

zborník

PRACOVNÉ PRÁVO AKO GARANT DÔSTOJNEJ PRÁCE – RETROSPEKTÍVA A VÝHLAD

Lenka Freel a kol. (zost.)



PRÁVNICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

zborník

Pracovné právo ako garant dôstojnej práce – retrospektíva a výhľad

Lenka Freel a kol. (zost.)



PRÁVNICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

2025

Pracovné právo ako garant dôstojnej práce – retrospektíva a výhľad / Lenka Freel, Juraj Plaza, Soňa Kašická, Kristína Ježová (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2025. 178 s. ISBN 978-80-7160-764-9.

Zborník obsahuje príspevky prednesené na vedeckej konferencii *Pracovné právo ako garant dôstojnej práce – retrospektíva a výhľad*, ktorá sa konala pri príležitosti 60. výročia založenia Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave dňa 20. novembra 2025 v priestoroch Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Príspevky sa zameriavajú na aktuálne otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v kontexte ochrany dôstojnej práce, ako aj na vývojové trendy a výzvy do budúcnosti.

© Autori

Zostavovatelia: Lenka Freel, Juraj Plaza, Soňa Kašická, Kristína Ježová
Návrh obálky: Jozef Andraško

Všetky príspevky prešli dvojitém anonymným recenzným konaním.

1. vydanie

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
2025

ISBN (e-verzia)

978-80-7160-764-9



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

Obsah

Predhovor	4
Ústavnoprávne záruky dôstojnej práce a hlavné požiadavky rozvoja pracovného práva v digitálnej spoločnosti	6
Helena Barancová	
60 rokov samostatného odvetvia pracovného práva v systéme práva Slovenskej republiky	20
Zuzana Macková	
Závislá práca medzi tradíciou a inováciou: právne výzvy nadchádzajúcich rokov....	44
Lenka Freel	
Skončenie pracovného pomeru - stabilná a aktuálna rozhodovacia činnosť súdov .	57
Juraj Hamulák	
Pravděpodobný výdělek.....	75
Martin Štefko	
Pracovný čas vo vývojových etapách od 19. stor. po 21. stor.....	88
Tatiana Máhrová	
Právne postavenie profesionálnych hráčov e-športov	102
Jozef Greguš	
Minulosť, súčasnosť a budúcnosť ochrany súkromia zamestnanca	119
Soňa Kašická	
Materská, otcovská a rodičovská dovolenka na Slovensku a v EÚ – retrospektíva a výhľad pracovnoprávnej ochrany	133
Kristína Ježová	
Medzi povinnosťou a privilegiom: postavenie ženy v Zákonníku práce (1965-1989)	148
Monika Uhnáková	
Kolektívne spory „lege artis“ a „sui generis a možnosti ich riešenia	160
Vladimír Minčíč	
Nepovolené stavby v. bezpečný domov	170
Barbara Faktor Pavlíková	

PREDHOVOR

Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie je neoddeliteľne späté s ochranou dôstojnosti človeka v práci. Od svojich počiatkov až po súčasnosť predstavuje právny rámec, prostredníctvom ktorého spoločnosť reaguje na meniace sa podmienky výkonu práce, sociálne riziká a potrebu spravodlivého usporiadania pracovných vzťahov. Tieto hodnotové východiská tvorili ideový základ vedeckej konferencie Pracovné právo ako garant dôstojnej práce – retrospektíva a výhľad, ktorej príspevky sú sústredené v tomto zborníku.

Vedecká konferencia sa konala pri príležitosti 60. výročia založenia Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Toto jubileum predstavuje významný akademický míľnik a zároveň príležitosť pripomenúť si kontinuitu odborného myslenia, pedagogického pôsobenia a vedeckej práce, ktorými katedra počas šiestich desaťročí formovala vývoj pracovnoprávnej vedy na Slovensku. Dejiny katedry sú úzko späté s osobnosťami, ktoré sa výrazným spôsobom podieľali na rozvoji pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia nielen v akademickej rovine, ale aj v oblasti legislatívnej tvorby a aplikačnej praxe.

Zborník svojím obsahovým zameraním prirodzene nadväzuje na dvojrozmerný charakter vedeckej konferencie. Jeho prvá časť má spomienkový rozmer a prostredníctvom vystúpení bývalých vedúcich a členov katedry ponúka reflexiu vývoja pracovnoprávnej vedy, pedagogického pôsobenia i akademického prostredia v uplynulých desaťročiach. Táto časť zborníka zachytáva nielen odborné smerovanie katedry, ale aj jej ľudský rozmer, ktorý je neoddeliteľnou súčasťou akademickej identity.

Druhá časť zborníka je venovaná odborným príspevkom, ktoré boli prezentované v rámci vedeckej konferencie a zameriavajú sa na aktuálne otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, najmä v kontexte ochrany dôstojnej práce v podmienkach súčasnej spoločnosti. Autori sa venujú ústavnoprávnym východiskám pracovného práva, spravodlivému a transparentnému odmeňovaniu, skončeniu pracovného pomeru, ako aj výzvam, ktoré prinášajú digitalizácia, nové formy výkonu práce a transformácia trhu práce. Príspevky potvrdzujú, že pracovné právo si aj v meniacich sa spoločenských podmienkach zachováva svoju nezastupiteľnú regulačnú a ochrannú funkciu.

Cieľom tohto zborníka, ktorý je výstupom vedeckej konferencie, je prispieť k odbornej diskusii o minulosti, súčasnosti a budúcnosti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, ako aj poukázať na ich trvalý význam pre ochranu sociálnych práv jednotlivca. Verím, že publikované príspevky budú hodnotným

zdrojom poznania pre odbornú verejnosť, aplikačnú prax i mladú generáciu právnikov.

Na záver by som chcela vyjadriť úprimné poďakovanie všetkým autorom príspevkov, účastníkom vedeckej konferencie a kolegom z akademickej obce i aplikačnej praxe, ktorí svojou účasťou a odborným prínosom prispeli k dôstojnému priebehu osláv 60. výročia založenia Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave.

doc. JUDr. Lenka Freel, PhD.

vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

ÚSTAVNOPRÁVNE ZÁRUKY DÔSTOJNEJ PRÁCE A HLAVNÉ POŽIADAVKY ROZVOJA PRACOVNÉHO PRÁVA V DIGITÁLNEJ SPOLOČNOSTI

CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF DECENT WORK AND THE MAIN REQUIREMENTS FOR THE DEVELOPMENT OF LABOUR LAW IN THE DIGITAL SOCIETY

Helena Barancová

Kľúčové slová: Ľudská dôstojnosť, právny štát, sociálny štát, právny princíp, Dohovor a ľudských právach a základných slobodách, Súdny dvor EÚ, Ústava SR, Lisabonská zmluva, Charta základných práv EÚ, ochrana života, bezpečnosť pri práci, telepráca, domácka práca, príležitostná práca, zamestnanec, osoba samostatne zárobkovo činná, pracovný čas

Key words: Human dignity, the rule of law, welfare state, legal principle, Convention on human rights and fundamental freedoms, Court of Justice of the EU, Constitution of the Slovak republic, Lisbon treaty, Charter of fundamental rights of the EU, protection of life, safety at work, teleworking, homework, occasional work, employee, self-employed person, working time, daily working time

Ochrana slabšej strany v pracovnom práve a ochrana ľudskej dôstojnosti

Ochrana slabšej strany v pracovnom práve bezprostredne spojená s nedotknuteľnosťou dôstojnosti človeka je mimoriadne dôležitá aj v čase nastupujúcej digitálnej doby, keď nové druhy a spôsoby práce v dostatočnej miere nezabezpečujú dôstojnosť výkonu práce zamestnanca. Nové atypické formy zamestnania vyvolávajú rôzne otázky, či aj naďalej platí zásada ochrany slabšej strany pre oblasť pracovného práva, ktorého dominantnou funkciou je ochranná funkcia. Ochranná funkcia pracovného práva by mala aj do budúcnosti aj pre 21. storočie zostať najdôležitejšou funkciou pracovného práva¹. Pracovné právo má s problematikou ochrany slabšej strany genetický vzťah, pretože už od čias svojho zrodu je

¹ BARANCOVÁ, H. a kol.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká), Praha, Leges, 2016. BARANCOVÁ, H.: New Technologies in the Labour Law and Dignity of Work Performed. In: Festschrift für Günther Löschnigg, Arbeiten in Würde, Wien, Verlag OGB, 2019, s. 437-447.

bezprostredne poznamenané nevyhnutnosťou jej ochrany. Aj pod vplyvom pápežskej encykliky *Rerum novarum* sa pracovné právo začalo rozvíjať ako ochrannárske právo zamestnancov. Je bez všetkých pochybností, že v popredí tzv. „starej sociálnej otázky“ 19. storočia stál zamestnanec, pretože „stará sociálna otázka“ celkom zjavným spôsobom uprednostňovala prácu pred kapitálom².

Na 91. zasadnutí Generálnej konferencie MOP v júni 2003 boli prijaté závery o pracovnom pomere, ktoré vyplynuli zo všeobecnej rozpravy týkajúcej sa pracovného pomeru. V Odporúčaní 198 MOP z roku 2006 sa uvádza, že zákony a výklad zákonov členských štátov by podľa Medzinárodnej organizácie práce mali byť zlučiteľné s cieľmi dôstojnej práce. Za dôstojnú prácu MOP považuje prácu, ktorá vychádza z uplatňovania štyroch kategórií základných zásad a práv; slobody združovania, práva na kolektívne vyjednávanie, odstránenia všetkých foriem nútenej alebo povinnej práce, zrušenia detskej práce, odstránenia diskriminácie v zamestnaní a povolani. Dohovor MOP č. 189 z roku 2011 o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov zaväzuje členské štáty, aby domáci pracovníci využívali riadne podmienky zamestnania ako aj dôstojné pracovné i životné podmienky, ktoré rešpektujú ich súkromie (čl. 6 Dohovoru)³.

Identita pracovného práva už od samotného jeho vzniku je spätá so sociálnymi právami ako ľudskými právami druhej generácie. V oblasti pracovnoprávných vzťahov sa uplatňujú aj základné ľudské práva prvej generácie, ktorých právno-dogmatická štruktúra na rozdiel od základných sociálnych práv je odlišná, pretože je založená na kvalitatívne odlišnej pozícii štátu. Základom sociálnych práv je rovnosť, sociálna bezpečnosť a sociálna spravodlivosť, na rozdiel od základných ľudských práv, ústavných slobôd občanov, základnou substanciou ktorých je sloboda⁴.

Pre pracovné právo je charakteristické, že sa v jeho rámci uskutočňujú nielen typické sociálne ústavné práva občanov ale aj typické liberálne slobody, ktoré aj napriek zaužívanému členeniu základných práv majú v rámci pracovnoprávných vzťahov svoju špecifickú sociálnu substanciu.

Súdny dvor EÚ po prijatí Lisabonskej zmluvy dôsledne vychádza z rovnocennosti základných slobôd a základných práv bez akéhokoľvek zavádzania hierarchickej štruktúry medzi nimi. Na univerzálnej úrovni je ľudská dôstojnosť základnou podmienkou civilizovanej štátnosti, základným normatívnym princípom a súčasne základnou hodnotou ľudstva. Otázka, či možno ľudskú dôstojnosť a jej ochranu považovať za základný objektívno-právny princíp a súčasne za základné právo

² Encyklika Leva XIII

³ Pozri Dohovor MOP č. 198 o dôstojnej práci domácich pracovníkov.

⁴ HESELHAUS,S/NOWAK,C.: *Handbuch der Europäischen Grundrechte*, München, C.H.Beck, 2.Auflage,2024, MEYER,J.:*Hölcheid,M.: Grundrechte der EÚ*,6 Auflage,Nomos,2024, PREIS,U.:*SAGAN,A.: Europäisches Arbeitsrecht-Grundlagen-Richtlinien-Folgen für deutsche Recht*,3. Auflage, Köln 2024, JARAS,KMENT.: *Grundrechte*,2.Auflage,C.H.Beck München,2019.

vybavené právnym nárokom, je v teórii a praxi osobitne aktuálna najmä po prijatí Lisabonskej zmluvy, ktorá v článku 1 vyjadruje dvojdimenzionálnu povahu ľudskej dôstojnosti a jej nedotknuteľnosť v ponímaní ľudskej dôstojnosti ako základného objektívno-právneho princípu a súčasne ako základného práva, ktoré má subjektívnu povahu.

Ochrana ľudskej dôstojnosti v Ústave Slovenskej republiky

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti zamestnancov je široko koncipované právo a možno ho obsahovo ohraničiť prostredníctvom ústavnoprávnych garancií súboru individuálnych práv zamestnancov. Ústava Slovenskej republiky ho zakotvuje v článku 19 ods.1 slovami: „Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti“ .

Aj na ďalších miestach Ústava SR používa pojem „dôstojnosť.“ Potreba i nutnosť zachovania a rešpektovania ľudskej dôstojnosti vyplýva nielen z článku 19 ods. 1 Ústavy SR, ale aj z článku 12 ods. 1 Ústavy SR podľa ktorého „ľudia sú slobodní v dôstojnosti a právach.“ Pojem ľudskej dôstojnosti je nielen právnický pojem bez obsahu. Tvorí ho súbor individuálnych práv bezprostredne sa viažucich alebo garantujúcich ľudskú dôstojnosť osoby aj v rámci pracovnoprávnych vzťahov. Do jeho obsahu možno zahrnúť aj právo na slobodnú voľbu povolania a slobodný výber zárobkovej činnosti (čl.36 Ústavy SR), právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce a dôstojné pracovné podmienky včítane mzdových podmienok, zákaz nútených prác, zákaz mučenia a neľudského zaobchádzania, celá oblasť BOZP, najvyšší prípustný pracovný čas primeraný odpočinok po vykonanej práci, právo na kolektívne vyjednávanie ako aj právo na štrajk (článok 37 ods. 1 Ústavy SR). Podľa článku 39 ods. 6 Ústavy SR „každý, kto je v hmotnej núdzi, má právo na takú pomoc, ktorá je nevyhnutná na zabezpečenie jeho základných životných potrieb.“ Adresátom tohto práva je „každý, kto je v hmotnej núdzi“ a pomoc potrebuje preto, že je človek. Nemení na tom ani § 39 ods. 7 Ústavy SR, podľa ktorého o tomto práve bližšie ustanoví zákon. Takýto zákon nesmie ísť proti dôstojnosti osoby a uchovania jeho života ak, ako ho zakotvuje samotná Ústava SR (viď dikciu „každý“),t.j. každý bez rozdielu. Ústavný súd predpokladám, že sa bude nanovo zaoberať právom na hmotnú pomoc tejto kategórie ľudí, ktorá nesmie ísť pod úroveň, ktorá je nevyhnutná na to, aby človek prežil a spĺňa minimálnu požiadavku zákonodarcu pokiaľ ide o jej kvalitu a rozsah vymedzený priamo v Ústave SR.

Ochrana ľudskej dôstojnosti v Charte základných práv EÚ

Právo na nedotknuteľnosť ľudskej dôstojnosti a jej ochranu má celkom osobitné miesto v Charte základných práv EÚ, ktorá moderným spôsobom kodifikuje ľudské práva a základné slobody a po prvý krát v doterajšom právnom vývoji práva EÚ právo kladie nedotknuteľnosť ľudskej dôstojnosti a jej ochranu na prvé miesto širokého

katalógu ľudských práv a slobôd. „Dôstojnosť“ jej ochranu a rešpekt Charta základných práv EÚ predraduje pred základné slobody (druhá hlava) a práva spojené s rovnosťou a zákazom diskriminácie (tretia hlava) či právami zakotvenými v Hlave IV. pod názvom „Solidarita.“ Pokiaľ ide o samotné pracovné podmienky Charta základných práv EÚ výslovne požaduje takú kvalitu pracovných podmienok, ktoré zohľadňujú zdravie pracovníka, jeho bezpečnosť a dôstojnosť včítane práva na maximálny pracovný čas či minimálny rozsah odpočinku pri práci a dovolenky⁵.

Pojem práva na nedotknuteľnosť ľudskej osoby

Charta základných práv EÚ koncipuje právo na nedotknuteľnosť a ochranu ľudskej dôstojnosti ako základné právo a súčasne aj ako objektívno-právny princíp. Súčasný právny koncept ľudskej dôstojnosti právne konštruuje aj ako subjektívno- právnu pozíciu jednotlivca, pretože právo na ľudskú dôstojnosť treba považovať za pravé subjektívne právo. Ľudská dôstojnosť nie je len individuálnou dôstojnosťou jednotlivca, ale súčasne je dôstojnosťou v spôsobe nahliadania spoločnosti na jednotlivca. Každá osoba má svoju dôstojnosť bez ohľadu na jej majetkové pomery, bez ohľadu na iné črty jej osobnosti, ako aj bez ohľadu na stav svojho zdravia, prípadne vek a ďalšie črty osobnosti. Je zaujímavé, že aj keď ľudská dôstojnosť je na špici katalógu základných práv obsiahnutých v Charte základných práv EÚ, práve toto základné právo možno relativizovať, ohrozovať či porušovať nesprávnym uplatňovaním ďalších základných práv, akým je rovnosť a sloboda. Tak ako sa pri rovnosti v podmienkach policajného štátu potláča ľudská dôstojnosť, tak aj nenáležité uplatňovanie slobody ohrozuje slabších jedincov a často negatívne pôsobí na ľudskú dôstojnosť. Preto je ľudská dôstojnosť ako viacdimenziálny pojem centrálnou požiadavkou právneho výkladu aj ďalších ľudských práv. Dôstojnosť človeka a jej nedotknuteľnosť má aj najvýznamnejšie miesto v Dohovore Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách, na ktorý sa priamo odkazuje aj samotná Charta základných práv EÚ.

Najproblematickejším sa javí samotné vymedzenie pojmu ľudská dôstojnosť hlavne z dôvodu, že dôstojnosť človeka je viacdimenziálny pojem prislúchajúci z hľadiska systematického začlenenia nielen do predmetu ústavného práva či pracovného práva⁶.

Normatívna dimenzia ľudskej dôstojnosti

Aj keď Charta základných práv EÚ ani iné právne pramene presne nevymedzujú pojem ľudská dôstojnosť, niektoré obsahové kontúry pojmu ľudská dôstojnosť a jej

⁵ STERN, K.: -SACHS, M.: Europäische Grundrechte-Charta (Kommentar) C.H.Beck, München, 2016.

⁶ MEYER, J.: H.: -HÖLSCHIEDT, T.: Grundrechte der EU. Nomos, 6. Auflage, 2024.

nedotknuteľnosť a ochranu odkryl Súdny dvor EÚ vo svojom známom rozhodnutí Omega, ktoré položilo právny základ pre širokú interpretáciu práva na nedotknuteľnosť a ochranu ľudskej dôstojnosti⁷.

Podľa judikatúry SD EÚ ako aj zahraničnej vedeckej právnej literatúry právo na ochranu ľudskej dôstojnosti integruje v sebe

- ochranu telesnej a duchovnej integrity človeka,
- ochranu a zabezpečenie elementárnej rovnosti a
- zabezpečenie elementárnych základov života⁸.

Ochrana a rešpektovanie telesnej a duchovnej integrity

Prvú dimenziu ochrany ľudskej dôstojnosti tvorí ochrana a rešpektovanie telesnej a duchovnej integrity človeka vo všetkých oblastiach života včítane pracovnoprávných vzťahov.

Ohrozenie a porušenie telesnej a duchovnej integrity človeka sa v súčasnosti na prahu 21. storočia uskutočňuje rôznym spôsobom. Mnohé z týchto ohrození a porušení sú „zabalené“ do rúška slobody podnikania. Ako by sa dali obsahovo ohraničiť ďalšie právne situácie, v ktorých ide o porušenie dôstojnosti človeka? Ide napríklad o nátlak zamestnávateľa na pracovný výkon, ktorý ohrozuje jeho zdravie, duševnú i telesnú integritu, napr. nátlak na svedomie zamestnanca, priame a nepriame násilie na pracovisku, vykorisťovanie, ponížovanie stále sa rozširujúci mobbing a bossing na pracovisku, šikana v podobe systematických a intenzívnych útokov voči jednotlivcovi či už zo strany nadriadených zamestnancov alebo aj zo strany spolupracovníkov. Ide o otvorený zoznam prípadov možných zásahov do ľudskej dôstojnosti. Rozhodujúce pri posudzovaní porušenia ľudskej dôstojnosti je podriadenie sa človeka svojvôli druhého a potlačenie vlastnej vôle. Tieto situácie zažíva človek, do dôstojnosti ktorého sa zasiahlo, ako mimoriadne ťaživé nielen preto, že sa často obmedzuje aj jeho sloboda, ale tiež preto, že mu tieto zásahy spôsobujú bolesť, zraňujú ho a ponížujú. Subjekt zásahu do ľudskej dôstojnosti sa necíti byť subjektom ale objektom, je bezmocne vystavený svojvôli druhého. Stráca sebadôveru a dôveru v svet, ako základ dôstojnosti. Práve tento základ práva ľudskej dôstojnosti je dôvodom, pre ktorý sa ľudská dôstojnosť v 21. storočí považuje za „axiómu“ práva. Stály tlak mnohých našich zamestnávateľov na zvyšovanie pracovných výkonov zamestnancov sa u niektorých zamestnávateľov vykazujú určité črty zásahu do nedotknuteľnosti ľudskej dôstojnosti. Či nepatrí do oblasti práva na ľudskú dôstojnosť aj spravodlivé vyplácanie mzdy? Ako dôstojne sa cíti zamestnanec, ktorému

⁷ C-36/02 (Omega) z 14.10.2004.

⁸ SCHMID, W.: Der Schutz der Menschenwürde als Fundament der EU Grundrechtscharta unter besonderer Berücksichtigung der Rechte auf Leben und Unversehrtheit. ZESAR, 2024, N.2. s. 63. TETTINGER, P.J._-STERN, K.: Europäische Grundrechte- Charta, C.H.Beck. München, 2016, s. 253.

zamestnávateľ nevyplatí mzdu aj viac mesiacov po sebe. Čo má v týchto situáciách zamestnanec robiť, keď nemá prostriedky na elementárne prežitie? Ako funguje právny systém štátu v praxi, keď umožňuje zamestnávateľovi dlhodobé neodvádzanie odvodov do sociálnych fondov, neplatenie daní, ako aj dlhodobé nevyplácanie mzdy?

Preto si aj v tejto súvislosti kladieme otázku, či aj slovenské pracovné právo vo svojej doterajšej podobe zodpovedá elementárnej slušnosti a morálke.? Čo tvorí základný kameň hodnotového systému pracovného práva? Je ním človek a jeho ľudská dôstojnosť, alebo sú nimi len ekonomické kategórie bez ohľadu na elementárne ľudské potreby zamestnancov a členov ich rodín.

Elementárna právna rovnosť

Článok 1 Charty základných práv EÚ garantuje súčasne aj elementárnu právnu rovnosť, rovnosť v dôstojnosti („ľudia sú si rovní v dôstojnosti a v právach.“). Ide o druhú dimenziu práva na ľudskú dôstojnosť a jej ochranu, t.j. o zabezpečenie elementárnej rovnosti. Článok 1 Charty, ktorý zakotvuje právo na ľudskú dôstojnosť, je súčasne garanciou elementárnej rovnosti všetkých členov ľudského spoločenstva⁹. Ide napríklad o zákaz otroctva, nútenej práce, ale aj zákaz ponížujúceho zaobchádzania či zákaz diskriminácie, porušenie ktorého je porušením práva na ľudskú dôstojnosť.

Je otázne, ako sa uvedená garancia elementárnej rovnosti všetkých členov ľudského spoločenstva uplatňuje pri zákaze diskriminácie v právnom poriadku Slovenskej republiky. Z aplikačnej praxe je nemálo prípadov porušovania zásady rovnakého zaobchádzania nielen vo vzťahu mužov a žien, ale aj o porušovanie zákazu diskriminácie z dôvodu veku, zdravotného postihnutia alebo z iných dôvodov. Veľmi dynamickým tempom dochádza k feminizácii chudoby. Ak by sme sledovali dodržiavanie práva na ľudskú dôstojnosť v jej druhej dimenzii v praxi v spoločenskom živote slovenskej spoločnosti, našli by sme nemálo deficitov, a to nielen pokiaľ ide o právne štandardizované formy porušovania zásady rovnakého zaobchádzania napr. medzi mužmi a ženami, ale aj medzi starými a mladými. Sme konfrontovaní s veľkým deficitom medzigeneračnej solidarity, ale aj z mnohými ďalšími dôvodmi, v ktorých ide o diskrimináciu chudobných vo vzťahu k bohatým, o diskrimináciu slabších vo vzťahu k silnejším, o diskrimináciu chorých vo vzťahu k zdravým. Aj napriek početnosti porušovania zákazu diskriminácie v slovenskej súdnej praxi chýbajú v uvedenej oblasti súdne žaloby. Môžeme sa pýtať, kde je príčina tohto stavu? Absentuje súdna judikatúra. Dôvod? Tam kde niet žalobcu, niet ani sudcu.

⁹ FUCHS, M.: JANDA, D.: (Hrsg.): Europäisches Sozialrecht, Nomos, 9. Auflage, 2025.

Zabezpečenie elementárnych základov života

Zabezpečenie elementárnych základov života ako tretia dimenzia ľudskej dôstojnosti kladie požiadavky na štát vo smere zabezpečenia elementárneho životného minima pre tých, ktorí sa ocitli v situácii ohrozujúcej ľudskú dôstojnosť a sami si v tejto situácii nevedia pomôcť. Ľudská dôstojnosť si vyžaduje „ľudsky dôstojnú existenciu“ resp. existenciu dôstojnú človeka“. Z toho možno vyvodit' aj právo na zabezpečenie elementárnych základov života.

Interpretačným problémom stále zostáva, čo možno považovať za elementárne základy života. Ako je táto tretia dimenzia pojmu ľudskej dôstojnosti zabezpečená v ústavnom systéme Slovenskej republiky? Článok 39 Ústavy SR zakotvuje právo na minimálny rozsah materiálnych statkov pre dôstojné bytie človeka v podobe základných životných potrieb, keď si ich sám nevie obstarat' sám. Čo treba chápať pod pojmom elementárne základy života- základné životné podmienky alebo potreby? Tento minimálny rozsah nie je doteraz právom dostatočne formalizovaný do takej miery, aby v aplikačnej praxi bránil početným prípadom ohrozenia a zásahov do ľudskej dôstojnosti¹⁰.

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti bude potrebné v aplikačnej praxi používať aj v prípade porušenia sociálnych práv, ktorých porušením sa ohrozí alebo poruší právo na ľudskú dôstojnosť.

Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti bude potrebné v aplikačnej praxi používať aj v prípade porušenia práva na ochranu súkromného života. Ochrana ľudskej dôstojnosti je zásadným limitujúcim faktorom oprávnenosti zásahu do práva na súkromný a rodinný život, obydlie a komunikáciu. Aj pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov sa výrazne zvýšili riziká narušenia súkromného života zamestnancov. Na druhej strane súčasne vznikli a zvýšili sa nové riziká aj na strane zamestnávateľa. Hlavne zamestnanci, ktorí pracujú so svojimi vlastnými pracovnými prostriedkami, laptopmi, smartfónmi a tieto používajú nielen nielen na súkromné potreby ale aj na výkon svojej profesijnej práce, môžu predstavovať pre zamestnávateľa riziká v oblasti ochrany podnikateľského tajomstva a zníženia stupeň bezpečnosti.

Tým, že sa stále vyšší okruh prác digitalizuje, nad právnymi rizikami zamestnávateľa výrazným spôsobom prevažujú riziká na strane zamestnanca, ktoré spočívajú v stále jednoduchšej možnosti zamestnávateľa neoprávnene zasahovať do súkromnej sféry zamestnanca, osobitne do práva na ochranu osobných údajov. Prostredníctvom nových technológií v pracovnom procese zamestnávateľ často narúša osobné súkromie zamestnanca. Európska právna úprava ochrany osobných údajov, (GDPR)

¹⁰ BOROWSKY, M.: Würde des Menschen, In: MEYER, J.: (Hrsg) Grundrechte der EÚ, 6. Auflage Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 3. Auflage, Nomos, 2024. DAUBLER, W.: „W.: Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf-Praxis-Studium, 15. Auflage, 2024. FRENZ, W.: Handbuch Europa-Recht, Band 1, Europäische Grundfreiheiten, 2. Auflage, Springer, Heidelberg, 2012.

ako aj s tým súvisiaci zákon o ochrane osobných údajov je v situáciách stále sa zvyšujúcej digitalizácie pracovných procesov veľmi dôležitý právny nástroj preventívne pôbiaci proti porušovaniu osobných údajov zamestnanca zo strany zamestnávateľa aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Právo na ochranu ľudskej dôstojnosti môže byť porušené alebo ohrozené aj v prípade porušenia iných sociálnych práv, ktoré ohrozia alebo porušia právo na ľudskú dôstojnosť. Napríklad ide o právo na informácie zamestnancov zakotvené v článku 27 Charty, ktoré sa považuje za právnu zásadu, nedostatočne určitú na to, aby ju bolo možné považovať za subjektívne právo so žalovateľným právnym nárokom. Ak však zamestnanci nemajú žiadnym spôsobom zabezpečenú možnosť konzultácie alebo informovania, nie sú vôbec rešpektované ich požiadavky na informácie, nie sú rešpektovaní so svojej osobnosti, hoci táto sa vyvíja aj v práci, ale zamestnávateľ s nimi nakladá ako s „pracovným materiálom“ porušuje ich ľudskú dôstojnosť. Záruka ľudskej dôstojnosti ako subjektívny nárok na zachovanie dôstojnosti človeka je dotknutá, keď zamestnávateľ úplne odmieta informovanie a konzultácie zamestnancov. Ide o podstatné informácie pre zamestnancov, ktoré tvoria centrálny obsah a budúcnosť ich pracovného života, napríklad ohrozenie existencie podniku. Môže ísť o informácie, ktoré môžu viesť k strate pracovných miest zamestnancov. Z odborného náhľadu na čl. 27 a čl. 1 Charty vyplýva subjektívne žalovateľný minimálny štandard, že v podniku musia byť upravené informácie a konzultácie zamestnancov.

Nóvom v obsahu Charty základných práv EÚ v porovnaní s doterajšími právnymi prameňmi, najmä s Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd je nielen legislatívne zasadenie ochrany a nedotknuteľnosti ľudskej dôstojnosti na prvé miesto všetkých ostatných práv, ale aj chápanie dôležitosti jeho obsahu pri výklade a uplatňovaní všetkých ostatných ľudských práv, akým je napr. právo na život (nejde len o ochranu „holého“ života“, ale aj ľudsky dôstojného života). Už samotné umiestnenie práva na ochranu a nedotknuteľnosť ľudskej dôstojnosti popri napr. práve na život, zákaze otroctva svedčí o primárnom a najdôležitejšom postavení práva na ochranu a nedotknuteľnosť ľudskej dôstojnosti, z čoho jednoznačne vyplýva, že ľudská dôstojnosť sa v práve EÚ chápe ako najvyššia a univerzálna hodnota Európskej únie.

Nové formy práce v nastupujúcej digitálnej dobe

Rýchle sa rozvíjajúce systémy digitálnych technológií a umelej inteligencie prinášajú do hospodárskeho života štátov široké spektrum výhod a predností. Predstavujú konkurenčnú výhodu pre zamestnávateľov. Na druhej strane sú spojené s obavami z možnej nepredvídateľnosti ich správania osobitne v situáciách, keď sú na ne prenesené rozhodovacie procesy. Zavádzanie systémov umelej inteligencie prináša so sebou aj nemálo rizík najmä vo vzťahu k dodržiavaniu základných ľudských práv,

akým je právo na ochranu súkromného života, ochranu osobných údajov, ale aj rovnosti pred zákonom a zákazu diskriminácie¹¹.

Nasadením systémov umelej inteligencie sa podstatným spôsobom zintenzívňuje monitorovanie zamestnancov. Takýto systém presne identifikuje, či zamestnanec počas pracovného času skutočne pracuje. S tým sú následne spojené riziká sankcionovania zamestnanca včítane jednostranného skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Nasadenie systémov umelej inteligencie zasahuje aj do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Systémy umelej inteligencie s neprijateľnou úrovňou pre bezpečnosť zamestnancov by mali byť podľa nariadenia EÚ o umelej inteligencii zakázané.

Vplyvom umelej inteligencie dochádza k výraznému úbytku štandardných pracovných pomerov na plný pracovný úväzok. Pred budúcou pracovnoprávnou úpravou stojí neľahká úloha vytvorenia optimálneho právneho rámca pre právne postavenie zamestnancov a tým spojenej nutnosti eliminácie nepravého samostatne zárobkovej činnosti, ktorá sa všeobecne považuje za novodobé otroctvo rovnako ako aj súbežné pracovné pomery s veľmi nízkym pracovným úväzkom bez garantovania všetkých zamestnaneckých práv.

Obmedzovanie zásahov ľudského faktora v prospech umelej inteligencie v riadení pracovných procesov môže vyvolávať a spôsobovať aj nové formy diskriminácie, pritom tzv. zautomizovaná diskriminácia je ťažšie rozpoznateľná, abstraktnejšia a preto sa v praxi ťažšie identifikuje.

Ako vidno, digitalizácia pracovných procesov je spojená s mnohými protirečivými pohybmi, ktoré vo svojich dôsledkoch spôsobujú zamestnancom nielen pozitívne ale aj negatívne sociálnoprávne dôsledky. Stále väčší počet zamestnancov v priebehu pracovného času pracuje s informačnými technológiami, čo vyvoláva riziká nedodržiavania maximálnych limitov pracovného času a času odpočinku, ale aj porušovanie práva na ochranu súkromného života.

Individualizácia práce

Práca vykonávaná modernými technológiami sa vo významnej miere individualizuje. Zamestnanec sa nezačleňuje do kolektívu zamestnancov, čo bol v nedávnej minulosti jeden zo základných znakov pracovného pomeru a znakov závislej práce. Nové druhy a spôsoby práce pôsobia aj na doterajšie klasické modely zastupovania zamestnancov prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád. Individualizácia práce vedie k podstatne nižšej miere spolupatričnosti a solidarity zamestnanca s ostatnými zamestnancami. U individuálneho zamestnanca znižuje často potrebu vstupovať do koalícií.

¹¹ MAIR,A.: Entwicklungstendenzen im Antidiskriminierungsrecht, In: Festschrift für Günter Löschnigg :Arbeiten in Würde, 2019.BARANCOVÁ,H.: Umělá inteligencia a pracovní právo, Právny obzor,2024 č.2.

Individualizácia práce uskutočňovaná najmä cez rôzne digitálne platformy či klasickú teleprácu vo svojich právnych dôsledkoch zásadným spôsobom zasahuje aj do terajšieho právneho vymedzenia pojmu zamestnanec, či chápania pojmu pracovný pomer. Stále sa rozširujúce nové formy zamestnania vytvárajú na trhu práce nové pracovné príležitosti a výrazne zvyšujú flexibilitu pracovnoprávných vzťahov. Fyzická osoba môže fungovať súčasne vo viacerých pracovnoprávných vzťahoch, najčastejšie v podobe viacerých súbežných čiastočných pracovných úväzkov alebo v podobe príležitostných prác. Tieto formy práce, najmä formy platformovej ekonomiky vytvárajú relatívne vysoký stupeň sociálnoprávnej neistoty práce, nezabezpečujú často krát ani elementárne podmienky pre život¹².

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce vytvára náročné právne prostredie najmä pri právnej identifikácii právneho statusu fyzickej osoby, či táto spĺňa právne charakteristiky zamestnanca alebo právne charakteristiky samostatne zárobkovo činnnej osoby. Súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov, aby na jednej strane podporovali ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane zabezpečili dostatočnú sociálnoprávnú ochranu nielen zamestnancom v štandardných pracovných pomeroch ale aj v atypických zamestnaniach a súčasne zabezpečili sociálnoprávnú ochranu aj pre osoby samostatne zárobkovo činné.

Je pravdepodobné, že stále postupujúcou digitalizáciou pracovného života nám „mizne pred očami“ klasický či štandardný zamestnanec s určitou po celé desaťročia budovanou sociálnoprávnou ochranou nielen podľa dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ale aj prameňov Rady Európy a prameňov práva EÚ.

Najzávažnejším sociálnoprávnym dôsledkom digitalizácie pracovných procesov je stieranie rozdielov medzi pracovným časom a časom odpočinku, ktorý by mal slúžiť na zotavenie zamestnanca. Využívaním digitálnych pracovných prostriedkov je zamestnanec dosiahnuteľný kedykoľvek a kdekoľvek. Ak zamestnanec pracuje nielen počas pracovného času ale aj počas doby odpočinku, ohrozuje tým svoje fyzické a psychické zdravie. Početnosť poškodenia zdravia zamestnanca vyvolaného vznikom psychických ochorení každý rok sa zvyšuje. Aj tieto aspekty práce v digitálnom prostredí môžu významne narúšať nedotknuteľnosť dôstojnosti a ochrany ľudskej osoby. Nemožno vylúčiť, že dynamicky rozvíjajúca sa prax ekonomiky digitálnych platforiem si nevynúti zmenu legislatívy aj na úrovni Európskej únie, konkrétne zmenu smernice 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času. Aj keď dobrovoľnému výkonu nadčasovej práce z hľadiska už existujúcej praxe ťažko môže zamestnávateľ zabrániť, v zmysle novšej judikatúry Súdneho dvora EÚ je

¹² REISSNER, G.P.: Atypische Beschäftigung und Sozialversicherungsrecht, Das Recht der Arbeit, N. 5/2025, Heft 4. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká) Praha vyd. Leges 2016.

zamestnávateľ povinný evidovať dĺžku pracovného času aj pri atypických zamestnaniach. Pri prekročení zákonného limitu pracovného času by mohol zamestnávateľ výkon práce prostredníctvom internetu napr. v noci alebo v dňoch pracovného pokoja aj zakázať, čo by viac korešpondovalo aj ochrannej funkcii pracovného práva.

Východiská

Členské štáty EÚ by sa mali s novými problémami digitálnej doby aj s ohľadom na plné rešpektovanie dôstojnosti zamestnancov vysporiadať spôsobom, ktorý by bol súladný nielen s požiadavkami technického pokroku a voľnej hospodárskej súťaže, ale aj požiadavkami na dôstojnú prácu tak ako ju chápe Dohovor č. 189 MOP o dôstojnej práci pri výkone domácej práce.

Úsilie hospodárskych subjektov, osobitne nadnárodných korporácii stále viac flexibilizovať závislú aj nezávislú prácu stále pokračuje. Súčasná pracovnoprávna regulácia za týmto úsilím podstatne zaostáva. V blízkej budúcnosti sa predpokladá ešte výraznejšie zaostávanie právnej regulácie za realitou digitálneho pracovného života zamestnancov. Odborná verejnosť, ale už aj nové dokumenty Európskej únie sa zmieňujú o nových situáciách tzv. „totálnej“ flexibility, ktorá negarantuje tým, ktorí vykonávajú prácu (najmä rôzne druhy príležitostných prác) prostredníctvom digitálnych platforiem ani elementárne podmienky na prežitie zamestnancov a ich rodín.

Odvrátenou stránkou rozvoja digitalizácie pracovných procesov je, že táto posúva stále viac fyzických osôb do roviny neistoty stáleho pracovného príjmu pri stále rastúcich ziskoch podnikateľských subjektov. Stále „roztváranie nožníc“ medzi bohatými a chudobnými pri súčasnom vysokom hospodárskom raste v spoločnosti vytvára negatívne nálady občanov, ktoré sú živnou pôdou aj pre zvyšovanie extremistických nálad v spoločnosti. Nové technológie v súčasnosti podstatným spôsobom menia existujúce pracovné modely, ktoré na jednej strane zjednodušujú vzťah zamestnávateľa a zamestnanca a na druhej strane predstavujú pre zamestnanca nové sociálne riziká. Technické vymoženosti, ktorými zamestnávateľ ani zamestnanec doposiaľ nedisponovali, stali sa bežnou súčasťou ich vzájomných vzťahov. Sú to najmä prostriedky informačných technológií, práve prostredníctvom nich si zamestnanec prináša denno-denne prácu domov. Zamestnanec často pracuje nielen v pracovnom čase ale aj vtedy, kedy by mal odpočívať a zotavovať sa po vykonanej práci, čím sa stiera rozdiel medzi pracovným časom zamestnanca a dobami odpočinku. Toto splynutie pracovného a nepracovného času nemá pozitívny vplyv na fyzické a psychické zdravie zamestnancov a členov ich rodín. Po dlhších obdobiach takto vykonávanej práce sa dostavuje fyzická a psychická vyčerpanosť, ktorá často vyúsťuje aj do vážnych najmä psychických diagnóz.

Aj preto existuje veľa argumentov na ďalšie doplnenie trhového koordinačného systému korektívom solidarity a sociálnej spravodlivosti.

Tento neželateľný trend a sociálnoprávne dopady na stále sa rozširujúce neštandardné zamestnania bez akejkoľvek právnej istoty stabilnejšieho pracovného príjmu si už všimli v ostatnom období aj orgány Európskej únie. Vo viacerých svojich dokumentoch deklarujú potrebu sociálnoprávnej ochrany všetkých neštandardných foriem zamestnania, ktoré vznikajú ako dôsledok digitalizácie pracovných a výrobných procesov.

Dokumenty Európskej únie z ostatných rokov, ktoré sa dotýkajú sociálnych práv zahrnuté najmä do Európskeho modelu sociálnych práv dosť jednoznačným spôsobom vytyčujú smer rozvoja pracovného práva a sociálnych práv do budúcnosti a nástojčivo požadujú pomocou právnej regulácie primerane chrániť všetky formy zamestnania bez ohľadu na to, či ich právnym základom je pracovná zmluva alebo iný zmluvný typ¹³. Na potrebu prehĺbenia sociálnej ochrany pri výkone atypických zamestnaní poukazuje aj smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach¹⁴.

Zabezpečenie prístupu k dôstojnej práci je jedna z najvýznamnejších výziev. Aj právne relevantné pramene MOP na viacerých miestach deklarujú univerzalitu programu dôstojnej práce.

Záver

Právo by malo byť prejavom úcty pred osobnou dôstojnosťou ostatných ľudí. Malo by zabezpečovať ľudsky dôstojné podmienky pre demokratický a sociálny právny štát prostredníctvom právneho systému, ktorý chráni dôstojnosť človeka a nevytvára právny priestor pre konanie smerujúce proti ľudskej dôstojnosti. Štát svojím právnym systémom by sa mal usilovať nielen o dosiahnutie ľudskej dôstojnosti ako cieľa svojej činnosti, ale svojím právnym systémom má slúžiť aj k realizácii tohto cieľa voľbou a výberom takých právnych prostriedkov, ktoré neohrozujú a nepoškodzujú ľudskú dôstojnosť.

Doterajšie prípady z aplikačnej praxe na prahu tretieho tisícročia nenasvedčujú tomu, žeby právny systém Slovenskej republiky do plnosti spĺňal tieto funkcie. Existujúca spoločenská prax na Slovensku naopak sa prejavuje tak, akoby spájanie práva s morálkou nebolo možné a uskutočniteľné.

¹³ Uznesenie Európskeho parlamentu O európskom pilieri sociálnych práv z 19.1. 2017 (COM), 20016/127.

¹⁴ Smernica č. 1052 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, (COM) (2017) 131

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ,H. a kol.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká),Praha,Leges,2016.
2. BARANCOVA,H.: New Technologies in the Labour Law and Dignity of Work Performed.In: Festschrift für Günther Löschnigg, Arbeiten in Würde,Wien, Verlag OGB,2019, s.437-447.
3. BARANCOVÁ,H.: Umelá inteligencia a pracovné právo,Právny obzor 2024,č.2,s.108-121.
4. BERCUSSON,B.: -ESTLUND, C.: Regulating Labour in the Wake of Globalisation. Oregon: Hart Publishing, 2008.
5. EHLERS,H.: (Hrsg), Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten, 2. Auflage 2006.
6. BLAINPAIN, R.: European Labour Law, 7. vydanie, Kluwer, 2000.
7. BOROWSKY,M.: Würde des Menschen, In: MEYER,J.: (Hrsg) Grundrechte der EÚ,6. Auflage Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 3. Aulage, Nomos, 2024.
8. DAUBLER,W.: ,W.: Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf-Praxis-Studium,15. Auflage,2024.
9. FRENZ,W.: Handbuch Europa-Recht, Band 1, Europäische Grundfreiheiten, 2. Auflage, Springer, Heidelberg, 2012.
10. FUCHS,M.: Janda.: (Hrsg).Kommentar.Europäisches Sozialrecht.9.Auflage,2025.
11. GERLOCH,A.: -ŠTURMA,P.: a kol.: Ochrana základních práv a svobod v proměnách 21. století, Praha: Auditorium, 2011.
12. HATZOPOULOS,V.:ROMAN,S.: Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law. In: Common Market Law Review, č. 64, 2017.
13. HESELHAUS,S/NOWAK,C.: Handbuch der Europäischen Grundrechte München, C.H.Beck, 2.Auflage.
14. MAIR,A.: Entwicklungstendenzen im Antidiskriminierungsrecht, In: Festschrift für Günter Löschnigg :Arbeiten in Würde, 2019.
15. MEYER,J.: -Hölcheid,M.: Grundrechte der EÚ,6 Auflage,Nomos,2024.
16. MOLL.W. (Hrsg): Münchener Anwaltshandbuch,6 Auflage,C.H.Beck,München,2025.
17. Odporúčanie Komisie EÚ 2017/761 z 26. apríla 2017 týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv ako aj Uznesenie Európskeho parlamentu Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov pod sp.zn. COM (2016) 356 final zo dňa ,2.júna 2016.
18. RIESENHUBER,K.: Europäisches Arbeitsrecht, C.F. Müller, 2009.

19. PREIS, U/SAGAN, A.: Europäisches Arbeitsrecht-Grundlagen-Richtlinien-Folgen für deutsche Recht, 3. Auflage, Köln 2024.
20. SCHMID, W.: Der Schutz der Menschenwürde als Fundament der EU Grundrechtscharta unter besonderer Berücksichtigung der Rechte auf Leben und Unversehrtheit. ZESAR, N. 2. S. 63.
21. STURM, R.: Zum systematischen Ort des Arbeitsrechts in der Architektur von Marktökonomie und Rechtsordnung, Festschrift für Günter Löschnigg: Arbeiten in Würde, Wien, Verlag OGB, 2019, S. 1234-1254.

Kontaktné údaje

Prof. JUDr. Helena Barancová DrSc.

60 ROKOV SAMOSTATNÉHO ODVETVIA PRACOVNÉHO PRÁVA V SYSTÉME PRÁVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

SIXTY YEARS OF INDEPENDENT BRANCH OF LABOUR LAW IN THE LEGAL SYSTEM OF THE SLOVAK REPUBLIC

Zuzana Macková¹

Abstrakt: Autorka v príspevku deskriptívnou a analytickou metódou venuje pozornosť vývoju relatívne samostatného právneho odvetvia pracovného práva. Z hľadiska teoretického sa venuje samotnému vymedzeniu pojmu právneho systému (poriadku) a jeho členeniu v zmysle rímskeho práva. Poukazuje na to, že v rámci právneho poriadku sú obsiahnuté relatívne autonómne vzťahy, ktoré predstavujú rozhodujúce kritérium pre predmet právnej úpravy. Systém práva je určený objektívne a vytvára technické predpoklady pre prehľadnejšie usporiadanie právnych noriem, teda pre kodifikáciu, avšak samostatnosť jednotlivých právnych odvetví je relatívna. Pozitívne právo reguluje spoločenské vzťahy a obsahuje v sebe objektívne určené rozčlenenie, avšak zároveň relatívnosť autonómnych vzťahov spôsobuje aj ich prelínanie, takže vznikajú normy, ktoré zasahujú do dvoch i viac právnych odvetví, čo platí aj pre pracovné právo. Oblasť verejného a súkromného práva sa vzájomne prelína, avšak tieto sféry sú relatívne samostatné, pretože v podstate ide o ich vzájomný dialektický vzťah. V príspevku je spracovaný vývoj tzv. závislej práce cez jednotlivé historické obdobia až po súčasnosť s poukazom na rok 1965, kedy došlo k samostatnej kodifikácii československého pracovného práva a po vzniku Slovenskej republiky k rekodifikácii v roku 2001. Slovenské pracovné právo má hybridný charakter, predstavuje relatívne samostatné odvetvie nášho právneho poriadku a aj v 21. storočí plní (*a naďalej by malo plniť*) ochrannú funkciu a malo by zabezpečovať ľudsky dôstojný život každého jednotlivca.

Kľúčové slová: systém právneho poriadku, samostatné právne odvetvie, pracovné právo, sociálna spravodlivosť, ochranná funkcia, ľudská dôstojnosť

Abstract: In the article, the author, using descriptive and analytical method, pays attention to the development of a relatively independent legal branch of Labour Law. From a theoretical point of view, she deals with the very definition

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

of the concept of legal system (order) and its division in the sense of Roman Law. She points out that the legal order covers relatively autonomous relations, which represent a decisive criterion for the subject of legal regulation. The legal system is determined objectively and creates technical prerequisites for a clearer arrangement of legal norms, i.e. for codification, but the independence of individual legal branches is relative. Positive law regulates social relations and is subject to objectively determined division, but at the same time the relativity of autonomous relations also causes their interaction and interdependence, so that certain legal norms affect two or more legal branches. This also applies to Labour Law. In broader terms, the public and private law are intertwined as well as relatively independent, because they are in a dialectical relationship. The article examines the development of the so-called dependent work through individual historical periods to the present day, with reference to 1965, when the Czechoslovak Labour Law was codified as a coherent and an independent legal branch, and after the establishment of the Slovak Republic, it was re-codified in 2001. Slovak Labour Law has a hybrid character, represents a relatively independent branch of our legal system, and even in the 21st century it fulfills (and should continue to fulfill) primarily a protective function, ensuring dignified life for every individual.

Key words: the legal system, independent legal branch, Labour Law, social justice, protective function, legal dignity

Úvod

Životné potreby pre seba a svojich rodinných príslušníkov si ekonomicky činné obyvateľstvo Európskej únie (*ďalej len „EÚ“*) vrátane Slovenskej republiky zabezpečuje najmä prostredníctvom závislej práce alebo (*malým a stredným*) podnikaním, prípadne výkonom inej zárobkovej činnosti. Voľba povolania, ako aj právo podnikat' a vykonávať inú zárobkovú činnosť závisí od objektívnych skutočností, medzi ktoré patrí najmä slobodné rozhodnutie každého jednotlivca v závislosti od jeho fyzickej, psychickej, biologickej a aj inteligenčnej úrovne, ako aj od životných (*ekonomických i politických*) podmienok danej spoločnosti. Už starovekí Rimania hovorievali „*ubi societas, ibi ius*,“ t.j. kde je spoločnosť, je aj právo. Právny systém toho–ktorého štátu je vyjadrením úrovne spoločenského prostredia, v ktorom človek žije. V roku 1993 sa Slovenská republika prihlásila k európskemu sociálne orientovanému modelu trhovej ekonomiky, čo je zakotvené aj v základnom ústavnom zákone, a to v Ústave Slovenskej republiky (*ďalej len „Ústava SR“*).² Ekonomický vývoj najmä v období od konca 2. svetovej vojny až do začiatku 21.

² Pozri čl. 55 ods. 1 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

storočia v celoeurópskom priestore bol dôkazom, že trhovú ekonomiku je spoločensky funkčná iba v prípade, ak sa plne rešpektujú sociálne a ekologické práva, čo je v súlade so základnými ľudskými právami a slobodami,³ hospodárskymi, sociálnymi a kultúrnymi právami,⁴ a aj s právom na priaznivé životné prostredie a jeho ochranu.⁵

Avšak aj napriek tejto skutočnosti v období najmä koncom 90. rokov minulého storočia, ale aj v súčasnosti sa nielen u nás, ale aj v ostatných štátoch najmä strednej a východnej Európy vedú diskusie o opodstatnenosti existencie samostatného právneho odvetvia pracovného práva, ako aj o jeho začlenení v rámci systému práva (*len*) do práva súkromného alebo (*aj*) do práva verejného. Vzhľadom na globalizáciu a celosvetové problémy finančného charakteru a najmä neustále pretrvávajúcu mieru nezamestnanosti sa často objavujú názory, že hlavná príčina spočíva v úprave spoločenských vzťahov upravovaných a regulovaných pracovným právom, ktoré v sebe obsahuje prvky občianskoprávne (*ako prejav práva súkromného*), ako aj prvky administratívno-právne (*ako prejav práva verejného*) a aj prvky komunitárneho práva EÚ (*primárne pramene – Rímske základné zmluvy a sekundárne pramene EÚ – nariadenia, smernice, odporúčania i stanoviská*) a práve pracovné právo je často brzdou v podnikaní a zamestnávaní, ako aj znižovaní konkurencieschopnosti tej-ktorej ekonomiky, a to najmä európskej voči ostatným ekonomikám sveta.

V nasledujúcich riadkoch sa pokúsime nájsť odpoveď, či pracovné právo v 3. tisícročí je prežitkom alebo nevyhnutnosťou, kam patrí v rámci nášho právneho poriadku - do práva súkromného alebo do práva verejného alebo ide o právo zmiešané, resp. *sui generis* s občiansko-právnymi i administratívno-právnymi prvkami a či je skutočne garantom ľudsky dôstojného života.

Právny systém

Vznik štátu a právneho poriadku je úzko spojený s presadzovaním vôle a záujmov vládnucej triedy, podľa predstáv a záujmov, ktorými sú upravené medziludské vzťahy prostredníctvom právneho systému (*poriadku*). Právna úprava sa týka predovšetkým regulácie správania sa ľudí, ich konania, čo je v podstate prejavom vedomia a vôle ľudí, čo možno zároveň považovať za ich seberealizáciu, zabezpečovanie ich existencie a potrieb v najširšom slova zmysle. História je dôkazom, že právny poriadok žiadnej triednej spoločnosti nemôže úplne uspokojiť všetky ľudské potreby podľa želania a vôle nespočetného množstva jedincov alebo skupín. Právny poriadok

³ Pozri najmä čl. 15 – právo na život, čl. 19 – právo na ľudskú dôstojnosť a čl. 20 Ústavy SR – právo vlastníť majetok, ako aj vlastníctvo zaväzuje – t.j. zákaz zneužívať vlastníctvo.

⁴ Pozri čl. 35 až 43 Ústavy SR.

