence on budgets in the Slovak Republic.)***

*Physical bodies, which perform a depended work, are not only the subjects of Labour law relationships. If a physical body has an income of depended work, in accordance with legal rules this income is a taxable income and this physical body has a status of a tax-payer. Revenues of tax of physical bodies' incomes fulfil an income side of state budgets (budgets of self-governing regions) by very important way. In this issue we think also about a concept of redistribution.*

**Kontaktné údaje na autora – email:**

*ivana.vojnikova@student.upjs.sk*

## Právne aspekty zdaňovania príjmov zo závislej činnosti občanov Slovenskej republiky zamestnaných v zahraničí

JUDr. Peter Huba

Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika

### Synopsa

Článok sa zaoberá problematikou medzinárodného zdanenia príjmov zo závislej činnosti občanov Slovenskej republiky, ktorí sú zamestnaní v cudzine u zahraničného zamestnávateľa alebo boli vyslaní na výkon práce do iného štátu. Cieľom príspevku je poukázať na právnu stránku skúmaného problému. V tomto smere najmä upriamiť pozornosť na riešenie problému dvojitej daňovej rezidencie fyzickej osoby, keďže táto otázka má rozhodujúci význam pre stanovenie rozsahu daňovej povinnosti. Osobitne sa poukáže na spôsob zdanenia príjmov vyslaného zamestnanca. Problematika bude skúmaná v intenciách zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia i zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

### Kľúčové slová

Zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia. Medzinárodné zdanenie príjmov zo závislej činnosti. Zdanenie príjmu vyslaného zamestnanca.

### Úvod

V súčasnom globalizovanom svete nie je nezvyčajné, keď občania jedného štátu vykonávajú prácu v inej krajine. Najmä po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie mnoho Slovákov využilo možnosť zamestnať sa v niektorej členskej krajine a uplatnilo tak v praxi jeden zo základných princípov Európskej únie, ktorým je voľný pohyb pracovnej sily. Ďalší pracujú na základe pracovných povolení na rôznych pozíciách po celom svete alebo sú vyslaní zamestnávateľom na výkon práce do zahraničia. Jedným zo spoločným problémov, ktoré musia riešiť bez ohľadu na miesto a druh vykonávanej práce, je otázka zdanenia ich príjmov.

Pre určenie rozsahu daňovej povinnosti občana Slovenskej republiky zamestnaného v inom štáte je kľúčové stanovenie jeho daňovej rezidencie. Pre zistenie tejto skutočnosti je potrebné sa oboznámiť s príslušnými ustanoveniami daňových zákonov štátu, kde je práca vykonávaná a takisto so slovenskou právnou úpravou. Najmä je potrebné skúmať, ako sú v nich vymedzené pojmy daňový rezident a daňový nerezident.<sup>1</sup> Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení (ďalej len zákon o dani z príjmov) používa terminologicky iné výrazy, ale ich obsah ostáva zachovaný. Podľa § 2 písm. d) bod 1 je daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt<sup>2</sup> alebo sa tu obvykle zdržiava.<sup>3</sup> V takom prípade je predmetom dane príjem plynúci zo zdrojov na

<sup>1</sup> Ide o medzinárodne akceptované termíny, ktoré majú svoj pôvod vo Vzorovej zmluve o zdanení príjmu a majetku vydanú Organizáciou pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj.

<sup>2</sup> V zmysle § 3 ods. 1 zákona č. 253/1998 o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky v platnom znení je trvalý pobyt vymedzený ako pobyt v mieste stáleho bydliska občana na území Slovenskej republiky, ktorý môže mať v tom istom čase iba jeden.

<sup>3</sup> Podľa § 2 písm. d) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení sa fyzická osoba obvykle zdržiava na území Slovenskej republiky, ak na území Slovenskej republiky nemá trvalý pobyt, ale sa tu zdržiava aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku, a to súvisle alebo v niekoľkých obdobiach.

území Slovenskej republiky i zo zdrojov v zahraničí.<sup>4</sup> Daňovníkom s obmedzenou daňovou povinnosťou je v zmysle § 2 písm. e) bod 1 a 2 zákona o dani z príjmov fyzická osoba, ktorá nespĺňa predošlú charakteristiku alebo sa na území Slovenskej republiky obvykle zdržiava len na účely štúdia, liečenia alebo ktorá hranice do Slovenskej republiky prekračuje denne alebo v dohodnutých časových obdobiach len na účely výkonu závislej činnosti, ktorej zdroj je na území Slovenskej republiky. Predmetom dane takého daňovníka je príjem plynúci iba zo zdrojov na území Slovenskej republiky.<sup>5</sup> Tieto základné pojmy sú vymedzené skoro totožne aj v právnych poriadkoch iných štátov.<sup>6</sup> Z poznania príslušnej slovenskej a zahraničnej právnej úpravy preto možno vyvodit', že daňoví rezidenti konkrétneho štátu (daňovníci s neobmedzenou daňovou povinnosťou) sú zdaňovaní z celosvetových príjmov, kým daňoví nerezidenti (daňovníci s obmedzenou daňovou povinnosťou) sú zdaňovaní len z príjmov zo zdrojov na území daného štátu. V tomto článku budeme skúmať, ktoré právne skutočnosti rozhodujú o daňovej rezidencii občana Slovenskej republiky vykonávajúceho prácu v inom štáte a ako sa bude postupovať pri zdanení jeho príjmov. V tomto smere bude dôraz kladený na rozbor dvoch situácií. Jednak na príčiny vzniku a riešenie dvojitej daňovej rezidencie fyzickej osoby. A takisto na rozbor problematiky zdanenia príjmov zamestnancov vykonávajúcich prácu v inom štáte.

### **Konflikt dvojitej daňovej rezidencie fyzickej osoby**

Každý štát ako suverén stanovuje podmienky daňovej rezidencie samostatne. Z tohto dôvodu môže dôjsť k situácii, a v praxi sa tak často stáva, že občan Slovenskej republiky, ktorý je zamestnaný v inom štáte, je považovaný v súlade so zákonom o dani z príjmov za daňového rezidenta na Slovensku a zároveň je podľa vnútroštátneho daňového predpisu iného štátu daňovým rezidentom aj v druhom štáte. Tento stav má často za následok zdanenie dosiahnutého príjmu dvakrát, v štáte výkonu práce i na Slovensku. Aby sa zabránilo tomuto nežiaducemu javu, štáty prijímajú jednostranné opatrenia v rámci svojej legislatívy a takisto spolupracujú na medzinárodnej úrovni uzatváraním dvojstranných zmlúv, ktoré sa danou problematikou zaoberajú.

Vnútroštátne opatrenia jednotlivých krajín, medzi ktoré patria najmä ustanovenia o metódach vylučujúcich dvojité zdanenie, nemôžu efektívne a komplexne riešiť problematiku medzinárodného zdaňovania príjmov. Je to spôsobené najmä obmedzenou pôsobnosťou vnútroštátnych daňových noriem, ale aj nemožnosťou ovplyvniť protichodnú normotvorbu iného štátu. Z týchto dôvodov považujeme medzinárodnú spoluprácu v daňovej oblasti za nevyhnutný prostriedok na zabránenie situáciám, pri ktorých môže dôjsť k zdaneniu toho istého príjmu v dvoch alebo viacerých štátoch. Najefektívnejším nástrojom sú v tomto smere medzinárodné zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia a zabránenia daňovému úniku v odbore daní z príjmov a majetku (ďalej len zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia).

<sup>4</sup> Ustanovnie § 2 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

<sup>5</sup> Ustanovnie § 2 písm. g) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

<sup>6</sup> Pozri napr. § 2 ods. 2 a 3 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů v platnom znení

Pre aplikáciu zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia je dôležité zodpovedať otázku o postavení týchto zmlúv v právnom poriadku. Slovenská republika sa ako demokratický a právny štát hlási k dodržiavaniu pravidiel medzinárodného práva a medzinárodných zmlúv, ktoré uzatvorila. V zmysle spomenutého ústavného princípu zakotveného v čl. 1 ods. 2 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení (ďalej len Ústava SR)<sup>7</sup> a na základe výkladu čl. 7 ods. 5 Ústavy SR, podľa ktorého majú tam uvedené medzinárodné zmluvy aplikačnú prednosť pred zákonmi,<sup>8</sup> možno konštatovať, že ústavodarca pokladá medzinárodné zmluvy za súčasť právneho poriadku Slovenskej republiky a zároveň im v hierarchii právnych noriem priznáva miesto medzi Ústavou SR a ústavnými zákonmi na jednej strane a zákonmi na strane druhej. Z hľadiska slovenského právneho poriadku majú teda medzinárodné zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia podústavný a nadzákonný charakter. Môžeme vyvodiť, že vo vzťahu k zákonu o dani z príjmov majú uvedené zmluvy nadradené postavenie.<sup>9</sup> Toto konštatovanie má zásadný význam v právno – aplikačnej praxi, keďže daňovníci majú povinnosť postupovať v súlade s medzinárodnou právnou úpravou a neuspokojiť sa iba s poznaním príslušnej vnútroštátnej úpravy. Na základe vyššie uvedeného možno konštatovať, že pri riešení otázky zdanenia príjmov, ktoré plynú slovenskému daňovníkovi, ktorý vykonáva závislú činnosť na území iného štátu, sa prioritne použijú ustanovenia zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia, ak je medzi štátmi podpísaná a vykonávaná. V prípade, že danú situáciu neupravujú alebo odkazujú na vnútroštátny daňovo – právny predpis, sa budú aplikovať príslušné ustanovenia zákona o dani z príjmov alebo daňového predpisu druhého štátu. Pôsobením týchto zmlúv dochádza k modifikácii aplikácie vnútroštátnych daňových zákonov s cieľom zabrániť dvojitému zdaneniu toho istého príjmu u toho istého daňovníka, tak v štáte zdroja príjmu, ako aj v štáte jeho daňovej rezidencie. Stanovujú, ktorý zo zmluvných štátov a v akom rozsahu má právo zdaniť konkrétny druh príjmu, pričom druhý zmluvný štát, v súlade so zmluvou o zamedzení dvojitého zdanenia, sa vzdá práva požadovať zaplatenie dane, ktoré by mal na základe jeho vnútroštátneho daňového predpisu.

Možno zhrnúť, že ak slovenský občan vykonáva závislú činnosť v štáte, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia, bude sa

---

<sup>7</sup> Podľa čl. 1 ods. 2 Ústavy SR Slovenská republika uznáva a dodržiava všeobecné pravidlá medzinárodného práva, medzinárodné zmluvy, ktorými je viazaná, a svoje ďalšie medzinárodné záväzky.

<sup>8</sup> V zmysle čl. 7 ods. 5 Ústavy SR majú medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, prednosť pred zákonmi.

<sup>9</sup> Tento názor potvrdzuje samotné znenie § 1 ods. 2 zákona o dani z príjmov, podľa ktorého medzinárodná zmluva, ktorá bola schválená, ratifikovaná a vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo dohoda, ktorá bola uzatvorená alebo schválená vládou Slovenskej republiky a ktorá upravuje zdanenie a s tým súvisiace právne vzťahy vo vzťahu k nesamosprávnym územiám, ktoré v medzinárodných vzťahoch vystupujú samostatne, má prednosť pred týmto zákonom.

konflikt dvojitej daňovej rezidencie riešiť podľa ustanovení príslušnej zmluvy. V prípade, že pracuje v nezmluvnom štáte, bude sa jeho daňová rezidencia posudzovať podľa daňového zákona daného štátu a zároveň podľa § 2 zákona o dani z príjmov, pričom sa možné dvojité zdanenie bude riešiť len uplatnením metód pre vylúčenie dvojitého zdanenia, ktoré sú súčasťou daňových zákonov týchto štátov.

Na tomto mieste je vhodné uviesť, že zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia používajú pojmy daňový rezident a daňový nerezident. Podľa čl. 4 ods. 1 je rezidentom zmluvného štátu každá osoba, ktorá podľa právnych predpisov tohto štátu podlieha zdaneniu v danom štáte z dôvodu svojho bydliska, trvalého pobytu, miesta vedenia alebo akéhokoľvek iného podobného kritéria. Zároveň negatívne vymedzujú, koho nemožno považovať za rezidenta zmluvného štátu. Nerezidentom zmluvného štátu je osoba, ktorá podlieha zdaneniu v tomto štáte iba z dôvodu príjmov zo zdrojov alebo majetku umiestneného v danom štáte. Uvedený článok ale nerieši problém vzniku dvojitej daňovej rezidencie, keďže odkazuje na pojmami daňovej rezidencie vo vnútroštátnom zákonodarstve každého zmluvného štátu. Preto osoba pracujúca v zahraničí, ktorá je daňovým rezidentom na Slovensku z dôvodu trvalého pobytu, môže byť považovaná aj za daňového rezidenta v inom štáte v dôsledku skutočností, ktoré zahŕňajú rôzne formy osobných väzieb na daný štát ako je dlhodobý pobyt alebo zamestnanie.

Pre riešenie naznačeného konfliktu občana Slovenskej republiky, ktorý je považovaný za daňového rezidenta v dvoch štátoch, zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia stanovujú v čl. 4 ods. 2 pravidlá, ktorých aplikovaním sa uprednostní daňová rezidencia daňovníka len v jednom štáte. V jednotlivých zmluvách, ktoré Slovenská republika uzatvorila, sa jedná o obsahovo totožné ustanovenie, ktoré sa líši v drobných odchýlkach nenarušujúc jeho význam. Zo znenia uvedeného ustanovenia možno vyvodit', že ak je fyzická osoba podľa vnútroštátnych daňových predpisov oboch štátov považovaná za daňového rezidenta v každom z nich, určí sa jej postavenie postupne v poradí podľa týchto kritérií:

1. Stály byt

Fyzická osoba bude považovaná za daňového rezidenta len toho štátu, v ktorom má k dispozícii stály byt. Za stály byt sa pokladá akékoľvek obydlie, ktoré je daňovníkom vlastnené alebo prenajaté. Podmienka stálosti znamená, že obydlie musí byť daňovníkovi trvalo k dispozícii, nie iba príležitostne ako v prípade služobnej cesty.

2. Stredisko životných záujmov

Ak má fyzická osoba k dispozícii stály byt v oboch štátoch, považuje sa za daňového rezidenta len toho štátu, ku ktorému má užšie osobné a hospodárske vzťahy. Máme za to, že pre posúdenie skutočnosti, v ktorom štáte má daňovník stredisko životných záujmov, je potrebné vychádzať napríklad z nasledovných faktov: miesto trvalého pobytu osoby alebo jeho rodiny, miesto zamestnania, miesto, kde sa nachádza majetok osoby, miesto sociálnych, politických, kultúrnych a náboženských aktivít. Tieto skutočnosti musia byť skúmané ako celok, preto podľa nášho názoru zamestnanec, ktorý vlastní byt a pracuje v jednom štáte, bude mať stredisko svojich životných záujmov v štáte, v ktorom má trvalý pobyt, rodinu s deťmi, majetok a ďalšie

aktivity.

3. Miesto, kde sa osoba obvykle zdržiava

Ak nemožno určiť, v ktorom štáte má fyzická osoba stredisko svojich životných záujmov, alebo ak nemá k dispozícii stály byt v žiadnom štáte, považuje sa za daňového rezidenta len toho štátu, v ktorom sa obvykle zdržiava. Ako bolo uvedené skôr, má sa na mysli lehota aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku.

4. Štátna príslušnosť

Ak sa fyzická osoba obvykle zdržiava v oboch štátoch alebo sa nezdržiava v žiadnom z nich, považuje sa za rezidenta len toho štátu, ktorého je štátnym príslušníkom.

5. Vzájomná dohoda príslušných úradov zmluvných štátov

Ak je fyzická osoba štátnym príslušníkom oboch štátov alebo nie je štátnym príslušníkom žiadneho z nich, poslednou možnosťou pre určenie štátu, ktorého je fyzická osoba daňovým rezidentom, je, že príslušné orgány zmluvných štátov upravujú túto otázku vzájomnou dohodou. Slovenskú republiku v tomto konaní zastupuje ministerstvo financií.

Ak sa na základe uvedených hraničných kritérií určí štát, ktorého je fyzická osoba daňovým rezidentom, tá má následne povinnosť postupovať v súlade s jeho vnútroštátnymi predpismi a splniť si daňovú povinnosť v danom štáte. Daňový rezident Slovenskej republiky je povinný podať daňové priznanie, v ktorom musí uviesť všetky príjmy, t.j. aj príjmy dosiahnuté v zahraničí. V tejto súvislosti je dôležité upozorniť na interpretačné pravidlo uvedené zvyčajne v čl. 3 ods. 2 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia, podľa ktorého výraz nedefinovaný v zmluve bude mať pri jej aplikácii taký význam, aký má daný pojem podľa právnych predpisov štátu, na ktorý sa zmluva vzťahuje. Všetky platby, ktoré daňovník získa a nie sú definované v zmluvách o zamedzení dvojitého zdanenia je potrebné vykladať v súlade so slovenskou právnou úpravou. Na Slovensku sú všetky druhy príjmov zo závislej činnosti, ktoré podliehajú zdaneniu, uvedené v § 5 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov.

Možno zhrnúť, že príjmy zo závislej činnosti daňovníka s neobmedzenou daňovou povinnosťou plynúce zo zdrojov v zahraničí sú podľa § 32 ods. 2 písm. b) zákona o dani z príjmov na území Slovenskej republiky zdaňované osobou vykonávajúcou závislú činnosť v inom štáte prostredníctvom podaného daňového priznania. Ak by išlo o daňovníka s obmedzenou daňovou povinnosťou, príjmy zo závislej činnosti, ktoré by mu plynuli iba zo zdrojov zo zahraničia, by sa očividne nezdaňovali na území Slovenskej republiky. V zmysle § 16 ods. 1 písm. b) zákona o dani z príjmov by predmetom zdanenia daňovníka s obmedzenou daňovou povinnosťou bol iba príjem zo závislej činnosti vykonávanej na území Slovenskej republiky alebo na palubách lietadiel alebo lodí, ktoré sú prevádzkované daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou.

### Zdanenie príjmov zo závislej činnosti zamestnanca

Slovenská republika má v súčasnosti uzatvorené zmluvy o zamedzení dvojitého

zdanenia so 65 štátmi.<sup>10</sup> Pre vyriešenie otázky, ako sa budú zdaňovať príjmy daňových rezidentov Slovenskej republiky vykonávajúcich prácu v týchto krajinách, sú rozhodujúce ustanovenia, ktoré pojednávajú o spôsobe zdanenia príjmov zo závislej činnosti. V zmluvách, do ktorých Slovenská republika sukcedovala po zániku Českej a Slovenskej Federatívnej republiky, je daná problematika riešená v článku s názvom zamestnanie alebo závislé zamestnanie. V zmluvách, ktoré uzatvára Slovenská republika po svojom vzniku podľa Vzorovej zmluvy o zdanení príjmu a majetku Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj, sa skúmaná otázka rieši zvyčajne v čl. 15, ktorý je v zmluvách uvádzaný pod názvom závislá činnosť alebo príjmy zo závislej činnosti.

S poukazom na vyššie uvedený problém je potrebné upozorniť na všeobecné pravidlo obsiahnuté v čl. 15 ods. 1 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia stanovujúce, že *„platy, mzdy a iné podobné odmeny, ktoré rezident jedného zmluvného štátu poberá z dôvodu zamestnania, podliehajú zdaneniu iba v tomto štáte, ak sa zamestnanie nevykonáva v druhom zmluvnom štáte. Ak sa tam zamestnanie vykonáva, možno odmeny zaň prijaté zdaniť v tomto druhom štáte.“* Zo znenia tohto ustanovenia vyplýva, že platy, mzdy a iné podobné odmeny daňového rezidenta Slovenskej republiky, ktorý vykonáva prácu v inom štáte, budú podliehať zdaneniu v tomto štáte, t.j. štáte zdroja príjmov, keďže tam dochádza k skutočnému výkonu závislej činnosti. Jedinou podmienkou teda je, aby odmeny plynuli zo štátu výkonu zamestnania, pričom je irelevantný spôsob a miesto vyplatenia týchto odmien. V poslednej vete spomínaného odseku je použitá formulácia „možno odmeny zdaniť“, ktorá môže evokovať fakt, že si daňovník smie vybrať štát, v ktorom bude jeho príjem zdanený. Takýto výklad nie je prípustný, keďže daný výraz sa nevzťahuje na daňovníka, ale umožňuje zmluvnému štátu, na ktorého území je zamestnanie vykonávané, predmetný príjem zdaniť. V súčasnosti daňové zákony väčšiny štátov zdaňujú všetky príjmy pochádzajúce zo zdrojov na ich území, preto daňovník pre správne odvedenie dane musí poznať právne predpisy štátu, v ktorom pracuje a aplikovať ich v súlade so znením zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia.

Na základe uvedeného možno konštatovať, že príjem daňového rezidenta Slovenskej republiky je zdaniteľný v inom štáte za podmienky, že zamestnanec vykonáva prácu v danom štáte viac ako 183 dní, alebo prácu vykonáva na základe pokynov zahraničného zamestnávateľa, alebo jeho mzda ide na ťarchu stálej prevádzkárne slovenského zamestnávateľa, ktorú má umiestnenú v danom štáte. V každej z uvedených možnosti musí ísť o príjem dosiahnutý zamestnancom, ktorý je daňovým rezidentom Slovenskej republiky, zo závislej činnosti vykonávanej fyzicky na území iného štátu, pri ktorom právo na zdanenie prináleží danému štátu. Predmetný príjem bude zdaňovaný podľa vnútroštátnych daňových predpisov štátu, v ktorom je závislá činnosť skutočne vykonávaná. Možno zhrnúť, že v prípade, ak je práca vykonávaná podľa príkazov zahraničného zamestnávateľa, bude daň z príjmu zo závislej činnosti zrážať a odvádzať zahraničný zamestnávateľ. Ak ide mzda vyslaného zamestnanca na ťarchu stálej prevádzkárni slovenského zamestnávateľa v inom štáte, bude mzdu

<sup>10</sup> Zoznam zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia, In: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=4422> [cit. 2012/02/01].



zamestnanca zdaňovať táto prevádzkareň. Vo zvyšných prípadoch bude slovenský zamestnávateľ platiteľom dane z príjmov v zahraničí, preto nebude odvádzať predavky na daň z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti na Slovensku. Pretože je však zamestnanec daňovým rezidentom Slovenskej republiky, bude daný príjem podliehať aj daňovej povinnosti na území Slovenska z celosvetových príjmov, teda aj z príjmov dosiahnutých v zahraničí. Spôsoby, ktoré zamedzia tomu, aby bol dosiahnutý príjem zamestnanca zdanený na Slovensku i v inom štáte, budú predmetom rozboru v poslednej kapitole.

Výnimku z generálne platného pravidla popísaného vyššie vymedzuje čl. 15 ods. 2 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia.<sup>11</sup> Z tam uvedenej konštrukcie vyplýva, že zamestnanecké príjmy nebudú zdaňované v štáte výkonu práce, ale iba v štáte daňovej rezidence zamestnanca, t.j. v našom prípade na Slovensku, keď budú kumulatívne splnené nasledujúce tri podmienky:

1. zamestnanec sa zdržiava v štáte, kde sa práca vykonáva, počas jedného alebo viacerých období, ktoré nepresiahnu spolu 183 dní<sup>12</sup> v ktoromkoľvek dvanásťmesačnom období, ktoré sa začína alebo sa končí v príslušnom daňovom roku alebo kalendárnom roku (závisí od znenia ustanovenia konkrétnej zmluvy), a

2. odmeny vypláca zamestnávateľ alebo sa vyplácajú v jeho mene, pričom zamestnávateľ nie je daňovým rezidentom štátu, v ktorom sa práca vykonáva, a

3. odmeny nejdú na ťarchu stálej prevádzkarne alebo stálej základne, ktorú má zamestnávateľ v štáte výkonu práce zamestnanca.

V súvislosti s uvedeným je treba poukázať na skutočnosť, že niektoré zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia obsahujú v čl. 15 osobitný odsek, v ktorom je definovaný pojem zamestnávateľ. Podľa tohto vymedzenia ide o osobu, ktorá má právo na vykonanú prácu a ktorá zároveň nesie zodpovednosť i riziko spojené s vykonávaním práce. Explicitné vymedzenie pojmu zamestnávateľ má za cieľ zabrániť možným daňovým únikom spojených s problematikou medzinárodného nájmu pracovných síl.<sup>13</sup>

Aby nedochádzalo k zneužívaniu spomínaných zmluvných ustanovení a tým

<sup>11</sup> Odmeny, ktoré rezident jedného zmluvného štátu poberá z dôvodu zamestnania vykonávaného v druhom zmluvnom štáte, sa zdaňujú bez ohľadu na ustanovenie čl. 15 ods. 1 iba v skôr uvedenom štáte, ak

a) sa príjemca zdržiava v druhom štáte počas jedného obdobia alebo viacerých období, ktoré nepresiahnu v úhrne 183 dní v ktoromkoľvek dvanásťmesačnom období, ktoré sa začína alebo sa končí v príslušnom daňovom roku tohto druhého štátu,

b) sa odmeny vyplácajú zamestnávateľom alebo v mene zamestnávateľa, ktorý nie je rezidentom druhého štátu, a

c) odmeny nejdú na ťarchu stálej prevádzkarne alebo stálej základne, ktorú má zamestnávateľ v druhom štáte.

<sup>12</sup> V zmysle čl. 15 ods. 3 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia sa do tohto výpočtu zahŕňajú dni fyzickej prítomnosti osoby vrátane dní príchodov a odchodov, a takisto dni strávené mimo štátu výkonu zamestnania, ako sú soboty, nedele, štátne sviatky, dovolenky a služobné cesty priamo spojené so zamestnaním.

<sup>13</sup> Pozri viac: VYŠKOVSKÁ, M.: *Výklad smluv o zamedzení dvojitého zdanění ve světle judikatury Nejvyššího správního soudu a Conseil d'Etat (Francie)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 79 – 82.

k obídenu daňovej povinnosti na Slovensku, aj zákon o dani z príjmov určuje, že pre daňové účely je zamestnávateľom i daňovník s neobmedzenou daňovou povinnosťou, pre ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa jeho pokynov a príkazov, aj keď sa príjem za túto prácu na základe zmluvného vzťahu vypláca prostredníctvom osoby so sídlom alebo bydliskom v zahraničí.<sup>14</sup> Z uvedeného vyplýva, že pre určenie zamestnávateľa na daňové účely je rozhodujúce pre koho zamestnanec skutočne prácu vykonáva a nie skutočnosť, že zahraničný sprostredkovateľ, ktorý prenájma pracovnú silu, ju aj platí. Takto vyplácaný príjem zamestnanca je treba pokladať za príjem, ktorý vypláca slovenský zamestnávateľ a ten je povinný ho aj zdať.

V praktickej rovine dochádza k aplikácii čl. 15 ods. 2 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia najčastejšie v prípade, ak je zamestnanec slovenského zamestnávateľa vyslaný na pracovnú cestu do iného štátu na dobu nepresahujúcu 183 dní, pričom slovenský zamestnávateľ vypláca odmeny zamestnancovi a nemá v danom štáte stálu prevádzkareň. Vtedy príjem zamestnanca, ktorý je daňovým rezidentom Slovenskej republiky, nebude podliehať zdaneniu v štáte výkonu práce, ale bude zdanený iba na Slovensku. Zamestnávateľ v tomto prípade zdaní príjem v súlade so zákonom o dani z príjmov preddavkovým spôsobom zdanenia, pričom je povinný zraziť preddavky na daň zo zdaniteľnej mzdy a odvieť ich na miestne príslušnom finančnom úrade najneskôr do piatich dní po dni výplaty, úhrady alebo pripísania mzdy zamestnancovi.<sup>15</sup>

V tejto súvislosti nemožno opomenúť skutočnosť, že zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia upravujú aj pravidlo pre zdaňovanie špecifických zamestnancov medzinárodnej prepravy. Článok 15 ods. 3 zmlúv vymedzuje podmienky pre zdaňovanie odmien poberaných z dôvodu zamestnania vykonávaného na palube lode, člna, lietadla alebo v železničnom alebo cestnom vozidle prevádzkovanom v medzinárodnej doprave. V súlade s uvedeným ustanovením sú príjmy týchto zamestnancov zdaňované v zmluvnom štáte, v ktorom je miesto skutočného vedenia podniku. Tu je potrebné upozorniť, že podľa zákona o dani z príjmov je miestom skutočného vedenia právnickej osoby miesto, kde sa prijímajú riadiace a obchodné rozhodnutia štatutárnych orgánov a dozorných orgánov, pričom adresa tohto miesta nemusí byť totožná s adresou sídla právnickej osoby, ktorá je zapísaná v obchodnom registri.<sup>16</sup>

Z vyššie uvedeného vyplýva, že slovenský zamestnávateľ sa má pred vyslaním zamestnanca do zahraničia zaoberať všetkými právnymi aspektmi výkonu práce, keďže majú významný vplyv na určenie rozsahu daňovej povinnosti. Z daňového pohľadu je určujúca najmä skutočnosť, či má Slovenská republika s daným štátom podpísanú zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia. Poznanie platného právneho stavu je v tomto smere kľúčové, keďže nesprávne odvedenie dane mohlo mať pre zamestnávateľa významné finančné dopady v podobe rôznych sankcií.

## Metódy vylúčenia dvojitého zdanenia príjmov zo závislej činnosti

<sup>14</sup> Pozri bližšie § 5 ods. 4 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

<sup>15</sup> K vyberaniu a plateniu preddavkov na daň a dane z príjmov zo závislej činnosti pozri viac v § 35 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

<sup>16</sup> Pozri § 2 písm. d) bod 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

V tejto časti budú stručne načrtnuté spôsoby zamedzenia situáciám, keď je príjem osoby zdanený v dvoch štátoch. Na základe toho, čo už bolo uvedené, možno konštatovať, že medzinárodné dvojité zdanenie príjmov vzniká v dôsledku kolízie dvoch daňových právnych systémov rôznych štátov. Jedným je štát zdroja príjmov a druhým štát, v ktorom je príjemca príjmu daňovým rezidentom (teda daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou). Na zamedzenie dvojitého zdanenia sa v týchto prípadoch použijú ustanovenia čl. 23 zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia. Tie obsahujú metódy, ktorých použitím sa zabráni zdaneniu toho istého príjmu u rovnakého daňovníka v dvoch štátoch. Ide o metódu vyňatia príjmov, pričom rozoznávame úplné vyňatie a vyňatie s výhradou progresie. A metódu zápočtu dane, ktorá má dva varianty – plný zápočet a jednoduchý zápočet.<sup>17</sup> Zmluvné ustanovenia presne určujú, ktorá metóda sa má aplikovať a v akom rozsahu. V zmluvách o zamedzení dvojitého zdanenia, ktoré uzatvorila Slovenská republika, sa využívajú obidva spomenuté metódy.

Problém nastáva v prípadoch, keď slovenský daňový rezident vykonáva závislú činnosť v štáte, s ktorým Slovenská republika nemá uzatvorenú zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia. Vtedy sa daňovník nevyhne situácii, keď je jeho príjem zdanený v štáte zdroja i v štáte daňovej rezidencie. To môže byť ešte skomplikovanej situáciou, keď bude fyzická osoba považovaná za daňového rezidenta v oboch štátoch. Na riešenie týchto problémov daňové zákony štátov obsahujú špeciálne ustanovenia, ktoré sú limitované svojou pôsobnosťou a ako bolo skôr uvedené, nemôžu riešiť danú problematiku komplexne. Zastávame názor, že vnútroštátne opatrenia na zamedzenie dvojitého zdanenia by mali mať len podporný význam a štáty by skôr mali zvýšiť intenzitu uzatvárania bilaterálnych zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia.

Spôsoby vylúčenia dvojitého zdanenia upravuje aj zákon o dani z príjmov, pričom sa uplatňuje metóda zápočtu dane i vyňatia príjmov. V § 45 ods. 1 zákona o dani z príjmov je exaktne špecifikovaný postup pre výpočet základu dane aj so spôsobom zaokrúhľovania pre obidva metódy. Na základe tam uvedeného možno zovšeobecniť, že metóda vyňatia spočíva v tom, že príjem daňovníka zdanený v štáte výkonu práce sa nezahrnie do daňového základu pre výpočet daňovej povinnosti na Slovensku a pri vyrubení dane sa na neho nebude prihliadať. Pri metóde započítania sa na Slovensku zahrnú do daňového základu všetky príjmy z tuzemských i zahraničných zdrojov. Z takto stanoveného základu sa potom vyrubí daň a nakoniec sa od tejto dane odpočíta daň zaplatená v zahraničí. V prvom odseku tohto ustanovenia sa opätovne deklaruje aplikačná prednosť zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia. Keďže zákon jasne uvádza, že v prípade, ak daňovníkovi s neobmedzenou daňovou povinnosťou plynú príjmy zo štátu, s ktorým Slovensko má uzavretú zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia, má sa postupovať pri zamedzení dvojitého zdanenia podľa tejto zmluvy. Náš zákonodarca, ale zároveň zakotvil výnimku z tohto pravidla v tom zmysle, že umožňuje tomuto daňovníkovi použiť metódu vyňatia príjmov, ak je to pre neho výhodnejšie. V tomto prípade, ale tieto príjmy zo závislej činnosti zo zdrojov

---

<sup>17</sup> Pozri bližšie: BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava: Epos, 2010, s. 91 – 93.

v štáte, s ktorým Slovenská republika má uzavretú zmluvu, musia byť preukázateľne zdanené v danom štáte.

Považujeme tiež za dôležité upozorniť na skutočnosť, že ak fyzická osoba, ktorá je daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou vykonávajúca závislú činnosť v štáte, s ktorým Slovenská republika nemá uzavretú zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia a jej príjmy boli v tomto štáte preukázateľne zdanené, uplatní sa pri zamedzení dvojitého zdanenia metóda vyňatia príjmov.<sup>18</sup>

## Záver

Problematika zdaňovania príjmov zo závislej činnosti občanov Slovenskej republiky zamestnaných v cudzine alebo vyslaných na výkon práce do iného štátu slovenským zamestnávateľom predstavuje v súčasnosti aktuálnu tému, keďže mnoho Slovákov pracuje v zahraničí a otázka zdanenia príjmov má pre nich značný význam. Tento príspevok si nekládol za cieľ odpovedať na všetky vyvstávajúce daňové otázky, ale sa zameril na riešenie dvoch najfrekvencovanejších. Problém dvojitej daňovej rezidencie a zdanenia príjmov vyslaného zamestnanca bol riešený v súlade s ustanoveniami zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia a zákona o dani z príjmov.

Možno zhrnúť, že v prípade, ak podľa vnútroštátnych predpisov dvoch štátov je fyzická osoba považovaná za daňového rezidenta v oboch z nich, tak sa na základe hraničných kritérií uvedených v príslušnej zmluve o zamedzení dvojitého zdanenia určí iba jeden štát, ktorého je fyzická osoba daňovým rezidentom. Pre vyriešenie otázky, ako sa budú zdaňovať príjmy daňových rezidentov Slovenskej republiky vykonávajúcich závislú činnosť v iných štátoch, sú rozhodujúce ustanovenia zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia, ktoré pojednávajú o spôsobe zdanenia príjmov zo závislej činnosti. Možno vyvodíť, že v tom štáte, kde je daňová rezidencia určená podľa zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia, podá fyzická osoba daňové priznanie z celosvetových príjmov a v druhom štáte prizná a zdaní iba príjmy zo zdrojov na území tohto štátu. Dvojitému zdaneniu sa predíde tým, že fyzická osoba podá daňové priznanie v krajine, kde je daňovým rezidentom, pričom v ňom uplatní metódu uvedenú v príslušnej zmluve o zamedzení dvojitého zdanenia, t.j. buď započítanie zahraničnej dane alebo vyňatie príjmov zdanených v zahraničí.

## Zoznam použitej literatúry:

1. BABČÁK, V.: *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava: Epos, 2010, 640 s., ISBN 978-80-8057-851-0.
2. VYŠKOVSKÁ, M.: *Výklad smluv o zamedzení dvojího zdanění ve světle judikatury Nejvyššího správního soudu a Conseil d'Etat (Francie)*. 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 180 s., ISBN: 978-80-7357-550-2.
3. Zoznam zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia, In: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=4422>

## *The legal aspects of taxation of earned incomes of Slovak citizens working abroad*

*The article deals with international taxation of income of Slovak citizens who are working abroad or were sent to work to another country by employer. The aim of this paper is to highlight the legal aspects of*

---

<sup>18</sup> Pozri § 45 ods. 3 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

*the problem. Therefore, the paper deals with a tax residence of individuals because this issue is crucial for determining the extent of tax liability. Attention is also given to the way of taxation of earned incomes of seconded employees. The issue will be studied along the lines of agreements on double taxation treaties and the Tax law of the Slovak Republic.*

**Kontaktné údaje na autora- email:**

*peter.huba@yahoo.com*

## Výkon daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy a z iných príjmov u zamestnanca

Mgr. Petra Jakubeková

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

Článok analyzuje celý priebeh vymáhania daňového nedoplatku v daňovom exekučnom konaní zrážkami zo mzdy a z iných príjmov u zamestnanca. Cieľom článku bolo poukázať na zmenu právnej úpravy v daňovom procesnom práve v dôsledku rozsiahlej reformy daňovej a colnej správy, ktorej dôsledkom bolo prijatie nového daňového poriadku účinného od 1.1.2012. Autorka sa v článku zamerala najmä na výklad právnych inštitútov, porovnanie slovenskej a českej právnej úpravy a postup správcu dane a platiteľa mzdy v daňovej exekúcii zrážkami zo mzdy u zamestnanca.