⁵ Pozri čl. 44 Ústavy SR.

správaníu ľudí vymedzuje iba určité hranice, čo sa nazýva tzv. súkromnou autonómiou a vlastné uspokojovanie ich potrieb ponecháva na samotných jedincov.⁶ Rimania pod pojmom právo (*ius*) rozumeli právny poriadok, t.j. súhrn právnych noriem – resp. tzv. objektívne právo a tzv. subjektívne právo – t.j. oprávnenie niečo mať, niečo užívať, niečo žiadať. Objektívne právo delili na právo verejné (*ius publicum*) – zamerané na záujem rímskeho štátu a jeho majetok a na právo súkromné (*ius privatum*) – zamerané na záujem jednotlivcov. Súkromné právo pozostávalo z troch častí, a to z práva občianskeho alebo civilného (*ius civile*), z práva cudzineckého (*ius gentium*) a z práva prirodzeného (*ius naturale*).⁷ Občianske alebo civilné právo platilo iba pre rímskych občanov, jeho základným princípom bol princíp personality a rozvíjali ho najmä právnici. Právo prirodzené platilo pre všetkých ľudí bez rozdielu, ba dokonca aj pre zvieratá.⁸

Vládnuca trieda prostredníctvom právneho poriadku upravuje širokú oblasť medziludských vzťahov, na ktorých má eminentný záujem. Tieto vzťahy povyšuje na vzťahy právne, ktoré v spoločnosti nielen existujú, ale ktoré majú existovať a majú sa utvárať podľa vôle vládnucej triedy. Cieľom je určiť vzťahy v spoločnosti medzi ľuďmi a vymedziť osobné medziludské vzťahy predovšetkým poskytnutie a použitie schopnosti, resp. služieb jedného človeka v prospech človeka druhého. Právnym poriadkom priznané zvýhodnenie alebo priznaná výhoda a prednosť sa nazýva subjektívnym právom a postavenie tých, ktorí sú zaviazaní znášať a rešpektovať výhodu druhého, sa nazýva subjektívnou povinnosťou. Subjektívne právo a subjektívna povinnosť vyplývajú z práva objektívneho pre určité subjekty ako nositeľov práv a povinností. Vládnuca trieda uvádza svoje predstavy o usporiadaní spoločenského života prostredníctvom právneho poriadku a donucovacej štátnej moci. Avšak v žiadnej spoločensko-ekonomickej formácii nedošlo k úplnému premietnutiu subjektívnych práv a subjektívnych povinností do reálneho života z dôvodu nerešpektovania subjektívnych práv a nedodržiavania subjektívnych povinností. Vzhľadom k tomu je nevyhnutné zabezpečiť ochranu subjektívnych práv, t.j. ochranu postavenia právne zvýhodnených.⁹

Ak sa hovorí o subjektívnych právach, treba mať na zreteli obsah subjektívneho práva (*obsah zvýhodnenia*) i zabezpečenie jeho ochrany. Teóriu subjektívneho práva rozpracovala najmä prirodzeno-právna škola. Subjektívne právo vnímala ako určité oprávnenie, ktoré je človeku dané od prírody, bez ohľadu na štátne zriadenie a bez ohľadu na priznanie štátnej ochrany. Rimania postupne dospeli ku koncepcii subjektívneho práva ako oprávnenia vyplývajúceho z objektívneho právneho

⁶ REBRO, K.: *Rímske právo súkromné*. Obzor, Bratislava 1980, s.95-96.

⁷ REBRO, K.: dielo citované v poznámke 5. s.11-12.

⁸ REBRO, K.: dielo citované v poznámke 5. s.11-12.

⁹ REBRO, K.: *dielo citované v poznámke 5. s. 27*.

poriadku. Subjektívne právo Rimania delili ďalej na absolútne právo a relatívne právo a na rodinné (*osobné*) právo a majetkové právo.

Absolútnym subjektívnym právom sa rozumelo také právo, ktoré oprávnenému zabezpečovalo právnu výhodu voči všetkým, t.j. oprávnený nemal byť nikým rušený alebo nerešpektovaný (*erga omnes*). Ostatní členovia spoločnosti boli povinní znášať výhody oprávneného, avšak neboli povinní niečo pozitívne konať. Typickým príkladom bolo právo vlastnícke a tzv. obmedzené vecné práva k cudzej veci, právo dedičské a práva osobné a rodinné vyplývajúce z právnej moci hlavy rodiny, manželskej, poručnickej, opatrovnickej a patrónskej. Absolútny charakter subjektívneho práva spočíval v povinnosti plného rešpektovania absolútne oprávneného.

Relatívnym subjektívnym právom sa rozumelo také právo, ktoré oprávnenému zabezpečovalo výhodu v tom zmysle, že jeden alebo viacerí boli v jeho záujme povinní kladným alebo záporným správaním alebo plnením niečo dať, urobiť, neurobiť, atď. išlo o nárok na plnenie alebo správanie. Právo bolo vždy namierené len proti určitej osobe alebo osobám. Typickým príkladom bolo záväzkové právo.

Na základe uvedeného sa subjektívne práva delili na rodinné (*osobné*), v popredí ktorých boli sociálne a mravné výhody (*záujmy*) a majetkové, v popredí ktorých boli ekonomické (*hospodárske*) záujmy vyjadriteľné v peniazoch.¹⁰

Právny poriadok danej spoločnosti predstavuje súhrn všetkých právnych noriem a ako celok odráža dané sociálno-ekonomické vzťahy. Každá právna norma má dvojaký vzťah, a to k realite, ktorú reguluje (*upravuje*) a k ostatným právnym predpisom, pričom musí byť v súlade s oboma, t.j. s realitou i s ostatnými právnymi predpismi. V rámci právneho poriadku sú obsiahnuté relatívne autonómne vzťahy, ako napr. majetkové vzťahy, vzťahy medzi občanom a štátom, rodinné vzťahy, atď. Táto autonómnosť umožňuje vyčleniť do zvláštného právneho odvetvia súhrn právnych noriem upravujúcich tieto autonómne vzťahy. Jednotlivé druhy spoločenských vzťahov predstavujú rozhodujúce kritérium pre predmet právnej úpravy. Na základe uvedeného možno konštatovať, že systém práva je určený objektívne, avšak samostatnosť jednotlivých právnych odvetví je relatívna. Systém práva vytvára technické predpoklady pre prehľadnejšie usporiadanie právnych noriem, pre kodifikáciu. Pozitívne právo regulujúce spoločenské vzťahy obsahuje v sebe objektívne určené rozčlenenie, avšak zároveň relatívnosť autonómnych vzťahov spôsobuje aj ich prelínanie, takže vznikajú normy, ktoré zasahujú do dvoch i viac právnych odvetví.¹¹

¹⁰ REBRO, K.: *dielo citované v poznámke 5.* s.28-29.

¹¹ ŠAMALÍK, F.: *Právo a spoločnosť*. Praha : ACADEMIA, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965. s. 145-147.

Oblasť verejného a súkromného práva sa vzájomne prelínajú a zároveň sú tieto sféry relatívne samostatné. V podstate ide o ich vzájomný dialektický vzťah, pretože účinná preferencia spoločenských záujmov nie je v zásade ničím iným iba preferenciou oprávnených individuálnych záujmov.¹²

Protiklad k pojmu „súkromný záujem“ je pojem „verejný záujem,“ ktorý vyjadruje ochranu vecí verejných, verejného poriadku a verejných inštitúcií. Vychádzajúc z historického delenia rímskeho práva na verejné a súkromné je možné sa stotožniť s prístupom P. Holländera, ktorý takéto členenie úzko spája s potrebou upraviť vzťah štátu a spoločnosti, fungovanie štátu ako verejnej moci a tovarovo-peňažných vzťahov.¹³ Rozlišuje vertikálny systém práva, ktorý člení podľa druhu tovarovo-peňažných vzťahov a foriem štátno-mocenského riadenia spoločnosti a horizontálny systém podľa jednotlivých oblastí spoločenských potrieb, do ktorých prirodzene možno zahrnúť tak tovarovo-peňažné vzťahy, ako aj verejno-mocenské vzťahy. Štruktúru systému práva (*právneho poriadku*) podľa K. Tóthovej môžu tvoriť právne odvetvia, ktoré sú súčasťou buď súkromného alebo len verejného práva, ako aj právne odvetvia, ktoré zahŕňajú právne normy upravujúce verejnoprávne, ale aj súkromnoprávne vzťahy s príslušnou prevenciou konkrétnych vzťahov.¹⁴

Dichotómia práva na právo súkromné a verejné úzko súvisí aj s metódou právnej úpravy (*regulácie*), pod ktorou Z. Gregorová rozumie špecifický spôsob právneho regulovania, ktoré vyjadruje povahu a mieru pôsobenia jednotlivých účastníkov právneho vzťahu na vznik a rozvíjanie tohto vzťahu, resp. vyjadruje povahu a mieru účasti subjektov právneho vzťahu na formovanie jeho obsahu. Vo svojej podstate rozlišuje dve základné metódy právnej úpravy, a to metódu občianskoprávnú, ktorá vyjadruje rovnosť subjektov právneho vzťahu a metódu administratívno-právnú vyjadrujúcu nadriadenosť a podriadenosť medzi subjektmi právneho vzťahu. Zároveň poukazuje na to, že možno hovoriť aj o metóde súkromnoprávnej v protiklade k metóde verejnoprávnej.¹⁵

Za diferenciačné kritérium samostatného právneho odvetvia, ktoré sa zároveň považuje aj za samostatnú vedeckú a pedagogickú disciplínu považujú niektorí teoretici (*napr. P. Holländer*)¹⁶ predmet právnej úpravy, metódu regulácie a subjekty upravovaných práv a povinností. Avšak ďalší teoretici (*napr. Z. Gregorová, H. Barancová*) za významné kritérium okrem predmetu a metódy právnej regulácie

¹² ŠAMALÍK, F.: *dielo citované v poznámke 10. s. 151.*

¹³ HOLLÄNDER, P.: *Základy legislatívnej techniky (doktorská dizertačná práca)*. Bratislava, PFUK, 1991, s. 50.

¹⁴ TÓTHOVÁ, K. a kol.: *Základy správneho práva hmotného*. Bratislava : vydavateľské oddelenie PFUK, 1992, s. 39.

¹⁵ GREGOROVÁ, Z.: *K predmetu a princípom pracovného práva*. Právnik, č. 4, rok 1998, ročník 137, s. 316.

¹⁶ HOLLÄNDER, P.: *citované dielo v poznámke 12. s. 48-49.*

považujú aj odvetvové princípy, zásady, ako aj odvetvové právne inštitúty a formu realizácie práva.¹⁷

Vychádzajúc z uvedeného možno pod pojmom „systém práva“ rozumieť vnútorné zjednotenie právnych noriem do jednotného, súladného a usporiadaného celku (t.j. *platného právneho poriadku*) a zároveň vnútorné členenie pozitívneho (*platného*) práva na jednotlivé (*napr. pracovnoprávne*) právne normy a príslušné (*napr. pracovnoprávne*) právne inštitúty.

Vývoj pracovného práva

Obdobie pred našim letopočtom

História vzniku pracovného práva je bezprostredne spätá s obdobím priemyselnej revolúcie ako reakcia na konflikt medzi prácou a kapitálom. Avšak začiatky pracovného práva sa začínajú objavovať už v najstarších zákonníkoch Mezopotámie (v *Chammurapiho zákonníku*), Chetitskej ríše, v Egypte, v Grécku, v Ríme i v Izraeli (*Starý zákon*, *Nový zákon*). Uvedené zákonníky upravovali najmä povinnosť poskytovať odmenu za vykonanú prácu, čo možno považovať za začiatok prejavu ochrannej funkcie pracovného práva (*napr. v Piatej knihe Mojžišovej – Deuteronomium - 24 – Zákony ľudskosti – napr. zákaz brať do zálohu veci nevyhnutné pre život, zákaz zadržiavať mzdu biednemu a chudobnému, ako aj cudzincovi, povinnosť vyplatiť im mzdu ešte v ten deň pred západom slnka, lebo od nej závisí ich život, snopy vždy nechať na poli pre cudzincov, siroty a vdovy, atď.*).¹⁸

Obdobie feudalizmu

V období feudalizmu (v 13. a 14. storočí) na území Slovenska sa uzatvárali čeladnícke a tovarišské zmluvy, ktoré upravovali prácu a odmenu tovarišov a učňov. Neskôr (v 17. storočí) sa v tzv. robotných patentoch upravovala práca nevoľníkov. Po rozpade cechového zriadenia sa v mestách v dôsledku rozvoja továrenskej výroby uzatvárali pracovné pomery na základe pracovnej zmluvy, ktorá sa zahŕňala pod pojem nájomnej zmluvy. Predmetom pracovnej zmluvy (*nájomnej zmluvy*) mohli byť len neslobodné práce, t.j. manuálne práce a služby. Úprava práv a povinností z pracovnej zmluvy (*nájomnej zmluvy*) bola vo svojej podstate totožná s inými záväzkovo-právnymi vzťahmi a predstavovala kúpu a predaj pracovnej sily ako zvláštného tovaru.

¹⁷ BARANCOVÁ, H.: *Niektoré otázky postavenia pracovného práva v právnom poriadku*. Justičná revue, č. 2, 1996, s. 1.

¹⁸ BIBLIA. Liptovský Mikuláš 1978, ISBN o 564 03222 o. s. 169, 177.

Obdobie kapitalizmu

Rozvoj kapitalizmu voľnej súťaže sa začal v roku 1781, na prelome 18. a 19. storočia v súvislosti so zrušením nevoľníctva, ktoré bolo charakterizované presunom obyvateľstva z vidieka do miest a s rozvojom priemyselnej výroby. „Vývoj trhovej ekonomiky zo začiatku organizoval človeka i prírodu ako zvláštne druhy materiálu a začal ich kombinovať v závislosti s inými surovinami podľa potrieb maximalizácie zisku súkromných osôb. Strach z hladu v prípade jedných a hrabivosť u druhých sa stali spoločenskými konštantami v záujme dynamiky vývoja a garantom pokroku moderných spoločností. Sloboda ako centrálna kategória spočívala v slobode nemajetných predávať bez obmedzenia svoju pracovnú silu na trhu a v slobode majetných vyberať si trhy s najvyšším ziskom. Človek sa začal zaraďovať do triedy podľa toho, čo mohol poskytnúť trhu - t.j. kapitál, pôdu alebo pracovnú silu. Triedy sa začali formovať ako sociálny dôsledok toho, že ekonomika začala byť regulovaná trhom, osamostatnila sa od ostatnej spoločnosti a začala jej diktovať čisto ekonomické požiadavky.“¹⁹ Zamestnávané osoby už boli „slobodné.“ Pod vplyvom Veľkej francúzskej revolúcie a prijatia Deklarácie práv človeka a občana v roku 1789 sa začal klásť dôraz na individuálne práva a rovnosť občanov. Liberálny a individualistický prístup sa premietol aj do úpravy pracovnoprávných vzťahov v tom zmysle, že napr. v roku 1791 došlo k zákazu obnovy bývalých cechov v akejkoľvek podobe, ako aj k zákazu vytvárania nových záujmových spolkov zamestnávateľov i zamestnancov. Vytvorenie spolku, ktorý by sa usiloval o ovplyvnenie ceny tovaru alebo zvýšenie výplat, sa považovalo dokonca za právny delikt (*protiprávny priestupok, trestný čin*). Mimoriadny význam malo prijatie Code civile de France (*Občianskeho francúzskeho kódexu*) v roku 1804, ktorý sa neskôr v rokoch 1807 – 1816 a 1852 – 1870 premenoval na Code Napoleon a obsahoval celkom 2 281 článkov. Systematika zákonníka nadväzovala formálne na rímske právo a justiniánsku kodifikáciu, čím symbolizovala trojakú slobodu, a to osobnú, vlastnícku a zmluvnú. Charakteristickými znakmi zákonníka boli stručnosť, jasnosť (*zrozumiteľnosť*), presnosť (*výstižnosť*) a všeobecnosť. Právne normy z hľadiska verejného práva a dobrých mravov mali kogentnú povahu. Dohody, ktoré odporovali ustanoveniam kódexu, boli neplatné. Došlo k definitívnemu zrušeniu akýchkoľvek obmedzení typických pre právo z čias feudalizmu a k odstráneniu nerovností osôb (*subjektov*) podľa príslušnosti k stavu. Code Napoleon zaručil občanom rovnosť pred zákonom, nedotknuteľnosť súkromného vlastníctva a istotu v právnych vzťahoch, čím položil základy pre rozvoj modernej spoločnosti, pretože prijal liberálne a individualistické chápanie právneho postavenia občanov.²⁰

¹⁹ KELLER, J.: *Úvod do sociologie*. Praha : Slon, 1999, s. 16 – 18.

²⁰ Kolektív autorů Právnické fakulty UK: *Dějiny evropského kontinentálního práva*. Vysokoškolská právnická učebnice, 2. doplněné vydání, Linde Praha, a.s., 2004. s. 342 – 345.

Vývoj vo Francúzsku ovplyvňoval aj situáciu v Nemecku, kde platil Všeobecný rakúsky občiansky zákonník z roku 1811, ako aj francúzsky Code civil z roku 1804 v podobe tzv. rýnskeho práva.²¹ V jeho XXVI. Hlave bola upravená námedzná zmluva, ktorá zahŕňala služobnú zmluvu a zmluvu o dielo.

Začiatok 19.storočia v Nemecku bol poznačený odbojom vedeným proti Napoleonovi, avšak po nepokojoch v roku 1848 došlo k vytvoreniu Severonemeckého spolku pod hegemoniou Pruska a k rýchlemu hospodárskemu rozvoju najmä pod vedením Otta von Bismarcka, ktorý používal politiku „cukru a biča.“ Za jeho vlády v rokoch 1883 až 1889 nemecký ríšsky snem prijal sociálne zákony (*o nemocenskom poistení, o úrazovom a invalidnom poistení a o dôchodkovom poistení*), ako aj represívne zákazy týkajúce sa odborových a politických organizácii. Bismarck (*najmä z ekonomických dôvodov*) obhajoval presvedčenie, že je žiaduce, aby človek „nebol len bezprávnym predmetom verejnej dobročinnosti, ale aby mal aj dôstojné životné podmienky, resp. prostriedky, na ktoré nemá právo nikto okrem neho (t.j. prostriedky zabezpečujúce výživu, ošatenie, bývanie, zdravotnú starostlivosť a vzdelanie).“²² Zdôrazňoval, že „navrhované sociálne poistenie“ je zamerané na všeobecné udržanie zmyslu pre ľudskú dôstojnosť, ktorú by si mal zachovať i ten najchudobnejší Nemec. Sociálne poistenie zlepšilo sociálne podmienky a kvalitu života a tým sa posilnila aj ľudská dôstojnosť jednotlivcov a skupín, na ktoré sa vzťahovalo. Z dôvodu prijatia sociálneho zákonodarstva možno Bismarcka považovať za zakladateľa moderného sociálneho štátu²³ a systému verejnoprávneho (*resp. štátneho*) poistenia.

Zásahy štátu do výlučne súkromnej sféry čiastočným obmedzovaním zmluvnej voľnosti sa na našom území prejavovali už za vlády cisára Jozefa II. vydávaním ochranných pracovnoprávných predpisov smerujúcich najmä k ochrane detí, resp. k zákazu detskej práce a k zabezpečeniu ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci.²⁴

²¹ Citované dielo v poznámke 19. s. 402.

²² ČAMBÁLIKOVÁ, M.: *Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie*. 2009. ISBN 978-80-89267-33-0. s. 28-29.

²³ MUNKOVÁ, G. a kolektív: *Sociální politika v evropských zemích*. Karolinum 2005. ISBN 80-246-0780-8. s. 97.

²⁴ MALÝ, K. a kol.: *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. Linde Praha, 1999, s. 170. (Napr. v roku 1786 dvorský dekrét ustanovil základné požiadavky hygieny pre pracujúce deti a zaviedol nedeľný pokoj. Podľa dvorského dekrétu z roku 1842 bolo možné zamestnávať deti až od 9 rokov veku, ak aspoň 3 roky navštevovali školu a od 12 rokov, ak školu nenavštevovali vôbec. Pracovná doba pre deti do 12 rokov bola ustanovená na 10 hodín denne a pre deti od 12 do 16 rokov na 12 hodín denne. Ďalší dvorský dekrét z roku 1873 ukladal továrnikom povinnosť, aby v prípade úrazu alebo choroby platili robotníkovi pobyt v nemocnici najmenej po dobu 4 týždňov. Živnostenský zákon z roku 1859 zakázal prácu detí do 10 rokov veku a deti od 10 do 12 rokov bolo možné zamestnať, len ak o to požiadal ich otec. V zmysle novely živnostenského zákona z roku 1885 došlo k zákazu práce detí v remeselných podnikoch do 12 rokov a vo

Vzhľadom na uvedené možno hovoriť o vývoji pracovného zákonodarstva v dvoch základných smeroch, a to v rovine úpravy pracovnej (*služobnej*) zmluvy a v rovine ochranného zákonodarstva. Tento proces pokračoval aj po rozpade Rakúsko-Uhorska a po vzniku prvej Československej republiky v roku 1918, v ktorej pod vplyvom Medzinárodnej organizácie práce bol zavedený 8-hodinový denný pracovný deň a 48-hodinový pracovný týždeň zákonom č. 91/1919 o osemhodinovom pracovnom čase. Došlo tiež k zavedeniu minimálnej mzdy, zákonom č. 262/1921 Sb. z. a n. došlo k uzákoneniu platenej dovolenky na zotavenie pre baníkov v rozsahu 5 až 10 dní podľa dĺžky trvania ich zamestnania a v roku 1925 sa dovolenka uzákonila aj pre ostatných robotníkov v rozsahu 6 až 8 dní v kalendárnom roku. Došlo k zvýšeniu právnej ochrany žien a mladistvých a k úprave poskytovania podpory v nezamestnanosti na úrovni výšky nemocenských dávok. Bol zavedený tzv. Gentský systém zákonom č. 267/1921 Sb. z. a n. o štátnom príplatku k podpore v nezamestnanosti, ktorý sa začal uplatňovať až v roku 1925 a starostlivosť o nezamestnaných preniesol na odborové organizácie. Avšak ukázal sa ako systém diskriminačný a málo efektívny.

V období 20. a 30. rokoch minulého storočia došlo k stagnácii pracovného zákonodarstva, najmä v dôsledku Veľkej hospodárskej krízy, ktorá prepukla v roku 1929. V záujme ochrany nezamestnaného obyvateľstva bolo vydané nariadenie vlády č.78/1934, v zmysle ktorého bola zamestnávateľom uložená povinnosť hlásiť prepustenie väčšieho počtu zamestnancov okresnému úradu, ktorý nariadil v danej veci zmierovacie konanie. V prípade, ak sa počas priebehu zmierovacieho konania nepodarilo dospieť k zmene rozhodnutia zamestnávateľa o prepustení zamestnancov, vo veci rozhodol okresný úrad. Po nástupe fašizmu v Nemecku v roku 1933 a vypuknutí 2. svetovej vojny v období rokov 1939 až 1945 pracovné zákonodarstvo bolo poznačené zavedením nútených prác s prvkami diskriminácie a perzekúcie (*židov, komunistov, cirkevných hodnostárov, atď.*)²⁵

Obdobie po 2. svetovej vojne

Pracovné zákonodarstvo z prvej Československej republiky sa formovalo na našom území naďalej aj po skončení 2. svetovej vojny. Avšak po roku 1948 z dôvodu zmeny spoločenského zriadenia, v ktorom vlastníkom všetkých výrobných prostriedkov sa stal štát, zákonite došlo aj k zmene právneho poriadku. Pracovné právo, ktoré v tom období bolo pomerne roztrieštené, najväčšiu pozornosť venovalo úprave pracovnej zmluvy (*najmä štátnych zamestnancov, sudcov, prokurátorov, súdnych čakateľov, ale aj učňov, atď.*), pracovným podmienkam (v roku 1956 došlo k skráteniu pracovného

fabrikách do 14 rokov, detská práca od 12 do 14 rokov veku sa obmedzila na 8 hodín denne a najdlhšia pracovná doba vo fabrikách bola skrátená na 11 hodín denne).

²⁵ BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2006, s. 44-50.

času na 46 hodín týždenne, k úprave dĺžky dovolenky na zotavenie – k predĺženiu, v roku 1951 k zavedeniu náhrady mzdy počas sviatkov, atď.), postaveniu odborovej organizácie a závodného zastupiteľstva, (nútenému) rozmiestňovaniu pracovných síl a príprave kvalifikovaných robotníkov, ako aj odstraňovaniu diferenciácie rôznych pracovných kategórií zamestnancov a zjednoteniu právnej úpravy všetkých zamestnancov s hlavným cieľom kodifikovať pracovné právo.²⁶ V roku 1950 bol prijatý Občiansky zákonník ako lex generalis, ktorého všeobecné ustanovenia, ako aj ustanovenia týkajúce sa zmlúv a náhrady škody platili subsidiárne (*podporne*) na tie pracovnoprávne vzťahy, ktoré pracovné predpisy neupravovali. V tomto období pracovnoprávne predpisy boli veľmi roztrieštené, mali postavenie lex specialis a upravovali napríklad pracovné a učebné pomery, ako aj majetkové nároky z pracovnoprávnych vzťahov.

Po vzore (*bývalého*) Sovietskeho zväzu, v ktorom sa odmietla filozofia dualizmu práva a presadila sa myšlienka samostatných právnych odvetví, bol na území (*bývalej*) Československej republiky v roku 1965 prijatý prvý Zákonník práce (zákon č. 65/1965 Zb.), ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1966. Hlavnými znakmi tejto právnej úpravy boli jednotnosť (t.j. jednotná právna úprava týkajúca sa všetkých zamestnancov), komplexnosť (t.j. právna úprava sa týkala takmer všetkých pracovnoprávnych vzťahov), kogentnosť (t.j. právna úprava neumožňovala odchýlky ani v prospech, ani v neprospech účastníkov pracovnoprávnych vzťahov – išlo o prejav *direktívnej formy riadenia hospodárstva*) a osamostatnenie od iných právnych odvetví (t.j. bolo vylúčené *subsidiárne používanie najmä ustanovení Občianskeho zákonníka*, pretože Zákonník práce upravoval aj všeobecné otázky ako napr. právnu subjektivitu, právne úkony, neplatnosť, zánik práv a povinností, prechod práv i povinností z pracovnoprávnych vzťahov, atď.).²⁷ Pracovné právo od tohto roku (1965) predstavuje v systéme nášho právneho poriadku relatívne samostatné právne odvetvie. Avšak niektorí autori ako napr. I.G. Mrevlišvili, M. Agarkov, O.S. Joffe, M.D. Šapronskij naďalej zastávali názor, že pracovné právo je súčasťou práva občianskeho, t.j. súkromného práva. U nás pracovné právo považovali za pododvetvie práva súkromného obdobne napr. J. Fiala a J. Švestka.²⁸

„Na rozdiel od iných (*bývalých socialistických*) krajín, kde zákonníky práce obsahovali všeobecné ustanovenia naviazané na občianske zákonníky (napr. v Maďarsku), Československý zákonník práce obsahoval v podstate všetky všeobecné ustanovenia. V podmienkach Československa prijatie Zákonníka práce znamenalo úplne odčlenenie pracovného práva od práva občianskeho. Vychádzalo sa zo špecifických spoločenských

²⁶ BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R.: citované dielo v poznámke 24. s. 51 – 62.

²⁷ BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. C-H-Beck, 2007, s. 27 – 28.

²⁸ KALENSKÁ, M.: *K postavení pracovního práva v československém právním řádu*. Právník č. 7, ročník 1970, s. 551-552.

vzťahov upravujúcich ekonomickú aktivitu obyvateľstva prostredníctvom závislej práce vykonávanej najmä na základe pracovného pomeru a vo výnimočných prípadoch aj na základe dohôd mimo pracovného pomeru. S poukazom na charakter spoločenských a najmä výrobných vzťahov, takmer vo všetkých bývalých socialistických krajinách sa prejavila emancipácia pracovného pomeru z občianskeho práva. Pod spoločenské pracovné vzťahy sa zahŕňali

- a) vzťahy vlastnícke,*
- b) vzťahy, v ktorých fyzická osoba uplatňovala svoju pracovnú silu za poskytnutie odmeny – majúce charakter ekonomických vzťahov, v rámci ktorých sa prejavoval vzťah nadriadenosti a podriadenosti,*
- c) vzťahy medzi ľuďmi v oblasti organizácie spoločenskej práce s cieľom realizácie pracovného procesu majúce politický charakter.*²⁹

*Spoločenské vzťahy charakteristické pre spoločenský základ pracovného pomeru (v socialistickej organizácii) neboli totožné so spoločenskými vzťahmi upravenými občianskym právom, ani so spoločenskými vzťahmi upravenými právom administratívnym, resp. správnym. Práve špecifickosť spoločenských vzťahov charakterizujúca spoločenský základ pracovného pomeru spočívala v jeho hybridnosti, t.j. v nevyhnutnosti kombinovania metódy súkromnoprávnej a verejnoprávnej úpravy, čo vo svojej podstate znamenalo integráciu oboch metód.*³⁰

Obdobie po roku 1989

Po novembri 1989 došlo k zmene spoločenského a politického systému. To sa zákonite premietlo aj do ekonomických vzťahov, v ktorých prioritné miesto nadobudol rozvoj trhu, súkromné podnikanie a pluralita podnikateľských subjektov. Prechod z centrálne plánovanej ekonomiky na trhovú sa premietol aj do úpravy pracovnoprávných vzťahov prijatím troch najdôležitejších zákonov, a to do zákona č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti (*regulujúcom trh práce a upravujúcom poskytovanie hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti*), zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (*upravujúcom proces uzatvárania kolektívnych zmlúv vrátane riešenia sporov a použitia nátlakových prostriedkov - štrajku a výluky*), ako aj do zákona č. 3/1991 Zb., ktorým sa novelizoval Zákonník práce (*zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov*) s cieľom rozširovania dispozitívnosti a zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, najmä pracovného pomeru, ktoré podnikateľská sféra považovala (*a neustále považuje*) za nedostatočné. S cieľom zlepšenia podnikateľského prostredia (*fungovania podnikov i živností*) presadením deregulácie a flexibility v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj harmonizácie pracovnoprávných vzťahov s právom EÚ, ktoré nepredstavuje ucelený celok, ale je

²⁹ KALENSKÁ, M.: Citované dielo v poznámke 27. s. 544.

³⁰ KALENSKÁ, M.: Citované dielo v poznámke 27. s. 549.

bezprostredne úzko spojené so sociálnou politikou, sa koncom 90. rokov 20. storočia začali práce na príprave nového kódexu pracovného práva.

Nový Zákonník práce bol prijatý ako zákon č. 311/2001 Z. z. (*dalej len „ZP“*) a nadobudol účinnosť 1. apríla 2002. Ustanovil základné pravidlá správania sa pre účastníkov v pracovnoprávných vzťahoch, a to najmä pre zamestnanecké vzťahy v súkromnej sfére. Došlo k vymedzeniu minimálnych nárokov a maximálnych požiadaviek a mimoriadny dôraz sa kládol na kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Avšak novým Zákonníkom práce nedošlo k úprave zamestnaneckých vzťahov v oblasti verejnej správy. Nový Zákonník práce sa s Občianskym zákonníkom prepoil na princípe tzv. subsidiarity, čo sa legislatívne vyjadrilo v tom čase v ustanovení § 1 ods. 2 ZP, že *„ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník“*.³¹ Vyňaté služobné pomery štátnych zamestnancov boli upravené osobitnými právnymi normami, a to zákonom č. 312/2001 Z. z. štátnej služby³² a zákonom č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe³³. Pre osobitné kategórie zamestnancov, a to pre zamestnancov pri výkone verejnej služby, zamestnancov v doprave, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromno-bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov bola ustanovená subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce, ktorá o pár rokov neskôr zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal (nový) Zákonník práce a ktorý nadobudol účinnosť od 1. júla 2003, bola postupne rozšírená aj na okruh pracovnoprávných vzťahov zamestnancov cirkví a náboženských spoločností vykonávajúcich duchovenskú činnosť. V týchto prípadoch možno Zákonník práce aplikovať iba podporne (*subsidiárne*), a to v prípade, ak osobitné predpisy nevyklúčujú pôsobnosť Zákonníka práce a neobsahujú odchýlnu právnu úpravu, t.j. určitú otázku neupravujú inak.

Neustále novelizácie ZP (v *našich podmienkach v závislosti najmä od politickej orientácie vládnucej garnitúry*) sú prejavom nespokojnosti najmä podnikateľského prostredia, ktoré v 21. storočí v prebiehajúcom procese globalizácie sa neustále snaží o znižovanie nákladov na pracovnú silu (*najmä neplatením odvodov do verejnoprávnych fondov na sociálne a zdravotné poistenie, presadzovaním neustáleho znižovania percentuálnych sadzieb, ako aj predkladaním návrhov na zrušenie minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov, atď.*). Z toho dôvodu sa častokrát

³¹ Súčasne platné ustanovenie § 1 ods. 4 ZP v znení neskorších predpisov znie: *„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa § 1 odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“, t.j. na individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.*

³² Poznámka autorky: v súčasnosti platný a účinný zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³³ Poznámka autorky: v súčasnosti platný a účinný zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

na výkon závislej práce využívali (*a neustále vyžívajú*) pracovnoprávne vzťahy na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru³⁴ alebo sa výkon závislej práce pokrýva občiansko-právnymi alebo obchodno-právnymi vzťahmi, prípadne prostredníctvom činnosti na základe živnostenského oprávnenia (*ide o tzv. živnostníkov z donútenia, ktorí predtým vykonávali pracovnú činnosť na základe pracovnej zmluvy v pracovnom pomere*). V týchto prípadoch je odvodová povinnosť iba na strane kvázi - živnostníka, resp. v prípade výkonu činnosti na základe uvedených občiansko - právnych alebo obchodno - právnych vzťahoch nie je žiadna. Následkom je znižovanie sociálnej ochrany ekonomicky činného obyvateľstva (*už nielen*) v období nepriaznivých sociálnych udalostí (*v chorobe, materstve, nezamestnanosti, atď.*), ale sa zákonite prejavuje v náraste obyvateľstva prepádajúceho sa do hmotnej a sociálnej núdze, t.j. do biedy a chudoby³⁵ (*ale aj v náraste výdavkov verejných financií na ich hmotné zabezpečenie, ktoré často krát nezabezpečuje ľudsky dôstojnú existenciu, ba dokonca už ani samotné právo na život - najmä v prípade rodín s viacerými nezaopatrenými deťmi*).³⁶

Neustále novely ZP rušili v mnohých prípadoch ustanovenie hranice minim i maxim, oslabovali kolektívne vyjednávanie a zvýrazňovali zmluvnú slobodu medzi účastníkmi pracovnoprávnych vzťahov, po ktorej neustále volá najmä podnikateľská obec. Zdá sa, akoby zákonodarca opomenul základné funkcie a princípy pracovného práva bezprostredne súvisiace s uvedeným vývojom pracovného práva, ako aj samotné postavenie pracovného práva ako relatívne samostatného právneho odvetvia v systéme nášho právneho poriadku.

Pracovné právo súkromné alebo verejné ?

O rozvoj práva, a to najmä súkromného sa najviac pričínila rímska právna veda (*jurisprudencia*), pretože ho nielen rozpracovávala, ale priamo aj vytvárala a tým v značnej miere priamo ovplyvnila európsku i svetovú právnu kultúru predovšetkým v období feudalizmu, kedy abstraktná forma (*zákon*) bola ešte málo rozvinutá. Dualizmus práva na verejné právo a súkromné má ideologický základ v 18. storočí, avšak ako už bolo spomenuté, siaha do obdobia starovekého Grécka a Ríma. V období liberalizmu právna veda súkromnú autonómiu považovala ako od štátu nezávislé, voľné právne vzťahy.

³⁴ Poznámka autorky: Najmä v období od roku 2004 do roku 2012 na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bolo zamestnaných cca 800 000 zamestnancov.

³⁵ Pozri Správu o sociálnej situácii obyvateľstva SR napr. za rok 2011, kapitola 3, str. 64 a nasl., resp. za každý kalendárny rok, naposledy Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2024.

³⁶ MACKOVÁ, Z.: Zmena výšky súm životného minima od 1. júla 2025 a jej vplyv na sociálne dávky. In: Čo má viesť mzdová účtovníčka 3/2025. Kvarfolio, s.r.o., Žilina 2025, EV 1723/08, ISSN 1336-5002, Ročník XXXIII. s. 48–94.

Vychádzajúc z histórie je zrejmé, že akákoľvek zmena základných spoločenských vzťahov má svoj odraz zákonite aj v zmene autonómnych vzťahov, čo sa zákonite premietá do zmeny existujúcich právnych odvetví. Typickým príkladom premeny vlastníckych vzťahov je občianske právo, ktoré v predchádzajúcich spoločensko-ekonomických formáciách až do obdobia druhej svetovej vojny malo dominantné postavenie. Neskôr došlo k rozčleneniu občianskeho práva na právo občianske a rodinné, od 90. rokov minulého storočia dokonca na právo občianske, rodinné a právo duševného vlastníctva a v súčasnosti sa opätovne preferuje návrat k jeho prioritnému postaveniu a dokonca k zániku ostatných právnych odvetví, ako napr. rodinného práva, obchodného práva, atď.

Avšak netreba zabúdať, že pre kontinentálny systém práva, ku ktorému nesporne patrí aj právo Slovenskej republiky, je typický dualizmus práva súkromného a práva verejného. K tomuto základnému deleniu najmä po roku 1989 sa vrátila aj slovenská právna teória.

Slovenské pracovné právo tvorí samostatné právne odvetvie nášho právneho poriadku od roku 1966. Jeho samostatnosť je relatívna, pretože všetky právne odvetvia sú navzájom úzko prepojené. Vyčleňovanie pracovného práva z práva občianskeho prebiehalo približne v 2. polovici 19. storočia v závislosti od vývoja predmetu právnej regulácie a jeho spoločenskej závažnosti. Odvetvie práva predstavuje určitá samostatná časť právneho poriadku, ktorá upravuje špecifický okruh spoločenských vzťahov. Pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú bezprostredne medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ktorými je fyzická alebo právnická osoba, sú špecifickými spoločenskými vzťahmi v odvetví pracovného práva. Ide o historicky najstaršiu a najdôležitejšiu oblasť súkromného práva, ktorá sa považuje za individuálne pracovné právo. Ťažisko tejto právnej úpravy úzko súvisí s ochrannou funkciou pracovného práva, ktorá sa považuje za jednu z najstarších a najdôležitejších, pretože spočíva v sociálnom zákonodarstve vyjadrujúcom verejný záujem, kedy štát začal legislatívne obmedzovať zmluvnú slobodu zamestnávateľa v prospech zamestnanca. Ochranné prvky verejnoprávneho charakteru do oblasti pracovného pomeru, ktorý bol do obdobia 2. polovice 19. storočia výlučne predmetom súkromnoprávnej úpravy, sa začali čoraz častejšie premietiť pod vplyvom spoločenských zmien prebiehajúcich najmä po roku 1918 a po skončení 2. svetovej vojny. V európskom priestore v pracovnoprávných vzťahoch v súvislosti s rozvojom silných sociálnych štátov rešpektujúcich základné práva a slobody jednotlivca, ako aj trhový mechanizmus s obmedzenými regulačnými zásahmi štátu do oblasti ekonomickej a sociálnej, sa presadila zmluvná voľnosť, avšak obmedzená, rešpektujúca ľudskú dôstojnosť každého jednotlivca.

Limity zmluvnej voľnosti v súčasnej platnej právnej úprave vyplývajú tak z kogentných ustanovení Zákonníka práce, ako aj z právnej úpravy kogentných ustanovení Občianskeho zákonníka. V zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 Občianskeho

zákonníka (zákona č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov – ďalej len „ObZ“) „účastníci v občianskoprávných vzťahoch majú rovnaké postavenie“. Možno konštatovať, že zákonodarca mohol princíp rovnosti vyjadriť presnejším pojmom „rovnoprávne postavenie“, pretože je otázne, či v záväzkových vzťahoch je vôbec možné hovoriť o rovnakom postavení účastníkov. Princíp rovnosti sa v občianskoprávných vzťahoch prejavuje v dvoch líniách, a to, že žiaden z účastníkov právneho vzťahu nemôže druhému účastníkovi jednostranne ukladať povinnosti a ani nemôže jednostranne rozhodovať o právach a povinnostiach. Takáto rovnosť je typická pre súkromné právo (t.j. aj pre obchodnoprávne vzťahy), ale nie pre pracovné právo, v ktorom by využívanie slobody viedlo k obmedzeniu slobody slabšieho účastníka vzťahu, ktorým je jednoznačne zamestnanec disponujúci len pracovnou silou, ktorú prepožičiava zamestnávateľovi za odplatu, t.j. nemá kapitál. Účastníci pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska materiálnej nerovnosti nemôžu reálne uplatňovať princíp zmluvnej slobody v zmysle Občianskeho zákonníka a preto na možnosť využitia tohto princípu sa uplatňuje syntéza občianskoprávnej a administratívnoprávnej regulácie. Rovnosť účastníkov pracovnoprávneho vzťahu sa prejavuje predovšetkým slobodným výberom zmluvného partnera, čo je obsiahnuté najmä v predzmluvných vzťahoch, ktoré predchádzajú uzatvoreniu pracovnoprávnemu vzťahu a v ktorých je obsiahnutá aj informačná povinnosť v zmysle ustanovenia § 41 ZP tak na strane budúceho zamestnávateľa, ako aj na strane budúceho zamestnanca. V priebehu existencie pracovnoprávneho vzťahu sa postavenie subjektov mení. Namiesto rovnosti (t.j. občianskoprávnej metódy) nastupuje vzťah nadriadenosti a podriadenosti (t.j. administratívnoprávnej metódy), čo sa prejavuje povinnosťou zamestnávateľa prideliť zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou na strane jednej a na strane druhej povinnosťou zamestnanca podľa pokynov zamestnávateľa je vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu v zmysle ustanovenia § 41 ZP. Avšak táto nadriadenosť a podriadenosť vznikla už pri uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu na základe zmluvnej voľnosti prejavujúcej sa aj v dispozičnom oprávnení zamestnávateľa spočívajúcom v slobodnom uzavretí pracovnoprávneho vzťahu, v určení obsahu zmluvy a vo výbere zmluvnej formy. Ingerencia štátu ako prejav verejného záujmu a ochrannej funkcie pracovného práva sa prejavuje čiastočným obmedzením zmluvnej voľnosti, a to obmedzením slobody pri výbere zmlúv pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu preferenciou pracovnoprávných vzťahov na základe pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, t.j. dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce alebo dohody o brigádnickej práci študentov. Obsah pracovnej zmluvy i dohôd o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

determinujú kogentné ustanovenia ZP v zmysle § 43 ZP, ako aj obmedzenie konkurenčnej činnosti zamestnanca počas existencie pracovného pomeru v zmysle § 83 ZP a pri skončení pracovného pomeru v zmysle § 83a ZP, atď. a inak tomu nie je ani pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 63 ZP.

Pracovné právo upravuje aj oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov medzi subjektmi, ktoré zastupujú kolektívy zamestnancov a zamestnávateľov. Hmotnoprávna úprava je obsiahnutá v Zákonníku práce a procesnoprávna úprava v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Tieto pracovnoprávne vzťahy majú charakter tak individuálneho, ako aj verejného pracovného práva. Hľadanie hranice medzi právom súkromným a verejným aj v tomto prípade je nemožné, pretože kolektívne zmluvy majú súkromnoprávny charakter, avšak ich právne účinky sú verejnoprávne.

V neposlednom rade pracovné právo upravuje aj tretiu oblasť spoločenských pracovných vzťahov zamestnanosti pri realizácii práva občanov na prácu a získavať prostriedky pre svoje životné potreby prostredníctvom práce, ktoré sú obsiahnuté v zákone č. 5/2004 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov a majú veľmi blízko k správnomu právu.

V súčasnosti pre slovenské pracovné právo ako samostatné rekodifikované právne odvetvie nášho právneho systému (*poriadku*) je typická symbióza prvkov súkromnoprávnej a verejnoprávnej povahy. Predmetom právnej regulácie sú spoločenské vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce fyzickej osoby pre fyzickú osobu alebo právnickú osobu vykonávanej na základe pracovnoprávných vzťahoch (*t.j. výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu – t.j. na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov*). Hybridný charakter pracovného práva tak so súkromnoprávnymi prvkami, ako aj prvkami verejnoprávnymi, je výsledkom nevyhnutne potrebnej ochrany námedzných pracujúcich (*ľudí bez kapitálu - zamestnancov*), ktorý vyplýva z existencie (*aj v súčasnosti – v čase existencie kapitalistických, resp. trhových formácií rôzneho typu, t.j. európskeho, ázijského, afrického, latinsko-amerického, severoamerického, atď. - takmer na celom svete*) večného konfliktu medzi prácou a kapitálom pretrvávajúcim aj na začiatku 21. storočia. Zmluvná voľnosť v pracovnoprávných vzťahoch je obmedzená (*príp. vylúčená*) najmä z dôvodu verejného záujmu, ktorým sa rozumie „záujem prinášajúci majetkový alebo iný prospech všetkým občanom alebo väčšine občanov“³⁷ a ktorého obsah sa naplňa realizáciou hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv občanov ustanovených a garantovaných Ústavou Slovenskej republiky,³⁸ ako aj

³⁷ § 2 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

³⁸ Pozri čl. 35 až 44 Ústavy SR

ratifikovanými dohovormi Medzinárodnej organizácie práce, Európskou sociálnou chartou (*revidovanou*), Chartou základných práv a slobôd občana EÚ, Listinou základných práv a slobôd, medzinárodnými zmluvami, atď. plne rešpektujúc ľudskú dôstojnosť každého jednotlivca.

Záver

Právo ako spoločenský systém nevyhnutne vzniká a vyvíja sa ako dôsledok vzniku a vývoja určitých spoločenských vzťahov. „*Považuje za najvýznamnejší prostriedok regulácie spoločnosti, pretože zabezpečuje okrem iného potrebnú stabilitu (neznamená to však nemennosť) a poriadok*“.³⁹ Právna veda chápe právo ako poriadok, ako systém právnych noriem,⁴⁰ v ktorých sú obsiahnuté aj hodnoty vyjadrujúce určitý štandard, resp. konečný účel, cieľ. Podľa Ulpiána (*D.1,1,10,2*) sa právna veda považovala za znalosť vecí božských a ľudských, inými slovami bola vedou o spravodlivom a nespravodlivom.⁴¹ Podľa Hesioda právo predstavuje najvyššie dobro, zabezpečujúce mier, poriadok, hmotný a kultúrny blahobyt spoločnosti a podporu poznania, ovládania a zachovania životného prostredia.⁴²

Prostredníctvom právneho systému sa regulujú spoločenské vzťahy a poskytuje sa aj všeobecné dobro, ktorým sa rozumie existenčná istota a spravodlivosť, ktorú Cicero nazval „*kráľovnou všetkých hodnôt*“.⁴³ Právo by malo byť v súlade s existujúcimi hodnotami stojacimi nad spoločnosťou a štátom a ktoré právo ako také vyjadruje a ochraňuje. Ide o tzv. právne hodnoty (*slobody, rovnosti, solidarity a spravodlivosti*), označované aj výrazom „dobro,“ čo znamená „dokonalé“⁴⁴ a v konečnom výsledku spravodlivé.

„*Sociálna realita nie je jedincovi objektívne daná ako fakt, ale je neustále znovu a znovu konštruovaná*“.⁴⁵ Každý človek vníma sociálnu skutočnosť (*spoločenskú realitu*) podľa svojich možností a schopností. Vo svojej podstate ľudský svet je taký, ako si ho ľudia vysvetľujú z hľadiska idey spravodlivosti, ktorá by mala tvoriť aj základ platného práva. „*Právo z hľadiska štátu ako súbor právnych (spoločenských) noriem a významný nástroj sociálnej zmeny a sociálneho inžinierstva*“⁴⁶, pôsobí ako regulátor spoločenských vzťahov zachovávajúc doterajší stav alebo podporuje vznik stavu (staro)nového.

³⁹ GERLOCH, A: *Princíp právnej jistoty v soudobém právu*. Právnik, 8/1999, s. 781.

⁴⁰ BÁRÁNY, E.: *O právnom systéme*. Právny obzor, 4/2015, Ročník 98. s. 321 – 322.

⁴¹ REBRO, K.: *Latinské právnické výrazy a výroky*. Vydavateľstvo Obzor, Bratislava 1984. s. 145.

⁴² WEILER, R.: *Úvod do katolíckej sociálnej náuky*. Vydavateľstvo STYRIA, Graz 1991, s.47 a 22.

⁴³ CHOVANCOVÁ, J.: *Normy a ich rešpektovanie. (Úvaha)*. Justičná revue, 1998, č. 2, s.63.

⁴⁴ BOGUSZAK, J.: *Právni princípy, hodnoty, finalita*. Právnik, č. 8/1999, s. 779.

⁴⁵ KELLER, J.: *Úvod do sociológie*. 4. rozš.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 129.

⁴⁶ BÁRÁNY, E. a kolektív: *Zmena práva*. SAP, Bratislava 2013, s . 44.

Avšak podľa J. Rybu „každý právny pojem a pomenovanie právneho inštitútu má pre výklad pozitívneho práva význam vo svojej nezameniteľnosti a mal by byť – pokiaľ možno – užívaný v právnom poriadku jednotne“.⁴⁷ Slovanmi R. Jheringa: „Život nie sú pojmy, avšak pojmy sú tu kvôli životu..... Pojem práva spočíva na právnom zabezpečení úžitku, práva sú právne chránenými záujmami, pričom majetok nie je tým jediným, čo ľuďom musí byť zabezpečené, nad tým stojí omnoho viac ako ešte ďalšie a vyššie dobrá etickej povahy – t.j. osobnosť, sloboda, česť, rodinné vzťahy, teda dobrá, bez ktorých by vonkajšie dobrá nemali vôbec žiadnu hodnotu. ...Stvoriteľom celého práva je účel, resp. zabezpečenie životných podmienok spoločnosti.... Každá právna veta má sociálnu funkciu. Cieľom práva je pokoj a prostriedkom k tomu je boj. Právo žije bojom, bojom národov, štátnej moci, stavov i jednotlivca. Všetko právo vo svete bolo vybojované, právo nie je pojem, ale je živá sila. Preto má spravodlivosť v jednej ruke váhy, ktorými právo váži, avšak v ruke druhej má meč, aby právo uhájila. Meč bez váh je holé násilie, váhy bez meča – to je malomocné právo. Meč i váhy patria k sebe. Právo je neustála práca, nielen štátnej moci, ale celého národa. Všetok život práva, nám predvádza divadlo neúnavného pracovania celého národa tak na pôde ekonomickej výroby, ako aj duševnej....“.⁴⁸

Hodnoty práva označené aj ako princípy práva „predstavujú ideový, filozofický a mravný základ platného práva“.⁴⁹ Právne princípy úzko súvisia s právnou doktrínou konkrétneho štátu a s jeho právnou kultúrou, pretože aj v aplikácii práva prispievajú k správnosti a spravodlivosti rozhodnutí, ako aj k jednote práva a jeho výkonu“.⁵⁰

Dworkin spája princípy s morálkou, pretože „princíp nazýva štandardom, ktorý sa má dodržiavať, lebo si to vyžaduje spravodlivosť (justice), slušnosť (fairness) alebo nejaká iná dimenzia morálky (morality)“.⁵¹ Ide o princípy rovnosti, slobody a solidarity, ktoré do značnej miery ovplyvňujú najvýznamnejšiu a najstaršiu celospoločenskú hodnotu, a to (sociálnu) spravodlivosť.

„Právo je považované za najväčší výdobytok ľudskej civilizácie..... a v práve môžeme vidieť základ ľudskej slobody a dôstojnosti, záruku relatívne bezkonfliktného mierového života ľudí“.⁵²

Zdá sa, akoby sa zabúdalo, že právo a iné normatívne systémy regulujú a integrujú spoločnosť práve tým, že vyjadrujú a ochraňujú určité potreby a hodnoty uznávané spoločnosťou, bez ktorých nie je možná existencia, vývoj, ani prosperita. Vo svojej podstate právo zabezpečuje aj nevyhnutnú stabilitu (čo však neznamená nemennosť),

⁴⁷RYBA, J.: Pojem a právní úprava sociálního zabezpečení. In: Právo a zaměstnání – Příloha, 1997, 4. 1, s. 1.

⁴⁸JHERING, R.: Boj o právo. Právní věda všedního dne. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 4–14.

⁴⁹ŠAMALÍK, F.: Pojetí svobody v Listině a Ústave České republiky. In Právník. 1999, č. 8, 782.

⁵⁰PRUSÁK, J.: Princípy v právnej teórii a právnej praxi. In Právník. 1999, č. 8, s. 780.

⁵¹DWORKIN, R.: Když se práva berou vážně. Praha : OIKOYMENH, 2001, s. 44.

⁵²KUBŮ, L. a kolektiv.: Dějiny právní filozofie. Olomouc : 2003, s. 8 – 9.

poriadok, hmotný a kultúrny blahobyť spoločnosti, t.j. existenčnú istotu a spravodlivosť.⁵³

Uvedené výroky nestrácajú svoju aktuálnosť ani dnes, v 3. tisícročí. Sú dôkazom, že idea spravodlivosti úzko spojená s ideou dobra, patrí stále medzi základné (*právne*) hodnoty (*ako aj sloboda, rovnosť, solidarita*), ktoré stoja nad spoločnosťou a štátom a ktoré právo (*právny poriadok*) ako také vyjadruje a zároveň aj ochraňuje. Dôkazom reálnej existencie a garancie uvedených hodnôt v európskom priestore najmä po 2. svetovej vojne sa stali Ústavy jednotlivých štátov, v ktorých našli svoje vyjadrenie nielen základné ľudské a občianske práva a slobody, ale aj sociálne práva občanov (*právo na prácu, právo na odmenu za vykonanú prácu, právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, právo na bezpečnosť a zdravie pri práci, právo na slobodnú voľbu povolania, právo na kolektívne vyjednávanie, právo slobodne sa združovať na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, právo na ochranu žien, tehotných žien, matiek a rodičov starajúcich sa o malé deti, atď.*) patriace medzi najdôležitejšie ľudské práva. Uvedené sociálne práva sa stali predmetom nielen vnútroštátnej regulácie prejavujúcej sa v odvetí pracovného práva (*príp. sociálneho práva v uvedených krajinách*), ale aj predmetom medzinárodného práva (*v súčasnosti predmetom tzv. komunitárneho práva EÚ*). Sociálne práva občanov zakotvujú nároky voči štátu a vyžadujú jeho aktívne správanie. Na strane druhej by mali zabezpečiť materiálne predpoklady na využitie individuálnej slobody, ako aj vytvárať materiálne predpoklady na zabezpečenie základných existenčných podmienok, ktoré úzko súvisia so sférou práce, mimopracovnou sférou (*súvisiacou s výživovými potrebami, nákupmi, prípravou jedla, údržbou bytu*), ako aj so sférou voľného času.

Avšak vytvára súčasne slovenské platné pracovné právo reálne predpoklady na využívanie individuálnej slobody každého jednotlivca a zabezpečuje ľudsky dôstojný život pre každého ekonomicky činného (*pre zdravotníkov, učiteľov, sociálnych pracovníkov, ženy – matky pracujúce v pozícii predavačiek v obchodných reťazcoch Tesco, Metro, poľnohospodárov, atď. sedem dní v týždni, využívanie nadčasovej práce apod.*)?

Posledné roky pracovné právo reagujúc na globalizačný a čoraz viac presadzujúci sa liberalizačný proces svetovej ekonomiky redukuje (*najmä v krajinách strednej a východnej Európy, vrátane Slovenska*) pracovnoprávnu ochranu zamestnancov podporujúc len flexibilitu (*pružnosť*), avšak akosi zabúda na ochranu (*istotu pre všetkých*).

Zdá sa, ako by Európania mali krátku pamäť a zabudli, že kapitalizmus 19. storočia zbavil spoločenského postavenia každého, kto nemal ekonomickú funkciu (*napr. matky s malými deťmi, nezamestnaní, starí, chorí*) a prirodzené práva človeka a občana vrátane práva na ľudskú dôstojnosť priznal človeku až sociálny štát založený na

⁵³ WEILER, R.: *Úvod do katolíckej sociálnej náuky*. Vydavateľstvo STYRIA, Graz 1991, s. 22 a 47.

princípe sociálnej solidarity, sociálnej súdržnosti spoločnosti, ktorý sa začal formovať po druhej svetovej vojne. *(A v tejto súvislosti jedna pod otázka: Skutočne musí ľudstvo padnúť až na dno, aby spoznalo a opätovne rešpektovalo základné hodnoty života ?)*.

Pracovné právo podľa môjho názoru nie je pododvetvím ani súkromného práva a ani práva verejného. Takéto členenie v 21. storočí možno považovať za prekonané z dôvodu, že preferencia spoločenských záujmov (*úzko súvisiacich a prejavujúcich sa aj v politických a ekonomických vzťahoch*) nie je v podstate ničím iným než preferenciou oprávnených individuálnych záujmov. V podstate ide o dialektický vzťah medzi zabezpečením záujmu súkromného a záujmu verejného.

Pracovné právo ako relatívne samostatné odvetvie nášho právneho poriadku je dôkazom prelomenia hranice medzi právom súkromným a verejným, pretože dochádza k syntéze i k vzájomnému ovplyvňovaniu a prispôbovaniu metódy úpravy súkromnoprávnej i verejnoprávnej, čo predstavuje špecifickosť pracovnoprávných vzťahov. Taktiež aj právne inštitúty pracovného práva ako napr. pracovný pomer, pracovný čas, prekážky v práci, mzda, ochrana práce, náhrada škody, ale aj sociálna politika zamestnávateľa, atď. dostávajú nový obsah a ich hybridná povaha spočíva v syntéze a integrácii metódy súkromnoprávnej i verejnoprávnej úpravy premietajúcej sa do (ne)kvality života každého jednotlivca.

Relatívne samostatné právne odvetvie pracovného práva v dnešnej dobe tvorí samozrejmu súčasť slovenského právneho poriadku, avšak je otázne, či reálne integruje spoločnosť tým, že (ne)vyjadruje a (ne)ochraňuje určité potreby (*pracovné podmienky – dĺžka pracovného času, dĺžka nadčasovej práce, dĺžka dovolenky, odmeňovanie za vykonanú prácu, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, atď.*) a hodnoty (*t.j. dobrého zdravia, vzdelania, kultúry, zamestnanosti, rodiny, kúpyschopnosti obyvateľstva, atď.*) uznávané spoločnosťou, bez ktorých nie je možná existencia, vývoj, prosperita, pokrok a mier.

Nemali by sme zabúdať, že žiadna iná civilizácia nedala takú úctu a dôraz na človeka ako práve civilizácia európska. Starovek, stredovek i humanitná novoveká filozofia postavili človeka na piedestál ako najrozumnejšieho, najinteligentnejšieho, najvznešenejšieho tvora stvoreného na obraz Boží, ako mieru všetkých vecí. Európsky sociálny model vo svojich systémoch rešpektujúci tzv. zlaté pravidlá slušnosti alebo globálne etické a večné normy (*t.j. hodnoty slobody, rovnosti, slušnosti, spravodlivosti, morálky a solidarity*), je dôkazom, že Európa nie je len kontinentom, ale predovšetkým kultúrnou civilizáciou s pohľadom na svet ako celok založenom na židovsko-kresťanskom humanizme vzdávajúcim hold ľudskej dôstojnosti každého jednotlivca.

Mať dôstojnosť znamená, že človeka nemožno vyčíslieť cenou ako materiálne a ekonomické statky, pretože dôstojnosť človeka spočíva podľa I. Kanta v jeho rozume, v jeho slobodnom, mravnom a zodpovednom bytí. Všetko na tejto planéte vzniklo a má slúžiť človeku a iba človek má byť vždy účelom, a nie prostriedkom.

Zaobchádzanie s človekom ako s človekom a nie ako s vecou je vyjadrením úcty človeka k človeku, čo je skutočným prejavom rešpektu ľudskej dôstojnosti každého jednotlivca. Ľudská dôstojnosť patrí k základným ľudským právam. Úzko súvisí s ostatnými ľudskými právami, pretože sa môže realizovať iba prostredníctvom nich. Ide o nemennú hodnotu patriacu každej ľudskej bytosti vychádzajúcej z prirodzenej podstaty človeka, ktorý z hľadiska kresťanskej ideológie je bytosťou telesnou a zároveň duchovnou, je stvorený na obraz Boží a predstavuje vrchol stvorenia. Každý človek je jedinečný a nesmrteľný. Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti znamená rešpektovanie rovnosti všetkých ľudských bytostí, ich hodnôt a potrieb.

*„Dejiny ľudstva by mali poučiť každého. Nedostatok, núdza, hlad a bieda majú za následok vznik sociálneho napätia rodiaceho sa z pocitu menejcennosti. Tam, kde vládne prehnaný individualizmus a egoizmus, začína sa jednoznačne úpadok, ktorý aj v súčasnosti je príčinou rozkladu spolunažívania v rodinách, v spoločnosti i v globálnom svete a zároveň obmedzovania slobody, súdržnosti a solidarity“.*⁵⁴ *„Právo je inštitucionalizovaným výrazom mocenských síl v spoločnosti“*,⁵⁵ ktoré majú vplyv aj na celý pracovný trh a aj ekonomicko-spoločenský život v spoločnosti.

Nezabúdajme ani na výrok J. S. Milla, že *„nikto z nás Zem nestvoril,“* a ani na skutočnosť, že *„človek zomiera, ale ľudstvo žije“* (Sokrates) a taktiež ani na slová existencialistu Kierkegaarda, že *„život možno pochopiť len spätne, ale musíme ho žiť dávajúc sa vpred“*.⁵⁶ Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že *„všetci vedci by mali viac času venovať štúdiu a publikačnej činnosti v oblasti dejín a filozofie“*,⁵⁷ ako aj *„zúžitkovať vlastné historické ponaučenia“*.⁵⁸ Tieto výroky sú len potvrdením, že súčasný život je obrazom minulosti našich predkov a ich práce – tj. dedov a pradedov a že aj my všetci sme vlastne prapredkami budúcnosti a svojím konaním a prácou rozhodujeme v plnej miere o živote našich detí, vnúčat a pravnúčat, tj. budúcich generácii a sme zodpovední za to, v akej spoločnosti a v akom svete budú ďalej žiť.

Zoznam použitej literatúry

Knižné publikácie

1. BIBLIA. Liptovský Mikuláš 1978, ISBN 0 564 03222 0. s. 169, 177.
2. BARANCOVÁ, H.- SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2006, s. 44-50.

⁵⁴ MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Bratislava 2001, s. 138.

⁵⁵ KUBŮ, L. a kolektív: *Dějiny právní filozofie*. Olomouc 2003, s. 11.

⁵⁶ SEDLÁČEK, T.: *Ekonomie dobra a zla. Po stopách lidského tázání od Gilgameše po finanční krizi*. 2009, ISBN 978-80-903944-3-8.. str. 195 – 197.

⁵⁷ JOHNSON, P.: *Nepřátelé společnosti*. Rozmluvy 1999, ISBN 80-85336-33-2. s. 132 – 134.

⁵⁸ PIKETTY, T.: *KAPITÁL v 21. storočí*. Ikar 2015, ISBN 978-80-551-4248-7. s. 539.

3. BÁRÁNY, E. a kolektív: *Zmena práva*. SAP, Bratislava 2013, ISBN 978-80-8095-084-2. s. 44.
4. BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. C-H-Beck, 2007, s. 27 – 28.
5. ČAMBÁLIKOVÁ, M.: *Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie*. 2009. ISBN 978-80-89267-33-0. s. 28-29.
6. DWORKIN, R.: *Když se práva berou vážně*. Praha : OIKOYMENH, 2001, s. 44.
7. JHERING, R.: *Boj o právo. Právní věda všedního dne*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, 154s. ISBN 978-80-7380-102-1.s 4 – 14.
8. JOHNSON, P.: *Nepřátelé společnosti*. Rozmluvy 1999, ISBN 80-85336-33-2. s. 132 – 134.
9. KELLER, J.: *Úvod do sociologie*. Praha : Slon, 4. rozš.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2002, s. 129.
10. Kolektiv autorů Právnické fakulty UK: *Dějiny evropského kontinentálního práva. Vysokoškolská právnická učebnice*, 2.doplněné vydání, Linde Praha, a.s., 2004. s. 342 – 345.
11. KUBŮ, L. a kolektiv.: *Dějiny právní filozofie*. Olomouc : 2003, ISBN 80-244-0466-4, s. 8 – 9, 11.
12. MALÝ, K. a kol.: *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. Linde Praha, 1999, s. 170
13. MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. s. 138.
14. MUNKOVÁ, G. a kolektiv: *Sociální politika v evropských zemích*. Karolinum 2005. ISBN 80-246-0780-8.s. 97.
15. PIKETTY, T.: *KAPITÁL v 21. století*. Ikar 2015, ISBN 978-80-551-4248-7. s. 539.
16. REBRO, K.: *Latinské právnické výrazy a výroky*. Vydavatelství Obzor, Bratislava 1984. s. 145.
17. REBRO, K.: *Rímske právo súkromné*. Obzor, Bratislava 1980.
18. SEDLÁČEK, T.: *Ekonomie dobra a zla. Po stopách lidského tázání od Gilgameše po finanční krizí*. 2009, ISBN 978-80-903944-3-8.. str. 195 – 197.
19. ŠAMALÍK, F.: *Právo a společnost*. Praha : ACADEMIA, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965. s. 145-147.
20. ŠVIHLÍKOVÁ, I: *Globalizace a krize: souvislosti a scénáře*. Grimmus. 296s. ISBN 978-80-87461-01-3.
21. TÓTHOVÁ, K. a kol.: *Základy správneho práva hmotného*. Bratislava : vydavateľské oddelenie PFUK, 1992, s. 39.
22. WEILER, R.: *Úvod do katolíckej sociálnej náuky*. Vydavateľstvo STYRIA GRAZ 1991, Rakúsko, s. 166.

Príspevky v neperiodických publikáciách (príspevky, kapitoly)

1. HOLLÄNDER, P.: *Základy legislatívnej techniky (doktorská dizertačná práca)*. Bratislava, PFUK, 1991, s. 48 – 49, 50.
2. RYBA, J.: *Pojem a právni úprava sociálneho zabezpečení*. In: *Právo a zamestnaní – Príloha*, 1997, 4.1, s.1.

Články v periodickej tlači (časopisecké články)

1. BARANCOVÁ, H.: *Niektoré otázky postavenia pracovného práva v právnom poriadku*. Justičná revue, č. 2, 1996, s. 1.
2. BÁRÁNY, E.: *O právnom systéme*. Právny obzor, 4/2015, Ročník 98. s. 321 – 322.
3. BOGUSZAK, J.: *Právni princípy, hodnoty, finalita*. Právnik, č. 8/1999, s. 779.
4. GERLOCH, A.: *Princíp právni jistoty v soudobém právu*. Právnik, 8/1999, s. 781.
5. GREGOROVÁ, Z.: *K předmětu a principům pracovního práva*. Právnik, č. 4, rok 1998, ročník 137, s. 316.
6. CHOVANCOVÁ, J.: *Normy a ich rešpektovanie. (Úvaha)*. Justičná revue, 1998, č. 2, s. 63.
7. KALENSKÁ, M.: *K postavení pracovního práva v československém právním řádu*. Právnik č. 7, ročník 1970, s. 551-552.
8. MACKOVÁ, Z.: *Zmena výšky súm životného minima od 1.júla 2025 a jej vplyv na sociálne dávky*. In: *Čo má viesť mzdová účtovníčka 3/2025* Kvarfolio, s.r.o. Žilina 2025 EV 1723/08, ISSN 1336-5002, Ročník XXXIII. s. 48 – 94.
9. PRUSÁK, J.: *Princípy v právnej teórii a právnej praxi*. In Právnik.1999, č. 8, s. 780.
10. ŠAMALÍK, F.: *Pojetí svobody v Listině a Ústave České republiky*. In Právnik. 1999, č. 8, 782.

Kontaktné údaje:

doc. JUDr. Zuzana Macková, PhD.

zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

ZÁVISLÁ PRÁCA MEDZI TRADÍCIOU A INOVÁCIOU: PRÁVNE VÝZVY NADCHÁDZAJÚCICH ROKOV

DEPENDENT WORK BETWEEN TRADITION AND INNOVATION: LEGAL CHALLENGES OF THE COMING YEARS

Lenka Freel¹

Abstrakt: Koncept závislej práce prechádza v posledných desaťročiach výraznou transformáciou v dôsledku zmien trhu práce, digitalizácie a narastajúcej pluralizácie foriem zamestnávania. Tradičná predstava závislej práce, založená na osobnom výkone pod vedením zamestnávateľa, na jednom pracovisku a v určenom pracovnom čase, postupne ustupuje flexibilnejším formám organizácie práce. Cieľom príspevku je analyzovať vývoj legálnej definície závislej práce v slovenskom právnom poriadku od jej zavedenia v roku 2007 až po pripravovanú novelu účinnú od 1. januára 2026, ktorá zo znakov závislej práce vypúšťa požiadavku výkonu v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Osobitná pozornosť sa venuje napätiu medzi potrebou ochrany pracujúcich a snahou zachovať flexibilitu pracovných modelov. Príspevok sa taktiež zaoberá výzvami, ktoré prinášajú platformová práca, ekonomicky závislí samostatne zárobkovo činní, digitalizácia procesov a práca na diaľku, ako aj otázkou vynútiteľnosti práva pri identifikácii zastretej závislej práce. Na základe analýzy možno konštatovať, že legislatívny vývoj smeruje k modernejšiemu, funkčnejšiemu poňatiu závislej práce, pri ktorom zostáva dôraz kladený na jej podstatné znaky, najmä na vzťah nadriadenosti a podriadenosti, osobný výkon práce a výkon podľa pokynov zamestnávateľa.

Kľúčové slová: závislá práca, flexibilita, platformová práca, ekonomická závislosť

Abstract: The concept of dependent work has undergone significant transformation over recent decades due to evolving labour markets, digitalisation, and the diversification of employment forms. The traditional notion of dependent work—characterised by personal performance under the employer's control, at a fixed workplace and within set working hours—is gradually giving way to more flexible models of work organisation. This paper analyses the development of the legal definition of dependent work in Slovak

¹ Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

labour law from its introduction in 2007 to the forthcoming amendment effective from 1 January 2026, which removes the requirement that work must be performed within working hours determined by the employer. Special attention is paid to the tension between ensuring adequate protection of workers and maintaining flexibility in modern employment structures. The paper further examines the challenges posed by platform work, economically dependent self-employed persons, digitalised work processes, and remote work, as well as issues of enforcement in identifying disguised employment relationships. The analysis shows that legislative developments are moving towards a more modern and functional concept of dependent work, retaining emphasis on its essential features, particularly subordination, personal performance, and work carried out under the employer's instructions and in the employer's name.

Key words: dependent work, flexibility, platform work, economic dependence

Úvod

Pojem závislá práca je základným konceptom pracovného práva keďže označuje činnosť vykonávanú v pracovnoprávnom vzťahu (typicky zamestnancom pre zamestnávateľa), na rozdiel od samostatného podnikania. Ide o právny konštrukt, ktorým sa odlišuje zamestnanie od podnikania či iných foriem práce. Definícia závislej práce je dôležitá aj z hľadiska posudzovania nelegálnej práce. Zákon č. 82/2005 Z. z. totiž ustanovuje, že výkon závislej práce fyzickou osobou mimo pracovnoprávneho vzťahu (t. j. bez pracovnej zmluvy alebo štátnozamestnaneckého pomeru) sa považuje za nelegálnu prácu, čo so sebou nesie príslušné sankcie. Správne určenie, či konkrétny pracovný vzťah napĺňa znaky závislej práce, má v praxi zásadné dôsledky – ovplyvňuje, či sa na daný vzťah vzťahujú minimálne pracovné štandardy (napr. mzda, pracovný čas, dovolenka, ochrana pri výpovedi) a povinnosti týkajúce sa odvodov a daní ako pri zamestnancoch. Zamestnávateľia preto často majú motiváciu kvalifikovať spoluprácu ako živnosť alebo zmluvný kontrakt, ak je to možné, aby sa vyhli prísnej regulácii. Aj preto zákonodarca definíciu závislej práce postupne spresňoval tak, aby obmedzil tzv. šedú zónu či švarc systém (zastreté zamestnávanie na živnosť).

Tradičná úprava a zavedenie legálnej definície

Historicky československé a slovenské pracovné právo dlhodobo pracovalo s pojmom závislej práce skôr implicitne – hovorilo sa o pracovnom pomere, zamestnancovi a zamestnávateľovi, avšak zákon výslovne nevymedzoval, čo presne závislá práca znamená. Až v novšej ére, so vznikom trendu obchádzania

pracovnoprávných vzťahov cez živnosti, vznikla potreba explicitného legislatívneho vymedzenia. Zákonník práce, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.4.2002 venoval pojmu závislá práca jediný paragraf a to konkrétne v § 11 ods. 1 Zákonník práce ustanovoval, že za zamestnanca je považovaná osoba, „ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.“ Uvedená definícia je veľmi široká a definičné znaky sa sústreďujú iba na výkon práce za odmenu/mzdu podľa pokynov zamestnávateľa. Uvedený paragraf upravujúci závislú prácu zostal nezmenený niekoľko rokov. Novelou Zákonníka práce č. 210/2003 Z. z., ktorá nadobudla účinnosť dňa 1.7.2003 sa do predmetného § 11 vložil nový § 11a obsahujúci ustanovenia o zástupcoch zamestnancov.

V Slovenskej republike bola legálna definícia závislej práce zavedená novelou Zákonníka práce od 1. septembra 2007 a to zákonom č. 348/2007 Z. z. Vymedzenie pojmu závislej práce bolo zakotvené priamo v ustanoveniach o pôsobnosti zákona, čo poukazuje na jeho význam. Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce zákon „upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce...“. Zákonník práce pritom ponúkol pomerne široké a podrobné pozitívne vymedzenie tohto pojmu. Uviedol, že závislá práca „sa vykonáva vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca a považuje sa za ňu výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa jeho pokynov, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na jeho zodpovednosť; ide o výkon práce pozostávajúci prevažne z opakovania určených činností.“

Novelou doplnené ustanovenie obsahovalo aj negatívne vymedzenie závislej práce: podľa § 1 ods. 3 ňou nie je „podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom zmluvnom vzťahu podľa osobitných predpisov“.² Závislá práca sa mohla vykonávať v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj za podmienok ustanovených v osobitných právnych predpisoch. Inými slovami, zákon vymenoval až desať znakov charakterizujúcich závislú prácu (subordinácia, osobný výkon, pokyny, konanie v mene zamestnávateľa, odplatosť – mzda, určený pracovný čas, práca na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, s jeho prostriedkami, a opakujúca sa povaha práce). Išlo o pomerne podrobné vymedzenie, ktoré kombinovalo vecné znaky (charakter vzťahu a práce) aj podmienky výkonu práce.

Zmyslom zavedenia takéhoto detailného výpočtu znakov v roku 2007 bolo jednoznačne určiť hranicu, čo už je zamestnanecký pracovný pomer. Išlo najmä o reakciu na narastajúci jav tzv. fiktívnych živností, kedy zamestnávateľia nútili

² Barancová, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. Bulletin advokácie, 1999, č. 5, s. 15.

zamestnancov prejsť do pozície živnostníkov, hoci reálne ďalej vykonávali tú istú prácu závislým spôsobom. V dôvodovej správe sa uvádza, že v praxi dochádzalo k prípadom, keď fyzické osoby museli zmeniť svoj štatút na SZČO, aj keď nenapĺňali základné znaky podnikania (napr. nepracovali vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku). Takéto osoby si často ani neuvedomovali, že ide o obchádzanie zákona, a málokedy sa domáhali svojich práv súdnou cestou (napr. žalobou na určenie, že ide o zastretý pracovný pomer). Explicitné vymedzenie znakov závislej práce v zákone malo pomôcť inšpektorátom práce a súdom lepšie identifikovať prípady, keď práca má byť vykonávaná v pracovnom pomere, a brániť tomu, aby si zmluvné strany svojvoľne zvolili režim živnosti či obchodnej zmluvy pre činnosti, ktoré majú charakter závislej práce. Slovenská legislatíva sa tým zaradila ku krajinám, ktoré zákonne definovali závislú prácu a stanovili zásadu, že ak sú naplnené znaky závislosti, takýto výkon práce nemožno realizovať mimo pracovnoprávneho vzťahu.

Treba podotknúť, že takýto široko poňatý výpočet znakov mal aj svoje nevýhody. Jednak šlo o kumulatívnu definíciu – formálne sa vyžadovalo splnenie všetkých uvedených znakov naraz, čo bolo v praxi niekedy problematické. Napríklad stačilo, aby jediný znak nebol naplnený, a formálne už nešlo o závislú prácu (túto kumulatívnu potvrdzuje i odborná literatúra a prax). Navyše niektoré znaky boli kritizované ako príliš úzke či nevýstižné. Uvádzal sa klasický príklad: ak pracovník spĺňa takmer všetky kritériá závislej práce, ale napríklad si do práce prinesie vlastné náradie (pracovný prostriedok), podľa pôvodnej definície už nemal byť považovaný za zamestnanca, pretože chýbal znak práce „prostredníctvom výrobných prostriedkov zamestnávateľa“. Podobne, ak práca nespočívala v opakovaní rovnakej činnosti, ale išlo o tvorivú či variabilnú prácu, prísne vzaté by mohla vypadnúť z definície. Takýto výklad by bol samozrejme absurdný – aj pracovník, ktorý používa vlastné náradie, či odborník vykonávajúci kreatívnu prácu, môže byť v jasnom postavení zamestnanca. Tieto príklady poukázali na to, že príliš podrobná definícia dávala šancu špekulatívne obchádzať zákon – stačilo, aby zamestnávateľ formálne zariadil, že určitý znak nebude splnený (napr. nechal pseudo-zamestnanca pracovať s vlastným notebookom alebo bez prísne určeného opakujúceho sa rozvrhu činností) a mohol tvrdiť, že nejde o závislú prácu.

Zmeny v definícii od roku 2013 – zjednodušenie a zúženie znakov

Legislatívna reakcia na uvedené nedostatky bola novela Zákonníka práce č. 361/2012, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1.1.2013. Počet definičných znakov závislej práce sa znížil na 6, konkrétne § 1 ods. 2 Zákonníka práce znel nasledujúco: „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov

zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.“

Novela tak vypustila štyri znaky pôvodne uvedené v zákone: že práca je vykonávaná na náklady zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa, prostriedkami zamestnávateľa a že pozostáva prevažne z opakovania určených činností. Tieto aspekty sa už viac nepovažovali za definičné znaky, keďže mnohé z nich aj tak prirodzene vyplývajú z povahy pracovného pomeru alebo ich upravujú iné ustanovenia zákona (napr. miesto a spôsob výkonu práce sa dohoduje v pracovnej zmluve osobitne). Zúženie definície na najpodstatnejšie znaky malo dvojité význam: na jednej strane zosúladiť zákon s realitou (nie každý zamestnanec pracuje výhradne s firemnými pomôckami alebo len opakovane tú istú činnosť, a predsa je zamestnancom), na druhej strane sťažiť pseudo-zamestnávateľom obchádzanie predpisov cez formálne nedodržanie niektorého okrajového znaku.³ Po novom sa kládol dôraz na vzťahovú závislosť, osobný a subordinovaný charakter práce a jej odplatnosť – teda na esenciálne prvky, ktoré odlišujú závislú prácu od podnikania.

Tá istá novela Zákonníka práce zmenila aj ustanovenie § 1 ods. 3, ktoré odo dňa 1.1.2013 znelo nasledujúco: „Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“ Zákonodarca sa snažil zdôrazniť, že v prípade naplnenia znakov závislej práce musí byť takáto práca vykonávaná iba (i) v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou alebo (ii) obdobnom pracovnom vzťahu či už na základe štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru alebo alternatívne (iii) za podmienok stanovených Zákonníkom práce aj v inom pracovnom vzťahu (napríklad na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Dôvodom novelizácie ods. 3 je skutočnosť, že predchádzajúca právna úprava spôsobovala v praxi problémy. Z predchádzajúceho znenia § 1 ods. 3 Zákonníka práce totiž vychádzal záver, že v prípade, ak činnosť fyzickej osoby naplní znaky podnikania alebo inej zárobkovej činnosti, tým pádom už nenapĺňa znaky závislej práce. Argumentovalo sa, že ak si strany platne uzavreli civilnoprávnu zmluvu a dodržali formálne náležitosti iného zmluvného typu, tak ich vzťah nemôže byť posudzovaný ako pracovný. Samozrejme, takýto výklad bol veľmi ľahko zneužitelný v praxi keďže stačilo potvrdenie, že činnosť je pokrytá napríklad zmluvou uzatvorenou podľa zákona č. 513/1991 Z. z. Obchodný zákonník v znení neskorších právnych predpisov a tým pádom nemôže ísť aj o závislú prácu. Toto ustanovenie sa v roku 2013 odstránilo, aby sa zdôraznilo, že rozhodujúci je faktický obsah výkonu práce a nie formálna dohoda strán.⁴ Nové užšie vymedzenie znakov prinieslo

³ TKÁČ, V. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. s. 44.

⁴ ŠTEFKO, M.: *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 222

praktický efekt: inšpektorát práce či súd sa už nemusel zaoberať tým, či napríklad pracovník používa nástroje zamestnávateľa alebo vlastné, alebo či jeho činnosť je sústavná či jednorazová – tieto okolnosti prestali byť rozhodujúce pre posúdenie závislosti. Dôležité bolo najmä preukázanie, že existuje vzťah nadriadenosti a podriadenosti (t. j. že pracovník je pod kontrolou a vedením druhej strany), že pracuje osobne (nemôže sa nechať zastúpiť) a podľa pokynov zamestnávateľa, a že v zásade koná v mene zamestnávateľa. V tom čase zákon ešte stále uvádzal aj pracovný čas určený zamestnávateľom a mzdu/odmenu ako znaky – teda predpokladalo sa, že zamestnanec pracuje v dohodnutom (zamestnávateľom stanovenom) čase a za dohodnutú mzdu.

Novela č. 14/2015 Z. z., účinná od 1. marca 2015, zasiahla do ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré definuje závislú prácu ako činnosť „vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“ Z definície sa vypustila požiadavka výkonu práce „za mzdu alebo odmenu“. To znamená, že aj v prípade, ak osoba pracuje bezodplatne, no naplní všetky ostatné znaky závislej práce, ide o závislú prácu a zamestnávateľovi vznikajú všetky zákonné povinnosti voči úradu práce, sociálnej a zdravotnej poisťovni.

Za zmienku stojí, že počas prípravy novely 2011 (účinnéj od 1.9.2011) bola vtedajšou vládou zvažovaná dokonca úplná eliminácia definície závislej práce zo zákona, alebo jej výrazné preformulovanie. Tento zámer však narazil na nesúhlas sociálnych partnerov a nakoniec v roku 2011 zostalo v Zákonníku práce pôvodné znenie definície nezmenené. Až spomínaná novela koncom roku 2012 (účinná 2013) priniesla uvedené zmeny. V Českej republike prebiehal podobný vývoj: pôvodná definícia závislej práce (takmer zhodná so slovenskou) bola v roku 2012 tiež zjednodušená a rozdelená na dve časti – na znaky závislej práce a podmienky jej výkonu, pričom niektoré znaky (napr. sústavnosť výkonu či odplacnosť) boli z explicitnej definície vypustené. Zaujímavosťou je, že hoci český zákonodarca odplacnosť výslovne neuviedol, súdy (Najvyšší správny súd ČR) ju aj tak považovali za samozrejmy znak pracovnoprávneho vzťahu a vo svojich rozhodnutiach doplnkovo konštatovali, že závislá práca predpokladá odmenu a určitú sústavnosť. To isté v podstate platí aj na Slovensku – hoci neskôr bol znak „za mzdu alebo odmenu“ zo zákonnej definície formálne vypustený, odplacnosť je neodmysliteľnou črtou závislej práce (zamestnanec predsa nemôže pracovať zadarmo, na to slúži inštitút dobrovoľníctva podľa osobitného zákona). Zákonodarca pravdepodobne usúdil, že nie je potrebné túto samozrejmosť v definícii uvádzať, čím sa definícia ešte viac zjednodušila. Po roku 2013 teda definícia závislej práce obsahovala päť znakov (vypustením výrazu o mzde ich počet klesol na päť).

Súhrnne môžeme povedať, že od zavedenia v r. 2007 prešla definícia závislej práce trendom zjednodušovania: postupne sa uberalo zo znakov, keďže vysoký počet sa ukázal ako problémový. Zachované ostali tie najdôležitejšie aspekty: právna a osobná závislosť zamestnanca od zamestnávateľa, výkon podľa pokynov a v mene zamestnávateľa (čiže na jeho riziko a zodpovednosť), a implicitne aj odplatnosť. Aktuálne znenie (do konca roku 2025) § 1 ods. 2 ZP teda znie, že závislá práca je práca vykonávaná: vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, osobne, podľa pokynov, v mene zamestnávateľa a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.⁵

Zmena definície od 1. januára 2026 – práca už nemusí mať určený čas

Najnovšia pripravovaná zmena, ktorá nadobudne účinnosť od 1. 1. 2026, opäť reflektuje premeny sveta práce a prináša inovácie do tradičného poňatia závislej práce. Novela Zákonníka práce schválená v roku 2025 (zákon č. 261/2025 Z. z.) vypúšťa zo znakov závislej práce kritérium „v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“. To znamená, že od januára 2026 bude legálna definícia závislej práce obsahovať už len štyri výslovné znaky: práca vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa, práca podľa pokynov zamestnávateľa a práca v mene zamestnávateľa.

Z definície sa teda vypustí požiadavka, aby práca prebiehala v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Dôvodom a zmyslom tejto zmeny je prispôbiť právo moderným formám zamestnávania – rozšírenej práci z domu, flexibilnému pracovnému času, projektovej práci a podobne. V súčasnosti totiž už nie je pravda, že každý zamestnanec pracuje striktnie v čase nalinkovanom zamestnávateľom od – do. Zákonník práce umožňuje množstvo flexibilných režimov: napríklad pri domácej práci a telepráci sa zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť, že si pracovník bude rozvrhovať pracovný čas sám. Pri pružnom pracovnom čase si zas zamestnanec sám volí, kedy nastúpi do práce a kedy skončí (v rámci istých mantinelov), pričom zamestnávateľ určuje len základné úseky, keď musí byť prítomný. Skrátka, už dnes v mnohých prípadoch neplatí, že zamestnanec pracuje výlučne v čase prikázanom zamestnávateľom – často má značnú autonómiu v organizácii svojho času. Trvať na znaku pevne určeného pracovného času stratilo opodstatnenie.

Z praktického hľadiska táto úprava zároveň odoberá ďalší argument tým, ktorí sa snažia zastierať závislú prácu formou živnosti. V kontrolnej praxi inšpekcie práce sa často stretávali s obhajobou typu: „naš spolupracovník nie je zamestnanec, pretože nemá pracovný čas určený firmou – on si sám určoval, kedy bude pracovať“. Doteraz to formálne mohol byť relevantný protiargument, ak iné znaky závislej práce boli splnené a chýbal „len“ ten pracovný čas. Po 1. januári 2026 však už nebude rozhodujúce, kto určuje konkrétne hodiny či rozvrh práce. Aj keď si človek plánuje čas

⁵ ŠTEFKO, M.: *Výkon závislé práce*. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 57, č. 4, 2008, s. 339.

sám (čo navonok evokuje nezávislosť), nemôže to zakryť ostatné znaky závislosti – napríklad že dotýčny plní úlohy podľa pokynov firmy a je voči nej v podriadenom postavení. Nová definícia tak ešte účinnejšie odhalí prípady tzv. fiktívnych živností – situácie, keď ľudia pracujú na živnosť, ale fakticky ide o výkon závislej práce. Odstráni sa možnosť špekulatívne tvrdiť, že “nie som zamestnanec, lebo si sám určujem kedy robím”.

Zároveň však treba zdôrazniť, že ostatné podstatné znaky zostávajú zachované – najmä vzťah nadriadenosti a podriadenosti bude aj naďalej kľúčovým rozlišovacím kritériom. Ak tento prvok nie je prítomný (t. j. osoba nie je podriadená pokynom inej osoby, ale pracuje na vlastnú zodpovednosť), o závislej práci nemožno hovoriť. Novela 2026 teda nie je oslabením konceptu, skôr jeho zmodernizovaním. Závislá práca môže prebiehať aj veľmi pružne – napríklad remote spolupracovník, ktorý si sám rozvrhne týždenné úlohy, stále môže byť zamestnancom, pokiaľ iná osoba kontroluje obsah a výsledky jeho práce, zadáva mu úlohy a on túto prácu vykonáva v jej mene.

Ako vidno z vyššie uvedeného prehľadu, definícia závislej práce v slovenskom práve prešla vývojom od tradičného, veľmi rigidného modelu (vychádzajúceho ešte zo starého poňatia “stálej” práce na jednom pracovisku, v presne vymedzenom čase a pod plnou kontrolou zamestnávateľa) k modernejšiemu, pružnejšiemu modelu. Všetky legislatívne zmeny mali spoločný menovateľ – nájsť rovnováhu medzi ochranou zamestnancov (zabrániť obchádzaniu pracovného práva) a realitou meniaceho sa trhu práce (kde vznikajú nové formy zamestnávania, často na pomedzí závislej a nezávislej práce).

Z hľadiska legislatívno-politického možno tieto zmeny vnímať aj optikou kompromisu medzi zamestnávateľskými a zamestnaneckými záujmami. Napríklad v roku 2011 sa pravicová vláda snažila definíciu zmierniť či zrušiť (v záujme flexibility pre firmy), čo neprešlo najmä kvôli odborom. V roku 2012–2013 ľavicová vláda definíciu opäť sprísnila (v prospech ochrany zamestnancov). Najnovšie úpravy (2025) však prichádzajú s konsenzom, že ochrana pracujúcich musí držať krok s dobou – prispôsobuje sa flexibilným modelom práce, ale nepoľavuje v boji proti ich zneužívaniu.

Posudzovanie závislej práce

Pri posudzovaní, či určitá činnosť napĺňa znaky závislej práce, je potrebné vychádzať z toho, že ich výpočet nie je taxatívny. To znamená, že neexistuje uzavretý zoznam kritérií, ktoré by museli byť splnené vždy a v každom prípade. Nepreukázanie jedného zo znakov preto samo osebe nevylučuje, že ide o závislú prácu, rovnako ako preukázanie viacerých znakov automaticky neznamena, že konkrétny vzťah je pracovnoprávny. Judikatúra poukazuje aj na ďalšie typické a významné indície

závislej práce, ktoré treba pri hodnotení skúmať, napríklad existencia odmeny či dĺžka vykonávanej činnosti. Tieto aspekty môžu napomôcť rozlišovať medzi krátkodobou, výnimočnou výpomocou a skutočným pracovnoprávnym vzťahom.

Zároveň je dôležité zdôrazniť, že jednotlivé znaky závislej práce nemajú rovnakú váhu – niektoré sú významnejšie, iné menej podstatné, no žiadny z nich nie je samostatne rozhodujúci bez ďalšieho posúdenia konkrétnych okolností prípadu. Pri hodnotení je preto nevyhnutné skúmať všetky znaky v ich vzájomných súvislostiach a zohľadniť celkový charakter spolupráce.

Pri posudzovaní znakov závislej práce je potrebné vychádzať z viacerých zásad. V prvom rade sa zmluva či iný právny úkon posudzuje podľa svojho skutočného obsahu, nie podľa formálneho označenia. Súd tiež zdôraznil, že jednotlivým znakom závislej práce možno prisúdiť rôznu váhu, pričom najvýznamnejším znakom je vzťah nadriadenosti a podriadenosti medzi zmluvnými stranami. Skutočnosť, že medzi stranami nebola dohodnutá odmena alebo pracovný čas, treba hodnotiť ako obchádzanie zákona, a nie ako absenciu znaku závislej práce. Pri posudzovaní existencie závislej práce je preto nutné vyhodnotiť všetky okolnosti konkrétneho prípadu – nielen jednotlivé znaky, ale aj celkový charakter a kontext danej pracovnej situácie.⁶

„Najdôležitejším definičným znakom závislej práce je nadriadenosť a podriadenosť. Pracovnoprávny vzťah je záväzkový právny vzťah založený na princípe nerovnosti účastníkov, teda nie na princípe rovnosti strán. V tomto vzťahu vystupuje jedna strana ako tá, ktorá prácu prideliť, a druhá strana ako tá, ktorá prácu musí vykonať. Zamestnanec je vo vzťahu k zamestnávateľovi v podriadenom postavení. Účelom takejto právnej úpravy je, aby zamestnávateľ mohol riadiť výkon práce – určovať, čo, kde, kedy a ako sa má vykonávať – a aby bol zamestnanec povinný riadiť sa pokynmi vydanými zamestnávateľom. Do pozície podriadeného sa však zamestnanec musí dostať slobodným prejavom vôle v pracovnej zmluve. Z nadriadeného postavenia zamestnávateľa vyplýva najmä právo vydávať zamestnancovi pokyny v súlade s pracovnou zmluvou, konkretizovať prácu, ktorá sa má vykonávať, kontrolovať jej výkon a ukladať sankcie za nesplnenie povinností. Podpísaním pracovnej zmluvy sa zamestnanec zaviazal, že od dohodnutého dňa nástupu do práce bude vykonávať prácu uvedenú v pracovnej zmluve, na mieste tam dohodnutom, a že sa bude riadiť pokynmi zamestnávateľa a plniť si ostatné zmluvné povinnosti.“⁷

„Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. určuje aj ďalšie dôležité definičné znaky závislej práce, najmä že ide o prácu „pre zamestnávateľa“ a „v mene zamestnávateľa“. Tieto znaky vyjadrujú, že príjemcom pracovného výkonu je

⁶ Rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Sžo/70/2016 zo dňa 31. januára 2019 a sp. zn. 10Sžo/16/2014 zo dňa 25. marca 2015.

⁷ Rozhodnutie Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/2/2017 zo dňa 15. augusta 2017.

zamestnávateľ, teda práve k nemu smeruje hodnota vykonanej práce, a naopak, že to on vystupuje voči tretím osobám ako poskytovateľ týchto pracovných výkonov, prijíma za ne protihodnotu a nesie za ne zodpovednosť. Tento vzťah sa prejavuje napríklad tým, ako správne uviedol aj správny súd, že zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pracovné prostriedky, kontroluje vykonanú prácu, určuje konkrétny pracovný čas, poskytuje odmenu za vykonanú prácu a podobne.“⁸

„Jednorazovo vykonávané akékoľvek činnosti v mieste sídla podnikateľa, ktoré trvajú len niekoľko hodín alebo krátkodobo, nemajú charakter závislej činnosti. Pod pojem závislej činnosti možno zaradiť iba takú činnosť vykonávanú v sídle podnikateľa, ktorá bez akýchkoľvek pochybností preukazuje opakovanie tej istej činnosti za podmienok uvedených v § 1 ods. 2 Zákonníka práce.“⁹

Budúcnosť závislej práce

Do budúcnosti stojí koncept závislej práce pred viacerými výzvami, ktoré vyplývajú z pokračujúcej premeny trhu práce a technológií. Hranica medzi závislou a nezávislou prácou sa môže ďalej meniť a bude potrebné reagovať na tieto zmeny tak legislatívne, ako aj v aplikačnej praxi. Črtajú sa pritom štyri hlavné okruhy výziev.

Prvou z nich je platformová ekonomika (gig economy). Čoraz väčší segment pracovných činností sprostredkujú digitálne platformy, ako sú Uber, Bolt, Wolt či Upwork, ktoré formálne vystupujú ako sprostredkovatelia služieb poskytovaných samostatnými podnikateľmi. Otázne však je, do akej miery sú títo „partneri“ skutočne nezávislí, alebo či nad nimi nevykonáva rozhodujúci vplyv algoritmus platformy. V praxi totiž vodiči či kuriéri síce na oko pracujú flexibilne, no po prihlásení do aplikácie sú riadení systémom, ktorý im prideliť zákazky, stanovuje trasu, hodnotí ich výkon a môže ich sankcionovať, napríklad odpojením. Ide teda o novú formu skrytej subordinácie, kde namiesto manažéra riadi pracovný proces algoritmus. Európska únia na túto situáciu reaguje pripravovanou smernicou o pracovných podmienkach pri práci cez platformy, zavádzajúcou právnu domnienku zamestnaneckého pomeru pri určitých typoch platformovej práce. Po jej transpozícii bude na Slovensku možné, že ak platformový pracovník spĺňa znaky závislosti, predpokladá sa existencia pracovnoprávneho vzťahu, kým sa nepreukáže opak. Cieľom je zabezpečiť, aby aj pracovníci v nových formách práce mali základné garancie zamestnanca.

Druhú výzvu predstavujú ekonomicky závislí samostatne zárobkovo činní. Okrem platforiem existuje početná skupina freelancerov a kontraktorov, ktorí pracujú

⁸ Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Ssk/114/2023 zo dňa 28. mája 2024

⁹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3Asan/8/2017 zo dňa 27. júna 2018.

prevažne pre jedného odberateľa, často dlhodobu a v integračnom prepojení na jeho organizáciu. Typickým príkladom sú „dvorní živnostníci“ v IT, reklamných agentúrach či médiách. Hoci formálne pôsobia ako podnikatelia, v skutočnosti vykonávajú závislú prácu. Slovenský právny poriadok však takúto medzikategóriu nepozná – osoba je buď zamestnancom, alebo SZČO. Diskusia smeruje k tomu, či pre túto skupinu vytvoriť osobitné pravidlá, alebo sprísiť posudzovanie skrytých pracovných pomerov. Analýzy NKÚ a Útvaru hodnoty za peniaze z roku 2023 a 2024 upozornili na rastúci počet osôb, ktoré fakticky pracujú ako zamestnanci, no formálne sú SZČO, čo predstavuje problém aj pre verejné financie. Očakáva sa preto tlak na posilnenie kontroly a jasnejšie vyžadovanie riadneho zamestnávania tam, kde sú prítomné znaky závislej práce. Možná je aj budúca konvergencia odvodových a daňových režimov, aby sa znížila motivácia obchádzať pracovnoprávne predpisy.

Tretou výzvou je digitalizácia a rozmach práce na diaľku. Digitalizované pracovné procesy a remote work otvárajú nové otázky ohľadom kontroly a riadenia zamestnancov. Aj keď nie je zamestnanec fyzicky prítomný na pracovisku, môže byť pod drobnou kontrolou softvérov, ktoré sledujú jeho aktivitu, pridelujú úlohy či stanovujú deadlines. Do popredia sa dostávajú témy ako automatizované hodnotenie výkonu algoritmi, právo na odpojenie alebo dohľad na diaľku. Hoci sa spôsob výkonu práce mení, základný rámec závislej práce zostáva použiteľný. Flexibilitu pracovných podmienok však bude potrebné zosúladiť s ochranou zamestnanca, napríklad úpravou spôsobov evidencie práce. Do budúca môže vzniknúť potreba doplniť do zákona nové vysvetlenia alebo kritériá na odlíšenie skutočnej nezávislosti od skrytej závislosti, pričom judikatúra už teraz naznačuje smer holistického posudzovania.

Napokon štvrtou výzvou je právne povedomie a vynútiteľnosť pracovnoprávnych noriem. Mnohí pracovníci si neuvedomujú, že hoci sú formálne označení ako „dodávatelia“, fakticky vykonávajú závislú prácu, a preto sa nedomáhajú svojich práv. Diskutuje sa o potrebe posilnenia inšpekcie práce, aby aktívne vyhľadávala prípady zastretej závislej práce, napríklad tam, kde osoby formálne pracujú na zmluvu o dielo, ale v skutočnosti vykonávajú rovnaké činnosti ako zamestnanci. Pozitívnym signálom je, že štátne inštitúcie už venujú tomuto problému zvýšenú pozornosť. Víziou do budúca je trh práce, v ktorom bude tradícia korektného zamestnávania zachovaná aj v podmienkach modernej, flexibilnej a digitalizovanej ekonomiky.

Záver

Vývoj legálnej definície závislej práce na Slovensku ukazuje, že tento koncept sa neustále prispôbuje meniacim sa podmienkam trhu práce a technologickému pokroku. Kým pôvodná definícia z roku 2007 bola založená na detailnom výpočte početných znakov, postupné novelizácie ju zjednodušili a nasmerovali k jadrovému,

funkčnému chápaniu závislosti, ktoré zdôrazňuje najmä vzťah nadriadenosti a podriadenosti, osobný výkon práce a vykonávanie činnosti podľa pokynov zamestnávateľa. Pripravovaná zmena účinná od roku 2026 tento trend ďalej posilňuje vypustením znaku pracovného času určeného zamestnávateľom, čo reflektuje realitu flexibilných modelov práce, práce na diaľku a projektových foriem organizácie pracovných úloh.

Zároveň však rastie počet situácií, v ktorých hranica medzi závislou a nezávislou prácou nie je jednoznačná. Platformová ekonomika, ekonomicky závislé SZČO, digitalizované pracovné procesy a algoritmické riadenie vytvárajú prostredie, kde môže byť formálne deklarovaná samostatnosť v príkrom rozpore so skutočným obsahom pracovného vzťahu. Preto je do budúcnosti nevyhnutné nielen modernizovať samotnú definíciu, ale aj posilniť mechanizmy jej vynútiteľnosti, aby bola schopná zachytiť nové formy zastretej závislosti.

Ochrana pracujúcich bude účinná iba vtedy, ak sa posilní metodická aj personálna kapacita inšpekcie práce, ak sa zvýši právne povedomie osôb pracujúcich v atypických režimoch a ak sa zabezpečí, aby transpozícia európskej úpravy platformovej práce skutočne identifikovala všetky prípady faktickej subordinácie. Rovnako dôležité je zvážiť, či slovenský právny poriadok nepotrebuje jasnejšie pravidlá pre kategóriu ekonomicky závislých SZČO, aby sa minimalizoval priestor na obchádzanie pracovnoprávných povinností. Napokon, pri posudzovaní pracovných vzťahov musí aj naďalej platiť zásada materiálneho hodnotenia — t. j. že rozhoduje skutočný obsah práce a miera závislosti, nie formálne označenie zmluvy.

Ak má koncept závislej práce zostať aj v nasledujúcich rokoch životaschopným nástrojom ochrany pracujúcich, musí byť dostatočne pružný, aby absorboval nové formy práce, a zároveň dostatočne pevný, aby zabránil ich zneužívaniu. Budúcnosť pracovného práva tak bude do veľkej miery závisieť od schopnosti legislatívy aj praxe udržať rovnováhu medzi flexibilitou a ochranou — medzi inováciou a tradíciou.

Zoznam použitej literatúry

1. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 1028 s., ISBN:978-80-8168-069-4.
2. BARANCOVÁ H. et al.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeňek, 2009, 374 s., ISBN 978-80-7380-241-7.
3. ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 57, č. 4, 2008.
4. BARANCOVÁ, H.: Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. *Bulletin advokácie*, 1999, č. 5.
5. ŠTEFKO, M.: *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 279 s., ISBN: 978-80-87146-72-9.

6. Rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Sžo/70/2016 zo dňa 31. januára 2019 a sp. zn. 10Sžo/16/2014 zo dňa 25. marca 2015.
7. Rozhodnutie Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5CoPr/2/2017 zo dňa 15. augusta 2017.
8. Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Ssk/114/2023 zo dňa 28. mája 2024
9. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3Asan/8/2017 zo dňa 27. júna 2018.

Kontaktné údaje

doc. JUDr. Lenka Freel, PhD.

lenka.freel@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU - STABILNÁ A AKTUÁLNA ROZHODOVACIA ČINNOSŤ SÚDOV

TERMINATION OF EMPLOYMENT - STABLE AND CURRENT DECISION-MAKING BY COURTS

Juraj Hamulák¹

Abstrakt: Tento článok sa zaoberá právnym rámcom a súdnou praxou v oblasti skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov v slovenskom pracovnom práve, so zvláštnym zreteľom na najnovší vývoj v judikatúre Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Analýza sa zaoberá normatívnym základom podľa § 63 Zákonníka práce, skúma vecné a formálne požiadavky na platné skončenie pracovného pomeru a identifikuje stabilizované aj sporné línie judikatúry. Osobitná pozornosť sa venuje povinnosti zamestnávateľa ponúknuť alternatívnu vhodnú prácu, zákazu zneužívania organizačných zmien a uplatňovaniu zásad dobrých mravov. Článok ďalej skúma prepojenie s právom Európskej únie a medzinárodnými pracovnými normami a ukazuje, ako tieto rámce ovplyvňujú domáce súdne rozhodovanie. Prostredníctvom systematickej analýzy najnovších rozhodnutí Najvyššieho súdu z rokov 2022 – 2025 poskytuje článok praktické usmernenia pre právnikov a prispieva k rozvoju koherentnej a predvídateľnej súdnej praxe v sporoch týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru.

Kľúčové slová: Výpoveď, Organizačná zmena, Nadbytočnosť, Súdna prax

Abstract: This paper examines the legal framework and judicial practice concerning termination of employment for organizational reasons in Slovak labor law, with particular focus on recent developments in case law from the Supreme Court of the Slovak Republic. The analysis addresses the normative basis under Section 63 of the Labor Code, explores the material and formal requirements for valid termination, and identifies both stabilized and contested lines of jurisprudence. Special attention is given to the employer's obligation to offer alternative suitable work, the prohibition of abusive organizational changes, and the application of good morals principles. The paper further examines the intersection with European Union law and

¹ Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

international labor standards, demonstrating how these frameworks influence domestic judicial decision-making. Through systematic analysis of recent Supreme Court decisions from 2022-2025, the paper provides practical guidance for legal practitioners and contributes to the development of coherent and predictable judicial practice in employment termination disputes.

Key words: Termination, Organizational change, Redundancy, Court practice

Úvod a normatívny rámec

Organizačné dôvody predstavujú jeden z najčastejšie uvádzaných dôvodov na skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľa pravidelne využívajú tieto ustanovenia pri racionalizácii prevádzky a optimalizácii nákladov. Právna platnosť takýchto skončení však nezávisí od ekonomickej rozumnosti obchodných rozhodnutí zamestnávateľa, ale skôr od súladu s podstatnými právnymi predpokladmi stanovenými zákonom a interpretovanými prostredníctvom súdnej praxe.

Medzi najčastejšie chyby, ktorých sa zamestnávateľa v tejto súvislosti dopúšťajú, patrí predčasné vydanie výpovede pred nadobudnutím účinnosti organizačnej zmeny, vykonanie iba formálnych organizačných zmien bez skutočného obsahu a nesplnenie zákonnej povinnosti ponúknuť alternatívne vhodné zamestnanie. Vzhľadom na počet súdnych sporov v tejto oblasti a finančné dôsledky pre obe strany v prípade, ak sa výpoveď ukáže ako neplatná, je stále dôležitejšie pochopiť tieto požiadavky a ich správne uplatňovanie.

Slovenské právo rozlišuje medzi dvoma základnými kategóriami organizačných zmien, ktoré môžu odôvodňovať skončenie pracovného pomeru. Externé organizačné zmeny, ktoré sa riadia § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, zahŕňajú zrušenie alebo presťahovanie zamestnávateľa alebo jeho časti. K týmto situáciám zvyčajne dochádza v prípade presťahovania výrobných zariadení, skončenia prevádzky alebo likvidácie subjektu. Charakteristickou črtou externých zmien je, že zamestnávateľ prestáva byť schopný poskytovať zamestnanie, a to buď úplne, alebo v konkrétnej lokalite.

Naopak, vnútorné organizačné zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa týkajú úprav vnútornej organizačnej štruktúry zamestnávateľa. Môžu zahŕňať zrušenie konkrétnych pracovných miest, reštrukturalizáciu oddelení, zavedenie efektívnejších systémov rozdelenia práce alebo iné racionalizačné opatrenia. Kľúčovým rozdielom je, že v prípade vnútorných zmien zamestnávateľ naďalej vykonáva svoju činnosť, ale rozhodne, že určitá práca sa stala zbytočnou alebo že na vykonávanie požadovaných úloh je potrebný menší počet zamestnancov.

Toto rozlíšenie medzi externými a internými organizačnými zmenami má významné právne dôsledky. Ovplyvňuje rozsah povinnosti zamestnávateľa ponúknuť alternatívnu prácu, povahu príčinného vzťahu, ktorý musí byť preukázaný medzi organizačnou zmenou a prepustením zamestnanca na základe zákona o zamestnanosti, a v konečnom dôsledku aj právne dôsledky, ak sa prepustenie ukáže ako neplatné. Ako zdôraznil Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí 4Cdo/102/2009, organizačná zmena nemusí byť ekonomicky nevyhnutná, ale musí byť skutočná a nesmie byť zneužívaná ako zámienka na prepustenie zamestnanca z iných dôvodov.²

Materiálne predpoklady platného skončenia

Rozhodnutie o organizačnej zmene

Platné rozhodnutie o zavedení organizačnej zmeny predstavuje podstatnú právnu podmienku pre skončenie pracovného pomeru. Toto rozhodnutie musí byť prijaté pred doručením výpovede zamestnancovi alebo najneskôr v deň jej doručenia. Rozhodnutie predstavuje skôr faktický akt ako právny akt v pravom zmysle slova, čo znamená, že nemusí mať žiadnu predpísanú formu. Musí však byť preukázateľné a dokázateľné v následnom súdnom konaní.

Súdy skúmajú tri kľúčové aspekty rozhodnutí o organizačných zmenách. Po prvé, overujú, či takéto rozhodnutie skutočne existuje a bolo riadne zdokumentované. Po druhé, posudzujú, či rozhodnutie prijalo osoba alebo orgán s právomocou prijímať takéto rozhodnutia v mene zamestnávateľa, ako to stanovuje § 9 Zákonníka práce. Po tretie, posudzujú, či existuje skutočná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a prepustením konkrétneho zamestnanca, ktorého pracovný pomer sa ukončuje.

Najvyšší súd dôsledne zastáva názor, že súdy neposudzujú formálnu platnosť rozhodnutí o organizačných zmenách v zmysle preskúmania ich súladu s požiadavkami obchodného práva. Súd sa skôr zameriava na existenciu a skutočnosť zmeny. Tento princíp potvrdil Ústavný súd v rozhodnutí IV. ÚS 512/2020, v ktorom zdôraznil, že pracovné právo si zachováva svoju autonómiu voči obchodnému právu a že posudzovanie ochrany zamestnanosti nemožno zahrnúť do pojmov obchodného práva, ako sú rozhodnutia o riadení podniku.³

Načasovanie a účinnosť organizačných zmien

Je potrebné venovať osobitnú pozornosť rozlišovaniu medzi účinnosťou rozhodnutia o zavedení organizačnej zmeny a účinnosťou samotnej organizačnej zmeny. Rozhodnutie predstavuje odhodlanie zamestnávateľa uskutočniť reštrukturalizáciu,

² Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 4Cdo/102/2009

³ IV. ÚS 512/2020

zatiaľčo organizačná zmena predstavuje skutočné zavedenie tejto reštrukturalizácie. Výpoveď nesmie predchádzať samotnej organizačnej zmene a výpovedná doba musí zodpovedať dátumu, kedy organizačná zmena nadobudne účinnosť.