### Kľúčové slová

Správca dane. Daňový dlžník. Mzda. Zrážky zo mzdy. Iné príjmy. Daňová exekučná výzva. Daňový exekučný príkaz. Platiteľ mzdy. Zamestnanec. Daňové exekučné konanie. Dohoda o zrážkach zo mzdy.

### Úvod

Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy a z iných príjmov je upravená ustanoveniami §§ 99 až 106 daňového poriadku. Je zaradená na prvé miesto medzi spôsobmi vykonávania daňovej exekúcie a považuje sa za najľahšie a najjednoduchšie dosiahnutie uhradenia daňového nedoplatku zamestnanca. Daňovú exekúciu zrážkami zo mzdy a z iných príjmov rozdeľujeme podľa predmetu exekúcie, ktorým môže byť mzda alebo iné príjmy. V prípade, že daňový dlžník má okrem nároku na mzdu, resp. plat aj nárok na iný príjem, postupuje sa pri daňovej exekúcii, ako keby išlo o niekoľko miezd.<sup>1</sup> Správca dane pri daňovej exekúcii zrážkami zo mzdy a z iných príjmov využíva skutočnosť, že zamestnanec má nárok na mzdu voči platiteľovi mzdy, ktorým môže byť fyzická alebo právnická osoba. Daňovej exekúcii podliehajú všetky príjmy, ktoré daňový dlžník získa namiesto mzdy, ako aj iné príjmy, pokiaľ nie sú daňovým poriadkom alebo osobitným predpisom z daňovej exekúcie vylúčené. Predmetom daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy je **nárok daňového dlžníka na mzdu, nie vyplatená mzda samotná.**<sup>2</sup> V prípade vyplatenia mzdy zamestnancovi môže správca dane ním prijaté sumy postihnúť inou formou daňovej exekúcie (napr. odobratím hotových peňazí). Platiteľ mzdy, ako jediný oprávnený na vykonanie zrážok zo mzdy v rámci daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy, môže vykonávať zrážky len do doby, pokiaľ nie sú poukázané na účet daňového dlžníka (od momentu poukázania mzdy na účet daňového dlžníka môžu byť takéto peňažné prostriedky postihnuté len daňovou exekúciou prikázaním pohľadávky z účtu vedeného v banke).

### 1. Pojem mzda

Pojem mzda je vymedzený v § 118 ods. 2 Zákonníka práce ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom

<sup>1</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo procesné*. Košice: ATOM computers, 2000, s. 349. ISBN 80-968409-1-6.

<sup>2</sup> Kolektív autorov: *Smernica k postupe správcu dane v daňovom exekučnom konaní*, intranetový portál daňovej správy, Banská Bystrica 2008, Intranet daňovej správy.

zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu. Mzda sa považuje za jednu z foriem odmeny za prácu v pracovnom pomere. Zákonník práce rozširuje diapazón plnení zo strany zamestnávateľa, ktoré nespádajú pod pojem mzda.<sup>3</sup> Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované zamestnávateľom v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov. Jedná sa najmä o náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky so sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a náhradu za pracovnú pohotovosť. Zrážky pri výkone daňovej exekúcie budú zahŕňať okrem základnej mzdy aj odmeny, mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za nočnú prácu a mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Európsky súdny dvor vykladá pojem odmena za vykonanú prácu relatívne extenzívne.<sup>4</sup> Na základe jeho výkladu sa pod tento pojem zahŕňa nielen peňažná odmena, ale aj vecná odmena zamestnávateľa za výkon práce ako aj podnikovej sociálnej bezpečnosti, ktoré majú priamy alebo nepriamy súvis s pracovným pomerom. ESD vyhlásil, že koncepcia platu podľa druhého odseku článku 119 Zmluvy obsahuje akékoľvek ďalšie plnenie vo forme peňazí či naturálií, a to buď v súčasnosti, alebo do budúcnosti, a to za predpokladu, že ich zamestnanec dostáva, i keď nepriamo, z dôvodu svojho zamestnaneckého pomeru od zamestnávateľa.<sup>5</sup> Z hľadiska vymedzenia pojmu odmena za prácu nie je podstatné, či je zamestnávateľ k poskytovaniu dávok zaviazaný zmluvne alebo nie.<sup>6</sup> Pri rozhodovaní o nárokoch zamestnávateľa na vrátenie mzdových preplatiek treba venovať náležitú pozornosť zisťovaniu dobromyseľnosti zamestnanca, t. j., či zamestnanec vedel, alebo z okolností prípadu musel predpokladať, či ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené. Pokiaľ sa zamestnancovi poskytuje preddavok na mzdu, ktorá potom nie je pokrytá ďalšou vykonanou prácou (napr. v dôsledku absencie, skončenia pracovného pomeru a pod.), nemôže ísť o dobromyseľnosť zamestnanca, pretože zamestnanec si musel byť vedomý, že ide len o preddavok, ktorý bude vyúčtovaný neskôr.<sup>7</sup>

Pokiaľ ide o BSM, nárok manžela daňového dlžníka na mzdu nepatrí do BSM, a preto tento nárok nemožno postihnúť výkonom daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy.<sup>8</sup> Ak sa však peňažné prostriedky manželovi vyplatia v hotovosti alebo na účet v banke, patria do BSM a je možné ich postihnúť exekúciou odobratím hotových peňazí alebo prikázaním pohľadávky z účtu vedeného banke.

<sup>3</sup> Ustanovenie § 118 ods. 2 druhá a tretia veta Zákonníka práce.

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2005, s. 589. ISBN 80-89085-48-2.

<sup>5</sup> Judikatúra ESD: Právna vec C – 12/1 Eileen Garland c/a British Rail Engineering Ltd (výrok ESD).

<sup>6</sup> Judikatúra ESD: právna vec C – 80/1971.

<sup>7</sup> R 26/1975.

<sup>8</sup> Kolektív autorov: *Smernica k postupe správcu dane v daňovom exekučnom konaní*, intranetový portál daňovej správy, Banská Bystrica 2008, Intranet daňovej správy.

## 2. Iné príjmy

Pri daňovej exekúcii zrážkami z iných príjmov sa daňový dlh zráža napr. z odmien za prácu členov družstiev, z príjmov, ktoré daňovému dlžníkovi nahrádzajú odmenu za prácu, z dôchodkov poskytovaných zo sociálneho poistenia, zo starobného dôchodkového sporenia a výsluhového zabezpečenia, štipendií, náhrad uchádzajúceho zárobku, náhrad poskytovaných za výkon spoločenských funkcií a podpôr v nezamestnanosti. Uvedené deklaruje § 99 ods. 3 daňového poriadku, podľa ktorého daňovej exekúcii podliehajú všetky príjmy, ktoré daňový dlžník získa namiesto mzdy, ako aj iné príjmy uvedené v § 106 ods. 1, ak nie sú týmto zákonom alebo osobitným predpisom z daňovej exekúcie vylúčené. Ustanovenia o daňovej exekúcii zrážkami zo mzdy sa použijú aj na daňovú exekúciu zrážkami z iných príjmov.

## 3. Negatívne vymedzenie predmetu daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy a z iných príjmov

Určitý vplyv sociálneho cítenia je možné badať aj v tom, že ak daňový dlžník platí úhradu za sociálnu pomoc, tak jej výška nepodlieha daňovej exekúcii. V prípade platenia úhrady za starostlivosť v zariadení sociálnych služieb nepodlieha daňovej exekúcii ani suma povinného zostatku po zaplatení úhrady za starostlivosť v zariadení sociálnych služieb.<sup>9</sup> Predmetom daňovej exekúcie nie je v zmysle § 99 ods. 4 daňového poriadku ani dávka v hmotnej núdzi, príspevky k tejto dávke, jednorazová dávka v hmotnej núdzi, dávka sociálnej pomoci, peňažný príspevok na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, peňažný príspevok za opatrovanie, štátna sociálna dávka, príspevok na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa a opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately finančného charakteru.

## 4. Dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom o zrážkach zo mzdy verus jednostranné zrážanie zo strany zamestnávateľa.

Zrážky zo mzdy zamestnanca je možné zrealizovať na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo jednostranne zamestnávateľom z dôvodov taxatívne stanovených zákonom (zrážky zo mzdy nespádajúce pod taxatívny výpočet dikcie zákona je nutné len dohodnúť). Zákon č. 311/2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ale aj medzinárodné pramene pracovného práva vychádzajú zo zásady, že výlučne zamestnanec je oprávnený disponovať svojou mzdou. Len zákon môže určiť, ktoré zrážky zo mzdy uskutočňuje zamestnávateľ jednostranným spôsobom. Podľa § 131 Zákonníka práce *zamestnávateľ zo mzdy zamestnanca prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.*

<sup>9</sup> BABČÁK, V.: *Daňové (exekučné) konanie*. 1. vydanie. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2005, s. 267. ISBN 80-224-0844-1.



Až po vykonaní uvedených zrážok môže zamestnávateľ zraziť **sumy postihnuté výkonom rozhodnutia alebo správnym orgánom**.<sup>10</sup> Kogentné ustanovenie Zákonníka práce súvisí s právom zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu. Taxatívny počet prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ vykonať jednostranné zrážky zo mzdy má zabrániť, aby zamestnávateľ bez súhlasu zamestnanca jednostranne nezrážal mzdu v prípadoch, v ktorých to nie je prípustné.<sup>11</sup> Zrážky zo mzdy sú charakterizované ako zákonné odobratie časti mzdy zamestnanca v prospech zamestnávateľa alebo iných subjektov (v našom prípade v prospech správcu dane). Taxatívny výpočet druhov zrážok je garanciou ochrany mzdy zamestnanca a predstavuje výnimku zo zásady, že so mzdou zamestnanca je oprávnený nakladať len samotný zamestnanec. Spôsob výpočtu základnej sumy, ktorá nesmie byť zamestnancovi zrazená pri výkone rozhodnutia, ako aj určenie sumy, nad ktorú je možné postihnúť mzdu zrážkami zo mzdy bez obmedzenia, upravuje nariadenie vlády č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia.

V prípade dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie zrážok zo mzdy spravuje dňom jej platného uzavretia. Pri výkone rozhodnutia sa prípadné poradie zrážok zo mzdy spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

## 5. Postup vymáhania daňového nedoplatku v daňovom exekučnom konaní

Základný postup vymáhania daňového nedoplatku je **v zásade vo všetkých spôsoboch výkonu daňovej exekúcie rovnaký**.<sup>12</sup> Daňové exekučné konanie začína správca dane na podklade exekučného titulu vydaním rozhodnutia o začatí daňového exekučného konania.<sup>13</sup> Následne správca dane bezodkladne doručí daňovú exekučnú výzvu osobám, na ktoré sa vťahuje výrok o zákaze nakladania s majetkom daňového dlžníka. Daňovému dlžníkovi sa daňová exekučná výzva doručuje do vlastných rúk pričom, ak márne uplynula lehota na podanie odvolania proti výzve, správca dane vydá daňový exekučný príkaz, na základe ktorého sa uskutoční daňová exekúcia ako

<sup>10</sup> Ustanovenie § 131 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje, ktoré „ďalšie“ zrážky môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy po vykonaní zrážok podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 468. ISBN 978-80-7400-172-7.

<sup>12</sup> Správca dane môže vykonávať daňovú exekúciu okrem zrážok zo mzdy a z iných príjmov aj:

- prikázaním pohľadávky
- predajom hnutelných vecí
- odobratím hotových peňazí a iných vecí, pri ktorých nedochádza k predaju
- predajom cenných papierov
- predajom nehnuteľností
- predajom podniku alebo jeho časti
- postihnutím majetkových práv spojených s obchodným podielom spoločníka v obchodnej spoločnosti.

<sup>13</sup> ĎURAIČINSKÁ, M. – GRUŇ, L.: *Praktické cvičenia z daňového práva*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave, 2001, s. 45. ISBN 80-7160-142-X.

nútený výkon, ktorým sa vymáha zaplatenie daňového nedoplatku alebo jeho zníženie.

## 6. Výkon daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy u zamestnanca

Základným predpokladom začatia daňového exekučného konania je existencia exekučného titulu.<sup>14</sup> Daňové exekučné konanie začína správca dane vydaním **rozhodnutia o začatí daňového exekučného konania** na podklade **exekučného titulu**, ktorým je právoplatné a vykonateľné rozhodnutie, ktorým bolo uložené peňažné plnenie (napr. platobný výmer na daň) alebo vykonateľný výkaz daňových nedoplatkov, ktorý sa zostavuje z údajov evidencie daní, pričom daňový dlžník sa neupovedomuje o tom, že správca dane zostavil výkaz daňových nedoplatkov, dokonca ani o jeho vykonateľnosti. Snahou správcu dane je uspokojiť svoju pohľadávku, a preto je uvedené konanie snahou predísť možným dispozíciám daňového dlžníka s majetkom.

Rozhodnutie o začatí daňového exekučného konania sa nedoručuje daňovému dlžníkovi, jeho ručiteľovi, dokonca ani osobe, u ktorej má daňový dlžník nárok na mzdu alebo iný príjem (platiteľovi mzdy). Nakoľko sa rozhodnutie daňovému dlžníkovi nedoručuje, už jeho vydaním nadobúda právoplatnosť a s tým súvisí aj nemožnosť uplatnenia opravných prostriedkov. V prípade výkonu daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy alebo z iných príjmov u zamestnanca sa vydané rozhodnutie zakladá len do daňového spisu.

Po vydaní rozhodnutia o začatí daňového exekučného konania zašle správca dane platiteľovi mzdy **oznámenie**, že sa voči daňovému dlžníkovi začalo daňové exekučné konanie, pričom v oznámení uvedie deň, ktorý sa považuje za deň, ktorým sa začalo daňové exekučné konanie (týmto dňom je deň vydania rozhodnutia o začatí daňového exekučného konania), presná identifikácia daňového dlžníka – zamestnanca platiteľa mzdy a poučenie o povinnosti dodržiavania daňového tajomstva s prípadnými dôsledkami jeho porušenia s odkazom na príslušný právny predpis. Oznámenie o začatí daňového exekučného konania správca dane vykoná listom, ktorý doručí všetkým platiteľom mzdy (v prípade, ak má zamestnanec viacerých zamestnávateľov). V prípade vykonávania daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy daňový poriadok nestanovuje, v akej lehote odo dňa vydania rozhodnutia o začatí daňového exekučného konania je správca dane povinný oznámiť platiteľovi mzdy, že sa voči jeho zamestnancovi začalo konanie. Dokonca daňový poriadok nestanovuje ani lehotu, v akej je správca dane povinný vyzvať daňového dlžníka na zaplatenie daňového nedoplatku daňovou exekučnou výzvou. Prax však ukazuje, že **daňová exekučná výzva** sa vydáva bezodkladne po vydaní rozhodnutia o začatí daňového exekučného konania. Zamestnancovi ako daňovému dlžníkovi sa doručuje do vlastných rúk (pri splnení zákonných podmienok sa za doručenie do vlastných rúk považuje aj doručenie zástupcovi splnomocnenému na preberanie písomností, opatrovníkovi

<sup>14</sup> BABČÁK, V.: *Dane a daňové právo na Slovensku II.*, Košice: Aprilla s.r.o., 2008, s. 275. ISBN 978-80-89346-06-6.

a doručovanie pomocou verejnej vyhlášky). Náhradné doručenie je vylúčené.<sup>15</sup> V prípade, ak nastali okolnosti, ktoré spôsobili zánik vymáhaného daňového nedoplatku alebo okolnosti, ktoré bránia jeho vymáhaniu alebo existujú iné dôvody, pre ktoré je daňová exekúcia neprípustná, môže daňový dlžník podať v 15 dňovej lehote odo dňa doručenia daňovej exekučnej výzvy **odvolanie**, ktoré má odkladný účinok (podaním odvolania sa výkon daňovej exekúcie nevykoná do doby, kým odvolací orgán nerozhodne o odvolaní). O odvolaní môže rozhodnúť aj správca dane sám (v rámci tzv. autoremedúry) za predpokladu, že odvolaniu v plnom rozsahu vyhovie alebo, že mu vyhovie aspoň čiastočne, v opačnom prípade o odvolaní rozhoduje odvolací orgán. Pokiaľ daňový dlžník daňový nedoplatok neuhradí ani v náhradnej lehote stanovenej správcou dane v daňovej exekučnej výzve a ak sa daňová exekučná výzva stane právoplatnou, správca dane pokračuje v daňovom exekučnom konaní vydaním **daňového exekučného príkazu**.<sup>16</sup> Správca dane vydá daňový exekučný príkaz až vtedy, ak márne uplynula lehota na podanie odvolania voči daňovej exekučnej výzve alebo keď správca dane vyhovie odvolaniu iba čiastočne,<sup>17</sup> alebo keď sa správcovi dane doručilo rozhodnutie odvolacieho orgánu, ktorým sa odvolanie zamietlo.<sup>18</sup> Daňový exekučný príkaz obsahuje okrem iného číslo daňového exekučného účtu (variabilným symbolom je daňové identifikačné číslo daňového dlžníka), označenie platiteľa mzdy a ustanovenie, že daňový exekučný príkaz zostáva v platnosti do úplného vyrovnania vymáhaného daňového nedoplatku a vťahuje sa aj na budúcich platiteľov mzdy a Sociálnu poisťovňu. To znamená, že príkaz sa vzťahuje na všetky mzdy daňového dlžníka, teda aj na mzdy, ktoré mu bude vyplácať až do doby splatenia daňového dlhu nový platiteľ mzdy. V prípade, ak po doručení daňového exekučného príkazu platiteľovi mzdy daňový dlžník ukončí pracovný pomer u platiteľa mzdy uvedeného v daňovom exekučnom príkaze a uzavrie nový pracovný pomer s novým platiteľom mzdy, tak pôvodný daňový exekučný príkaz zostáva v platnosti a vzťahuje sa aj na mzdu daňového dlžníka u nového platiteľa mzdy. Správca dane doručí do vlastných rúk novému platiteľovi mzdy pôvodný daňový exekučný príkaz a oboznámi ho s doterajším priebehom daňovej exekúcie (najmä so zostatkom vymáhaného daňového nedoplatku, výškou doteraz vykonávaných zrážok) a poučí ho o povinnostiach pri vymáhaní daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy. Pre jednoduchší a jasnejší priebeh celej exekúcie je potrebné, aby správca dane v príkaze uviedol aj postup platiteľa mzdy, ak sa mesačná mzda vypláca po častiach, postup pre prípad, ak časť mesačnej mzdy bola vyplatená pred dorúčením daňového exekučného príkazu, postup v prípade, ak sa preddavok na mzdu vypláca za dlhšie časové obdobie ako 1 kalendárny mesiac, resp. ak sa mzda vypláca za niekoľko me-

<sup>15</sup> Zákonodarca vylučuje márne uplynutie 15-dňovej lehoty na vyzdvihnutie zásielky uloženej na pošte.

<sup>16</sup> Kolektív autorov: Smernica k postupe správcu dane v daňovom exekučnom konaní, intranetový portál daňovej správy, Banská Bystrica 2008, Intranet daňovej správy.

<sup>17</sup> V prípade, že správca dane alebo odvolací orgán vyhovel odvolaniu v plnom rozsahu, daňové exekučné konanie sa zastaví. Pokiaľ sa odvolaniu vyhovie čiastočne, správca dane zastaví daňové exekučné konanie vo vzťahu k tej časti, ktorej bolo čiastočne vyhovené.

<sup>18</sup> BABČÁK, V.: *Dane a daňové právo na Slovensku II.*, Košice: Aprilla s.r.o., 2008, s. 278. ISBN 978-80-89346-06-6.

siacov naraz a povinnosti platiteľa mzdy a daňového dlžníka pri zmene platiteľa mzdy s príslušnými sankciami za nesplnenie povinností. Platiteľovi mzdy a zamestnancovi sa doručuje do vlastných rúk, pričom právoplatnosť nadobúda dňom jeho vydania a nemožno proti nemu podať opravný prostriedok.

Na Slovensku v porovnaní s právnou úpravou daňového exekučného konania v Českej republike je badateľný rozdiel v okamihu, kedy je platiteľ mzdy povinný vyplatiť správcovi dane čiastky zrazené zo mzdy zamestnanca. Na Slovensku vzniká táto povinnosť platiteľovi mzdy v okamžiku, kedy je mu doručený daňový exekučný príkaz, v Českej republike je k tomu platiteľ mzdy povinný až v okamžiku, kedy ho správca dane vyrozumie o právnej moci exekučného príkazu.<sup>19</sup>

## 7. Výpočet mesačnej zrážky zo mzdy

Keďže základným účelom poberania mzdy je uspokojovanie potrieb povinného a jeho rodiny, exekúcii nepodlieha celá mzda povinného.<sup>20</sup> Preto zákonodarca zvolil takú úpravu, ktorá umožňuje, aby mzda daňového dlžníka – zamestnanca podliehala daňovej exekúcii len v obmedzenej miere. Platiteľ mzdy je povinný vykonávať zrážky **z čistej mzdy** odo dňa doručenia daňového exekučného príkazu a poukazovať ich na daňový exekučný účet.

Správca dane má možnosť preveriť správnosť výpočtu zrážok zo mzdy, poradie uspokojovaných pohľadávok a pod., ktoré vykonáva platiteľ mzdy. Čistá mzda sa podľa § 69 ods. 1 zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) v znení neskorších predpisov (ďalej len „Exekučný poriadok“) vypočíta tak, že od mzdy sa odpočíta preddavok na daň alebo daň z príjmov fyzických osôb a poistné na zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie, príspevok na starobné dôchodkové sporenie a poistné na sociálne zabezpečenie, pričom do čistej mzdy sa započítajú aj čisté odmeny za vedľajšiu činnosť vykonávanú u zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, náborové príspevky a hodnota naturálií. Do čistej mzdy sa nezarátavajú prídavky na deti, sumy poskytované na náhradu nákladov spojených s pracovným výkonom, a to najmä pri pracovných cestách (napr. cestovné náhrady). Daňovému dlžníkovi sa nesmie z mesačnej mzdy zraziť základná suma, ktorej spôsobu výpočtu ustanovuje nariadenie vlády SR č. 268/2006 o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia. Väčšie zrážky je možné vykonať len so súhlasom daňového dlžníka.

Ak daňový dlžník poberá mzdu naraz od niekoľkých platiteľov mzdy, pre účely daňovej exekúcie zrážkami mzdy sa tieto spočítavajú a tvoria jeden celok.<sup>21</sup> V takomto prípade správca dane vydá len jeden daňový exekučný príkaz, ktorý platí pre všetkých platiteľov mzdy a vzťahuje sa na všetky mzdy ako celok. Správca dane však musí jednotlivým platiteľom mzdy určiť, akú časť mzdy nemajú zrážať. V prípade, ak

<sup>19</sup> CHMELNÍK, M.: *Daňová exekuce v Čechách a na Slovensku – aneb slovenské inspirace*. In: Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 2006, č. 11, s. 403. ISSN 1210-6410.

<sup>20</sup> MAZÁK, J. a kol.: *Základy občianskeho procesného práva*. 4. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r. o., 2009, s. 634. ISBN 978-80-8078-275-7.

<sup>21</sup> Kolektív autorov: *Smernica k postupe správcu dane v daňovom exekučnom konaní*, intranetový portál daňovej správy, Banská Bystrica 2008, Intranet daňovej správy.

zamestnanec nedosahuje ani uvedenú časť základnej sumy, správca dane určí, akú časť základnej sumy je každý platiteľ mzdy povinný zrážať.

Nariadenie vlády SR. č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia upravuje tzv. „základnú nepostihnuteľnú sumu“, ktorej výpočet je odvodený so sumy životného minima. Exekučný poriadok ďalej upravuje postup pri zrážaní, pričom upravuje, ktoré pohľadávky je možné považovať za tzv. prednostné.

V zmysle ustanovenia § 100 ods. 6 daňového poriadku ak si platiteľ mzdy nesplní povinnosť a nevykoná zo mzdy daňového dlžníka zrážky riadne a včas alebo ak ich vykoná v menšom rozsahu, ako sú určené, alebo ak ich nepoukáže správcovi dane po doručení daňového exekučného príkazu, alebo keď sa stali splatnými ďalšie mesačné sumy mzdy, správca dane môže vymáhať do výšky daňového nedoplatku zamestnanca od platiteľa mzdy sumy, ktoré mal zraziť a poukázať (správca dane mu vydá daňovú exekučnú výzvu, v ktorej ho vyzve na uhradenie pohľadávky a v prípade neuhradenia v stanovenej lehote, vykoná daňovú exekúciu spôsobom, ktorý si sám určí). V českej právnej úprave uvedená možnosť neexistuje (v danom prípade sa uplatní poddĺžnícka žaloba podľa § 292 OSŘ). Na Slovensku je v porovnaní s českou právnou úpravou daňovej exekúcie zrážkami zo mzdy a z iných príjmov rozdielny rozsah, v ktorom môžu byť zrážky zo mzdy realizované. Na Slovensku je správca dane oprávnený dohodnúť sa s daňovým dlžníkom o tom, že zrážky zo mzdy budú realizované *vo väčšom rozsahu*, než dovoľujú ustanovenia zvláštneho právneho predpisu, v Českej republike tomu tak nie je (§ 291 OSŘ).<sup>22</sup> V Českej republike je výška zrážok odvodená od čiastky životného minima, slovenská právna úprava v menšej miere zohľadňuje konkrétne pomery a postavenie daňového dlžníka, nakoľko výška zrážok sa stanovuje pevnou čiastkou.

## 8. Povinnosti platiteľa mzdy:

- povinnosť oznámiť správcovi dane v lehote do 8 dní po uplynutí príslušného kalendárneho mesiaca, že nemôže vykonávať zrážky zo mzdy, pretože daňový dlžník nepoberal v uplynulom mesiaci mzdu v takej výške, aby z nej mohol vykonávať zrážky
- povinnosť bezodkladne oznámiť správcovi dane, ak dočasná pracovná neschopnosť daňového dlžníka, ktorému vznikol nárok na nemocenské, trvá viac ako 10 dní
- povinnosť informovať správcu dane, ktorá pobočka Sociálnej poisťovne bude daňovému dlžníkovi vyplácať nemocenské
- povinnosť bezodkladne oznámiť správcovi dane skončenie práceneschopnosti
- povinnosť vykonávať zrážky zo mzdy po skončení práceneschopnosti
- povinnosť oznámiť správcovi dane nástup daňového dlžníka na materskú alebo rodičovskú dovolenku (+ uviesť pobočku Sociálnej poisťovne, ktorá bude vyplácať materské alebo nemocenské)
- povinnosť oznámiť správcovi dane ukončenie čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky

<sup>22</sup> CHMELNÍK, M.: *Daňová exekuce v Čechách a na Slovensku – aneb slovenské inspirace*. In: Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 2006, č. 11, s. 403. ISSN 1210-6410.

- povinnosť oznámiť správcovi dane v lehote do 8 dní od skončenia pracovného pomeru daňového dlžníka, že už nie je jeho platiteľom mzdy. (Zamestnanec, ktorý uzavrie nový pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah, je povinný predložiť platiteľovi mzdy písomné vyhlásenie o tom, či sa proti nemu vedie daňové exekučné konanie formou zrážok zo mzdy.<sup>23</sup> Uvedené vyhlásenie je povinný vydať každý platiteľ mzdy, u ktorého zamestnanec skončil pracovný pomer. Nový platiteľ mzdy po prijatí tohto písomného vyhlásenia bezodkladne oznámi uvedenú skutočnosť príslušnému správcovi dane.)

## Záver

V súčasnosti sa realizuje prvá časť rozsiahlej Reformy daňovej a colnej správy s výhľadom na zjednotenie výberu daní, cla a poistných odvodov do jednej inštitúcie prostredníctvom programu UNITAS (lat. jednota). Prvá fáza má za cieľ zjednotenie daňovej a colnej správy a následne druhá fáza bude venovaná zjednoteniu výberu daní, cla a poistných odvodov. Reforma priniesla zásadnú zmenu nielen pre dotknuté organizácie, ale mala za následok aj zmenu predpisov súvisiacich so správou daní. Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy a z iných príjmov sa tak stala obsahom štvrtej časti zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „daňový poriadok“), ktorý s účinnosťou od 1.1.2012 zrušil zákon č. 511/1992 o správe daní a poplatkov a o zmenách v sústave územných finančných orgánov v znení neskorších predpisov.

## Zoznam použitej literatúry

1. BABČÁK, V.: *Dane a daňové právo na Slovensku II*. Košice: Aprilla s.r.o., 2008, s. 275, ISBN 978-80-89346-06-6.
2. BABČÁK, V.: *Daňové (exekučné) konanie*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2005, s. 267, ISBN 80-224-0844-1.
3. BABČÁK, V.: *Daňové právo procesné*. Košice: ATOM computers, 2000, s. 349. ISBN 80-968409-1-6.
4. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce : komentár*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 468, ISBN 978-80-7400-172-7.
5. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. Prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2005, s. 589, ISBN 80-89085-48-2.
6. ĎURAČINSKÁ, M. – GRŮŇ, L.: *Praktické cvičenia z daňového práva*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave, 2001, s. 45. ISBN 80-7160-142-X.
7. CHMELNÍK, M.: *Daňová exekuce v Čechách a na Slovensku – aneb slovenské inspirace*. In: *Právní rozhledy*, 11/2006, s. 403, ISSN 1210-6410.
8. MAZÁK, J. a kol.: *Základy občianskeho procesného práva*. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r. o., 2009, s. 897, ISBN 978-80-8078-275-7.

---

<sup>23</sup> BABČÁK, V.: *Daňové (exekučné) konanie*. 1. vydanie. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2005, s. 267. ISBN 80-224-0844-1.

9. Kolektív autorov: Smernica k postupe správcu dane v daňovom exekučnom konaní, intranetový portál daňovej správy, Banská Bystrica, 2008, Intranet daňovej správy.
10. Právna vec C – 12/1 Eileen Garland c/a British Rail Engineering Ltd (výrok ESD).
11. Judikatúra ESD: právna vec C – 80/1971.
12. R 26/1975

***Tax execution by deductions from salary and other incomes to an employee***

*An article focuses on the complete process of the claiming tax debts in tax execution by deductions from salary and other incomes to an employee. Main goal of an article was to show the change of legal form in tax procedural law due to large tax and customs administration reform. The consequence of this reform is new tax law code that came into force on January 1st 2012. In the article author mainly defines the interpretation of law institutes, then the comparison with Czech legal form in tax execution and the activity of tax administrator and salary payer in tax execution -deductions from salary to employee.*

**Kontaktné údaje na autora – email**

*petra.jakubekova@gmail.com*

## Zánik členstva v akademickom senáte verejnej vysokej školy a fakulty – úvahy de lege ferenda

Mgr. Lukáš Cisko

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

*Autor sa vo svojom príspevku zaoberá problematikou zániku členstva v akademickom senáte verejnej vysokej školy, ako aj fakulty. V tejto súvislosti sa tiež zaoberá aplikáciou inštitútu náhradníka in eventum, že k zániku členstva došlo pred skončením funkčného obdobia. Vychádzajúc z analýzy stavu de lege lata, poukazuje na aktuálne problémy platnej právnej úpravy, na základe ktorej zároveň navrhuje možné riešenia v rámci úvah de lege ferenda.*

### KLúčové slová:

*Akademický senát. Zánik členstva. Voľby. Náhradník.*

### Úvod

Podstatou existencie akademického senátu na úrovni verejnej vysokej školy, ako aj fakulty v Slovenskej republike je rozhodovanie o tých veciach, resp. záležitostiach týkajúcich sa vysokého školstva, ktoré patria do ich pôsobnosti na základe zákona, a teda na základe zverených právomocí zákonom č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“). S touto otázkou nevyhnutne súvisí aj členstvo v orgáne akademickej samosprávy. Ide o nevyhnutný predpoklad vzťahujúci sa na výkon funkcie, čoho právnym dôsledkom má byť taký prístup zákonodarcu, že v právnej norme precizuje podmienky vzniku, a hlavne zániku členstva v akademickom senáte verejnej vysokej školy, ako aj fakulty (ďalej len „akademický senát“).<sup>1</sup> V nadväznosti na zánik členstva v akademickom senáte, je potrebné sa zaoberať aj otázkou zániku členstva pred skončením funkčného obdobia, a teda za akých zákonných podmienok nastúpi na uvoľnené miesto nový člen akademického senátu.

### Stav de lege lata

V rámci rozoberanej problematiky treba najprv uviesť, že zákon určuje zloženie akademického senátu, a to z volených zástupcov akademickkej obce. Pokiaľ ide o akademický senát verejnej vysokej školy, ktorá sa člení na fakulty, sú volení zástupcovia akademickkej obce verejnej vysokej školy tak, aby v ňom bola každá fakulta zastúpená rovnakým počtom členov. Dôležitým kritériom je, že akademický senát sa člení na:

- zamestnaneckú časť, kde podľa ustanovenia § 8 ods. 2 zákona členov zamestnaneckej časti akademického senátu volia tajným hlasovaním vo voľbách členovia zamestnaneckej časti akademickkej obce, a

---

<sup>1</sup> Problematika týkajúca sa zániku členstva v akademickom senáte sa vzťahuje tak na verejnú vysokú školu, ako aj na fakultu. Ide o obdobnú právnu úpravu, a preto rozoberaním problematiky na úrovni fakulty by išlo o duplicitu. Existujúce odlišnosti na úrovni fakulty sú v príspevku osobitne rozoberané.



- študentskú časť, kde podľa ustanovenia § 8 ods. 2 zákona členov študentskej časti akademického senátu volia tajným hlasovaním vo voľbách členovia študentskej časti akademickkej obce.

Tu treba poznamenať, že podľa ustanovenia § 8 ods. 2 zákona členom zamestnaneckej časti akademického senátu verejnej vysokej školy môže byť len člen zamestnaneckej časti jej akademickkej obce, a členom študentskej časti akademického senátu verejnej vysokej školy môže byť len člen študentskej časti jej akademickkej obce. Uvedené platí obdobne aj pre akademický senát fakulty. Pre ďalší výklad sa treba zmieniť aj o tom, že funkčné obdobie členov akademického senátu je najviac štvorročné.<sup>2</sup> Samotný zánik členstva v akademickom senáte verejnej vysokej školy je upravený podľa ustanovenia § 8 ods. 6 zákona taxatívne, a to:

- a) skončením funkčného obdobia člena,
- b) vymenovaním člena do funkcie rektora, prorektora, dekana, prodekana, kvestora, a tajomníka fakulty,
- c) skončením pracovného pomeru s verejnou vysokou školou členov zamestnaneckej časti akademického senátu verejnej vysokej školy a prerušením alebo skončením štúdia členov študentskej časti akademického senátu verejnej vysokej školy,
- d) vzdaním sa funkcie člena,
- e) odvolaním člena z funkcie príslušnou časťou akademickkej obce verejnej vysokej školy; dôvody odvolania a postup pri voľbe a odvolaní určuje vnútorný predpis verejnej vysokej školy,
- f) smrťou člena,
- g) zrušením alebo zlúčením súčastí verejnej vysokej školy, ktorej akademická obec člena zvolila.

Právna úprava v ustanovení zákona oproti právnej úprave zániku členstva v akademickom senáte fakulty je totožná, s výnimkou písm. g).

Ako už bolo spomenuté vyššie, na ustanovenie § 8 ods. 6 zákona, ktorý taxatívne vymedzuje eventualitu zániku členstva v akademickom senáte, **nadväzuje ustanovenie § 8 ods. 7 zákona, týkajúce sa zániku členstva pred skončením funkčného obdobia**. Právna úprava v zmysle tohto ustanovenia určuje postup, podľa ktorého ak zaniklo členovi akademického senátu členstvo pred skončením funkčného obdobia podľa ustanovenia § 8 ods. 6 písm. b) až f) zákona, čo je *conditio sine qua non*, zvolí príslušná časť akademickkej obce na uvoľnené miesto nového člena akademického senátu, ktorého funkčné obdobie trvá do konca funkčného obdobia člena, ktorému členstvo predčasne zaniklo.

### Problémy právnej úpravy

Zákon v platnom znení spôsobuje problémy pri „predčasnom“ zániku členstva v akademických senátoch vysokých škôl a fakúlt. Avšak, ako už bolo spomenuté vyššie, akademický senát je zložený zo zamestnaneckej časti, ako aj zo študentskej časti.

<sup>2</sup> Demonštratívne možno uviesť, že Akademický senát Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, ako aj Akademický senát Právnickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach má štvorročné funkčné obdobie.

Z tejto skutočnosti vyplýva, že problémy právnej úpravy nie sú pre každú časť totožné. Rozdiel v prístupe k rozoberanej problematike vyplýva z ich povahy a hlavne zo zákona. Pre zamestnaneckú časť akademického senátu je rozhodným kritériom skončenie pracovného pomeru zamestnanca s verejnou vysokou školou, resp. fakultou, ktorý je uzatvorený na dobu určitú, a uzavretie nového pracovného pomeru, ktorý začína bezprostredne najbližší nasledujúci deň po skončení tohto predchádzajúceho pracovného pomeru. Medzi skončením pracovného pomeru na dobu určitú a uzavretím nového pracovného pomeru je kauzálny nexus, spočívajúci vo faktickej nepretržitosti pracovného pomeru, pretože nový pracovný pomer je uzavretý od nasledujúceho dňa. Z hľadiska členstva v akademickom senáte však zánikom pracovného pomeru uzavretého na určitú dobu, uplynutím posledného dňa trvania tohto pracovného pomeru zaniká aj členstvo v akademickom senáte, aj keď nový pracovný pomer kontinuálne nadväzuje na predchádzajúci. Z uvedeného dôvodu je žiaduce upraviť podmienky skončenia členstva v akademickom senáte, a to tak, aby pre účely členstva v akademickom senáte išlo o jeden pracovný pomer a na základe uvedeného nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru. Išlo by tak o zákonnú garanciu v rámci dôvodov, ktoré ustanovujú zánik členstva v akademickom senáte. Je dôležité poukázať na legislatívny zámer Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) v navrhovanej novele zákona, ktorého cieľom je odstrániť zmätočnosť, ktorá vzniká aplikáciou ustanovení zákona v platnom znení, týkajúcich sa predmetných skutočností. Z uvedeného vyplýva, že skončením pracovného pomeru na dobu určitú a uzavretím nového pracovného pomeru, zamestnancovi verejnej vysokej školy, resp. fakulty by predčasne nezanklo členstvo v akademickom senáte, nakoľko by neprestal spĺňať podmienky zániku členstva v akademicko-nej obci v zmysle zákona.