Bežná chyba nastáva, keď zamestnávateľia rušia pracovné miesta až po skončení pracovného pomeru. Česká a slovenská judikatúra stanovila, že ak organizačná zmena nadobudne účinnosť až po dátume skončenia pracovného pomeru, je toto skončenie neplatné. Organizačná zmena musí byť skutočne realizovateľná a nesmie byť iba teoretická alebo plánovaná v ďalekej budúcnosti.

Nadbytočnosť a príčinná súvislosť

Platné skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyžaduje splnenie troch kumulatívnych podmienok: prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a skončením pracovného pomeru. Nadbytočnosť znamená, že práca vykonávaná zamestnancom sa stala pre zamestnávateľa nepotrebnou. Organizačná zmena nesmie byť iba simulovaná alebo fiktívna.

Pojem nadbytočnosť presahuje rámec jednoduchého zrušenia pracovného miesta. Zahŕňa situácie, keď sa práca prerozdelená medzi zostávajúcich zamestnancov, keď technologické zmeny eliminujú potrebu určitých zručností alebo keď obchodné podmienky už neopodstatňujú zachovanie určitých funkcií. Nadbytočnosť však musí byť skutočná a nesmie byť umelo vytvorená výlučne s cieľom poskytnúť zámkienku na skončenie pracovného pomeru.

Požiadavka príčinného vzťahu znamená, že súdy musia byť presvedčené, že prepustenie zamestnanca priamo a logicky vyplýva z vykonanej organizačnej zmeny. Ak podstatné dôkazy naznačujú, že organizačná zmena bola prijatá konkrétne s cieľom vytvoriť dôvody na prepustenie konkrétneho zamestnanca, a nie z legitímnych obchodných dôvodov, príčinný vzťah môže byť považovaný za nedostatočný. Táto analýza vyžaduje, aby súdy preskúmali všetky okolnosti, vrátane načasovania organizačnej zmeny, či sa podobná práca naďalej vykonáva a či sú najímaní noví zamestnanci na vykonávanie podstatne podobných funkcií.

Povinnosť zamestnávateľa ponúknuť alternatívnu prácu

§ 63 ods. 2 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľom, ktorí zvažujú skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov, dôležitú povinnosť. Pred vydaním výpovede musí zamestnávateľ ponúknuť zamestnancovi akúkoľvek inú vhodnú prácu, ktorú má k dispozícii. Táto povinnosť slúži ako podstatná podmienka platného skončenia pracovného pomeru a zároveň odráža ochranný účel pracovného práva.

Pojem „vhodná práca“ bol prostredníctvom súdneho výkladu spresnený tak, že znamená prácu, ktorá zodpovedá zdravotnému stavu, kvalifikácii a schopnostiam

zamestnanca. Zamestnávateľ nemôže túto povinnosť splniť prostredníctvom všeobecných oznámení o voľných pracovných miestach alebo tým, že zamestnanca iba vyzve, aby si prezrel ponuky práce. Zamestnávateľ musí skôr konkrétnemu zamestnancovi, ktorého zamestnanie sa ukončuje, predložiť konkrétnu, individuálnu ponuku.

Nedávna judikatúra Najvyššieho súdu objasnila niekoľko dôležitých aspektov tejto povinnosti. V rozhodnutí 1CdoPr/3/2023 súd konštatoval, že inzeráty na voľné pracovné miesta, ktoré spadajú do sféry predzmluvných vzťahov, nepredstavujú splnenie povinnosti ponúknuť alternatívnu prácu. Dôležité je, či zamestnávateľ má v čase podania výpovede skutočne k dispozícii voľné pracovné miesto, a nie to, či boli pracovné miesta inzerované alebo či sa môžu uvoľniť v budúcnosti.⁴

Geografický rozsah povinnosti ponúknuť alternatívnu prácu bol riešený v rozhodnutí 7Cdo/17/2022, ktoré stanovilo, že táto povinnosť sa vzťahuje iba na pracovisko dohodnuté v pracovnej zmluve. Ak pracovná zmluva špecifikuje konkrétne pracovisko alebo miesto, zamestnávateľ nie je povinný ponúkať pracovné miesta nachádzajúce sa inde, aj keď takéto pracovné miesta existujú v rámci tej istej podnikovej štruktúry. Toto obmedzenie odráža rešpektovanie zmluvných dohôd medzi stranami a uznáva, že pracovné vzťahy sú vo všeobecnosti viazané na konkrétne miesta.⁵

Dôležitý vývoj vyplynul z rozhodnutia 7CdoPr/2/2025, ktoré objasnilo, že ak zamestnávateľ nemá k dispozícii vhodnú prácu na plný úväzok, ale má vhodnú prácu na čiastočný úväzok, musí zamestnávateľ ponúknuť pozíciu na čiastočný úväzok. Tento výklad slúži účelu povinnosti zachovať pracovný pomer, ktorého cieľom je zachovať pracovné vzťahy, kde je to možné, ponúknutím práce za podmienok, ktoré sa čo najviac približujú podmienkam, ktoré zamestnanec mal predtým. Ak existuje viacero pozícií na čiastočný úväzok, zamestnávateľ musí ponúknuť pozíciu s väčším počtom hodín alebo pozíciu, ktorá je inak výhodnejšia pre zamestnanca.⁶

Dôkazné bremeno týkajúce sa splnenia povinnosti ponúknuť vhodnú (alternatívnu) prácu spočíva výlučne na zamestnávateľovi. Zamestnávateľia musia byť schopní preukázať, že urobili skutočnú ponuku a že zamestnanec túto ponuku odmietol alebo že v danom čase neexistovali žiadne vhodné pracovné pozície. Ak zamestnanec odmietne ponuku, toto odmietnutie by malo byť zdokumentované písomne. Nesplnenie alebo nedokázanie splnenia tejto povinnosti má za následok neplatnosť výpovede, bez ohľadu na to, či boli splnené všetky ostatné zákonné požiadavky.

Fiktívne a účelové organizačné zmeny

⁴ Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 1CdoPr/3/2023

⁵ Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 7Cdo/17/2022

⁶ Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 7CdoPr/2/2025

Hoci zamestnávateľia majú širokú autonómiu pri prijímaní obchodných rozhodnutí a štruktúrovaní svojich činností, táto autonómia nie je neobmedzená. Pracovné právo uznáva, že organizačné zmeny môžu byť zneužívané ako zámienka na prepúšťanie zamestnancov z nelegitímnych dôvodov. Súdne orgány preto skúmajú nielen formálnu existenciu organizačnej zmeny, ale aj jej podstatnú realitu a skutočné motívy zamestnávateľa.

Niekoľko indikátorov môže naznačovať, že organizačná zmena je fiktívna alebo zneužívajúca. Jedným z najsilnejších indikátorov je prijatie nového zamestnanca na rovnakú alebo podstatne podobnú pozíciu krátko po skončení pracovného pomeru. Hoci § 61 ods. 3 Zákonníka práce zakazuje obnovenie zrušenej pozície a prijatie nového zamestnanca na túto pozíciu v priebehu dvoch mesiacov, súdna prax uznala, že ani dodržanie tejto dvojmesačnej lehoty nemusí nutne potvrdiť inak zneužívajúce skončenie pracovného pomeru.

Najvyšší súd sa touto otázkou zaoberal v rozhodnutí 4CdoPr/13/2024, ktoré sa týkalo prípadu, keď zamestnávateľ prepustil zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti, ale krátko nato vytvoril takmer identickú pozíciu, ktorú obsadil iný človek. Súd konštatoval, že takéto konanie predstavuje známku zneužívajúcej organizačnej zmeny uskutočnenej na účely, ktoré sú v rozpore so zákonom.⁷ Podobne Krajský súd v Banskej Bystrici v rozhodnutí 13CoPr/4/2019 konštatoval, že opätovné vytvorenie pracovnej pozície bezprostredne po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty môže spôsobiť neplatnosť prepustenia, ak súd zistí, že konanie zamestnávateľa predstavuje výkon práv v rozpore s dobrými mravmi.⁸

Načasovanie organizačných zmien môže tiež vyvolať otázky o ich legitimitu. Ak je organizačná zmena implementovaná krátko po tom, čo zamestnanec uplatnil svoje práva na pracovisku, podal sťažnosť alebo sa zapojil do chránenej činnosti, súdy môžu preskúmať, či organizačná zmena predstavuje odvetu, a nie skutočné obchodné rozhodnutie. Rozhodnutie 4Cdo/46/2022 sa zaoberalo takouto situáciou a konštatovalo, že organizačná zmena vykonaná krátko po tom, ako zamestnanec podal sťažnosť na nerovnaké zaobchádzanie, bola neplatná, pretože bola v rozpore s dobrými mravmi, napriek tomu, že zamestnávateľ formálne splnil zákonné požiadavky.⁹

Formálne organizačné zmeny, ktoré zahŕňajú iba premenovanie oddelení, prerozdelenie práce medzi existujúcich zamestnancov bez akéhokoľvek zníženia počtu zamestnancov alebo iné kozmetické úpravy, môžu byť tiež považované za nedostatočné na odôvodnenie skončenia pracovného pomeru. Organizačná zmena

⁷ Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 4CdoPr/13/2024

⁸ Krajský súd v Banskej Bystrici, sp. zn. č.: 13CoPr/4/2019

⁹ Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 4Cdo/46/2022

musí mať skutočnú podstatu a musí skutočne zmeniť prevádzkovú štruktúru zamestnávateľa alebo potreby v oblasti personálu.

Dobré mravy a zneužitie práv

Z ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva základný princíp, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a že žiadna strana nesmie tieto práva zneužívať na úkor druhej strany. Toto ustanovenie slúži ako podstatná nápravná opatrenie, ktoré umožňuje súdom vyhlásiť za neplatné aj formálne zákonné úkony, ak porušujú základné princípy spravodlivosti a čestnosti.

Najvyšší súd objasnil vzťah medzi konaním v rozpore s dobrými mravmi a zneužívaním práv v rozhodnutí 1CdoPr/6/2023. Hoci oba pojmy sú podľa zásad občianskeho práva sankcionované absolútnou neplatnosťou, v dôležitých ohľadoch sa líšia. Konanie v rozpore s dobrými mravmi sa posudzuje objektívne na základe toho, či porušuje všeobecne uznávané normy spravodlivého a čestného správania. Aby sa zákaz uplatnil, konajúca strana nemusí byť vedomá toho, že jej konanie porušuje dobré mravy.¹⁰

Zneužitie práv naopak obsahuje silnejší subjektívny prvok. Vyžaduje, aby strana nielen konala spôsobom, ktorý formálne zodpovedá právnym predpisom, ale aby tak konala s úmyslom poškodiť druhú stranu alebo obísť právnu ochranu. Subjektívny úmysel spôsobiť škodu je charakteristickým znakom zneužitia práv, ktorý ho odlišuje od jednoduchého rozporu s dobrými mravmi.

V kontexte skončenia pracovného pomeru platí zásada dobrých mravov, podľa ktorej je skončenie pracovného pomeru neplatné, ak síce spĺňa formálne zákonné požiadavky, ale je vykonané z neprimeraných dôvodov alebo neprimeranými prostriedkami. Napríklad v rozhodnutí 4Cdo/46/2022 Najvyšší súd konštatoval, že skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, pretože bolo v rozpore s dobrými mravmi, hoci zamestnávateľ formálne splnil všetky zákonné požiadavky, pretože kontext a načasovanie organizačnej zmeny naznačovali, že bola zameraná na konkrétneho zamestnanca, ktorý uplatnil svoje práva na pracovisku.¹¹

Súdy posudzujú súlad s dobrými mravmi na základe posúdenia všetkých okolností týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru. Medzi relevantné faktory patrí načasovanie organizačnej zmeny vo vzťahu k iným udalostiam, či sú dôvody uvedené zamestnávateľom v súlade s jeho skutočným konaním, či bol dotknutý zamestnanec zaobchádzaný odlišne od zamestnancov v podobnej situácii a či sa zdá, že organizačná zmena bola navrhnutá tak, aby dosiahla ciele, ktoré nebolo možné dosiahnuť zákonnými prostriedkami.

¹⁰ Najvyšší súd SR, sp.zn. č.: 1CdoPr/6/2023

¹¹ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4Cdo/46/2022

Najnovšia judikatúra týkajúca sa prepúšťania a organizačných zmien

V období od roku 2022 do roku 2025 došlo k významnému vývoju v judikatúre Najvyššieho súdu SR týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Rozhodnutie 4Cdo/232/2022 potvrdilo tri základné predpoklady platného skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b): skutočnú organizačnú zmenu, nadbytočnosť zamestnanca a príčinnú súvislosť medzi nimi. Súd zdôraznil, že formálne rozhodnutia nie sú dostatočné; organizačná zmena musí byť skutočná a musí viesť k skutočnému odstráneniu potreby práce zamestnanca. Príčinná súvislosť musí byť jasne preukázaná dôkazmi, a nie predpokladaná.¹²

Obzvlášť významné rozhodnutie bolo vydané v prípade 4CdoPr/13/2023, ktorý sa týkal situácie, keď bol učiteľovi doručený výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, napriek tomu, že naďalej existovala možnosť vyučovať na čiastočný úväzok (kratší pracovný čas). Súd konštatoval, že zamestnávateľ nepreukázal skutočné prepúšťanie a nevyužil možnosť zachovať pracovný pomer na kratší pracovný čas, aspoň v obmedzenom rozsahu. Toto rozhodnutie posilňuje zásadu, že prepúšťanie musí byť skutočné, a nie iba formálne.¹³

Otázka zneužívania organizačných zmien s cieľom obísť zákonnú ochranu bola riešená v prípade 4CdoPr/13/2024. V tomto prípade išlo o zamestnávateľa, ktorý zaviedol organizačnú zmenu, ktorou transformoval pracovné vzťahy na zmluvy s nezávislými dodávateľmi, pričom zamestnanci, ktorí túto transformáciu odmietli, boli prepustení. Súd konštatoval, že organizačné zmeny uskutočnené s cieľom ušetriť náklady na úkor zamestnancov tým, že ich pripravili o zákonné zamestnanecké výhody a ochranu, predstavujú fiktívne organizačné zmeny, ktoré maskujú skutočné zámery zamestnávateľa, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi. Takéto výpovede sú absolútne neplatné.¹⁴

Rozhodnutie 7CdoPr/7/2025 objasnilo niekoľko procesných a vecne právnych aspektov organizačných zmien. Súd potvrdil, že rozhodnutia o organizačných zmenách musia prijímať osoby oprávnené konať v mene zamestnávateľa podľa § 9 Zákonníka práce. Rozhodnutie nemusí byť verejne oznámené ani uverejnené, ale dotknutý zamestnanec musí byť o ňom informovaný, čo sa môže stať prostredníctvom samotného oznámenia o skončení pracovného pomeru. Dôležité je, že súd konštatoval, že zamestnanec nemusí byť vždy nadbytočný v presnom okamihu, keď je oznámenie doručené, pričom uznal, že organizačné zmeny môžu byť realizované postupne.¹⁵

¹² Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4Cdo/232/2022

¹³ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4CdoPr/13/2023

¹⁴ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4CdoPr/13/2024

¹⁵ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 7CdoPr/7/2025

Povinnosť ponúknuť alternatívnu prácu: najnovší vývoj

Povinnosť zamestnávateľa ponúknuť alternatívnu vhodnú prácu pred skončením pracovného pomeru bola predmetom dôležitých nedávnych objasnení. Rozhodnutie 1CdoPr/3/2023 stanovilo jasné hranice tejto povinnosti rozlíšením medzi sférou predzmluvných vzťahov a sférou existujúcich pracovných vzťahov. Súd rozhodol, že pracovné inzeráty, oznámenia o náboře a iná predzmluvná komunikácia nespĺňajú povinnosť ponúknuť alternatívnu prácu, pretože nie sú právne záväzné. Kľúčovou otázkou je, či má zamestnávateľ v čase podania výpovede k dispozícii voľné pracovné miesto.¹⁶

Toto rozhodnutie má praktický význam, pretože bráni zamestnancom argumentovať, že verejne inzerované pozície mali byť ponúknuté im, keď zamestnávateľ tvrdí, že neexistovali žiadne vhodné pozície. Povinnosť zamestnávateľa sa týka skutočných voľných pracovných miest v organizácii v príslušnom čase, nie pozícií, ktoré sa môžu nachádzať v procese náboru alebo ktoré môžu byť k dispozícii v budúcnosti.

Geografický rozsah tejto povinnosti bol spresnený v rozhodnutí 7Cdo/17/2022, v ktorom sa konštatuje, že ak pracovná zmluva stanovuje konkrétne pracovisko ako miesto výkonu práce, povinnosť zamestnávateľa ponúknuť alternatívnu prácu je priestorovo obmedzená na toto pracovisko. Tento výklad rešpektuje zmluvné dojednania strán a uznáva, že pracovné vzťahy sú vo všeobecnosti viazané na konkrétne miesta. Od zamestnancov nemožno rozumne očakávať, že sa presťahujú na vzdialené pracoviská, a zamestnávatelia nie sú povinní ponúkať pracovné miesta, ktoré by si takéto presťahovanie vyžadovali.¹⁷

Snáď najvýznamnejší nedávny vývoj nastal v rozhodnutí 7CdoPr/2/2025, ktoré sa zaoberalo situáciou, keď zamestnávateľ má k dispozícii vhodnú prácu iba na čiastočný úväzok. Súd rozhodol, že účel a zámer povinnosti ponúknuť alternatívnu prácu vyžaduje, aby zamestnávateľ ponúkol prácu za podmienok, ktoré sa čo najviac približujú podmienkam, za ktorých zamestnanec vykonával svoju pôvodnú prácu. Hoci sa uprednostňuje zamestnanie na plný úväzok, ak zamestnanec predtým pracoval na plný úväzok, ak takáto pozícia neexistuje, a nie je k dispozícii vhodná práca na čiastočný úväzok, zamestnávateľ musí ponúknuť túto pozíciu na čiastočný úväzok. Okrem toho, ak existuje viacero pozícií na čiastočný úväzok, zamestnávateľ musí ponúknuť pozíciu s väčším počtom hodín alebo pozíciu, ktorá je inak výhodnejšia pre zamestnanca.¹⁸

Rozhodnutie 9CdoPr/10/2024 sa zaoberalo dôkaznými požiadavkami spojenými s povinnosťou ponúknuť alternatívnu prácu. Súd zdôraznil, že táto povinnosť

¹⁶ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 1CdoPr/3/2023

¹⁷ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 7Cdo/17/2022

¹⁸ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 7CdoPr/2/2025

predstavuje podstatnú podmienku platnosti výpovede, pričom jej splnenie nastáva vtedy, keď zamestnávateľ predloží ponuku zameranú na uzavretie dohody o preložení zamestnanca na inú prácu. Časovo musí byť ponuka predložená pred dorúčením výpovede, ale nie pred prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene. Ak zamestnanec ponuku odmietne, toto odmietnutie musí byť riadne zdokumentované. Zamestnávateľ nesie dôkazné bremeno, že bola k dispozícii vhodná práca a že zamestnancovi bola predložená skutočná ponuka.¹⁹

Dobré mravy a zneužitie práv v nedávnej súdne praxi

Nedávne rozhodnutia Najvyššieho súdu poskytli dôležité usmernenia týkajúce sa uplatňovania zásad dobrých mravov a prevencie zneužitia práv v kontexte skončenia pracovného pomeru. Rozhodnutie 4Cdo/46/2022 stanovilo, že skončenie pracovného pomeru v rozpore s dobrými mravmi je neplatné aj v prípade, ak zamestnávateľ formálne splnil všetky zákonné požiadavky. Súd vyjadril, že nezlučiteľnosť s dobrými mravmi predpokladá, že dôvody skončenia pracovného pomeru nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Súd identifikoval tri základné otázky, ktoré je potrebné riešiť pri posudzovaní skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov: či zmena zahŕňa úpravu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny; či sa zamestnanec stal nadbytočným; a či existuje príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou a organizačnými zmenami. Ak rozhodnutie zamestnávateľa bolo od začiatku zamerané na dosiahnutie iných cieľov ako skutočná organizačná reštrukturalizácia a zamestnávateľ iba predstieral, že implementuje organizačné opatrenia, aby zakryl svoje skutočné zámery, potom nie je splnená prvá podmienka platného skončenia pracovného pomeru. Toto nesplnenie môže viesť k neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe zásady, že právne úkony musia byť v súlade s dobrými mravmi.²⁰

Rozhodnutie zdôraznilo, že súdy musia preskúmať všetky skutkové okolnosti, ktoré viedli k prepusteniu, a musia zvážiť, či zamestnávateľ prijal organizačnú zmenu výlučne s cieľom vytvoriť formálne predpoklady na prepustenie konkrétneho zamestnanca. Takéto konanie predstavuje výkon práv v rozpore s dobrými mravmi a spôsobuje neplatnosť prepustenia.

Rozhodnutie 1CdoPr/6/2023 poskytlo dôležité vysvetlenie týkajúce sa rozlišovania medzi konaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, a zneužívaním práv. Súd vysvetlil, že konanie v rozpore s dobrými mravmi by sa malo chápať objektívnejšie a vo všeobecnosti sa nevyžaduje, aby si konajúci uvedomoval porušenie dobrých mravov. Zneužitie práv v porovnaní s tým zahŕňa silnejšiu subjektívnu zložku, ktorá

¹⁹ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 9CdoPr/10/2024

²⁰ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4Cdo/46/2022

vyžaduje zavinenie alebo úmysel. Kým dobré mravy fungujú ako všeobecné obmedzenie výkonu subjektívnych práv, zneužitie práv konkrétne zahŕňa výkon práva zakázaným spôsobom s vedomím alebo úmyslom spôsobiť škodu.

Rozhodnutie ilustrovalo tieto zásady prostredníctvom prípadu týkajúceho sa odvolania zamestnanca z riadiacej pozície. Hoci odvolanie bolo formálne v súlade s právnymi predpismi, zamestnávateľ zneužil svoju právomoc a sledoval cieľ poškodiť zamestnanca. Takéto konanie predstavuje konanie v rozpore s dobrými mravmi a má za následok absolútnu neplatnosť právneho úkonu podľa § 39 Občianskeho zákonníka, ktorý je začlenený do zásad pracovného práva.²¹

Ďalšia relevantná recentná judikatúra

Niekoľko ďalších nedávnych rozhodnutí sa zaoberalo dôležitými procesnými a vecnými otázkami v sporoch týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru. Rozhodnutie 4Cdo/235/2022 objasnilo výpočet premlčacej lehoty na podanie žaloby napádajúcej platnosť skončenia pracovného pomeru. Súd rozhodol, že dvojmesačná doba podľa § 77 Zákonníka práce plyní odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť, aj keď výpoveď nebola riadne doručená. Súd odôvodnil, že keďže nedoručenie výpovede samo o sebe spôsobuje jej neplatnosť, posúdenie, či práva zanikli z dôvodu neuplatnenia v zákonnej lehote, je nezávislé od rozhodnutia, či bola výpoveď riadne doručená. Toto rozhodnutie stanovuje, že aj keď dôkazné konanie nepreukáže riadne doručenie oznámenia, zamestnanec má stále dvojmesačnú lehotu odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť, na podanie žaloby podľa § 77 Zákonníka práce. Ak zamestnanec v tejto prekluzívnej lehote neuplatní neplatnosť výpovede, pracovný pomer sa skončí, aj keď bola výpoveď neplatná. Súd zohľadňuje nedodržanie tejto prekluzívnej lehoty len v prípadoch, ktoré sa týkajú osôb s trvalými duševnými poruchami odôvodňujúcimi zbavenie právnej spôsobilosti, ktorým nebol pridelený opatrovník.²²

Rozhodnutie 4CdoPr/5/2023 sa zaoberalo povinnosťou zamestnávateľa doručovať písomné oznámenia na poslednú známu adresu zamestnanca. Súd rozhodol, že podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ doručuje oznámenia poštou na poslednú adresu zamestnanca, ktorú zamestnávateľ pozná. Zákonník práce tiež ukladá zamestnancom podľa § 81 písm. g) povinnosť bezodkladne písomne oznámiť zamestnávateľovi všetky zmeny týkajúce sa pracovného pomeru, ktoré sa týkajú osoby zamestnanca, vrátane zmien adresy na doručovanie oznámení. Súd zdôraznil, že získanie informácií o poslednej známej adrese zamestnanca zo strany zamestnávateľa nepredstavuje právny úkon, ale skôr skutkový úkon, ktorý nadobúda účinnosť v okamihu, keď sa o ňom zamestnávateľ dozvie prostredníctvom

²¹ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 1CdoPr/6/2023

²² Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4Cdo/235/2022

akéhokoľvek spoľahlivého prostriedku. Tento princíp sa rovnako vzťahuje na dočasné adresy, kde zamestnanec bude pobývať počas obmedzeného obdobia z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, dovolenky, starostlivosti o rodinných príslušníkov, vojenskej služby alebo podobných dôvodov. Počas obdobia, keď je takáto dočasná adresa aktuálna, môže zamestnávateľ, ktorý sa o nej dozvedel, doručovať komunikáciu iba na túto dočasnú adresu, pričom doručenie na iné adresy je neúčinné.²³

Rozhodnutie 6CdoPr/11/2023 objasnilo pravidlá výpočtu lehôt v pracovnoprávných vzťahoch, pričom rozlišuje medzi počítaním dôb a lehôt. Pri výpočte lehôt stanovených v mesiacoch sa lehota začína dňom, keď nastala okolnosť rozhodujúca pre jej plynutie, a končí sa spravidla dňom predchádzajúcim dňu, ktorý v danom kalendárnom mesiaci numericky zodpovedá dňu, od ktorého začala plynúť. Súd uplatnil tento princíp na výpočet skúšobnej doby a konštatoval, že pravidlo predĺženia doby na nasledujúci pracovný deň, ak posledný deň pripadá na sobotu, nedeľu alebo sviatok, sa nevzťahuje na výpočet skúšobnej doby.²⁴

Rozhodnutie 8CdoPr/1/2024 sa zaoberalo vzťahom medzi § 240 ods. 9 a § 74 Zákonníka práce týkajúcim sa konzultácií so zástupcami zamestnancov pred skončením pracovného pomeru. Súd konštatoval, že § 240 ods. 9 funguje ako *lex specialis* k § 74. Kým účelom konzultácie podľa § 74 je ochrana zamestnancov prostredníctvom získania relevantných skutočností vedúcich k rozhodnutiu zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru, účelom získania súhlasu podľa § 240 ods. 9 je poskytnúť zamestnancom zvýšenú ochranu pred konaním zamestnávateľa, ktoré môže byť motivované činnosťou zamestnanca ako zástupcu zamestnancov. Súd rozhodol, že ak je podľa § 240 ods. 9 potrebný súhlas na skončenie pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, nekonanie zástupcov zamestnancov do 15 dní odo dňa, keď zamestnávateľ požiadal o súhlas, sa považuje za súhlas. V takýchto prípadoch by dodatočné uplatňovanie požiadavky na konzultáciu podľa § 74 bolo nadbytočné, pretože zvýšená ochrana zamestnancov je už zaručená postupom podľa § 240.²⁵

Rozhodnutie 5Cdo/225/2018 sa zaoberalo náhradou mzdy počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, keď bolo skončenie pracovného pomeru uznané za neplatné. Súd konštatoval, že strata príjmu zamestnanca v dôsledku toho, že zamestnávateľ mu nepridelil prácu, môže nastať len vtedy, ak je zamestnanec osobne pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy z dôvodu dočasnej

²³ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 4CdoPr/5/2023

²⁴ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 6CdoPr/11/2023

²⁵ Najvyšší súd SR, sp. zn. č.: 8CdoPr/1/2024

pracovnej neschopnosti, nemá nárok na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti.

Právny rámec Európskej únie a medzinárodného práva

Regulácia individuálnych prepúšťaní funguje v rámci komplexného rámca práva Európskej únie a medzinárodných pracovných noriem. Hoci Európska únia neprijala osobitnú smernicu upravujúcu individuálne prepúšťania, Zmluva o fungovaní Európskej únie v článku 153 ods. 1 písm. d) stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti „ochrany pracovníkov v prípade skončenia pracovných zmlúv“. Toto ustanovenie oprávňuje Európsky parlament a Radu prijať opatrenia v tejto oblasti, hoci doteraz sa primárne právne predpisy EÚ týkajú skôr hromadného prepúšťania ako individuálneho skončenia pracovného pomeru.

Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ktorá sa stala právne záväznou na základe Lisabonskej zmluvy v roku 2009, stanovuje v článku 30, že „každý pracovník má právo na ochranu pred neoprávneným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi“. Toto ustanovenie stanovuje základné právo na ochranu pred neoprávneným prepustením, hoci jeho rozsah a uplatňovanie podliehajú výkladu.

Uplatňovanie článku 30 podlieha viacerým obmedzeniam. Samotné ustanovenie obsahuje obmedzujúcu doložku, ktorá vyžaduje, aby bola ochrana poskytovaná „v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi“, čo umožňuje značné rozdiely medzi členskými štátmi. Článok 51 Charty obmedzuje jej uplatňovanie na členské štáty iba v prípade, ak vykonávajú právo Únie, čo vyvoláva otázky, či sa článok 30 vzťahuje na čisto vnútroštátne prípady prepustenia, ktoré nie sú upravené smernicami EÚ.

Súdny dvor Európskej únie sa týmito otázkami zaoberal v rozhodnutí C-196/23 (Plamaro) vydanom 11. júla 2024. Súdny dvor konštatoval, že článok 30 Charty, podobne ako článok 27 týkajúci sa práva pracovníkov na informácie a konzultácie, nemožno uplatňovať v sporoch medzi súkromnými stranami (horizontálny účinok), ak tento princíp neimplementuje žiadny konkrétny právny predpis Únie. Tento formalistický jazykový výklad je v rozpore s prístupom Súdneho dvora k iným ustanoveniam Charty, ako je článok 31 ods. 2 týkajúci sa práva na platenú ročnú dovolenku, ktorý má horizontálny priamy účinok.²⁶

Napriek obmedzeniam priamej uplatniteľnosti si článok 30 zachováva interpretačný význam. Článok 52 ods. 5 Charty stanovuje, že ustanovenia Charty obsahujúce zásady môžu byť vykonávané prostredníctvom legislatívnych a výkonných aktov inštitúcií Únie a členských štátov a môžu byť uplatňované pred súdmi na účely výkladu a preskúmania zákonnosti takýchto aktov. To naznačuje, že článok 30

²⁶ C-196/23 (Plamaro) z 11. júla 2024

funguje ako usmerňujúci princíp, ktorý by mal slúžiť ako podklad pre výklad právnych predpisov EÚ aj vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa ochrany pred prepustením.

Uplatňovanie Charty je potrebné posudzovať aj v súvislosti s článkom 53, ktorý stanovuje, že žiadne ustanovenie Charty sa nesmie vykladať tak, že obmedzuje alebo negatívne ovplyvňuje ľudské práva uznávané právom Únie, medzinárodným právom, medzinárodnými dohodami, ktorých zmluvnou stranou je Únia alebo členské štáty, a najmä Európskym dohovorom o ľudských právach a ústavami členských štátov. Toto ustanovenie vytvára prepojenie medzi článkom 30 a medzinárodnými pracovnými normami.

Vysvetlivky k Charte, ktoré podľa článku 52 ods. 7 musia sudy náležite zohľadňovať, uvádzajú, že článok 30 vychádza z článku 24 revidovanej Európskej sociálnej charty. Slovenská republika ratifikovala revidovanú Európsku sociálnu chartu, ktorá nadobudla platnosť oznámením Ministerstva zahraničných vecí č. 273/2009 v Zbierke zákonov. Článok 24 stanovuje, že na zabezpečenie účinného výkonu práva na ochranu v prípadoch skončenia pracovného pomeru sa zmluvné strany zaväzujú uznať právo všetkých pracovníkov na to, aby ich pracovný pomer nebol ukončený bez platného dôvodu súvisiaceho s ich schopnosťami alebo správaním alebo na základe prevádzkových požiadaviek podniku, zariadenia alebo služby.

Ústavný súd Slovenskej republiky sa zaoberal vnútroštátnym účinkom Európskej sociálnej charty v rozhodnutí II. ÚS 242/2015. Súd konštatoval, že Európska sociálna charta neobsahuje priamo uplatniteľné subjektívne práva jednotlivcov, ale skôr právne normy, ktoré majú charakter všeobecných zásad spoločných pre členské štáty Rady Európy v oblasti sociálnej politiky. Zmluvné štáty sú povinné začleniť tieto zásady do svojich právnych systémov a orgány uplatňujúce právo v týchto štátoch sú povinné zohľadňovať tieto zásady pri uplatňovaní príslušných vnútroštátnych normatívnych právnych aktov.²⁷

Ďalší relevantný medzinárodný rámec predstavuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení zamestnania. Slovenská republika ratifikovala tento dohovor, ktorý nadobudol platnosť oznámením Ministerstva zahraničných vecí č. 172/2010 v Zbierke zákonov. Článok 4 stanovuje, že pracovný pomer zamestnanca nesmie byť ukončený, pokiaľ neexistuje platný dôvod súvisiaci so schopnosťami alebo správaním zamestnanca alebo založený na prevádzkových požiadavkách podniku, zariadenia alebo služby.

Ústavný súd v rozhodnutí II. ÚS 242/2015 konštatoval, že Dohovor MOP č. 158 obsahuje 22 článkov, ktoré upravujú spôsoby a dôvody skončenia pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa. Súd konštatoval, že ustanovenia dohovoru zabezpečujú rovnaký alebo menší rozsah práv, ako stanovuje domáca právna úprava,

²⁷ II. ÚS 242/2015

najmä Zákonník práce. Z tohto záveru vyplýva, že dohovor vo všeobecnosti spĺňa svoju povinnosť zabezpečiť minimálne štandardy, pričom domáca právna úprava môže poskytovať vyššiu ochranu.

Článok 9 ods. 3 Dohovoru MOP č. 158 sa zaoberá rozsahom, v akom môžu orgány preskúmať prepustenie zo služobného pomeru z prevádzkových dôvodov. Stanovuje, že v prípadoch skončenia pracovného pomeru z prevádzkových dôvodov sú orgány uvedené v článku 8 oprávnené rozhodnúť, či bolo skončenie pracovného pomeru skutočne z týchto dôvodov, ale v rámci svojej právomoci majú tiež rozhodnúť, či tieto dôvody boli dostatočne opodstatnené na to, aby odôvodnili skončenie pracovného pomeru. Toto ustanovenie vyvoláva otázky o primeranom rozsahu súdneho preskúmania obchodných rozhodnutí týkajúcich sa organizačných zmien.

Článok 10 dohovoru sa zaoberá opravnými prostriedkami v prípade, ak sa skončenie pracovného pomeru považuje za neoprávnené. Stanovuje, že ak orgány rozhodnú, že skončenie pracovného pomeru je neoprávnené, a ak nie sú oprávnené alebo považujú za neuskutočniteľné podľa vnútroštátnych právnych predpisov a praxe vyhlásiť skončenie pracovného pomeru za neplatné alebo nariadiť alebo navrhnúť obnovenie pracovného pomeru, sú oprávnené nariadiť vyplatenie primeranej náhrady alebo iného odškodnenia, ktoré považujú za vhodné. Toto ustanovenie sa odzrkadľuje v ustanoveniach slovenského Zákonníka práce o nápravných opatreniach, najmä v § 79 ods. 2, ktorý umožňuje súdom znížiť alebo zamietnuť náhradu za obdobia presahujúce 12 mesiacov až do maximálne 36 mesiacov.

Najnovšia judikatúra EÚ v oblasti hromadného prepúšťania

Zatiaľ čo individuálne prepúšťanie nie je upravené osobitným nariadením EÚ, hromadné prepúšťanie sa riadi smernicou 98/59/ES, ktorá bola transponovaná do slovenského práva prostredníctvom § 73 Zákonníka práce. Nedávne rozhodnutia Súdneho dvora objasnili dôležité aspekty povinností konzultovať v prípadoch hromadného prepúšťania.

Rozhodnutie C-496/22 vydané 5. októbra 2023 sa zaoberalo otázkou konzultácií v prípade, keď uplynulo funkčné obdobie predtým vymenovaných zástupcov zamestnancov a noví zástupcovia neboli zvolení. Súdny dvor konštatoval, že právo na konzultácie majú kolektívne zástupcovia zamestnancov, a nie jednotliví zamestnanci. Zamestnávateľ preto nie je povinný uskutočňovať individuálne konzultácie, aby splnil požiadavky smernice 98/59/ES. Toto rozhodnutie potvrdzuje, že kolektívna ochrana sa poskytuje dotknutým zamestnancom prostredníctvom ich zástupcov, a nie prostredníctvom individuálnych práv na konzultácie.²⁸

Rozhodnutie C-589/22 vydané 22. februára 2024 sa zaoberalo otázkou, kedy vzniká povinnosť konzultovať. Súd rozhodol, že povinnosť konzultovať existuje už v čase,

²⁸ C-496/22 z 5. októbra 2023

keď sa uvažuje o hromadnom prepúšťaní, a nie až vtedy, keď bolo prijaté konkrétne rozhodnutie o realizácii prepúšťania. Toto rozhodnutie má potenciálny vplyv na výklad požiadavky uvedenej v § 73 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorej sa konzultácie musia uskutočniť „najmenej jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania“. Rozhodnutie môže vyžadovať, aby vnútroštátne súdy posudzovali obchodné rozhodnutia zamestnávateľov v skoršej fáze rozhodovacieho procesu, aby sa zabezpečilo, že sa uskutočnia zmysluplné konzultácie skôr, ako sa pozície stanú nezmeniteľnými.²⁹

Záver

Judikatúra týkajúca sa skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov vykazuje stabilitu aj vývoj. Niektoré základné zásady sú dobre zavedené: rozhodnutia o organizačných zmenách musia byť skutočné, a nie iba formálne, nadbytočnosť musí byť skutočná, a nie umelo vytvorená, príčinné súvislosti musia byť preukázateľné a povinnosť ponúknuť alternatívnu vhodnú prácu musí byť splnená pred skončením pracovného pomeru. Zásada, že výkon práv zamestnávateľa musí byť v súlade s dobrými mravmi, slúži ako podstatná nápravná opatrenie zabráňujúce zneužívaniu formálne zákonných postupov.

Nedávne rozhodnutia Najvyššieho súdu z rokov 2022 až 2025 v dôležitých ohľadoch spresnili tieto zásady. Súd objasnil rozdiel medzi predzmluvnou komunikáciou a povinnosťou ponúknuť alternatívnu prácu, geografický rozsah tejto povinnosti, požiadavku ponúknuť prácu na čiastočný úväzok, ak nie sú k dispozícii pozície na plný úväzok, kritériá na rozlíšenie správania v rozpore s dobrými mravmi od zneužitia práv a početné procedurálne požiadavky týkajúce sa načasovania, doručenia, výpočtu lehôt a konzultácií so zástupcami zamestnancov.

Prepojenie s právom Európskej únie a medzinárodnou normotvorbou pridáva domácej judikatúre ďalšie rozmery. Hoci priamy vplyv ustanovení EÚ a medzinárodných ustanovení zostáva obmedzený, tieto rámce poskytujú interpretačné usmernenia a stanovujú minimálne normy, ktoré ovplyvňujú vývoj vnútroštátneho práva. Zásada ochrany pracovníkov pred neoprávneným prepustením, uznaná v článku 30 Charty základných práv, článku 24 Európskej sociálnej charty a článku 4 Dohovoru MOP č. 158, posilňuje ochranné ciele, na ktorých je založený vnútroštátny zákon o prepúšťaní.

Pre aplikačnú prax z toho vyplýva niekoľko praktických záverov. Zamestnávatelia musia zabezpečiť, aby organizačné zmeny mali skutočnú podstatu a neboli iba zámienkou, aby rozhodnutia boli riadne zdokumentované a schválené, aby boli starostlivo dodržané časové požiadavky a aby bola dôsledne plnená povinnosť ponúknuť alternatívnu prácu s príslušnou dokumentáciou. Dôkazné bremeno o

²⁹ C-589/22 z 22. februára 2024

splnení zákonných požiadaviek spočíva na zamestnávateľovi, preto je nevyhnutné starostlivo viesť záznamy.

Zamestnanci a ich zástupcovia by mali starostlivo preskúmať nielen formálne dodržiavanie zákonných požiadaviek, ale aj podstatnú realitu organizačných zmien, kontext a načasovanie rozhodnutí zamestnávateľa a či správanie naznačuje zneužívanie alebo diskriminačné motívy. Zásady dobrých mravov a zákaz zneužívania práv poskytujú nástroje na napadnutie formálne vyhovujúcich, ale podstatne nespravodlivých výpovedí.

Súdy musia vyvážiť rešpektovanie autonómie zamestnávateľa pri rozhodovaní o obchodných záležitostiach s ochranou zamestnancov pred svojvoľným alebo neoprávneným prepúšťaním. Hoci súdy neposudzujú ekonomickú opodstatnenosť organizačných zmien, musia dôkladne preskúmať, či sú splnené zákonné predpoklady a či konanie zamestnávateľa je v súlade s dobrými mravmi. Rozvoj konzistentnej judikatúry v tejto oblasti slúži dôležitým cieľom predvídateľnosti, spravodlivého zaobchádzania a dôvery v schopnosť právneho systému chrániť základné práva zamestnancov.

Zoznam použitej literatúry

Najvyšší súd Slovenskej republiky:

1. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 7CdoPr/2/2025
2. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 7CdoPr/7/2025
3. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4CdoPr/13/2024
4. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 9CdoPr/10/2024
5. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 8CdoPr/1/2024
6. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1CdoPr/3/2023
7. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4CdoPr/13/2023
8. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1CdoPr/6/2023
9. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4CdoPr/5/2023
10. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 6CdoPr/11/2023
11. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4Cdo/46/2022
12. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 7Cdo/17/2022
13. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4Cdo/232/2022
14. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4Cdo/235/2022
15. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 5Cdo/225/2018
16. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4Cdo/102/2009

Ústavný súd Slovenskej republiky:

1. Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. IV. ÚS 512/2020
2. Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. II. ÚS 242/2015

Krajské súdy:

1. Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 13CoPr/4/2019

Súdny dvor Európskej únie:

1. Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 22.02.2024, sp. zn. C-589/22
2. Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 11.07.2024, sp. zn. C-196/23 (Plamaro)
3. Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 05.10.2023, sp. zn. C-496/22

Kontaktné údaje

prof. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.

juraj.hamulak@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

PRAVDĚPODOBNÝ VÝDĚLEK¹

PROBABLE EARNINGS

Martin Štefko²

Abstrakt: Cílem tohoto příspěvku je analyzovat český institut pravděpodobného výdělku, a to včetně historického exkurzu k okamžiku jeho vzniku a porovnání, zda vývoj tohoto institut ve slovenském právu neposkytuje impulzy k úpravě české úpravy v zájmu lepší efektivity výpočtu pravděpodobného výdělku. Výzkumnou otázkou je výpočet pravděpodobného výdělku u částečných úvazků.

Klíčové slová: Pravděpodobný výdělek, průměrný výdělek, digitalizace, automatizace

Abstract: The aim of this paper is to analyze the Czech concept of probable earnings, including a historical overview of its origins and a comparison of whether developments in Slovak law provide impetus for amending Czech legislation in order to improve the effectiveness of calculating probable earnings. The research question concerns the calculation of probable earnings for part-time jobs.

Key words: Probable earnings, average earnings, digitization, automation

Úvod

K uctění památky založení katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Komenského v Bratislavě jsem si zvolil provést analýzu vývoje původně československého institutu „Pravděpodobného výdělku“. Jedná se o institut, který je pevně spojen s československou právní vědou,³ přičemž jeho koncepce přežila rozpad Československa. Dodnes je nejen obsažen v platné úpravě obou nástupnických států, ale navíc je jeho zákonná výpočtová formulace v podstatě totožná.⁴ Konečně stále i k platné české úpravě pravděpodobného výdělku

¹ Tento příspěvek vznikl za finanční podpory poskytnuté v rámci projektu COOPERATIO/LAW.

² Právnická fakulta Univerzity Karlovy.

³ Srov. učebnici KALENSKÁ, M. a kol.: Československé pracovní právo Praha: Panorama 1981, str. 71 a 185..

⁴ Klíčové pravidlo obsažené v ust. § 355 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném znění, zní „Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl

platí závěry Najvyššieho súdu SSR, ktorý judikoval: „Ak súd neuvedie v odôvodnení rozsudku o náhrade mzdy, akým spôsobom dospel k zisteniu priemerného zárobku pracovníka, z ktorého vychádzal pri stanovení výšky náhrady mzdy, je výrok rozsudku o priznaní náhrady mzdy nepreskúmateľný (§ 221 ods. 1 písm. c/ O. s. p.).“⁵ I když přímo první československý zákoník práce neobsahoval úpravu pravděpodobného výdělku,⁶ zaměstnanci a zaměstnavatelé se bez jeho existence nemohli obejít.⁷ Pravděpodobný výdělek se totiž použil ve všech případech, kdy bylo nutné určit výši náhrady mzdy u překážek v práci, u dovolené, u náhrady škody, atd. Jeho výpočet byl obsažen nejdříve v prováděcím nařízení vlády č. 66/1965 Sb. (více oddíl první tohoto příspěvku).⁸

Pravděpodobný výdělek je dnes obsažen v platném českém zákoníku práce v ust. § 355⁹ a je regulován jako pravdepodobný zárobok v ust. § 134 odst. 3 slovenského zákoníku práce.¹⁰ V obou státech je tak původně československý institut rozvíjen způsobem, které je pro oba nástupnické státy příznačným. V české úpravě došlo k významné odchylce od původní koncepce, kdy pravděpodobný výdělek se stal více fiktivním výdělkem a nebyl kladen takový důraz na jeho reálnost (více oddíl druhý tohoto příspěvku). Nová doba přináší nové výzvy či spíše staré výzvy ukazuje v jiném světle. Protože česká společnost nyní pod tlakem Evropské unie klade vyšší důraz na genderově vyrovnanou pracovněprávní úpravu, položme si výzkumnou otázku, zda úprava průměrného výdělku neznevýhodňuje zaměstnance s kratšími úvazky. Podle posledního šetření vyšší počet kratších úvazků měly ženy.¹¹ U žen se jednalo celkem o 14,4% pracujících žen, zatímco u mužů o 5,4 % z množiny všech pracujících mužů. V absolutních číslech mělo kratší úvazek 337.700 žen a 154.600 mužů. K demonstraci vlivu právní úpravy si záměrně zvolíme příklad ženy s pracovním úvazkem 10 hodin týdně.

od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl...” Zákon č. 311/2001 Z.z. zákoník práce, v platném znění, v ust. § 134 odst. 2 druhá věta stanoví: „Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.“

⁵ Rozsudek Najvyššieho súdu SSR z 25. 4. 1984, 5 Cz 8/84, č. 46/1985 sb. rozh.

⁶ Tak ust. § 275 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce v původní edici.

⁷ Za účelem zjednodušení bude v příspěvku použita jednotná terminologie – zaměstnanec a zaměstnavatel, a to bez zřetele k dobové terminologii jako byla socialistická organizace či pracovník.

⁸ Podle ust. § 32 odst. 2 nařízení vlády č. 66/1965 Sb. platilo: „Nekonal-li pracovník v době, za kterou se zjišťuje průměrný výdělek, práci ani po dobu 25 pracovních dnů, vychází se z pravděpodobného výdělku, kterého by dosáhl, kdyby pracoval; takto se určuje průměrný výdělek nejdéle do doby, kdy pracovník odpracoval alespoň 25 pracovních dnů.“

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁰ Zákon č. 311/2001 Z.z. zákoník práce, v platném znění.

¹¹ Podle výběrového šetření Českého statistického úřadu Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil – 3. čtvrtletí 2024, str. 4 jsou částečné úvazky především doménou žen.

Kromě historických reálií, lze právě na tomto starém institutu demonstrovat stav vývoje techniky, kdy nejen dnes je tento institut počítán prostřednictvím speciálních výpočetních programů. K automatizaci výpočtu pravděpodobného průměrného výdělku docházelo průběžně. Od prvních výpočetních knížek pro mzdové účetní, po speciální metodické výklady (lze poukázat na výnos Federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 28.12.1972 o zjišťování průměrného výdělku při uplatnění racionalizace mzdových soustav), přes počítače a dnešní sofistikované výpočetní programy. I když zjišťování průměrného výdělku je již poměrně dávno doménou příslušných výpočetních programů, ty ovšem stále kontroluje a využívá člověk. Nebo si to aspoň myslíme. Bojíme-li se budoucnosti a toho, že nás nahradí umělá inteligence v rámci burácející AI revoluce, pak tento příspěvek by vlastně měl čtenáře uklidnit, protože demonstruje, že stroje v nejružnější podobě pomáhají pravděpodobný průměrný výdělek počítat již dlouho. Na základě vývoje institutu pravděpodobného průměrného výdělku se spíše nabízí předpovědět, že v budoucnosti zaměstnavatel bude sice potřebovat méně kvalifikovaných zaměstnanců, stroje však vytvoří agendu, k jejímuž řešení bude nutno ve zvýšené míře využívat stále kvalifikovaného člověčího zaměstnance.

Historický exkurz

Pravděpodobný výdělek se objevuje nejprve v odborné literatuře a posléze i soudní praxi ve vztahu k pojistným předpisům.¹² Přímo v zákonné úpravě se předchůdce pravděpodobného výdělku - průměrný výdělek jako legislativní pojem nejprve objevil v předpisech důchodového zabezpečení. Tak např. ust. § 9 zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení regulovalo použití průměrného měsíčního výdělku pro starobní a invalidní (částečný invalidní) důchod.¹³ Např. při zjišťování průměrného měsíčního výdělku podle ust. § 107c zákona č. 101/1964 Sb. se rovněž nevycházelo z výdělku pouze jednoho stejně kvalifikovaného pracovníka v povolání, jež účastník odboje dříve vykonával, nýbrž z výdělků, kterých dosahuje více takových zaměstnanců.¹⁴

Pracovníprávní předpisy vydané podle zákona č. 244/1948 o státní mzdové politice s jednotným způsobem výpočtu průměrného výdělku ještě nepočítaly. Pro různé účely

¹² Srov. JANOŠÍK, F. a kol. Výklad k zákonu o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, V Praze: Sdružení úředníků a zřízenců československých sociálně pojišťovacích ústavů, 1934, str. 82 a násl.

¹³ Podle ust. § 31 odst. 3 vyhl. č. 102/1964 Sb. se u domáckých dělníků započítával hrubý výdělek do výše průměrného výdělku, kterého by dosáhl dělník vykonávající v téže době stejné zaměstnání v závodě, pro který domácký dělník pracoval. Srov. rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 19. 10. 1967, sp. zn. 10 C 23/67.

¹⁴ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČSR z 30. 11. 1973, 6 Co 288/73.

se používaly různé výpočty. Zákonné příplatky byly definovány ve vztahu k platu.¹⁵ Ani zákon o placené dovolené na zotavenou ještě s průměrným výdělkem nepracoval.¹⁶ S průměrným výdělkem nepracoval nakonec ani zákon č. 66/1950 Sb. o *pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců a platové řády vydané k jeho provedení*.¹⁷

V podstatě totožná situace zůstala dnes např. v německém pracovním právu, které není kodifikované a nezná ani analogickou podobu průměrného či pravděpodobného výdělku. Pro různé účely se aplikují různé instituty, které buď plynou z občanského práva, kolektivních smluv či byly dovozeny judikaturou. Proto lze podotknout, že institut pravděpodobného výdělku za svůj vznik nepochybně vděčí specifickému uchopení kodifikace pracovního práva ze strany Ústřední rady odborů. Teprve kodifikace pracovního práva přinesla institut průměrného výdělku, který se měl nově jednotně použít jak u dovolené, tak při výpočtu zákonných příplatků.¹⁸ Soudy pak využili tento institut též v dalších případech jako bylo převedení na nikoliv hodnou práci a u nároků při neplatném skončení pracovního poměru.¹⁹ Inspiračním zdrojem této úpravy nepochybně byly právě předpisy důchodového zabezpečení, neboť řada rysů výpočtu průměrného výdělku podle předpisů důchodového zabezpečení byla přenesena do úpravy průměrného výdělku v pracovním právu. Zákoník práce 1965 již s průměrným výdělkem počítal, neupravoval však pravděpodobný výdělek. Ust. § 275 odst. 2 zákoníku práce 1965 však stanovilo, že vláda nebo orgán jí je zmocněn stanovit podrobnosti, pokud se jedná o způsob výpočtu průměrného výdělku a jak se průměrný výdělek zjišťuje při trvalé změně základní mzdy nebo jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele netrval 12 měsíců. Úprava tak byla svěřena ust. § 32 nařízení vlády č. 66/1965 Sb. Podle cit. ustanovení platilo, že při zjišťování průměrného výdělku se nepřihlíželo k době, po kterou nebyla zaměstnanci poskytována mzda, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci. Nekonal-li zaměstnanec v době, za kterou se zjišťuje průměrný výdělek, práci ani po dobu 25 pracovních dnů, vycházelo se z pravděpodobného výdělku, kterého by dosáhl, kdyby pracoval; takto se určoval průměrný výdělek nejdéle do doby, kdy zaměstnanec odpracoval alespoň 25

¹⁵ Srov. např. vyhláška Ministra ochrany práce a sociální péče č. 795/1946 Ú. I. I Vyhláška ministra ochrany práce a sociální péče o úpravě pracovních a platových podmínek obchodních (administrativních a technických zaměstnanců v průmyslu a živnostech. Vyhlášeno 16. 3. 1946, datum účinnosti 16. 3. 1946, částka 46/1946.

¹⁶ Zákon č. 81/1959 Sb. o placené dovolené na zotavenou.

¹⁷ Srov. nařízení vlády č. 68/1950 Sb., kterým se vydává platový řád pro správní zaměstnance.

¹⁸ Autor měl možnost opakovaně hovořit s poslední žijící členkou kodifikační komise doc. Pavlátovou. Pamětnice popsala postup práce kodifikační komise mimo jiné tak, že odpoledne měl povinnost každý člen prezentovat celé komisi jím analyzované a sepsané části nového zákoníku práce.

¹⁹ Srov. TOBÍŠEK, J.: *Mzda ve světle soudních rozhodnutí*, Praha: Práce 1978, str. 34. Jednalo se o rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR R68/70.

pracovních dnů.²⁰ Poprvé zjištěný pravděpodobný výdělek se používal do doby, než zaměstnanec odpracoval dostatečný počet dnů.²¹

Vedle tohoto předpisu však existovaly jiné prováděcí předpisy, které výpočet pravděpodobného výdělku regulovaly též. Samo nařízení vlády č. 66/1965 Sb.²² obsahovalo zmocnění, že ústřední orgán zmocněný vládou může pro některé skupiny pracovníků upravit způsob výpočtu průměrného výdělku odchylně. Tyto terciální předpisy byly vydány nejen k provedení vládního nařízení č. 66/1965 Sb., ale též ust. § 4 zákona č. 113/1965 Sb. Zmínit je třeba vyhlášku Státní komise pro finance, ceny a mzdy č. 84/ 1966, kterou se stanoví odchylky pro výpočet průměrného výdělku pro některé skupiny pracovníků. Tuto vyhlášku vydala Státní komise pro finance, ceny a mzdy. Dalšími příklady byly vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 112/1975 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti o zjišťování průměrného výdělku a výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 7. března 1984 čj. F 43-8741-4301-220284 o zjišťování průměrného výdělku u některých pracovníků v obchodních organizacích.²³ Ten nebyl ve sbírce zákonů vyhlášován, ale byl pouze registrován v částce 6/1984 Sb. Shrnutí zkušeností s regulací průměrného výdělku z doby minulého režimu obsahovala nakonec vyhláška č. 235/1988 Sb. o zjišťování a používání průměrného výdělku.

Tehdejší koncepce pravděpodobného výdělku byla svázána s důrazem na realitu. K jeho zjištění se používaly dvě hlediska. Za prvé to bylo to, co si zaměstnanec sám vydělal a za druhé se přihlíželo k výdělku spoluzaměstnanců konajících stejnou nebo obdobnou práci.²⁴ Dále platilo pravidlo, že pravděpodobný výdělek se zjišťoval průběžně. Pokud vznikla potřeba jej zjistit znovu, zjišťoval se vždy znovu.²⁵ V době normalizace došlo významně k posílení sankčního prvku, kdy třetím hlediskem byla neomluvená nepřítomnost v práci. Průměrný výdělek se krátil úměrně neomluvené absenci. Odborná literatura doporučovala krácení podle vzorce poměr zameškaných dní/hodin k celkovému počtu hodin/dnů.

Platná česká úprava

Právní úprava je obsažena v ust. § 355 českého zákoníku práce. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje stejně jako průměrný výdělek za pomoci zlomku. Jeho celý popis však již zákoník práce neobsahuje. Podle ust. § 355 odst. 2 zákoníku práce se pravděpodobný výdělek zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku

²⁰ Srov. URBANEC, A. a TÝC, J.: Dovolena na zotavenou, Praha: Práce 1966, str. 132 a násl.

²¹ KUBINEC, V.: Průměrný výdělek v pracovním právu, Praha: Práce 1989, str. 36.

²² Posléze byla úprava provedena nařízením vlády č. 54/1975 Sb.

²³ Ministerských výnosů bylo pochopitelně více, jak to odpovídalo centrálně řízené ekonomice.

²⁴ Kubinec doporučoval pro tyto účely použít průměrný výdělek jiných dvou zaměstnanců. KUBINEC, V.: Průměrný výdělek v pracovním právu, Praha: Práce 1989, str. 38.

²⁵ TÝC, J.: Co má vědět účetní o pracovním právu

rozhodného období a z odpracovaných hodin vypočtených např. postupem podle ust. § 356 odst. 2 zákoníku práce. Rozhodné období je předchozí kalendářní čtvrtletí.²⁶ Výjimky však stanoví pro různé situace přímo zákoník práce, či je dovodila judikatura.²⁷

Pravděpodobný výdělek se zjišťuje, pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů. To je však základní problém právě pro zaměstnance s kratšími úvazky.²⁸ Zaměstnanec s úvazkem 10 hodin týdně, který pracuje v 8 a více hodinových směnách neodpracuje běžně 21 takových směn v kalendářním čtvrtletí, protože jeho fond pracovní doby se pohybuje kolem 44 hodin měsíčně. To znamená, že u takového zaměstnance buď zaměstnavatel bude nařizovat větší počet kratších směn, což zvyšuje časovou dotaci pro nástup na směnu a odchod z ní, nebo bude u takového zaměstnance pravidlem, že se mu bude počítat pravděpodobný, a ne průměrný výdělek. To však odporuje smyslu kratšího úvazku, zejména zdražuje jeho administraci.

Při zjišťování pravděpodobného výdělku se vychází ze zásady upravených pro zjišťování průměrného výdělku. I pravděpodobný výdělek se tak zjišťuje k 1. dni kalendářního čtvrtletí po skončení rozhodného kalendářního čtvrtletí, a to pro celé kalendářní čtvrtletí. Pravděpodobný průměrný výdělek se zjišťuje jako hodinový.

Co se považuje za odpracovanou směnu pro tyto účely ust. § 355 odst. 1 zákoník práce nestanoví. Neuvádí to ani žádný z relevantních komentářů. Ze smyslu a účelu ustanovení mám za to, že odpracovaná směna je směna, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval, tedy fakticky pracoval. Za odpracovanou směnu pro tyto účely nepovažuje dovolená. Tento přístup podporuje i systematické a jazykové znění ust. § 353 odst. 2 zákoníku práce, kde je uvedeno, že za odpracovanou dobu se považuje: „doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.“ Za dobu čerpání dovolené mzda nenáleží; náleží náhrada mzdy.

Ke zjištění pravděpodobného výdělku nelze ustanovit znalce, výpočet nelze přesouvat na znalce. Jak totiž opakovaně judikoval Nejvyšší soud: „*Průměrný (pravděpodobný) výdělek a jeho zjišťování je totiž právní kategorií, jejíž obsah je určován*

²⁶ Podle ust. § 354 odst. 1 zákoníku práce platí: „Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.“

²⁷ Podle Nejvyššího soudu se rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě zaměstnance, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 339a odst. 2 zák. práce, je tedy kalendářní čtvrtletí předcházející nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3559/2021.

²⁸ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-7-24]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

právním předpisem. Otázka správné výše průměrného (pravděpodobného) výdělku je tedy především otázkou právní.“²⁹

Dosažená mzda

Neodpracuje-li zaměstnanec 21 směn, pak se pravděpodobný výdělek zjišťuje podle doslovné dikce zákoníku práce buď z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl. Oba postupy lze pro zjednodušení označit za reálnost (Nejvyšší soud hovoří o pravděpodobnosti)³⁰ a obvyklost.

Pokud se jedná o reálnost, pak Nejvyšší soud dovodil: „*Jestliže zaměstnanec odpracuje takový počet dnů, který se blíží stanovené hranici 21 dnů, může být pravděpodobným průměrným výdělkem (§ 355 odst. 1 zák. práce) již samotný výsledek výpočtu zjištěný z hrubé mzdy (platu) zúčtované v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, který není třeba dále upravovat.*“³¹ Kolik to je počet dnů blížící se hranici 21 dnů v různých případech soudy dovodily, že postačí 17 dnů.³² Nižší počet dnů, a sice 10, považoval za dostatečný též B.Šubrt,³³ pokud zaměstnanec nepracoval zpravidla v noci, sobotu a přesčas, ve svátek a přesčas.

Nevypovídá-li mzda dostatečně (pracoval např. 4 směny), pak je klíčem obvyklost pro daného zaměstnance. Přihlíží se k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance, které se však korigují hrubou mzdou zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (tj. zaměstnanci se stejným druhem práce a se stejným pracovním hodnocením). Obvyklost se posuzuje z kalendářního čtvrtletí, obvyklých složek mzdy daného zaměstnance a toho co zaměstnancům se stejným druhem vykonávané práce obvykle náleží. Kolik by si zaměstnanec vydělal, kdyby pracoval v obvyklé pracovní době a s obvyklou mzdou. Obvyklost je dána též zasmělným počtem hodin pro dané kalendářní čtvrtletí. To znamená, že příplatky, které náleží za odpracování kalendářního měsíce (tj. po odpracování

²⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1185/2002, který byl uveřejněn pod č. 64 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2003), rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009 sp. zn. 21 Cdo 1561/2008, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3445/2013 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2704/2020.

³⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005.

³¹ Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4690/2009. Ještě dříve. Rozsudek ze dne 21.11.2005 sp. zn. 21 Cdo 58/2005.

³² Rozsudek Nejvyšší soud ČR ze dne 21.11.2005 sp. zn. 21 Cdo 58/2005.

³³ V této oblasti se jako specialista profiloval JUDr. Bořivoj Šubrt, který ve svých publikacích k pravděpodobnému výdělkem opakovaně uváděl jako hranici odpracovaných 10 směn. Tak ŠUBRT, B.: Abeceda 2019, str. 140. Zmínit lze též Šubrt, B.: Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, sračky ze mzdy a další, 1. vydání, ANAG 2018, str. 363.

průměrného počtu hodin připadajícího na toto kalendářní čtvrtletí) ponížujeme úměrně skutečně odpracované době v daném kalendářním měsíci.

Protože zákoník práce nestanoví, z jakých hledisek je třeba při zjišťování mzdy, které by zaměstnanec v rozhodném období „zřejmě dosáhl“, vycházet; dovodila praxe a soudní judikatura následující metody pro zjištění pravděpodobného výdělku:

- kalkulací ze základního mzdového tarifu zaměstnance a pravděpodobných odměn a prémie, nebo

- použitím průměrného výdělku jiných zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou či obdobnou práci (preferováno u kratších úvazků)

- odhadovat konstruovat z hrubé mzdy, kterého by zaměstnanec zřejmě (pravděpodobně) dosáhl, kdyby normálně pracoval. Základním požadavkem při určování pravděpodobného výdělku je vždy soulad s dobrými mravy. Zaměstnanec by neměl být poškozen na výši svého průměrného výdělku jen proto, že v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů.

- soud tu přihlíží nejen k obvyklé výši jednotlivých složek platu zaměstnance, ale také k tomu, jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl zaměstnanec konat, jaké měl podle platných předpisů pobírat "pohyblivé" složky odměny, jaké měl zaměstnavatel v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn svým zaměstnancům apod.; v tímto způsobem vymezeném rámci se soudu současně ukládá přihlídnout rovněž ke mzdě či platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.³⁴

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 58/2005. Nejvyšší soud ukládá soudu: „přihlížet k tomu, jakou práci měl poškozený zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy, apod. Teprve v tomto rámci lze potom - jako k určitému korektivu - přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci poškozeného zaměstnance, jakých výdělků - jestliže se v mezidobí nezměnily podmínky - dosahoval poškozený zaměstnanec v daném pracovním zařazení v minulosti, apod. Z tohoto hlediska nemusí být ani vyloučeno - odůvodňují-li to okolnosti případu – přihlídnout k výdělkům, které poškozený zaměstnanec dosahoval i v relativně vzdálenějším časovém období, jako kupříkladu v době před delší pracovní neschopností, po níž bezprostředně začala vznikat ztráta na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, anebo k výdělkům dosahovaným třeba i v delším časovém úseku, a tyto výdělky potom porovnávat se skutečně zúčtovanou hrubou mzdou za dobu kratší 22 dnů v rozhodném období, anebo s výsledkem zjištění, jakého výdělku by poškozený zaměstnanec v rozhodném období „zřejmě“ dosáhl. Za tohoto stavu by bylo možné přisvědčit úvaze odvolacímu soudu potud, že sice - obecně vzato - porovnání výdělků za celý rok, popřípadě „měsíce, kdy pracovník odpracuje plný počet pracovních dnů, mohou být vodítkem k tomu, aby byl pravděpodobný výdělek zjištěn“, avšak že rozhodným obdobím, za něž bude pravděpodobný výdělek zjišťován, musí být i v tomto případě příslušné předchozí kalendářní čtvrtletí.“

V judikatuře týkající se problematiky rovné mzdy je preference odškodnit zaměstnance, který je diskriminován.³⁵ Proto je důležité se při stanovení metody zaměřit na obvyklost, aby v dané kategorii zaměstnanců byl průměrný výdělek počítán totožně. Obvyklost je v tomto smyslu omezena druhem vykonávané práce. V této souvislosti Nejvyšší soud judikoval: „*Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby zjištěný hrubý plat byl vskutku "pravděpodobný", tedy takový, jaký by zaměstnanec zřejmě dosáhl, kdyby pracoval (kdyby mu zaměstnavatel umožnil řádný výkon práce).*“³⁶ Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat (např. ohledně stanovení podmínky u všech manažerů pro vyplacení bonusu spočívající ve splnění cíle zisku).³⁷ Ještě tvrději to vyjádřil Nejvyšší soud v zatím posledním rozhodnutí v kauze tzv. České pošty,³⁸ když podle Nejvyššího soudu je výše škody, která postiženému zaměstnanci vznikla, určena rozdílem mezi jeho mzdou a nejvyšší mzdou, kterou pobírá jiný zaměstnanec vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.³⁹ Naopak k otázce, zda je nutno při výpočtu pravděpodobného výdělku přihlížet ke zvýšení či snížení mzdy v budoucnu, se soud postavil negativně.⁴⁰

Odpracovaná doba

Zákoník práce bohužel mlčí ohledně počtu pracovních hodin, které se mají použít v případě výpočtu pravděpodobného výdělku. Pravděpodobný výdělek se stejně jako průměrný výdělek zjišťuje ze zlomku, kde v čitateli je zúčtovaná mzda a ve jmenovateli počet odpracovaných hodin. Zákonodárce se věnuje v ust. § 355 zákoníku práce, jak zjistit zúčtované hodiny, zcela však ignoruje otázku, kolik hodin by měl zaměstnavatel považovat za odpracovaných. Otázka není vůbec triviální, protože různý počet hodin vede k různému výsledku. Nelze přitom automaticky říci, že určitý postu je pro zaměstnance výhodnější.

Je tak otázkou, zda pro výpočet pravděpodobného výdělku používat skutečně odpracovaný počet hodin v minulosti, průměrný skutečně odpracovaný počet hodin

³⁵ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 627/2021. Dále např. nález Ústavního soudu ze dne 24. 11. 2020 sp. zn. Pl. ÚS 24/19, bod 58, ve vztahu ke kritériím při odlišném odměňování použitým v právní úpravě.

³⁶ Srov. rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4325/2014.

³⁷ Tak rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. 137 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2017.

³⁸ Opačnou judikaturu z počátku století lze vysledovat zpět k rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Co 493/2001.

³⁹ Tak rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2000/2024.

⁴⁰ Srov. rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1828/2010.

či některý z fiktivních fondů pracovní doby, které u 10hodinových úvazků činí 128,58; 130; 131,43; 131,43 anebo 130,44 hodiny.

Pokud např. u zaměstnavatele nesedí vyrovnací období s kalendářními čtvrtletím a je nutno odstranit vlivy různého počtu hodin v různých kalendářních obdobích, dává smysl použít pro výpočty průměrný kalendářní rok. Pro jeho výpočet se nabízí využít ust. § 356 odst. 2 zákoníku práce.⁴¹ Potřebujeme-li zjistit pravděpodobný výdělek jako měsíční, pak přepočet na 1 měsíc se provádí podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce: $PMV = PHV \times (TPD \times 4,3248)$; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance uplatněnou v rozhodném období a koeficientem 4,348. Tímto způsobem se vyloučí vliv výkyvu pracovní doby v jednotlivých měsících.

U 10 hodinového úvazku by použití 130,44 hodiny ve 4 kalendářních čtvrtletích vedlo k celkovému počtu hodin 521,76, zatímco pokud bychom počítali 10hodinový úvazek podle kalendářních dnů tak, se dostaneme k číslu 521,44 hodiny, protože $521,44 = 128,58 + 130 + 131,43 + 131,43$. Je matematicky zřejmé, že pro zaměstnance je vhodnější dělit zúčtovanou mzdu nižším počtem hodin, tedy u kalendářního čtvrtletí použít pro výpočet průměrného výdělku 130,44 hodiny.⁴²

Obvyklé složky mzdy jsou příplatky za vedení, zákonné příplatky (příplatek za sobotu, neděli, svátek, práci v noci a práci přesčas) a motivační bonus u těch zaměstnanců, kteří tyto složky mají ve mzdě alespoň z 50% v předchozím kalendářním čtvrtletí.

Na rozdíl od slovenské úpravy však česká výslovně nestanoví, že by v dohodě se zástupci zaměstnanců bylo možné:

- stanovit zjišťování dosaženého výdělku zaměstnance za období kratší než 21 dnů,
- specifikovat mzdu jako mzdu, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl, pokud by pracoval po svoji obvyklou pracovní dobu,
- definovat obvyklou výši jednotlivých složek mzdy (např. zohledněním práce po stanovenou pracovní dobu včetně obvyklého rozsahu práce přesčas),
- vymezit práci stejné hodnoty.

⁴¹ Ust. § 356 odst. 2 stanoví: „Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance uplatněnou v rozhodném období a koeficientem 4,348. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se úhrn součinů jednotlivých týdenních pracovních dob v hodinách a kalendářních dnů, po které byly tyto týdenní pracovní doby uplatněny, vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období; výsledná hodnota se zaokrouhluje na tisíce nahoru.“

⁴² Shodně ŠUBRT, B.: Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další, 1. vydání, ANAG 2018, str. 363.

S ohledem na nedostatečný právní základ pro takovou úpravu ve vnitřním předpise je velmi obtížné preventivně řešit možné neshody zaměstnance se zaměstnavatelem v názorech na tyto a další aspekty procesu výpočtu pravděpodobného výdělku stran. Není totiž vůbec právně jisté, zda v případném soudním sporu soud přihlédne k vydanému vnitřnímu předpisu, který

- jednoznačně stanoví určitý způsob výpočtu pravděpodobného výdělku,
- upravuje vylučuje určitou část nadstavbové složky mzdy z důvodu oprávněného důvodu ze zahrnutí do mzdy pro účely pravděpodobného výdělku.

Slovenská úprava

Podle platné úpravy v ust. § 134 odst. 3 slovenského zákoníku práce se priemerný zátobok použije tehdy, pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval 21 směn, nebo 168 hodin. Do 30.dubna 2018 byl limitem 22 směn a 170 odpracovaných hodin. Pravděpodobný výdělek se použije, pokud není naplněn ani jeden z limitů, tedy ani počet směn, ani počet pracovních hodin. Stejně jako podle české úpravy se pravděpodobný výdělek zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního čtvrtletí a nelze pravděpodobný výdělek měnit během daného kalendářního čtvrtletí. Jeho výše je v tomto kalendářním čtvrtletí konstantní.⁴³

Výpočet pravděpodobného výdělku vychází z výpočtu průměrného výdělku, který se zjišťuje ze mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z pracovní doby odpracované v rozhodném období. Pokud by průměrný výdělek byl nižší než minimální mzda, resp. minimální mzdový nárok, pak by se mzda navýšila podle ust. § 120 ods. 4 slovenského zákoníku práce o sumu „zodpovedajúcu minimálnej mzde, resp. minimálnemu mzdovému nároku“. Pro účely zjištění odpracovaných hodin soudy vycházely z počtu „hodín, ktoré tomu mesiacu prináležia v pracovnom kalendári“.

Na rozdíl od české aplikační praxe však slovenský Inšpektorát práce Prešov zveřejnil svůj výklad k výpočtu pravděpodobného výdělku. Podle Inšpektorát práce Prešov činí průměrný počet dní v kalendářním roce 365,25 dní, když k výpočtu došel takto: $(365 + 365 + 365 + 366) : 4 = 365,25$.⁴⁴

Na rozdíl od české úpravy slovenský zákonodárce umožňuje: „dohodnúť podrobnosti zisťovania priemerného zárobku a pravdepodobného zárobku so zástupcami zamestnancov. V dohode so zástupcami zamestnancov možno spresniť postup zamestnávateľa pri zisťovaní priemerného zárobku, pri spôsobe zistenia pravdepodobného zárobku pre rôzne možné prípady, pri spôsobe zahrnutia mzdy

⁴³ Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu SR ze dne 27.9.2023, sp. zn. 1Cdo/11/2022. Dále srov. BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár 2. vydanie Bratislava C.H.Beck 2019, str. 1074 (autor Mačuha).

⁴⁴ Srov. [Pracovno právne vzťahy - Národný inšpektorát práce](#) (cit. 29.10.2025).

poskytovanej za dlhšie ako štvrtročné obdobie do priemerného zárobku, spôsobe zaokrúhľovania priemerného zárobku alebo priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac v roku, ako i počtu pracovných hodín v mesiaci pre jednotlivé typy pracovných režimov.”⁴⁵

Soudy tak při výpočtu pravděpodobného výdělku přihlížejí ke specifické úpravě u zaměstnavatele.⁴⁶

Nutno doplnit, že tato úprava se nepoužije u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁴⁷ Dále existují zvláštní úpravy ve zvláštních zákonech jako je např. zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe, v platném znění.

Závěr

Koncepce pravděpodobného výdělku se uchytila, jak v českém, tak slovenském pracovním právu. I po více než 60 letech je tento institut využíván. Pravděpodobný výdělek je využíván u nově nastupujících zaměstnanců, stejně jako u zaměstnanců s delší dobou nepřítomnosti ve výkonu práce, je-li třeba zjistit správnou výši zákonných příplatků, náhradu mzdy za čerpanou dovolenou, náhradu ušlého výdělku nebo náhradu mzdy u neplatně skončeného pracovního poměru.

Česká platná úprava pravděpodobného průměrného výdělku se významně odchýlila od původní československé úpravy. Realističnost pravděpodobného výdělku je oslabena zásadou, že pravděpodobný výdělek se zjišťuje pouze jednou a pro celé kalendářní čtvrtletí. Chybí zásada, že poté, co zaměstnanec odpracuje dostatečný počet směn, není již třeba pravděpodobný výdělek zjišťovat.

Platná úprava tak jednoznačně k našemu překvapení znevýhodňuje zaměstnance s kratšími úvazky, neboť u úvazků 5, 10 či 15 hodin týdně je nepřipadné aplikovat limit 21 odpracovaných směn pro zaměstnance, kteří s ohledem na sjednanou výši úvazku obvykle ani takový počet směn v příslušném kalendářním čtvrtletí nemohou odpracovat. Pokud počet 21 směn zhruba odpovídá 1/3 pracovních směn zaměstnance s plným úvazkem, pak by bylo vhodné, aby pro zaměstnance s kratšími úvazky byl aplikován limit 1/3 počtu směn, který tito zaměstnanci obvykle odpracují s ohledem na jejich pracovní úvazek. Zákoník práce neumožňuje snížit hranici 21 odpracovaných směn, např. ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Znevýhodnění kratších úvazků spočívá v tom, že jsou z hlediska administrativního nastavení jejich odměňování finančně náročnější. Zaměstnavatel je tak odrazován od jejich aplikace cenou, kterou nastavení odměňování kratších úvazků nese jednak ve výpočetních programech počítajících náhradu mzdy těchto zaměstnanců.

⁴⁵ Srov. ust. § 134 odst. 10 slovenského zákoníku práce.

⁴⁶ Tak např. rozsudek Okresného soudu Ružomberok ze dne 22. 10. 2020, sp. zn. 3Cpr/3/2020.

⁴⁷ Tak ust. § 223 slovenského zákoníku práce.

Pohlédneme-li do úpravy slovenské, pak je inspirativní právě ust. § 134 odst. 10 slovenského zákoníku práce, neboť podle této úpravy je možno mimo jiné přihlídnout ke kratším úvazkům a pro tyto účely zpřesnit výpočet pravděpodobného průměrného výdělku. Zaměstnavateli je tak nabídnuta cestou, kterou by mohl doplnit až příliš stručnou právní úpravu, a to dokonce způsobem, který je pro řešení sporů týkajících se pravděpodobného výdělku závazný a právně relevantní.

Seznam použité literatury

1. BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár 2. vydanie Bratislava C.H.Beck 2019, str. 1074 (autor Mačuha)
2. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-7-24]. ASPI_ID KO262_2006CZ
3. KALENSKÁ, M. a kol.: Československé pracovní právo Praha: Panorama 1981, str. 71 a 185
4. ČSÚ Výběrového šetření Českého statistického úřadu Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil – 3. čtvrtletí 2024, str. 4
5. KUBINEC, V.: Průměrný výdělek v pracovním právu, Praha: Práce 1989, str. 38
6. ŠUBRT, B.: Abeceda 2019, str. 140. Zmínit lze též Šubrt, B.: Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další, 1. vydání, ANAG 2018, str. 363
7. TOBÍŠEK, J.: Mzda ve světle soudních rozhodnutí, Praha: Práce 1978, str. 34
8. URBANEC, A. a TÝC, J.: Dovolená na zotavenou, Praha: Práce 1966, str. 132 a násl.

Kontaktní údaje:

prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc.
stefkom@prf.cuni.cz
Právnická fakulta Univerzita Karlovy

PRACOVNÝ ČAS VO VÝVOJOVÝCH ETAPÁCH OD 19. STOR. PO 21. STOR.

WORKING TIME IN DEVELOPMENT STAGES FROM THE 19TH CENTURY TO THE 21ST CENTURY

Tatiana Máhrová¹

Abstrakt: Problematika pracovného času je z časového hľadiska dlhodobo aktuálna. Štáty sa ňou začali zaoberať už koncom 19. storočia a počas celého obdobia vývoja až k dnešnému dňu, prešla dĺžka pracovného času zamestnanca rôznymi fázami vývoja. Napriek tomu, že v roku 1919 bol uzákonený 8 hodinový pracovný čas, v súčasnosti zamestnanci bežne pracujú aj 12 hodín denne, výnimočnosťou nie je ani 16 hodinová práca. V článku prechádzame vývojovými etapami pracovného času v priereze od konca 19. storočia až po začiatok 21. storočia, kde zostáva na posúdení čitateľa, kam súčasné pracovnoprávne podmienky výkonu práce a úpravy pracovného času smerujú.

Kľúčové slová: pracovný čas, Zákon č. 91/1918 Zb.z.a n., Medzinárodná organizácia práce, smernica 2003/88/ES, §§85 až 90 Zákonníka práce, pracovný čas tehotných žien a rodičov

Abstract: The issue of working hours has been relevant for a long time. States began to deal with it at the end of the 19th century, and throughout the entire period of development up to the present day, the length of an employee's working hours has gone through various phases of development. Despite the fact that an 8-hour working day was enacted in 1919, employees currently commonly work 12 hours a day, and even more if they have multiple employment relationships. In the article, we go through the developmental stages of working hours in a cross-section from the end of the 19th century to the beginning of the 21st century, where it is up to the reader to judge where the current employment conditions and working time regulations are heading.

Key words: working hours, Act No. 91/1918 Coll., International Labor Organization, Directive 2003/88/EC, §§85 to 90 of the Labor Code, working hours of pregnant women and parents

¹ Ústav súkromného práva, fakulta práva, Paneurópska vysoká škola

Úvod

Jedným z hlavných dôvodov vzniku pracovného práva bola ochrana slabšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu - zamestnanca a práve preto by sme v súčasnosti nemali zabúdať na dôležitosť ľudskej dôstojnosti², ktorá by mala byť prioritou v pracovnoprávných vzťahoch. Jedným z dôležitých pracovnoprávných inštitútov, ktoré zabezpečujú kvalitu života jednotlivca a jeho súkromného a rodinného života je aj úprava dĺžky pracovného času a nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni. Nástupom digitálnej doby vo všetkých oblastiach života sa podstatným spôsobom zmenil spôsob výkonu práce, ktorý neraz negatívne zasahuje do života človeka a prináša so sebou aj stratu súkromia nielen v občianskom živote ale aj v pracovnoprávných vzťahoch. Často sa stiera rozdiel medzi pracovným časom a časom určeným na odpočinok zamestnanca práve z dôvodov elektronickej komunikácie zamestnanca so zamestnávateľom, veľa krát aj v čase voľna zamestnanca. Práve preto je aj v dobe moderných technológií a digitalizácie pracovných aktivít dôležité venovať sa tak téme pracovného času a určení jeho maximálnej dĺžky, ako aj právu zamestnancov na odpojenie sa od elektronickej komunikácie so zamestnávateľom. Snahy o vhodnú úpravu dĺžky pracovného času môžeme sledovať už od konca 19. storočia, čím môžeme konštatovať, že pracovnoprávna úprava pracovného času stála už pri zrode pracovného práva a patrí doteraz k najdôležitejším pracovnoprávnym inštitútom vývoja pracovného práva v celoeurópskom meradle.

Vývoj dĺžky pracovného času

Druhá polovica 19. storočia a začiatok 20. storočia

Odvetvie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v ich súčasnom ponímaní sa začalo formovať na našom území v období 19. storočia. Potreba štátu vstúpiť do vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa ukázala v období priemyselnej revolúcie, najmä potrebou úpravy pracovného času zákonnou formou ako aj potreby právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zamestnancov pri práci. Úpravu pracovného času začali niektoré krajiny prijímať už v druhej polovici 19. storočia.

Čiastočnú úpravu právnych pomerov továrenských robotníkov obsahovali živnostenské zákony z obdobia rakúsko-uhorského dualizmu (zák. čl. VIII z r. 1872 a zák. čl. XVII z r. 1884). Prvý živnostenský zákon z r. 1872 určil maximálny denný pracovný čas na 16 hodín.³ Deti a mladiství mohli denne pracovať 8 – 10 hodín. Druhá

² Kopčová, R. Personal honour and human dignity as fundamental personal rights. In: *Central European Academy Law Review*. Budapešť : Central European academic publishing. 2024, roč. 2, č. 2, s. 23-46. (DOI 10.62733/2024.2.23-46)

³ Denný pracovný čas bol vymedzený v rozpätí od 5. hodiny rannej do 21. hodiny večernej (t.j. 16 hodín denne). Dĺžka pracovného času nebola v pracovnom zákonodarstve dovtedy určená.

novela k živnostenskému poriadku, vydaná 8. marca 1885 vo všeobecnosti obmedzuje pracovnú dobu na 11 hodín.⁴ Obmedzenia vo vzťahu k dĺžke pracovného času a k prípustnosti nočnej práce sa týkali v podstate takmer výlučne detí a mladistvých. Zákonným článkom XIII/1891 došlo k úprave nedeľného pracovného pokoja a následne zákonný článok XXXVI/1903 zaručoval 10 hodinový denný odpočinok.

Pracovné zákonodarstvo v rokoch 1900 – 1918 v podstate stagnovalo a nedostalo sa nad stav dosiahnutý v období do r. 1900, okrem niektorých úprav pracovného pomeru v rakúskej časti monarchie. Medzníkom vo vývine pracovného zákonodarstva v období od r. 1900 - 1918 bola prvá svetová vojna. Z dôvodov potrieb vojny štát odbúraval podstatnú časť dovtedajšieho pracovného zákonodarstva. Začiatkom 20. storočia sa pracovný čas zamestnancov v továrňach na našom území pohyboval v rozpätí 10 – 12 hodín. K nijakej zásadnej úprave pracovného času do roku 1914 nedošlo. Vo všeobecnosti platil pre podniky podliehajúce živnostenskému poriadku jedenásťhodinový pracovný čas. Ako sme uviedli vyššie, úpravy v oblasti pracovného zákonodarstva boli v rakúskej časti monarchie. Zákomom č. 81/1901 r.z. sa uzákonil pre uhoľné baníctvo 9–hodinový pracovný čas. 11–hodinová pracovná doba sa rozšírila na niektoré pracovné odbory, a to na stavebné podniky (zák.č. 155/1902 r.z.) a na železničné stavby režijné (zák.č. 156/1902). U obchodných pomocníkov 17 až 18–hodinová denná pracovná doba nebola nijakou zvláštnosťou.⁵ V roku 1912 bol v nepretržitých prevádzkach (železiarne, valcovne, sklárne) pracovný čas upravený tak, že každých 14 dní bola prípustná 14 – hodinová pracovná zmena a 24 hodinový odpočinok. Mal sa zaručiť 10-hodinový denný odpočinok. (zák.čl. 36/1903).⁶

Denný osemhodinový pracovný čas začala väčšina krajín sveta postupne zavádzať až v priebehu 20. storočia. V roku 1919 bol osemhodinový denný pracovný čas zavedený v Československej republike zákonom č. 91/1919 Zb. z. a n. o 8 hodinovej pracovnej dobe, ktorý všeobecne zakotvoval pracovnú dobu a pracovné prestávky. Uzákonenie osemhodinového pracovného času bolo veľkým úspechom. Československý zákon o osemhodinovom pracovnom čase predstihol trocha vývin vo vyspelých kapitalistických krajinách. Zákon napriek kladným črtám mal aj mnohé nedostatky, zásada osemhodinového pracovného času sa nezaviedla všeobecne, napr. pre čelaď platila 12-hodinová pracovná doba.⁷ Pracovný pokoj v nedeľu a cez sviatky bol

⁴ Czizmadia, A.: *Sociálnopolitické tendencie v pracovnoprávných úpravách a pracovných zmluvách buržoázneho obdobia*. In: Právnické štúdie, roč. 5, 1967, č. 4 s. 802

⁵ Bianchi, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945. I. časť*, Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1971. s. 388

⁶ Tamtiež, s. 400.

⁷ Bianchi, L. a kol.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945. II. časť*, Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1971. s. 116

obsiahnutý až v troch skupinách predpisov – v zákonoch platných pre celú republiku, zákonoch pre krajiny Českú a Moravskosliezsku a napokon v zákonoch pre krajiny Slovenskú a Podkarpatoruskú.⁸

Zákon č. 91/1918 Zb.z.a n. o 8 hodinovej pracovnej dobe (ďalej len „zákon o 8 hodinovej pracovnej dobe“) upravoval dĺžku pracovnej doby. Paragraf 1 zákona o 8 hodinovej pracovnej dobe znel: „*V podnikách živnostenskému rádu podrobených alebo po živnostensku provozovaných nesmí skutečná pracovní doba zaměstnanců trvati zásadně déle, než osm hodin ve dvacetitýřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.*“ Paragraf 2 tohto zákona zakazoval zamestnávateľom, aby dávali svojim zamestnancom prácu na domov za účelom predlžovania pracovnej doby. Zákon upravuje aj prestávky v práci. Najdlhšie po 5 hodinách práce bola v zmysle zákona povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom prestávku v práci v trvaní aspoň 15 minút. Mladiství zamestnanci nemohli nepretržite vykonávať pracovnú činnosť dlhšie ako 4 hodiny. Raz do týždňa sa musela zamestnancom poskytnúť nerušená prestávka v práci aspoň 32 hodín. Ženám zamestnaným v továrňach mala táto nerušená 32 hodinová prestávka začať už v sobotu najneskôr o 14:00 hodine poobednej. V zmysle zavedenia 8hodinového denného pracovného času bolo veľmi dôležité záverečné ustanovenie zákona o 8 hodinovej pracovnej dobe, ktoré v § 14 znelo: „*V závodech, v nichž se zkrátí podle tohoto zákona pracovní doba, nesmí býti z toho důvodu snížena mzda, vyměřovaná dle pracovní doby.*“

Roky 1920 – 1922 boli krízovými rokmi. Po tom ako v prvých rokoch po vojne podnikatelia urobili radu ústupkov voči robotníckym požiadavkám, začiatkom dvadsiatych rokov prišlo k zásadnému zvratu. Prichádzalo k hromadnému porušovaniu tzv. ochranného zákonodarstva. Kapitalistickí podnikatelia obchádzali zákony a príkladom je aj obchádzanie, resp. nedodržiavanie zákona o osemhodinovom pracovnom čase. Správy živnostenských inšpektorov z rokov 1921 – 1923 uvádzajú, že robotníci pracovali 10 – 15 hodín denne, a to v dobe, keď bolo u nás státisíce nezamestnaných.⁹ V roku 1933 v Československu vyvrcholila Veľká hospodárska kríza, ktorá mala za následok aj znižovanie miezd z dôvodu skracovania pracovného času.

Obdobie po Mníchove, roky 1939 až 1945

Pracovné predpisy upravujúce pracovné pomery v rokoch 1939 až 1945 boli upravené v prospech okupačnej politiky. Po Mníchovskej dohode sa dostala Československá republika do mocenskej sféry hitlerovského Nemecka. Vláda hitlerovského Nemecka

⁸ Vojáček, L. – Kolárik, J. – Gábriš, T.: *Československé právní dějiny (1918 – 1992)* – 2. prepracované vydanie – Bratislava:EUROKODEX, s.r.o., 2013.168s., ISBN: 978-80-89447-99-2

⁹ Bianchi, L. a kol.: *Dejiny státu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945. II.časť*, Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1971. s. 239

mala diferencovaný prístup voči Čechom a Slovákom. 13. marca 1939 sa do Berlína dostavil Tiso, kde prijal príkaz vyhlásiť samostatnosť tzv. Slovenského štátu. 14. marca 1939 Snem Slovenskej krajiny schválil vznik samostatného Slovenského štátu. 14. – 15. marca 1939 bolo české územie obsadené nacistickou armádou a bol protiprávne zriadený tzv. „Protektorát Čechy a Morava“.

V Protektoráte Čechy a Morava bol v roku 1940 minister sociálnej a zdravotnej správy poverený, aby administratívnou cestou predĺžil stanovený osemhodinový pracovný čas o dve hodiny navyše. Bola zavedená 10-hodinová denná pracovná doba, resp. 60 hodinová týždenná pracovná doba (v niektorých prípadoch aj 12-hodinová denná pracovná doba).¹⁰ Pracovná doba bola predlžovaná aj ďalšími opatreniami. Bolo to napr. skracovanie a odstraňovanie pracovných prestávok a ročná pracovná doba sa predlžovala znížením počtu sviatkov (vl. n. 440/1940 Sb. a 336/1942 Sb.).

Počas existencie Slovenského štátu v rokoch 1939 – 1945 sa právne úpravy týkajúce sa pracovného času dotkli práce v nedeľu a vo sviatok. 1.máj stratil charakter dňa pracovného pokoja a robotníctvo sa malo podplatiť tým, že za prácu vykonávanú v tento deň sa určila prirážka 30% ku mzde (vl. n. 75/39 Sl. z.). V rámci vojnového hospodárstva sa dovolila práca v nedeľu pri žatevných a mlatobných prácach v mlynoch a cukrovaroch a pri obsluhu dopravných prostriedkov. (nar. NÚZ 126/42 Sl. z.).¹¹

Československé pracovné právo

Československé pracovné právo¹² bolo dôležitou súčasťou socialistického právneho poriadku. Nový štát stál pred novými úlohami, bolo potrebné odstrániť škody vzniknuté v dôsledku vojny a zjednotiť národné hospodárstvo. Roztrieštenosť právnych predpisov v oblasti pracovného práva bola takisto neúnosná a preto sa pristúpilo k jednotlivým pracovnoprávnym úpravám.

Pracovný čas sa čiastkovo upravil viacerými zákonmi. Zákonom č. 177/1946 Sb. o úprave pracovnej doby v pekárňach sa zakázala práca od 22.hod. do 6.hod. Paragraf 1 tohto zákona znel: *„Pokud není dále stanoveno jinak, nesmí nikdo v pekárnách pracovati v době od 22. hodiny do 6. hodiny“*.

Zákonem č. 45/1947 Sb. o úprave pracovnej doby v hornictví sa upravil pracovný čas baníkov. Paragraf 1 ods. 1 zákona znel: *„Pracovní doba zaměstnanců hornických závodů, sloužících přímo těžbě uhlí, tuhy a rud, nesmí trvati zásadně déle než 46 hodin týdně nebo 8 hodin ve 24 hodinách, v sobotu ne však déle než 6 hodin“*.

¹⁰ Tamtiež, 539.

¹¹ Tamtiež 562.

¹² Československé socialistické právo malo vychádzať zo základných princípov socializmu, kde jedným z princípov bolo aj odstránenie vykorisťovania človeka človekom.

Zákonem č. 248/1946 Sb. o úpravě svátkového práva sa upravili sviatky a pamätné dni. Paragraf 3 ods. 1 zákona znel: „*Pro státně uznané svátky a pamätné dny republiky Československé (§§ 1 a 2 zákona) platí ustanovení o nedělích.*“

Zákonem č. 45/1956 Zb. o skrátení pracovného času sa pracovný čas skrátil zo 48 hodín na 46 hodín týždenne bez skrátania mzdy. Paragraf 1 ods. 1 zákona č. 45/1956 Zb. znel: „*Pravidelný pracovný čas zamestnancov, pokiaľ bol doteraz určený najvyššou výmerou 48 hodín týždenne, sa určuje na 46 hodín týždenne.*“ Paragraf 1 ods. 2 zákona č. 45/1956 Zb. znel: „*Skrátenie pravidelného pracovného času sa vykoná bez skrátania mzdy zamestnancov, a to spolu s opatreniami pre ďalší rast produktivity práce.*“ Týždenný pracovný čas bol ustanovený na 6 pracovných dní, avšak pracovný čas v sobotu mal byť spravidla kratší, avšak nie kratší ako 5 hodín. Pracovný čas od pondelka do piatku mal byť zásadne rozvrhnutý rovnomerne.

V apríli 1965 sa Národnému zhromaždeniu ČSSR predložil návrh Zákonníka práce na schválenie. Dňa 16. júna 1965 bol schválený a vyhlásený ako zákon pod č. 65/1965 Zb. s účinnosťou od 1. januára 1966. Pracovný čas bol stanovený najviac na 46 hodín týždenne. Paragraf 84 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. znel: „*Týždenný pracovný čas sa spravidla rozvrhuje na šesť pracovných dní tak, aby v jednotlivých dňoch nepresiahol 8 hodín. Ak je pracovný čas v niektorých dňoch kratší, nesmie v ostatných dňoch presiahnuť deväť hodín.*“ Pracovný týždeň ešte stále trval 6 pracovných dní.

Zákonník práce konkrétne nestanovoval záväznú dĺžku pracovného času pre všetkých pracujúcich. Konkrétne úpravu dĺžky pracovného času ponechal na vykonávacie predpisy, aby tým vytvoril predpoklady pre pružnejšie prispôsobovanie právnej úpravy dĺžky pracovného času potrebám národného hospodárstva, najmä z hľadiska ďalších možností skracovania pracovného času. V dôsledku aplikácie ustanovení Zákonníka práce došlo v roku 1966 k prvej etape a v roku 1968 k druhej etape skracovania pracovného času. V prvej etape (1966 – 1968) bol skrátенý pracovný čas zo 46 hodín na 44, 43 a 42 hodín týždenne. V druhej etape (od roku 1968) sa pracovný čas skrátil na 42 a ½, 41 a ¼ a 40 hodín týždenne.¹³¹⁴

Dubčekova voľná sobota

O tom, že aj v Československu budú voľné soboty, rozhodla Dubčekova politická garnitúra. V roku 1967 sa začal experiment a prihlásilo sa doňho 138 podnikov. Podmienkou prechodu na päťdňový pracovný týždeň bolo, že mzdy zamestnancov sa neznížia. Päťdňový pracovný týždeň štát zaviedol najprv skúšobne vo vybraných podnikoch.

¹³ Filo, J. a kol.: *Československé pracovné právo*. Bratislava: Vydavateľstvo Obzor, 1981, s. 624

¹⁴ Vyhláška č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdňovým pracovným týždňom

Päťdňový pracovný týždeň sa zaviedol vyhláškou ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom.

Vývoj dĺžky pracovného času na medzinárodnej a európskej úrovni

Medzinárodná organizácia práce

Medzinárodná organizácia práce (ďalej len „MOP“) bola založená v roku 1919 po skončení prvej svetovej vojny. Išlo o jednu z najdôležitejších udalostí medzivojnového obdobia. MOP vznikla 28. júna 1919 na Parížskej mierovej konferencii a počiatočným motívom na založenie bolo uplatňovanie zásady humanity, keďže narastal počet vykorisťovaných pracovníkov. Do textu Ústavy MOP, ktorý sa stal XIII. časťou Versailleskej zmluvy sa včlenila aj úprava pracovného času, a to úprava počtu pracovných hodín, vrátane zavedenia maximálnej dĺžky pracovného dňa a pracovného týždňa. Úlohou MOP bolo zjednotiť sociálnopolitické výdobytky v otázke regulácie práce, a tak relatívne miernym, pritom však pokrokovejším sociálnopolitickým zákonodarstvom záväzne ovplyvniť obsah pracovných zmlúv v prospech zamestnancov.¹⁵ Jedným zo zakladajúcich členov Medzinárodnej organizácie práce bolo aj Československo a do roku 1968 ratifikovalo 44 dohovorov. Doterajší vývoj pracovnoprávnej úpravy pracovného času významným spôsobom ovplyvnili dohovory Medzinárodnej organizácie práce. Prvým a veľmi dôležitým dohovorom MOP bol Dohovor č. 1 z roku 1919 o osemhodinovom pracovnom čase v priemysle. Dohovor č. 14/1921 o týždennom odpočinku. Ďalšími významnými dohovormi MOP v oblasti pracovného času boli Dohovor MOP č. 30 z roku 1930 o úprave pracovného času v obchode a v úradoch a Dohovor MOP č. 47 z roku 1935 o skrátení pracovného času na štyridsať hodín týždenne. V roku 1948 bol prijatý Dohovor MOP č. 89 o nočnej práci žien zamestnávaných v priemysle, následne Dohovor MOP č. 153 z roku 1979 o pracovnom čase a dobách odpočinku zamestnancov v doprave a Dohovor MOP č. 180 z roku 1996 o pracovnom čase zamestnancov v námornej plavbe.

Dohovor MOP č. 1/1919, ktorým je Slovenská republika viazaná, v čl. 2 zakotvuje, že pracovný čas osôb zamestnaných v akomkoľvek súkromnom alebo verejnom priemyselnom podniku alebo jeho časti nesmie presiahnuť osem hodín denne a 48 hodín týždenne (okrem výnimiek). Z uvedeného dohovoru celkom zjavne vyplýva, akým spôsobom sa uberal vývoj právnej úpravy pracovného času v 20. storočí a do akého právneho modelu vyústil na začiatku 21. storočia, keď v reálnej praxi nie sú výnimočné prípady 16- hodinového pracovného dňa¹⁶, v továrňach 12 – hodinový

¹⁵ Czizmadia, A.: *Sociálnopolitické tendencie v pracovnoprávných úpravách a pracovných zmluvách buržoázneho obdobia*. In: Právnické štúdie, roč. 5, 1967, č.4 s. 814

¹⁶ Barancová, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2017, 1424 s.

pracovný čas nie je ničím výnimočným, a keď v modernej dobe internetu, ktorý je už neodmysliteľnou súčasťou každého jednotlivca, sa zvyšujú nároky na zamestnancov, ktorí pracujú aj v čase svojho osobného voľna na úkor odpočinku.

Právna úprava pracovného času na úrovni EU

Význam pracovnoprávnej úpravy pracovného času pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bol v popredí záujmu doterajšieho vývoja pracovného práva aj na úrovni EU. Úpravu pracovného času začalo na území európskeho kontinentu riešiť aj Európske hospodárske spoločenstvo, ktoré v tejto oblasti vydalo Odporúčanie Rady 75/457/EHS o 40-hodinovom pracovnom týždni a štvortýždennej ročnej platenej dovolenke z 22. júla 1975. V roku 1993 nasledovala smernica Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, novelizovaná smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES a napokon v roku 2003 nahradená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Pojem „pracovný čas“ patrí medzi najdôležitejšie definície obsiahnuté v článku 2 smernice 2003/88/ES. Pracovným časom *„je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“*. Časom odpočinku je *„akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.“* Definíciu pojmu pracovného času urobila aj judikatúra Súdneho dvora, a to v právnej veci Grigore, kde Súdny dvor v roku 2011 vyslovil, že pri posúdení, či ide o pracovný čas je podstatná fyzická prítomnosť zamestnanca v práci a jeho osobná disponibilita voči zamestnávateľovi aj bez skutočného výkonu práce zamestnanca.¹⁷

Článok 6 smernice ustanovuje týždenný maximálny pracovný čas v rozsahu 48 hodín, do ktorého zahrňuje aj prácu nadčas. Podľa judikatúry Súdneho dvora, zaručenie práva na maximálny týždenný pracovný čas, ako aj na minimálny čas odpočinku predstavuje zásadu sociálneho práva EU s osobitným významom, od ktorej sa s výnimkou zákonného uplatňovania (opt-out), ako aj výnimiek podľa čl. 17 smernice 2003/88/ES nemôže vo vzťahu k zamestnancovi odchyliť žiadny zamestnávateľ.¹⁸

Zo strany zamestnávateľov – podnikateľských subjektov sú snahy o zmenu smernice najmä umožnenie dlhších rozvrhových období, zmeny týkajúce sa pracovnej pohotovosti, liberálnejšie načasovanie náhradného odpočinku po práci pri prekročení denného alebo týždenného pracovného času. Zamestnávatelia sa snažia o väčšiu kontrolu nad pracovným časom prostredníctvom iniciatív na národnej úrovni a

¹⁷ C-258/2010 (Grigore) zo dňa 4.3.2011

¹⁸ Barancová, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 407. ISBN 978-80-7380-465-7.

pokusov o revíziu smernice o pracovnom čase na európskej úrovni, napriek tomu, že s toľkými výnimkami je už teraz veľmi flexibilným právnym predpisom.

Pokiaľ ide o stanovenú dĺžku pracovného času a nároku na odpočinok, je dôležité, aby práva priznané zamestnancom smernicou 2003/88/ES boli zabezpečené v rámci minimálnych požiadaviek v plnom rozsahu, aby sa tým dodržali všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci.

Právna úprava pracovného času na Slovensku

Dĺžka pracovného času spolu s primeraným odpočinkom po práci sú jedným zo základných atribútov spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, ktoré zamestnancom Slovenskej republiky zaručuje aj článok 36 Ústavy Slovenskej republiky. Podľa Ústavy Slovenskej republiky majú zamestnanci právo na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času a primeraný odpočinok po práci.

Z vymedzenia pojmu pracovný čas podľa smernice 2003/88/ES v nadväznosti na vymedzenie pojmu času odpočinku vyplýva, že aj výkon nadčasovej práce treba zahrnúť do pracovného času, lebo jednoznačne nie je časom odpočinku. Pomocou pojmu pracovný čas sa označuje dĺžka nie len denného, ale aj týždenného, resp. ročného pracovného času, pričom pod tento pojem možno subsumovať dobu, v priebehu ktorej je zamestnanec povinný byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi.¹⁹ Právnu úpravu pracovného času nájdeme v §§ 85 až 99 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý bol v Národnej rade Slovenskej republiky prijatý 2. júla 2001 a účinnosť nadobudol 1. apríla 2002. Vychádza z dohovorov Medzinárodnej organizácie práce ako aj z normotvorby Európskej únie.

Pracovný čas môžeme vymedziť ako časový úsek, počas ktorého je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.²⁰ Za pracovný čas sa považuje aj pracovný čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva (ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti).²¹

Základnou charakteristikou pracovného času je osobná dispozícia zamestnanca voči zamestnávateľovi a vykonávanie práce pre zamestnávateľa a plnenie jeho úloh. Zamestnanec nezodpovedá zamestnávateľovi za pracovný úspech, ale zaväzuje sa k pracovnému výkonu počas pracovného času. Výkonom práce zamestnanca, ktorý predstavuje pracovný čas rozumieme plnenie povinností v súlade s pracovnou

¹⁹ Barancová, H.: Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EU. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012. s. 13. ISBN 978-80-89393-77-0

²⁰ Paragraf 85 ods. 1 Zákonníka práce

²¹ Paragraf 96 ods. 2 Zákonníka práce

zmluvou, výkon práce, ktorými plní povinnosti vyplývajúce mu z pracovnoprávných predpisov, z iných predpisov, ako aj činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa. Pracovný čas je čas vymedzený právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou alebo pracovnou zmluvou. V § 85 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je uvedená maximálna dĺžka týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. zamestnanec môže odpracovať najviac 40 hodín týždenne u jedného zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín, takisto u jedného zamestnávateľa. Na Slovensku môžu existovať dva alebo viac pracovnoprávných vzťahov súbežne. Zamestnanec môže mať uzatvorených viacero pracovných pomerov, alebo dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov) a to buď u jedného zamestnávateľa (za podmienky, že pôjde o činnosti spočívajúce v prácach iného druhu – § 50 Zákonníka práce) alebo u rôznych zamestnávateľov (bez obmedzení). Čo sa týka pracovného času, pri súbežných pracovných pomeroch sa posudzujú povinnosti samostatne.

Výnimkou sú **mladiství zamestnanci**, u ktorých v prípade, ak majú uzatvorené dva a viac pracovnoprávných vzťahov (napríklad pracovný pomer a súčasne dohodu o brigádnickej práci študentov), ich pracovný čas sa spočítava u všetkých zamestnávateľov dokopy a nesmie prekročiť zákonom ustanovený pracovný čas. Mladistvý zamestnanec:

- mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne - ak pracuje pre viacerých zamestnávateľov, tak v súčte za všetkých zamestnávateľov,
- 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.

Pracovný pomer môže byť uzatvorený na ustanovený týždenný pracovný čas v rozsahu najviac 40 hodín týždenne. Podľa § 85 ods. 4 Zákonníka práce, pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak. Tento 8 hodinový pracovný čas však možno na základe zákonom taxatívne stanovených dôvodov predĺžiť až na 16 hodín. Podľa § 92 Zákonníka práce, nepretržitý denný odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov, čím pracovný čas zamestnanca môže byť až 16 hodín v priebehu 24 hodín za určitých zákonom stanovených dôvodov. Podľa § 92 ods. 1 Zákonníka práce, môže zamestnávateľ zamestnancovi rozvrhnúť pracovný čas tak, že zamestnanec bude mať medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 hodín. Zamestnancovi na základe tohto ustanovenia môže zamestnávateľ určiť 12 hodinový pracovný čas. Prestávku na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút je zamestnávateľ povinný poskytnúť

zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín. Táto prestávka na jedenie a odpočinok sa do pracovného času nezapočítava a nie je hrazená zamestnávateľom. Z tohto možno vyvodiť záver, že zamestnanec, ktorého pracovný čas je 40 hodín týždenne, reálne trávi v práci 42,5 hodiny týždenne. Za „čistý pracovný čas“ však považujeme časový úsek od začiatku práce do konca práce bez prestávok na odpočinok a jedenie. Do pracovného času sa započítavajú prestávky v práci poskytované v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj primeraný odpočinok na jedenie, ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť podľa § 91 ods. 1 Zákonníka práce. Cesta do práce a späť sa nepovažuje za výkon práce.

Pri vymedzovaní pojmu pracovného času nie je rozhodujúce, či zamestnanec v priebehu pracovného času skutočne pracuje, resp. nepracuje, napríklad čaká na materiál, za predpokladu, že je k dispozícii zamestnávateľovi na výkon práce.²²

Novelou Zákonníka práce bol zrušený § 43 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý znel „Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky,....pracovný čas..“ a bol prijatý § 47a Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnávateľ povinnosť informovať o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania. Jednou z týchto povinností je aj poskytnutie písomnej informácie o ustanovenom týždennom pracovnom čase, údaje a spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas. Môžeme si dovoliť tvrdiť, že touto právnou úpravou sa oslabila ochrana zamestnanca, keďže písomná informácia je jednostranným právnym úkonom, ktorým zamestnávateľ zamestnancovi jednostranne oznámi jeho pracovný čas a s tým súvisiace ďalšie náležitosti, či pracovné povinnosti. Keď bol pracovný čas obsahom pracovnej zmluvy, (dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene (§ 54 Zákonníka práce), zmenu pracovného času, bolo možné urobiť iba so súhlasom zamestnanca a zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancovi dĺžku pracovného času v týždni (napríklad – pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne) ako aj uvedenie začiatku a konca pracovného času, počet pracovných dní v týždni, alebo dní odpočinku v rámci nepretržitého odpočinku v týždni, zmennosť (čím sa stanovuje pracovný čas podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce), či pôjde o rovnomerné alebo nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, dĺžka vyrovnávacieho obdobia. Zamestnávateľ robí rozvrh pracovných zmien a rozvrhnutie pracovného času je

²² Barancová, H.: Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012. s. 14. ISBN 978-80-89393-77-0

povinný zamestnancovi oznámiť najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Započítanie času potrebného na prezlečenie sa na výkon práce

Čas na osobnú očistu (sprchovanie, prezliekanie) sa spravidla nezapočítava do pracovného času, ak to nie je dohodnuté inak, avšak ak je očista *nevyhnutná* vzhľadom na povahu práce, považuje sa to za úkon v priamej súvislosti s prácou, čo má význam pri pracovných úrazoch, hoci stále nemusí byť súčasťou evidovaného pracovného času.