Špecifické problémy pri zániku členstva v akademickom senáte má i študentská časť. Problémom je, že členstvo v akademickom senáte zaniká v zmysle ustanovenia § 65 zákona riadnym skončením štúdia. Z uvedeného vyplýva, že štúdium sa riadne skončí absolvovaním štúdia podľa príslušného študijného programu a študijného plánu. Dňom skončenia je deň, keď je splnená posledná z podmienok predpísaných na riadne skončenie štúdia daného študijného programu a študijného plánu. Tu sa má na mysli skončenie prvého alebo druhého stupňa štúdia daného študijného programu, čo korešponduje s ustanovením § 8 ods. 6 písm. c). Mám za to, že právna úprava v ustanovení § 8 zákon nie je vyhovujúca v súčasných podmienkach trojstupňového systému vzdelávania na vysokej škole. Argumentom pre takéto tvrdenie je aplikácia platnej právnej úpravy v praxi, keďže študijné programy na prvom, ako aj na druhom stupni štúdia (bakalársky a magisterský alternatívne inžiniersky stupeň) sú buď:

- bakalársky stupeň štúdia trojročný + magisterský stupeň štúdia dvojročný, alebo
- bakalársky stupeň štúdia štvorročný + magisterský stupeň štúdia jednoročný,

čo spôsobuje zvýšenú fluktuáciu členov akademického senátu za študentskú časť, nakoľko funkčné obdobie akademického senátu je v zásade štvorročné. Právnym dôsledkom je skutočnosť, že študentská časť akademického senátu sa vo svojej pod-

state stáva jeho nestabilnou zložkou. Zvolený študent je členom akademického senátu len niekoľko mesiacov, keďže častokrát je ním študent druhého, resp. tretieho ročníka bakalárskeho stupňa štúdia, ako aj študent prvého, resp. druhého ročníka magisterského stupňa štúdia. K uvedenému treba poznamenať, že po predčasnom zániku členstva v akademickom senáte na základe tohto titulu je akademický senát povinný vyhlásiť doplňovacie voľby na uvoľnené miesto. Každé doplňovacie voľby sú z hľadiska ustanoveného postupu náročné na organizáciu s personálnym zabezpečením priebehu volieb. Vychádzajúc zo skúseností považujem za potrebné uviesť, že doplňovacie voľby sú na základe platnej právnej úpravy uskutočňované najmenej trikrát počas plynutia štvorročného funkčného obdobia.

### Úvahy de lege ferenda

Pri hľadaní a nachádzaní možných riešení, týkajúcich sa zániku členstva v akademickom senáte treba navrhovať takú právnu úpravu, ktorej cieľom bude predchádzať nežiaducemu stavu, ku ktorému dochádza pri aplikácii dotknutých ustanovení zákona v platnom znení.

V rámci riešenia právnej úpravy zániku členstva v zamestnaneckej časti akademického senátu pred skončením funkčného obdobia podľa ustanovenia § 8 ods. 6 písm. c) zákona treba poukázať na legislatívny zámer ministerstva v navrhovanej novele zákona, ktorej obsahom je, že ak ide o člena zamestnaneckej časti akademického senátu verejnej vysokej školy, skončením spĺňania podmienok na členstvo v zamestnaneckej časti akademickej obce vysokej školy alebo ak bol člen zvolený ako zástupca fakulty skončením spĺňania podmienok na členstvo v zamestnaneckej časti akademickej obce príslušnej fakulty, členstvo v akademickom senáte zanikne.<sup>3</sup> K tomuto treba poznamenať, že podľa ustanovenia § 25 zákona akademickej obce fakulty je základom akademickej samosprávy fakulty, a do jej pôsobnosti patrí voľba a odvolávanie členov akademického senátu fakulty. Akademickú obec fakulty tvoria vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci zaradení na fakulte, ktorí sú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ďalší zamestnanci zaradení na fakulte, ak tak určí štatút verejnej vysokej školy – ide o zamestnaneckú časť akademickej obce, a tiež študenti zapísaní na študijných programoch uskutočňovaných na fakulte – študentská časť akademickej obce fakulty. V tomto zmysle však treba *ex ante* počítať aj s takou eventualitou, že nový pracovný pomer je uzavretý na také pracovné miesto, ktoré je zaradené na vysokej škole, avšak na inej fakulte. Legislatívny zámer ministerstva v navrhovanej novele zákona predpokladá, že vysoká škola je taktó zamestnávateľom, z čoho vyplýva, že platná právna úprava nespôsobí právny následok, a to zánik členstva v akademickom senáte, aj keď zamestnanec prestal byť členom akademickej obce tej fakulty, za ktorú bol riadne zvolený v akademickom senáte. Týmto spôsobom však dochádza ku narušeniu pomerného zastúpenia fakúlt v akademickom senáte. *A contrario* by však nemusel možný prob-

<sup>3</sup> Ministerstvo spravodlivosti SR. *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií* [online]. c2011, posledná revízia 30.12.2011 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z: <https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=55&matEID=4384&docEID=205126&docFormEID=-1&docTypeEID=1&langEID=1>.

lém nastať, ak by bol zamestnanec v pracovnom pomere s vysokou školou, a zároveň nebol zaradený na fakulte a v akademickom senáte by zastupoval tú časť akademickej obce, ktorá nie je časťou akademickej obce niektorej fakulty. Na základe uvedeného je členstvo v akademickom senáte podmienené členstvom v akademickej obci, ktorú člen zastupoval. Nesplnením tejto podmienky je obsiahnuté aj skončenie pracovného pomeru a súčasne v prípade vysokých škôl, ktoré majú podmienku na členstvo v akademickej obci pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, sa rovnako v prípade zmeny týždenného pracovného času týchto zamestnancov na kratší pracovný čas skončí ich členstvo v akademickom senáte, čo podľa súčasnej právnej úpravy nenastávalo, pričom ale zanikla ich možnosť voliť a byť volený do akademického senátu. Táto zmena sa netýka vysokých škôl, ktoré za členov akademickej obce považujú aj vysokoškolských učiteľov s kratším pracovným časom, čo zákon umožňuje.<sup>4</sup>

Pokiaľ ide o riešenie problematiky, týkajúcej sa zániku členstva v akademickom senáte za študentskú časť, tu z môjho pohľadu považujem za potrebné právne upraviť dotknuté ustanovenie § 8 ods. 6 písm. c) zákona tak, že sa za čiarku vložia slová „okrem prípadu uvedeného v odseku 9.“<sup>5</sup> Tento nový odsek by právne upravoval možnú eventualitu, že pokiaľ člen akademického senátu za študentskú časť riadne ukončil prvý stupeň alebo druhý stupeň daného študijného programu, a bol v akademickom roku bezprostredne nasledujúcim po akademickom roku, v ktorom riade ukončil štúdium daného stupňa, prijatý a zapísaný na druhý stupeň alebo na tretí stupeň daného študijného programu na tej istej vysokej škole (fakulte), členstvo v akademickom senáte mu nezanikne.

Ak sa člen akademického senátu za študentskú časť nezapíše v najbližšom nasledujúcom akademickom roku na druhý stupeň alebo na tretí stupeň daného študijného programu, týmto dňom mu zaniká členstvo v akademickom senáte, pretože prestal byť členom akademickej obce.

Nasledujúcim dňom po riadnom ukončení prvého stupňa alebo druhého stupňa daného študijného programu, do dňa zápisu na druhý stupeň alebo tretí stupeň daného študijného programu, členstvo v akademickom senáte za študentskú časť nezaniká, ale sa neuplatňuje, do dňa zápisu na druhý stupeň alebo tretí stupeň daného študijného programu. Navrhovaným spôsobom by bolo zákonom umožnené, aby po spočívaní členstva v akademickom senáte za študentskú časť mohlo dôjsť ku jeho obnoveniu, a to bez potreby vykonania doplňujúcich volieb.

Určité odlišnosti má legislatívny zámer ministerstva v navrhovanej novele zákona v tom, že člen akademického senátu za študentskú časť, ktorý nie je študentom doktorandského študijného programu, môže pred riadnym skončením štúdia písomne požiadať o pozastavenie členstva v akademickom senáte. Členstvo sa pozastaví odo

<sup>4</sup> Ministerstvo spravodlivosti SR. *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií* [online]. c2011, posledná revízia 30.12.2011 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z: <https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=55&matEID=4384&docEID=205131&docFormEID=16&docTypeEID=6&langEID=1&tStamp=20111114114031660>.

<sup>5</sup> V tejto súvislosti treba totožným spôsobom právne upraviť aj ustanovenie § 26 ods. 6 písm. c) zákona, ktorý právne upravuje zánik členstva v akademickom senáte fakulty, t.j. sa za čiarku vložila slová „okrem prípadu uvedeného v odseku 8“.

dňa nasledujúceho po dni riadneho skončenia jeho štúdia. Členstvo sa obnoví dňom, keď sa opäť stane členom študentskej časti akademickej obce súčasťou vysokej školy, za ktorú bol zvolený alebo akademickej obce vysokej školy, ak nebol zvolený za súčasť vysokej školy, príslušnej fakulty, ak z iných dôvodov dovtedy nezaniklo. Vnútorný predpis určí, či na čas pozastaveného členstva sa stáva členom akademického senátu zvolený náhradník a spôsob jeho určenia, alebo či sa člen, ktorý má pozastavené členstvo, považuje za neprítomného na rokovaní akademického senátu.<sup>6</sup> Odôvodnením návrhu právne upraviť eventualitu, akou je pozastavenie členstva v akademickom senáte jeho členom za študentskú časť je, že o pokračovanie členstva v akademickom senáte nemusí mať študent záujem. Pokiaľ sa člen akademického senátu za študentskú časť takto rozhodne, nevyhnutnou podmienkou je, aby požiadal o pozastavenie členstva v akademickom senáte ešte v čase štúdia na prvom stupni alebo na druhom stupni daného študijného programu, avšak v zmysle ustanovenia § 65 zákona, najneskôr v deň, keď je splnená posledná z podmienok predpísaných na riadne skončenie štúdia daného študijného programu.

Na základe vyššie uvedeného návrhu, ktorým je zavedenie eventuality pozastavenia členstva v akademickom senáte, navrhuje sa aj rozšírenie titulov pre zánik členstva v akademickom senáte za študentskú časť. V tomto zmysle ide o zánik členstva:

- skončením štúdia člena akademického senátu za študentskú časť, ak nepožiadal o pozastavenie členstva v akademickom senáte,
- uplynutím šiestich mesiacov odo dňa pozastavenia členstva, ak v tejto lehote nedošlo k obnoveniu členstva alebo nenastala skutočnosť, ktorá obnovenie členstva znemožnila už skôr,
- posledným dňom určeným na zápis prijatých uchádzačov o štúdium v aktuálnom akademickom roku, ak nedošlo u člena akademického senátu za študentskú časť s pozastaveným členstvom k obnoveniu členstva.<sup>7</sup>

Pre zamedzenie uskutočňovania častých doplňovacích volieb do akademického senátu, čo prax potvrdila, treba do zákona opätovne začleniť inštitút náhradníka. Z hľadiska systematiky zákona by sa stal obsahom ustanovenia § 8 ods. 7 zákona, ktorý by upravoval, že ak zaniklo členovi akademického senátu členstvo pred skončením funkčného obdobia podľa zákonom predpokladaných skutočností,<sup>8</sup> na uvoľ-

<sup>6</sup> Ministerstvo spravodlivosti SR. *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií* [online]. c2011, posledná revízia 30.12.2011 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z: <<https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=55&matEID=4384&docEID=205126&docFormEID=-1&docTypeEID=1&langEID=1>>.

<sup>7</sup> Ministerstvo spravodlivosti SR. *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií* [online]. c2011, posledná revízia 30.12.2011 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z: <<https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=55&matEID=4384&docEID=205126&docFormEID=-1&docTypeEID=1&langEID=1>>.

<sup>8</sup> Napr. ak študent riadne ukončí štúdium na trojročnom bakalárskom stupni štúdia daného študijného programu a nepokračuje bezprostredne najbližší nasledujúci akademický rok na dvojročnom magisterskom stupni štúdia daného študijného programu v rámci štvorročného funkčného obdobia akademického senátu, prestáva byť členom akademickej obce, čo je *conditio sine qua non* pre členstvo v akademickom senáte.

nené miesto nastúpi náhradník, ktorého funkčné obdobie trvá do konca funkčného obdobia člena, ktorému členstvo predčasne zaniklo. K uvedenému treba poznamenať, že legislatívny zámer ministerstva v navrhovanej novele zákona počíta s využitím inštitútu náhradníka, avšak len alternatívne voči platnej zákonnej úprave za predpokladu, ak to upravuje vnútorný predpis verejnej vysokej školy alebo fakulty. Zároveň však tento návrh je prezentovaný v nadväznosti na navrhovanú právnu úpravu týkajúcu sa pozastavenia členstva v akademickom senáte za študentskú časť. Pre vysoké školy tento návrh znamená, že zaviesť inštitút náhradníka nie je obligatórne. Vysoká škola vo svojich vnútorných predpisoch upraví podmienky nastúpenia náhradníka, a to za predpokladu, že vo voľbách kandidoval za člena akademického senátu, ale nebol na zvoliteľnom mieste.

### **Záver**

Zmyslom, a teda v konečnom dôsledku podstatou navrhovaných zmien a doplnkov, týkajúcich sa zániku členstva v akademickom senáte, je flexibilnejšie dopĺňať samosprávne orgány, a reagovať tak na aktuálne problémy, ktoré vyvstávajú a je ich treba zmeniť pri aplikácii dotknutých ustanovení zákona.

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. Ministerstvo spravodlivosti SR. *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií* [online]. c2011, posledná revízia 30.12.2011 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z: <<https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=55&matEID=4384&docEID=205126&docFormEID=-1&docTypeEID=1&langEID=1>>.
2. Ministerstvo spravodlivosti SR. *Jednotný automatizovaný systém právnych informácií* [online]. c2011, posledná revízia 30.12.2011 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z: <<https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=55&matEID=4384&docEID=205131&docFormEID=16&docTypeEID=6&langEID=1&tStamp=20111114114031660>>.

### ***End of membership in senate of public university and faculty – reflections de lege ferenda***

*The reason as well as the basis of proposed changes and additions related to termination of membership in academic senate is the way how to supplement autonomous bodies more flexible and respond to actual problems that appear and there is a need to change them when applying particular establishment of law.*

### **Kontaktné údaje na autora – email:**

*cisko.lukas@gmail.com*

## Zamestnanec vo volebnom procese

Mgr. Jana Fecil'aková

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

Cieľom príspevku je priblížiť postavenie zamestnanca počas jeho účasti na volebnom procese. Každý občan, resp. obyvateľ obce alebo VÚC pri komunálnych voľbách má právo zúčastniť sa na voľbách. Vykonávanie závislej práce pritom nie je žiadnou obmedzujúcou podmienkou, ktorá by uvedené právo akýmkoľvek spôsobom limitovala. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancovi účasť na voľbách (napr. účasť zamestnanca vo volebnej komisii, vykonanie hlasovacieho aktu či samotné kandidovanie v jednotlivých druhoch volieb). Zamestnanec má okrem uvedeným spôsobom vymedzeného všeobecného volebného práva tiež právo podieľať sa na voľbe zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa.

### Kľúčové slova

Zamestnanec. Zamestnanecká rada. Zamestnanecký dôverník. Voľby. Aktívne volebné právo. Pasívne volebné právo.

### Úvod

Už od nepamäti rozlišujeme dva základné druhy demokracie a to zastupiteľskú demokraciu, kde ľud rozhoduje prostredníctvom volieb o tom, kto bude riadiť spoločnosť (ľud rozhoduje prostredníctvom svojich volených zástupcov) a priamu demokraciu, kde ľud nielenže môže, ale aj reálne rozhoduje sám a to cestou ľudového hlasovania.

Voľby je potom možné vo všeobecnosti charakterizovať ako právom upravený, časovo a miestne zladený proces kreácie zastupiteľských zborov ako kolegiálnych predstaviteľov suverenity či samosprávy tých, ktorí ich kreujú. „Voľby sú v demokratických formách štátu základnou a pravidelnou formou, prostredníctvom ktorej sú ustanovené orgány (reprezentanti) a štátni funkcionári určitého spoločenstva ľudí cestou hlasovania.“<sup>1</sup> Voľby je možné vymedziť aj ako „metódu, prostredníctvom ktorej sa vyberajú vhodné osoby na účely reprezentácie. Voľby sa nesmú stať nástrojom manipulácie vôle ľudu, ale musia zaručovať slobodné vyjadrenie názoru ľudu pri výbere jeho zástupcov do zákonodarných orgánov.“<sup>2</sup> Širšiu definíciu volieb podáva J. Filip vo svojej učebnici „Ústavné právo Českej republiky“, podľa ktorej: „Voľby sú časovo a miestne zladený, v základných otázkach právne upravený proces kreácie reprezentácie suverenity ľudu alebo samosprávy územných spoločenstiev občanov. Kreácia prebieha na základe výberu z viacerých pozitívnych možností po splnení vopred určených a v demokratickej spoločnosti dostupných požiadaviek na strane uchádzačov o funkciu osobným rozhodovaním tých, ktorí ich kreujú a ktorí z nich môžu byť vylúčení iba v rozumne zdôvodnených prípadoch.“<sup>3</sup>

<sup>1</sup> SOMOROVÁ, L.: *Voľby a volebné právo v Slovenskej republike*. IN: PALÚŠ, I. – SOMOROVÁ, L.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. Tretie vydanie. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2010. s. 214. ISBN 978-80-7097-787-3.

<sup>2</sup> BRÖSTL, A.: *Forma štátu*. IN: BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I.: *Základy štátovedy*. Druhé vydanie. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2007. s. 76. ISBN 978-80-7097-679-1.

<sup>3</sup> FILIP, J.: *Ústavné právo Českej republiky (Základní pojmy a instituty. Ústavní základy ČR)*. Brno: Masarykova univerzita a vyd. Doplněk, 2003. s. 417. ISBN 80-210-3254-5.

Demokratické voľby ako predpoklad efektívneho fungovania spoločnosti nie je možné však chápať len ako proces, na základe ktorého sa utvárajú zastupiteľské zbory. Je potrebné si uvedomiť, že **voľby sú odzrkadlením existujúceho rozloženia politických názorov v modernej pluralitnej spoločnosti**. Napomáhajú vytvárať politickú atmosféru, ktorá nám umožňuje slobodne vyjadrovať svoje politické záujmy. V takto chápaných slobodných voľbách nie je pritom dôležité len to, kto sa na nich môže zúčastniť, dôraz je potrebné klást' taktiež na procesnú stránku ich prípravy či realizácie. To znamená, že pre slobodné voľby nestačí to, aby prišlo voliť čo najviac voličov, musí byť splnená tiež požiadavka, aby sa každý volič mohol slobodne rozhodovať, ktorému kandidátovi resp. politickej strane odovzdá svoj hlas.

## 1. Zamestnanec a jeho všeobecné volebné právo v právnom poriadku SR

Na vyššie uvedeným spôsobom vymedzených voľbách majú právo zúčastniť sa za rovnakých podmienok všetci občania štátu (v prípade komunálnych volieb obyvateľa obce alebo vyššieho územného celku), ktorí spĺňajú podmienky stanovené vo volebných zákonoch, a to vrátane všetkých zamestnancov. Za týmto účelom je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancovi, aby sa na voľbách zúčastnil a to v najrôznejších podobách, ktorým sa venujeme v nasledujúcom texte nášho príspevku.

### 1.1 Právo voliť a byť volený v podmienkach SR

**Všetci občania, resp. obyvatelia v štáte, ktorí dosiahli ústavou alebo zákonmi** (zákon č. 333/2004 Z.z. o voľbách do Národnej rady SR, zákon č. 346/1990 Zb. o voľbách do orgánov samosprávy obcí, zákon č. 303/2001 Z.z. o voľbách do orgánov samosprávnych krajov a o doplnení Občianskeho súdneho poriadku, zákon č. 46/1999 Z.z. o spôsobe voľby prezidenta SR, o ľudovom hlasovaní o jeho odvolaní a o doplnení niekoľkých ďalších zákonov, zákon č. 331/2004 Z.z. o voľbách do Európskeho parlamentu – všetky v platnom znení) **stanovenú volebnú plnoletosť** (spravidla je viazaná na vek 18 rokov) **majú právo uskutočniť hlasovací akt** (aktívne volebné právo) **a tiež, spravidla po dosiahnutí o niečo vyššieho veku možnosť uchádzať sa aj o samotné zvolenie** (pasívne volebné právo).

Na základe uvedeného, právo byť zvolený za poslanca obecného zastupiteľstva ako aj zastupiteľstva samosprávneho kraja má každý obyvateľ obce, resp. samosprávneho kraja, ktorý dosiahol vek 18 rokov a má v danej obci, meste alebo na území samosprávneho kraja trvalý pobyt a to za predpokladu, že uňho nenastali prekážky vo výkone volebného práva. Veková hranica, ako podmienka zvoliteľnosti je splnená, pokiaľ ide o voľbu starostu obce, primátora mesta či predsedu vyššieho územného celku, ak kandidát dosiahol vek 25 rokov.<sup>4</sup> Podľa nášho názoru, je táto vyššia veková hranica stanovená správne a to preto, že osoba, ktorá dosiahla 25 rokov veku už predsa len má určité životné a praktické skúsenosti, ktoré nadobudla či už v pracovnom procese, pri podnikaní alebo v spoločenskom živote. Možno tak reálne pred-

<sup>4</sup> Ustanovnie § 4 zákona č. 303/2001 Z.z. o voľbách do orgánov VÚC, § 4 zákona č. 46/1990 Zb. o voľbách do orgánov samosprávy obcí.



pokladať, že uvedená osoba má dostatočné schopnosti zabezpečiť okrem svojich osobných záležitostí aj veci väčšieho spoločenstva ľudí.

K nadobudnutiu aktívneho volebného práva (právo voliť) pre voľby do NR SR zákon vyžaduje splnenie dvoch podmienok, a to štátne občianstvo SR bez ohľadu na dobu a titul nadobudnutia a dosiahnutie veku 18 rokov, najneskôr v deň volieb. Rovnaké podmienky aktívneho volebného práva sú stanovené aj pri voľbách hlavy štátu, t.j. právo voliť prezidenta SR majú občania, ktorí majú právo voliť do NR SR. Za poslanca NR SR môže byť zvolený len občan SR s trvalým pobytom na území SR, ktorý najneskôr v deň volieb dovŕšil vek 21 rokov. Pasívne volebné právo (právo byť volený) sa pri voľbe prezidenta viaže na podmienky voliteľnosti do NR SR, vyššia je len veková hranica (40 rokov).

Osobitne sú tiež stanovené podmienky pri voľbách do Európskeho parlamentu. Za poslanca do Európskeho parlamentu môže byť zvolený len občan SR, ktorý najneskôr v deň volieb dosiahol 21 rokov veku a má trvalý pobyt na území SR alebo **občan únie, ktorý najneskôr v deň volieb dovŕšil 21 rokov a má povolený trvalý pobyt na našom území**. V tomto prípade sa však vyžaduje aj to, aby nebol pozbavený práva kandidovať v členskom štáte EÚ, ktorého je štátnym občanom. Právo voliť do Európskeho parlamentu majú na území SR občania SR, ktorí najneskôr v deň volieb dovŕšili 18 rokov veku a majú na území SR trvalý pobyt, občania SR, ktorí spĺňajú podmienku veku a nemajú trvalý pobyt na území SR ani na území iného členského štátu EÚ, ak sa na území SR zdržiavajú v deň volieb, občania iných štátov EÚ, ktorí dovŕšili najneskôr v deň volieb 18 rokov veku a majú na území SR povolený trvalý pobyt.

V minulosti bolo volebné právo viazané rozličnými cenzami. Medzi najčastejšie používané patrili majetkový cenzus (na to, aby občan mal volebné právo, musel vlastniť určitý majetok a toto vlastníctvo musel aj požadovaným spôsobom preukázať pri registrácii), daňový cenzus (volič musel byť platiteľom určitej minimálnej dane), rasový cenzus (napr. černochoom v USA nepatrilo volebné právo), vzdelanostný cenzus či cenzus pohlavia.

V súčasnosti však žiaden cenzus pohlavia, vzdelanostný či majetkový cenzus neexistujú. Rovnako tak neexistuje ani cenzus „práce“, ktorý by umožňoval účasť na voľbách len osobám vykonávajúcim určité povolania. **Výkon práce nesmie byť v žiadnom prípade prekážkou, ktorá by v demokratickej spoločnosti limitovala účasť zamestnanca na voľbách**. Uvedenej skutočnosti sa musí prispôsobiť každý zamestnávateľ, t.j. zamestnávateľ musí vytvoriť také pracovné podmienky, ktoré by zamestnancom umožnili zúčastniť sa na voľbách. V tejto súvislosti prichádza do úvahy prispôbenie pracovného času, aby každý zamestnanec mohol odovzdať svoj hlas vo voľbách či umožniť zamestnancovi, aby sa aktívne zúčastnil volebného procesu ako člen volebnej komisie.

## 1.2 Povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancovi účasť na voľbách

Ako už bolo niekoľkokrát spomínané, každý občan, v prípade komunálnych volieb obyvateľ obce alebo VÚC, má právo zúčastniť sa na voľbách. Uvedené platí, ak sú splnené podmienky stanovené v zákone, pre všetkých jednotlivcov vrátane zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamest-

nancovi, aby vo voľbách odovzdal svoj hlas (aktívne volebné právo) či aby sám vo voľbách kandidoval (pasívne volebné právo).

Pokiaľ ide o aktívne volebné právo – právo voliť, komplikovaná situácia nastáva vtedy, ak zamestnanec vykonáva závislú prácu počas celej doby konania volieb. V takom prípade je zamestnávateľ povinný prispôsobiť pracovný čas (posunúť čas nástupu do práce alebo čas konca pracovnej doby) tak, aby sa zamestnanec mohol dostaviť do volebnej miestnosti a uskutočniť hlasovanie.

V prípade pasívneho volebného práva – práva byť volený, zamestnanec má právo kandidovať vo voľbách vždy, ak spĺňa podmienky voliteľnosti stanovené vo volebných zákonoch. V prípade zvolenia možno hovoriť o prekážke v práci na strane zamestnanca z dôvodu výkonu verejnej funkcie.<sup>5</sup>

Skutočnosti, ktoré niektorému z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (t.j. zamestnancovi alebo zamestnávateľovi) v danom okamihu dočasne znemožňujú plnenie povinností vyplývajúcich mu z pracovného pomeru, označujeme ako **prekážky v práci** (piata časť Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. - §§ 136 – 145). Zákonník práce prekážky v práci teda kvalifikuje ako „dočasnú suspenzáciu pracovného pomeru s takými právnymi dôsledkami, ktoré nevedú ku skončeniu pracovného pomeru.“<sup>6</sup> Podľa subjektu, na ktorého strane sa prekážka vyskytla, sa prekážky v práci rozdeľujú na:

- prekážky na strane zamestnanca
- prekážky na strane zamestnávateľa

Počas trvania prekážky v práci je zamestnávateľ povinný, na nevyhnutne potrebný čas, ospravedlniť dočasné neplnenie povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, tzn. povinnosť osobne vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a v súlade s ňou podľa pokynov zamestnávateľa. Nakoľko nedochádza k vykonaniu práce, vo všeobecnosti platí, že zamestnanec nemá nárok na mzdu. Na niektoré kategórie prekážok sa však vzťahuje hmotné zabezpečenie vo forme náhrady mzdy, náhrady za stratu príjmu, dávok nemocenského poistenia, resp. určitej formy odmeny (t.j. hmotné zabezpečenie závisí od charakteru prekážky, ktorá bráni vo výkone práce).<sup>7</sup>

Prekážky v práci na strane zamestnanca môžeme ďalej rozdeliť na:

- prekážky z dôvodov všeobecného záujmu (prekážky z dôvodu výkonu verejnej funkcie, z dôvodu plnenia občianskej povinnosti a prekážky z dôvodu iného úkonu vo všeobecnom záujme)<sup>8</sup>
- prekážky z dôvodu výkonu služby vo zbrojených silách alebo civilnej služby

<sup>5</sup> § 136 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

<sup>6</sup> THURZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s judikatúrou*. Šamorín: Heuréka, 2007. s. 262. ISBN 978-80-89122-44-8.

<sup>7</sup> THURZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s účinnosťou od 1. júla 2006*. Ôsme vydanie. Šamorín: Heuréka, 2006. s. 108. ISBN 80-89122-32-9.

<sup>8</sup> Ustanovenie § 136 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. - Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, **ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času**.

- prekážky z dôvodu zvyšovania kvalifikácie, resp. účasti na ďalšom vzdelávaní
- dôležité osobné prekážky v práci.<sup>9</sup>

V našom prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnanca z dôvodu výkonu verejnej funkcie.<sup>10</sup> Výkonom verejnej funkcie pre účely zákona č. 311/2001 Z.z. rozumieme plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov. Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnancovi však nepatrí náhrada mzdy od zamestnávateľa. Napríklad v prípade poslancov obecných zastupiteľstiev, poslanec nesmie byť pre výkon svojej funkcie ukrátený na právach ani na nárokoch vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo z obdobného pracovného vzťahu. Zamestnávateľ je však povinný umožniť svojmu zamestnancovi výkon funkcie poslanca podľa osobitných predpisov. Poslancovi, ktorý je dlhodobo uvoľnený zo zamestnania za účelom výkonu funkcie, patrí namiesto mzdy alebo inej odmeny v zamestnaní odmena od príslušného orgánu územnej samosprávy.<sup>11</sup>

### 1.3 Účasť zamestnanca vo volebnej komisii

Medzi prekážky v práci na strane zamestnanca, konkrétne prekážky z dôvodu iného úkonu vo všeobecnom záujme zaradíme okrem iného činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka či činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady SR.<sup>12</sup> Pokiaľ ide o činnosť člena volebnej komisie, zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovné voľno zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas, aby sa tak zamestnanec mohol aktívne zúčastniť na voľbách ako člen komisie. Zamestnávateľ pritom nie je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Podľa H. Barancovej je možné uvedenú prekážku v práci zaradiť tiež medzi prekážky v práci neplatené, predstavujúce len nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> Domnievame sa, že toto členenie je vzhľadom na charakter uvedených prekážok nedôsledné, pretože napr. štúdium popri zamestnaní (externé štúdium) možno považovať nie len za prekážku z dôvodu zvyšovania kvalifikácie, ale tiež za dôležitú osobnú prekážku v práci. Dôvod tohto členenia však spočíva v rôznej úprave nárokov zamestnancov na hmotné zabezpečenie. IN: BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Piate vydanie. Bratislava: Sprint, 2009. s. 556-557. ISBN 978-80-89393-11-4.

<sup>10</sup> Verejnou funkciou je len taká činnosť, o ktorej tak ustanoví buď Zákonník práce alebo osobitný predpis. IN: BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. Bratislava: Sprint, 2007. s. 745. ISBN 978-80-89085-94-1.

<sup>11</sup> THUZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s judikatúrou*. Šamorín: Heuréka, 2007. s. 264 – Komentár k § 137 Zákonníka práce. ISBN 978-80-89122-44-8.

<sup>12</sup> Ustanovenie § 137 ods. 5 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

<sup>13</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. Prvé vydanie. Bratislava: MANZ, spol. s.r.o., 1999. s. 262. ISBN 80-85719-20-7.

## 2. Zamestnanec, jeho právo voliť a byť volený podľa noriem pracovného práva

Voľba ako spôsob výberu z viacerých navrhovaných alternatív je súčasťou nášho každodenného života. Každý deň si vyberáme v obchode z viacerých ponúkaných tovarov, vyberáme si priateľov a životných partnerov, či vhodné zamestnanie. Úplne prirodzenou súčasťou života je voľba vhodných zástupcov, nakoľko jednotlivci často nemôže realizovať svoje predstavy úplne samostatne. Uvedené platí tiež pre oblasť pracovného práva. Každý zamestnanec má za podmienok stanovených v Zákonníku práce právo zúčastniť sa na výbere členov zamestnaneckej rady či zamestnaneckého dôverníka ako zástupcov zamestnancov. Tento výber sa uskutočňuje na základe osobného presvedčenia zamestnanca o tom, ktorí z kandidátov bude najvhodnejším spôsobom presadzovať záujmy všetkých zamestnancov a v ich záujme vyjednávať v prípade potreby so zamestnávateľom.

### 2.1. Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník – všeobecné vymedzenie

Zákonník práce č. 311/2001 Z.z. v čl. 10 (v rámci základných zásad) priznáva zamestnancom a zamestnávateľom právo na kolektívne vyjednávanie. Na pracovno-právnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania sa zúčastňujú odborové orgány, zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník, a to za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách. Odborový orgán, zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník sú zástupcami zamestnancov. Zamestnanecká rada môže,<sup>14</sup> ale nemusí pôsobiť u zamestnávateľa popri odborovej organizácii, pričom zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, a to aj vtedy, ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia.

Vo všeobecnosti platí, že zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale zamestnáva aspoň 5 zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Zamestnanecký dôverník má práva a povinnosti ustanovené pre zamestnaneckú radu. Pri počte zamestnancov menej ako 5 nemožno vytvoriť ani funkciu zamestnaneckého dôverníka, zamestnanci vystupujú v pracovnoprávných vzťahoch každý samostatne.<sup>15</sup>

Zamestnaneckej rade a zamestnaneckému dôverníkovi priznáva Zákonník práce právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu len vtedy, ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa spolurozhodovanie podľa Zákonníka práce vyžaduje, neupravuje kolektívna zmluva.<sup>16</sup>

### 2.2. Voľby do zamestnaneckej rady a voľba zamestnaneckého dôverníka

Proces zakladania zamestnaneckej rady pozostáva z viacerých postupných krokov. Okrem volieb samotných je podľa nášho názoru potrebné spomenúť tiež kam-

<sup>14</sup> Vznik zamestnaneckej rady je podmienený dobrovoľným rozhodnutím zamestnancov.

<sup>15</sup> THUZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s judikatúrou*. Šamorín: Heuréka, 2007. s. 407-408. ISBN 978-80-89122-44-8.

<sup>16</sup> Ustanovenie § 233 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

paň jednotlivých kandidátov na členov zamestnaneckej rady či vytvorenie volebnej komisie, ktorá dozerá na priebeh volieb u zamestnávateľa.

### **Kampaň**

Volebnú kampaň je možné vymedziť ako súhrn propagandistických opatrení, ktoré realizujú kandidáti za účelom získania podpory voličov. Uvedenou kampaňou sa snažia kandidáti na členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka získať hlavne nerozhodnutých voličov / zamestnancov. Zamestnávateľ je pritom povinný, tak pred začatím ako aj v priebehu samotných volieb, umožniť kandidátom, aby sa primeranou formou prezentovali pred ostatnými zamestnancami. Táto prezentácia môže mať rôzne formy – napr. plagáty na nástenkách, letáky atď. – pričom však nesmie nijakým spôsobom narušovať bežnú pracovnú činnosť zamestnancov.

### **Volebná komisia (volebný výbor)**

Prvé kolo volieb do zamestnaneckej rady organizuje volebná komisia zložená z 3 až 7 zamestnancov. Pre zabezpečenie bezproblémového priebehu volieb je dobré, ak časť členov volebnej komisie navrhne zamestnávateľ. Ďalšie voľby u zamestnávateľa už organizuje samotná zamestnanecká rada.<sup>17</sup> Minimálny a maximálny počet členov volebnej komisie určuje Zákonník práce, konkrétny počet členov vo vymedzenom rozpätí určuje zamestnávateľ. Všetky náklady na volebnú kampaň a zabezpečenie priebehu volieb, ktoré vopred prerokuje volebná komisia s vedením spoločnosti, hradí zamestnávateľ.<sup>18</sup>

### **Voľby do zamestnaneckej rady**

Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľ a písomne požiadajú aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má:

- od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
- od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
- od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
- od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.<sup>19</sup>

Členovia zamestnaneckej rady sú volení tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny. Právo kandidovať vo voľbách prináleží každému zamestnancovi zamestnávateľa, ktorý je v spoločnosti zamestnaný najmenej 3 mesiace ako riadny zamestnanec, má viac ako 18 rokov, nemá záznam v trestnom registri a nie je blízkou osobou zamestnávateľa. **Neskúma sa členstvo v odborovej organizácii, resp. iných združeniach zoskupujúcich zamestnancov.** Za zamestnancov sa pritom považujú nie len tí, ktorí pracujú na plný pracovný úväzok, ale aj zamestnanci, ktorí pracujú v pracovnom pomere na kratší pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce, ako aj osoby v pracovnom pomere, ktoré z určitých dôvodov nevykonávajú prácu (napr. za-

<sup>17</sup> Ustanovenie § 234 ods. 5 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z..

<sup>18</sup> Ustanovenie § 234 ods. 7 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z..