Stanovisko Národného inšpektorátu práce k danej problematike uvádza nasledovné: „Podľa ustanovenia § 81 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce) zamestnanec je povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že zamestnanec je povinný pripraviť sa na prácu tak, aby na začiatku pracovného času mohol začať pracovať. Prítomnosť na pracovisku je teda zároveň spojená s pripravenosťou na výkon práce. Príprava na výkon práce spočíva napr. v osobnej očiste, prezlečení, príprave pracovných pomôcok a pod. Ide teda o úkony, ktorých vykonanie zamestnávateľ oprávnené vyžaduje od zamestnanca pred začatím výkonu činnosti. Zamestnanec musí byť pripravený vykonávať prácu, pretože Zákonník práce stanovuje nielen, že zamestnanec má byť na pracovisku na začiatku pracovného času, ale má využívať pracovný čas na prácu, čím sa myslí celý pracovný čas.“²³

Zamestnávateľ je oprávnený určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času. V prípade pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, zamestnávateľ sa dohodne so zástupcami zamestnancov o započítaní osobnej očisty zamestnancov po výkone práce do pracovného času a určí čas potrebný na očistu po skončení pracovného času.

Úprava pracovného času podľa § 164 Zákonníka práce

V článku 6 Základných zásad Zákonníka práce máme uvedenú osobitnú kategóriu zamestnancov, ktorí majú v rámci pracovnoprávných vzťahov lepšie upravené niektoré pracovné podmienky z dôvodu, že ich považujeme za kategóriu zamestnancov, ktorí vzhľadom k zdravotnému stavu, veku, tehotenstvu, materstvu, otcovstvu a rodičovstvu patria medzi rizikové skupiny zamestnancov. Títo zamestnanci sú pozitívne diskriminovaní, čo znamená objektívne akceptovateľné rozdielne zaobchádzanie, účelom ktorého je ochrana subjektov pracovnoprávných

²³ <https://www.ip.gov.sk/zapocitavanie-casu-potrebného-na-prezlečenie-sa-pracovného-casu-zamestnanca/>

vzťahov, vzhľadom ku skutočnostiam, ktoré sme už spomenuli. Zákonník práce vzhľadom k určovaniu a organizácii pracovného času osobitne upravuje pracovnoprávne postavenie týchto kategórií zamestnancov: tehotné ženy, ženy a muži trvale sa starajúci sa o deti.

Podľa § 164 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien prihliadať na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

V prípade ak požiada tehotná zamestnankyňa, alebo muž alebo žena trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo lepšiu úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je tejto žiadosti povinný vyhovieť, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Prácou nadčas môžeme zamestnať tehotnú ženu, ženu alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako tri roky, osamelú ženu alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako 15 rokov, len ak s prácou nadčas súhlasia. Pracovnú pohotovosť môžeme s takýmito zamestnancami iba dohodnúť. V prípade, ak muž alebo žena trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 8 rokov požiadajú o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti na účely starostlivosti o dieťa, v prípade, ak zamestnávateľ takejto žiadosti nevyhovie, je povinný poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď v primeranej lehote.

Záver

Pracovný čas, jeho dĺžka, rozvrhnutie pracovného času, výkon práce v dvojzmenných, trojzmenných a nepretržitých prevádzkach, kde pracovný čas môže byť až 12 hodín v priebehu 24 hodín, práca nadčas, ktorú mi môže zamestnávateľ prikázať až v rozsahu 150 hodín ročne a dohodnúť v rozsahu ďalších 250 hodín ročne, pracovná pohotovosť, ktorú môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť až v rozsahu 100 hodín ročne a mnoho ďalších skutočností (napríklad nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času s rozvrhovým obdobím až 12 mesiacov) týkajúcich sa pracovného času zamestnanca určuje kvalitu života zamestnanca, ktorá následne vplýva aj na jeho pracovné nasadenie a schopnosti vykonávať prácu.

Dlhodobý trend kratšieho pracovného času a 4 dňového pracovného týždňa sa viac-menej zastavil, upadol, keď udeľla hospodárska a finančná kríza. Po desaťročiach postupného skracovania pracovného času sa v posledných rokoch objavili známky obráteného vývoja.

Dĺžka pracovného času má zásadný význam. Podľa mnohých teórií zavedením 4 dňového pracovného týždňa by sa zlepšila produktivita práce (v zásade čím menej času na nejakú úlohu máte, tým ste produktívnejší), zlepšila by sa spokojnosť zamestnancov, šetrili by sa energetické zdroje. Je potrebné pozastaviť sa nad skutočnosťou, že v roku 1919 bol zákonom č. 91/1919 uzákonený osemhodinový

pracovný čas. Sto rokov po prijatí tohto zákona je pracovný čas stále osemhodinový, nehovoriac, že čím ďalej tým viac ľudí z hľadiska zabezpečenia si slušnej životnej úrovne pracuje vo viacerých súbežných pracovnoprávných vzťahoch.

Zoznam použitej literatúry

1. Barancová, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 407. ISBN 978-80-7380-465-7
2. Barancová, H.: Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EU. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012. ISBN 978-80-89393-77-0
3. Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár.1.vydanie.Bratislava C.H.Beck, 2017, 1424 s.
4. Bianchi, L. a kol.: Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945. I.časť, Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1971. s. 388
5. Czizmadia,A.: Sociálnopolitické tendencie v pracovnoprávných úpravách a pracovných zmluvách buržoázneho obdobia. In: Právnické štúdie, roč. 5, 1967, č.4 s. 802
6. Filo,J. a kol.: Československé pracovné právo, Bratislava, Obzor. 1981. s. 325
7. Kopčová, R. Personal honour and human dignity as fundamental personal rights. In: Central European Academy Law Review. Budapešť : Central European academic publishing. 2024, roč. 2, č. 2, s. 23-46. (DOI 10.62733/2024.2.23-46)
8. Vojáček, L. – Kolárik, J. – Gábriš, T.: Českoslovesnké právne dejiny (1918 – 1992) – 2. prepracované vydanie – Bratislava:EUROKODEX, s.r.o., 2013.168s., ISBN: 978-80-89447-99-2
9. C-258/2010 (Grigore) zo dňa 4.3.2011
10. Zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov
11. Vyhláška č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdňovým pracovným týždňom

Kontaktné údaje

JUDr. Tatiana Máhrová, PhD.
tatiana.mahrova@gmail.com
Paneurópska vysoká škola
Fakulta práva
Ústav súkromného práva

PRÁVNE POSTAVENIE PROFESIONÁLNYCH HRÁČOV E ŠPORTOV¹

LEGAL STATUS OF PROFESSIONAL ESPORTS PLAYERS

Jozef Greguš²

Abstrakt: Autor sa v predkladanom článku zaoberá právnym postavením profesionálnych hráčov e-športov. V úvode článku vzájomne porovnáva pojmy šport a e-šport. Následne sa článok dotýka problematiky e-športovej činnosti ako závislej práce a právnym postavením profesionálnych športovcov v Slovenskej republike. Súčasne autor v článku poukazuje na zahraničný prístup justičných autorít v právnom postavení profesionálnych hráčov e-športov. V záverečnej časti autor formuluje závere de lege ferenda, ktoré z hľadiska ich obsahu možno považovať za inšpiratívne v súvislosti s masívnym rozvojom e-športov.

Kľúčové slová: E-šport, e-športová činnosť, závislá práca, právne postavenie e-profesionálnych hráčov

Abstract: In the presented article, the author deals with the legal status of professional e-sports players. In the introduction of the article, he compares the concepts of sport and e-sports. Subsequently, the article touches on the issue of e-sports activity as dependent work and the legal status of professional athletes in the Slovak Republic. At the same time, the author points out in the article the foreign approach of judicial authorities in the legal status of professional e-sports players. In the final part, the author formulates de lege ferenda conclusions, which in terms of their content can be considered inspiring in connection with the massive development of e-sports.

Key words: E-sports, e-sports activity, dependent work, legal status of e-professional players

¹ Financované EÚ NextGenerationEU prostredníctvom Plánu obnovy a odolnosti SR v rámci projektu č. 09L03-03-V04-00345.

² Ústav štátu a práva SAV, v.v.i., so sídlom Klemensova 19, 813 64 Bratislava.

Úvod

E-šport predstavuje dynamicky sa rozvíjajúci novodobý fenomén v oblasti zábavného priemyslu a videohier, ktorý sa stáva čoraz populárnejší. Masívny vzostup e-športu možno badať počas pandémie koronavírusu COVID-19, kedy bola celá spoločnosť obmedzená na slobode pohybu v dôsledku rôznych reštrikcií za účelom obmedzenia vzájomného kontaktu. Vplyv globálnej pandémie koronavírusu bol na oblasť e-športu významný. E-šport v tom čase predstavoval alternatívu najmä pre mladých ľudí, ako stráviť svoj voľný čas. Ľudia počas rôznych obmedzení hľadali alternatívne formy zábavy ku športovým podujatiam alebo k iným kultúrnospoločenským podujatiam, ktoré boli rôznymi zákonnými reštrikciami najviac zasiahnuté. Počas pandémie koronavírusu boli viaceré športové podujatia úplne zrušené alebo sa konali bez prítomných fanúšikov. Nakoľko podstatou e-športu je výkon e-športovej činnosti online prostredníctvom digitálnych platforiem bez nutnosti sociálneho dištanču medzi jednotlivými profesionálnymi hráčmi, e-šport počas pandémie koronavírusu zaznamenal rapídny nárast popularity.

E-šport v sebe ukrýva mnohé celospoločenské výzvy. Ako príklad možnosť uviesť etické výzvy súvisiace s masívnym rozvojom a hraním akčných videohier so zbraňami v rukách mladých ľudí, v dôsledku čoho mladí profesionálni hráči častokrát nevedia rozlíšiť fikciu vo videohre a následky spojené so strelnou zbraňou v reálnom živote. Zdravotný aspekt populácie obyvateľstva možno zaradiť taktiež medzi aktuálne výzvy e-športu a jeho vplyvu na celospoločenské vzťahy. Okrem rôznych trenažérov s premietnutím okamžitého športového výkonu na digitálnu zobrazovaciu jednotku klasické hranie videohier nevyžaduje ťažkú fyzickú aktivitu spojenú s namáhavým ľudským výkonom. Naopak, hranie videohier vyžaduje zdĺhavú prípravu profesionálnych e-hráčov hraním videohier pred zobrazovacími jednotkami bez namáhavého ľudského výkonu oproti klasickým športom, v dôsledku čoho u profesionálnych e-hráčov ale aj amatérskych e-hráčov možno postupne badať rôzne zdravotné problémy spojené so zrakom alebo nadváhou v dôsledku nedostatku fyzického pohybu.

Veľkou výzvou v tomto smere sú taktiež právne vzťahy v oblasti e-športu. Právna regulácia e-športu zaostáva za dynamicky rozvíjajúcim sa fenoménom. Právna regulácia e-športu v sebe zahŕňa problematiku autorského práva a práva priemyselného vlastníctva, nakoľko hranie e-športov a videohier v sebe zahŕňa rôzne licencie, autorské a osobnostné práva vývojárov hier a profesionálnych e-hráčov. S tým sú spojené rôzne marketingové práva súvisiace s vysielaním videohier prostredníctvom digitálnych platforiem. Problematika videohier priamo súvisí s rôznymi módnymi značkami alebo s ochrannými známkami a logami známych výrobcov aut, nápojov, oblečenia, zbraní a pod., ktoré sa objavujú pri hraní videohier za účelom spolupráce vývojárov hier a vyššie uvedených výrobcov tovarov a služieb.

Na úrovni európskeho práva sa e-šport dostáva do pnutia s právom hospodárskej súťaže v dôsledku neoprávneného zneužívania dominantného postavenia na trhu s videohrami. Rovnako tak oblasť riešenia sporov vyplývajúcich z e-športov predstavuje pre právnu teóriu a prax výzvu, v rámci ktorej sa rieši najmä problematika alternatívneho rozhodovania sporov s následnou vymožitelnosťou rozhodcovských rozsudkov v dôsledku nadnárodného charakteru e-športu a rôznych cezhraničných jurisdikcií.

V Slovenskej republike nám nie je známa ucelená vedecká monografia, ktorá by sa zaoberala okrem iného aj právnym postavením profesionálnych hráčov e-športov. V rámci zahraničnej vedeckej tvorby z oblasti športového práva sa publikácie uvedené v zozname literatúry zaoberajú právnym postavením profesionálnych športovcov zväčša okrajovo a relatívne opisne. Súčasne tieto vedecké monografie zahraničných autorov vychádzajú zo zahraničných právnych úprav, ktoré odlišným spôsobom definujú právne postavenie zamestnancov a ich odlišenie sa od samostatne zárobkovo činných osôb a preto je ich aplikácia na slovenské právne predpisy relatívne obmedzená, pričom ich význam možno vnímať v základných ideách, myšlienkach a princípoch, ktoré determinujú právne postavenie profesionálnych hráčov e-športov v rámci rôznych právnych poriadkov a jurisdikcií. V súčasnej dobe neexistuje jednotná judikatúra najvyšších súdnych autorít v rámci Európskej únie, ktorá by sa zaoberala právnym postavením profesionálneho hráča e-športu. Z uvedeného dôvodu je význam predkladaného článku pre právnu teóriu a aplikačnú prax o to väčší, pretože predkladaný článok sa zameriava na analýzu právneho postavenia profesionálnych hráčov e-športov, od ktorého sa následne odvíjajú ďalšie práva a povinnosti profesionálnych hráčov e-športov.

Právne postavenie profesionálnych hráčov e-športov

Výnimkou v tomto smere nie je ani oblasť pracovného práva. Oblasť pracovného práva priamo súvisí s právnym postavením profesionálnych hráčov e-športov. Od právneho postavenia profesionálnych hráčov e-športov sa následne odvíjajú rôzne ďalšie právne inštitúty, ktoré sú spojené s pracovnoprávnym postavením profesionálnych hráčov e-športov, ako napríklad dovolenka, pracovný čas, prestávky v práci, minimálna mzda alebo bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Nemenej podstatnou a významnou problematikou nadväzujúcou na právne postavenie profesionálnych e-športovcov je sociálnoprávna ochrana profesionálnych hráčov e-športov, najmä ich sociálne a zdravotné poistenie.

S postupným rozvojom nových technológií v oblasti digitálnej platformovej práce v súvislosti s masívnym rozvojom trhu s videohrami sa otvárajú mnohé ďalšie aplikačné problémy súvisiace s profesionálnymi hráčmi e-športov, ako napríklad kyberšikana

profesionálnych hráčov e-športov, detská práca alebo neoprávnené monitorovanie kamier a mikrofónov profesionálnych hráčov e-športov počas výkonu ich činnosti.³ Pri právnej analýze právneho postavenia profesionálnych hráčov e-športov je potrebné skúmať, či e-šport možno považovať za klasický šport. Pri skúmaní právneho postavenia profesionálnych hráčov e-športov v Slovenskej republike je potrebné zohľadniť definíciu závislej práce, pričom je potrebné sa zamyslieť nad prvkami tvorivej umeleckej činnosti týchto hráčov v procese hrania e-športov alebo videohier a vplyvu umelej inteligencie na športový výkon profesionálnych e-hráčov.

Je e-šport športom ?

Základnou otázkou v tomto smere je, či možno e-šport považovať za šport. Za týmto účelom je potrebné porovnanie športu a e-športu na základe vopred stanovených kritérií. Tieto kritéria však nie sú jednotné. Z viacerých možných kritérií predkladáme nasledujúce kritériá: súťaživosť, štruktúra, zručnosti a stratégie, fyzická a psychická aktivita, uznanie športu.

Spoločným znakom športu a e-športu je okrem iného spoločný cieľ, ktorým je chuť zvíťaziť. Snaha vo víťazstvo je spoločným znakom v športe aj v e-športe. Profesionálni športovci ako aj profesionálni e-športovci majú za svoj cieľ zvíťaziť vo svojom športe. Niekedy sa zvykne aj tento aspekt spochybňovať, že profesionálni športovci a e-športovci vykonávajú svoju činnosť už nie za účelom dosiahnutia víťazstva, ale za účelom vysielacích, osobnostných, reklamných alebo marketingových práv na základe rôznych spoluprác, pričom z týchto vedľajších činností dosahujú vyšší príjem, ako príjem zo športovej činnosti. Podľa nášho názoru sa však jedná o vedľajší aspekt športovej činnosti, ktorý sa nemusí prejavovať u všetkých profesionálnych športovcov. Tento aspekt sa v skutočnosti môže dostaviť len u veľmi malého zlomku profesionálnych športovcov a e-športovcov, ktorý je determinovaný okrem iného inými vlastnosťami a predikciami ako zo športovej činnosti. Jedná sa napríklad o vzhľadové alebo povahové vlastnosti profesionálneho športovca alebo e-športovca, s ktorým výrobca tovarov a služieb nadviaže externú spoluprácu na reklamné alebo marketingové účely. Uvedené podľa nášho názoru nemení nič na tom, že e-šport ako aj klasický šport je vykonávaný za účelom dosiahnutia čo najlepšieho športového výkonu.

Spoločným znakom športu a e-športu je aj zručnosť a stratégia v danom športe. E-športy vyžadujú rýchle reflexy, hlboké znalosti hry, tímovú prácu a mentálnu vytrvalosť vo víťazstvo v zápasoch. Uvedené je veľmi podobné aj pri klasických športoch, pričom záleží len na konkrétnom druhu športu. Napríklad pri biliarde,

³ BARANCOVÁ, H.: Práva zamestnancov Európskej únie. Praha: Leges, 2016, str. 133, ISBN: 978-80-7502-117-5.

bowlingu, šípkach alebo strelbe zo zbrane je taktiež úspech v týchto športoch založený na zručnostiach profesionálnych športovcov.

Ďalším aspektom je fyzická a psychická náročnosť. Vo všeobecnosti možno hovoriť o tom, že e-športy sú zväčša bezkontaktné športy na rozdiel od futbalu alebo hokeja. E-športy nie sú fyzicky také náročné ako športy ako basketbal, tenis, futbal alebo hokej. Napriek tomu niektoré športy sú charakteristické tým, že ich profesionálni hráči alebo športovci vykonávajú najmä psychickú záťaž. Typickým príkladom je šach alebo kartové hry. Napriek tomu je potrebné pripomenúť, že hráči e-športov majú aj iné oblasti potenciálnej záťaže. Musia mať vynikajúcu koordináciu ruky a oka, ako aj rýchle reakcie a silnú psychickú výdrž. Na druhú stranu e-športové turnaje trvajú zväčša dlhšie ako tradičné športové zápasy a vplyv psychickej alebo aj fyzickej záťaže je porovnateľný s tradičným športom. Po športe aj e-športe potrebujú profesionálni hráči dostatočný odpočinok, aby mohli podať kvalitný športový výkon.

Uznanie konkrétneho druhu športu za šport patrí k ďalšiemu kritériu, na základe ktorého možno e-šport považovať za šport. Napríklad v roku 2018 e-športy debutovali na Ázijských hrách po prvýkrát. E-športy sa objavili ako medailová disciplína na Ázijských hrách mládeže, ktoré sa budú konať v Bahrajne od 22. do 31. októbra 2025. Na druhú stranu je potrebné uviesť, že e-športy niektoré štáty a organizácie stále neuznali za šport.

V súvislosti s uznaním e-športu ako športu možno spomenúť Bahrajnskú e-športovú federáciu (BESF), ktorá podala odvolanie na Športový arbitrážny súd (CAS) v súvislosti so sporným rozhodnutím rozhodcov počas Ázijských hier. Toto rozhodnutie údajne pripravilo bahrajnský tím o medailu v online podujatí EA Sports FC. V súvislosti s týmto odvolaním sa okrem iného bude rozhodovať aj tom, či Športovo arbitrážny súd v Lausanne má právomoc rozhodovať spory vyplývajúce z e-športov, resp. či e-šport bude možné subsumovať pod klasický šport na účely založenia právomoci Športovo arbitrážneho súdu v Lausanne.⁴

Pre úplnosť dodávame, že slovenský zákon č. 440/2015 Z.z. zákon o športe v znení neskorších predpisov (ďalej len: „zákon o športe“) nedefinuje pojem šport a neupravuje ani pojem e-šport.

Právne postavenie profesionálnych športovcov na Slovensku

Podľa § 4 ods. 3 písm. a) až c) zákona o športe v súčasnosti platí, že „profesionálny športovec vykonáva šport na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu podľa osobitného predpisu v rezortnom športovom stredisku alebo na základe inej zmluvy

⁴ <https://www.lawinsport.com/topics/item/are-esports-sports-enough-bahrain-esports-dispute-raises-questions-about-cas-jurisdiction> (navštívené dňa 26.11.2025, 15:52 hod.)

ako samostatne zárobkovo činná osoba. Súčasne podľa § 46 zákona o športe platí, že zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah.⁵ Na právne vzťahy pri vykonávaní športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu sa primerane vzťahujú § 13 ods. 5, § 27 až 31, § 40 ods. 3 až 7, § 64, § 75 ods. 2 až 4, § 101 až 105, § 142 až 144, § 146 až 150, § 177 až 181, § 185 až 188, § 191 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 1 a 2, ods. 5 a 6, § 230, § 231, 232, § 238 a 239 Zákonníka práce. Športovec a športová organizácia sa môžu dohodnúť na pôsobnosti ďalších ustanovení Zákonníka práce, ako sú predmetné taxatívne ustanovenia, ak ustanovenia, ktorých pôsobnosť bola dohodnutá, nie sú v rozpore s týmto zákonom. Ak vzniknú pochybnosti o obsahu zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, rozhodujúci je obsah zmluvy, ktorá je evidovaná v evidencii podľa § 17 ods. 2 písm. c) zákona o športe. Na právne vzťahy športovca a športovej organizácie založené inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, sa primerane vzťahujú ustanovenia § 32 až 34, 38, 39, § 40 ods. 1, § 41 ods. 1 až 3, § 42 a 43. Zmluva podľa prvej vety musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

Podľa súčasného legislatívneho znenia § 4 ods. 3 zákona o športe profesionálny športovec môže vykonávať športovú činnosť na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, ktorá sa v zmysle § 46 ods. 1 zákona o športe považuje za iný pracovnoprávny vzťah. Ak je profesionálny športovec súčasťou rezortného športového strediska, vykonáva profesionálny šport na základe pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu podľa osobitného predpisu. V oboch prípadoch sa jedná o pracovnoprávne vzťahy. Súčasne však platí, že profesionálny športovec môže vykonávať šport na základe inej nepomenovanej zmluvy v zmysle § 4 ods. 3 písm. c) zákona o športe v právnom postavení samostatne zárobkovo činné osoby. Najčastejšie sa jedná o profesionálne hráčske zmluvy uzatvorené v zmysle § 51 Občianskeho zákonníka alebo § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka. Pokým v prvých dvoch prípadoch sa jedná o výkon závislej práce, v treťom prípade sa nejedná o výkon závislej práce, pretože podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Zákon o športe neustanovuje, či činnosť profesionálnych športovcov spĺňa znaky závislej práce alebo nespĺňa znaky závislej práce. Pokiaľ činnosť profesionálneho športovca spĺňa znaky závislej práce, musí byť športová činnosť vykonávaná na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, resp. podľa § 4 ods. 1 písm. b)

⁵ GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J.: Práva a povinnosti v profesionálnom športe. Praha: Leges, str. 73, ISBN: 978-80-7502-525-8.

zákona o športe. Pokiaľ činnosť profesionálneho športovca nespĺňa znaky závislej práce, môže byť vykonávaná na základe inej nepomenovanej zmluvy (profesionálnej hráčskej zmluvy) a profesionálny športovec vystupuje ako samostatne zárobkovo činná osoba. Profesionálne športové kluby sú povinné pretestovať, či konkrétna športová činnosť profesionálneho športovca spĺňa alebo nespĺňa znaky závislej práce, pričom minimálne odborná a vedecká tvorba v oblasti športového práva sa zhoduje na tom, že profesionálna športová činnosť v kolektívnych športoch napĺňa znaky závislej práce⁶ a preto by mali byť profesionálni športovci v kolektívnych športoch zamestnanci.⁷ Aplikčná prax je však rozmanitá a nie vždy sa uvedené rešpektuje.

E-šport ako závislá práca

Športová činnosť profesionálnych hráčov e-športov je v aplikačnej praxi rôzna a priamo závisí od typu športu, športového trénera, videohry alebo digitálnej platformy. E-šport môže mať aj hybridný charakter, ktorého podstatou je výkon športovej činnosti profesionálneho športovca na športovom tréneri, pričom tento športový výkon sa premieňa na digitálnu platformu spolu s inými športovými výkonmi iných profesionálnych športovcov zapojených do konkrétneho športu. Zaujímavosťou je, že športový výkon profesionálneho športovca na športovom tréneri nemusí byť algoritmicky preklopený ten istý športový výkon, ktorý môžu vidieť diváci na digitálnej platforme. Je tomu tak preto, pretože za určitých vopred hrou preddefinovaných pravidiel môže byť športový výkon profesionálneho športovca penalizovaný napríklad stratou času alebo stratou rýchlosti v prípade porušenia konkrétneho pravidla a softvér hry automaticky do športového výkonu profesionálneho športovca zasiahne tak, že mu na základe porušeného pravidla odráta čas alebo spomalí rýchlosť. Bežný charakter e-športovej činnosti spočíva v tom, profesionálni hráči e-športu hrajú populárne akčné hry prostredníctvom digitálnych platforiem. Najčastejšie sa jedná o profesionálnych hráčov združených v e-športovom klube, ktorý sa prihlási do konkrétnej súťaže alebo turnaja a tieto tímy e-športových hráčov medzi sebou v konkrétnej videohre súťažia. Môžeme sa však stretnúť aj s takými modelmi, že profesionálni hráči nie sú združení v e-športovom klube pri konkrétnej e-športovom turnaji alebo videohre, najmä ak sa v online svete simulujú individuálne majstrovstvá sveta jednotlivcov alebo sa jedná o individuálny šport.

⁶ BARANCOVÁ, H: Employment conditions of Business in Slovakia. Frankfurt am Main: International Academic Publishers, 2013, 63-64 p., ISBN: 978-3-631-65001-1.

⁷ GREGUŠ, J.: Právne postavenie profesionálnych športovcov optikou závislej práce. In: Bulletin slovenskej advokácie č. 5/2020, Bratislava: Slovenská advokátska komora, str. 24 a nasl., ročník XXVI. ISSN: 1335-1079.

Definíciu závislej práce možno nájsť v § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa § 2 ods. 1 Zákonníka práce sa závislou prácou rozumie práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca⁸, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Všetky aspekty výkonu závislej práce musia byť splnené kumulatívne.⁹ Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Predmetom pracovného práva môže byť len ľudská práca. Akákoľvek iná práca, ktorá nie je ľudskou prácou a nie je závislou prácou v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce, nemôže byť predmetom pracovného práva ani byť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu.¹⁰ Typickým pre definíciu závislej práce je to, že § 1 ods. 2 Zákonníka práce predstavuje kogentnú normu, od ktorej sa zmluvné strany nemôžu odchýliť.¹¹ Definícia závislej práce predstavuje definíciu kogentnej povahy, od ktorej sa nie je možné zmluvne odchýliť.¹²

Prvým definičným znakom závislej práce je to, že ide o prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca. Vzťah nadriadenosti e-športovej organizácie a podriadenosti profesionálneho e-športovca determinujú viaceré okolnosti, napríklad monopolné postavenie e-športového klubu a obmedzenosť výberu e-športových klubov v rámci e-športu, ekonomická prevaha e-športovej organizácie oproti profesionálnemu e-športovcovi alebo vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán, najmä čo sa týka reklamných a marketingových plnení. Určitým problematickým aspektom môže byť zaujímavá situácia, keď je profesionálny e-športovec súčasne jediným spoločníkom alebo akcionárom e-športového klubu, pretože v takomto prípade je profesionálny e-športovec ako zamestnanec tá istá fyzická osoba ako jediný spoločník alebo akcionár obchodnej spoločnosti v postavení zamestnávateľa. Takýchto prípadov sa však v aplikačnej praxi

⁸ GÁBRIŠ, T.: Športové právo. 1. vydanie. Bratislava: EUKÓDEX, s.r.o., 2011, 213, ISBN: 978-80-89447-52-7.

⁹ GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J.: Pracovnoprávne vzťahy v športe. Praha: Leges, 2024, str. 40, ISBN: 978-80-7502-768-9.

¹⁰ BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R.: Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013, str. 36- 37., ISBN: 978-80-89393-97-8.

¹¹ OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. Druhé vydanie. Wolters Kluwer ČR, 2017, str. 10, ISBN: 978-80-7552-944-2.

¹² BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, str. 111-133, komentár k § 1, ISBN: 978-80-8232-024-7.

v oblasti klasického športu vyskytuje len veľmi málo a ukáže len aplikačná prax, koľko takýchto situácií sa vyskytne v oblasti e-športu.

Osobný výkon práce je druhým charakteristickým znakom závislej práce. V zmysle § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je výkon závislej práce naviazaný výlučne na osobu zamestnanca a zamestnanec sa pri výkone závislej práce nemôže dať zastúpiť.¹³ E-športová činnosť je rovnako tak naviazaná na konkrétne kvalitatívne vlastnosti konkrétneho športového profesionála. Osobitne profesionálny hráč e-športu disponuje konkrétnymi športovými vlastnosťami, ktoré sú rozhodujúce pre jeho angažovanie zo strany športových organizácií. Typickými rozhodujúcimi vlastnosťami dobrého hráča e-športu sú rýchle reakcie a periférne videnie celej obrazovky v spojení s dobrou pamäťou a predstavivosťou deja, ktorý sa odohráva na obrazovke ale aj mimo aktuálneho záberu hry na obrazovke. Profesionálny e-hráči musia byť dobre psychicky vybavení¹⁴, pričom sa vyžaduje schopnosť udržať pozornosť počas viacerých hodín, nakoľko hranie konkrétneho e-športu alebo videohry vyžaduje zväčša viac hodín v rámci dňa. Uvedené predstavuje ideálne vlastnosti pre profesionálneho hráča e-športu, ktoré sú vo vzťahu k nemu jedinečné a nezastupiteľné. Z uvedeného dôvodu sa vyžaduje osobný výkon jeho športovej činnosti a nie je možné, aby sa profesionálny e-športovec dal pri výkone športovej činnosti zastúpiť. Tejto skutočnosti nebráni ani fakt, že v kolektívnych e-športoch môže dôjsť počas turnaja za určitých vopred stanovených pravidiel k substitúcii hráčov, aby si konkrétny hráč mohol počas športového zápasu alebo medzinárodného turnaja oddýchnuť.

Vo vzťahu ku klasickému kolektívnemu športu možno uviesť, že počas takého oddychu profesionálneho hráča nedochádza k jeho zastúpeniu v zmysle Občianskeho zákonníka na konkrétnom hernom poste. Na podporu našich argumentov uvádzame, že vo väčšine kolektívnych športov sa profesionálny športovec môže dopustiť porušenia konkrétnych pravidiel športu aj počas jeho športovej substitúcie, napríklad nešportovým správaním. Súčasne platí, že profesionálny športovec vykonáva športovú činnosť aj počas športovej substitúcie, ktorá sa v zmysle zákona o športe považuje za pracovný čas profesionálneho športovca, za ktorý mu patrí mzda. Z uvedeného dôvodu nie je možné akceptovať tvrdenia, že pri striedaní hráčov na konkrétnych postoch dochádza k zastúpeniu športovcov a tým výkon športovej činnosti nemá výlučne osobný charakter. Obdobné závery je podľa nášho názoru možno aplikovať aj na kolektívne e-športy.

¹³ BARANCOVÁ, H.: Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve. Praha: Leges, 2018, s. 52, ISBN: 978-80-7502-300-1.

¹⁴ PETSCHINKA, P. (Hrsg.): eSport – Recht. Praxisliteratur. UNGARN: Verlag Östterreich, 2023, 204 s., ISBN: 978-3-7046-9231-3.

Tretím definičným znakom závislej práce je to, že práca je vykonávaná pre zamestnávateľa a v jeho mene. Profesionálna športová činnosť v kolektívnych športoch je vykonávaná taktiež pre e-športový klub v postavení zamestnávateľa a v jeho mene. V tabuľkách športových súťaží vystupuje názov e-športovej organizácie ako zamestnávateľa a nie mená profesionálnych e-športovcov. Výkon športovej činnosti profesionálnych e-športovcov v kolektívnych športoch je primárne vykonávaný pre čo najlepšie výsledky e-športového klubu, ktorý vystupuje v konkrétnej športovej súťaži a až následne a sekundárne na dosiahnutie individuálnych štatistík v rámci konkrétnej e-športovej súťaže alebo e-ligy. Samozrejme, môže sa ale vyskytnúť voľný medzinárodný online turnaj, kde sa prihlasujú len profesionálni e-hráči ako jednotlivci, kde najčastejšie pod svojím tzv. nickom vykonávajú e-športovú činnosť. V takomto prípade činnosť profesionálnych e-hráčov nie je vykonávaná pre e-športový klub, ale napríklad pre prevádzkovateľa digitálnej platformy alebo nie je vykonávaná v prospech žiadnej tretej osoby. Na druhú stranu sa môžu vyskytnúť argumentácia, že pri mediálne známých profesionálnych e-športovcoch je výkon profesionálnej športovej činnosti vykonávaný primárne na účely ich podnikateľských aktivít v oblasti marketingu a sponzoringu, pretože ich príjem z reklamnej činnosti prevyšuje ich príjmy z profesionálnej e-športovej činnosti. Sme toho názoru, že obdobné argumenty nie sú opodstatnené, pretože definičné znaky závislej práce je potrebné skúmať v rámci konkrétneho zmluvného vzťahu profesionálneho e-športovca a e-športového klubu a akékoľvek iné podnikateľské aktivity profesionálneho e-športovca sú vo vzťahu k predmetu skúmania športovej činnosti ako závislej práce irelevantné. Akékoľvek iné podnikateľské aktivity profesionálnych e-športovcov podľa nášho názoru nemajú v zásade vplyv na posúdenie e-športovej činnosti ako závislej práce medzi e-športovým klubom a profesionálnym e-športovcom.

Ďalším definičným znakom závislej práce je, že je to práca vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Klasický profesionálni športovci a taktiež profesionálni e-športovci nemajú pevne stanovenú pracovnú dobu ako tradiční zamestnanci. Z uvedeného však nie je možné automaticky vyvodiť právny záver, že osobitne profesionálni športovci v kolektívnom športe si sami určujú čas výkonu športovej činnosti, v dôsledku čoho by platilo, že športová činnosť je vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnancom a nie zamestnávateľom.

Profesionálni hráči e-športu mávajú zväčša organizované kolektívne tréningy konkrétnych videohier. Všetci hráči sa musia v dohodnutý čas pripojiť k online sieti a hrať konkrétnu videohru, v opačnom prípade by nácvik konkrétnych herných stratégií v rámci konkrétnej hry stratil svoj zmysel a účel.¹⁵ Pokiaľ sa herný tréning uskutočňuje

¹⁵ MATIES, M.: Arbeitnehmer im Mannschafts – eSport. 1. Auflage. Baden – Baden: NOMOS, 2022, s. 125, ISBN: 978-3-7560-0013-5.

na konkrétnom mieste a nie v online, hráči sa musia stretnúť na dohodnutom mieste (priestory e-klubu), kde sa pripoja k svojim počítačom. Rovnako tak prihlásením tímu na konkrétny herný turnaj alebo prihlásením sa do e-ligy e-športový klub súhlasí s tým, že organizátor turnaja alebo organizátor ligy pripraví časový harmonogram súťaží, v rámci ktorého sa uskutočnia herné zápasy. Tento časový harmonogram musí každý jeden e-športový klub rešpektovať a tým pádom ho musia rešpektovať aj profesionálni e-hráči.

Posledným definičným znakom závislej práce je to, že ide o prácu vykonávanú podľa pokynov zamestnávateľa. Najčastejším protiargumentom z prostredia aplikačnej praxe je, že profesionálny športovec nie je v rámci konkrétnej hernej situácie vždy viazaný pokynmi zamestnávateľa a väčšina herných situácií je výsledkom jeho samostatnej tvorivej športovej činnosti. E-športový klub v postavení zamestnávateľa nemusí tieto pokyny vydávať prostredníctvom štatutárneho orgánu zamestnávateľa, ale aj prostredníctvom tretích osôb, vo vzťahu k profesionálnym e-hráčom prostredníctvom vedúceho e-hráča tímu, ktorý udeľuje pokyny počas hry ostatným spoluhráčom. Spoluhráči sú zväčša spojený technickým zariadením na komunikáciu počas hry so slúchadlami, prostredníctvom ktorého vzájomne koordinujú svoj postup. Koordinácia postupu počas online hrania videohry by nebola možná bez autoritatívnych pokynov vedúcich e-hráčov v rámci svojich mužstiev. Udeľovanie pokynov počas hry je závislé od konkrétnych pravidiel športového e-turnaja alebo e-ligy. Pokyny k herným stratégiám môže byť uskutočnené počas vzájomnej komunikácie hráčov cez mikrofóny a slúchadlá, môžu byť realizované v spoločnom *online* alebo *offline* chate alebo iným spôsobom.

Zahraničný a vnútroštátny prístup justičných orgánov k profesionálnym e-hráčom

Na úvod je potrebné uviesť, že v rámci európskeho priestoru len málo európskych štátov prijalo právnu reguláciu e-športov. Z uvedeného dôvodu je výskyt súdnych rozhodnutí v rámci európskeho priestoru skutočne obmedzený. Spomedzi málo súdnych rozhodnutí vyberáme nasledovné tri súdne rozhodnutia, v rámci ktorých sa riešilo aj právne postavenie profesionálnych e-športovcov.

Parížsky súdny tribunál vydal 27. marca 2024 prelomové rozhodnutie, ktoré má významné dôsledky pre zmluvné vzťahy v rámci e-športu. Toto rozhodnutie, ktoré preklasifikovalo zmluvu o poskytovaní služieb hráča e-športu na pracovnú zmluvu, predstavuje zásadný posun v tom, ako sú pracovné vzťahy vnímané a regulované v rýchlo rastúcom sektore e-športu. Rozhodnutie nielenže zdôrazňuje potrebu jasnejšieho pochopenia pracovného práva v modernom digitálnom a zábavnom priemysle, ale potenciálne tiež vytvára precedens pre budúce zmluvné spory v e-športe naprieč jurisdikciami.

Čilský e-športový priemysel, ktorý odráža globálny nárast digitálnych športov, zaznamenal výrazný rast, ale nie bez právnych zložitostí v oblasti pracovného práva v e-športe. Významné rozhodnutie Druhého pracovného súdu v Santiagu z 30. marca 2021, spis č. N°-O-4046-2020, **spochybňuje tradičné chápanie pracovnoprávných vzťahov** v tejto oblasti a výrazne sa líši od rozhodnutia francúzskych súdov z roku 2024. Toto rozhodnutie poprel existenciu pracovnoprávneho vzťahu medzi e-športovým tímom a jeho hráčmi na základe kritérií podriadenosti a závislosti, čo vyvolalo široké diskusie v právnických a e-športových komunitách v Čile a Latinskej Amerike.

Dňa 13. júna 2024 vydal odvolací súd v **Rouene** prelomové rozhodnutie, že hráč e-športu môže byť **zamestnaný na základe zmluvy na dobu určitú (CDD)** na dočasné zvýšenie aktivity, a to aj v prípade, že klub nemá akreditáciu „e-šport“. Toto rozhodnutie má hlboké dôsledky pre odvetvie e-športu a pracovné práva profesionálnych hráčov.¹⁶

V rámci Slovenskej republiky sa pred slovenskými všeobecnými súdmi rozhodol spor z profesionálnej hráčskej zmluvy e-športovca vedený pred Okresným súdom Trnava pod sp. zn.: 18C/4/2023. Okresný súd Trnava žalobe žalobcu v celom rozsahu vyhovel a zaviazal žalovaného na doplatenie finančnej odmeny. Žalovaný podal voči rozsudku prvej inštancie odvolanie, o ktorom rozhodoval Krajský súd v Trnave pod sp. zn.: 21Co/30/2024, ktorý na svojom rozsudkom potvrdil rozsudok Okresného súdu Trnava. V rámci odôvodnenia týchto súdnych rozhodnutí sa však všeobecné súdy nezaoberali právnym statusom profesionálneho hráča e-športu, čo možno považovať za premárnenú šancu na identifikáciu právneho statusu profesionálneho e-športovca.¹⁷

Záver

Profesionálne e-športy vyžadujú rovnakú úroveň disciplíny, stratégie a odhodlania ako mnohé tradičné športy a formálne uznanie by len pomohlo ďalej legitimizovať a chrániť túto rýchlo rastúcu oblasť. Pre e-športy je charakteristický nadnárodný a interkontinentálny charakter, čo do značnej miery v oblasti práva spôsobuje nemalé aplikačné problémy spojené s aplikovateľnosťou a vymožiteľnosťou rozhodné práva. Cezhraničný a interkontinentálny charakter má nepochybne vplyv na stanovenie jurisdikcie v prípade cezhraničných sporov. Uvedené aplikačné problémy sa prejavujú vo všetkých oblastiach verejného a súkromného práva, pričom neobchádzajú ani oblasť pracovného práva. Právny status profesionálnych hráčov e-športov a videohier má rozhodujúcu úlohu na vzájomné práva a povinnosti medzi zmluvnými stranami.

¹⁶ <https://esportslegal.news/2024/07/02/rouen-court-fixed-term-contract/> (navštívené dňa 25.11.2025, 17:20 hod.)

¹⁷ Rozsudok Okresného súdu Trnava sp. zn.: 18C/4/2023 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trnave sp. zn.: 21Co/30/2024.

Od právneho statusu profesionálnych e-hráčov sa následne odvíja právny režim ochrany ich subjektívnych práv.

Pri právnej analýze právneho postavenia profesionálnych hráčov e-športov zohrávajú úlohu viaceré kľúčové faktory. Takýmito kľúčovými faktormi sú napríklad charakter – športového turnaja alebo ligy, prípadne všeobecné obchodné podmienky prevádzkovateľa digitálnej platformy, na základe ktorých individuálny profesionálny e-hráč vykonáva svoju hernú činnosť v digitálnom priestore.

Sme toho názoru, že na základe vyššie uvedených definičných znakov závislej práce by mohla športová činnosť profesionálnych e-hráčov videohier za určitých okolností spĺňať definičné znaky závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Môžu tomu byť tak vtedy, keď sa jedná o profesionálnych hráčov e-športov, ktorí vykonávajú svoju činnosť v kolektíve a sú združení pod hlavičkou určitého e-športového klubu. Takáto činnosť profesionálnych hráčov e-športov vykazuje znaky nadradenosti e-športového klubu a podriadenosti profesionálnych e-hráčov¹⁸, koordinovanosti a organizovanosti za účelom dosiahnutia spoločného cieľa, ktorým je čo najlepší športový výkon v online digitálnom prostredí. Na druhú stranu je potrebné uviesť, že nie každá herná činnosť profesionálnych e-hráčov bude spĺňať definičné znaky závislej práce. Nebude tomu v prípadoch, kedy sa profesionálny e-hráč zúčastňuje tzv. voľných turnajov alebo líg, ktoré nie sú založené na to, že sa v nich zúčastňujú konkrétne e-športové kluby, ale zúčastňujú sa na nich e-hráči z celého sveta, ktorí konkrétnu videohru hrajú vo svojom vlastnom mene najčastejšieho pod rôznymi prezývkami. V takomto prípade je potrebné preskúmať konkrétne všeobecné obchodné podmienky prevádzkovateľa digitálnej platformy, či na ich základe nedochádza k naplneniu znakov závislej práce práve k prevádzkovateľovi digitálnej platformy.¹⁹ V prípade platformovej práce v podobe výkonu profesionálneho hrania videohier môže ísť o taký druh a spôsob výkonu práce, kde je výrazne oslabený subordinačný princíp, v dôsledku čoho profesionálni hráči e-športu nenapĺňajú definičné znaky zamestnanca ale častokrát ani samostatne zárobkovo činné osoby.²⁰

Poukázali sme na zahraničný prístup vybraných justičných orgánov v súvislosti s právnym postavením profesionálnych e-hráčov. Napríklad v prípade amerického federálneho práva existujú tendencie, že profesionálni hráči Overwatch League,

¹⁸ SHAMENTKO, L., VOLKOV, O., RUFFIÉ – FARRUGIA, R. (eds.): ESPORTS LAW AND PRACTICE. Spojené kráľovstvo: Edward Elgar Publishing Limited, 2025, part 13.10, ISBN: 9781803926001.

¹⁹ BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch. Praha: Leges, 2017, str. 19, ISBN: 978-80-7502-253-0.

²⁰ BARANCOVÁ, H.: Statusové otázky platformovej práce. In: SOCIETAS ES IURISPRUDENTIA, 2023, ročník XI., číslo 3, str. 36, ISSN: 1339-5467.

League of Legends Championship Series a Call of Duty League sú zamastnanci.²¹ V rámci Slovenskej republiky sme poukázali na rozhodnutia Okresného súdu Trnava a Krajského súdu v Trnave, ktoré bohužiaľ vo svojej podstate neriešili právny status profesionálneho hráča e-športu, ktorý si pred všeobecnými súdmi uplatňoval svoje nároky z profesionálnej hráčskej zmluvy. Podľa nášho názoru však vybrané súdne rozhodnutia minimálne potvrdzujú tendencie, ktoré sa nestavajú voči pracovnoprávnemu statusu profesionálnych hráčov e-športov negatívne.

V uznesení Európskeho parlamentu o e-športoch a videohrách z 10. novembra 2022 sa uvádza, že hráči e-športov môžu trpieť vysokou úrovňou stresu v dôsledku nedostatočného oddelenia pracovného a súkromného života. Túto situáciu by ešte zhoršila potenciálna strata, ktorú môžu utrpieť v prípade vylúčenia z tímu alebo nedodržania inak príliš náročnej zmluvy. Existuje aj problém online sveta. Nie je nezvyčajné, že spory sa stanú veľmi osobnými a ostrými, čo sa dá riešiť na tradičnom pracovisku, ale menej ľahko v kontexte neregulovaných e-športových tímov.²²

Od právneho postavenia profesionálnych e-športovcov sa následne odvíja aplikácia rôznych ďalších významných nariadení alebo smerníc Európskeho parlamentu, ktorý by mohli byť aplikovateľné v rôznych režimoch na práve vzťahy vznikajúce medzi profesionálnymi e-športovcami a e-športovými klubmi, resp. prevádzkovateľmi digitálnych platforiem, pričom z týchto nariadení plynú pre subjekty významné práva a povinnosti. Typickým príkladom je napríklad aplikácia Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (Nariadenie GDPR) alebo Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, prípadne aplikácia Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2065 z 19. októbra 2022 o jednotnom trhu s digitálnymi službami a o zmene smernice 2000/31/ES (akt o digitálnych službách).

Pri právnom postavení profesionálnych hráčov e-športov a videohier nevzniká konkurencia len medzi aplikáciou pracovného práva a obchodného práva. Do úvahy je potrebné rovnako tak zobrať aplikáciu autorského práva a výsledky produkt profesionálnej e-športovej činnosti pretestovať optikou činnosti výkonných umelcov s následnými právami a povinnosťami. Ako príklad uvádzame pomerne známy prípad Tfue vs. Faze Clan. Profesionálny e-športový hráč Turner Tenney, hráč známy ako Tfue podal na Najvyššom súde v Los Angeles žalobu proti svojej hernej organizácii Faze Clan, pričom obsahom jeho žaloby je okrem iného aj tvrdenie, že Faze Clan

²¹ EDELMAN, E., A. BAKER, THOMAS., HOLDEN J., ROSENTHAL R.: Esports nad the Law. USA: American Bar Association, 2022, p. 68, ISBN: 978-1-63905-017-8.

²² Uznesenie Európskeho parlamentu z 10. novembra 2022 o elektronickom športe a videohrách (2022/2027(INI)).

porušil kalifornský zákon o talentových agentúrach (TAA), pričom tvrdí, že hráči sú „*umelci*“ chránení týmto zákonom. Títo tvrdí, že je umelec, ktorý vytvára online videá, ktoré sledujú milióny ľudí, sponzori sú ochotní zaplatiť Tenneymu za vystúpenie a vytvorenie videí, ktoré budú aspoň čiastočne propagovať ich tovary, služby a značky.²³ V súčasnosti sa aplikuje v oblasti športu myšlienka súkromnoprávnej regulácie športu s určením presných hraníc a limitov v športe.²⁴ V rámci súkromnoprávnej regulácie športu však nie je možné dospieť k právnomu záveru, že zmluvné strany profesionálnych hráčskych zmlúv s e-hráčmi si v rámci autonómie vôle môžu svoj právny status vybrať. Je tomu tak preto, pretože definícia závislej práce v § 1 ods. 2 Zákonníka práce má jednostranne kogentný charakter a zmluvné strany sa od tejto definície nemôžu odchýliť.

Na záver pre komplikovanosť a spleť celej problematiky dodávame, že veľkou výzvou nielen pre oblasť pracovného práva, ale napríklad aj pre oblasť autorského práva je vstup umelej inteligencie do výkonu činnosti profesionálneho e-hráča. Vstup umelej inteligencie do procesu výkonu športovej činnosti profesionálneho e-hráča znamená právnú výzvu pre oblasť pracovného práva ako aj autorského práva. Je tomu tak preto, pretože predmetom právnej regulácie pracovného práva môže byť len ľudská práca a nie práca umelej inteligencie.²⁵ Rovnako tak predmetom ochrany autorského práva je tvorivá duševná činnosť autora diela, nie diela umelej inteligencie.²⁶

Zoznam literatúry:

Knižné zdroje:

1. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013, str. 36- 37., ISBN: 978-80-89393-97-8.
2. BARANCOVÁ, H: Employment conditions of Business in Slovakia. Frankfurt am Main: International Academic Publishers, 2013, 63-64 p., ISBN: 978-3-631-65001-1.
3. BARANCOVÁ, H.: Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve. Praha: Leges, 2018, 136 s., ISBN: 978-80-7502-300-1.

²³ <https://www.californiaemploymentlawreport.com/2019/05/tfue-v-faze-clan-esports-lawsuit-raises-many-california-employment-legal-issues/> (navštívené dňa 26.11.2025, 10:10 hod.)

²⁴ GÁBRIŠ, T.: Autonómia športu medzi združovacou slobodou a verejnou správou. Praha: Leges, 2022, str. 111, ISBN: 978-80-7502-653-8.

²⁵ NOVÁKOVÁ, M. a kol.: Pracovné právo 1. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2024, str. 23, ISBN: 978-80-571-0676-0.

²⁶ <https://esportslegal.news/2025/11/11/innovation-in-copyright-ai-esports/> (navštívené dňa 26.11.2025, 10:20 hod.)

4. BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 1624 s., ISBN: 978-80-8232-024-7.
5. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch. Praha: Leges, 2017, str. 19, ISBN: 978- 80-7502-253-0.
6. BARANCOVÁ, H.: Statusové otázky platformovej práce. In: SOCIETAS ES IURISPRUDENTIA, 2023, ročník XI., číslo 3, str. 36, ISSN: 1339-5467.
7. BARANCOVÁ, H.: Práva zamestnancov Európskej únie. Praha: Leges, 2016, 400s., ISBN: 978-80-7502-117-5.
8. EDELMAN, E., A. BAKER, THOMAS., HOLDEN J., ROSENTHAL R.: Esports nad the Law. USA: American Bar Association, 2022, 199 p., ISBN: 978-1-63905-017-8.
9. GÁBRIŠ, T.: Športové právo. 1. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2011, 544 s., ISBN: 978-80-89447-52-7.
10. GÁBRIŠ, T.: Autonómia športu medzi združovacou slobodou a verejnou správou. Praha: Leges, 2022, 156., ISBN: 978-80-7502-653-8.
11. GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J.: Práva a povinnosti v profesionálnom športe. Praha: Leges, 263 s., ISBN: 978-80- 7502-525-8.
12. GÁBRIŠ, T., GREGUŠ, J.: Pracovnoprávne vzťahy v športe. Praha: Leges, 2024, 247 s., ISBN: 978-80-7502-768-9.
13. GREGUŠ, J.: Právne postavenie profesionálnych športovcov optikou závislej práce. In: Bulletin slovenskej advokácie č. 5/2020, Bratislava: Slovenská advokátska komora, str. 24 a nasl., ročník XXVI. ISSN: 1335-1079.
14. MATIES, M.: Arbeitnehmer im Mannschafts – eSport. 1. Auflage. Baden – Baden: NOMOS, 2022, 414 s., ISBN: 978-3-7560-0013-5.
15. NOVÁKOVÁ, M. a kol.: Pracovné právo 1. 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2024, str. 23, ISBN: 978-80-571-0676-0.
16. OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. Druhé vydanie. Wolters Kluwer ČR, 2017, str. 10, ISBN: 978-80-7552-944-2.
17. PETSCHINKA, P. (Hrsg.): eSport – Recht. Praxisliteratur. UNGARN: Verlag Österreich, 2023, 313 s., ISBN: 978-3-7046-9231-3.
18. SHAMENTKO, L., VOLKOV, O., RUFFIÉ – FARRUGIA, R. (eds.): ESPORTS LAW AND PRACTICE. Spojené kráľovstvo: Edward Elgar Publishing Limited, 2025, 500 pages, 1803926001.

Internetové zdroje:

1. <https://www.californiaemploymentlawreport.com/2019/05/tfue-v-faze-clan-esports-lawsuit-raises-many-california-employment-legal-issues/>
2. <https://esportslegal.news/2025/11/11/innovation-in-copyright-ai-esports/>
3. <https://esportslegal.news/2024/07/02/rouen-court-fixed-term-contract/>

4. <https://www.lawinsport.com/topics/item/are-esports-sports-enough-bahrain-esports-dispute-raises-questions-about-cas-jurisdiction>

Právne predpisy:

1. Uznesenie Európskeho parlamentu z 10. novembra 2022 o elektronickom športe a videohrách (2022/2027(INI)).

Súdne rozhodnutia:

1. Rozsudok Okresného súdu Trnava sp. zn.: 18C/4/2023.
2. Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn.: 21Co/30/2024.

Kontaktné údaje:

JUDr. Jozef Greguš, PhD., LL.M.

jozefingregus@gmail.com

Ústav štátu a práva SAV, v.v.i.