<sup>19</sup> Ustanovenie § 234 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z..

mestnanci dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie).<sup>20</sup> Spôsob volieb (klasické „papierové“ alebo elektronické voľby) určuje zamestnávateľ podľa svojich možností. Je nevyhnutné, **aby voľby prebiehali podľa zamestnancami schváleného volebného poriadku** s potrebnými náležitosťami, ako je napr. zloženie volebnej komisie, počet miest v zamestnaneckej rade, spôsob zverejňovania výsledkov volieb a pod. To, či sú jednotliví členovia volení na základe určitých zamestnávateľom definovaných (logických) volebných obvodov alebo sa volia spomedzi všetkých zamestnancov je na uvážení zamestnávateľa. Jedným z dôvodov prečo je podľa nášho názoru vhodné rozhodnúť sa pre voľby podľa volebných obvodov je to, že sa tak zabezpečí pomerné rozdelenie zastúpenia zamestnancov v zamestnaneckej rade (tzn., že každý volebný obvod zodpovedajúci určitej pracovnej jednotke má „svojho“ člena v rade).

Ak niektorý člen odchádza alebo z akéhokoľvek dôvodu rezignuje na pozíciu člena zamestnaneckej rady, uskutočnia sa voľby na pozíciu odchádzajúceho člena na zvyšok volebného obdobia.

Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní 30% všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Právo hlasovať vo voľbách do zamestnaneckej rady pritom prináleží každému zamestnancovi a to za predpokladu, že je v spoločnosti zamestnaný najmenej 3 mesiace ako riadny zamestnanec. Ak dvaja kandidáti získajú rovnaký počet hlasov, je na zamestnávateľovi, aby určil akým spôsobom bude situácia riešená (napr. žrebov).

Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady alebo sa na voľbách nezúčastní dostatočný počet zamestnancov, zamestnávateľ umožní vykonanie ďalšieho kola volieb najneskôr v lehote do 3 týždňov. Ak ani po opakovaní voľby nebude zvolený potrebný počet členov, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.<sup>21</sup>

Zamestnanecký dôverník je volený rovnako ako člen zamestnaneckej rady priamou voľbou s tajným hlasovaním, a to nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

Volebné obdobie zamestnaneckej rady, ako aj volebné obdobie zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

## Záver

Každý volič, tzn. že aj každý zamestnanec, ktorý spĺňa zákonom ustanovené podmienky, je oprávnený využiť svoje volebné právo a vyjadriť svoju vôľu tým, že deleguje svojho kandidáta na výkon funkcie obsadzovanej vo volebnom procese. Dovolíme si tvrdiť, že ignorovanie jednotlivých druhov volieb je prejavom nezáujmu o smerovanie vlastného štátu. Sme presvedčení o tom, že je nevyhnutné, aby občania (v prípade komunálnych volieb obyvateľa príslušných územných celkov) aktívne využili svoje volebné právo, zúčastňovali sa vo voľbách a tak ovplyvňovali komunálnu i štátnu politiku. Aktívna účasť voličov vedie k vytvoreniu podmienok pre relevantné politické strany na to, aby viedli rozhovory s cieľom vytvorenia efektívneho systému

<sup>20</sup> THUZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s judikatúrou*. Šamorín: Heuréka, 2007. s. 410. ISBN 978-80-89122-44-8.

<sup>21</sup> Ustanovenie § 234 ods. 4 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z..

fungovania spoločnosti počas stanoveného funkčného obdobia. To je však možné docieľiť len vtedy, ak sú pre oprávnených voličov, vrátane všetkých zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu, vytvorené vhodné podmienky umožňujúce ich účasť vo voľbách. Cieľom uvedeného príspevku bolo teda priblížiť samotný volebný proces a to z pohľadu postavenia a možnej účasti zamestnancov na ňom. Najskôr sme sa snažili vo všeobecnosti vymedziť pojem voľby a stanoviť základné podmienky výkonu volebného práva, priblížiť povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancovi účasť na voľbách ako aj bližšie popísať jednotlivé prekážky v práci na strane zamestnanca. Druhá časť príspevku už mala priblížiť aplikáciu volieb v oblasti pracovného práva a to najmä v súvislosti s voľbami členov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka.

### Zoznam použitej literatúry a použitých právnych predpisov

1. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. Prvé vydanie. Bratislava: MANZ, spol. s.r.o., 1999. 517 s. ISBN 80-85719-20-7.
2. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. Piate vydanie. Bratislava: Sprint, 2007. 1040 s. ISBN 978-80-89085-94-1.
3. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.
4. BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I.: *Základy štátovedy*. Druhé vydanie. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2007, 190 s. ISBN 978-80-7097-679-1.
5. FILIP, J.: *Ústavné právo Českej republiky (Základní pojmy a instituty. Ústavní základy ČR)*. Brno: Masarykova univerzita a vyd. Doplněk, 2003. 556 s. ISBN 80-210-3254-5.
6. OTTOVÁ, E.: *Teória práva*. 3. vydanie. Šamorín: HEURÉKA, s.r.o., 2010. 324 s. ISBN 978-80-89122-59-2.
7. PALÚŠ, I. – SOMOROVÁ, L.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. Tretie vydanie. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2010. 558 s. ISBN 978-80-7097-787-3.
8. THURZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s účinnosťou od 1. júla 2006*. Ôsme vydanie. Šamorín: Heuréka, 2006. 188 s. ISBN 80-89122-32-9.
9. THURZOVÁ, M.: *Zákonník práce – Komentár s judikatúrou*. Šamorín: Heuréka, 2007. 448 s. ISBN 978-80-89122-44-8.

### *Employee in the electoral process*

*Goal of this paper is to highlight employee status in the electoral process. In the first part is defined universal electoral law, as well as basic conditions of active and passive electoral rights of individual types of elections. Further characterized this obstacles in the work on the part of the employee, which are directly related to the execution of the electoral law. The second part of the post is briefly described the electoral process directly with the employer. Specifically, we will look at elections of members of the Works Council and the election of a trustee for occupational.*

### Kontaktné údaje na autora - email

*janka.fecilakova@fw.sk*

## Právne postavenie sudcov Ústavného súdu Slovenskej republiky<sup>1</sup>

JUDr. Lucia Nedzbalová

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa

Príspevok sa zaoberá právnym postavením sudcov Ústavného súdu, ktorí patria k najdôležitejším ústavným činiteľom v Slovenskej republike. Práve z tohto dôvodu funkcia ústavného sudcu vzbudzuje záujem širokej verejnosti, nielen z hľadiska jeho odbornosti, ale aj z hľadiska správania sa v jeho súkromnom živote. Príspevok poukazuje na právnú úpravu práv a povinností v súvislosti s výkonom sudcovskej funkcie (statusové normy), ako aj na postavenie ústavných sudcov pri uplatňovaní právomoci ústavného súdu a vedení konania (procesné normy). Poskytuje tým komplexný pohľad na výkon funkcie sudcu ústavného súdu a ponúka návrhy de lege ferenda v predmetnej oblasti.

### Kľúčové slová

Ústavný súd. Ústavnosť. Sudca Ústavného súdu. Právne postavenie.

### Úvod

Ústavný súd Slovenskej republiky je podľa čl. 124 Ústavy nezávislým orgánom ochrany ústavnosti.

Ústavný súd ako garant ochrany ústavnosti by mal výrazne prispieť k harmonizácii právneho poriadku, ochrane práv a slobôd občanov, formovaniu ich právneho vedomia, demokratizácii slovenskej štátnosti, rozvoju právnej kultúry, prehĺbeniu zodpovednosti predstaviteľov štátnej moci a orgánov územnej samosprávy a napokon každého občana.<sup>2</sup> Veľmi dôležitým prvkom pre napĺňanie týchto úloh predstavuje personálne obsadenie Ústavného súdu – sudcovia. Právnym základom ich právneho postavenia je Ústava Slovenskej republiky v čl. 134 -140. Sudca Ústavného súdu je teda ústavný činiteľ, keďže jeho funkcia vyplýva priamo z Ústavy Slovenskej republiky.<sup>3</sup>

Otázky zloženia ústavného súdu, ustanovovania a postavenia sudcov Ústavného súdu sú taktiež upravené v prvej a druhej časti z. č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o ústavnom súde) a v z. č. 114/1993 Z. z. Spravovacom a rokovacom poriadku ústavného súdu a v zákone č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Vo svojom príspevku sa budem zaoberať otázkami vzniku a zániku ich funkcie, právami a povinnosťami pri výkone funkcie a taktiež otázkami ich právnej zodpovednosti.

## 1. Výkon funkcie sudcov Ústavného súdu

### 1. 1 Vznik výkonu funkcie sudcu Ústavného súdu

<sup>1</sup> Tento príspevok predstavuje výstup z riešenia čiastkovej úlohy grantového projektu VEGA č. 1/0692/12 – Ústavné princípy a ich vplyv na tvorbu a realizáciu práva.

<sup>2</sup> ČIČ, M. - MAZÁK, J. - OGURČÁK, Š. *Konanie pred Ústavným súdom Slovenskej republiky*. Košice: Cassoviapress a.s., 1993. s. 3. ISBN 80-967004-0-5.

<sup>3</sup> OROSZ, L. - GALANDA, M. - PIROŠÍK, V. *Konflikt záujmov na úrovni verejných činiteľov*. Bratislava: TIS, 2001, s. 8. ISBN 80-89041-13-2.



Vzhľadom na nezastupiteľné právomoci ústavných súdov, ako aj mimoriadny vplyv, ktoré ich rozhodnutia majú na politickú situáciu a právny poriadok štátov, je veľmi citlivou otázkou samotný proces ustanovovania do funkcií sudcov ústavných súdov prostredníctvom ich menovania, prípadne volieb.

V právnom poriadku Slovenskej republiky sa uplatňuje menovací systém ustanovovania sudcov s uplatnením prvku voliteľnosti, ale len v štádiu voľby kandidátov. Sudcov Ústavného súdu vymenúva na návrh Národnej rady Slovenskej republiky prezident Slovenskej republiky podľa svojej úvahy. Podľa súčasnej právnej úpravy Národná rada navrhuje dvojnásobný počet kandidátov na sudcov, ktorých má prezident Slovenskej republiky vymenovať. Súhlasím s názorom Ladislava Orosza, že tento dvojfázový mechanizmus kreovania sudcov ústavného súdu možno hodnotiť pozitívne. Problematickou je ale prvá fáza kreovania sudcov v Národnej rade, pri ktorej stačí k zvoleniu kandidáta na funkciu sudcu ústavného súdu získanie relatívnej väčšiny hlasov poslancov parlamentu, čo pri vyostrených vzťahoch medzi koalíciou a opozíciou stavia aktuálnu opozíciu spravidla do polohy štatistu a v konečnom dôsledku môže viesť ku kreovaniu politicky „jednofarebného“ ústavného súdu.<sup>4</sup> V procese ustanovovania ústavných sudcov by však mali byť zohľadnené záujmy rôznych názorových skupín v spoločnosti. Táto požiadavka je síce čiastočne splnená dvojfázovým mechanizmom kreovania sudcov ústavného súdu a rôznorodosťou subjektov oprávnených navrhovať kandidátov na sudcov Ústavného súdu, to však nie je postačujúce.<sup>5</sup>

Problémom súčasnej právnej úpravy je taktiež to, že nerieši situáciu, keď nedôjde k včasnému zvoleniu dostatočného počtu kandidátov na sudcov, resp. k vymenovaniu nových sudcov. Je preto potrebné právne zakotviť ustanovenie, podľa ktorého by sudcovia ústavného súdu (ktorým už uplynulo funkčné obdobie) vykonávali svoju funkciu do doby ustanovenia nových sudcov. Ak toto pravidlo nebude zakotvené, môže dôjsť až k ochromeniu činnosti Ústavného súdu, a to v dôsledku neschopnosti iného orgánu štátu zvoliť dostatočný počet kandidátov (resp. menovať nových sudcov ústavného súdu).

V súvislosti s kreovaním sudcov Ústavného súdu je potrebné, aby ústavodarca kládol veľký dôraz na podmienky, ktoré musia spĺňať, ako sú jeho osobnostné a kvalifikačné predpoklady, dĺžka funkčného obdobia, opätovná nevoliteľnosť.

Sudca ústavného súdu musí na vymenovanie spĺňať podmienky, ktoré sú predmetom čl. 134 ods. 2 Ústavy: „*Za sudcu ústavného súdu môže byť vymenovaný občan Slovenskej republiky, ktorý je voliteľný do Národnej rady Slovenskej republiky, dosiahol vek 40 rokov, má vysokoškolské právnické vzdelanie a je najmenej 15 rokov činný v právnickom povolaní.*“ Tieto predpoklady sú kumulatívne a v Ústave Slovenskej republiky sú vymedzené taxatívne. Národná rada SR znáša ústavnú zodpovednosť za dodržanie podmienok určených Ústavou SR. To zakladá povinnosť Národnej rady SR

<sup>4</sup> OROSZ, L. *Ústavný systém Slovenskej republiky - všeobecná charakteristika, hodnotenie, perspektívy*. In *Ústavný systém Slovenskej republiky (doterajší vývoj, aktuálny stav, perspektívy)*. Košice: UPJŠ, 2009. s. 121. ISBN 978-80-7097-777-4.

<sup>5</sup> Návrhy jednotlivých kandidátov môžu podávať Národnej rade Slovenskej republiky subjekty uvedené v §11 ods. 1 zákona o ústavnom súde.

nezvoliť za kandidáta na sudcu Ústavného súdu SR uchádzača, ktorý nesplnil podmienky ustanovené Ústavou SR pre kandidatúru na funkciu sudcu Ústavného súdu SR. Za účelom splnenia tejto implikovanej ústavnej povinnosti je Národná rada SR povinná preskúmať, či každý z navrhnutých uchádzačov splnil podmienky, aby mu vzniklo právo uchádzať sa o funkciu sudcu Ústavného súdu SR za rovnakých podmienok.<sup>6</sup>

V súvislosti s podmienkami na výkon funkcie sudcu Ústavného súdu si myslím, že ich súčasťou by mala byť aj podmienka bezúhonnosti. Bezúhonnosť je totiž predpokladom na vymenovanie do funkcie napríklad aj u sudcov všeobecných súdov, pričom pre účely splnenia tohto predpokladu sa bezúhonnosť preukazuje odpisom z registra trestov. Účelom takejto právnej úpravy je to, aby sa sudcom nestala osoba, ktorá už bola niekedy právoplatne odsúdená za úmyselný trestný čin, a to aj v prípade, ak jej odsúdenie za úmyselný trestný čin už bolo zahladené, alebo na ktorú sa hľadá, akoby nebola za úmyselný trestný čin odsúdená podľa ustanovení Trestného zákona.<sup>7</sup>

## 1. 2 Pracovný pomer sudcov Ústavného súdu

Podľa čl. 137 ods. 2 Ústavy sudca Ústavného súdu vykonáva túto funkciu ako svoje povolanie. Jeho postavenie je pritom upresnené v § 11 ods. 2 zákona o ústavnom súde, ktorý ustanovuje, že **pracovný pomer sudcu vzniká dňom zloženia sľubu**. Toto ustanovenie taktiež potvrdzuje to, že funkcia sudcu Ústavného súdu nie je „obyčajným“ pracovným pomerom, keďže podľa § 46 Zákonníka práce: *„Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.“* Otázkou založenia pracovného pomeru však zákon o ústavnom súde neupravuje. Môžeme však povedať, že použitie § 42 ods. 1 Zákonníka práce je vylúčené. Podľa neho je totiž základom založenia pracovného pomeru písomná pracovná zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Postavenie, práva a povinnosti ústavného sudcu však neupravuje pracovná zmluva, ale Ústava Slovenskej republiky, ktorú konkretizuje zákon o ústavnom súde. Myslím si teda, že k založeniu pracovného pomeru u sudcu ústavného súdu dochádza jeho vymenovaním prezidentom.

Napriek špecifickosti výkonu funkcie sudcu ústavného súdu, na jeho pracovné vzťahy z nej vyplývajúce, sa v zmysle zákona o ústavnom súde primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce, ak zákon o ústavnom súde neustanovuje niečo iné. Ide o tzv. subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce, aj keď sa o tom Zákonník práce vý-

<sup>6</sup> Zo stanoviska Národnej rady Slovenskej republiky k ústavnej sťažnosti, ktorou uchádzač o funkciu sudcu Ústavného súdu navrhnutý Právnickou fakultou Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici namietol porušenie svojich práv postupom Národnej rady SR, ktorá hlasovaním s tajnou voľbou nerozhodla o jeho kandidatúre. Ústavný súd SR sa stotožnil s argumentáciou Národnej rady SR a predmetnú ústavnú sťažnosť odmietol ako zjavne neopodstatnenú. (I. ÚS 83/06. Uznesenie z 15. Marca 2006).

<sup>7</sup> Takáto situácia v prípade sudcov Ústavného súdu už nastala, keď sa jedným z nich stala aj osoba, ktorá bola odsúdená za trestný čin na trest odňatia slobody na šesť mesiacov s podmieneným odkladom na jeden rok. Táto skutočnosť ohrozila dôveru k Ústavnému súdu ako nezávislého orgánu ochrany ústavnosti.

slovne nezmieňuje.<sup>8</sup> Takáto úprava nie je výnimočná. Nachádzame ju napríklad aj v českom právnom poriadku v § 10 Zákona o Ústavním soudu. Rovnako, ako je to v slovenskej právnej úprave, zákon o Ústavním soudu tu vystupuje ako špeciálny predpis vo vzťahu k všeobecnej právnej úprave.<sup>9</sup>

Pracovný pomer sudcu Ústavného súdu k organizácii, s ktorou je pred zložením sľubu v pracovnom pomere, zostáva zachovaný. To znamená, že po dobu, počas ktorej bude sudca Ústavného súdu vykonávať svoju funkciu, jeho pracovný pomer len spočíva.

S otázkou pracovného pomeru, ako aj so zabezpečením nestrannosti a nezávislosti Ústavného súdu súvisí inštitút inkompatibility. Vo všetkých formách vlády je uplatňovaná dôsledná nezávislosť súdnej moci a s ňou spojená inkompatibilita medzi funkciou sudcu na jednej strane a člena zákonodarného zboru či exekutívy (vrátane prezidenta) na strane druhej.<sup>10</sup> Inštitút *inkompatibility resp. nezlučiteľnosti funkcií* teda zasahuje do práv a povinností sudcu Ústavného súdu. Okrem zabezpečenia nezávislosti a nestrannosti súdnej moci je jej účelom aj eliminovanie prípadných politických aspektov. Ústava Slovenskej republiky upravuje inkompatibilitu ústavných sudcov v čl. 137. Okrem spomínanej nezlučiteľnosti tejto funkcie s členstvom vo vláde, funkciou prezidenta a v zákonodarnom zbore je vymenovaný sudca ústavného súdu povinný sa vzdať aj členstva v politickej strane (alebo v politickom hnutí) ešte pred zložením sľubu. V čl. 137 ods. 2 Ústavy je uvedený taxatívny výpočet verejných funkcií a činností, s ktorými je ich funkcia nezlučiteľná. Výkon tejto funkcie je nezlučiteľný s funkciou v inom orgáne verejnej moci, so štátnozamestnaneckým pomerom, s pracovným pomerom, s obdobným pracovným vzťahom, s podnikateľskou činnosťou, s členstvom v riadiacom alebo kontrolnom orgáne právnickej osoby, ktorá vykonáva podnikateľskú činnosť, ani s inou hospodárskou alebo zárobkovou činnosťou. Môžu však spravovať vlastný majetok a vykonávať vedeckú, pedagogickú, literárnu alebo umeleckú činnosť.

Otázku nezlučiteľnosti funkcie sudcu ústavného súdu považujem za komplikovanú. Ústava napríklad povoľuje popri výkone funkcie sudcu Ústavného súdu vykonávať pedagogickú činnosť. Na druhej strane ustanovuje nezlučiteľnosť s iným pracovným pomerom. Ak však sudca Ústavného súdu uskutočňuje pedagogickú činnosť, robí tak na základe určitej pracovnej zmluvy, ktorá obsahuje podmienky jej výkonu.

### 1. 3 Zánik výkonu funkcie sudcu Ústavného súdu

Funkcia sudcu Ústavného súdu zaniká v prípadoch predpokladaných v čl. 138 Ústavy a § 12 a 13 zákona o ústavnom súde. V prvom rade zaniká táto funkcia uplynutím doby (12 rokov), na ktorú bol sudca vymenovaný. Sudca Ústavného súdu sa taktiež môže vzdať dobrovoľne (a s uvedením dôvodov, prípadne bez uvedenia)

<sup>8</sup> SCHRONK, R. *Osobitná úprava pracovných vzťahov*. In BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009. s. 689. ISBN 978-80-89393-11-4.

<sup>9</sup> FILIP, J. *Postavení soudců a asistentů v pracovních vztazích (§ 10)*. In FILIP, J. - HOLLÄNDER, P. - ŠIMÍČEK, V. *Zákon o Ústavním soudu*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2007. s. 44. ISBN 978-80-7179-599-5.

<sup>10</sup> KLÍMA, K. A kol. *Encyklopédia ústavného práva*. Praha: Aspi a.s., 2007. s. 263. ISBN 978-80-7357-295-2.

svojej funkcie, a to písomným oznámením predsedovi Ústavného súdu. Ďalším spôsobom zániku funkcie sudcu je jeho odvolanie prezidentom republiky. Oprávnenie rozhodnúť, či v konkrétnom prípade došlo k splneniu podmienok na odvolanie sudcu ústavného súdu, by malo byť zverené do rúk samotného ústavného súdu. Iné orgány štátu (vrátane tých, ktoré môžu byť negatívne dotknuté rozhodnutiami ústavného súdu) by preto nemali mať právomoc rozhodovať o tom, či sú splnené podmienky na odvolanie sudcu ústavného súdu z jeho funkcie, nakoľko by na sudcov mohli (a aj prostredníctvom takýchto svojich oprávnení) vyvíjať nežiaduci nátlak.<sup>11</sup>

Proces odvolania sudcu Ústavného súdu je v podmienkach Slovenskej republiky zverený prezidentovi. Predchádza mu však konanie samotného Ústavného súdu. V článku 138 ods. 2 nájdeme formuláciu „*Prezident Slovenskej republiky sudcu Ústavného súdu odvolá.*“ Výrazom „*odvolá*“ je vylúčený spôsob fakultatívneho odvolania sudcu Ústavného súdu.

## 2. Zodpovednosť sudcov Ústavného súdu

### 2.1 Ústavnoprávna zodpovednosť

Ústava SR výslovne neupravuje ústavnoprávnu zodpovednosť sudcov Ústavného súdu, ani ostatných ústavných činiteľov, s výnimkou prezidenta republiky v čl. 107 a 129 ods. 5 Ústavy. Ústavnoprávna zodpovednosť sudcov ústavného súdu je upravená v ústavnom zákone č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov (ďalej len ústavný zákon o ochrane verejného záujmu).

Klasické právne nástroje na ochranu verejného záujmu sa v posledných desaťročiach v mnohých krajinách začínajú intenzívne doplňať najmä ústavnoprávnymi normami, ktorých základným účelom je zamedziť, resp. výrazne obmedziť uprednostňovanie skupinových a individuálnych záujmov pred verejným záujmom pri výkone funkcií predovšetkým ústavných, ale aj niektorých ďalších kategórií verejných činiteľov.<sup>12</sup> Napriek tomu, že samotné schválenie tohto ústavného zákona po viacerých neúspešných pokusoch možno hodnotiť pozitívne, stáva sa predmetom kritiky viacerých autorov.<sup>13</sup>

Konanie o ochrane verejného záujmu upravuje daný zákon v čl. 9 až 11, pričom táto úprava je relatívne podrobná. Takúto podrobnú úpravu obsahujúcu procesné normy na úrovni ústavného zákona nepovažujem za najšťastnejšiu voľbu, pretože spochybňuje postavenie ústavných zákonov v právnom poriadku Slovenskej republiky. Právna úprava konania na úrovni ústavného zákona rovnako spôsobuje to, že Národná rada nemôže pružne reagovať na možné interpretačné problémy, ktoré sa

<sup>11</sup> KLUČKA, J. *Organizácia ústavného súdnictva*. In *Ústavnosť a politika*. č. 2, 2000, s. 63. ISSN 1335-5368.

<sup>12</sup> OROSZ, L. *Poznámky k novej právnej úprave konfliktu záujmov*. Justičná revue. 56, 2004, č. 11, s. 1179 – 1199.

<sup>13</sup> Pozri napr. MAJERČÁK, T. *Konanie vo veciach verejného záujmu pred Ústavným súdom*. In 15 rokov Ústavy Slovenskej republiky. Košice, UPJŠ, 2008, s. 300-309. ISBN 978-80-7097-699-9.; OROSZ, L. *Poznámky k novej právnej úprave konfliktu záujmov*. In Justičná revue. 56, 2004, č. 11, s. 1179 – 1199. ISSN 1335-6461.; OROSZ, L. *K problémom kompatibility ústavného systému Slovenskej republiky*. In Justičná revue. 57, 2005, č. 3, s. 323 – 341. ISSN 1335-6461.

vyskytujú v praxi. Taktiež sa objavuje názor, že tento ústavný zákon nespĺňa základné pojmové znaky ústavných zákonov (t.j. podmienku splnomocnenia a podmienku materiálnu), pri absencii ktorých ide o „protiústavný“ ústavný zákon.<sup>14</sup>

**Sudca ústavného súdu ako verejný funkcionár** je v prvom rade povinný pri výkone svojej funkcie presadzovať a chrániť verejný záujem (a zároveň neuprednostniť osobný záujem pred verejným záujmom. Zákon taktiež obsahuje definície jednotlivých pojmov, ako je verejný funkcionár, verejný záujem, osobný záujem, rozpor záujmov.<sup>15</sup>

Jednotlivé povinnosti a obmedzenia, ktoré pre verejného činiteľa ustanovuje ústavný zákon o ochrane verejného záujmu sú uvedené v čl. 4. Medzi inými je to napríklad zákaz využívať svoju funkciu, právomoci z nej vyplývajúce a informácie nadobudnuté pri jej výkone; žiadať dary, prijímať dary, navádzať iného na poskytovanie darov alebo získavať iné výhody v súvislosti s výkonom svojej funkcie a iné.

Ústavný zákon o ochrane verejného záujmu upravuje taktiež inštitút nezlučiteľnosti funkcie verejného funkcionára s výkonom iných funkcií, zamestnaní alebo činností. Môžeme postrehnúť, že vznik nezlučiteľnosti je taktiež dôvodom na začatie disciplinárneho konania podľa § 16 ods. 1 zákona o ústavnom súde. To znamená, že za porušenie čl. 137 ods. 2 Ústavy môže byť ústavný sudca stíhaný nielen ústavnoprávne, ale aj disciplinárne.

Konanie o návrhu vo veci ochrany verejného záujmu a zamedzenia rozporu záujmov voči sudcovi Ústavného súdu vykonáva určený výbor Národnej rady SR – **Výbor pre nezlučiteľnosť funkcií** (ďalej len výbor). Na preskúmanie rozhodnutí výboru je podľa čl. 10 ods. 2 a 3 ústavného zákona **Ústavný súd**. Vzniká tak zaujímavá situácia, kedy Ústavný súd by mal preskúmať rozhodnutie výboru týkajúce sa jeho sudcu. Myslím si, že je správne zveriť v druhom stupni preskúmanie konečných rozhodnutí prijímaných podľa tohto zákona do právomoci orgánu súdneho typu, avšak vzhľadom na preťaženosť Ústavného súdu a nárastu jeho rozhodovacej agendy po novelizácii v roku 2001 by bolo vhodnejšie zveriť túto právomoc do rúk všeobecných súdov<sup>16</sup> (resp. do rúk špeciálneho súdneho orgánu, ktorý by bol oprávnený na konanie vo veci ústavnoprávnej zodpovednosti).

Konanie pred Ústavným súdom je upravené v zákone o ústavnom súde ako osobitný typ konania v § 73a a § 73b. Táto úprava je však príliš rámcová a „núti“ Ústavný súd k tomu, aby v dôsledku nedôslednosti právnej úpravy dotváral podmienky konania a niekedy aj vytváral vlastné pravidlá.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> LAPČÁKOVÁ, M. *Ústava a ústavné zákony*: dizertačná práca. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach Právnická fakulta, 2009. 245 s.

<sup>15</sup> Pozri čl. 3 ústavného zákona č. 357/2004 Z. z. Zaujímavé je, že na účely čl. 7 a 8, sa osoba, ktorá vykonávala verejnú funkciu, považuje za verejného funkcionára aj v období jedného roka odo dňa skončenia výkonu verejnej funkcie.

<sup>16</sup> OROSZ, L. *Poznámky k novej právnej úprave konfliktu záujmov*. In *Justičná revue*. 56, 2004, č. 11, s. 1179 – 1199. ISSN 1335-6461.

<sup>17</sup> Takto Ústavný súd napríklad vyvodil, že: „*Esenciálnou náležitosťou návrhu na preskúmanie rozhodnutia výboru podľa čl. 10 ods.2 ústavného zákona, resp. § 73a ods. 2 zákona o ústavnom súde musí byť tvrdenie navrhovateľa, že jeho konanie ako verejného funkcionára nebolo v rozpore s ústavným zákonom o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funk-*

Súčasťou zákona o ochrane verejného záujmu je taktiež aj úprava sankcií v súvislosti s porušením povinností a obmedzení sudcu Ústavného súdu. Výbor vydá rozhodnutie obsahujúce výrok, v ktorom sa uvedie, **v čom je konanie alebo opomenutie verejného funkcionára v rozpore s ústavným zákonom alebo zákonom**, ak sa v konaní preukáže porušenie týchto povinností. Toto rozhodnutie obsahuje aj povinnosť zaplatiť pokutu.

Ak sa rozhodnutím vysloví, že verejný funkcionár vykonáva funkciu, zamestnanie alebo činnosť nezlučiteľnú s výkonom verejnej funkcie podľa Ústavy Slovenskej republiky, ústavného zákona o ochrane verejného záujmu alebo zákonov, rozhodnutie obsahuje aj **povinnosť bezodkladne zanechať takúto funkciu, zamestnanie alebo činnosť**.

Výbor je taktiež oprávnený uložiť sankciu **vo forme straty verejnej funkcie**. Je tak povinný urobiť vždy v prípade naplnenia dôvodov čl. 9 ods. 8 písm. a) a b). Dôvod ustanovený v čl. 9 ods. 8 písm. a) je založený na požiadavke preukázania opakovaného porušenia alebo nesplnenia **ktorejkoľvek povinnosti alebo obmedzenia ustanoveného ústavným zákonom č. 357/2004 Z. z.** (vrátane povinnosti uviesť úplné a pravdivé údaje v písomnom oznámení podľa čl. 7 alebo čl. 8) alebo osobitným zákonom. V prípade tohto dôvodu je potrebné sa zamyslieť nad tým, či sankcia straty mandátu alebo verejnej funkcie nie je neprimerane prísna. Výbor totiž vždy v prípade naplnenia tohto dôvodu **obligatórne** uloží sankciu aj napriek tomu, že porušenie niektorej povinnosti alebo obmedzenia bude mať zanedbateľný význam z hľadiska porušenia alebo ohrozenia verejného záujmu. Túto skutočnosť však výbor pri svojom rozhodovaní nemôže zohľadniť, keďže ústavodarca mu na to nenecháva žiadny priestor.

## 2.2 Trestnoprávna zodpovednosť

Jediným a výlučným základom trestnej zodpovednosti podľa slovenského trestného práva je **trestný čin**. U sudcov Ústavného súdu je potrebné rozlišovať, či spáchali trestný čin v súvislosti s výkonom ich funkcie alebo iný trestný čin s výkonom funkcie nesúvisiaci.

Trestný zákon č. 300/2005 Z. z. vo svojej osobitnej časti (ôsma hlava, druhý diel) upravuje aj trestné činy verejných činiteľov.<sup>18</sup> Sudca ústavného súdu však môže spáchať aj iné trestné činy v súvislosti s výkonom svojej funkcie, a to v prípade ak v súvislosti so zverenými právomocami naplní znaky skutkovej podstaty trestného činu upraveného v osobitnej časti Trestného zákona. Trestný čin nesúvisiaci s výkonom funkcie môže byť ktorýkoľvek trestný čin upravený v osobitnej časti trestného zákona, ktorého sa ústavný sudca dopustil ako fyzická osoba.

V súvislosti s trestnoprávnou zodpovednosťou sudcov Ústavného súdu Slovenskej republiky by som chcela poukázať na nález sp. zn. PL. ÚS 17/08. Na základe tohto nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky bol de facto zrušený Špeciálny

---

*cionárov, resp. že svoje povinnosti uložené týmto ústavným zákonom neporušil.* (I. ÚS 164/06. Zbierka náleзов a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 2006, s.860.)

<sup>18</sup> Ustanovenie § 326 Zneužívanie právomoci verejného činiteľa, § 327 Marenie úlohy verejným činiteľom.

súd. Špeciálny súd mal postavenie súdu vyššieho stupňa, ktorý rozhodoval o trestných veciach osôb v postavení ústavných činiteľov a prokurátorov a o ďalších vybraných trestných činoch. Pôsobnosť Špeciálneho súdu bola teda vymedzená na personálnom princípe v kombinácii s vecným princípom. Do pôsobnosti Špeciálneho súdu v zmysle § 14 ods. 1 Trestného poriadku pritom patrili aj sudcovia Ústavného súdu.

Zákonom č. 291/2009 Z. z. o špecializovanom trestnom súde a o zmene a doplnení niektorých zákonov bol vytvorený špecializovaný trestný súd ako náhrada za špeciálny súd. Špecializovaný trestný súd už pritom v Trestnom poriadku nemá vymedzenú osobnú pôsobnosť, ale len vecnú. Sudca ústavného súdu teda podlieha jeho právomoci len v prípade splnenia podmienok uvedených v § 14 Trestného poriadku.

V plnom rozsahu sa stotožňujem s názorom, že by mal byť vytvorený špeciálny súdny orgán, ktorý by bol oprávnený na konanie v trestných veciach všetkých ústavných činiteľov (vrátane sudcov Ústavného súdu), ak sa dopustili trestného činu v súvislosti s výkonom funkcie.<sup>19</sup>

S trestnoprávnou zodpovednosťou sudcov Ústavného súdu úzko súvisí inštitút **imunity**.

Rozsah imunity sudcov Ústavného súdu nie je určený autonómne. Čl. 136 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky ustanovuje: „Sudcovia ústavného súdu majú imunitu rovnako ako poslanci Národnej rady Slovenskej republiky.“ Takáto úprava nie je výnimočná. Obdobnú má napríklad Bulharská republika, Chorvátska republika a Slovinská republika, ktoré ústavným sudcom takisto priznávajú imunitu v rozsahu rovnakom, ako je imunita poslancov ich zákonodarných zborov.

Myslím si, že v Ústave by mal byť presne definovaný rozsah hmotnoprávnej aj procesnoprávnej imunity ústavných sudcov. Vzhľadom na to, že téma poslaneckej imunity je dlhodobým politickým šlágrom (z pohľadu jej zrušenia či aspoň radikálneho obmedzenia), je táto vzájomná ústavná previazanosť sudcovskej imunity a poslaneckej imunity z pohľadu sudcov Ústavného súdu Slovenskej republiky nie najvhodnejším riešením.<sup>20</sup> Pri jej vymedzovaní je taktiež potrebné zohľadniť základné ústavné princípy, princíp proporcionality a súčasné chápanie inštitútu imunity.<sup>21</sup>

#### 1) HMOTNOPRÁVNA IMUNITA

Hmotnoprávna imunita sudcov ústavného súdu je veľmi významným prostriedkom na zabezpečenie ich nezávislosti a nestrannosti, ako aj nezávislosti a nestrannosti Ústavného súdu Slovenskej republiky.

Indemnita sudcov ústavného súdu v Ústave Slovenskej republiky nie je explicitne vyjadrená. Fakt, že nie je vyjadrená, nebráni jej existencii. Dá sa vyvodiť z judikatúry

<sup>19</sup> MAJERČÁK, T. *Právne postavenie ústavných činiteľov v Slovenskej republike*: dizertačná práca. Košice: UPJŠ, 2009, s. 165.

<sup>20</sup> SVÁK, J. *Ochrana ústavnosti*. In SVÁK, J. - CIBULKA, L. *Ústavné právo Slovenskej republiky. Osobitná časť*. 3. rozšírené vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009. s. 892. ISBN 978-80-89363-33-9.

<sup>21</sup> MAJERČÁK, T. *Imunita ústavných činiteľov*. In *Ústavný systém Slovenskej republiky (doterajší vývoj, aktuálny stav, perspektívy)*. Košice: UPJŠ, 2009. s. 211. ISBN 978-80-7097-777-4.

ústavného súdu a výkladom ústavy čl. 136 v spojení s čl. 78. Poslancom Národnej rady SR sa podľa čl. 78 ods. 1 a 2 priznáva ochrana súvisiaca s výkonom poslanskekého mandátu.<sup>22</sup> Extenzívny výkladom čl. 136 treba imunitu ústavného sudcu modifikovať s prihliadnutím na podstatu sudcovskej funkcie, ktorá spočíva v rozhodovaní sporov. Pre ochranu ústavného postavenia sudcov ústavného súdu je dôležitá predovšetkým voľnosť rozhodovania, ktorá sa navonok prejaví hlasovaním v pléne a v senáte ústavného súdu (ako aj v činnosti ústavného sudcu ako sudcu spravodajcu). Táto ochrana sa sudcovi ústavného súdu priznáva v neobmedzenom rozsahu a po neobmedzený čas. Za úkony, ktoré sudca urobil v súvislosti s výkonom funkcie sudcu ústavného súdu, je stíhanie vylúčené aj v čase po zániku funkcie sudcu ústavného súdu, bez zreteľa na dôvod zániku funkcie a bez ohľadu na dĺžku výkonu funkcie.<sup>23</sup> Taktiež je vylúčené stíhanie sudcu za výroky, prednesené na pléne alebo v senáte ústavného súdu. V takýchto prípadoch sa môže uplatniť len disciplinárna zodpovednosť sudcu v zmysle § 16 zákona o ústavnom súde.