MINULOSŤ, SÚČASNOSŤ A BUDÚCNOSŤ OCHRANY SÚKROMIA ZAMESTNANCA

THE PAST, PRESENT AND FUTURE OF EMPLOYEE PRIVACY PROTECTION

Soňa Kašická¹

Abstrakt: Príspevok sa zameriava na právnu analýzu a komparáciu inštitútov ochrany súkromia zamestnancov v období rokov 1965 až 2001 so súčasnou právnou úpravou zakotvenou v platnom a účinnom Zákonníku práce Slovenskej republiky. Cieľom je identifikovať vývojové tendencie a hodnotové posuny v pracovnoprávnej ochrane súkromia zamestnancov, so zreteľom na prechod od tradičných foriem kontroly a dohľadu k novodobým, technologicky podmieneným nástrojom monitorovania a riadenia pracovného výkonu. Osobitná pozornosť je venovaná vplyvu digitalizácie pracovného prostredia, využívaniu umelej inteligencie a implementácii automatizovaných systémov rozhodovania v riadení ľudských zdrojov. Príspevok sa zaoberá nielen aktuálnym stavom právnej regulácie, ale aj prognózou budúcich výziev, ktoré so sebou prináša prehlbujúca sa integrácia digitálnych technológií do pracovnoprávnych vzťahov. Analýza smeruje k otázke, do akej miery sú existujúce právne mechanizmy ochrany súkromia zamestnancov schopné reagovať na nové formy zásahov do ich osobnostnej integrity, najmä v prostredí dátovej ekonomiky, algoritmického riadenia práce a tzv. „inteligentného“ monitoringu pracovnej činnosti. V závere príspevok reflektuje potrebu dynamickej adaptácie pracovnoprávnej regulácie na meniace sa technologické podmienky, pričom zdôrazňuje význam zásady proporcionality, transparentnosti a ochrany súkromia v ére umelej inteligencie.

Kľúčové slová: súkromie zamestnanca, AI, digitalizácia, Zákonník práce, pracovný priestor

Abstract: The paper focuses on the legal analysis and comparison of the institutes of employee privacy protection between the years 1965 and 2001 and the current legal regulation enshrined in the valid and effective Labour Code of the Slovak Republic. The aim is to identify developmental trends and value shifts in the labour-law protection of employee privacy, regarding the

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

transition from traditional forms of control and supervision to modern, technologically driven tools for monitoring and managing work performance. Special attention is devoted to the impact of workplace digitalization, the use of artificial intelligence, and the implementation of automated decision-making systems in human resource management. The paper addresses not only the current state of legal regulation but also the forecast of future challenges arising from the deepening integration of digital technologies into employment relations.

The analysis seeks to determine to what extent existing legal mechanisms for the protection of employee privacy can respond to new forms of interference with personal integrity, particularly in the context of the data economy, algorithmic management of work, and so-called "intelligent" monitoring of employee activity. In conclusion, the paper reflects on the need for a dynamic adaptation of labour-law regulation to evolving technological conditions, emphasizing the importance of the principles of proportionality, transparency, and privacy protection in the era of artificial intelligence.

Key words: employee privacy, AI, digitalization, Labour Code, workplace

Úvod

Zákonník práce, podobne ako väčšina právnych predpisov, je dynamickým právnym nástrojom, ktorý sa v priebehu desaťročí vyvíjal prostredníctvom systematických novelizácií, doplnení a čiastočných alebo úplných revízií. Tento vývoj sa týkal nielen jeho štrukturálnych a formálnych aspektov, ale aj samotných pracovnoprávnych inštitútov a práv zamestnancov, ktoré sa adaptovali na meniace sa spoločenské, ekonomické a technologické podmienky. Od svojho prijatia v roku 1965 prešiel Zákonník práce významnými transformáciami, pričom zásadná reforma v roku 2001 ustanovila jeho súčasnú štruktúru a princípy, ktoré tvoria rámec moderného pracovnoprávneho systému.

V tejto súvislosti je pre analýzu ochrany súkromia zamestnanca nevyhnutné sledovať evolúciu pracovnoprávnych noriem od obdobia, keď legislatívny rámec nadobudol stabilnú koncepciu, až po súčasnosť. Pritom nemožno prehliadnuť ani aktuálne výzvy a nové fenomény, ktoré vplývajú na realizáciu práva na súkromie zamestnancov, najmä v kontexte digitalizácie pracovného prostredia a moderných foriem pracovnej organizácie. Takýto systematický prístup umožňuje nielen historickú analýzu právnej ochrany, ale aj reflexiu aktuálnych trendov a predikciu možného vývoja v oblasti pracovnoprávnej ochrany súkromia.

Pojem súkromie zamestnanca

Pojem *súkromie zamestnanca* nie je v právnej terminológii výslovne definovaný, preto je vhodné pristupovať k nemu z širšieho hľadiska prostredníctvom konceptu *práva na súkromie*. Právo na súkromie je zakotvené vo viacerých prameňoch európskeho a medzinárodného práva, najmä v článku 8 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a v článku 7 Charty základných práv Európskej únie. Európsky súd pre ľudské práva vykladá pojem súkromia v troch základných rovinách, a to ako slobodu jednotlivca rozhodovať o vlastnom tele, ako ochranu jeho súkromnej sféry a napokon ako právo na autonómny a slobodný životný štýl.² V kontexte pracovnoprávných vzťahov má najväčší význam druhá z rovin vymedzených Európskym súdom pre ľudské práva a to právo na ochranu súkromnej sféry. Táto kategória zahŕňa najmä ochranu osobných údajov, osobnej identity, súkromnej a obchodnej korešpondencie, ako aj ochranu elektronickej komunikácie³ a telefonických hovorov⁴.⁵

Obmedzenie práva na súkromie je prípustné len za splnenia podmienok vyplývajúcich zo zásady legality, legitimacy a proporcionality. V súlade so zásadou legality možno do práva na súkromie zasiahnuť iba na základe zákona. Zásada legitimacy vyžaduje, aby sledovaný zásah smeroval k dosiahnutiu legitímneho cieľa, akceptovateľného v demokratickej spoločnosti. Zásada proporcionality potom stanovuje, že zásah do súkromia musí byť nevyhnutný, primeraný sledovanému cieľu a nesmie existovať iný, menej invazívny prostriedok, ktorým by bolo možné tento cieľ dosiahnuť.⁶

Ústavný súd Českej republiky sa vo svojej rozhodovacej praxi pokúsil o negatívne vymedzenie pojmu *súkromie*. Podľa jeho výkladu sa „*právo na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromia sa spravidla vzťahuje na prípady zásahov do súkromnej a rodinnej sféry, v ktorých jednotlivec prejavuje svoju osobnosť slobodne a autonómne. V tejto sfére sa však neocita v situácii, kedy v prostredí zamestnávateľa vystupuje a plní funkcie pracovného charakteru. Rovnako potom listové tajomstvo, tajomstvo iných písomností a záznamov, tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením nemožno vzťahovať na činnosť, ktorá má byť svojou povahou činnosťou pracovnou.*“⁷ Aj v rozhodovacej praxi súdov Slovenskej

² BARANCOVÁ, H. a kol. Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Bratislava: Sprint dva. Juristika. 2010. s. 18-19 ISBN 978-80-89393-43-5.

³ BĂRBULESCU V. ROMANIA zo dňa 5. septembra 2017, sťažnosť 61496/08

⁴ HALFORD v. THE UNITED KINGDOM zo dňa 25. júna 1997, sťažnosť 20605/92

⁵ BARANCOVÁ, H. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016, (13-19) 208 s

⁶ BARANCOVÁ, H. a kol. Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Bratislava: Sprint dva. Juristika. 2010. s. 31-32 ISBN 978-80-89393-43-5.

⁷ Ústavný súd ČR z 31. marca 2009 sp. zn. I. ÚS. 452/09

republiky možno nájsť viacero pokusov⁸ o definovanie pojmu *súkromie*. V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu „*právo na súkromie spočíva v práve fyzickej osoby samostatne sa rozhodnúť podľa vlastného uváženia, či a v akom rozsahu majú byť skutočnosti z jej súkromného života prístupné iným alebo zverejnené.*“⁹

Ochrana súkromia zamestnanca do roku 2001

Ochrane súkromia začala byť venovaná zvýšená pozornosť po druhej svetovej vojne, keď začali vznikať a pôsobiť medzinárodné organizácie zamerané na podporu a ochranu ľudských práv. Tieto organizácie stáli pri zrode viacerých kľúčových medzinárodných dokumentov, ktorých cieľom bolo zabezpečiť právne zakotvenie základných ľudských slobôd. Medzi najvýznamnejšie z nich patria Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950 a Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966. V rámci týchto dokumentov bol pojem súkromie chápaný predovšetkým v súvislosti s ochranou súkromného a rodinného života jednotlivca.¹⁰ V rovnakom období vznikol aj nový Zákonník práce. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce vo svojom pôvodnom znení neobsahoval explicitné ustanovenia upravujúce štandardy alebo pravidlá ochrany súkromia zamestnancov.¹¹ Táto ochrana nebola zakotvená ani po prijatí nového Zákonníka práce v roku 2001. Z uvedeného dôvodu sa zamestnanci v prípade zásahu do ich súkromia museli domáhať ochrany prostredníctvom iných právnych predpisov, predovšetkým prostredníctvom ustanovení Občianskeho zákonníka o ochrane osobnosti.

Ochrana súkromia nebola v Ústave Československej socialistickej republiky v období rokov 1960 až 1992 výslovne upravená ani garantovaná.¹² Prvé explicitné zmienky o tomto práve sa objavujú až v Ústave Slovenskej republiky z roku 1993, ktorá v článku 16 zakotvuje zásadu nedotknuteľnosti osoby a jej súkromia. Okrem tohto ustanovenia obsahuje Ústava Slovenskej republiky aj ďalšie články, ktoré sa priamo alebo nepriamo dotýkajú ochrany súkromia. Ide predovšetkým o článok 19, ktorý

⁸ Bližšie pozri: R 53/2010, PL. ÚS. 12/01, 8C/55/2014

⁹ Najvyšší súd Slovenskej republiky z 18. februára 2010 sp. zn. 3cdo 137/2008

¹⁰ SISOVIČOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*, Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 21 ISBN 978-80-8082-932-2

¹¹ Bližšie pozri: § 139 (šiesta hlava: starostlivosť o pracovníkov -*Organizácie vytvárajú na zvyšovanie kultúry práce a pracovného prostredia pracovné podmienky, ktoré umožňujú, aby výkon práce bol kvalitný, hospodárny a bezpečný, aby práca prinášala pracovníkom uspokojenie a aby pôsobila priaznivo na ich všestranný rozvoj.*) a §170 (ôsma hlava náhrada škody- *Organizácia je povinná zabezpečovať svojim pracovníkom také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia zdravia a majetku; ak zistí závažné, je povinná urobiť opatrenia na ich odstránenie.*) Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

¹² Ústavný zákon č. 100/ 1960 Zb. z 11. júla 1960 Ústava Československej socialistickej republiky

zabezpečuje ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním a zneužívaním údajov o osobe, a článok 22, ktorý garantuje ochranu listového tajomstva, tajomstva dopravovaných správ a iných písomností, ako aj ochranu osobných údajov.

V zákone č. 40/1964 Zb. Občianskom zákonníku vo vyhlásenom znení bola ochrana osobnosti občana upravená predovšetkým v ustanoveniach § 11 až § 14, ktoré tvorili právny rámec pre ochranu súkromia. Podľa § 11 má každý občan právo na ochranu svojej osobnosti, pričom osobnosť zahŕňa nielen život a zdravie, ale aj občiansku česť, meno a prejavy osobnej povahy. Ustanovenie § 12 ustanovovalo pravidlá použitia materiálov osobnej povahy, akými sú písomnosti, podobizne, obrazové snímky či zvukové záznamy. Takéto materiály bolo možné používať výlučne so súhlasom občana, s výnimkou ich použitia na úradné účely na základe zákona. Okrem toho sa podobizne, obrazové snímky a zvukové záznamy mohli primeraným spôsobom používať pre vedecké, umelecké alebo mediálne účely, avšak ani takéto použitie nesmelo byť v rozpore s oprávnenými záujmami občana. Podľa § 13 mal občan právo domáhať sa, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do jeho osobnosti, a zároveň sa môže domáhať odstránenia následkov takýchto zásahov. Súd môže okrem toho rozhodnúť o poskytnutí primeraného zadostučinenia. V § 14 sa ďalej stanovuje, že právo na ochranu osobnosti môže v prípade zásahov, ktoré sa týkajú činnosti občana v spoločenskej organizácii, uplatniť aj táto organizácia.

Od svojho vzniku, s drobnými terminologickými upresneniami zavedenými v roku 1994, Občiansky zákonník zabezpečoval aj zabezpečuje kontinuálnu a komplexnú ochranu osobnosti občana, pričom spája abstraktnú ochranu osobných práv s konkrétnymi pravidlami nakladania s materiálmi osobnej povahy a mechanizmami súdnej ochrany. Týmto spôsobom umožňoval zamestnancom, aby sa aspoň prostredníctvom ustanovení Občianskeho zákonníka mohli domáhať ochrany svojho práva na súkromie.

Medzi rokmi 1960 a 2001 sa ochrana súkromia na území Slovenska postupne zakotvovala aj v trestnoprávných ustanoveniach. Trestný zákon č. 140/1961 Zb. obsahoval viaceré normy zamerané na ochranu tajomstva prepravovaných správ a neoprávneného nakladania s osobnými údajmi.

Ustanovenie § 239 zákon č. 140/1961 Zb. vo vyhlásenom znení trestného zákona postihoval úmyselné porušenie tajomstva uzavretých listov, iných písomností zasielaných poštou či inými dopravnými prostriedkami, ako aj správ podávaných telefonicky, telegrafom alebo iným verejným zariadením. Páchateľ sa trestal odňatím slobody až na dva roky alebo peňažným trestom. Osobitne bol postihnutý pracovník poštovej alebo telekomunikačnej služby, ktorý takéto činy spáchal alebo umožnil ich spáchanie, pričom trest odňatia slobody sa pohyboval od šiestich

mesiacov do troch rokov alebo bol uložený peňažný trest.¹³ § 240 ďalej upravoval porušenie tajomstva s cieľom spôsobiť škodu alebo získať neoprávnený prospech. Zákon za takéto konanie ukladal trest od odňatia slobody až na jeden rok alebo peňažného trestu pre bežných páchatel'ov, pričom pracovníci poštovej či telekomunikačnej služby, ktorí úmyselne umožnili spáchanie takéhoto činu, mohli byť potrestaní odňatím slobody až na dva roky alebo zákazom činnosti.¹⁴

Od 1. októbra 1994 bol zavedený nový trestný čin a to do § 178 Trestného zákona, ktorý sa explicitne zaoberal neoprávneným nakladaním s osobnými údajmi. Podľa tohto ustanovenia sa trestalo neoprávnené sprístupnenie alebo oznámenie údajov zhromaždených v súvislosti s výkonom verejnej správy, ako aj neoprávnené oznámenie alebo sprístupnenie údajov získaných v súvislosti s výkonom povolania, zamestnania alebo funkcie, čím sa porušovala povinnosť mlčanlivosti. Trestom bolo odňatia slobody až na jeden rok, zákaz činnosti alebo peňažný trest, pričom pri závažnom poškodení práv alebo oprávnených záujmov osoby, alebo pri využití masmédií, sa trest mohol zvýšiť až na dva roky odňatia slobody.¹⁵

Zamestnanec sa mohol domáhať ochrany svojho súkromia aj v období rokov 1960 – 2001, hoci právna úprava tejto oblasti mala v danom čase odlišný charakter než v súčasnosti. Ochrana súkromia a osobných údajov bola v tomto období v slovenskom právnom poriadku založená predovšetkým na trestnoprávnej zodpovednosti za porušenie tajomstva a povinnosti mlčanlivosti, ako aj na civilnoprávnej ochrane osobnosti podľa § 11 a nasledujúcich ustanovení Občianskeho zákonníka z roku 1964 (zákon č. 40/1964 Zb.). Systematická a komplexná úprava ochrany osobných údajov, ako ju poznáme dnes, v tom čase absentovala. Od prijatia Ústavy Slovenskej republiky v roku 1992 (účinnosť od 1. januára 1993) však došlo k zakotveniu ústavných garancií práva na ochranu súkromia, čím sa vytvoril základ pre následnú konkretizáciu v právnych predpisoch, vrátane následnej právnej úpravy ochrany súkromia zamestnanca upravenej v Zákonníku práce a v zákone o ochrane osobných údajov.

Ochrana súkromia zamestnanca v zákone č. 211/2001 Z.z. a po roku 2001

Neoprávnené zásahy do súkromia zamestnancov sa v súčasnosti objavujú v rámci pracovnoprávnych vzťahov najmä v dôsledku rýchleho rozvoja moderných technológií (mailová komunikácia, monitorovacie systémy, čítačky otlakov prstov), s ktorými si zamestnanci často nevedia dostatočne poradiť. Judikatúra európskych súdov¹⁶ zároveň konštantne zdôrazňuje, že akýkoľvek zásah do súkromného života

¹³ § 239 odsek 2 zákona č. 140/1961 Zb. Trestný zákon

¹⁴ § 240 odsek 2 zákona č. 140/1961 Zb. Trestný zákon

¹⁵ § 178 odsek 3 zákona č. 140/1961 Zb. Trestný zákon s účinnosťou od 1.10.1994

¹⁶ Bărbulescu v. Romania zo dňa 5. septembra 2017, sťažnosť 61496/08

môže obstať len vtedy, ak spĺňa požiadavky zákonnosti, legitímnosti a proporcionality.¹⁷ Tieto kritériá predstavujú základný rámec, ktorý má zabezpečiť, aby zásahy do súkromia neprekročili rámec nevyhnutný na sledovanie oprávneného cieľa a aby existovala primeraná rovnováha medzi záujmami zamestnávateľa a právami zamestnanca.

Ochrana súkromia zamestnanca sa v Zákonníku práce objavila explicitne vymedzená v roku 2011, kde sa táto ochrana určila do § 13 odsek 4. Ustanovenie upravuje limity zásahov zamestnávateľa do súkromia zamestnancov na pracovisku. Zamestnávateľ môže uplatňovať monitorovanie, zaznamenávanie telefonických hovorov či kontrolu pracovnej elektronickej pošty len vtedy, ak existujú vážne dôvody vyplývajúce z osobitnej povahy jeho činnosti. Bez splnenia týchto dôvodov a bez predchádzajúceho upozornenia zamestnanca sú takéto zásahy neprípustné. Ak zamestnávateľ zavedie kontrolné mechanizmy, vzniká mu procedurálna povinnosť prerokovať ich rozsah, spôsob výkonu a dobu trvania so zástupcami zamestnancov. Zároveň musí zamestnancov transparentne informovať o všetkých aspektoch kontroly. Ustanovenie tak vytvára rovnováhu medzi oprávnenými záujmami zamestnávateľa (najmä ochranou majetku či bezpečnosťou prevádzky) a ochranou základného práva zamestnanca na súkromie, pričom zdôrazňuje proporcionalitu, predvídateľnosť a participáciu zamestnancov na určovaní kontrolných mechanizmov. Týmto ustanovením sa teda explicitne vytvoril právny rámec umožňujúci monitorovanie zamestnancov, avšak len za splnenia prísnych podmienok proporcionality, transparentnosti a predvídateľnosti. Ide o kogentné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré nemôžu zmluvné strany svojvoľne meniť ani obchádzať prostredníctvom autonómie vôle zmluvných strán. Tento prístup nadväzuje aj na článok 11 Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ zhromažďovať o zamestnancovi výlučne tie osobné údaje, ktoré súvisia s jeho kvalifikáciou, odbornými skúsenosťami či dosiahnutým vzdelaním, ako aj ďalšie údaje, ktoré majú priame pracovné opodstatnenie vzhľadom na povahu vykonávanej práce. Takto je ešte výraznejšie zdôraznená potreba rešpektovania súkromia zamestnancov a zákonného obmedzenia rozsahu zásahov zo strany zamestnávateľa. Zároveň platí, že všetky formy monitorovania, ktoré Zákonník práce pripúšťa, môže vykonávať výlučne zamestnávateľ. Prenesenie týchto oprávnení na tretiu osobu neprichádza do úvahy, keďže by predstavovalo zásah presahujúci rámec zákonom dovoleného monitorovania a zároveň by mohlo ohroziť ochranu osobných údajov či

¹⁷BARANCOVÁ, H. § 13- Zásada rovnakého zaobchádzania, dobré mravy, zneužitie práva, právo na sťažnosť, súdna ochrana. In: BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 299

osobnostných práv zamestnancov.¹⁸ Zákonník práce vo svojom znení neobsahuje explicitné vymedzenie pojmu osobné údaje, ktoré by bolo možné podriaďiť pod ochranu garantovanú článkom 11 Zákonníka práce. Vzhľadom na absenciu takejto špecifikácie je potrebné pri identifikácii predmetu ochrany vychádzať z legálnej definície osobných údajov obsiahnutej v zákone č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov.¹⁹ Podľa § 4 ods. 1 tohto zákona sa osobnými údajmi rozumiejú „údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby, pričom takou osobou je fyzická osoba, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo, najmä na základe všeobecne použiteľného identifikátora alebo na základe jednej či viacerých charakteristík alebo znakov, ktoré tvoria jej fyzickú, fyziologickú, psychickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu.“²⁰

Zamestnávateľa v rámci ochrany svojho majetku najčastejšie pristupujú prostredníctvom monitorovania svojich prevádzkových priestorov. Pokiaľ pre takéto zásah existujú vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, zákon na základe jazykového výkladu nevyžaduje jeho osobitné oznámenie zamestnancom.²¹ Je však potrebné zdôrazniť, že pojem monitoringu je mimoriadne široký a nemožno z neho vyvodzovať, že každá forma kontroly podlieha oznamovacej povinnosti. Avšak judikatúra v tejto situácii taktiež odporúča zamestnanca informovať o monitorovaní priestorov v ktorých sa bude zdržiavať (napr. priestor prevádzky obchodu). Za žiaduce sa však považuje najmä predchádzajúce informovanie zamestnanca o monitorovaní e-mailovej komunikácie a o inštalácii kamerového systému napr. v priestoroch výkonu práce. Zamestnávateľa odôvodňujú monitoring e-mailovej komunikácie najčastejšie potrebou zvyšovania efektívnosti práce, pričom poukazujú na povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. b) a e) Zákonníka práce, z ktorých vyplýva povinnosť riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami. Takéto generálne odôvodnenie však nemožno považovať za postačujúce. Zásah do súkromia zamestnanca musí byť vždy riadne, konkrétne a individuálne odôvodnený, pričom zamestnávateľ je povinný preukázať jeho nevyhnutnosť a primeranosť.²² V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ je podľa všeobecného nariadenia o ochrane osobných

¹⁸ BARANCOVÁ, Helena. § 13 Zásada rovnakého zaobchádzania, dobré mravy, zneužitie práva, právo na sťažnosť, súdna ochrana. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 304–305

¹⁹ HAMULÁK a kol. *Právo na ochranu osobného súkromia a ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. [online]. 195 s. [cit. 2025-11-17]. Dostupné na internete: <https://eurofondy.praca.gov.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV_Ochrana-sukromia_FINAL.pdf>

²⁰ § 4 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov.

²¹ § 13 ods. 4 Zákonníka práce „Zamestnávateľ nesmie **bez vážnych dôvodov** spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa(„.)“

²² DOLOBÁČ, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, s. 115–116

údajov povinný posúdiť dopad plánovaného monitorovania na práva a slobody zamestnancov, a to nielen vo vzťahu k ich súkromiu, ale aj k ďalším ústavne chráneným právam, ktoré by mohli byť takýmto zásahom dotknuté. Uvedené posúdenie zamestnávateľ realizuje prostredníctvom tzv. testu proporcionality.²³

V minulosti ako bolo uvedené dominovala právna ochrana súkromia skrz Občiansky zákonník, avšak s príchod úpravy v Zákonníku práce a zákon o ochrane osobných údajov nastal stret právnej ochrany. Preto sa v praxi často naráža na problém určiť, či sa pri konkrétnom porušení práva na súkromie uplatní právna úprava Zákonníka práce, zákon o ochrane osobných údajov, alebo oba tieto predpisy súčasne, prípadne či je potrebné vychádzať aj z ustanovení Občianskeho zákonníka o ochrane osobnosti. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť aj vzťah medzi Zákonníkom práce a zákonom o ochrane osobných údajov. Zatiaľ čo Zákonník práce predstavuje vo veciach monitorovania zamestnancov *lex specialis*, zákon o ochrane osobných údajov vystupuje ako *lex generalis*. Z čoho vyplýva, že pokiaľ sú naplnené všetky znaky monitorovania podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce a zároveň nejde o spracúvanie osobných údajov, uplatní sa výlučne pracovnoprávna úprava. Pokiaľ ale pri monitorovaní dochádza aj k spracúvaniu osobných údajov zamestnancov, je potrebné aplikovať súbežne Zákonník práce aj zákon o ochrane osobných údajov. Existujú pritom situácie, ktoré síce predstavujú zásah do ochrany osobných údajov, avšak nenapĺňajú skutkovú podstatu monitorovania podľa § 13 ods. 4 ZP (napríklad jednorazové sledovanie zamestnanca). Pre tieto prípady je potrebné vychádzať výlučne zo zákona o ochrane osobných údajov. Zároveň nemožno opomenúť, že určité zásahy do osobnostných práv zamestnanca môžu prekračovať rámec oboch týchto predpisov, a preto si vyžadujú aj aplikáciu Občianskeho zákonníka, najmä jeho ustanovení o ochrane osobnosti.²⁴ Avšak v pracovnoprávných sporoch týkajúcich sa ochrany súkromia zohráva Občiansky zákonník v súčasnosti iba doplnkovú úlohu a nie primárny regulačný nástroj.

Výzvy spojené s ochranou súkromia zamestnanca

V poslednom období dochádza v oblasti pracovného práva k zásadným zmenám spôsobeným dynamickým rozvojom digitálnych technológií a systémov umelej inteligencie. Digitalizácia pracovných procesov, zahŕňajúca najmä rozsiahle využívanie počítačových technológií, cloudových úložísk a elektronickej komunikácie, významne mení spôsob výkonu práce a zároveň vytvára nové právne

²³ ŠVEC, M.- TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok 1. 2, doplnené a prepracované vydanie Bratislava.: Wolters Kluwer, 2023, s. 214

²⁴ BARANCOVÁ, Helena. § 13 Zásada rovnakého zaobchádzania, dobré mravy, zneužitie práva, právo na sťažnosť, súdna ochrana. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 304–305

otázky v oblasti ochrany súkromia zamestnancov, bezpečnosti spracúvaných údajov a rozsahu povinností zamestnávateľa. Mimoriadnu pozornosť si pritom vyžaduje najmä čoraz intenzívnejšie uplatňovanie systémov umelej inteligencie pri riadení, hodnotení či monitorovaní pracovníkov, ktoré predstavuje jednu z najvýznamnejších a najkomplexnejších výziev súčasného pracovného práva z hľadiska ochrany súkromia.

V právnom poriadku EÚ je oblasť umelej inteligencie regulovaná nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie (ďalej aj „nariadenie o AI“), ktoré zavádza jednotné pravidlá pre bezpečné a dôveryhodné používanie systémov AI v súlade s hodnotami a základnými právami Únie. Toto nariadenie má zásadný význam aj pre pracovnoprávnu oblasť, predovšetkým vďaka prílohe III, ktorá vymedzuje kategórie vysokorizikových systémov umelej inteligencie. Na tieto systémy sa následne vzťahujú osobitné regulačné požiadavky, vrátane povinnosti zabezpečiť primeraný dohľad nad ich fungovaním, viesť príslušnú dokumentáciu, garantovať primeranú mieru transparentnosti a prijímať nápravné opatrenia v prípade, ak systém vykazuje nesúlad s ustanoveniami nariadenia. Medzi vysokorizikové patria aj systémy používané v rámci zamestnávania, riadenia pracovnej sily a prístupu k samostatnej zárobkovej činnosti. Ide najmä o AI využívanú pri náboře a výbere uchádzačov (vrátane filtrovania a hodnotenia žiadostí), ako aj o systémy používané pri rozhodnutiach a úkony s pracovnoprávnym účinkom, napríklad pri ukončení pracovného pomeru, hodnotenie zamestnanca alebo preradenie na inú pozíciu.²⁵

Čoraz väčšie uplatnenie v rámci pracovnoprávnych vzťahov si nachádza predovšetkým algoritmické riadenie. Realizuje sa v praxi v rozmanitých podobách. Využíva sa napríklad pri automatizovanom triedení životopis či pri hodnotení uchádzačov a to prostredníctvom analýzy mimiky počas video pohovorov. Algoritmy sa využívajú aj na monitorovanie a vyhodnocovanie pracovného výkonu založené na sledovaní fyzickej aktivity zamestnancov. V tomto kontexte sa často používajú nositeľné zariadenia, ktoré si nachádzajú uplatnenie najmä v skladoch, call centrách či na iných pracoviskách. Tieto technológie zaznamenávajú údaje a generujú záznamy o produktivite zamestnanca v podobe rôznych metrík a umožňujú tvorbu výkonnostných rebríčkov. Niektoré z nich bývajú primárne orientované na bezpečnostné účely, obsahujú senzory na meranie fyzického odstupu, detekciu rizikového alebo potenciálne škodlivého prostredia či sledovanie fyziologických parametrov pracovníkov s cieľom monitorovať ich zdravotný stav a celkovú pohodu. Súčasťou algoritmického riadenia sú aj systémy, ktoré zamestnancom prideliujú

²⁵ Príloha č. III k Nariadeniu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie

konkrétne úlohy, vrátane určovania poradia a časového harmonogramu ich plnenia. Významnú úlohu zohráva umelá inteligencia najmä v oblasti tzv. riadenia pracovnej sily, ktoré možno všeobecne charakterizovať ako využívanie dátovo orientovaných nástrojov na zber a spracovanie veľkého množstva informácií o zamestnancoch s cieľom pridelovať im pracovné úlohy, hodnotiť ich výkon alebo iniciovať disciplinárne opatrenia.²⁶

Problematika využívania umelej inteligencie v pracovných procesoch, už len v rámci náboru zamestnancov, vyvoláva množstvo etických, technických a právnych otázok. Zavádzanie systémov AI do rozhodovacích procesov spojených s výberom zamestnancov otvára najmä otázku ich potenciálneho zneužitia, a to z dôvodu nedostatočnej transparentnosti fungovania týchto technológií. Nie je totiž zrejmé, aké kritériá jednotlivé systémy pri hodnotení uchádzačov používajú, kto má prístup k serverom, na ktorých AI operuje, kto systém vytvoril ani akým spôsobom bol algoritmus naprogramovaný. Hoci je technicky možné nastavovať algoritmy tak, aby sa minimalizovala ich zaujatosť, či skutočnosť, že samotný výberový proces prebiehajúci prostredníctvom AI býva spravidla len ťažko verejne kontrolovateľný. Osobitne problematické je využívanie umelej inteligencie, ktorá má prístup k internetu a je schopná získavať údaje o uchádzačoch z verejne dostupných zdrojov, ako napríklad zo sociálnych sietí, pričom tieto informácie následne integruje do hodnotenia kandidátov. Takéto konanie môže predstavovať závažný zásah do základného práva fyzických osôb, uchádzačov na súkromie. Ako modelový príklad možno uviesť situáciu, v ktorej má uchádzačka na svojom verejnom profile fotografiu s novorodencom, a algoritmus ju na základe tohto údajá nesprávne vyhodnotí ako nevhodnú pre určitý druh pracovnej pozície.

Rovnako významným zásahom do súkromia zamestnancov predstavuje aj zber a následné algoritmické spracovanie informácií o pohybe či pracovnom výkone zamestnanca, ktoré môže viesť k trvalému monitorovaniu jeho pracovnej činnosti.²⁷ V súčasnosti nemáme tak pokročilú právnu úpravu, ktorá by komplexne riešila všetky otázky zodpovednosti za chybné rozhodnutia prijaté na základe algoritmických výstupov pre pracovnoprávne vzťahy. Hoci je systém umelej inteligencie podľa nariadenia o AI zaradený medzi vysokorizikové technológie, čo so sebou prináša viaceré povinnosti, napríklad požiadavku na výkon ľudského dohľadu podľa čl. 14,

²⁶ PONCE DEL CASTILLO, A. TEAS, S. Artificial Intelligence and Labor Law. In: *The Cambridge Handbook of the Law, Ethics and Policy of Artificial Intelligence*. Cambridge University Press, 2025, s. 343- 347. ISBN 9781009367783. Dostupné na : https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/oAD007641DE27F837A3A16DBCo888DD1/9781009367813AR.pdf/The_Cambridge_Handbook_of_the_Law_Ethics_and_Policy_of_Artificial_Intelligence.pdf?event-type=FTLA

²⁷ MUHL, E. The challenge of wearable neurodevices for workplace monitoring: an EU legal perspective. In: *Frontiers in Human Dynamics*. 2024, s. 5, 6:1473893. doi: 10.3389/fhumd.2024.1473893

riadenie rizík a zabezpečenie kvality a správneho tréningu dát podľa čl. 9 a 10, ako aj povinnosť vykonávať *ex ante* a *ex post* testovanie podľa čl. 9 a 15.

Algoritmické riadenie a umelá inteligencia si neodvratne nachádzajú čoraz pevnejšie miesto aj v oblasti pracovného práva. Medzi hlavné výhody týchto technológií patrí najmä rýchlosť a efektívnosť spracovania veľkého množstva údajov, avšak ani tieto systémy nie sú bezchybné. Tréning umelej inteligencie, ako aj praktická práca s ňou, si vyžadujú vysokú mieru odbornosti a vhodne nastavený regulačný rámec. V rámci Európskej únie síce už existujú všeobecné pravidlá upravujúce používanie umelej inteligencie, avšak osobitná regulácia zameraná priamo na oblasť pracovného práva či ochrany súkromia zatiaľ chýba. Vzhľadom na dynamický vývoj v tejto oblasti však možno predpokladať, že v dohľadnom čase dôjde buď k prijatiu špecifickej legislatívy, alebo aspoň k poskytnutiu výkladu existujúcich pravidiel.

Záverom možno konštatovať, že rastúce využívanie umelej inteligencie v pracovnoprávných vzťahoch otvára nové právne výzvy, ktoré si vyžadujú systematické zváženie a potenciálnu adaptáciu slovenského pracovného práva. Osobitnú pozornosť si zasluhujú otázky ochrany súkromia zamestnancov a spracúvania ich osobných údajov, ktoré predstavujú kľúčový priestor pre uplatnenie zásad proporcionality, transparentnosti a zodpovednosti. Práve dôsledná analýza týchto aspektov umožní, aby budúce legislatívne úpravy reflektovali technologický pokrok, zároveň však zachovávali rovnováhu medzi efektívnosťou pracovnoprávných procesov a ochranou základných práv jednotlivcov.

Záver

Ochrana súkromia predstavuje jedno zo základných ľudských práv, ktoré preniká do viacerých oblastí spoločenského života jednotlivca, nevynímajúc oblasť pracovnoprávných vzťahov. V minulosti sa ochrana súkromia zamestnancov zabezpečovala prevažne mimo rámca Zákonníka práce, a to prostredníctvom všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, príslušných trestnoprávných noriem či ústavných garancií základných práv a slobôd. Pracovnoprávna regulácia teda dlhodobo absentovala a ochrana súkromia bola odvodená najmä z iných právnych predpisov. Výslovná úprava v pracovnoprávnom kontexte bola zavedená novelou Zákonníka práce z roku 2011, ktorá stanovila mantinely zásahov zamestnávateľa do súkromia zamestnanca, predovšetkým týkajúc sa monitorovania pracoviska. Takéto zásahy musia rešpektovať základné princípy legality, legitímnosti a proporcionality, a nesmú byť svojvoľné ani neprimerané účelu, pričom zhromažďovanie informácií musí byť striktné vymedzené pracovnou relevanciou. Súčasná právna úprava je komplexná a zahŕňa Zákonník práce, Občiansky zákonník a zákon o ochrane osobných údajov. Tento rámec nie je duplicitný, ale ustanovuje hierarchiu aplikácie jednotlivých predpisov: Zákonník práce sa uplatňuje pri splnení

podmienok § 13 ods. 4, zákon o ochrane osobných údajov pri spracúvaní osobných údajov zamestnancov, a Občiansky zákonník slúži ako doplnkový mechanizmus pre prípady, keď zásah presahuje rámec predchádzajúcich predpisov.

Vývoj moderných technológií, najmä systémov umelej inteligencie, otvára nové výzvy pre pracovnoprávnu reguláciu. Napriek existencii nariadenia o AI zatiaľ absentuje explicitná úprava týchto pravidiel do slovenského Zákonníka práce. Kľúčovým problémom bude vyváženie medzi právom zamestnanca na súkromie a oprávneným záujmom zamestnávateľa chrániť svoj majetok a podnikateľské záujmy. Používanie AI môže významne zvýšiť efektivitu pracovných procesov, avšak technologické výhody nemôžu prevážiť nad ochranou súkromia zamestnancov. Každý pracovnoprávny úkon, ktorý má za následok prijatie, hodnotenie či skončenie pracovnoprávneho vzťahu, musí byť predmetom primeranej ľudskej kontroly, aby bola zabezpečená zákonnosť, spravodlivosť a rešpektovanie základných práv zamestnanca.

Záverom je potrebné zdôrazniť, že vývoj ochrany súkromia v pracovnoprávnej oblasti reflektuje postupné reagovanie Zákonníka práce na nové výzvy, ktoré priniesli technologické zmeny, vrátane systémov monitorovania a digitalizácie pracoviska. Zákonník práce postupne ustanovil právne mantinely, ktoré umožňujú vyvažovať záujmy zamestnávateľov a práva zamestnancov. S príchodom moderných technológií, najmä systémov umelej inteligencie, však vzniká potreba zvážiť, ako bude legislatíva nastavovať fungovanie a použitie týchto nástrojov pri zachovaní ochrany súkromia zamestnancov. V konečnom dôsledku tak zostáva na zákonodarcach, aby presne určili, akým spôsobom bude Zákonník práce adresovať otázky implementácie a kontroly AI v pracovnoprávnom kontexte.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. a kol. Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Bratislava: Sprint dva. Juristika. 2010. s. 31-32 ISBN 978-80-89393-43-5.
2. BARANCOVÁ, H. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016, 208 s.
3. BARANCOVÁ, H. § 13- Zásada rovnakého zaobchádzania, dobré mravy, zneužitie práva, právo na sťažnosť, súdna ochrana. In: BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 1624 s.
4. DOLOBÁČ, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár. Žilina: Eurokódex, s.r.o., 2023, 894 s. ISBN: 978-80-8155-118-5
5. HAMULÁK a kol. *Právo na ochranu osobného súkromia a ochrana osobných údajov v pracovnoprávnych vzťahoch*. [online]. s. 319 [cit. 2025-11-17]. Dostupné na internete: < https://eurofondy.praca.gov.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV_Ochrana-sukromia_FINAL.pdf >

6. MUHL, E. The challenge of wearable neurodevices for workplace monitoring: an EU legal perspective. In: *Frontiers in Human Dynamics*, 2024, s. 5, 6:1473893. doi: 10.3389/fhumd.2024.1473893
7. PONCE DEL CASTILLO, A. TEAS, S. Artificial Intelligence and Labor Law. In: *The Cambridge Handbook of the Law, Ethics and Policy of Artificial Intelligence*. Cambridge University Press, 2025, s. 343- 347. ISBN 9781009367783. Dostupné na : https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/0AD007641DE27F837A3A16DBC0888DD1/9781009367813AR.pdf/The_Cambridge_Handbook_of_the_Law_Ethics_and_Policy_of_Artificial_Intelligence.pdf?event-type=FTLA
8. SISKOVÍČOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*, Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 150 s. ISBN 978-80-8082-932-2
9. ŠVEC, M.- TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok 1. 2, doplnené a prepracované vydanie* Bratislava.: Wolters Kluwer, 2023, s. 2776
10. BĂRBULESCU V. ROMANIA zo dňa 5. septembra 2017, sťažnosť 61496/08
11. HALFORD v. THE UNITED KINGDOM zo dňa 25. júna 1997, sťažnosť 20605/92
12. Ústavný súd ČR z 31. marca 2009 sp. zn. I. ÚS. 452/09
13. R 53/2010
14. Nález ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 04.12.2007 sp. zn.PL. ÚS. 12/01
15. Okresný súd v Trnave z 15. 12. 2015 sp. zn.8C/55/2014
16. Najvyšší súd Slovenskej republiky z 18. februára 2010 sp. zn. 3cdo 137/2008
17. Ústava Slovenskej republiky
18. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
19. Ústavný zákon č. 100/ 1960 Zb. z 11. júla 1960 ÚSTAVA ČESKOSLOVENSKEJ SOCIALISTICKEJ REPUBLIKY
20. Zákon č. 140/1961 Zb. Trestný zákon
21. Zákon č. 140/1961 Zb. Trestný zákon s účinnosťou od 1.10.1994
22. Zákone č. 40/1964 Zb. Občianskom zákonníku
23. Zákone č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov

Kontaktné údaje

Mgr. Soňa Kašická

sona.kasicka@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

MATERSKÁ, OTCOVSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA NA SLOVENSKU A V EÚ – RETROSPEKTÍVA A VÝHLAD PRACOVNOPRÁVNEJ OCHRANY

MATERNITY, PATERNITY AND PARENTAL LEAVE IN SLOVAKIA AND EU – RETROSPECTIVE AND OUTLOOK ON LABOUR LAW PROTECTION

Kristína Ježová¹

Abstrakt: Starostlivosť o dieťa prostredníctvom materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky predstavuje kľúčový nástroj ochrany rodiny, ale aj podpory rovnosti žien a mužov na trhu práce. Uvedené presadzuje dlhodobu aj Európska únia, ktorá sa usiluje o napĺňanie cieľov rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a súkromného života zamestnancov. Príspevok sa preto zameriava na vývoj právnej úpravy materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky v Slovenskej republike v kontexte európskej legislatívy. Cieľom je analyzovať, ako sa od prijatia Zákonníka práce (2001) formovala vnútroštátna úprava v nadväznosti na jednotlivé smernice Európskej únie, a ako sa v nej odrážajú snahy o rovnosť príležitostí, ochranu rodičovstva a zosúladenie pracovného a súkromného života. Príspevok sleduje historický vývoj týchto právnych inštitútov na európskej i národnej úrovni a poukazuje na ich vzájomné prepojenie. Analýza ukazuje, že slovenské pracovné právo nie vždy preberá európske normy mechanicky, ale ich vývoj ovplyvňuje aj domáca právna tradícia. Výsledkom je, že niektoré ustanovenia síce formálne zodpovedajú požiadavkám práva Európskej únie, no materiálne nie vždy naplňajú jeho ciele. Príspevok ponúka i výhľad ďalšieho možného smerovania a identifikuje zmeny, ktoré by mohli byť v rámci slovenského právneho poriadku realizované, čím poskytuje komplexné zhodnotenie vývoja, súčasného stavu a perspektív inštitútov pracovného práva v oblasti rodičovstva.

Kľúčové slová: pracovné právo, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka

Abstract: Childcare through maternity, paternity, and parental leave represents key instrument for protecting family and promoting gender equality

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

in labour market. These objectives have long been supported by the EU, which aims to achieve gender equality and better balance between professional and private lives of workers. The paper focuses on the development of legal regulation of maternity, paternity, and parental leave in Slovakia within the context of European legislation. Its aim is to analyse how the national framework has evolved since the adoption of the Labour Code (2001) in response to EU directives, and how these changes reflect efforts to promote equality, parenthood protection, and work-life balance. The study traces the historical developments of these legal instruments at European and national levels, highlighting their interconnections. Analysis shows that Slovak labour law does not merely transpose European norms mechanically but is also shaped by domestic legal traditions and some provisions formally comply with EU requirements, but not fulfil their substantive objectives. The paper offers an outlook on possible future developments and identifies changes that could be implemented within the Slovak legal system, thereby providing a comprehensive assessment of the development, current state and perspectives of labour law institutes in area of parenthood.

Key words: labour law, work-life balance, maternity leave, paternity leave, parental leave

Úvod

Ochrana rodičovstva a zosúladenie pracovného a súkromného života (tzv. work-life balance) patria medzi kľúčové oblasti sociálnej politiky moderných európskych štátov. Materská, otcovská a rodičovská dovolenka predstavujú nielen základný sociálny benefit, ale aj nástroj podporujúci rodovú rovnosť, zdravý vývoj detí a aktívnu účasť oboch rodičov pri starostlivosti o rodinu. V rámci Európskej únie (ďalej aj ako „EÚ“) sa právna úprava týchto nárokov postupne vyvíjala, pričom významnú úlohu zohrávali prijaté smernice, ktoré stanovovali minimálne štandardy ochrany rodičov a poskytovali ďalšie práva, ako napr. úpravu pracovného času.

V praxi však stále existujú rozdiely medzi členskými štátmi EÚ, pokiaľ ide o dĺžku trvania dovoleniek, finančné zabezpečenie rodičov a podiel mužov, ktorí využívajú otcovskú alebo rodičovskú dovolenku. Napríklad Slovenská republika patrí k jedným z „najštedrejších“ štátov v oblasti dĺžky materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky, a to nie len v EÚ, ale aj v OECD². Na druhú stranu však uvedenú dovolenku využívajú primárne ženy, keďže údaje dokazujú, že v roku 2024 až 80% mužov

² FÚSKOVÁ, Jana – KURUC, Andrej – OČENÁŠOVÁ, Zuzana – SEKERÁKOVÁ BÚRIKOVÁ, Zuzana: Výskum starostlivosti o deti z hľadiska dopadov na rodovú rovnosť. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2023. s. 16.

nevyužilo svoj nárok na otcovskú alebo rodičovskú dovolenku³ a naopak, približne polovica žien využíva materskú a rodičovskú dovolenku v plnom rozsahu, čo výrazne sťažuje ich pozíciu na trhu práce⁴. Takéto údaje umožňujú lepšie porozumieť, do akej miery legislatívne opatrenia napĺňajú svoje ciele, a to nie len v oblasti zabezpečenia starostlivosti o dieťa, ale aj rodovej rovnosti či work-life balance. Slovenská legislatíva pritom často čelí výzvam pri efektívnej implementácii a dosahovaní uvedených cieľov.

Súčasná situácia tak vytvára vhodný rámec pre analýzu historického vývoja európskych smerníc v oblasti materskej a rodičovskej dovolenky a ich dopadu na národnú legislatívu.

Príspevok pritom vychádza z kvalitatívnych výskumných metód, najmä obsahovej analýzy právnych predpisov, a to tak vo vzťahu k primárnym, ako aj sekundárnym zdrojom. V rámci výskumu pritom prevládali primárne zdroje, ktorými boli právne predpisy SR, ako aj smernice prijaté na úrovni práva EÚ. V príspevku sa dané normy interpretujú najmä prostredníctvom historického výkladu, ktorý sa zameriava na okolnosti, dôvody a ciele prijatia danej úpravy, ako aj systematického a teleologického výkladu. Zo sekundárných zdrojov boli analyzované najmä akademické vedecké diela, ako aj správy medzinárodných organizácií. Okrem analýzy boli v rámci výskumu využité aj vedecké metódy syntézy a dedukcie.

Retrospektíva právnej úpravy EÚ

Prvou smernicou prijatou v oblasti materskej dovolenky bola Smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (ďalej len „Smernica 92/85“). Ako samotný názov naznačuje, mala výrazne širší záber a upravovala mnohé ďalšie aspekty, ako napr. zákaz výkonu určitých prác či zákaz prepustenia. Čl. 8 však zakotvil aj otázku materskej dovolenky, kedy stanovil povinnosť členských štátov prijať opatrenia na zabezpečenie neprerušovanej materskej dovolenky v trvaní min. 14 týždňov (museli zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní min. dvoch týždňov). S materskou dovolenkou sa spájalo aj ustanovenie čl. 10, ktorý členským štátom prikazoval prijať opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky, s výnimkou prípadov nesúvisiacich s ich stavom. Smernica 92/85 tak položila základy pre spoločné pravidlá v oblasti ochrany matiek, pričom je účinná až do dnešného dňa, bez zásadných novelizácií analyzovaných článkov.

³ BEDNÁRIK, Rastislav – KEŠELOVÁ, Daniela: Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2024. s. 27.

⁴ OECD: Economic Surveys – Slovak republic 2024. Paríž: OECD Publishing. 2024. s. 39.

Uvedená smernica sa však zaoberala skôr ochranou matiek, ako presadzovaniu otázok rodovej rovnosti či work-life balance⁵.

Prvou smernicou, ktorá upravovala otázku rodičovskej dovolenky bola Smernica Rady 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (ďalej len „Smernica 96/34“). Táto bola prijatá na základe snahy všeobecných medziodvetvových organizácií, obsahuje len tri články a jej podstatná materiál sa nachádza v prílohe, ktorú tvorí vyššie spomínaná Rámcová dohoda. Tá vo svojej doložke 2 zakotvovala: *„individuálne právo pracovníkov a pracovníčok na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby im o toto dieťa bolo umožnené starať sa počas obdobia najmenej troch mesiacov, až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov“*. Uvedené právo sa rodičom priznávalo samostatne, teda aj otec aj matka mali k dispozícii obdobie troch mesiacov, pričom tieto mali byť v zásade neprenosné, čo však v praxi častokrát nebolo dodržiavané. Smernica 96/34 tiež zakotvila ochranu pracovníkov pred prepustením z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky, ako aj právo vykonávať po skončení rodičovskej dovolenky tú istú prácu, alebo ak to nie je možné rovnocennú alebo podobnú prácu. Smernica 96/34 tak položila spoločné základy pre uplatňovanie rodičovskej dovolenky v EÚ, ako aj chránila pred negatívnymi následkami, ktoré by sa s jej čerpaním mohli spájať.

Ďalšou prijatou smernicou bola Smernica Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC (ďalej len „Smernica 2010/18“), ktorá bola prijatá na zabezpečenie ďalšieho zlepšenia v oblasti zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života. To sa malo zabezpečiť najmä zmenou dĺžky rodičovskej dovolenky, ktorá sa zakotvila v trvaní najmenej štyroch mesiacov. Aj v prípade tejto smernice mala byť rodičovská dovolenka v zásade neprenosná, avšak vzhľadom na aplikačné problémy s interpretáciou pojmu „v zásade“ bolo v novej smernici ustanovené: *„Na podporu vyváženejšieho čerpania dovolenky zo strany oboch rodičov by najmenej jeden z uvedených štyroch mesiacov mal byť neprenosný.“* Tým sa posilnilo postavenie oboch rodičov. Smernica 2010/18 ďalej rozšírila ochranu pracovníkov z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo z dôvodu jej čerpania, kedy zakotvovala aj ochranu pred iným znevýhodňovaním (nie len prepustením). Zavedený bol tiež inštitút úpravy pracovného času po návrate z rodičovskej dovolenky. V zmysle čl. 6 mohli pracovníci pri návrate požadovať zmenu dĺžky alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie, čo malo podporiť proces zosúladovania pracovného, súkromného a rodinného života. Na druhú stranu

⁵ Porovnaj: DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel: EU Directives on maternity leave: a misleading social risk approach and its unsatisfactory effects on both mothers and fathers. In: European Labour Law Journal. roč. 9. č. 2 (2018). s. 171-194.

však Smernica 2010/218 obsahovala pomerne vágnu formuláciu povinnosti zamestnávateľov, kedy stanovovala, že: „Zamestnávatelia tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.“ Uvedené sa v praxi ukázalo ako problematické, keďže zamestnávatelia žiadosti častokrát zamietali bez vážnejších dôvodov. Smernica 2010/18 tak priniesla rozšírenie práv pracovníkov v nadväznosti na rodičovskú dovolenku, avšak viaceré z ustanovení sa v praxi ukázali ako nerealizované. Okrem toho predstavovala aj prvý krok k dôslednejšiemu zapájaniu otcov do procesu starostlivosti o dieťa v rámci čerpania rodičovskej dovolenky⁶.

Medzi prijatím Smernice 96/34 a Smernice 2010/18 došlo k prijatiu ešte jednej smernice, ktorá mala vplyv na oblasť materskej dovolenky. Ide o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (ďalej len „Smernica 2006/54“). I napriek tomu, že táto sa primárne zaoberá inými aspektmi, obsahuje aj ustanovenia týkajúce sa materskej dovolenky, keďže zavedenie opatrení na ochranu materstva chápe ako prostriedok na dosiahnutie skutočnej rovnosti pohlaví. Ochrana materstva je upravená najmä v čl. 15, v zmysle ktorého má žena po skončení materskej dovolenky právo vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, ako aj má mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci. Prínosom Smernice 2006/54 je tak zlepšovanie podmienok pri návrate z materskej dovolenky, a tým posilňovanie pozície žien na pracovnom trhu.

Najnovším prameňom práva je Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami (ďalej len „Work-life balance smernica“), ktorá zrušila Smernicu Rady 2010/18. Základným cieľom Work-life balance smernice je prispievať k rodovej rovnosti, a to najmä podporou účasti otcov a druhých rodičov na starostlivosti o deti, čo má vytvoriť väčší priestor pre ženy na ich skorší návrat do práce. Doterajšia právna úprava totiž v praxi nepôsobila dostatočne motivujúco na zabezpečenie rovnomernejšieho rozdelenia rodičovských povinností medzi ženy a mužov, čo ďalej posilňovalo existujúce stereotypy. Cieľom Work-life balance smernice je preto motivovať otcov k zapojeniu sa do procesu starostlivosti o dieťa, čím dôjde k vyrovnávaniu nerovnováhy platenej a neplatenej práce, k skoršiemu návratu žien do práce a k zmenšeniu tzv. gender pay-gap, ako aj k posilneniu

⁶ Pozri: HOUWERZIJL, Mijke: Commentary on EU Directive 2010/18/EU: Parental Leave. In: SCHLACHTER, Monika (Ed.): EU Labour Law: A Commentary. Alphen aand de Rijn: Kluwer Law International. 2014. s. 491-515.

sociálnych väzieb v rodine, či podpore rozvoja detí⁷. Uvedené ciele majú byť napĺňané prostredníctvom viacerých inštitútov, najmä otcovskej a rodičovskej dovolenky.

Otcovská dovolenka predstavuje nový inštitút, ktorý má okrem iného za cieľ aj zmenu sociálneho vnímania postavenia otcov. Je koncipovaná ako individuálne právo otcov, teda sa neodvíja od postavenia matky, rodinného stavu alebo existencie manželstva rodičov dieťaťa, a poskytuje sa v rozsahu minimálne 10 pracovných dní. Členské štáty majú právomoc určiť obdobie, počas ktorého sa musí čerpať, teda či je možné ju čiastočne čerpať pred narodením dieťaťa alebo len po ňom, ako aj to, či sa môže čerpať vo flexibilných formách. Úprava druhého inštitútu, ktorým je rodičovská dovolenka, vo veľkom nadväzuje na zrušenú Smernicu Rady 2010/18. Zásadnou zmenou je predĺženie neprenosnej časti rodičovskej dovolenky na dva mesiace. Novinkou je aj tzv. flexibilné čerpanie rodičovskej dovolenky, ktorého podrobnosti majú špecifikovať jednotlivé členské štáty v procese implementácie.