## 2) PROCESNOPRÁVNA IMUNITA

Pre procesnoprávnu imunitu sudcov Ústavného súdu je charakteristické to, že nie je absolútna. Trvá len do rozhodnutia orgánu, ktorý je oprávnený rozhodnúť o upustení od nej a dá súhlas na trestné stíhanie a ďalšie potrebné úkony v trestnom konaní. Základom pre procesnoprávnu imunitu ústavných sudcov je čl. 136 ods. 2 Ústavy SR: „Súhlas na trestné stíhanie sudcu ústavného súdu alebo na jeho vzatie do väzby dáva ústavný súd.“ Súhlas ústavného súdu na trestné stíhanie jeho sudcu predstavuje vlastne **procesnú prekážku** jeho trestného stíhania alebo vzatia do väzby pre akýkoľvek trestný čin.

Predmetom diskusií býva otázka, či je vhodné, aby takýto súhlas dával práve Ústavný súd. Na jednej strane existujú názory, že je potrebné, aby toto oprávnenie bolo zverené ústavnému súdu s cieľom predísť jeho možnému zneužitiu iným orgánom štátu. Na strane druhej však medzi sudcami ústavného súdu môžu byť úzke kolegiálne vzťahy a spolupatričnosť, a v tomto prípade môžu rozhodnúť neobjektívne. Preto nájdeme návrhy, aby súhlas na trestné stíhanie sudcov ústavného súdu dával iný orgán (napr. národná rada). Podľa môjho názoru, otázku, či je správne, že súhlas na trestné stíhanie sudcu ústavného súdu dáva Ústavný súd, vyrieši až judikatura Ústavného súdu. Myslím si preto, že slovenská právna úprava v tejto oblasti nedáva v súčasnosti závažné dôvody na jej spochybňovanie. Ústavný súd rozhodoval o vydaní súhlasu na trestné stíhanie len raz a v tomto prípade tento súhlas neudelil.<sup>24</sup> Až do prijatia novely Ústavy t.j. ústavného zákona 90/2001 Z. z. Ústava SR neriešila prípad, keď Ústavný súd odoprie súhlas na trestné stíhanie, t.j. potvrdí procesnoprávnu prekážku stíhania. Túto situáciu dovtedy riešil len § 14 ods. 3 zákona

<sup>22</sup> Článok 78 ods. 1 Ústavy ustanovuje: „Za hlasovanie v Národnej rade Slovenskej republiky alebo v jej výboroch nemožno poslanca stíhať, a to ani po zániku jeho mandátu.“ Podľa čl. 78 ods. 2: „Za výroky pri výkone funkcie poslanca prednesené v Národnej rade Slovenskej republiky alebo v jej orgáne nemožno poslanca trestne stíhať, a to ani po zániku jeho mandátu. Poslanec podlieha disciplinárnej právomoci Národnej rady Slovenskej republiky.“

<sup>23</sup> DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky: Komentár*. 2.vydanie. Šamorín: Heuréka, 2007. s. 1031. ISBN 80-89122-38-8.

<sup>24</sup> PL. ÚS 8/09.



o ústavnom súde, čo však v takejto závažnej veci nepostačovalo. Táto neprijateľná situácia sa vyriešila spomínanou novelou Ústavy SR, a to v podobe nového odseku č.4 čl. 136, ktorý znie: „*Ak ústavný súd súhlas odoprie, trestné stíhanie alebo vzatie do väzby je počas trvania funkcie sudcu ústavného súdu, funkcie sudcu alebo funkcie generálneho prokurátora vylúčené.*“ §14 ods. 4 dopĺňa túto ústavnú úpravu a zakotvuje, že v takom prípade premlčacia lehota počas ďalšieho výkonu funkcie neplynie.

V tomto prípade je dôležité slovné spojenie „*pocas výkonu funkcie*“. Je totiž základom toho, že ak ústavný súd nedal súhlas na trestné stíhanie ústavného sudcu a počas výkonu funkcie je trestné stíhanie vylúčené, po zániku jeho funkcie bude môcť trestné stíhanie pokračovať. Takýto postup je adekvátny v dôsledku toho, že imunita sudcov ústavného súdu nie je ich osobným privilégiom, ale slúži na zabezpečenie nezávislého výkonu ich funkcií.

V právnych poriadkoch jednotlivých štátov je taktiež riešená situácia, ako sa postupuje v prípade ak bol sudca Ústavného súdu pristihnutý alebo zadržaný pri trestnom čine. Výnimkou nie je ani Slovenská republika. Procesnoprávna imunita sudcov ani v takomto prípade nie je obmedzená, čo deklaruje zákon o ústavnom súde v čl. 14 ods. 4. Ten zakotvuje povinnosť príslušného orgánu oznámiť Ústavnému súdu, že sudca bol pristihnutý alebo zadržaný pri trestnom čine. Aj v tomto prípade sa na ďalší postup orgánov činných v trestnom konaní a súdu vyžaduje súhlas Ústavného súdu. V prípade, ak ústavný súd nedá na zadržanie súhlas, sudca musí byť ihneď prepustený.

Slovenská právna úprava podľa môjho názoru poskytuje dostatočne široký rozsah procesnoprávnej imunity sudcom ústavného súdu. Myslím si, že v tomto smere by bolo vhodné považovať nad riešením, že by sa procesnoprávna imunita ústavných sudcov nevzťahovala na prípady ich pristihnutia pri čine.

### 2.3 Administratívnoprávna zodpovednosť

Otázka administratívnoprávnej zodpovednosti sudcov Ústavného súdu (ako aj poslancov Národnej rady) je neustále diskutovaná a kritizovaná, a to najmä na politickej úrovni. Za súčasného právneho stavu je jej určením § 14 ods. 5 zákona o ústavnom súde, ktorý ustanovuje: „*Sudcu nemožno stíhať pre konanie, ktoré má znaky priestupku alebo obdobného protiprávneho konania podľa osobitných predpisov.*“ Myslím si, že táto právna úprava je neprímeraná a príliš široko koncipovaná.

Už schválený návrh zákona č. 372/1990 Z. z. o priestupkoch v znení neskorších predpisov však prináša zmenu vo forme zrušenia priestupkovej imunity u sudcov Ústavného súdu po dlhých rokoch jej existencie.<sup>25</sup> Otázkou je, ako sa zákonodarca vyrovná s už spomínaným § 14 ods. 5, ktorého zmena sa zatiaľ nepripravuje. Osobne sa skôr prikláňam k myšlienke, aby sudcovia Ústavného súdu boli stíhaní **disciplinárne** za konanie, ktoré má znaky priestupku alebo obdobného protiprávneho konania podľa osobitných predpisov. Takúto úpravu nájdeme napríklad aj v právnom

<sup>25</sup> Novelizovaný § 9 odsek 2 zákona o priestupkoch a jeho znenie s účinnosťou od 1.3.2012: „*Podľa tohto zákona sa prejedná konanie fyzickej osoby, ktoré je priestupkom podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu a konania sa dopustil poslanec Národnej rady Slovenskej republiky, sudca Ústavného súdu Slovenskej republiky a sudca.*“

poriadku Českej republiky, ktorá je v mnohom komplexnejšia a nevyvoláva toľko kritických diskusií.

Akú konečnú podobu nadobudne právna úprava administratívnoprávnej zodpovednosti sudcov Ústavného súdu, ale aj ostatných ústavných činiteľov v Slovenskej republike, ukáže až budúcnosť.

## 2.4 Občianskoprávna zodpovednosť

Ústava Slovenskej republiky výslovne nehovorí o občianskoprávnej zodpovednosti sudcov Ústavného súdu, ani iných ústavných činiteľov.<sup>26</sup>

Ako som už uviedla vyššie, sudcu Ústavného súdu nemožno sťahovať za jeho hlasovanie v senáte alebo v pléne Ústavného súdu, ani za jeho činnosť ako sudcu spravodajcu. Stíhaním sa tu nerozumie len stíhanie v zmysle Trestného poriadku, ale stíhanie v najširšom zmysle slova. Vylučuje sa tu postih v podobe akéhokoľvek druhu právnej zodpovednosti, predovšetkým administratívnoprávnej alebo **súkromnoprávnej**.<sup>27</sup> Taktiež je vylúčené stíhanie za výroky prednesené v pléne alebo v senáte ústavného súdu. Na to, či je sudca ústavného súdu občianskoprávne zodpovedný **za iné výroky prednesené v príčinnej súvislosti** s výkonom jeho funkcie (napríklad pri informovaní médií o stave veci), existujú rozdielne názory. Podľa J. Mazáka sudcovia Ústavného súdu nie sú zodpovední za tieto **iné výroky**.<sup>28</sup> Skôr sa však prikláňam k názoru, že sudcovia Ústavného súdu sú občianskoprávne zodpovední za svoje výroky, ktorých sa dopustili v príčinnej súvislosti s výkonom funkcie.<sup>29</sup>

Iná situácia nastáva v prípade občianskoprávnej zodpovednosti **za výkon svojej funkcie**. Vo všeobecnosti ústavní činitelia ako fyzické osoby nemajú občianskoprávnu zodpovednosť za výkon svojej funkcie **voči tretím osobám**.

Čo však v prípade ak bola tretej osobe spôsobená škoda? Do úvahy by v tejto situácii prichádzal zákon č. 514/2003 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci a o zmene niektorých zákonov. Podľa tohto zákona, osoba, ktorej bola spôsobená škoda sa môže domáhať voči štátu jej náhrady. V konaní vo veciach náhrady škody, ktorá bola spôsobená orgánom verejnej moci pritom konajú v mene štátu jednotlivé orgány uvedené v § 4 predmetného zákona. Tretia osoba sa teda môže domáhať náhrady škody len voči štátnemu orgánu a nie voči konkrétnemu ústavnému činiteľovi. Zákon č. 514/2003 Z. z. však neupravuje možnosť, že by Ústavný súd Slovenskej republiky mohol tretej osobe spôsobiť škodu. Vyplýva to totiž zo špecifického postavenia Ústavného súdu ako nezávislého orgánu ochrany ústavnosti. Ústavný súd totiž nie je oprávnený svojím konaním a rozhodovaním nahradzovať rozhodovacia činnosť všeobecných súdov a tiež nie je oprávnený si atrahovať rozhodnutie vo veciach, ktoré patria do právomoci všeobecných súdov. Teda v zmysle právneho poriadku Slovenskej

<sup>26</sup> Výnimku predstavovalo len ustanovenie čl. 78 ods. 2 týkajúci sa poslaneckej imunity, ktorý obsahoval text „Občianskoprávna zodpovednosť tým nie je dotknutá.“ Ústavným zákonom č. 140/2004 Z. z. (v poradí štvrtá novelizácia Ústavy) však došlo k vypusteniu tohto textu.

<sup>27</sup> MAZÁK, J. *Ústavný súd Slovenskej republiky*(čl. 136). In ČIČ, M. a kol. *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Martin: Matica Slovenská, 1997. s. 500. ISBN 80-7090-444-5.

<sup>28</sup> Tamtiež.

<sup>29</sup> MAJERČÁK, T. *Právne postavenie ústavných činiteľov v Slovenskej republike*: dizertačná práca. Košice: UPJŠ, 2009, s. 176.

republiky, škodu môže spôsobiť všeobecný súd, nie Ústavný súd. Sudcovia Ústavného súdu sú v tomto prípade chránení indennitou.

Nakoniec, ak sa sudca Ústavného súdu dopustí skutku **nesúvisiaceho s výkonom jeho funkcie**, je plne občianskoprávne zodpovedný za toto konanie. V prípade, ak by to tak nebolo, išlo by tu o vážny zásah do zásady rovnosti deklarovanej v čl. 12 Ústavy SR.

## 2.5 Disciplinárna zodpovednosť

Porušenie určitých povinností sudcu Ústavného súdu môže mať za následok disciplinárne konanie voči nemu a môže viesť až k tej najprísnejšej sankcii, a to odvolanie prezidentom republiky.

Systém úprav disciplinárnych konaní patrí k tým opatreniam, ktorými sa taktiež zabezpečuje nezávislosť sudcov ústavných súdov. Takýmto prístupom sa vylučujú akékoľvek priame, prípadne nepriame vplyvy na sudcov ústavných súdov a následne aj na ich judikatúru. Disciplinárna zodpovednosť sudcov Ústavného súdu Slovenskej republiky je upravená v § 16 zákona o Ústavnom súde. Disciplinárne konanie voči sudcom Ústavného súdu je upravené vo štvrtjej časti Spravovacieho a rokovacieho poriadku (§32-34). Návrh na začatie disciplinárneho konania podáva predseda Ústavného súdu a to v prípadoch uvedených v § 16 ods. 1: ak sudca zavinene porušil služobné povinnosti; ak svojim správaním narušil dôstojnosť funkcie sudcu; ak ohrozil dôveru k Ústavnému súdu; napriek výzve pokračuje v činnosti nezlučiteľnej s funkciou sudcu.

Pri štúdiu disciplinárnej zodpovednosti sudcov Ústavného súdu môžeme postrehnúť, že zákon osobitne neupravuje disciplinárne stížanie predsedu Ústavného súdu. V zákone o ústavnom súde, ani v Spravovacom a rokovacom poriadku nie je upravený procesný postup pri spáchaní disciplinárneho previnenia predsedom Ústavného súdu, čo považujem za vážnu nedokonalosť a medzeru v zákone. Disciplinárne konanie voči predsedovi Ústavného súdu by prichádzalo do úvahy len v tom prípade, ak by návrh na jeho začatie podal predseda Ústavného súdu (teda by ho podal „sám na seba“).

## Záver

Právny status sudcov Ústavného súdu je nepochybne zaujímavým predmetom diskusií, a to nielen v právnických kruhoch. Súčasná právna úprava poskytuje veľa priestoru na uváženie, čo je ešte nevyhnutné vylepšiť. Je potrebné poznamenať, že niektoré závažné chyby v nej už boli diskutované a uvažovalo sa o jej zmene.

Najdôležitejšie však je, aby úprava postavenia sudcov Ústavného súdu zabezpečovala ich nezávislosť a vopred vylučovala vplyvy, ktoré by ovplyvnili nestrannosť ich rozhodovania, pretože: *„Nezávislosť súdnictva a zodpovednosť sudcov sú dvoma ramenami trojuholníka, ktorého tretie rameno dopĺňajú otázky spojené so sudcovskými povinnosťami a sudcovskou etikou.“*<sup>30</sup>

## Zoznam použitej literatúry:

<sup>30</sup> SVÁK, J. *Nezávislosť súdnictva a zodpovednosť sudcov*. In Právny obzor. 80, 1997, č. 5, s. 486. ISSN 0032-6984.

1. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint dva, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.
2. ČIČ, M. a kol. Komentár k Ústave Slovenskej republiky. Martin: Matica Slovenská, 1997. 600 s. ISBN 80-7090-444-5.
3. ČIČ, M. - MAZÁK, J. - OGURČÁK, Š. Konanie pred Ústavným súdom Slovenskej republiky. Košice: Cassoviapress a.s., 1993. 240 s. ISBN 80-967004-0-5.
4. DRGONEC, J. Ústava Slovenskej republiky: Komentár. 2.vydanie. Šamorín: Heuréka, 2007. 1200 s. ISBN 80-89122-38-8.
5. FILIP, J. - HOLLÄNDER, P. - ŠIMÍČEK, V. Zákon o Ústavním soudu. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2007. 929 s. ISBN 978-80-7179-599-5.
6. KLÍMA, K. A kol. Encyklopédia ústavného práva. Praha: Aspí a.s., 2007. 776 s. ISBN 978-80-7357-295-2.
7. KLUČKA, J. Organizácia ústavného súdnictva. In Ústavnosť a politika. roč.2, č. 2, 2000, s. 41 - 67. ISSN 1335-5368.
8. LAPČÁKOVÁ, M. Ústava a ústavné zákony: dizertačná práca. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach Právnická fakulta, 2009. 245 s.
9. MAJERČÁK, T. Imunita ústavných činiteľov. In Ústavný systém Slovenskej republiky (doterajší vývoj, aktuálny stav, perspektívy). Košice: UPJŠ, 2009. s. 197-216. ISBN 978-80-7097-777-4.
10. MAJERČÁK, T. Právne postavenie ústavných činiteľov v Slovenskej republike: dizertačná práca. Košice: UPJŠ, 2009. 218 s.
11. OROSZ, L. Poznámky k novej právnej úprave konfliktu záujmov. In Justičná revue. 56, 2004, č. 11, s. 1179 – 1199. ISSN 1335-6461.
12. OROSZ, L. Ústavný systém Slovenskej republiky- všeobecná charakteristika, hodnotenie, perspektívy. In Ústavný systém Slovenskej republiky (doterajší vývoj, aktuálny stav, perspektívy). Košice: UPJŠ, 2009. s. 9 - 127. ISBN 978-80-7097-777-4.
13. OROSZ, L. – GALANDA, M. – PIROŠÍK, V. Konflikt záujmov na úrovni verejných činiteľov. Bratislava: TIS, 2001, 26 s. ISBN 80-89041-13-2.
14. SVÁK, J. Nezávislosť súdnictva a zodpovednosť sudcov, In Právny obzor. 80, 1997, 1997, s. 486-497. ISSN 0032-6984.
15. SVÁK, J. - CIBULKA, L. Ústavné právo Slovenskej republiky. Osobitná časť. 3. rozšírené vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009. 1072 s. ISBN 978-80-89363-33-9.

***The legal status of judges of the Constitutional court of the Slovak republic***

*The contribution about the judges of the Constitutional court in the Slovak republic comes to the conclusion that their specific legal status is the reason of the keeping their independence and the independence of the Constitutional court. The main questions about them are regulated in the Slovak Constitution. This fact proves that they are one of the most important constitutional authorities in Slovakia.*

**Kontaktné údaje na autora – email**

lucia.nedzbalova@gmail.com

## Trestná zodpovednosť zamestnávateľa v pracovnom práve

JUDr. Viera Horváthová

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

### Synopsa:

*Tento príspevok sa zameriava na rámcové vysvetlenie zodpovednosti zamestnávateľa všeobecne a dôraz kladie na vymedzenie trestnej zodpovednosti zamestnávateľa v pracovnom práve. Definuje a vysvetľuje skutkovú podstatu trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného podľa § 214 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v platnom znení. Zároveň je snahou upriamiť pozornosť aj na niektoré výkladové pravidlá pri definovaní trestnej zodpovednosti zamestnávateľa s ohľadom na definovaný trestný čin.*

### Kľúčové slová

*Zamestnávateľ. Zamestnanec. Pracovný pomer. Trestná zodpovednosť zamestnávateľa. Nevyplatenie mzdy a odstupného.*

### Úvod

Ako vyplýva z ustanovení Zákonníka práce, vzniku zodpovednosti zamestnávateľa v pracovnom práve predchádza niekoľko právnych skutočností, preto na tomto mieste spomenieme základné z nich a to: vznik pracovného pomeru, pracovná zmluva, ktorá zakladá pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom, vznik práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy a Zákonníka práce a ďalšie. Osobitnú kategóriu predstavuje trestnoprávna zodpovednosť zamestnávateľa v pracovnom práve, na ktorú sa táto prezentácia zameriava.

### Vznik pracovného pomeru a vzťahy s tým súvisiace

V zmysle ustanovenia § 46 Zákonníka práce, pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.<sup>1</sup> Podstatnými náležitosťami každej pracovnej zmluvy v režime Zákonníka práce sú druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.<sup>2</sup>

### Účastníci pracovnoprávnych vzťahov a ich povinnosti

#### Zamestnanec

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.<sup>3</sup> Na rozdiel od zamestnávateľa, zamestnancom môže byť výlučne len fyzická osoba, pretože z osobitného postavenia zamestnanca vyplýva, že ide o osobný výkon práce – závislej činnosti pre zamestnávateľa, podľa jeho pokynov a to za dohodnutú mzdu, prípadne za inú dohodnutú odmenu. Ako vyplýva z príslušných ustanovení Zákonníka práce, zamestnanec má právo na výplatu mzdy a to riadne a včas, to znamená v dohodnutých výplatných termínoch a to podľa pra-

<sup>1</sup> Ustanovenie § 42 Zákonníka práce.

<sup>2</sup> Ustanovenie § 43 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>3</sup> Ustanovenie § 11 ods. 1 Zákonníka práce.

covnej zmluvy, prípadne Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy. V prípade, že výplatné termíny neurčuje výslovne pracovná zmluva, platí Zákonník práce, alebo stačí uviesť odkaz na úpravu v kolektívnej zmluve zamestnávateľa.

### **Zamestnávateľ**

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.<sup>4</sup>

### **Zamestnávateľ – právnická osoba**

Definíciu „**právnickej osoby**“ slovenský právny poriadok vymedzuje predovšetkým jej kategorizáciou na združenia právnických a fyzických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon.<sup>5</sup> Základné pojmové znaky právnickej osoby sú vlastná právna subjektivita, vlastná majetková samostatnosť a zodpovednosť, vnútorná organizačná štruktúra a účel, za ktorým bola založená.<sup>6</sup> **Právnická osoba** je teda samostatným subjektom práva. Ako subjekt práva má spôsobilosť nadobúdať vlastnými právnymi úkonmi práva a povinnosti a preberať zodpovednosť za svoje konanie, tak v občianskoprávnych, ako aj v pracovnoprávnych a v obchodnoprávnych vzťahoch. Spôsobilosť právnickej osoby nadobúdať práva a povinnosti môže byť obmedzená len zákonom.<sup>7</sup> Akokoľvek, právnická osoba je v rámci všetkých jurisdikcií chápaná ako subjekt práva, existujúci právne, nemá však fyzickú existenciu, na rozdiel od jej zakladateľov a štatutárnych zástupcov. Z vyššie uvedeného možno vyvodit' aj konanie za zamestnávateľa – právnickej osoby, za ktorého aj v zmysle Zákonníka práce robí právne úkony jej štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, alebo ním poverení zamestnanci, prípadne osoby, ktorým to vyplýva z ich funkčného zaradenia.<sup>8</sup>

### **Zamestnávateľ – fyzická osoba**

Fyzická osoba ako zamestnávateľ koná v pracovnoprávnych vzťahoch vždy osobne, prípadne poverí na tieto úkony svojho zamestnanca.

### **Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca**

Základné povinnosti zamestnávateľa, či už ako právnickej osoby, alebo fyzickej osoby na jednej strane a základné povinnosti zamestnanca na strane druhej, si zmluvné strany môžu vyšpecifikovať v pracovnej zmluve aj nad rámec Zákonníka práce, ktorý vymedzuje ich základné povinnosti, od ktorých sa nemôžu odchýliť.

Zamestnávateľ je predovšetkým povinný zamestnancovi:

- platiť za vykonanú prácu mzdu,
- prideľovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy

<sup>4</sup> Ustanovení § 7 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>5</sup> Ustanovenie § 18 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

<sup>6</sup> Pozri: POLÁK, P., BEZÁK, M.: Definícia právnickej osoby, ako jeden z predpokladov jej trestnej zodpovednosti. IN: Trestná zodpovednosť právnických osôb, Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie konanej dňa 12.11.2009. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2009. s. 139-156. ISBN 978-80-89447-15-2.

<sup>7</sup> Ustanovení § 19a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

<sup>8</sup> Ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce.

- utvárať uspokojivé pracovné podmienky na plnenie pracovných úloh.<sup>9</sup>

### **Zodpovednosť zamestnávateľa a trestná zodpovednosť zamestnávateľa Zodpovednosť zamestnávateľa všeobecne**

Zodpovednosť právnickej osoby je upravená už v Občianskom zákonníku, podľa ktorého ako subjekty zodpovednosti prichádzajú do úvahy aj právnické osoby. Za zavinené konanie právnickej osoby sa podľa Občianskeho zákonníka považuje zavinené konanie jej štatutárnych orgánov, zákonných zástupcov a pracovníkov alebo členov. Z uvedeného vymedzenia je zrejmé, že zákon predpokladá zavinené konanie špecifikovanej fyzickej osoby – jej prejav vôle (tejto fyzickej osoby), s ktorým spája protiprávne konanie samotnej právnickej osoby.

### **Zodpovednosť zamestnávateľa podľa Zákonníka práce**

Zodpovednosť zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch podrobne upravuje Zákonník práce ako všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá je založená na princípe objektívnej zodpovednosti a neskúma sa zavinenie zamestnávateľa. Podnikateľ – právnická osoba alebo fyzická osoba ako zamestnávateľ, zodpovedá v pracovnoprávných vzťahoch aj za škodu, ktorú spôsobili tí (osoby), ktorí konali v mene zamestnávateľa, to znamená jej štatutárni zástupcovia, alebo poverení zamestnanci.

### **Trestnoprávna zodpovednosť všeobecne**

V porovnaní s ostatnými druhmi zodpovednosti je trestnoprávna zodpovednosť charakteristická tým, že sa uplatňuje ultima ratio, to znamená zjednodušene povedané tam, kde ostatné prostriedky ochrany, prevencie, regulácie a represie zlyhali. Napriek tomu, že prijatou novelou Trestného zákona bola do nášho právneho poriadku zavedená aj tzv. nepravá (nepriama) trestná zodpovednosť právnických osôb, a to formou prijatia ochranných opatrení voči právnickým osobám, trestné právo je založené na individuálnej subjektívnej zodpovednosti a základným predpokladom vzniku trestnoprávnej zodpovednosti je zavinenie. Zavinenie možno chápať ako vnútorný psychický vzťah človeka k určitým skutočnostiam, ktoré zakladajú trestný čin, respektíve vnútorný psychický vzťah páchatel'a k porušeniu alebo ohrozeniu záujmu chránenému Trestným zákonom.<sup>10</sup> Zavinené protiprávne konanie, či už úmyselné alebo z nedbanlivosti je základným predpokladom subjektívnej zodpovednosti. Ako bolo popísané vyššie, zamestnávateľom môže byť tak právnická osoba, ako aj fyzická osoba. Zamestnávateľ a jeho eventuálna trestnoprávna zodpovednosť je špecifická v závislosti od toho, či zamestnávateľom je fyzická osoba, alebo právnická osoba.

### **Trestná zodpovednosť zamestnávateľa**

Z hľadiska predpokladov vzniku trestnoprávnej zodpovednosti je zamestnávateľ – či už ako právnická osoba, alebo ako fyzická osoba povinný plniť si svoje základné povinnosti voči zamestnancovi v súlade s pracovnou zmluvou, Zákonníkom práce a ďalšími právnymi predpismi. Medzi inými, základnou povinnosťou zamestnávateľa

<sup>9</sup> Ustanovenie § 47 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>10</sup> MADLIAK J. – MADLIAK A.: Trestné právo hmotné. Košice: Atom computers, 2000, s. 201.

je výplata mzdy zamestnancovi za vykonanú prácu podľa pracovnej zmluvy. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú v zásade súdy v občianskoprávnom konaní.<sup>11</sup> Patria sem aj nároky zamestnanca na vyplatenie mzdy alebo odstupného. Aj keď za určitých okolností, ak sú naplnené všetky skutkové znaky trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného, môže ísť aj o trestnoprávnu zodpovednosť zamestnávateľa, v dôsledku neplnenia si tejto povinnosti.

### **Odporúčaná postup pred podaním trestného oznámenia**

Je dôležité uviesť, že zamestnanec má v zmysle Zákonníka práce aj iné možnosti, ktoré by mali predchádzať podaniu trestného oznámenia na zamestnávateľa, s cieľom úspešne a flexibilne v krátkom čase sa domôcť úhrady svojho nároku. V prvom rade je to možnosť zamestnanca písomne požiadať svojho zamestnávateľa o úhradu mzdy v dodatočne určenom termíne. Zároveň, Zákonník práce upravuje pre túto situáciu možnosť zamestnanca okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom.<sup>12</sup> Súčasne sa môže zamestnanec domáhať svojho oprávneného nároku voči zamestnávateľovi aj v občianskoprávnom konaní na súde.

### **Skutková podstata trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného**

Základnú skutkovú podstatu tohto trestného činu upravuje § 214 ods. 1 Trestného zákona takto: „Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.

### **Subjekt a subjektívna stránka**

#### **Subjekt**

Tento trestný čin môže spáchať iba fyzická osoba, ktorá má postavenie a spôsobilosť požadovanú zákonom, ide teda o špeciálny subjekt skutkovej podstaty. Zákon definuje v tomto prípade niekoľko možných špeciálnych subjektov a to:

- štatutárny orgán právnickej osoby,
- fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom,
- prokurista.

Keďže obchodné spoločnosti v zmysle Obchodného zákonníka majú presne definované ich štatutárne orgány a táto skutočnosť zároveň vyplýva z Obchodného regis-

<sup>11</sup> Ustanovenie § 14 Zákonníka práce.

<sup>12</sup> V zmysle § 69 ods. 1 písm. b), zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,



tra, nemal by byť problém správne identifikovať štatutárny orgán tej ktorej obchodnej spoločnosti, ktorá je zamestnávateľom. Pokiaľ ide o prokuristu, aj táto skutočnosť vyplýva priamo z Obchodného registra. Fyzická osoba – podnikateľ taktiež nie je problém s jej identifikáciou, nakoľko ide o zodpovednosť samotnej fyzickej osoby, ktorá v danej chvíli vystupuje ako zamestnávateľ. Potenciálny subjekt – páchatel' tohto trestného činu, musí mať zároveň pracovnoprávne postavenie zamestnávateľa, aj keď to priamo zo skutkovej podstaty tohto trestného činu nevyplýva.

### **Subjektívna stránka**

Subjektívna stránka trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného je založená na úmyselnom zavinení páchatel'a.

### **Objekt a objektívna stránka**

#### **Objekt**

Predmetom ochrany normami trestného práva je v tomto prípade ochrana zmluvného nároku zamestnanca na jeho mzdu, plat, a ďalšie finančné nároky, ktoré mu v zmysle Zákonníka práce prináležia.

#### **Objektívna stránka**

Z hľadiska posúdenia objektívnej stránky tohto trestného činu táto predstavuje konanie páchatel'a, ktorý nevyplatí svojmu zamestnancovi finančné prostriedky definované v zákone v deň ich splatnosti, napriek tomu, že v daný deň mal prostriedky na ich výplatu. Ako vyplýva z daného ustanovenia, podmienkou trestnosti takéhoto konania je, že páchatel' mal v deň splatnosti nárokov zamestnanca dostatočné prostriedky na ich výplatu a zároveň, že tieto prostriedky nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie svojej činnosti ako zamestnávateľa. Ak preukázateľne zamestnávateľ tieto prostriedky nemal, nemôže byť ani trestne zodpovedný.

#### **Opatrenia na zmarenie vyplatenia peňažných prostriedkov**

Takéto opatrenia predstavujú alternatívny spôsob spáchania tohto trestného činu. Zmarením by sa mohla chápať aj činnosť, keď zamestnávateľ zámerne presunie prostriedky z jedného účtu na iný účet v úmysle vyhnúť sa plneniu svojej povinnosti na vyplatenie mzdy zamestnancom. Aj v prípade, že úkony v súvislosti s účtovaním a vyplatením mzdy zamestnancom vykonáva fyzicky na to poverený zamestnanec, alebo externý pracovník, je trestná zodpovednosť štatutárneho orgánu daná.

#### **Zánik trestnosti trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného**

Trestný čin sa považuje za dokonaný v deň splatnosti peňažných nárokov zamestnanca. S tým úzko súvisí aj možný zánik trestnosti tohto trestného činu a to za predpokladu, že páchatel' do 60 dní od dokonania trestného činu, to znamená odo dňa splatnosti, zaplatí dlžnú čiastku a zároveň trestný čin nemá trvalo nepriaznivé následky, dôjde k zániku trestnosti v zmysle Trestného zákona.<sup>13</sup>

#### **Vyplatenie časti mzdy**

V prípade, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi len tú časť mzdy, na ktorú má podľa jeho presvedčenia nárok a zvyšnú časť, ktorú si zamestnanec nárokuje, vyplatiť odmietne, a to s uvedením relevantného dôvodu, na základe svojho presvedčenia

<sup>13</sup> Ustanovenie § 86 písm. c) Trestného zákona.

(napríklad porušenie pracovnej disciplíny, okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré bolo riadne odôvodnené), potom nemožno hovoriť o úmysle v zmysle skutkovej podstaty uvedeného trestného činu, nevyplatiť zamestnancovi mzdu. Z uvedeného potom vyplýva, že sporná časť nárokov medzi zamestnancom a zamestnávateľom môže byť predmetom občianskoprávneho konania na súde, ale nie predmetom trestného konania.

Nedostatok finančných prostriedkov na účte zamestnávateľa v deň splatnosti mzdy, môže byť takisto dôvodom na vyplatenie miezd zamestnancov iba z časti. Nevyplatenie mzdy vôbec, by mohlo naplniť znaky skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného. Z uvedeného dôvodu je preto lepšie vyplatiť zamestnancov určitým pomerom, vyplatením aspoň adekvátnej čiastky z ich mzdy. Samozrejme to len za predpokladu, že zamestnávateľ disponuje v deň splatnosti mzdy dostatočnou peňažnou čiastkou na to, aby evidentné a jednoznačné mzdové nároky svojich zamestnancov mohol uspokojiť aspoň čiastočne.

### **Použitie prostriedkov na zabezpečenie činnosti zamestnávateľa**

Kedy zamestnávateľ nevyhnutne potrebuje peňažné prostriedky na zabezpečenie svojej činnosti je vždy na subjektívnom posúdení zamestnávateľa, ako vyhodnotil zabezpečenie svojej podnikateľskej činnosti, úhradu splatných pohľadávok svojich veriteľov, v nadväznosti na ďalšie bezproblémové fungovanie svojej spoločnosti a to aj smerom do vnútra spoločnosti, teda na svojich zamestnancov. Pre posúdenie nevyhnutnej potrebnosti prostriedkov na zabezpečenie činnosti zamestnávateľa má veľký význam aj zabezpečenie chodu podniku a tým zachovanie pracovných miest zamestnancov.

### **Záver**

Sme presvedčení, že tradičný prístup k aplikácii pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom je ten správny. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom patria predovšetkým do právneho rámca pracovného práva a občianskeho práva a preto by sa mali riešiť buď to dohodou, alebo v občianskom súdnom konaní. Normy trestného práva, napriek tomu, že slúžia na ochranu zamestnanca by mali byť tou poslednou možnosťou, keď zlyhali všetky ostatné právne prostriedky ochrany a zamestnávateľ, respektíve zamestnanec sa nedokáže domôcť svojho oprávneného nároku inak. Mal by byť zachovaný tzv. princíp ultima ratio, ktorý vyjadruje subsidiaritu trestnej represie. Orgány činné v trestnom konaní by nemali suplovať činnosť súdov ani ďalších orgánov, ktoré môžu sporné otázky, vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov účinne vyriešiť.

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. MADLIAK J. – MADLIAK A.. Trestné právo hmotné. Košice: Atom computers, 2000, s. 201.
2. POLÁK, P., BEZÁK, M.: Definícia právnickej osoby, ako jeden z predpokladov jej trestnej zodpovednosti. IN: Trestná zodpovednosť právnických osôb, Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie konanej dňa 12.11.2009. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2009. s. 139-156. ISBN 978-80-89447-15-2
3. Zákon č. 300/2005 Z.z. – Trestný zákon v úplnom znení

4. Zákon č. 311/2005 Z. z. – Zákonník práce
5. Zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník
6. Zákon č. 40/1964 Zb. - Občiansky zákonník
7. Trestná zodpovednosť právnických osôb, Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie konanej dňa 12.11.2009, Bratislava 2009

***Criminal liability of Employer in Labour law***

*The article is devoted to the problems of the employer's responsibility and especially criminal responsibility in the labour law and also related application's problems. In my point of view, the disputes between employers and employees should be solved by labour law or by civil law and by courts in the civil proceedings, instead of criminal law. The criminal law and the criminal sanctions for employers should be the last possibility, how to solve problems in the legal attitude between subjects of labour law.*

**Kontaktné údaje na autora – email:**

*vierhor@centrum.sk*

## Vykázanie domáceho zamestnanca zo spoločného obydľia

JUDr. Jana Schafferová, JUDr. Jana Kakaščíková

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

### Synopsa

*Autorky v príspevku podrobujú právnej analýze inštitút vykázania zo spoločného obydľia, ktorý je odbornou verejnosťou považovaný za prostriedok preventívneho riešenia problematiky domáceho násillia. V prospech jeho uplatňovania svedčí fakt, že ohrozenej osobe sa poskytuje okamžitá ochrana. V dôsledku vykázania násilnej osoby obeť nie je nútená s násilníkom zotrvať v spoločnom obydľi, a taktiež ho nemusí opúšťať, ak sa chce chrániť pred jeho opätovnými útokmi. Pozornosť je ďalej venovaná problematike narušenia práv a povinností z pracovného pomeru, ak sa v pozícii osoby vykázanej zo spoločného obydľia nachádza domácky zamestnanec.*

### Kľúčové slová

*Vykázanie zo spoločného obydľia. Predbežné opatrenie dočasného zákazu vstupu do domu alebo bytu. Domácka práca. Domácky zamestnanec.*

### Úvod

V Slovenskej republike neexistuje komplexná právna úprava domáceho násillia. Problematika ochrany, pomoci obeti domáceho násillia i potrestanie násilníka je roztrieštená vo viacerých právnych predpisoch a slovenský právny poriadok ponúka na elimináciu domáceho násillia hneď niekoľko právnych nástrojov. V súlade s ustanovením § 76 ods. 1 písm. g) zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len OSP) môže príslušný súd nariadiť účastníkovi pred začatím konania, ale aj počas konania vo veci samej predbežné opatrenie spočívajúce v tom, aby účastník nevstupoval dočasne do domu alebo bytu, v ktorom býva osoba, vo vzťahu ku ktorej je dôvodne podozrivý z násillia. Ustanovenie § 27 a) zákona č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o Policajnom zbore), priznáva príslušníkom Policajného zboru (ďalej len policajt) oprávnenie spočívajúce vo vykázaní osoby zo spoločného obydľia. Do rámca občiansko-právnych nástrojov zameraných na ochranu obete domáceho násillia okrem predbežných opatrení podľa OSP zaradujeme aj ustanovenie § 146 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len Občiansky zákonník). V súlade s týmto ustanovením prichádza do úvahy obmedzenie užívacieho práva násilne konajúcej osoby (manžela, manželky) alebo jeho úplné vylúčenie z užívania domu alebo bytu patriaceho do bezpodielového spoluvlastníctva manželov. V prípadoch opakovaného alebo dlhodobého domáceho násillia býva východiskom a spôsobom ako uniknúť násilliu aj podanie návrhu na rozvod manželstva, ktorého právne podmienky upravuje v § 22-27 zákon. č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov.

Je zřejmé, že páchanie domáceho násillia má výraznú trestnoprávnu rovinu. Trestné právo je „prostriedkom poslednej inštancie a výrazom represívneho prístupu k problému domáceho násillia.“<sup>1</sup> Nastupuje až vtedy, keď zlyhali ostatné právne a mimoprávne prostriedky. Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších

---

<sup>1</sup> JELÍNEK, J.: *K trestněprávnímu postihu domácího násillia*, IN: Kriminalista č. 4/2005 (příloha), MV ČR, s. 257-264.

predpisov (ďalej len TZ), upravuje skutkové podstaty viacerých trestných činov, ktoré by sme mohli zaradiť do kategórie „trestných činov domáceho násilia“. Napríklad trestný čin úkladnej vraždy (§ 144 TZ), trestný čin zabitia (§ 147 TZ), trestný čin ťažkej ujmy na zdraví (§ 156 TZ), trestný čin ublíženia na zdraví (§ 156 TZ), trestný čin znásilnenia (§ 199 TZ), trestný čin týrania blízkej osoby a zverenej osoby (§ 208 TZ) a ďalšie. Procesný postup stíhania páchatel'ov trestných činov upravuje zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov. Rázne a efektívne trestné stíhanie domáceho násilia je zdrojom informácie pre verejnosť, že spoločnosť také konanie odsudzuje. Konanie násilníka pri domacom násilí môže byť klasifikované aj ako priestupok podľa zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

Okrem vyššie uvedených občianskoprávných a trestnoprávných inštitútov je tu ešte celý rad právnych predpisov z iných právnych odvetí zameraných na pomoc obetiam domáceho násilia. Napr. v rámci subsystému sociálneho zabezpečenia – sociálnej pomoci, zákonom č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov sa zavádza špecifický druh sociálnych služieb pre osoby, na ktorých je páchané násilie. Ide o tzv. zariadenie núdzového bývania a domov na pol ceste (§ 28 a § 29 zákona o sociálnych službách). K dôležitým pilierom pomoci obetiam TČ v novodobej viktimológii patrí aj odškodnenie obetí, ktoré je primárnym prostriedkom finančného riešenia následkov viktimizácie<sup>2</sup> a to podľa zákona č. 215/2006 Z. z. o odškodňovaní osôb poškodených násilnými trestnými činmi v znení neskorších predpisov.

Ako sa ukazuje páchanie domáceho násilia a jeho dôsledky sa prelínajú viacerými právnymi rovinami (občianskou, trestnou, rodinnou, správnou...) a zasahujú jednotlivé sféry života tak obete, ako aj samotného násilníka. Veľmi zaujímavé sa nám javia právne dôsledky použitia trestnoprávneho inštitútu vykázania zo spoločného obydlija z pracovnoprávneho hľadiska, keď je v pozícii podozrivého z páchania domáceho násilia domácky zamestnanec.

### Vykázanie zo spoločného obydlija

Vykázanie zo spoločného obydlija ako nové oprávnenie policajtov za účelom ochrany obetí domáceho násilia bolo implikované do slovenského právneho poriadku na základe zákona č. 491/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore s účinnosťou od 15. decembra 2008. Policajt je oprávnený vykázať osobu, ktorá sa dopúšťa domáceho násilia zo spoločného obydlija a zakázať jej vstup do tohto obydlija (§ 27 a) zákona o Policajnom zbore). Podľa dôvodovej správy k zákonu č. 491/2008 Z. z. takéto oprávnenie reflektuje na požiadavky verejnosti a občianskych združení, ktoré sa zaoberajú problematikou domáceho násilia.<sup>3</sup> Spolu s platnou právnou úpravou obsiahnutou v OSP má toto oprávnenie policajta

<sup>2</sup> MÁTEL, A.: *Právne prostriedky v Slovenskej republike a domáce násilie voči ženám*. IN: [www.andrejmatel.info](http://www.andrejmatel.info) [16.1. 2008]; <http://www.domacenasilie.info/> [8.12. 2008]

<sup>3</sup> Dôvodová správa k zákonu č. 491/2008 Z.z. dostupná na: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&edllnkid=7990359&ArtType=4&phContent=~/EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=24828>

chrániť obeť domáceho násilia účinnejším spôsobom v občianskoprávnej rovine. Doteraz to bola práve obeť domáceho násilia, ktorá unikala zo spoločného obydlija pred násilníkom. „V prospech inštitútu vykázania svedčí najmä to, že v dôsledku jeho uplatnenia - vykázania násilnej osoby - sa ohrozenej osobe poskytuje okamžitá ochrana, vďaka ktorej nemusí ďalej zotrvať v spoločnom obydli s násilnou osobou, ani nemusí opúšťať svoje obydlije, ak sa chce chrániť pred opätovnými útokmi násilnej osoby, nemusí žiť v strachu a obavách o svoj život a zdravie, ani sa nemusí zaťažovať hľadáním náhradného ubytovania, čo veľmi pozitívne vplýva na jej viktimizáciu.“<sup>4</sup> Cieľom inštitútu je zabrániť opätovným útokom násilnej osoby voči ohrozenej osobe, ktorej ochrana je efektívne zabezpečená práve tým, že nemusí opúšťať svoje obydlije. Je dokázané, že domáce násilie psychicky traumatizuje obeť a vedie k strate schopnosti riešiť túto ťaživú situáciu. „Inštitút vykázania má nielen zaistiť ochranu obeť pred ďalším násilím, ale predovšetkým prispieť k jej psychickej stabilizácii tak, aby ohrozená osoba opäť získala kompetencie na hľadanie vhodných spôsobov riešenia svojej situácie.“<sup>5</sup> Dôležitým faktom pri inštitúte vykázania je skutočnosť, že zasahuje do základných ľudských práv a slobôd (násilnej osoby), ktoré sú v slovenskom právnom systéme zaručené rovnako pre každého, najmä do práva na nedotknuteľnosť obydlija (článok 21 Ústavy Slovenskej republiky) a do slobody pohybu a pobytu (podľa čl. 23 Ústavy Slovenskej republiky), čo nepopierajú ani obhajcovia tohto inštitútu. Súhlasíme s názorom T. Durdíka, že v prípade takejto kolízie práv ohrozenej osoby a násilnej osoby, ku ktorej pri vykázaní nevyhnutne dochádza, treba uprednostniť práva jednej osoby pred právami druhej, a preto prednosť majú dostať práva ohrozenej osoby, na ochranu ktorých je tento inštitút zameraný.<sup>6</sup> Oprávnením policajta vykazať násilníka zo spoločného obydlija sa tak precizuje ochrana života a zdravia spolubývajúcich osôb pred ďalším ústavným právom, ktorým je právo na ochranu obydlija. Takýto zásah pripúšťa aj Ústava Slovenskej republiky, konkrétne zásah do práva na nedotknuteľnosť obydlija je prípustný podľa článku 21, podľa ktorého zásah do nedotknuteľnosti obydlija možno zákonom dovoliť, len ak je to v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu života, zdravia a majetku osôb, na ochranu práv a slobôd iných.

„Podstatou inštitútu vykázania je participácia štátu na nerepresívnom riešení problematiky domáceho násilia prostredníctvom polície, ktorej ochrana poskytovaná ohrozenej osobe spočíva v primeranom zásahu do sféry súkromného vzťahu dotknutého domácim násilím a následnom vykázaní násilnej osoby zo spoločného obydlija na nevyhnutnú dobu, a to bez ohľadu na vôľu ohrozenej osoby.“<sup>7</sup> Vykázanie môže definovať ako ústnu výzvu policajta, aby osoba podozrivá z násilia ihneď opustila spoločné obydlije, čo má za následok dočasné a okamžité obmedzenie jej užívacieho práva k spoločnému obydliju. Spoločným obydliím sa rozumie byt, dom, iný priestor,

<sup>4</sup> DESET, M.: *Prevenca domáceho násilia inštitútom vykázania*. IN: Bulletin slovenskej advokácie, č. 7-8, 2008, s. 27

<sup>5</sup> ČÍRTKOVÁ, L.: *Změny v řešení domácího násilí od 1. 1. 2007*. Právo a rodina 2007, č. 1, s. 8.

<sup>6</sup> DURDÍK, T.: *Nové přístupy k řešení problematiky domácího násilí v ČR*. Právo a rodina 2004, č. 12, s. 3.

<sup>7</sup> DURDÍK, T.: *Nové přístupy k řešení problematiky domácího násilí v ČR*. Právo a rodina 2004, č. 12, s. 2.

ako aj ich bezprostredné okolie, ktoré vykázaná osoba obýva spoločne s ohrozenou osobou. Účinky vykázaní nastavujú momentom vyslovenia vykázaní policajtom a trvajú 48 hodín od vykázaní, počas ktorých je vykázanéj osobe zakázaný vstup do spoločného obydlija. Počas soboty, nedele a sviatku sa plynutie tejto lehoty prerušuje. Plynutie lehoty pokračuje najbližší nasledujúci pracovný deň. Ak ohrozená osoba stihne v lehote 48 hodín od vykázaní podať návrh na vydanie predbežného opatrenia na súd, trvanie vykázaní zo spoločného obydlija sa predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu, čím sa zabezpečuje kontinuita trvania ochrany obeť domáceho násilia. Súhlasíme s názorom viacerých organizácií na pomoc obetiam domáceho násilia, že reakčný čas ohrozenej osoby na podniknutie krokov k právnej ochrane je skutočne krátky a vyžaduje si aj určitý stupeň právneho vedomia.<sup>8</sup> Štyridsaťosem hodinová lehota vykázaní neposkytuje obeť dostatočný čas na to, aby bez nátlaku násilnej osoby mohla pochopiť svoju situáciu a usporiadať si svoje záležitosti prostredníctvom už spomínaných právnych nástrojov (návrhu na vydanie predbežného opatrenia, návrhu na rozvod, vyriešenia spoločného bývania, podania trestného oznámenia, či pomoci služieb pre obeť domáceho násilia).

Základným predpokladom použitia oprávnenia na vykázaní zo spoločného obydlija zo strany policajta, je zistenie takých skutočností, na základe ktorých možno očakávať útok na život, zdravie, slobodu alebo zvlášť závažný útok na ľudskú dôstojnosť ohrozenej osoby, najmä vzhľadom na predchádzajúce takéto útoky. Policajt má využitím svojho oprávnenia odvrátiť hrozbu naplnenia niektorej zo skutkových podstatí trestného činu. Osobu podozrivú z domáceho násilia je možné vykázať aj počas jej neprítomnosti. Na vykonanie úkonov súvisiacich s vykázaním zo spoločného obydlija policajt zabezpečí prítomnosť nezúčastnenej osoby. Nemusí tak urobiť, ak by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, alebo ak hrozí nebezpečenstvo z omeškania. Prítomnosťou nezúčastnenej osoby sa má prispieť k ochrane práv vykázanéj osoby obdobne ako je tomu pri ochrane práv osôb, ktoré sú nútené strpieť domovú prehliadku v rámci trestného konania, kedy sa prítomnosť nezúčastnenej osoby taktiež vyžaduje.

Pokiaľ ide o realizáciu tohto oprávnenia, policajt vykázaní vykázanéj osobe oznámi ústne a presne stanoví priestor, na ktorý sa vykázaní zo spoločného obydlija vzťahuje. Rozsah priestoru závisí od potreby preventívnej ochrany ohrozenej osoby. Policajt je povinný vykázanéj a ohrozenej osobe vystaviť potvrdenie o vykázaní zo spoločného obydlija s presne zákonom stanovenými náležitosťami (§ 27 a) ods. 3 zákona o Policajnom zbore). Okrem identifikačných údajov vykázanéj a ohrozenej osoby, priestoru, na ktorý sa vykázaní vzťahuje, je nutné uviesť čas, kedy policajt osobu zo spoločného obydlija vykázať, vzhľadom na to, že vykázaní zo spoločného obydlija sa končí uplynutím 48 hodín od vykázaní. Ak by vykázaná alebo ohrozená osoba odmietla potvrdenie o vykázaní prevziať, policajt túto skutočnosť uvedie v úradnom zázname. Vykázanú osobu policajt vyzve, aby vydala kľúče od spoločného obydlija, čo má zabrániť nepovolenému návratu agresívnej osoby bez toho, aby muse-

<sup>8</sup> Napríklad Aliancia žien Slovenska, OZ pre ochranu obeť násilia páchaného v rodine, Pomoc obeť domáceho násilia – Victim Support Slovakia...

la prekonať prekážku na ochranu obydlia. Na zmiernenie tvrdosti tohto inštitútu vo vzťahu k vykázanej osobe sa jej umožňuje vziať si zo spoločného obydlija určité veci (viď ďalej).

Útvar Policajného zboru preveruje dodržiavanie vykázania zo spoločného obydlija. Kontrola vykázania sa však neuskutočňuje nepretržite. Od frekvencie tejto kontroly bude závisieť skutočnosť, či vykázanie zo spoločného obydlija bude „len“ administratívnym rozhodnutím, alebo sa skutočne naplní účel tohto opatrenia. Ak by sa počas vykázania zo spoločného obydlija zistilo, že neboli dodržané všetky podmienky pre výkon tohto opatrenia zo strany policajta, útvar Policajného zboru vykázanie ukončí a neodkladne o tom upovedomí ohrozenú i vykázanú osobu.

Samotné vykázanie násilnej osoby zo spoločného obydlija podľa § 27 a) zákona o Policajnom zbore situáciu obete rieši len v lehote 48 hodín. Zákonodarca predpokladá (stanovením poučovacej povinnosti pre policajta) i priamo aktivizuje obeť domáceho násillia k podaniu návrhu na vydanie predbežného opatrenia podľa OSP. Následný ochranný mechanizmus obete domáceho násillia teda predstavuje vydanie predbežného opatrenia podľa OSP, ktorým sa končí ochrana vo forme policajného zákazu a nastupuje súdna ochrana. Ak ohrozená osoba nevyužije svoje právo na súdnu ochranu vo forme podania návrhu na nariadenie predbežného opatrenia v rámci 48 hodín od vykázania agresora zo spoločného obydlija, zákaz vstupu do obydlija ex lege zaniká, nie je nutné žiadne administratívne rozhodnutie o zrušení vykázania zo spoločného obydlija.

### **Domácky zamestnanec v pozícií vykázanej osoby**

Dôvodová správa k zákonu č. 491/2008 Z. z., ktorým sa zavádza oprávnenie policajta vykazať násilníka zo spoločného obydlija, uvádza, že predkladaný návrh zákona sa netýka hospodárskych, sociálnych, pracovných a mzdových podmienok, ani iných dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov. Ako rozoberáme v nasledujúcej časti príspevku, ak v pozícií vykázanej osoby bude domácky zamestnanec, realizácia oprávnenia policajta ohľadne vykázania násilníka zo spoločného obydlija, bude mať zjavný dopad na hneď niekoľko dôležitých záujmov tak zamestnanca, ako aj samotného zamestnávateľa s konečným dôsledkom pre jeho pracovné i súvisiace mzdové podmienky.

Ustanovenie § 27 a) ods. 4 zákona o Policajnom zbore<sup>9</sup> rámcovo upravuje situáciu, keď v súvislosti s vykazaním zo spoločného obydlija bude spojené ohrozenie prevádzky objektu alebo znemožnenie výkonu zamestnania vykázanej osoby podľa osobitného predpisu. V takomto prípade zákon ukladá útvaru Policajného zboru povinnosť o tejto skutočnosti bezodkladne vyrozumieť zamestnávateľa alebo prevádzkovateľa objektu, ktorý prijme príslušné opatrenia na náhradné zaistenie prevádzky objektu. Osobitným predpisom, na ktorý odkazuje zákon o Policajnom zbore,

<sup>9</sup> Ustanovenie § 27 a) ods. 4 zákona o Policajnom zbore: Ak je s vykazaním zo spoločného obydlija spojené ohrozenie prevádzky objektu alebo znemožnenie výkonu zamestnania vykázanej osoby podľa osobitného predpisu, útvar Policajného zboru o tejto skutočnosti bezodkladne vyrozumie zamestnávateľa alebo prevádzkovateľa objektu, ktorý prijme príslušné opatrenia na náhradné zaistenie prevádzky objektu.



je zákon č. 189/1992 Zb. o úprave niektorých pomerov súvisiacich s nájmom bytov a s bytovými náhradami, ktorý v § 1 definuje služobný byt ako byt, ktorého nájomca vykonáva prácu, na ktorú je nájom služobného bytu viazaný. Znemožnenie výkonu zamestnania vykázanou osobou však nemožno len úzko viazať na vykávanie tej osoby, ktorá užíva služobný byt. Slovenský zákonodarca v tomto prípade pravdepodobne opomenul znemožnenie výkonu domáckej práce a telepráce podľa ustanovenia § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len Zákonník práce), ak vykázanou osobou bude práve zamestnanec na takejto pracovnej pozícii. Máme za to, že povinnosť útvaru Policajného zboru bezodkladne vyznamovať zamestnávateľa o skutočnosti, že realizáciou vykávania zo spoločného obydlija došlo k znemožneniu výkonu zamestnania vykázanou osobou sa vzťahuje aj na výkon domáckej práce a telepráce. V súlade s uvedeným by ustanovenie § 27 a) ods. 4 zákona o Policajnom zbore malo odkazovať nielen na zákon č. 189/1992 Zb., ale aj na príslušné ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa domáckej práce a telepráce.

Domácka práca je závislá práca, ktorú zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa v pracovnom pomere podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste. Ak takúto prácu vykonáva s použitím informačných technológií, ide o teleprácu. Ak miestom výkonu práce zamestnanca bola dohodnutá jeho domácnosť (byt, dom, či iný priestor, kde zamestnanec spoločne býva s inou osobou), v prípade jeho vykávania zo spoločného obydlija, dochádza zároveň aj k jeho vykávaniu z pracoviska. Nemožnosť výkonu domáckej práce a telepráce v dôsledku vykávania zo spoločného obydlija evokuje otázky súvisiace s následnou realizáciou práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru takéhoto zamestnanca.

Ustanovenie § 27a) ods. 5 zákona o Policajnom zbore oprávňuje vykávanú osobu vziať si zo spoločného obydlija určité veci. Veci slúžiace osobným potrebám vykávanou osobou, osobné cennosti, dokumenty, prípadne ďalšie osobné veci si vykávaná osoba môže so sebou vziať hneď pri vykávaní. V lehote 24 hodín od oznámenia vykávania si môže zo spoločného obydlija zobrať aj ďalšie osobné veci a aj veci nevyhnuté pre jej podnikanie alebo na výkon povolania. Zákonné ustanovenie pripúšťa aj vyzdvihnutie si stanovených vecí ešte aj v rámci 24-hodinovej lehoty od oznámenia vykávania smeruje predovšetkým k predvídaní situácie, ak vykávanie zo spoločného obydlija bude realizované v neprítomnosti vykazovanej osoby.

Zákonník práce vo vzťahu k telepráci ustanovuje pre zamestnávateľa osobitné povinnosti. Zamestnávateľ zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie (§ 52 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce). Zákon o Policajnom zbore síce ustanovuje, že zamestnanec si so sebou môže vziať veci potrebné na výkon povolania, ale zároveň z povahy tohto ustanovenia vyplýva, že by malo byť ist' o veci jednoduché na prepravu a uskladnenie (lieky, šatstvo, osobné doklady, hygienické potreby, peniaze). Nie veci, ktorých vziať by mohlo dôjsť k prietahom výkonu vykávania zo spoločného obydlija. Nevyklúčujeme, že technické vybavenie domáckeho pracoviska zamestnanca bude tak zložitá, že jeho premiestnenie by zmarilo účel vykávania zo spoločného obydlija, čím dochádza ku kolízií práv vykávanou a ohrozenej osoby. V záujme uprednostnenia ochrany

života a zdravia ohrozenej osoby pred právom na výkon povolania násilníckej osoby, je podľa nášho názoru policajt oprávnený neumožniť zamestnancovi vziať si veci potrebné na výkon povolania. Tiež je možné, že takýmto konaním policajta bude ohrozená samotná prevádzka zamestnávateľa. Informačná povinnosť útvaru Policajného zboru ani zákonný príkaz pre zamestnávateľa, aby prijal opatrenia na náhradné zaistenie prevádzky podľa § 27a) ods. 4 zákona o Policajnom zbore, však zamestnávateľa nijako neoprávňujú vstúpiť do obydlija zamestnanca a vziať si technické vybavenie, ktoré poskytol zamestnancovi na výkon telepráce, pretože hrozí vážny zásah do práva na ochranu súkromia vykázaného zamestnanca a de facto aj týranej osoby. V tejto situácii právu zamestnanca na rešpektovanie súkromia (zahŕňajúce aj právo na nedotknuteľnosť obydlija) kolидуje vo výraznej miere právo zamestnávateľa na ochranu svojho majetku. Regulatívna funkcia právnej úpravy by v tomto smere mala pôsobiť na zabezpečenie vzájomnej rovnováhy uvedených ústavných práv.

Právo na nedotknuteľnosť obydlija je základnou slobodou pokiaľ ide o obydlie súkromných fyzických osôb,<sup>10</sup> ale právna ochrana sa vzťahuje aj priestory slúžiace na vykonávania obvyklej profesie.<sup>11</sup> Priestory slúžiace na výkon zamestnania sú podľa článku 8 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rovnako chránené pred domovými prehliadkami a návštevami úradnej moci ako priestory slúžiace na bývanie, avšak nie absolútne.<sup>12</sup> V našom právnom poriadku výnimky z práva na rešpektovanie súkromia zamestnanca pripúšťa článok 11 Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého sa zásahy zamestnávateľa musia uskutočňovať na základe legality, nevyhnutnosti, proporcionality a notifikačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi.<sup>13</sup> Na tomto mieste by sme radi upozornili, že článok 11 Zákonníka práce upravuje možnosti zásahu do súkromia i oprávnenia kontroly zo strany zamestnávateľa len voči zamestnancovi, už v nijakom smere vo vzťahu k tretím osobám, a súčasne sa tieto zásahy môžu uskutočniť len na pracovisku alebo v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Za použitia extenzívneho výkladu môžeme obydlie domáceho zamestnanca, resp. jeho domácnosť, súčasne označiť za pracovisko. Ale osobný rozsah článku 11 Zákonníka práce nijako nedovoľuje zásah do súkromia iného subjektu než zamestnanca. Domnievame sa, že s cieľom ochrany súkromného života, s „návštevou“ domácnosti za účelom vyzdvihnutia si technického vybavenia poskytnutého na výkon telepráce musí súhlasiť nielen vykázaný zamestnanec, ale aj ohrozená osoba, čo je plne v súlade s článkom 21 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, v súlade s ktorým nie je dovolené vstúpiť do obydlija bez súhlasu toho, kto v ňom býva.

<sup>10</sup> Pozri rozhodnutie vo veci Hoechst AG proti Komisii zo dňa 21. septembra 1989 (spojené veci C-46/1987 a C-227/1988)

<sup>11</sup> Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Niemitz zo 16. decembra 1992.

<sup>12</sup> Uvedené potvrdil Súdny dvor EÚ v právnej veci C-94/00 Roquette Frères zo dňa 22. októbra 2002.

<sup>13</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Druhé vydanie. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 386. ISBN 978-80-7400-416-2

V jednoduchšom prípade vzatie vecí slúžiacich na výkon povolania domáceho zamestnanca<sup>14</sup> nebude prekážkou účelu vykázania zo spoločného obydlija a policajt domáckemu zamestnancovi vzatie vecí povolí. Domácky zamestnanec si síce vezme veci nevyhnutné pre jeho výkon povolania, ale de facto zostáva bez miesta výkonu práce, ktoré bolo v pracovnej zmluve viazané na adresu jeho bydliska. Svojevoľná zmena v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce je v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a zamestnávateľ je oprávnený takéto konanie klasifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny. Domácka práca ako menej štandardná forma pracovného pomeru je prevažne využívaná voči zamestnancom, ktorým zamestnávateľ dôveruje. Preto sa zamestnávateľ nezriedka uspokojí len s kontrolou výsledku zamestnanca, čo sa uskutočňuje na zmluvnom základe medzi obidvoma účastníkmi pracovného pomeru.<sup>15</sup> Pokiaľ vykázaný domácky zamestnanec dokáže „ustáť“ svoje pracovné výsledky, vykázanie zo spoločného obydlija nemusí ohroziť jeho pracovnú pozíciu. Z právneho hľadiska by však malo dôjsť k dohode medzi ním a zamestnávateľom a k vypracovaniu dodatku k pracovnej zmluve z dôvodu zmeny miesta výkonu práce v dôsledku vykázania domáceho zamestnanca zo spoločného obydlija a pracoviska zároveň. Od naformulovania miesta výkonu práce v dodatku k pracovnej zmluve bude závisieť fakt, či zamestnanec bude naďalej spĺňať status domáceho zamestnanca alebo nie.

Bez ohľadu na to, či si domácky zamestnanec vezme alebo nevezme veci súvisiace s výkonom povolania, vykázanie zo spoločného obydlija a následky, ktoré takýto inštitút vyvoláva v jeho súkromnej sfére môže ovplyvňovať kvalitu plnenia jeho pracovných úloh. Po splnení ďalších Zákonníkom práce ustanovených podmienok dôsledkom vykázania zo spoločného obydlija môže byť dokonca strata zamestnania. Zamestnávateľ môže dať domáckemu zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že prestal spĺňať bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod. 3 Zákonníka práce, za predpokladu, že vo svojom vnútornom predpise viaže výkon práce domáceho zamestnanca na požiadavku jej výkonu v domácnosti zamestnanca, resp. na adrese jeho trvalého pobytu. (Pôjde najmä o situáciu, ak zamestnávateľ nebude nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce domáceho zamestnanca). Do úvahy prichádza výpoveď aj z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod. 4 Zákonníka práce. Ostatne uvedené zákonné ustanovenie je k vykázanému domáckemu zamestnancovi miernejšie. Hmotnoprávnou podmienkou výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod. 3 Zákonníka práce je predchádzajúca písomná výzva na odstránenie nedostatkov s primeranou lehotou na ich odstránenie. Bez realizácie tejto výzvy je výpoveď neplatná, rovnako tak, ak lehota na odstránenie nedostatkov nebude primeraná. Vykázaný domácky zamestnanec dostáva „zákonnú šancu“ napraviť neuspokojivé plnenie pracovných úloh predtým, než zamestnávateľ

---

<sup>14</sup> Poznámka autoriek: pre účely tohto príspevku domáckym zamestnancom rozumieme zamestnanca pracujúceho doma alebo na inom dohodnutom mieste aj zamestnanca pracujúceho doma alebo na inom dohodnutom mieste za použitia informačných technológií.

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Druhé vydanie. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 387. ISBN 978-80-7400-416-2.

pristúpi ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou z uvedeného dôvodu. Tiež nie je vylúčené, aby zamestnávateľ nespĺnenie dohodnutej práce domáceho zamestnanca v dôsledku vykázania zo spoločného obydlija posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a so zamestnancom okamžite skončil pracovný pomer. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru zamestnávateľa oprávňuje aj právoplatné odsúdenie zamestnanca pre úmyselný trestný čin, ktoré môže byť končným dôsledkom ochrany obete domáceho násillia, ktoré sa začalo riešiť práve vykázáním násilníka zo spoločného obydlija.

Najmenej nepriaznivým riešením situácie vykazaného domáceho zamestnanca z pracovnoprávneho hľadiska by bolo poskytnutie pracovného voľna. Zamestnávateľ by mohol nespôsobilosť výkonu dohodnutej práce v dôsledku vykázania zo spoločného obydlija posudzovať ako osobnú prekážku na strane domáceho zamestnanca, za ktorú mu môže na požiadanie udeliť pracovné voľno podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce. Žiadne zákonné ustanovenie mu tiež nebráni v tom, aby zamestnancovi nariadil čerpať dovolenku, kým sa osobná situácia zamestnanca neupokojí natoľko, aby mohol pokračovať v riadnom výkone dohodnutej práce. Je potrebné mať na pamäti aj praktické hľadisko inštitútu vykázania zo spoločného obydlija a riziko jeho možného zneužívania. Pri vykázaní je nevyhnutné, aby policajt správne posúdil a vyhodnotil situáciu a následne prijal aj správne rozhodnutie, čo nemusí byť vždy jednoduché, najmä v prípadoch inscenovaného domáceho násillia. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na skúsenosti zo zahraničia (kde sa tento inštitút používa), ktoré svedčia o tom, že „rafinované pokusy o falošnú inscenáciu domáceho násillia sú čo do výskytu minimálne a kvalitné preškolenie polície predstavuje spoľahlivú poistku pre správne využívanie vykázania k ochrane ohrozených osôb.“<sup>16</sup>

## Záver

Vykázáním násilnej osoby zo spoločného obydlija sa zabezpečuje ochrana ohrozenej osoby. Cieľom inštitútu je zabrániť opätovným útokom násilnej osoby voči ohrozenej osobe, ktorej ochrana je efektívne zabezpečená práve tým, že nemusí opúšťať svoje obydlie. Je zrejmé, že realizácia vykázania zjavne zasahuje do základných ľudských práv vykázanej osoby. Riešenie vzájomnej kolízie a následne priznanie prednosti niektorému ústavnému právu v aplikačnej praxi nie je vôbec jednoduché. Páchanie domáceho násillia však nemá len občianskoprávnu či trestnoprávnu rovinu. Ak je v pozícii vykázanej osoby domácky zamestnanec, dochádza k narušeniu práv a povinností z pracovného pomeru. Vykázáním domáceho zamestnanca zo spoločného obydlija de facto dochádza aj k jeho vykázaniu z miesta výkonu práce, čo v konečných dôsledkoch môže ovplyvniť aj existenciu samotného pracovného pomeru.

## Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Druhé vydanie. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 386. ISBN 978-80-7400-416-2.

<sup>16</sup> ČÍRTKOVÁ, L.: Změny v řešení domácího násill od 1. 1. 2007. *Právo a rodina* 2007, č. 1, s. 10

2. ČÍRTKOVÁ, L.: *Změny v řešení domácího násilí od 1. 1. 2007*. Právo a rodina 2007, č. 1, s. 10.
3. DESET, M.: *Prevenca domáceho násilia inštitútom vykázania*. IN: Bulletin slovenskej advokácie, č. 7-8, 2008, s. 27.
4. DURDÍK, T.: *Nové přístupy k řešení problematiky domácího násilí v ČR*. Právo a rodina 2004, č. 12, s. 2.
5. JELÍNEK, J.: *K trestněprávnímu postihu domácího násilí*. IN: Kriminalista č. 4/2005 (příloha), MV ČR, s. 257-264.
6. MÁTEL, A.: *Právne prostriedky v Slovenskej republike a domáce násilie voči ženám*. IN: [www.andrejmatel.info](http://www.andrejmatel.info) [16.1. 2008]; <http://www.domacenasilie.info/> [8.12. 2008].

***Expulsion from joint of household of home employee***

*The committing of domestic violence has not only civil and criminal effects. If an expulsion person is home employee, therefore expulsion from joint of household influences rights and obligations of employment relationships. The expulsion from joint of household of home employee de facto means his expulsion from his place of work. It could affect the existence of an employment relationship.*

**Kontaktné údaje na autorky – email:**

*janka.schafferova@gmail.com*

*jana.kakascikova@centrum.sk*

## Krátky historický exkurz postavením zamestnanca v konkurze po roku 1989

Mgr. Lívia Tóthová

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika

### Synopsa

*Príspevok pojednáva o postavení zamestnanca v konkurze po roku 1989 s osobitným dôrazom na jeho postavenie ako veriteľa prihlasujúceho svoju pohľadávku v konkurznom konaní. Tomuto aspektu postavenia zamestnanca sa príspevok venuje v rámci štyroch časových období, ktoré sú ohraničené prijatím prelomových právnych úprav v konkurznom práve. Okrem toho zamestnanec môže v konkurze vystupovať aj ako subjekt podávajúci návrh na vyhlásenie konkurzu. Platobná neschopnosť zamestnávateľa sa vo vzťahu k zamestnancovi prejavuje aj v tom, že zamestnancovi vznikne nárok na dávku garančného poistenia a po zrušení konkurzu vzniká výpovedný dôvod na strane zamestnávateľa. Týmto otázkam sa príspevok venuje len veľmi okrajovo.*

### Kľúčové slová

*Konkurz. Zamestnanec. Zákon o konkurze a vyrovnaní. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Pohľadávka proti podstate. Prihlásená pohľadávka.*

### Úvod

Na úvod uvediem právnu úpravu, ktorá sa bezprostredne venuje postaveniu zamestnanca v konkurze:

1. Zákon č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce (najmä § 21 a 22 ZP),
2. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení (najmä § 102, § 103, § 184 ods. 6 a § 234 zákona),
3. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii (najmä § 56 ZKR),
4. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa.

Zákonník práce, zákon o sociálnom poistení a takisto smernica sa zaoberajú postavením zamestnanca ako subjektu, ktorý má nárok na dávku garančného poistenia, ak sa jeho zamestnávateľ stal platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnanca.<sup>1</sup> Ja sa však v tejto práci budem venovať postaveniu zamestnanca ako subjektu, ktorý vystupuje ako účastník konkurzného konania.<sup>2</sup>

Postaveniu zamestnanca ako účastníka konkurzného konania sa možno venovať v rámci týchto časových období:

- A) Obdobie od prijatia zákona 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní (ďalej len ZKV) do jeho novelizácie zák. č. 238/2000 Z.z.,
- B) Obdobie od prijatia novely č. 238/2000 Z.z. do prijatia nového zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii (ďalej len ZKR),
- C) Obdobie od prijatia zákona 7/2005 Z.z. do jeho novelizácie zák. č. 348/2011 Z.z.,

---

<sup>1</sup> Vid' § 21 Zákonníka práce, ktorý upravuje nároky zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa, § 102 a 103 zákona o sociálnom poistení, ktoré upravujú podmienky nároku a výšku dávky garančného poistenia a 3. recitál smernice, ktorý vyjadruje potrebu zabezpečenia ochrany zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, najmä zaručiť výplatu ich neuspokojených nárokov aspoň v minimálnom rozsahu.

<sup>2</sup> Podľa § 24 ods. 1 ZKR sa pod účastníkom konkurzného konania rozumie dlžník (úpadca), navrhovateľ a veritelia, ktorí prihlásili svoje pohľadávky.

D) Obdobie od prijatia novely č. 348/2011 Z.z. dodnes.

V rámci týchto období sa zameriam na postavenie zamestnanca ako veriteľa uplatňujúceho svoju pohľadávku v konkurze, pričom tu treba rozlišovať, či ide o pohľadávku, ktorú možno považovať za:

- 1) pohľadávku proti podstate alebo
- 2) pohľadávku, ktorú je potrebné prihlásiť.

Okrem postavenia zamestnanca ako veriteľa uplatňujúceho pohľadávku, môže zamestnanec v konkurze vystupovať aj ako veriteľ podávajúci návrh na vyhlásenie konkurzu. Takáto situácia je však skôr výnimočná, pretože predpokladom toho, aby zamestnanec mohol podať návrh na vyhlásenie konkurzu je o.i. doloženie zamestnancovej pohľadávky písomným uznaním dlhu zamestnávateľa (s úradne overeným podpisom zamestnávateľa) alebo vykonateľným rozhodnutím.<sup>3</sup> Do účinnosti zákona 7/2005 Z.z. takéto dokladovanie pohľadávky nebolo potrebné a zákon požadoval len doloženie navrhovateľovej pohľadávky listinnými dôkazmi aj keď ešte nebola splatná,<sup>4</sup> čo znamenalo pre zamestnanca ľahšiu pozíciu pre prípad, ak chcel podať návrh na vyhlásenie konkurzu. Čo sa týka súčasného právneho stavu ťažko možno predpokladať, že zamestnávateľ by bol ochotný písomne uznávať dlh, ktorý má voči zamestnancovi najmä za predpokladu, že by sám odmietal podať návrh na vyhlásenie konkurzu. Vykonateľné rozhodnutie zase predpokladá podanie žaloby zamestnanca voči zamestnávateľovi a úspech v spore o zaplatenie mzdy príp. iného pracovno-právneho nároku. Zamestnanci sa nie príliš radi púšťajú do takýchto sporov so svojim zamestnávateľom, pretože by neradi prišli o svoje pracovné miesto a takisto sa nehrnú do podávania návrhov na vyhlásenie konkurzu, pretože stále dúfajú, že firma, v ktorej pracujú, v konečnom dôsledku nezbankrotuje a z finančných problémov sa dostane iným spôsobom (napr. formou reštrukturalizácie, štátnych dotácií, získania úveru), ktorý nevedie k zrušeniu ich zamestnávateľa. Po skončení konkurzu (zrušením konkurzu) dochádza totiž aj k zrušeniu zamestnávateľa. Zrušenie zamestnávateľa je pritom výpovedným dôvodom zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

## **Postavenie zamestnanca ako veriteľa uplatňujúceho pohľadávku v konkurze**

### **Ad A) Obdobie od roku 1991 do roku 2000**

Dňa 1. októbra 1991 nadobudol účinnosť zákon 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní. Do tohto obdobia (počas socialistického zriadenia) bol konkurz neaplikovateľný.

Čo sa týka postavenia zamestnanca ako veriteľa, ktorý uplatňuje svoju pohľadávku v konkurze, ako som vyššie spomínala, možno rozlišovať 2 situácie podľa toho, či pohľadávka má charakter pohľadávky proti podstate alebo prihlásenej pohľadávky:

Ad 1) V tomto čase sa ešte pohľadávky zamestnancov nezaraďovali pod pojem pohľadávky proti podstate, ale tvorili samostatnú skupinu pohľadávok označovanú ako pracovné nároky. Pod pracovnými nárokmi sa podľa § 31 ods. 3 ZKV rozumela úhrada pracovných odmien úpadcových pracovníkov a ich nároky vyplývajúce

<sup>3</sup> Porovnaj § 12 ods. 2 písm. a) a b) ZKR v znení neskorších predpisov.

<sup>4</sup> Porovnaj § 4 ods. 5 ZKV v znení neskorších predpisov.

z hmotného zabezpečenia pracovníkov. Tu je dôležité uviesť, že išlo len o tie pracovné odmeny, na ktoré vznikol pracovníkovi nárok až po vyhlásení konkurzu, tzn. že išlo o odmeny, ktorých splatnosť nastala po vyhlásení konkurzu (išlo napr. o situáciu, keď pracovný pomer pracovníka trval aj po vyhlásení konkurzu). Tieto pracovné nároky bolo možné podľa § 31 ods. 1 ZKV uspokojiť kedykoľvek v priebehu konkurzného konania, teda nebolo potrebné čakať na vydanie právoplatného rozvrhového uznesenia. Avšak ak nastala situácia, kedy nebolo možné uspokojiť pracovné nároky v plnej výške v priebehu konkurzu, mohli byť tieto uspokojené podľa § 32 ods. 1 ZKV aj z rozvrhu. Dokonca podľa tohto ustanovenia mali byť tieto nároky (spolu s pohľadávkami proti podstate) uspokojované prioritne pred ostatnými (teda prihlásenými) pohľadávkami. Zásada priority, a teda zákonné určenie poradia uspokojovania pohľadávok, nebola v čase účinnosti pôvodného znenia ZKV ešte natoľko podrobná, aby určovala poradie pohľadávok proti podstate a pracovných nárokov (všetky pohľadávky proti podstate a pracovné nároky mali rovnaké poradie). Zákon sa obmedzoval len na určenie, že medzi pracovnými nárokmi a pohľadávkami proti podstate platí zásada proporcionality, tzn. že ak výťažok zo speňaženia nepostačoval na plnú úhradu všetkých týchto pohľadávok, uspokojili sa pomerne (avšak až po plnom uspokojení výdavkov správcu, ktoré tradične patria do pohľadávok proti podstate).

Ad 2) Podľa § 32 ods. 2 ZKV po úplnom uspokojení pohľadávok proti podstate a pracovných nárokov bolo možné uspokojiť aj ostatné (prihlásené) pohľadávky v určitom poradí. Zákon v tomto čase rozlišoval pohľadávky prvej, druhej a tretej triedy /§ 32 ods. 2 písm. a), b) a c) ZKV/, pričom medzi pohľadávkami prvej triedy patrili nároky úpadcových pracovníkov z pracovného pomeru, prislúchajúce za posledné 3 roky pred vyhlásením konkurzu (spolu s nimi do prvej triedy patrili aj pohľadávky na výživné zo zákona). V tomto prípade išlo teda o odmeny, ktorých splatnosť nastala ešte pred vyhlásením konkurzu a zároveň neboli ešte zamestnávateľom (úpadcom) uspokojené. Tieto pohľadávky si musel pracovník prihlásiť prihláškou a boli uspokojované až na základe právoplatného rozvrhového uznesenia (teda nie už v priebehu konkurzu ako to bolo pri odmenách, ktorých splatnosť nastala až po vyhlásení konkurzu). Ak nebolo možné plne uspokojiť pohľadávky patriace do tej istej triedy, uspokojili sa pomerne (§ 32 ods. 3 ZKV).

Záverom k tomuto obdobiu by som chcela uviesť, že pohľadávky zamestnancov boli uspokojované v čase účinnosti zákona 328/1991 Zb. ako prvé, a to či už išlo o pohľadávku, ktorá mala charakter pohľadávky proti podstate resp. v tom čase ešte označovanej ako pracovné nároky (tu však určitú prednosť malo uspokojenie výdavkov správcu) alebo charakter prihlásenej pohľadávky. Zamestnanci v tom čase mali medzi veriteľmi úpadcu prioritné postavenie a pravdepodobnosť na uspokojenie ich pohľadávok bola vysoká.

## **Ad B) Obdobie od roku 2000 do roku 2005**

Dňa 1. augusta 2000 nadobudla účinnosť novela ZKV č. 238/2000 Z.z. Postavenie zamestnanca ako veriteľ uplatňujúceho pohľadávku možno opísať takto:

Ad 1) Pracovné nároky zamestnanca boli zaradené medzi pohľadávky proti podstate. Pohľadávky proti podstate patrili do skupiny tzv. prednostných pohľadávok,



ktoré bolo možné uspokojiť kedykoľvek v priebehu konkurzu. Na rozdiel od právneho stavu pred prijatou novelou, medzi pracovné nároky nepatrili len pohľadávky, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu, ale aj pohľadávky, ktoré vznikli a boli splatné 3 mesiace pred vyhlásením konkurzu /§ 31 ods. 3 písm. a) a b) ZKV/. Touto zmenou došlo k zlepšeniu postavenia zamestnanca, pretože na uspokojenie svojich pohľadávok, ktoré mu vznikli ešte pred vyhlásením konkurzu (max. však 3 mesiace), nemusel čakať na vydanie právoplatného rozvrhového uznesenia, ale mohol byť uspokojený už v priebehu konkurzu. Aj po novele platilo, že pracovné nároky, ktoré nebolo možné uspokojiť v priebehu konkurzu, sa uspokojovali z rozvrhu. Pohľadávky zamestnancov si naďalej zachovali prioritné postavenie. § 31 ods. 6 ZKV podrobnejšie určil poradie pohľadávok proti podstate (zásada priority).<sup>5</sup> Ak nebolo možné uspokojiť v celom rozsahu všetky pohľadávky toho istého poradia (napr. uspokojenie pohľadávok všetkých zamestnancov), uspokojovali sa pomerne (zásada proporcionality).

Ad 2) Až po úplnom uspokojení prednostných pohľadávok sa uspokojovali prihlásené pohľadávky. Prihlásené pohľadávky sa uspokojovali z rozvrhu. Medzi prihlásené pohľadávky boli zaradené aj pohľadávky zamestnancov úpadcu, ktoré vznikli pred vyhlásením konkurzu (samozrejme okrem pohľadávok, ktoré vznikli max. 3 mesiace pred vyhlásením konkurzu, pretože tieto patrili medzi pohľadávky proti podstate). Tieto pohľadávky obdobne ako pred novelou boli zaradené do pohľadávok prvej triedy, avšak s tým rozdielom, že po novele do tejto triedy boli zaradené všetky prihlásené pohľadávky, okrem pohľadávok, ktoré obsahovali záväzok podriadenosti (pohľadávky druhej triedy). To malo za následok, že pokiaľ sa uplatňovala zásada priority, a teda speňažený majetok postačoval na úhradu všetkých pohľadávok danej triedy, postavenie zamestnanca sa oproti predošlému stavu nezmenilo. Avšak v prípade, ak nebolo možné plne uspokojiť pohľadávky toho istého poradia a uplatnila sa zásada proporcionality, došlo k zhoršeniu postavenia zamestnanca, pretože jeho podiel na pomernom uspokojení bol menší ako pred novelou (bolo potrebné pomerne uspokojiť viac veriteľov tej istej triedy z tej istej sumy peňazí).

Z uvedeného vyplýva, že novelou došlo k zhoršeniu postavenia zamestnanca pri uspokojení jeho prihlásenej pohľadávky, keďže sa jeho pohľadávka dostáva na roveň s ostatnými prihlásenými pohľadávkami. Zlepšenie postavenia nastalo v prípade pohľadávok proti podstate, kedy zamestnanec mohol byť uspokojený už v priebehu konkurzu vo vzťahu k pohľadávke, ktorá vznikla 3 mesiace pred vyhlásením konkurzu. Na základe znenia už spomínaného § 31 ods. 6 ZKV za ďalšiu zmenu oproti predchádzajúcemu právnomu stavu možno považovať fakt, že pracovné nároky získali lepšie postavenie medzi pohľadávkami proti podstate vo vzťahu k pohľadávkam zo zmlúv uzatvorených správcom a zo zmlúv týkajúcich sa prevádzkovania podniku, pretože tieto boli uspokojované až po plnom uspokojení pracovných nárokov (pracovné nároky mali vyššie poradie). Horšie postavenie nadobudli pracovné nároky vo

<sup>5</sup> Vid' § 31 ods. 6 ZKV podľa ktorého pohľadávky proti podstate sa uspokojujú v tomto poradí:

a) výdavky a odmena správcu, b) náklady spojené s udržiavaním a správou podstaty, DPH a spotrebné dane, c) náhrada výdavkov a odmena likvidátora, d) pracovné nároky, e) nároky zo zmlúv uzatvorených správcom, f) nároky zo zmlúv týkajúcich sa prevádzkovania podniku, od ktorých správca neodstúpil atď.

vzťahu k nákladom správu a udržiavanie podstaty a vo vzťahu k daniam, pretože pracovné nároky mohli byť uspokojené až po plnom uspokojení nákladov na správu a daní. Do novely ZKV takéto podrobné vymedzenie zásady priority absentovalo a všetky pohľadávky proti podstate (resp. aj pracovné nároky) boli uspokojované v rámci rovnakého poradia.

### **Ad C) Obdobie od roku 2005 do konca roku 2011**

Dňa 1. júla 2005 nadobudol účinnosť nový zákon č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácií.

Zamestnanec ako veriteľ uplatňujúci svoju pohľadávku nadobudol takéto postavenie:

Ad 1) Pohľadávky zamestnancov úpadcu boli podľa § 87 ZKR takisto ako podľa starého ZKV zaradené medzi pohľadávky proti podstate, ktoré netreba prihlasovať. Ide o tie pohľadávky zamestnancov, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu. Podľa § 87 ods. 2 ZKR ak správca prevádzkuje podnik úpadcu, sú pohľadávky zamestnancov považované za pohľadávky z prevádzkovania podniku. Podľa uvedeného možno rozlišovať 2 situácie. Ak správca nepokračoval v prevádzkovaní podniku, pohľadávky zamestnanca boli klasickými pohľadávkami proti podstate (prevádzkovanie podniku sa zastavilo, avšak pracovný pomer zamestnancovi stále trval), ktoré boli uspokojované kedykoľvek v priebehu konkurzu z výťažku zo speňaženia majetku mimo rozvrhu. Avšak ak pohľadávky zamestnancov mali povahu pohľadávok z prevádzkovania podniku, boli uspokojované z výnosov získaných z prevádzkovania podniku a ak výnosy nepostačovali na uspokojenie pohľadávok, uspokojili sa ako pohľadávky proti podstate (teda zo speňaženého majetku).

Najdôležitejšia zmena, ktorá prijatím nového konkurzného zákona nastala, však bola, že pohľadávky proti podstate (a tiež pohľadávky z prevádzkovania podniku) boli uspokojované nie podľa poradia určeného zákonom ako doteraz (zásada priority), ale podľa poradia splatnosti pohľadávok (zásada časovej prednosti), pričom ak sú v rovnaký deň splatné viaceré pohľadávky, ktoré nie je možné uspokojiť v celom rozsahu, uspokojia sa pomerne (zásada proporcionality). Táto zmena mala za následok, že pohľadávky zamestnancov stratili prioritné postavenie, ktoré im zaručoval predošlý zákon. Podľa § 31 ods. 6 predošlého zákona totiž pracovné nároky mali pri uspokojovaní prednosť pred nárokmi zo zmlúv uzatvorených správcom resp. pred nárokmi zo zmlúv týkajúcich sa prevádzkovania podniku, od ktorých správca neodstúpil (ide napr. o zmluvy s dodávateľmi, obchodnými partnermi). Pohľadávky proti podstate si zachovali pozíciu, podľa ktorej sú uspokojované pred prihlásenými pohľadávkami.

Ad 2) Výťažok zo speňaženia majetku sa po odpočítaní pohľadávok proti podstate vydával veriteľom prihlásených pohľadávok rozvrhom (§ 96 ods. 1 ZKR). Prihlásenou pohľadávkou bola pohľadávka, ktorá vznikla pred vyhlásením konkurzu a bola uspokojovaná z rozvrhu výťažku. Rozvrh obsahoval pomerné rozdelenie výslednej sumy (zásada proporcionality) určenej na uspokojenie veriteľov tak, aby bolo zrejme akou sumou bol uspokojený ten- ktorý veriteľ.

Pohľadávka zamestnanca musela byť uplatnená prihláškou riadne a včas, lebo inak pohľadávku nebolo možné uspokojiť (na takúto pohľadávku sa neprihliadalo).

Preto bolo potrebné, aby si zamestnanci svoju pohľadávku prihlásili na predpísanom tlačíve v lehote 45 dní od vyhlásenia konkurzu na súde aj u správcu. V prihláške boli zamestnanci povinní uviesť právny dôvod vzniku pohľadávky, poradie uspokojenia pohľadávky zo všeobecnej podstaty a sumu pohľadávky. Čo sa týka poradia zamestnancovej pohľadávky (obdobne to platí aj pre súčasný právny stav), možno to prirovnať k situácii za účinnosti predošlého zákona, keď pohľadávka zamestnanca sa uspokojuje v rámci rovnakého poradia so všetkými ostatnými prihlásenými pohľadávkami v rámci tzv. ostatných pohľadávok (pohľadávky druhej triedy). Určitú prednosť majú len tzv. prednostné pohľadávky z reštrukturalizačného konania podľa § 120 ods. 4 ZKR alebo aj pohľadávky z nového úveru podľa § 141 ZKR, ktoré sú uspokojované pred ostatnými pohľadávkami (pohľadávky prvej triedy), avšak ktorých uspokojenie prichádza do úvahy len v prípade, ak konkurznému konaniu predchádzalo reštrukturalizačné konanie. Za týmito pohľadávkami a tzv. ostatnými pohľadávkami nasledujú tzv. podriadené pohľadávky podľa § 95 ods. 2 ZKR, ktoré sa uspokojujú až po úplnom uspokojení ostatných pohľadávok (pohľadávky tretej triedy). Takéto poradie pohľadávok vyplýva zo vzoru prihlášky pohľadávky.<sup>6</sup>

Postavenie zamestnanca sa oproti predošlej právnej úprave zhoršilo vo vzťahu k pohľadávkam proti podstate, pretože pracovné nároky zamestnancov stratili prioritné postavenie a boli postavené na roveň s ostatnými pohľadávkami proti podstate (keďže namiesto zásady priority sa uplatnila zásada časovej prednosti). Ďalšie zhoršenie postavenia možno vidieť v tom, že medzi pohľadávky proti podstate už nepatriли aj pohľadávky, ktoré vznikli maximálne 3 mesiace pred vyhlásením konkurzu (bolo ich už teda potrebné prihlásiť).

Vo vzťahu k prihláseným pohľadávkam nenastala výraznejšia zmena oproti predošlému časovému obdobiu.

#### **Ad D) Obdobie od začiatku roku 2012**

Od 1.1.2012 je účinná novela zákona o konkurze a reštrukturalizácií. Uspokojovanie pohľadávok zamestnanca v konkurze je riešené takto:

Ad 1) V súčasnosti sú pracovnoprávne nároky zamestnanca takisto zaradené do pohľadávok proti podstate. Novela upustila od rozlišovania pohľadávok proti podstate a pohľadávok z prevádzkovania podniku, ktoré boli uspokojované z výnosov z prevádzkovania podniku, a pozná už len pohľadávky proti podstate, ktoré sú uspokojované priebežne počas konkurzu (§ 87 ods. 4). Zmena nastala aj v tom, že zákon upustil od uspokojovania pohľadávok podľa splatnosti (zásada časovej prednosti) a vrátil sa k zásade priority. Zákon stanovuje nasledujúce poradie uspokojovania pohľadávok proti podstate. Najprv sú uspokojované náklady na speňaženie majetku, odmena správcu, výživné pre maloleté deti, náklady na správu konkurznej podstaty a pohľadávky, ktoré vznikli v súvislosti s prevádzkovaním podniku počas konkurzu a až potom nasledujú pracovnoprávne nároky a nakoniec pohľadávky na daniach

<sup>6</sup> Pozri vzor prihlášky <http://jaspi.justice.gov.sk/jaspidd/vzory/005665Pr3b.pdf> (cit. dňa 17.02.2012).

a poistnom. Pracovnoprávne nároky však nemajú to isté poradie, novela zákona rozlišuje 3 druhy pracovnoprávnych nárokov v tomto poradí:<sup>7</sup>

1. pracovnoprávne nároky, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu a za mesiac, v ktorom bol konkurz vyhlásený, a to v sume určenej správcom alebo vyplývajúcej z dohody medzi zamestnancom a správcom, ktorému správca prideliuje prácu v súvislosti so správou konkurznej podstaty,
2. pracovnoprávne nároky, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu a za mesiac, v ktorom bol konkurz vyhlásený, a to v sume určenej správcom alebo vyplývajúcej z dohody medzi zamestnancom a správcom, ktorému správca prideliuje prácu v súvislosti s prevádzkovaním podniku počas konkurzu a
3. pracovnoprávne nároky, na ktoré vznikol nárok po vyhlásení konkurzu a za mesiac, v ktorom bol konkurz vyhlásený, najviac vo výške štvornásobku životného minima mesačne za každý kalendárny mesiac trvania pracovnoprávneho vzťahu po vyhlásení konkurzu, vrátane kalendárneho mesiaca, v ktorom bol konkurz vyhlásený a kalendárneho mesiaca, v ktorom bol pracovnoprávny vzťah ukončený, pričom toto plnenie sa znižuje o plnenia poskytnuté podľa predchádzajúcich bodov.

Podľa § 56 ZKR vyhlásením konkurzu prechádzajú na správcu oprávnenia konať za úpadcu v pracovnoprávnych vzťahoch. V bodoch 1 a 2 predchádzajúceho odseku pracovnoprávne nároky vznikajú na základe dohody so správcom, ktorý prideliuje zamestnancom prácu v súvislosti s vyhlásením konkurzu (vzniká potreba zabezpečenia správy majetku a zabezpečenia prevádzky podniku). V bode 3 je opísaná situácia, kedy zamestnancovi pracovný pomer síce trvá aj po vyhlásení konkurzu, avšak tomuto nie je pridelená práca.

Ako možno vidieť, novela zavádza maximálnu výšku pracovnoprávnych nárokov, ktoré tvoria pohľadávky proti podstate (suma určená resp. dohodnutá so správcom a suma vo výške životného minima). V praxi to bude znamenať zníženie výšky pohľadávok zamestnancov voči zamestnávateľovi (úpadcovi), ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu. Nebudú si totiž môcť uplatňovať výšku mzdy (resp. iných nárokov zamestnancov), ktorú mali dohodnutú v pracovnej zmluve, ale len mzdu určenú resp. dohodnutú so správcom alebo len mzdu vo výške životného minima. Avšak novela v § 87 ods. 3 ZKR ustanovuje, že pracovnoprávne nároky, ktoré nemôžu byť uspokojené podľa bodu 3, si zamestnanec uplatňuje prihláškou. To znamená, že rozdiel medzi výškou mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve a výškou mzdy v sume životného minima je možné uplatniť prihláškou (novelou je zavedená nutnosť prihlásenia pohľadávky, ktorá vznikla až po vyhlásení konkurzu; doteraz sa prihlasovali len pohľadávky, ktoré vznikli ešte pred vyhlásením konkurzu).

Ako som spomínala vyššie, opätovne sa zaviedlo poradie pohľadávok proti podstate (zásada priority). Pracovnoprávne nároky zamestnancov majú horšie poradie oproti predchádzajúcim obdobiam, v ktorých sa zásada priority uplatňovala, pretože pred pracovnoprávne nároky sa dostávajú už aj pohľadávky, ktoré vznikli v súvislosti s prevádzkovaním podniku počas konkurzu, vrátane pohľadávok zo zmlúv uzavretých správcom (do prijatia ZKR boli podľa § 31 ods. 6 ZKV tieto pohľa-

<sup>7</sup> Porovnaj § 87 ods. 2 písm. g), h) a j) ZKR v znení neskorších predpisov.

dávky uspokojované až po uspokojení pracovných nárokov). Aj teraz platí, že ak nemožno plne uspokojiť pohľadávky toho istého poradia, uspokojia sa pomerne (zásada proporcionality). Ak správca neuzná právny dôvod alebo výšku pohľadávky proti podstate, vyzve veriteľa (zamestnanca), aby podal voči správcovi žalobu o určenie právneho dôvodu a výšky pohľadávky. Ak tak včas neurobí na pohľadávku sa v rozsahu neuznanom neprihliada.

Ad 2) Pohľadávka, ktorá nie je pohľadávkou proti podstate, sa v konkurze uplatňuje prihláškou (§ 28 ZKR). Vo vzťahu k zamestnancovi ide o pohľadávku, ktorá mu voči zamestnávateľovi vznikla pred vyhlásením konkurzu alebo aj o pohľadávku, ktorá mu vznikla po vyhlásení konkurzu, ale nemohla byť uspokojená ako pohľadávka proti podstate /viď ad 1), bod 3./. Prihlášku je potrebné doručiť len správcovi v lehote 45 dní od vyhlásenia konkurzu. Ak by sa zamestnancovi stalo, že ju doručí neskôr, na rozdiel od doterajšieho právneho stavu (kedy sa na neskoru podanú prihlášku neprihliadalo) sa na takúto pohľadávku prihliada, zamestnanec však nemôže vykonávať hlasovacie právo spojené s pohľadávkou. V prihláške treba uviesť právny dôvod, poradie a sumu pohľadávky. Pre poradie zamestnancovej pohľadávky platí to, čo je uvedené v bode D), tzn. že zamestnancova prihlásená pohľadávka má poradie pohľadávky druhej triedy (po pohľadávkach vzniknutých počas reštrukturalizačného konania).

Prihlásené pohľadávky sa uspokojujú na základe rozvrhu. Pred zostavením rozvrhu správca zostaví zoznam pohľadávok proti podstate a uvedie poradie a sumy, v akých tieto pohľadávky boli alebo budú uspokojené. Tento zoznam následne zverejní. Keďže pohľadávky proti podstate sú uspokojované už v priebehu konkurzu (a teda majú prednosť pri uspokojovaní pohľadávok), účelom tohto ustanovenia je, aby veritelia pohľadávok proti podstate a najmä veritelia prihlásených pohľadávok mohli namietat' voči poradiu pohľadávky proti podstate (napr. namietat', že pohľadávka nemá byť vôbec zaradená medzi pohľadávky proti podstate alebo naopak že má byť zaradená medzi pohľadávky proti podstate alebo že má mať iné poradie). Po zapracovaní odôvodnených námietok, správca zostaví rozvrh a uspokojí prihlásených veriteľov. Účelom tohto ustanovenia je umožniť prihláseným veriteľom (a teda aj zamestnancom), aby kontrolovali, ako chce správca naložiť so speňaženým majetkom, pretože každý náklad, ktorý správca vynaloží na výkon správy majetku (t.j. pohľadávky proti podstate a pohľadávky z prevádzkovania podniku) znižuje uspokojenie veriteľov prihlásených pohľadávok, keďže pohľadávky proti podstate sa uspokojujú prednostne pred prihlásenými pohľadávkami.

Poslednou novelou ZKR (oproti predošlému právnenému stavu) došlo k zhoršeniu pozície zamestnanca pri uspokojovaní pohľadávok, ktoré majú povahu pohľadávok proti podstate. Zákomom bola obmedzená výška pohľadávky, ktorá môže byť uspokojená už v priebehu konkurzu ako pohľadávka proti podstate. K zlepšeniu pozície zamestnancov nedošlo ani zmenou zásady časovej prednosti na zásadu priority, pretože nároky zamestnancov patria medzi posledné uspokojované pohľadávky proti podstate. Vo vzťahu k prihláseným pohľadávkam nedošlo k zmene postavenia zamestnanca oproti stavu pred účinnosťou novely č. 348/2011 Z. z.

Ešte by som chcela upriamiť pozornosť na to, **z čoho** boli a sú tie ktoré konkurzné **pohľadávky zamestnancov uspokojované**. Tieto pohľadávky správca uspokojí

joval a uspokojuje z výťažku zo speňaženia majetku dotknutej konkurznej podstaty, pričom rozlišujeme všeobecnú a oddelenú konkurznú podstatu. Všeobecnú konkurznú podstatu tvorí všetko, čo nepatrí do oddelenej konkurznej podstaty, teda tvorí ju ten majetok podliehajúci konkurzu, ktorý nie je zaťažený zabezpečovacími právami zabezpečených veriteľov.<sup>8</sup>

Ad 1) Pokiaľ ide o pohľadávky zamestnanca, ktoré majú charakter pohľadávok proti podstate (teda vznikli po vyhlásení konkurzu), tieto sú v súčasnosti uspokojované len zo všeobecnej konkurznej podstaty (§ 87 ods. 2 ZKR). V čase účinnosti ZKV (do účinnosti novely č. 328/2000 Z.z.) tvorili pracovné nároky osobitnú konkurznú podstatu odlišnú od všeobecnej podstaty aj oddelenej konkurznej podstaty.<sup>9</sup> Po účinnosti novely č. 328/2000 Z.z. sa však pracovné nároky stali súčasťou pohľadávok proti podstate a prestali tak tvoriť osobitnú konkurznú podstatu.

Ad 2) Ak ide o pohľadávky zamestnanca, ktoré je potrebné prihlásiť (ktoré vznikli pred vyhlásením konkurzu), tieto je v súčasnosti možné uspokojiť len zo všeobecnej podstaty. Zatiaľ čo pri pohľadávkach ostatných veriteľov úpadcu do úvahy prichádza aj uspokojenie z oddelenej konkurznej podstaty, pri pohľadávkach zamestnanca vzniknutých z pracovnoprávneho vzťahu toto nie je možné. Oddelenú konkurznú podstatu tvorí majetok zaťažený zabezpečovacími právami zabezpečených veriteľov. Podľa § 8 ZKR sa pod zabezpečovacím právom na účely tohto zákona rozumie záložné právo, zabezpečovací prevod práva resp. zabezpečovací prevod pohľadávky a iné práva, ktoré majú podobný obsah a účinky. Z uvedeného možno vyvodiť, že tieto zabezpečovacie práva majú vecnoprávne účinky, tzn. že sa viažu na konkrétnu vec. Zabezpečení veriteľ má teda právo byť uspokojený z výťažku z predaja konkrétnej veci resp. pohľadávky. Podľa § 20 zákona č. 311/2001 Z.z. -Zákonník práce pre zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov prichádza do úvahy dohoda o zrážkach zo mzdy, zriadenie záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní a ručenie. Prvé dva zabezpečovacie inštitúty slúžia len na zabezpečenie nárokov zamestnávateľa voči zamestnancovi. Ručenie síce slúži tak na zabezpečenie zamestnávateľovej ako aj zamestnancovej pohľadávky, ktorú má voči zamestnávateľovi, avšak ručenie nemá vecnoprávny charakter (ktorý je vyžadovaný § 8 ZKR), ale osobnoprávny resp. záväzkoprávny charakter,<sup>10</sup> tzn. že sa neviaže na konkrétnu vec, ale na osobu ručiteľa a na celý jeho majetok. Aj keď by sme pripustili ručenie ako zabezpečovací inštitút pre konkurzné účely a vychádzali by sme z § 79 ods. 1 ZKR, podľa ktorého možno po výzve voči tretej osobe na zaplatenie záväzku úpadcu do súpisu majetku zapísať aj majetok tejto osoby zabezpečujúci záväzok úpadcu (samozrejme len v prípade ak táto tretia osoba záväzok úpadcu nesplní), museli by sme do tohto súpisu zapísať celý majetok

<sup>8</sup> Porovnaj POSPÍŠIL, B.: *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii s komentárom*. Žilina: Eurokódex Poradca podnikateľa, 2005, s. 207, ISBN: 80-88931-39-8.

<sup>9</sup> Porovnaj STEINER, V.: *Konkurz a vyrovnanie - systematický výklad*. Bratislava: Iura edition, 1994, s. 58, ISBN: 80-88715-05-9.

<sup>10</sup> Porovnaj POSPÍŠIL, B.: *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii s komentárom*. Žilina: Eurokódex Poradca podnikateľa, 2005, s. 18, ISBN: 80-88931-39-8, kde je uvedené, že na účely § 8 ZKR zabezpečovacími právami sú len vecné zabezpečovacie práva, a nie aj zabezpečovacie právo napr. osobnej povahy ako napr. ručenie, tzn. že veriteľ, ktorého pohľadávka je zabezpečená len ručiteľským záväzkom, má v konkurze len postavenie nezabezpečeného veriteľa.

ručiteľa, ktorým ex lege ručí. Pojem majetok v citovanom ustanovení však musíme vykladať úzko. Pod pojmom majetok sa tu rozumie len konkrétna vec spadajúca do majetku tretej osoby, ktorou zabezpečuje záväzok úpadcu. Nie je teda možné v tomto prípade pripustiť široký výklad pojmu majetok a do súpisu zapísať všetok ručiteľov majetok, pretože by tak de facto išlo o ďalší konkurz, keďže konkurz je považovaný za tzv. generálnu exekúciu (teda za exekúciu vzťahujúcu sa na všetok majetok osoby). V tomto prípade by už však išlo o „konkurz“ na majetok ručiteľa.

Ani za účinnosti ZKV neprichádzalo do úvahy uspokojovanie pohľadávok zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov z oddelenej konkurznej podstaty. Podľa § 28 ods. 1 ZKV patrili medzi zabezpečených veriteľov veritelia, ktorých pohľadávky boli zabezpečené záložným právom, zádržným právom, obmedzením prevodu nehnuteľnosti alebo zabezpečovacím prevodom práva. Ako vidieť takisto išlo o zabezpečovacie inštitúty majúce charakter vecnoprávny. Podľa § 246 starého Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb.) na zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov slúžili takisto dohoda o zrážkach zo mzdy, obmedzenie prevodu nehnuteľnosti a ručenie. Tieto zabezpečovacie prostriedky však slúžili len na zabezpečenie nárokov zamestnávateľa, a teda zamestnanec ani vtedy nemohol nadobudnúť postavenie zabezpečeného veriteľa.

Pokiaľ ide o oba zákonníky práce, musíme považovať zabezpečovacie inštitúty vymenované v § 246 starého ZP a v § 20 nového ZP za taxatívne a nemožno v tomto prípade použiť ako *lex generalis* Občiansky zákonník pre použitie ďalších zabezpečovacích inštitútov.<sup>11</sup> Z uvedeného teda možno konštatovať, že pohľadávky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, ktoré vznikli pred vyhlásením konkurzu nemôžu mať za súčasnej právnej úpravy (ani za predchádzajúcej) povahu zabezpečených pohľadávok, ktoré sú uspokojované z oddelenej konkurznej podstaty. Uspokojenie z oddelenej konkurznej podstaty by prichádzalo do úvahy len v prípade, ak by zamestnanec mal pohľadávku zabezpečenú niektorým zo zabezpečovacích práv upravených v § 8 ZKR. Táto pohľadávka by však nesmela mať charakter pohľadávky pracovnoprávnej (napr. nemohlo by ísť o výslovné zabezpečenie mzdy záložným právom), ale napr. občianskoprávnej, tzn. že ako právny dôvod vzniku pohľadávky by nemohol byť uvedený pracovnoprávny nárok zamestnanca vyplývajúci z pracovnej zmluvy. V takomto prípade by však už nešlo o zabezpečenie pracovnoprávneho vzťahu, ale vzťahu občianskoprávneho, a teda nehovorili by sme o vzťahu zamestnávateľ- zamestnanec, ale o vzťahu dlžník- veriteľ.

## Záver

<sup>11</sup> Porovnaj BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce- komentár*. Bratislava: Sprint, 2007, s. 253, 978-80-89085-94-1, kde je uvedené, že Zákonník práce zakotvuje tri druhy zmluvných zabezpečovacích prostriedkov. V nadväznosti na ustanovenie § 18 ZP, ktoré umožňuje v pracovnom práve uzatvárať len zmluvy upravené v pracovnoprávných predpisoch (*numerus clausus*), sa ustanovenie § 20 ods. 1 ZP považuje za kogentné vymedzenie druhov zmluvných zabezpečovacích prostriedkov. Pozri tiež BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, s. 328, ISBN: 978-80-89393-11-4, kde je uvedené, že iné druhy zmluvného zabezpečenia záväzkov ZP neumožňuje.

Na záver možno povedať, že v priebehu krátkeho vývoja konkurzného práva, došlo vo vzťahu k zamestnancom k zhoršeniu ich postavenia ohľadom uspokojenia ich pohľadávok počas konkurzu. Zamestnanci stratili prioritné postavenie jednak ako veritelia pohľadávok proti podstate a takisto aj ako veritelia prihlásených pohľadávok. Zamestnanci sú pri uspokojovaní svojich pohľadávok na rovnakej úrovni spolu s ostatnými veriteľmi úpadcu. Takýto stav bol vytvorený konkurzným právom, a teda zákonom o konkurze a vyrovnaní a zákonom o konkurze a reštrukturalizácií Navyše zamestnanci (pokiaľ ide o pohľadávky, ktoré treba prihlásiť) nemôžu mať postavenie zabezpečeného veriteľa, a teda byť uspokojení z oddelenej konkurznej podstaty, ktorá umožňuje širšie uspokojenie pohľadávok veriteľov v porovnaní s uspokojovaním pohľadávok zo všeobecnej konkurznej podstaty. Tento stav bol vytvorený pracovným právom, keď Zákonník práce neumožňuje vecnoprávne zabezpečenie nárokov zamestnanca voči zamestnávateľovi.

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce- komentár*. Bratislava: Sprint, 2007, 1033 s, ISBN: 978-80-89085-94-1.
2. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, 799 s., ISBN: 978-80-89393-11-4.
3. POSPÍŠIL, B.: *Zákon o konkurze a reštrukturalizácií s komentárom*. Žilina: Eurokódex Poradca podnikateľa, 2005, 519 s., ISBN: 80-88931-39-8.
4. STEINER, V.: *Konkurz a vyrovnanie- systematický výklad*. Bratislava: Iura edition, 1994, 211 s., ISBN: 80-88715-05-9.
5. MATULOVÁ, M., NOVOTNÁ, J.: *Zákon o konkurze a vyrovnaní (s komentárom)*. In: Poradca 1/2001, 272 s., ISSN: 1335-1583.
6. Zákon č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní (v pôvodnom znení aj v znení neskorších predpisov).
7. Zákon č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácií (v pôvodnom znení aj v znení neskorších predpisov).
8. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce.
9. Zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce.

### ***Brief Historical Excursus on the Status of Employee in Bankruptcy Proceedings after 1989***

*The employee can act in bankruptcy proceedings as a creditor applying their debt or as a creditor submitting a petition of adjudication of bankruptcy. In a case of employee in a position of creditor applying their debt, the status of such employee in bankruptcy proceedings after 1989 can be subsequently divided into four periods. After every period the changing status of the employee is summed up. Consequently, the paper comes to the conclusion that the status of employee has worsened after every of these periods. Nowadays, the employee has the same status as any other of employer's creditors.*

### **Kontaktné údaje na autora- email**

*tothova.livia@gmail.com*



## Zamestnanec a konkurzné konanie

*Mgr. Tomáš Petraško*

*Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*

### **Synopsa**

*Počet konkurzov na Slovensku v posledných rokoch stúpa a predpokladá sa, že tento trend sa nezmení. Ďalší nárast v počte konkurzných konaní pravdepodobne spôsobí aj zákon č. 348/2011, ktorým zákonodarca novelizoval zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Nastáva stále viac situácií, v ktorých sa dostáva aj osoba v pozícii zamestnanca do kontaktu s konkurzným konaním. Zamestnanec môže byť iniciátorom návrhu na vyhlásenie konkurzu, prichádza do kontaktu aj so správcom, na ktorého po vyhlásení konkurzu prechádza oprávnenie konať za úpadcu v pracovnoprávných vzťahoch, taktiež sa stáva veriteľom úpadcu, ktorý si svoju pohľadávku uplatňuje prihláškou a vzniká mu tiež nárok na dávku garančného poistenia.*

### **Kľúčové slová**

*Zamestnanec. Konkurzné konanie. Veriteľský návrh na vyhlásenie konkurzu. Správca. Pohľadávky proti podstate. Skončenie pracovného pomeru v konkurznom konaní. Garančné poistenie. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Zákon o sociálnom poistení.*

## **1. Novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii, alebo počet konkurzov stúpa**

### **1.1 Situácia na trhu a bankroty**

Kým v roku 2009, v čase, o ktorom sa hovorilo ako o čase vrcholiacej krízy, podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky klesol počet malých a stredných obchodných spoločností podnikajúcich na Slovensku o 1055 a v roku 2010 nastal približne rovnaký nárast, údaj z roku 2011 je alarmujúci. V tomto roku skončilo na Slovensku 7361 „firiem“. Tajomník Republikovej únie zamestnávateľov Martin Hošťák očakáva v rokoch 2012 a 2013 najťažšie obdobie. Možno teda konštatovať, že predpoklady, podľa ktorých svetová hospodárska kríza nemala na územie Slovenskej republiky v roku 2011 priniesť pre finančný sektor silnejší dopad ako v dvoch predchádzajúcich rokoch boli nesprávne.<sup>1</sup>

Pokles aktivity podnikov a súvisiaci pokles tržieb kvôli zníženému dopytu vyvoláva zvýšený počet zlyhaných úverov. Banky reagujú väčšou opatrnosťou pri poskytovaní úverových služieb. Podnikateľský subjekt má tým pádom sťaženú možnosť na nutné investície, alebo dočasné prekonanie nedostatku finančných prostriedkov. Pravdepodobne globálna ekonomika narazila na svoje mantinely a ukazuje sa, že je nutné, aby štát intervenoval do oblasti hospodárstva. Nastáva situácia, kedy samotní podnikatelia najmä prostredníctvom rôznych organizácií, v ktorých sú združení žiadajú štát o pomoc. Nielen finančnú pomoc prostredníctvom rôznych stimulov, ale najmä na pomoc vo forme legislatívnych zmien. Odvetvia, ktoré zaznamenávajú najväčší prepád sú najmä služby, opravárenské a inštalačné práce, výroba textilu a odevov, výroba a spracovanie potravín a strojárne podniky. Podnikatelia z týchto odvetví nevidia dôvody prepadu iba v neistote z budúceho vývoja a slabnúcom dopyte, ale aj v zložitej administratívnej, ťažkej vymožitelnosti práva a zlej platobnej disciplíny.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> KLACSO, J.: *Vplyv krízy na slovenský finančný sektor v roku 2009 a makrotestové testovanie*. Biatic. č. 4 (2010), s. 24-29. -1335-0900.

<sup>2</sup> ŠIMKOVÁ, M.: *Náš biznis už platí za krízu krutú daň*. Hospodárske noviny č. 14, 2012, s. 3 (20.1.2012).

Bankroty sú všeobecne považované za bežný jav každodennej evolúcie v trhovom hospodárstve a ich počet stúpa pri každej výraznejšej negatívnej zmene situácie na trhu. Môžeme hovoriť, že podnikateľské subjekty sa nachádzajú v neštandardnej situácii. Táto situácia je regulovaná normami konkurzného práva. „Stanovenie osobitných pravidiel fungovania podnikateľských subjektov, ktoré sa nachádzajú v inej než štandardnej situácii je odôvodnené potrebou ochrany záujmov tretích osôb najmä veriteľov a tiež širších verejných záujmov napríklad záujmov na transparentnosti podnikateľského prostredia či požiadavkami právnej istoty.“<sup>3</sup>

V súvislosti s tým sa javí ako východisko pokus o zrýchlenie uspokojovania pohľadávok cez konkurzy, v ekonomickej reči tiež bankroty. Sú cestou k tomu, aby sa podnikateľ už ďalej nezadlžoval – aby nevytváral ďalšie záväzky, ktorými môže ohroziť aj zdravé podniky. Podnikateľské prostredie apelovalo aj na to, že je nutné v záujme väčšej vymožitelnosti práva a stabilizácii zdravého podnikateľského prostredia posilniť pozíciu veriteľa v konkurze. Táto pozícia veriteľa bola na Slovensku oslabená po podozreniach z tzv. fiktívnych konkurzov. S posilnením pozície veriteľa je úzko spätá aj možnosť jednoduchšieho a rýchlejšieho vyhlásenia úpadku u dlžníka. Zákonodarca a ani politické špičky si nemôžu dovoliť prehliadnuť fakt, že počet konkurzov a reštrukturalizácií na Slovensku má stúpajúcu tendenciu. Po podrobnej analýze štatistik Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky možno uviesť tento prehľad vývoja konkurzných a reštrukturalizačných konaní v rokoch 2007-2010:<sup>4</sup>

	2006	2007	2008	2009	2010
došlé návrhy na vyhlásenie konkurzu	645	775	841	1060	1248
začatie konkurzného konania	199	402	429	600	814
vyhlásené konkurzy v sledovanom období	94	169	251	276	344
zrušené konkurzy pre nedostatok majetku	9	14	35	53	119
došlé návrhy na povolenie reštrukturalizácie	10	9	15	78	129
začaté reštrukturalizačné konania	5	8	11	68	108
povolené reštrukturalizácie	2	8	10	58	87

<sup>3</sup> HUSÁR, J.: *Právna regulácia ingerencie orgánov verejnej moci do podnikania (Hospodárske právo – náčrt teórie a systému)*, 1.vyd. Košice: EQUILIBRIA, s.r.o., 2007, s 149. ISBN 978-80-89284-05-4.

<sup>4</sup> Štatistika konkurzných konaní (Vybavovanie agendy konkurzného konania na okresných súdoch 2006, 2007, 2008, 2009, 2010), Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, dostupné na internete: <http://www.justice.gov.sk/stat/stkk.htm>.

*Tabuľka 1: Štatistika vybavovania agendy konkurzných konaní na okresných súdoch Slovenskej republiky v rokoch 2006 až 2010*

## 1.2 Novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii

Zákon č. 7/2005 Z.z. je na Slovensku nosným zákonom, ktorým sa riadi konkurzné konanie. Zohľadňuje osobitosti slovenského právneho, ekonomického a podnikateľského prostredia. Je v neustálom dynamickom vývoji a prispôsobuje sa požiadavkám vonkajšieho prostredia. Naposledy bol novelizovaný zákonom č. 348/2011 Z.z., ktorý bol v poradí dvanástou novelou tohto zákona a tejto novele možno hovoriť ako a novele významnej. Novela nadobúda účinnosť v dvoch etapách – väčšina zmien, najmä procesné otázky samotného konania, nadobudnú účinnosť k 1. januáru 2012 a niekoľko zmien – možno však povedať, že veľmi podstatných zmien, ktoré dokonca menia definíciu predĺženia a novým spôsobom upravujú zodpovednosť štatutárov za porušenie povinnosti podať návrh na vyhlásenie konkurzu, nadobudne účinnosť k 1. januáru 2013.

„Dôvodom tejto dvojstupňovej implementácie novej úpravy je potreba poskytnúť podnikateľom priestor na úpravu štruktúry ich financovania (zníženie cudzích zdrojov financovania napr. ich splatením (úvery od bánk) alebo ich kapitalizáciou, t.z. presun do vlastného imania, napr. formou zvýšenia základného imania). V prípade, ak by bola nová definícia predĺženia zavedená do právnej úpravy už od 1. januára 2012, relatívne veľa aj zdravých a platobne schopných (likvidných) subjektov by spĺňalo podmienky pre vyhlásenie konkurzu z dôvodu existencie predĺženia.“<sup>5</sup>

Podľa doložky vplyvov dôvodovej správy k novele zákona o konkurze a reštrukturalizácii, by mala táto novela značne zasiahnuť podnikateľské prostredie. Nemala by zvýšiť náklady podnikateľských subjektov. Mala by mať skôr prínos v oblasti vymáhateľnosti práva a zvýšeného uspokojenia pohľadávok po lehote splatnosti. Nová právna úprava by mala dlžníkov motivovať pri riešení svojho úpadku najmä reštrukturalizáciou. Všeobecným cieľom novely bolo podľa dôvodovej správy najmä upraviť definíciu predĺženia spôsobom, ktorý je bežný aj v zahraničných právnych úpravách. V zmysle platnej úpravy je podnikateľ predĺžený až vtedy, keď účtovná hodnota jeho už splatných záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku. V tejto definícii nastane výrazná zmena. Od 1. januára 2013 bude podnikateľ predĺžený ak hodnota jeho záväzkov (bez ohľadu na splatnosť) prevýši hodnotu jeho majetku. Najmä toto, ale aj ďalšie novelizované ustanovenia (ako napríklad zmeny v oblasti „veriteľských návrhov na vyhlásenie konkurzu“, zmeny v oblasti prihlasovania pohľadávok, precizovanie definície pohľadávok proti podstate, oblasť „spriaznené osoby“,...) budú pravdepodobne mať značný vplyv na postavenie zamestnanca, čo považujem za potrebné analyzovať aj s poukázaním na to, že zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení používa odlišnú definíciu platobnej neschopnosti ako zákon o konkurze a reštrukturalizácii.

<sup>5</sup> E/n/w/c Natlacen Walderdorff Cancola advokáti s.r.o.: *Novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii* dostupné na internete: <http://www.tpa-horwath.sk/novela-zakona-o-restrukturalizacii/>.

## 2. Veriteľský návrh na vyhlásenie konkurzu, alebo čo ak je týmto veriteľom zamestnanec

### 2.1 Osoba podávajúca veriteľský návrh

Novelizované ustanovenie § 11 ods. 3 zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii ukladá oprávnenie veriteľovi, ktorým môže byť aj zamestnanec podať návrh na vyhlásenie konkurzu, ak môže odôvodnene predpokladať platobnú neschopnosť svojho dlžníka, teda zamestnávateľa. Platobnú neschopnosť dlžníka možno odôvodnene predpokladať vtedy, ak je dlžník viac ako 30 dní v omeškaní s plnením dvoch peňažných záväzkov viac ako jednému veriteľovi a bol jedným z týchto veriteľov písomne vyzvaný na zaplatenie.<sup>6</sup>

Na tomto mieste pre potreby veriteľského návrhu na vyhlásenie konkurzu teda nie je potrebné analyzovať samotnú definíciu platobnej neschopnosti dlžníka v zmysle zákona, nakoľko zákonodarca prezumuje kedy ju môže veriteľ odôvodnene predpokladať. V zmysle tejto prezumpcie teda stačí ak má dlžník minimálne dva peňažné záväzky voči minimálne dvom odlišným veriteľom po lehote splatnosti 30 dní. S prihliadnutím na to, že by veriteľom mohol byť aj zamestnanec sa každá osoba zamestnanca považuje za samostatný subjekt, to znamená že by sa súd veriteľským návrhom na vyhlásenie konkurzu musel zaoberať aj v prípade, že by veriteľmi boli napríklad aj dvaja zamestnanci dlžníka. Dokonca možno ísť ešte ďalej a simulovať situáciu, kedy by návrh podával len jeden veriteľ – zamestnanec (napríklad v prípade nezaplatenia mzdy) a mal by vedomosť o existencii aspoň jedného ďalšieho veriteľa, ktorého by vedel riadne označiť (napr. Sociálna poisťovňa).

### 2.2 Náležitosti veriteľského návrhu

Návrh na vyhlásenie konkurzu musí obsahovať všeobecné náležitosti podľa osobitného predpisu.<sup>7</sup> Musí byť teda zjavné, ktorému súdu je určený, kto ho robí, akej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísaný a datovaný.<sup>8</sup> To znamená, že musí byť zjavné, že navrhovateľ sa domáha vyhlásenia konkurzu na dlžníka. Podpis navrhovateľa, ktorý nie je orgánom verejnej moci, musí byť v návrhu úradne osvedčený. Návrh sa podáva v dvoch rovnopisoch.<sup>9</sup> Pokiaľ by sa napríklad zamestnanec rozhodol nechať sa zastúpiť na základe plnej moci, taktiež podpis splnomocneného musí byť úradne osvedčený. Úradné osvedčenie podpisu navrhovateľa na plnomocenstve zákon nevyžaduje, a preto ho v zásade nemôže vyžadovať ani konkurzný súd.<sup>10</sup> Doc. Ďurica sa pri tomto tvrdení opiera o Ústavu SR, podľa ktorej nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo čo zákon neukladá<sup>11</sup>, pričom povinnosť možno ukladať len zákonom, na základe zákona, v jeho medziach a pri zachovaní základných práv a slobôd, medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 4, ktorá priamo zakladá práva a povinnosti

<sup>6</sup> Ust. §11 ods. 3 zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>7</sup> Ust. §12 ods. 1 zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>8</sup> Ust. §42 ods. 3 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

<sup>9</sup> Ust. §12 ods. 1 zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>10</sup> ĎURICA, M.: *Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii*, 2.vyd. Bratislava: EUKODÉX, s.r.o., 2010, s. 100. ISBN: 80-88931-42-8.

<sup>11</sup> Čl. 2 ods. 3 Ústavy SR.

fyzických osôb alebo právnických osôb, alebo nariadením vlády podľa čl. 120 ods.2<sup>12</sup>. Na podporu tejto argumentácie doc. Ďurica používa analógiu legis a konštatuje, že pokiaľ by zákonodarca mal takýto úmysel, bol by tak urobil, podobne ako pri plnomocenstve na uzavretie spoločenskej zmluvy na založenie obchodnej spoločnosti<sup>13</sup>. Nevylučuje však, že pokiaľ by mal konkurzný súd pochybnosti ohľadne plnomocenstva, môže jeho vierohodnosť overovať.<sup>14</sup> Príslušným konkurzným súdom je registrový súd v obvode krajského súdu, kde sa nachádza sídlo dlžníka.

Návrh musí obsahovať aj ďalšie osobitné náležitosti a aj listiny, ktoré dokladajú jeho pohľadávku označenú v návrhu<sup>15</sup> a s použitím extenzívneho výkladu aj ďalšie listiny, ktoré dokladajú, resp. potvrdzujú ďalšie skutočnosti uvedené v návrhu.

Návrh teda musí obsahovať okrem všeobecných náležitostí tieto náležitosti:

- a) označenie pohľadávky, ktorá je 30 dní po lehote splatnosti
- b) označenie (poukázanie na) veriteľa, ktorý ma taktiež pohľadávku 30 dní po splatnosti
- c) výzvu na zaplatenie dlhu dlžníkovi
- d) doklad o zaplatení preddavku
- e) za listinu, ktorá potvrdzuje túto pohľadávku treba výlučne považovať iba tieto listiny:<sup>16</sup>
  - ea) písomné uznanie dlžníka s úradne overeným podpisom dlžníka
  - eb) vykonateľné rozhodnutie alebo iný podklad, na základe ktorého možno na riadiť výkon rozhodnutia, alebo vykonať exekúciu
  - ec) potvrdením audítora, správcu alebo súdneho znalca, že navrhovateľ pohľadávku účtuje v účtovníctve v súlade s účtovnými predpismi, a v prípade, že ide o pohľadávku nadobudnutú prevodom alebo prechodom, aj potvrdením audítora, správcu alebo súdneho znalca, že pohľadávka účtovaná v účtovníctve navrhovateľa má doložený dôvod vzniku, ak podáva návrh voči právnickej osobe
  - ed) potvrdením Ministerstva financií Slovenskej republiky o existencii pohľadávky štátu z príspevku poskytnutého dlžníkovi z prostriedkov Európskej únie schváleného a účtovaného certifikačným orgánom
- f) pre prípad, že by bola týmto veriteľom osoba, ktorá nemá na území Slovenskej republiky bydlisko, je potrebné v návrhu uviesť aj zástupcu na doručovanie písomností, ktorý má na území Slovenskej republiky bydlisko alebo sídlo a taktiež aj listiny, ktoré preukazujú, že tento zástupca toto poverenie na doručovanie písomností prijal.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> Čl. 13 ods. 1 Ústavy SR.

<sup>13</sup> Ust. § 57 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

<sup>14</sup> ĎURICA, M.: *Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii*, 2.vyd. Bratislava: EUROKÓ-DEX, s.r.o., 2010, s. 100. ISBN: 80-88931-42-8.

<sup>15</sup> Pozri: ust. § 12 ods.2 zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>16</sup> Ust. § 12 ods. 2 písm) a, b, c, d zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>17</sup> Pozri: ust. §12 ods. 3 zákona č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

Ad c) S prihliadnutím na to, že zákon hovorí o listine možno zastávať názor, že táto výzva by mala byť písomná. Extenzívny výklad, napríklad súdu, že prijatie tejto výzvy by malo byť potvrdené a malo by byť súčasťou tejto listiny, by pravdepodobne bolo nad rámec zákona a mohlo by sa považovať za sudcovskú tvorbu práva, ktorá je neprípustná.

Ad d) Veriteľ je povinný pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu zaplatiť preddavok na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu a doklad o tom pripája k návrhu. Tento preddavok je vo výške 663,88 eura, ak je dlžníkom fyzická osoba a vo výške 1659,70 eura, ak je dlžníkom právnická osoba.<sup>18</sup> Zákonodarca pri stanovení výšky tohto preddavku a v súvislosti s tým aj stanovení výšky odmeny predbežného správcu vychádzal pravdepodobne z predpokladu, že dlžníkom fyzickou osobou bude najmä „spotrebiteľ“ a dlžníkom právnickou osobou bude najmä podnikateľ a zohľadňoval stupeň náročnosti práce predbežného správcu pri vybavovaní jeho agendy v týchto prípadoch. Zákonodarca však nemyslel na to, že aj fyzická osoba môže byť podnikateľom, môže zamestnávať ľudí, účtovať veľké množstvo prípadov, vlastniť majetok slúžiaci podnikaniu a pod. a úloha predbežného správcu môže byť teda úlohou komplikovanejšou ako pri osobe právnickej. Táto úvaha však nič nemení na závere, že v prípade ak by bola dlžníkom fyzická osoba a to aj podnikateľ – zamestnávateľ, pre tento prípad by bolo potrebné preukázať potvrdenie o zaplatení preddavku iba vo výške 663,88 eura. V tejto časti je potrebné ešte uviesť to, že tento preddavok je pohľadávkou navrhovateľa proti podstate a je v prípade vyhlásenia konkurzu „uspokojovaný prednostne“ – to znamená, že možno zjednodušene uviesť, že ak má dlžník majetok aspoň vo výške preddavku a tento majetok sa v takej výške podarí správcovi speňažiť, mal by byť navrhovateľovi po skončení konkurzu „vrátený“. Navrhovateľ za podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu neplatí súdny poplatok, pretože je od platenia tohto poplatku oslobodený.<sup>19</sup>

Ad ea) V praxi sa javí ako ťažko predstavitel'né, že by dlžník – zamestnávateľ písomne uznal svoj dlh zamestnancovi. Na jednej strane to však nie je možné ani úplne vylúčiť a na strane druhej je potrebné poukázať aj na možnosť, že v mene dlžníka by tento úkon nemusel urobiť štatutárny orgán, ale napríklad aj zamestnanec, ktorý je splnomocnený za dlžníka – zamestnávateľa robiť tieto úkony (napr. ekonomický riaditeľ, účtovník, ...).

### **2.3 Čo môže zamestnanca motivovať k veriteľskému návrhu, alebo zamestnanec a dávka garančného poistenia.**

Podľa zákona o sociálnom poistení má zamestnanec zamestnávateľa nárok na dávku garančného poistenia, ak sa jeho zamestnávateľ stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca, ktorými sú

a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti

<sup>18</sup> Ust. § 7 ods.1 a ods. 2 vyhlášky č. 665/2005, ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>19</sup> Ust. § 4 ods. 2 písm. l) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.

- 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 pracovná 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 pracovnej povinnosti
- 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<sup>20</sup>

Nárok na dávku garančného poistenia nemá zamestnanec, ak pracovnoprávny vzťah uzatvoril po vzniku pracovnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.<sup>21</sup>

Pri výklade týchto ustanovení je potrebné poukázať na legálnu definíciu pojmu platobná neschopnosť pre účely zákona o sociálnom poistení, ktorá je odlišná od legálnej definície tohto pojmu podľa zákona o konkurze a reštrukturalizácii.

Podľa zákona o konkurze a reštrukturalizácii je dlžník v úpadku ak je platobne neschopný alebo predĺžený a platobne neschopný je ten, kto nie je schopný plniť 30 dní po lehote splatnosti aspoň dva peňažné záväzky viac ako jednému veriteľovi.<sup>22</sup>

Na účely zákona o sociálnom poistení je platobne neschopný zamestnávateľ vtedy, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu a dňom vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu.<sup>23</sup>

To znamená, že zamestnancovi vznikol nárok na dávky garančného poistenia už momentom samotného doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu. Paradoxom je, že tento návrh mohol podať samotný zamestnanec za okolností vyššie uvedených. Tento podaný návrh však ešte nemusí znamenať, že na zamestnávateľa bude vyhlásený konkurz, dokonca nemusí začať ani konkurzné konanie v prípade, že návrh nebude spĺňať zákonom ustanovené náležitosti. V prípade, že súd uznesením rozhodne o začatí konkurzného konania, môže byť toto konanie prerušené resp.

<sup>20</sup> Ust. § 102 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

<sup>21</sup> Ust. § 102 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

<sup>22</sup> Ust. § 3 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>23</sup> Ust. § 12 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

zastavené. Konkurzné konanie môže byť prerušené z dôvodu prebiehajúceho reštrukturalizačného konania resp. v prípade ak dlžník preukáže, že ním poverený správca pripravuje reštrukturalizačný posudok.<sup>24</sup>

Konkurzné konanie súd bezodkladne uznesením zastaví v prípade, ak dlžník do vydania uznesenia o vyhlásení konkurzu preukáže, že zanikli všetky splatné pohľadávky veriteľov, ktorí sú účastníkmi konkurzného konania. Rovnako môže súd rozhodnúť ak dlžník v konkurznom konaní preukáže svoju platobnú schopnosť.

Tu teda treba hľadať motiváciu zamestnanca – veriteľa na podanie tohto veriteľského návrhu. Jednak ňou môže byť vytvorenie podnetu pre zamestnávateľa k zaplateniu pohľadávky, nakoľko účastníkom konania pre tento účel bude navrhovateľ – zamestnanec a zaplatenie tejto pohľadávky bude konkurzné konanie zastavené bez ohľadu na zaplatenie ostatných pohľadávok. Prípadne motiváciu možno hľadať aj v spomínaných dávkach z garančného poistenia, nakoľko dávkové konanie sa môže začať súčasne s podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu.<sup>25</sup> Zo samotnej dikcie zákona je však nejasné akým spôsobom by túto žiadosť v praxi pobočka Sociálnej poisťovne vybavila, nakoľko ako je uvedené vyššie samotný podaný návrh ešte neznamená samotné vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa.

Za ďalší nedostatok a nesúlad právnych predpisov je nutné považovať ust. § 234 zákona o sociálnom poistení. Predpokladáme, že v dávkovom konaní by sa pobočka Sociálnej poisťovne opierala najmä o túto normu, na základe ktorej je zamestnávateľ napr. povinný oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne platobnú neschopnosť do ôsmich dní od jej vzniku a taktiež je povinný oznámiť príslušnej pobočke všetky informácie súvisiace s poskytnutím dávky garančného poistenia. V prípade, že súd vyhlási konkurz, zamestnávateľ sa o tom dozvie spravidla najskôr až po 15 dňoch od podania návrhu na súd. Má však povinnosť o tom informovať Sociálnu poisťovňu do 8 dní od podania tohto návrhu, čo je nemožné. To zakladá predpoklad vzniku situácie, že dávkové konanie aj s prihliadnutím na to, že konkurzné konanie obnáša svoju časť, v ktorej má možnosť dlžník preukázať svoju platobnú schopnosť bude ukončené rýchlejšie ako konkurzné. Zákonodarca pre tento prípad stanovil povinnosť pre zamestnávateľa, ktorá je však minimálne nejasnou a zavádzajúcou, nakoľko na dávku garančného poistenia má nárok zamestnanec a nie zamestnávateľ, toto ustanovenie znie: „Ak súd rozhodol o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo zastavil konkurzné konanie z iného dôvodu ako pre nedostatok majetku, zamestnávateľ je povinný vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia zvýšenú o úrok vo výške diskontnej úrokovej sadzby platnej v deň jej vrátenia, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo o zastavení konkurzného konania.<sup>26</sup> Jediný akceptovateľný výklad tohto ustanovenia je ten, že Sociálna poisťovňa splnila záväzok zamestnávateľa voči zamestnancovi a následne si svoj nárok uplatňuje touto cestou od zamestnávateľa.

<sup>24</sup> Ust. § 16 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>25</sup> Pozri: ust. § 184 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

<sup>26</sup> Ust. § 234 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.



### 3. Zamestnanec po vyhlásení konkurzu

#### 3.1 Prihlásenie pohľadávky

Pohľadávky, ktoré nie sú pohľadávkami proti podstate sa v konkurze uplatňujú prihláškou, najlepšie do 45 dní od vyhlásenia konkurzu v jednom rovnopise správcovi a v jednom rovnopise na súd. Pre prípad, že budú doručené neskôr nebude si môcť veriteľ v súvislosti s pohľadávkou uplatňovať hlasovacie právo.<sup>27</sup> Nároky z pracovnoprávneho vzťahu môžu byť aj pohľadávkami proti podstate v zmysle § 87 zákona o konkurze a reštrukturalizácii v prípade, že vzniknú po vyhlásení konkurzu resp. v mesiaci kedy bol konkurz vyhlásený a uspokojujú sa na základe zásady priority.<sup>28</sup>

#### 3.2 Správca a zamestnanec, skončenie pracovného pomeru

Vyhlásením konkurzu prechádza na správcu oprávnenie konať za úpadcu v pracovnoprávnych vzťahoch vo vzťahu k zamestnancom úpadcu.<sup>29</sup> Znamená to, že správca okrem iného je oprávnený počas konkurzu robiť všetky právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch, najmä ukončiť pracovný pomer, dohodnúť nový pracovný pomer, rozdeľovať prácu a pod.<sup>30</sup> Správca po ustanovení do funkcie musí prijať rozhodnutie o pokračovaní resp. o nepokračovaní v prevádzke podniku. Zákon nevyžaduje, aby toto rozhodnutie prijal v písomnej forme. V praxi už v tom čase reálna prevádzka nefunguje, resp. sa správca rozhodne v jej nepokračovaní. V tejto súvislosti je nutné, aby ukončil pracovnoprávne vzťahy so zamestnancami. Bude teda pravdepodobne pristupovať k výpovediam podľa § 63 ods.1, prípadne ods.2 zákona č. 311/2011 Z. z. - Zákonník práce. Pre prípad ods.1 nie je nutné žiadne písomné rozhodnutie správcu o zrušení prevádzky.<sup>31</sup> Správca je ďalej povinný poskytnúť v dávkovom konaní súčinnosť zamestnancovi aj pobočke Sociálnej poisťovne. Zákon mu ale neukladá poučovať zamestnanca o jeho právach, a ani upozorňovať ho akým spôsobom si môže uplatňovať svoje pohľadávky voči úpadcovi v dávkovom konaní resp. v konkurze.

#### Záver

Zamestnanec určite požíva v konkurze viac práv ako ostatní veritelia. Právna úprava je však komplikovaná a niekedy si vzájomne dokonca odporujú ustanovenia zákona o konkurze a reštrukturalizácii a zákona o sociálnom poistení. Napriek tomu sú zamestnanci mnohokrát tými, ktorí môžu včas reagovať a podať veriteľský návrh na vyhlásenie konkurzu. Tento krok nebude iba krokom k ochrane trhu, ale aj k ochrane ich vlastných nárokov, ktoré vznikli z pracovnoprávneho vzťahu. Do budúcnosti je vhodné právnu úpravu v tejto problematike zjednotiť, zjednodušiť a predostrieť najmä zamestnancom tak, aby pochopili nielen svoje práva slúžiace k ich subjektívnej ochra-

<sup>27</sup> Pozri najmä § 28 a nasl. zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>28</sup> Pozri: článok Mgr. Lívie Tóthovej, ktorý predchádza tomuto článku v zborníku a danú problematiku podrobne rozoberá

<sup>29</sup> Ust. § 56 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.

<sup>30</sup> POSPÍŠIL B.: *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii - Komentár*, Bratislava: Iura Edition spol. s r.o., 2012, s. 232. ISBN: 978-80-8078-458-4

<sup>31</sup> Pozri: článok Mgr. Lívie Tóthovej, ktorý predchádza v zborníku môjmu článku a túto problematiku podrobne rozoberá.

ne ale aj svoje postavenie, ktorým môžu ochrániť trh pred „bankrotujúcim zamestnávateľom“.

*Tento príspevok bol napísaný s podporou Grantovej schémy SAV prostredníctvom projektu VEGA: 1/1042/11 Premeny kapitálových obchodných spoločností a družstiev*

### **Zoznam použitej literatúry:**

1. ĎURICA, M.: *Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii*, 2.vyd. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2010, ISBN: 80-88931-42-8.
2. HUSÁR, J.: *Právna regulácia ingerencie orgánov verejnej moci do podnikania (Hospodárske právo – náčrt teórie a systému)*, 1.vyd. Košice: EQUILIBRIA, s.r.o., 2007, ISBN 978-80-89284-05-4.
3. POSPÍŠI, B.: *Zákon o konkurze a reštrukturalizácii - Komentár*, Bratislava: Iura Edition spol. s r.o., 2012, ISBN: 978-80-8078-458-4
4. KLACSO, J. *Vplyv krízy na slovenský finančný sektor v roku 2009 a makroresorové testovanie*. Biatec. č. 4 (2010), -1335-0900.
5. ŠIMKOVÁ, M. *Náš biznis už platí za krízu krutú daň*. Hospodárske noviny č. 14, 2012
6. E/n/w/c Natlacen Walderdorff Canola advokáti s.r.o.: *Novela zákona o konkurze a reštrukturalizácii* dostupné na internete: <http://www.tpa-horwath.sk/novela-zakona-o-restrukturalizacii/>.
7. Štatistika konkurzných konaní (Vybavovanie agendy konkurzného konania na okresných súdoch 2006, 2007, 2008, 2009, 2010), Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, dostupné na internete: <http://www.justice.gov.sk/stat/stkk.htm>.
8. Zákon č. 7/2005 o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov.
9. Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.
10. Zákon č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.
11. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
12. Vyhláška č. 665/2005, ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### ***Employee and insolvency proceedings***

*The number of bankruptcies in Slovakia in recent years is rising and it is expectable that this trend will not change. The further increase in the number of bankruptcy will also cause Act No. 348/2011 with which the legislature amended the Bankruptcy and Restructuring act. This occurs more and more situations in which a person as employee gets into a contact with the bankruptcy proceedings. An employee may be the initiator of the bankruptcy petition, even he comes to a contact with trustee (administrator), to which on bankruptcy becomes authority in employment relations, he also takes place as a creditor of the bankrupt, who applies his claim with registration form (application) and he arises also receive a guarantee insurance.*

### **Kontaktné údaje autora – email:**

*tomas.petrasko@gmail.com*

## Recenzné posudky

**Doc. JUDr. Kristián Csach, PhD., LL.M.**

Recenzovaný zborník vedeckých prác prezentuje súbor prác doktorandov, poväčšine z právnickej fakulty tunajšej univerzity, tematicky týkajúcich sa právnych aspektov postavenia zamestnanca. Recenzent mal možnosť vypracovať aj predbežný recenzný posudok, z ktorého vyplynuli určité pripomienky k jednotlivým príspevkom, s týmito sa však autori v zásade dostatočne vysporiadali.

Zborník ako celok je vhodne rozdelený do dvoch častí: súkromnoprávne a verejnoprávne aspekty súvisiace s postavením zamestnanca.

Recenzent hodnotí pozitívne obsahovú súvislosť jednotlivých príspevkov so strešnou témou zborníka a pravidelnú snahu o komplexný prístup k spracovaniu problematiky v jednotlivých príspevkoch. Vo väčšine príspevkov nachádzame primárne deskriptívne výsledky práce a iba minimum príspevkov je problémovo orientovaných, resp. autori ešte nenabrali odvahy postaviť sa so svojim vlastným názorom (ale najmä jeho odôvodnením) do víru právnej vedy. Taktiež komparácia sa obmedzuje na výnimočné porovnanie s českým právom. Nedostatky tohto druhu sú do veľkej miery ospravedlniteľné tým, že v drvivej väčšine sú medzi prispievateľmi autori na začiatku svojej vedeckej dráhy.

Osobitne sa žiada poznamenať (a vyzdvihnúť to), že autori vo viacerých stadiách ponúkajú nielen analýzu vnútroštátneho práva, ale aj rozbor prienikov práva Európskej únie do jednotlivých problematík súvisiacich s postavením zamestnanca. Zároveň zborník obsahuje nielen úzko pracovnoprávne aspekty, ale aj širšie kontexty nielen súkromného, ale aj verejného práva, ktoré majú zásadný vplyv na pracovnoprávne vzťahy (napríklad otázka zdaňovania).

Recenzent sa nazdáva, že zborník príspevkov predstavuje zaujímavé čítanie nielen pre odborníkov z oblasti pracovného práva, ale aj z iných oblastí súkromného a verejného práva. Jeho publikovanie a sprístupnenie čo najširšiemu publiku vrelo odporúča.

**JUDr. Eva Janičová, CSc.**

Zborník spracovaný pod editorským vedením Doc. JUDr. Mileny Barinkovej, CSc. a JUDr. Jany Kakaščíkovej, ktorého ústrednou témou je „*Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia*“, predstavuje svojím obsahom zaujímavú publikáciu v oblasti práva. Hneď v úvode je nutné konštatovať a oceniť, že zborník príspevkov predstavuje súbor príspevkov mladých doktorandov, ktoré z časti boli odprezentované na vedeckej konferencii s totožným názvom, ktorú organizovala naša Právnická fakulta – Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

Jednotlivé príspevky autorov ponúkajú z viacerých hľadísk pohľad na právne postavenie zamestnancov (nielen z pohľadu pracovného práva) s poukázaním na medzinárodný a európsky rámec ľudských a sociálnych práv. Tematický záber prevažnej väčšiny príspevkov korešponduje s ústrednou témou konferencie a zborníka,

vychádzajúc zo širšieho všeobecne chápaného pojmu zamestnanca, používaného v rôznych multidisciplinárnych - právnych pozíciách a vzťahoch, viac či menej prepojených na pracovné právo a jeho právne inštitúty. Editorcky systematicky zoradili jednotlivé príspevky do dvoch základných častí tematicky orientovaných jednak k súkromnoprávnym a jednak k verejnoprávnym aspektom súvisiacim s postavením zamestnanca, uvedomujúc si relativizmus zaradenia právnych odvetví, či už do súkromného alebo verejného práva. Už samotné pracovné právo jemu vlastnou hybridnou metódou právnej regulácie predznačuje tuto nejednoznačnosť.

Hraničným problémom právneho postavenia zamestnanca je pritom miera regulácie jeho správania, jej liberálne rámce, absencia univerzálneho pojmu zamestnanca a hypertrofia vymedzenia tohto pojmu v rôznorodých právnych normách z hľadiska účelu zákona a právnej úpravy.

Potešiteľné je, že u viacerých autorov je badateľný ich vedecký zápal, nadšenie i vedecký potenciál. Práve u týchto autorov možno spozorovať odklon od jednoduchej predstavy právnej regulácie zamestnaneckých vzťahov, snahu upozorniť na aktuálne otázky zamestnávania, na negatívne javy pracovnoprávných vzťahov a pracovného procesu, na hľadanie nových pružných modelov a architektúry pracovnoprávných vzťahov, ktoré by zatriktívni zamestnávacie zamestnancov a udržiavali konkurencieschopnosť zamestnávateľov na trhu.

V prevahe sú príspevky, v ktorých sa autori zameriavajú na notoricky známe pojmy, definície či inštitúty. Na týchto príspevkoch je možné pozorovať, že sa primárne orientujú na učebnicové zdroje bez hlbšieho a širšieho vedeckého badania. Vo viacerých príspevkoch je pozorovateľná prehnaná ústretovosť k tzv. priateľským citáciám (dokonca bez akejkoľvek logickej súvislosti a patričnej argumentácie). Uvedené nedostatky nie sú akceptovateľné ani v prípade, že ide o mladých doktorandov na začiatku svojej vedeckej kariéry. Ich primárnou povinnosťou by malo byť štúdium, čo najširšieho spektra vedeckej odbornej literatúry, dodržiavanie obsahových i formálnych požiadaviek na napísanie vedeckého príspevku a v neposlednom rade dodržiavanie etických noriem.

Z odborného hľadiska považujem recenzovaný zborník za prínosný, keďže prevažná časť príspevkov sa zaoberá špecifickými problémami buď málo, resp. nedostatočne preskúmanými, ktoré sú uvádzané autormi s poukázaním na rozhodovacia činnosť všeobecných súdov, Ústavného súdu Slovenskej republiky a Súdneho dvora EÚ. Vydanie zborníka vrelo odporúčam, pretože bude prínosom nielen pre samotnú teóriu práva a pre štúdium v doktorandskom stupni vzdelávania, ale tiež prispeje k obohateniu širokej odbornej verejnosti, ktorá sa musí so vnikajúcimi problémami neustále vyrovnávať.

**Zborník vedeckých prác doktorandov vznikol za podpory:**



**REKLAMNÁ  
SPOLOČNOSŤ**

Úspešnosť našej spoločnosti spočíva v tom, že dokážeme dokonale zrealizovať predstavy našich klientov.

Zrealizujeme všetky tlačové predstavy zákazníkov, od vizitiek, letákov, katalógov cez plagáty, billboardy až po polepy lietadiel.

Sme pyšní na to, že pre partnerov dlhé roky ponúkame najlepšie a najvýhodnejšie riešenia.

Orliá 10, (prevádzka Južná trieda 82), 040 01 Košice  
Tel./fax: +421 55 622 36 00  
Tel.: +421 55 622 05 18

e-mail: [kpkgroup@kpkgroup.sk](mailto:kpkgroup@kpkgroup.sk)

**[www.kpkgroup.sk](http://www.kpkgroup.sk)**



ZDRUŽENIE ADVOKÁTOV

**BHZ  
&  
PARTNERS**

SO SÍDLOM V KOŠICIACH

KOMPLEXNÝ  
PRÁVNÝ  
SERVIS

JUDr. Vladimír Bajtoš • JUDr. Ján Husár • JUDr. Jana Závodská

KOŠICE: Alžbetina 3, 040 01 Košice, Slovak republic

tel./fax: +421 55 623 36 40, 625 80 33

e-mail: [bhz@stonline.sk](mailto:bhz@stonline.sk)

## **Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia**

Zborník vedeckých prác doktrandov

Milena Barinková- Jana Kakaščíková (eds.)

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: 77 ks

Rozsah strán: 248

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-7097-949-5