Rovnako ako v predchádzajúcich smerniciach, aj Work-life balance smernica zaručuje pracovníkom prenosnosť práv, ochranu pred znevýhodňovaním, ako aj ochranu pred prepustením. Tá je zosilnená procesnými normami zahŕňajúcimi napr. obrátenie dôkazného bremena. Úpravou prešiel aj inštitút návratu do práce, ktorý upravil nárok rodičov vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, pričom sa na nich musia vzťahovať akékoľvek zlepšenia pracovných podmienok na ktoré by mali nárok, ak by dovolenku nečerpali. Zmenou prešla aj úprava žiadosti o flexibilné formy organizácie práce, kedy sa zakotvila povinnosť zamestnávateľov reagovať na takúto žiadosť a odôvodniť jej zamietnutie alebo odloženie. Work-life balance smernica tak predstavuje výrazný krok smerom k rodovej rovnosti⁸.

Z uvedeného vývoja sekundárneho práva EÚ je zrejmé, že otázka materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky prešla výraznými zmenami. Dôraz sa postupne presúval z ochrany materstva až k podpore rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom oboch rodičov. Smernice zároveň vytvorili právny rámec, ktorému sa členské štáty museli prispôsobovať. Výnimkou nebola ani Slovenská republika. Tá síce prijala zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ešte pred vstupom do EÚ, jeho koncepcia však už v tom čase reflektovala základné princípy európskeho práva. V nasledujúcej časti sa preto zameriame na analýzu vnútroštátnej právnej úpravy materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky, ako aj na jej postupnú transformáciu pod vplyvom práva EÚ.

⁷ DANČÍKOVÁ, Zuzana: Ani muži nemôžu mať všetko – materská pre otcov a nástup matiek do práce. Bratislava: Inštitút finančnej politiky. 2020. s. 3.

⁸ Porovnaj: RAJIĆ ČALIĆ, Jovana: Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers – new era of reconciliation of family and professional life. In: Revija za evropsko pravo. roč. 27 (2025). č. 1. s. 71-86.

Retrospektíva slovenskej právnej úpravy

Špecifická ochrana materstva a rodičovstva bola od prijatia Zákonníka práce, teda od roku 2001, považovaná za jednu zo základných zásad slovenského pracovného práva. O tom svedčí aj zakotvenie čl. VI, ktorý v sebe formuloval, a v mierne pozmenenej textácii aj dodnes formuluje povinnosť zabezpečovať pracovné podmienky umožňujúce účasť na práci pre ženy s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a ich spoločenskú funkciu v materstve, a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove a starostlivosti o deti. Uvedená základná zásada je precizovaná v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce, ktoré sa venujú špecifickým inštitútom.

Medzi tie patri aj materská, otcovská a rodičovská dovolenka. Ich základnú úpravu môžeme nájsť v §166. Vyhlásené znenie zákona ustanovovalo, že žene patrila v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa materská dovolenka v trvaní 28 týždňov a v prípade, ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo ak išlo o osamelú ženu v trvaní 37 týždňov. V prípade starostlivosti o narodené dieťa patrila mužovi rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu. V §168 ods. 4 bolo precizované, že materská dovolenka nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Takéto nastavenie tak bolo už v čase prijatia Zákonníka práce súladné s požiadavkami smerníc EÚ, a to napriek tomu, že v čase prijatia Zákonníka práce nebola Slovenská republika jej členským štátom.

Vo vzťahu k tomuto tvrdeniu je potrebné zdôrazniť dva aspekty. Prvým z nich je, že napriek tomu, že Slovenská republika nebola v danom období členským štátom, vývoj pracovného práva bol zásadne ovplyvnený úsilím o dosiahnutie kompatibility s právnym poriadkom EÚ⁹. Na druhú stranu vychádzali uvedené ustanovenia primárne z historickej tradície slovenského pracovného práva. Z materiálneho hľadiska boli ustanovenia obdobné ako v zrušenom zákone č. 65/1965 Zb. Zákonník práce. Ten ustanovoval s účinnosťou od 01. júla 1987 dĺžku materskej dovolenky v rovnakom rozsahu, ako novoprijatý Zákonník práce vo vyhlásenom znení z roku 2001. Je teda zrejmé, že dĺžka materskej dovolenky nebola až do takej miery ovplyvnená právom EÚ, ako skôr historickou tradíciou. O tom svedčí aj výrazne extenzívnejšia dĺžka trvania materskej dovolenky, ktorá bola oproti požiadavkám kladeným smernicami EÚ dvojnásobná.

Prvá zásadná zmena v oblasti materskej dovolenky nastala účinnosťou zákona č. 543/2010 Z. z., ktorý vo svojom čl. VI predĺžil doby trvania materskej dovolenky. Od 01. januára 2011 patrila žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov, osamelej žene v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí v trvaní 43

⁹ BARANCOVÁ, Helena – OLŠOVSKÁ, Andrea – HAMULÁK, Juraj – DOLOBÁČ, Marcel: Slovenské pracovné právo. 2019. Bratislava: Sprint z s.r.o. s. 56.

týždňov. Takáto zmena bola prijatá prostredníctvom pozmeňujúceho a doplňujúceho návrhu k novele Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorého pôvodným cieľom nebolo upravovať otázky materskej a rodičovskej dovolenky, a ani novelizovať Zákonník práce. Je tiež zrejmé, že nešlo o zmenu, ktorá by bola nevyhnutná z pohľadu práva EÚ.

Okrem materskej dovolenky upravoval novoprijatý Zákonník práce v §166 v ods. 2 aj rodičovskú dovolenku. Tú bol zamestnávateľ povinný poskytnúť žene alebo mužovi, ktorí o to požiadali, a to až do troch rokov veku dieťaťa. V zmysle ustanovenia sa dovolenka poskytovala v rozsahu, aký rodič žiadal, vždy najmenej jeden mesiac. Ustanovenie obsahovalo aj výnimku, a to v prípade, ak išlo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú. V daných prípadoch bol zamestnávateľ povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku až do siedmich rokov veku dieťaťa. Ak si uvedenú právnu úpravu porovnáme s tou, ktorá bola účinná na úrovni EÚ, môžeme pozorovať rovnaký trend, ako v prípade materskej dovolenky – teda že slovenský zákonodarcu poskytol zamestnancom a zamestnankyniam výrazne priaznivejšiu úpravu v otázke trvania rodičovskej dovolenky. Takáto úprava vychádzala z úpravy zrušeného Zákonníka práce (65/1965 Zb.), s tým rozdielom, že uvedený zákon zakotvoval na prehlbenie starostlivosti o dieťa tzv. „ďalšiu materskú dovolenku“, ktorá bola vyhradená pre ženy (rovnako ako „materská dovolenka“). Uvedené sa prijatím nového Zákonníka práce zmenilo, na čom mala nepochybne zásluhu aj EÚ, keďže, ako dôvodová správa k zákonu č. 311/2001 Z. z. uvádza: *„Poskytuje sa rovnosť príležitostí a rovnaký prístup ženám a mužom na individuálne právo na materskú alebo rodičovskú dovolenku pri narodení alebo adopcii dieťaťa podľa čl. 2 Smernice Rady č. 96/34/EHS“*. Na druhú stranu, podľa práva EÚ mali štáty určiť, do ktorého veku budú mať zamestnanci právo starať sa o dieťa, pričom tento nemal prekročiť hranicu osem rokov. Slovenská republika stanovila nižšiu vekovú hranicu, ktorá však bola súladná s právom EÚ.

Táto hranica sa ešte znížila novelou Zákonníka práce č. 48/2011 Z. z., v zmysle ktorej sa rodičovská dovolenka v prípade dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa vyžadujúceho osobitnú starostlivosť poskytovala maximálne do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov. Uvedená novela (okrem tejto zmeny, ktorá z hľadiska práva EÚ nebola nevyhnutná) transponovala do Zákonníka práce ustanovenia Smernice 2010/18, ako aj niektorých ďalších smerníc. Zmeny sa týkali najmä precizovania podmienok návratu do práce po materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. V nadväznosti na právnu úpravu EÚ bola zakotvená povinnosť zamestnávateľa poskytnúť žene alebo mužovi po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky prospech z každého zlepšenia, na ktoré by mali nárok, ak by na túto dovolenku nenastúpili. Uvedenou novelou sa zakotvilo právo na návrat na pôvodnú prácu alebo pracovisko, ako aj právo na zachovanie práv zakotvilo aj v nadväznosti

na rodičovskú dovolenku. Uvedená úprava v mnohých aspektoch kopírovala znenie Smernice 2010/18, čiže Slovenská republika v tejto oblasti neposkytla zamestnancom priaznivejšiu úpravu. Novelou sa pritom pozícia zamestnancov mala výrazne zlepšiť, i keď v aplikačnej praxi dochádzalo aj k nesprávnej, až absentujúcej aplikácii tohto práva¹⁰.

Výhodnejšiu právnu úpravu, i keď len vo fakultatívnej podobe, priniesla novela Zákonníka práce č. 257/2011 Z. z., ktorá umožnila zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť sa na poskytovaní rodičovskej dovolenky až do piatich, resp. ôsmich rokov veku dieťaťa. V zmysle dôvodovej správy bol takýto krok prijatý s cieľom umožniť zamestnancom lepšie zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. Ani v tomto prípade nebola zmena podmienená právom EÚ, no môžeme predpokladať, že ním bola ovplyvnená, a to v stanovení najvyššej možnej hranice – osem rokov veku dieťaťa. Je pritom potrebné upozorniť, že tento inštitút nezavádza možnosť predĺženia rodičovskej dovolenky, ale len možnosť predĺženia rozvrhového obdobia.¹¹

Posledným inštitútom, ktorému sa budeme venovať je otázka úpravy pracovného času, ktorý je pomerne komplexne rozpracovaný na úrovni EÚ. Napriek tomu však bol základ súčasnej úpravy položený ešte zrušeným Zákonníkom práce 65/1965 Zb.. Ten ustanovoval právo ženy na úpravu pracovného času v prípade starostlivosti o dieťa mladšie ako 15 rokov, pričom tejto bola organizácia povinná vyhovieť, ak tomu nebránili vážne prevádzkové účely. Obdobná definícia sa zakotvila aj v §164 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.. Uvedené ustanovenie tak na jednej strane spĺňalo požiadavky EÚ, na druhej strane však opätovne vychádzalo skôr z historickej tradície slovenského pracovného práva.

Implementácia Work-life balance smernice ako garant ochrany práv rodičov?

Už od prijatia Zákonníka práce tak Slovenská republika garantovala pomerne priaznivú úpravu v oblasti materskej a rodičovskej dovolenky, ktorá v mnohých oblastiach prekonávala minimálne štandardy požadované EÚ. V tých oblastiach, kde to tak nebolo, implementovala Slovenská republika sekundárne pramene práva tak, ako sme uviedli vyššie. Jednou z najvýznamnejších zmien bolo posilňovanie postavenia mužov. Cieľom EÚ bolo podporovať rovnocenné postavenie oboch rodičov, ktoré by pozitívne vplývalo na postavenie žien na trhu práce, na rovnaké zaobchádzanie a na odstraňovanie stereotypov.

¹⁰ Pozri: PORUBAN, Andrej: Právo na návrat do práce po rodičovskej dovolenke a diskriminácia. In: Sine amicitia vitam est nullam: pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej. 2019. Praha: Leges. s. 212-221.

¹¹ BARANCOVÁ, Helena: §166 Podmienky poskytovania materskej dovolenky. In: BARANCOVÁ, Helena: Zákonník práce. 3. vyd. Bratislava: C.H.Beck, 2013, marg.č. 3.

Uvedené sa najvýraznejšie prejavilo pri prijatí Work-life balance smernice, ktorá bola do Zákonníka práce implementovaná novelou zákona č. 350/2022 Z. z.. Tá so sebou priniesla terminologickú zmenu, kedy zakotvila pojem „otcovská dovolenka“, čo so sebou prinieslo zvýšenie prehľadnosti právnych predpisov¹². Okrem terminológie, však spôsob implementácie nepriniesol výrazné obsahové a kvalitatívne zmeny¹³. Doposiaľ totiž slovenský právny poriadok priznával právo otca na rodičovskú dovolenku v rozsahu 28 týždňov a na poberanie dávky materského v čase, kedy matka materské nepoberala. Prijatou novelou došlo k rozdeleniu tohto obdobia, a to na 2-týždňové obdobie, ktoré sa poskytuje v zásade v období do 6 týždňov veku dieťaťa, počas ktorých majú nárok na dávku zo systému sociálneho zabezpečenia (otcovské a materské) obaja rodičia a zvyšné (26-týždňové) obdobie, kedy môže materské čerpať len jeden z nich. Takáto úprava motivuje otcov zostať počas prvých týždňov života dieťaťa doma spolu s matkou na otcovskej dovolenke. V tomto prípade však išlo skôr o zmenu v oblasti poskytovania dávok zo systému sociálneho zabezpečenia, a nie v oblasti dovolenky samotnej. To vysvetľuje aj dôvodová správa: „(...) nie je potrebné zavádzať duplicitný inštitút otcovskej dovolenky muža v rozsahu 10 pracovných dní, keďže identické nároky muža, navyše vo väčšom rozsahu, už pokrýva rodičovská dovolenka muža.“ Vo všeobecnosti tak podmienky poskytovania otcovskej dovolenky zostali v zásade rovnaké, popr. i o niečo horšie, keďže 2 týždne otcovskej dovolenky si muž vyčerpá spoločne s matkou dieťaťa, a preto obdobie, kedy ju bude čerpať sám (bez prítomnosti matky) bude kratšie. Uvedená zmena tak v praxi neprispieje k skoršiemu návratu žien do práce.

Novela tiež nemotivuje ženy k skoršiemu návratu do práce vzhľadom na existenciu rodičovskej dovolenky, ktorá sa poskytuje až do 3 rokov veku dieťaťa (obom rodičom). Ženy tak môžu zostať na rodičovskej dovolenke aj počas otcovskej dovolenky (teda zároveň s mužom). Nie je tiež nezvyčajné, ak muži nevyužijú ani len možnosť čerpania otcovskej dovolenky v plnom rozsahu a budú to práve ženy, ktoré budú dieťaťu starostlivosť poskytovať. Ako sme už uvádzali, až polovica žien v roku 2019 zostala na rodičovskej dovolenke v plnom zákonnom rozsahu (teda v zásade do 3 rokov veku dieťaťa)¹⁴. Implementácie smernice tak ani v tomto prípade nepriniesla výrazné pozitívne zmeny pre tzv. work-life balance zamestnancov, najmä žien.

Kde však zmena nastala je otázka úpravy pracovného času. Došlo totiž k zakotveniu povinnosti zamestnávateľa písomne odôvodniť odmietnutie žiadosti o kratší

¹² KUNDRÁT, Ivan – FENCIKOVÁ, Katarína: Otcovská dovolenka v právnom poriadku Slovenskej republiky – východiská, súčasný stav a aplikačné problémy. In: PICHRT, Ján – MORÁVEK, Jakub (eds.): Sladování soukromého a pracovního života rok poté. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2024. s. 178.

¹³ BARANCOVÁ, Helena – LACKO, Miloš. § 166 [Podmienky poskytovania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol.: Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck. 2022. s. 1349. marg. č. 16.

¹⁴ OECD: Economic Surveys – Slovak republic 2024. Paríž: OECD Publishing. 2024. s. 39.

pracovný čas, resp. skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce. V §164 pribudol tiež ods. 4, v zmysle ktorého môžu žena a muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov požiadať o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď v prípade jej nevyhovenia. Ako uvádza dôvodová správa, tieto ustanovenia vychádzajú z Work-life balance smernice a predstavujú jej implementáciu. Táto je však mierne oslabená v prípade žiadosti o domácku prácu, teleprácu alebo prácu z domácnosti, keďže neobsahuje povinnosť zamestnávateľa ju poskytnúť v prípade, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Pri implementovaní Work-life Balance smernice nedošlo ani k implementácii práv rodičov vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok, ak by túto dovolenku nečerpali.

Vo všeobecnosti tak môžeme zhrnúť, že novela Zákonníka práce priniesla určité zlepšenia, ktoré boli podmienené úpravou na úrovni EÚ. Na druhej strane však nebola prevedená tak, aby reálne napĺňala účel smernice, ktorým bolo okrem iného aj podpora rodovej rovnosti a zabezpečenie lepšieho postavenia žien na trhu práce. K možným dôvodom sa vyjadrili aj Hamulák a Homola Nevická, ktorý uvádzajú: „(...) verejná diskusia prebiehala len minimálne a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny malo najväčšie výhrady k používaniu pojmu rod a nie k obsahovým náležitostiam pripomienok k smernici¹⁵.“

Výhľad a možnosti reformy ochrany materstva a rodičovstva na Slovensku

Ako sme charakterizovali vyššie, v súčasnom stave má Slovenská republika úpravu, ktorá je na jednej strane výrazne extenzívna v porovnaní s požiadavkami EÚ, a to najmä v oblasti trvania materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky, no na druhej strane nenapĺňa účel opatrení prijatých na úrovni EÚ, ktorým je okrem iného zabezpečenie rodovej rovnosti a posilnenie pozície žien na trhu práce. Vzniká preto otázka, ako by sa uvedené mohlo zmeniť. Určitú formuláciu zmien Slovensku adresovalo OECD, ktoré konštatovalo, že veľmi dlhé obdobia dovolenky znižujú šance žien na opätovný vstup na trh práce a taktiež negatívne pôsobia na kariérny postup a príjmy žien. Podľa odporúčania OECD by sa preto mala platená rodičovská dovolenka skrátiť, ako aj podmieniť účasťou druhého rodiča¹⁶.

Takéto odporúčanie však naráža na sociálnu a politickú realitu na Slovensku. V prvom rade je podpora dlhej materskej, otcovskej či rodičovskej dovolenky silno zakotvená

¹⁵ HAMULÁK, Juraj – HOMOLA NEVICKÁ, Denisa: The work-life balance in the EU – has Slovakia become a second Sweden? In: The Lawyer Quarterly. roč. 13 (2023). č. 4. s. 382.

¹⁶ OECD: Economic Surveys – Slovak republic 2024. Paríž: OECD Publishing. 2024. s. 39.

v spoločnosti. Približne 75% ľudí si myslí, že by tieto mali byť poskytované v dĺžke 36 mesiacov či dlhšie¹⁷. Je preto nepravdepodobné, že niektorá z vlád bude mať záujem postupovať v zmysle odporúčaní OECD. Máme však za to, že k určitým zmenám by bolo vhodné pristúpiť, pričom nemusí ísť o radikálnu cestu navrhovanú OECD. Medzi zmeny, ktoré by mohli byť realizované patrí:

- (i) Zavedenie flexibilného čerpania rodičovskej dovolenky. Inšpiráciou pritom môže byť Švédsko, kde si rodičia môžu rozdeliť čerpanie rodičovskej dovolenky na viacero úsekov až do dovŕšenia 8 rokov veku dieťaťa¹⁸. Vďaka tomu si tak môžu rodičia „ušetriť“ dni dovolenky skorším nástupom do práce a ušetrené dni následne využívať napríklad v období letných prázdnin. To umožňuje rodičom lepšie zosúladiť ich pracovný a osobný život, a zároveň to motivuje k skoršiemu návratu do práce, aby im zostali dni rodičovskej dovolenky zachované na neskoršie obdobie.
- (ii) Naviazanie dĺžky rodičovskej dovolenky na potrebu čerpania otcovskej/materskej dovolenky zo strany druhého rodiča. To by znamenalo, že na to, aby žena a muž mohli zabezpečiť starostlivosť dieťaťa do dovŕšenia troch rokov veku, museli by obaja z nich aspoň počas určitého obdobia poskytovať dieťaťu starostlivosť. T.j. napríklad 2 mesiace (ako minimálne vyžaduje EÚ pri rodičovskej dovolenke) by otec musel zostať na otcovskej dovolenke, v opačnom prípade by starostlivosť o dieťa bola poskytovaná len do veku 2 rokov a 10 mesiacov. Uvedené by si vyžadovalo zmenu konceptu rodičovskej dovolenky, kedy by sa táto neposkytovala „do veku“ dieťaťa, ale presne stanovený maximálny počet týždňov. Samozrejme, uvedená úprava by mala obsahovať výnimky pre osamelých zamestnancov.
- (iii) Dôslednejšie využívanie práva na úpravu pracovného času, resp. na využívanie flexibilných foriem práce. Tie sú kľúčové pre work-life balance. Na Slovensku je však pracovný čas pomerne rigidný. Podľa posledných údajov viac ako 2/3 opýtaných majú pevne stanovený začiatok a koniec pracovnej doby, čo je 4. najvyšší podiel v rámci EÚ¹⁹. Z uvedeného dôvodu by sa právo matiek a otcov na úpravu pracovného času malo dôraznejšie komunikovať, ako aj kontrolovať jeho uplatňovanie. Samozrejme, ideálnym by bolo aj zavedenie zmien v oblasti dávok sociálneho poistenia, keďže jedným z dôvodov pre nevyužívanie tohto práva je zníženie príjmu. Ako inšpirácia by mohlo opätovne slúžiť Švédsko, kde dávka poskytovaná

¹⁷ HAMPLOVÁ, Dana – ŠALAMOUNOVÁ, Petra: Preferovaná dĺžka rodičovskej dovolenky: porovnanie s ôsmimi európskymi krajinami. In: Bulletin Inštitútu pre výskum práce a rodiny. roč. 1 (2020). č. 2. s. 7.

¹⁸ OECD: Economic Surveys – Slovak republic 2024. Paríž: OECD Publishing. 2024. s. 39.

¹⁹ Tamtiež. s. 39

počas rodičovskej dovolenky môže byť čerpaná v akomkoľvek rozsahu, od plného úväzku až po 1/8 dňa a zvyšok môže byť použitý v budúcnosti na pokrytie ušlej mzdy rodičov pri skrátenom pracovnom čase²⁰.

Všetky uvedené spôsoby by v konečnom dôsledku zaručovali starostlivosť o deti v rozsahu, v akom ho poznáme dnes, ak by sa tak rodičia rozhodli. Na druhú stranu by pôsobili motivačne pre skorší návrat do práce. Samozrejme, opatrenia by si vyžadovali výrazné zmeny, ktoré by museli doprevádzané aj zmenou systémov sociálneho zabezpečenia, a zabezpečením dostatočného množstva dostupných zariadení starostlivosti o deti²¹.

Záver

V nadväznosti na vyššie uvedené skutočnosti možno konštatovať, že právna úprava materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky na Slovensku prešla od prijatia Zákonníka práce v roku 2001 významným vývojom, ktorý bol ovplyvnený európskou legislatívou, no i historickou tradíciou. Slovenská právna úprava poskytuje relatívne rozsiahlu ochranu rodičov, najmä z hľadiska trvania dovoleniek, avšak v praxi často nenapĺňa ciele EÚ v oblasti rodovej rovnosti. Implementácia kľúčovej Work-life balance smernice, ktorá mala predstavovať prielom v tejto oblasti, priniesla prevažne terminologické a čiastočné obsahové zmeny, avšak viaceré ciele zostali nenaplnené. Výzvou do budúcnosti preto zostáva zakotvenie efektívnych nástrojov na zosúladenie pracovného a súkromného života rodičov, ktoré by podporovali rodovú rovnosť a aktívnejšie zapojenie otcov do starostlivosti o deti. V danej oblasti sa pritom Slovenská republika môže inšpirovať mnohými inými členskými štátmi EÚ, napr. Švédsko či Fínsko²². Máme pritom za to, že i napriek možným politickým a sociálnym prekážkam by na danú tému mala prebehnúť verejná diskusia, keďže súčasná právna úprava poskytuje priestor na možné zlepšenia, z ktorého by v konečnom dôsledku mohli profitovať tak ženy, ako i muži.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, Helena: Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C.H.Beck. 2013. ISBN 978-80-89603-10-7

²⁰ DUVANDER, Ann-Zofie – HÅKANSSON, Helena: Parental leave in Sweden. 2025. Dostupné na: <https://pub.norden.org/temanord2025-547/parental-leave-in-sweden-.html> [08.11.2025]

²¹ FÚSKOVÁ, Jana – KURUC, Andrej – OČENÁŠOVÁ, Zuzana – SEKERÁKOVÁ BÚRIKOVÁ, Zuzana: Výskum starostlivosti o deti z hľadiska dopadov na rodovú rovnosť. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2023. s.120-125.

²² Porovnaj: BEDNÁRIK, Rastislav – KEŠELOVÁ, Daniela: Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2024. s. 13-19.

2. BARANCOVÁ, Helena a kol.: Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck. 2022. ISBN 978-80-8232-024-7
3. BARANCOVÁ, Helena – OLŠOVSKÁ, Andrea – HAMULÁK, Juraj – DOLOBÁČ, Marcel: Slovenské pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o. 2019. ISBN 978-80-89710-48-5
4. BEDNÁRIK, Rastislav – KEŠELOVÁ, Daniela: Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2024. 31 s.
5. DANČÍKOVÁ, Zuzana: Ani muži nemôžu mať všetko – materská pre otcov a nástup matiek do práce. Bratislava: Inštitút finančnej politiky. 2020. 14 s.
6. DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel: EU Directives on maternity leave: a misleading social risk approach and its unsatisfactory effects on both mothers and fathers. In: European Labour Law Journal. roč. 9 (2018). č. 2. s. 171-194.
7. DUVANDER, Ann-Zofie – HÅKANSSON, Helena: Parental leave in Sweden. 2025. Dostupné na: <https://pub.norden.org/temanord2025-547/parental-leave-in-sweden-.html> [08.11.2025]
8. FÚSKOVÁ, Jana – KURUC, Andrej – OČENÁŠOVÁ, Zuzana – SEKERÁKOVÁ BÚRIKOVÁ, Zuzana: Výskum starostlivosti o deti z hľadiska dopadov na rodovú rovnosť. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2023. ISBN 978-80-7138-189-1
9. HAMPLOVÁ, Dana – ŠALAMOUNOVÁ, Petra: Preferovaná dĺžka rodičovskej dovolenky: porovnanie s ôsmimi európskymi krajinami. In: Bulletin Inštitútu pre výskum práce a rodiny. roč. 1 (2002). č. 2.
10. HAMULÁK, Juraj – HOMOLA NEVICKÁ, Denisa: The work-life balance in the EU – has Slovakia become a second Sweden? In: The Lawyer Quarterly. roč. 13 (2023). č. 4. s. 381-387.
11. OECD: Economic Surveys – Slovak republic 2024. Paríž: OECD Publishing. 2024. ISBN 978-92-64-37104-0
12. PICHRT, Ján. – MORÁVEK, Jakub (eds.): Sladování soukromého a pracovního života rok poté. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2024. ISBN: 978-80-286-0143-0
13. PORUBAN, Andrej: Právo na návrat do práce po rodičovskej dovolenke a diskriminácia. In: Sine amicitia vitam est nullam: pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej. Praha: Leges. 2019. s. 212-221.
14. RAJIĆ ČALIĆ, Jovana: Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers – new era of reconciliation of family and professional life. In: Revija za evropsko pravo. roč. 27 (2025). č. 1. s. 71-86.
15. SCHLACHTER, Monika (Ed.): EU Labour Law: A Commentary. Alphen aand de Rijn: Kluwer Law International. 2014. ISBN: 904-11-49-783

Právne predpisy

1. Smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok
2. Smernica Rady 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC
3. Smernica Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC
4. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania
5. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami
6. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov
7. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákoník práce v znení neskorších predpisov (zrušený)
8. Zákon č. 543/2010 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
9. Zákon č. 48/2011 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
10. Zákon č. 257/2011 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
11. Zákon č. 350/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Kontaktné údaje

Mgr. et Mgr. Kristína Ježová

kristina.jezova@uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

MEDZI POVINNOSŤOU A PRIVILÉGIOM: POSTAVENIE ŽENY V ZÁKONNÍKU PRÁCE (1965-1989)

BETWEEN OBLIGATION AND PRIVILEGE: THE LEGAL STATUS OF WOMAN IN THE LABOUR CODE (1965-1989)

Monika Uhnáková¹

Abstrakt: Príspevok analyzuje právne postavenie žien v Zákonníku práce z roku 1965 od jeho účinnosti až do roku 1989, kedy došlo k zmene režimu v Československu. Predmetom skúmania sú tie ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa týkajú špecificky žien ako samostatnej kategórie pracovníkov, najmä osobitné pracovné podmienky žien, úprava pracovného času a obmedzenie skončenia pracovného pomeru. Táto osobitná úprava je hodnotená v kontexte historického a spoločenského vývoja daného obdobia a socialistickej ideológie, ktorá bola imanentnou súčasťou vtedajšieho právneho poriadku. Primárnym záujmom štátu nemuselo byť zlepšenie postavenia žien, ale realizácia politik v závislosti od aktuálneho ekonomického a spoločenského vývoja a meniacej sa potreby pracovnej sily v národnom hospodárstve. Napriek formálne proklamovanej rovnosti mužov a žien, mnohé z ustanovení, ktoré mali túto rovnosť zabezpečiť mali na postavenie žien aj negatívny dopad. Štát nimi totiž potvrdzoval rodové stereotypy v oblasti starostlivosti o deti a domácnosť a obmedzoval pracovné príležitosti a kariérny rast žien. Dôsledkom bolo posilňovanie dvojitého bremena žien.

Kľúčové slová: Zákonník práce, socialistické pracovné právo, pracovnoprávne postavenie žien, materská dovolenka, pracovné podmienky žien

Abstract: The paper analyzes the legal status of women in the 1965 Labour Code from the time it entered into force until 1989, when the regime in Czechoslovakia changed. The subject of examination is those provisions of the Labour Code that specifically concern women as a distinct category of workers, in particular the special working conditions for women, the regulation of working time, and the restrictions on termination of employment. This special regulation is assessed in the context of the historical and social developments of the period and the socialist ideology that was an inherent part of the legal order at the time. The state's primary interest was not necessarily improving

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Univerzita Komenského v Bratislave

the position of women, but implementing policies depending on the current economic and social developments and the changing need for labor in the national economy. Despite the formally proclaimed equality of men and women, many of the provisions that were intended to ensure such equality had a negative impact on women's position. The state reinforced gender stereotypes in the area of childcare and household responsibilities and limited women's employment opportunities and career advancement. The consequence was the strengthening of the double burden on women.

Key words: Labour Code, socialist labour law, women's status in employment law, maternity leave, working conditions of women

Úvod

Socialistická žena mala byť úderníčka. Pracujúca matka, ktorá zvláda prácu na plný úväzok, deti, domácnosť.² Štát ju v tom podporoval a budoval jasle, škôlky, družiny. V prostredí, kde práca bola prvoradou povinnosťou a prostriedkom budovania socializmu bolo pracovné právo dôležitým nástrojom, ktorým štát definoval postavenie ženy.

Cieľom príspevku je ponúknuť pohľad na to, ako socialistické pracovné právo Zákonníkom práce koncipovalo a formovalo postavenie ženy – medzi povinnosťou pracovať a privilegovanou právnou ochranou, medzi proklamovanou rovnosťou a jej obmedzeniami, ktoré stanovoval paternalistický štát. Analyzuje právne postavenie žien v Zákonníku práce z roku 1965 v období od jeho účinnosti až do roku 1989, a to najmä prostredníctvom tých ustanovení, ktoré upravovali ženy ako osobitnú kategóriu pracovníkov.

Historický kontext

Postavenie žien v pracovnoprávných vzťahoch po roku 1965 bolo výrazne ovplyvnené udalosťami po druhej svetovej vojne. Vzhľadom na nedostatok pracovnej sily bolo potrebné zapojiť do pracovného procesu vo výraznejšej miere aj ženy. Táto ekonomická potreba bola po nástupe komunistickej strany ideologicky prezentovaná ako prostriedok emancipácie ženy. Jej cieľom bolo čo najväčšie priblíženie ženskej zamestnanosti zamestnanosti mužskej. Rovnoprávnosť ženy a muža bola vnímaná v nerozlišovaní rozdielov medzi pohlaviami a v prispôbení sa ženského mužskému.³

² KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, Beckova edice právní instituty, 2010, s. 152.

³ WAGNEROVÁ, Alena. *Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm*. Praha: Univerzita Karlova, Bakladatelství Karolinum, 2021. Gender sondy, 12. svazek. 30-31.

Keďže však nedošlo k posunu v rozdelení rolí v rodine, pracujúce ženy čakala po práci druhá zmena doma a ženy tak boli zaťažené „dvojitým bremenom“.⁴

Spoločenské uvoľnenie v šesťdesiatych rokoch a nové poznatky týkajúce sa ranného detstva upriamili pozornosť na materskú funkciu ženy. Zároveň postupne klesala pôrodnosť. Reakciou na tento spoločenský posun bolo prijatie zákonov, ktoré reflektovali spoločenskú funkciu materstva a posilnenie ochrannej funkcie pracovného práva vo vzťahu k ženám.⁵ Značná časť tejto úpravy sa preklapila do zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“).

Ideologické východiská Zákonníka práce

Právna úprava postavenia žien v Zákonníku práce bola podmienená ideologickým vymedzením úlohy štátu a práce v socialistickej spoločnosti. Základom pre právnu reguláciu pracovnoprávných vzťahov bol ústavný princíp zakotvený v článku 19 ods. 2 Ústavy Československej socialistickej republiky č. 100/1960 Zb. (ďalej len „Ústava“): *„V spoločnosti pracujúcich môže jednotlivec dospieť k plnému rozvinutiu svojich schopností a k uplatneniu svojich oprávnených záujmov len aktívnou účasťou na rozvoji celej spoločnosti, predovšetkým patričným podielom na spoločenskej práci. Preto práca v prospech celku je prvoradou povinnosťou a právo na prácu prvoradým právom každého občana.“*

Preambula Zákonníka práce preto vyzdvihuje prácu ako zdroj rozvoja spoločnosti a podriaďuje záujmy jednotlivca záujmom spoločnosti. Práca totiž z pohľadu štátu nebola iba právom, ktoré jednotlivec nemusel využiť, ale predovšetkým jeho prvoradou povinnosťou. V tomto kontexte bola žena chápaná ako zdroj pracovnej sily potrebnej pre budovanie hospodárstva, pričom jej biologická odlišnosť a spoločenské funkcia mala byť v právnej úprave zohľadnená prostredníctvom ochranných opatrení. Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa špecificky týkali žien, možno rozdeliť do dvoch skupín. Prvú tvorili ustanovenia upravujúce postavenie ženy v súvislosti s jej tehotenstvom a materstvom. Zvýšená ochrana pracovnoprávných vzťahov v dobe tehotenstva a materstva bola zakotvená aj v základných zásadách Zákonníka práce.⁶ Druhú skupinu tvorila úprava pracovných podmienok platná pre všetky ženy bez ohľadu na ich rodinný stav.

⁴KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice, s. 152.

⁵Napr. zákon č. 58/1964 Zb. o zvýšení starostlivosti o tehotné ženy a matky.

⁶Článok IX. Zákonníka práce. *„Pracovnoprávne vzťahy sú v dobe neschopnosti pracovníkov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotnosti alebo materstva chránené zákonom vo zvýšenej miere.“*

Rovnaké postavenie žien

Zákonník práce zakotvoval v článku VII pre ženy právo na rovnaké postavenie v práci ako mali muži. Táto zásada vychádzala z čl. 20⁷ a 27 Ústavy. Podľa čl. 27 Ústavy *„Rovnoprávne uplatnenie žien v rodine, v práci a vo verejnej činnosti je zabezpečované osobitnou úpravou pracovných podmienok a osobitnou zdravotnou starostlivosťou pri tehotenstve a materstve, ďalej aj rozvojom zariadení a služieb umožňujúcich ženám využiť všetky schopnosti pre účasť na živote spoločnosti.“*

Štát si stanovil za cieľ poskytnúť ženám zvýšenú ochranu prostredníctvom osobitnej úpravy pracovných podmienok a starostlivosti v tehotenstve a materstve a zároveň umožniť ženám účasť na pracovnom živote prostredníctvom zariadení, kde mohli umiestniť deti.

Osobitné ustanovenia Zákonníka práce, týkajúce sa špecificky žien, mali napomôcť realizácii tejto zásady, keďže sa snažili zohľadniť fyziologické odlišnosti mužov a žien, materskú funkciu a starostlivosť o domácnosť.⁸ To však nevyhnutne neviedlo iba k rozšíreniu práv, ale aj k viacerým zákazom a obmedzeniam žien vo vzťahu k práci.

Formálne teda štát proklamoval rovnosť mužov a žien, ale zároveň legislatívne potvrdzoval a podporoval spoločenské nastavenie, že primárnu zodpovednosť za starostlivosť o deti majú mať ženy. Jedinou výnimkou boli osamelí muži starajúci sa o deti, ktorí mali garantovanú zvýšenú ochranu v prípade skončenia pracovného pomeru, nočnej práce a práce nadčas, vyslania na pracovnú cestu a preloženia na iné pracovisko.⁹

Osobitné pracovné podmienky žien

Účelom osobitných pracovných podmienok žien bolo umožniť ženám v pracovnoprávných vzťahoch plnenie pracovných úloh bez toho, aby to bolo na ujmu ich zdravotného stavu a plneniu ďalších spoločenských funkcií.¹⁰

Národné a závodné výbory mali určovať plány zamestnanosti žien a v spolupráci s organizáciami vytvárať pre ženy nové pracovné príležitosti. Zároveň mali zabezpečiť úpravu pracovísk tak, aby zodpovedala hygienickým a sociálnym potrebám žien.¹¹

Záujem štátu na vysokom zapojení žien do pracovného procesu sa prejavoval aj v snahe uľahčovať návrat žien do zamestnania po narodení detí. Organizácie mali povinnosť zriaďovať závodné jasle a závodné materské školy a národné výbory

⁷ „Muži a ženy majú rovnaké postavenie v rodine, v práci i vo verejnej činnosti.“

⁸ KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo: vysokoškolská učebnice pro studenty právnických fakult.* 2., podst. přeprac. a dopl. vyd. Praha: Panorama, 1988, s. 52.

⁹ Porov. § 270 Zákonníka práce.

¹⁰ KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo: vysokoškolská učebnice pro studenty právnických fakult.* 2., podst. přeprac. a dopl. vyd. Praha: Panorama, 1988, s. 247.

¹¹ Porov. §149 ods. 1 Zákonníka práce.

zriaďovať školské jedálne, školské družiny a kluby, pričom ich prevádzka mala byť upravená tak, aby zodpovedala potrebám pracujúcich žien a matiek.¹² Zabezpečovala sa tak starostlivosť o mladšie deti a o žiakov po skončení vyučovania, čím sa mohla maximalizovať prítomnosť ženy v práci. Cieľom štátu teda nebolo iba poskytnutie nástrojov na zladžovanie rodinného a pracovného života, ale predovšetkým presadzovanie štátnych, ekonomických a ideologických cieľov.

Zakázané práce

Zákonník práce významne rozšíril kategóriu zakázaných prác pre ženy. Okrem zákazu podzemných prác, ktorý vychádzal z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o zamestnávaní žien pod zemou v baniach akéhokoľvek druhu č. 45 z roku 1935, zaviedol Zákonník práce pre ženy aj zákaz fyzicky neprimeraných prác a prác škodlivých pre ich organizmus. Dôraz pritom kládol na prípadné ohrozenie ich materského poslania.¹³ To, že žena prípadne deti vôbec mať nechce, alebo ich už vzhľadom na vek, alebo iné objektívne príčiny mať nemôže vôbec nezohľadňovala. Tento zákaz výrazne obmedzil možnosť uplatnenia žien na trhu práce nielen v otázke prístupu k zamestnaniu, ale aj čo sa týka mzdového ohodnotenia. Medzi najlepšie platené pozície totiž patrili práve pracovné miesta v ťažkom priemysle.¹⁴

Nočná práca

Zásadne bola obmedzená aj nočná práca¹⁵ žien. Zákonník práce vôbec neumožňoval nočnú prácu žien mladších ako 18 rokov. V prípade žien starších ako 18 rokov bola nočná práca možná iba v určitých odvetviach,¹⁶ z výnimočných dôvodov, ktoré vymedzoval Zákonník práce,¹⁷ alebo ak ju dočasne povolila vláda.¹⁸ Súčasne bol potrebný aj súhlas závodného, resp. ústredného výboru odborového zväzu, ktorý mohol byť viazaný na splnenie určitých podmienok.¹⁹ Aj tento zákaz mal svoj základ v medzinárodných záväzkoch Československej socialistickej republiky, konkrétne v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci žien zamestnávaných v priemysle č. 89 z roku 1948. Samotná dôvodová správa k Zákonníku práce však konštatuje, že zákaz nočnej práce sa v praxi dôsledne nedodržiaval a tlak na

¹² Porov. §149 ods. 2 Zákonníka práce.

¹³ Porov. §150 Zákonníka práce.

¹⁴ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 492.

¹⁵ Nočná práca je práca vykonávaná medzi 22.00 a 6.00. Porov. §99 Zákonníka práce.

¹⁶ Napr. zdravotníctvo, doprava, sociálne služby, kultúra, poštové služby, živočíšna výroba. Porov. §152 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

¹⁷ Porov. §152 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce.

¹⁸ Porov. §152 ods. 2 Zákonníka práce.

¹⁹ Porov. §152 ods. 3 Zákonníka práce.

povoľovanie výnimiek narastal. Preto Zákonník práce umožnil udelenie výnimky v prípade objektívnych a naliehavých požiadaviek ekonomiky.²⁰ Štát teda na jednej strane paternalisticky obmedzil ženám možnosť práce v noci, súčasne však tento koncept sám nerešpektoval a nadradil mu vlastné hospodárske a ekonomické záujmy.

Vzhľadom na toto obmedzenie nočnej práce bol nepretržitý odpočinok žien medzi dvoma zmenami viazaný na dobu medzi 22. hodinou a 6. hodinou nasledujúceho dňa.²¹ Výnimky z tejto zásady boli prípustné len v prípade dovolenej nočnej práce.

Pracovné podmienky tehotných žien a matiek

Zákonník práce obsahoval osobitnú úpravu zakázaných prác aj pre tehotné ženy a matky do konca deviateho mesiaca po pôrode. Okrem všeobecného zákazu na základe zoznamov zakázaných prác a pracovísk²² umožňoval v prípade tejto skupiny žien aj individuálny zákaz práce na základe lekárskeho posudku, čím sa zabezpečila ochrana z dôvodov viažucich sa priamo na osobu ženy.²³ Na úpravu zákazu prác bola naviazaná povinnosť zamestnávateľa dočasne previesť ženu na inú vhodnú prácu, pri ktorej mohla dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci. V prípade, že bez svojho zavinenia dosahovala nižší zárobok ako pri pôvodnej práci, mala nárok na vyrovnávací príspevok.²⁴ Žena tak nebola finančne sankcionovaná za splnenie zákonnej povinnosti chrániť svoje zdravie a zdravie dieťaťa.

Tehotenstvo a starostlivosť o dieťa mladšie ako jeden rok bolo dôvodom zákonného zákazu pracovných ciest mimo obvodu obce pracoviska alebo bydliska. Nešlo pritom iba o obmedzenie dispozičnej právomoci zamestnávateľa, tento zákaz nebolo možné prelomiť ani v prípade súhlasu ženy s takouto pracovnou cestou. Štát tak nadradil záujem na ochrane tehotenstva a rannej starostlivosti o dieťa nad dispozičnú právomoc ženy súhlasiť s vyslaním na pracovnú cestu. V prípade žien starajúcich sa o dieťa staršie ako jeden rok, ale mladšie ako osem rokov bol ich súhlas naopak podmienkou pre vyslanie na pracovnú cestu. Rovnako bol súhlas žien, ktoré sa starali o dieťa mladšie ako osem rokov, potrebný aj pri ich preložení na iné pracovisko.²⁵ Neskôr sa podmienka súhlasu s vyslaním na pracovnú cestu alebo s preložením rozšírila aj na osamelú ženu starajúcu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov.²⁶

²⁰ Dôvodová správa k Zákonníku práce. *Zákonník práce a súvisiace predpisy*. 2. vyd. Bratislava: Práca, 1965, s. 329.

²¹ Porov. §151 Zákonníka práce.

²² Porov. §150 ods. 2 Zákonníka práce.

²³ Porov. §150 ods. 3 Zákonníka práce.

²⁴ Porov. §37 ods. 1 písm. c) a § 153 Zákonníka práce.

²⁵ Porov. §154 Zákonníka práce.

²⁶ Porov. §154 ods. 3 Zákonníka práce v znení zákona č. 188/1988 Zb.

Pracovný čas

Osobitná úprava pre ženy starajúce sa o dieťa sa týkala aj pracovného času, a to v troch rovinách. Organizácie mali povinnosť zohľadňovať pri zaradovaní do zmien potreby žien starajúcich sa o deti.²⁷ Napriek tomu, že šlo o vágnu formuláciu, štát formálne uznal potrebu starostlivosti o deti ako dôležitý faktor pri zladžovaní pracovného a rodinného života. Zároveň však priznal tehotným ženám a ženám starajúcim sa o dieťa mladšie ako 15 rokov nárok na skrátenie alebo inú vhodnú úpravu pracovného času. Takúto žiadosť mohla organizácia odmietnuť len v prípade, ak jej v tom bránili vážne prevádzkové dôvody.²⁸ Po tretie, štát zakázal tehotným ženám a ženám starajúcim sa o dieťa mladšie ako jeden rok prácu v noci a prácu nadčas.²⁹ Tento zákaz nepripúšťal výnimky a nezohľadňoval vôľu ženy.

Prestávky na dojčenie

Okrem úpravy pracovného času a zákazu prác bol biologický status matky špecificky chránený aj inštitútom prestávok na dojčenie. Táto úprava vychádzala z medzinárodných štandardov zakotvených v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 3 o ochrane materstva z roku 1919.³⁰ Organizácia mala povinnosť poskytnúť matke dojčiacej dieťa osobitné platené prestávky nad rámec bežných prestávok v práci.³¹

Materská dovolenka

Osobitným a najkomplexnejšie upraveným inštitútom statusovej ochrany žien bola materská dovolenka. Vzhľadom na klesajúcu pôrodnosť využíval štát posilňovanie ochrany žien v súvislosti s tehotenstvom a materstvom ako demografické opatrenie. Pôvodne bola ženám poskytnutá materská dovolenka v rozsahu 22 týždňov,³² pričom jej trvanie bolo následnými novelizáciami predĺžené až na 28 týždňov a v prípade, ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí alebo ak šlo o osamelú ženu na 37 týždňov.³³

²⁷ Porov. §156 ods. 1 Zákonníka práce z roku 1965.

²⁸ Porov. §156 ods. 2 Zákonníka práce z roku 1965.

²⁹ Porov. §156 ods. 3 Zákonníka práce z roku 1965.

³⁰ Tento dohovor bol v roku 1952 revidovaný Dohovorom Medzinárodnej práce č. 103

³¹ Porov. § 161 Zákonníka práce z roku 1965.

³² Porov. §157 Zákonníka práce.

³³ Porov. §157 ods. 1 Zákonníka práce v znení zákona č. 52/1987 Zb. ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ustanovenia Zákonníka práce.

Materská dovolenka nesmela byť nikdy kratšia ako 12 týždňov (po novelizácii 14 týždňov)³⁴ a nemohla sa v žiadnom prípade skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.³⁵ Táto šesť týždňová doba predstavovala neprerušiteľnú ochrannú dobu na rekonvalescenciu ženy po pôrode.

Zákonník práce detailne upravoval režim nástupu na materskú dovolenku a pravidlá jej výpočtu vo vzťahu k dňu pôrodu, pričom zohľadňoval biologickú nepredvídateľnosť pôrodu. Hoci žena mohla nastúpiť na materskú dovolenku najskôr osem týždňov pred očakávaným pôrodom, v prípade nenastúpenia štyri týždne pred dňom pôrodu nasledovalo skrátenie materskej dovolenky. Osobitnú výnimku však tvorila situácia, keď žena so súhlasom lekára pracovala až do pôrodu, bez toho, aby došlo k skráteniu dĺžky materskej dovolenky.³⁶ Tento mechanizmus je v kontexte paternalistického prístupu k ženám, ktorý striktne neumožňoval prácu v noci, pracovnú cestu či prácu nadčas³⁷ koncepcne nekonzistentný. Uprednostnením dispozitívnej právomoci ženy pracovať ďalej (aj keď podmiennečne na základe lekárskeho posudku) pred absolútnym zákazom odôvodneným ochranou jej zdravia, došlo v tomto špecifickom prípade k prelomeniu všeobecného princípu štátom vynútenej ochrany žien.

Komplexná úprava materskej dovolenky v Zákonníku práce pokrývala aj mimoriadne životné situácie, ktoré menili trvanie alebo režim materskej dovolenky, ako prevzatie dieťaťa zo zdravotných dôvodov do starostlivosti liečebného ústavu, zverenie dieťaťa do náhradnej starostlivosti alebo úmrtie dieťaťa.³⁸

Nárok na materskú dovolenku zákon priznával aj žene, ktorá nebola biologickou matkou dieťaťa, ale prevzala dieťa do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť. Účelom materskej dovolenky v ponímaní Zákonníka práce teda nebolo iba zotavenie ženy po pôrode, ale predovšetkým vykonávanie sociálnej funkcie starostlivosti o dieťa. Materská dovolenka sa v týchto prípadoch poskytovala odo dňa prevzatia dieťaťa, avšak jej dĺžka bola obmedzená vekom dieťaťa.³⁹

Zákonník z roku 1965 umožňoval ženám požiadať o ďalšiu materskú dovolenku za účelom prehlbenia materskej starostlivosti o dieťa do jedného roka (resp. po novelizácii do dvoch rokov⁴⁰). Organizácia musela takejto žiadosti vyhovieť.⁴¹

³⁴ Porov. §159 ods. 5 Zákonníka práce v znení zákona č. 52/1987 Zb. ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ustanovenia Zákonníka práce.

³⁵ Porov. §159 ods. 5 Zákonníka práce.

³⁶ Porov. §158 Zákonníka práce.

³⁷ Porov. §154 ods. 1 a §156 ods. 3 Zákonníka práce.

³⁸ Porov. § 159 Zákonníka práce.

³⁹ Porov. §160 Zákonníka práce.

⁴⁰ Porov. §157 ods. 2 Zákonníka práce v znení zákona č. 88/1968 Zb o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.

⁴¹ Porov. §157 ods. 2 Zákonníka práce.

Počas trvania materskej dovolenky a ďalšej materskej dovolenky nemala pracovníčka nárok na mzdu, avšak štát jej poskytoval hmotné zabezpečenie.⁴²

Materská dovolenka aj ďalšia materská dovolenka boli viazané výhradne na ženu, čo síce posilňovalo jej postavenie matky, ale zároveň priamo ignorovalo rolu otca a posilňovalo rodový stereotyp primárnej starostlivosti o deti matkou. K prelomeniu tohto konceptu nedošlo dokonca ani v prípade osamelých pracovníkov starajúcich sa o deti, hoci v iných prípadoch im zvýšený rozsah práv a ochrany Zákonník práce priznával.

Garancia návratu

Po skončení materskej dovolenky bola organizácia povinná zaradiť pracovníčku na jej pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nebolo možné preto, že táto práca odpadla alebo pracovisko bolo zrušené, organizácia musela zaradiť ženu na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve alebo aspoň jej kvalifikácii.⁴³

Dovolenka

Do roku 1985 Zákonník práce rozlišoval základnú výmeru dovolenky v rozsahu dvoch týždňov a predĺženú výmeru dovolenky v rozsahu troch alebo štyroch týždňov v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru.⁴⁴ Do trvania pracovného pomeru sa ženám započítavala aj doba, počas ktorej sa trvalo starali o dieťa vo veku do troch rokov a neboli zamestnané.⁴⁵ Týmto opatrením chcel štát prispieť k zvýšeniu populácie, opätovnému návratu matiek do zamestnania a spoločensky ohodnotiť poslanie matky. Hranica troch rokov mala byť zároveň dostatočne mobilizujúca pre návrat do zamestnania.⁴⁶

Tehotenstvo alebo materstvo bolo dôvodom pre uplatnenie výnimky v prípade nároku na dovolenku na zotavenie. Podmienka nepretržitého trvania pracovného pomeru aspoň päť mesiacov (čakacia doba) a vykonávania práce v organizácii aspoň 75 dní sa totiž nevzťahovala na tehotnú ženu a zamestnanú matku.⁴⁷ Rovnako mali tehotné a zamestnané matky nárok aj na pomernú časť dovolenky pri skončení pracovného pomeru, hoci nespĺňali podmienku odpracovania 75 dní.⁴⁸

⁴² Zákon č. 58/1964 o zvýšení starostlivosti o tehotné ženy a matky; Zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.

⁴³ Porov. §147 Zákonníka práce.

⁴⁴ Porov. §101 Zákonníka práce.

⁴⁵ Porov. §103 Zákonníka práce.

⁴⁶ Dôvodová správa k Zákonníku práce. *Zákonník práce a súvisiace predpisy*. 2. vyd. Bratislava: Práca, 1965, s. 300-302.

⁴⁷ Porov. §100 Zákonníka práce.

⁴⁸ Porov. §108 ods. 1 Zákonníka práce.

Skončenie pracovného pomeru

Zákonník práce obsahoval absolútny zákaz výpovede a okamžitého zrušenia pracovného pomeru pre tehotné ženy a ženy starajúce sa o dieťa mladšie ako jeden rok, resp. mladšie ako tri roky v prípade osamelej ženy.⁴⁹⁵⁰ Výnimku tvorilo právoplatne odsúdenie pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo hrubé porušenie pracovnej disciplíny. V takýchto prípadoch mohla organizácia žene dať výpoveď.⁵¹

V prípade výpovede z organizačných dôvodov, na ktorú sa zákaz výpovede taktiež nevzťahoval, mala organizácia povinnosť zabezpečiť nové vhodné zamestnanie, ak šlo o osamelú tehotnú alebo osamelú ženu trvalo sa starajúcu o dieťa mladšie ako 15 rokov. Zákon zároveň upravoval osobitný inštitút odkladacej podmienky, pretože výpovedná lehota sa v takomto prípade skončila iba vtedy, keď bola táto povinnosť splnená alebo sa s prepustenou ženou dohodla organizácia inak.⁵²

S cieľom zabrániť fluktuácii zamestnancov, ktorá by mohla mať negatívny vplyv na hospodárstvo, bola až do roku 1989⁵³ možnosť zamestnancov podať výpoveď obmedzená.⁵⁴ V prípade, že nešlo o jeden z dôvodov vymedzených Zákonníkom práce, a súčasne nedošlo k dohode so zamestnávateľom, dochádzalo k predĺženiu výpovednej doby o šesť mesiacov.⁵⁵ Jedným z legitímne uznaných dôvodov, ktorý sa týkal iba žien, bolo práve tehotenstvo alebo starostlivosť o dieťa.⁵⁶ Druhým bolo presťahovanie sa za manželom do miesta jeho bydliska.⁵⁷ Napriek tomu, že išlo o ochranu jej rodinných vzťahov, táto úprava explicitne klasifikovala kariéru ženy ako sekundárnu voči jej spoločenskej funkcii manželky.

Záver

Pracovnoprávne postavenie žien v Zákonníku práce predstavovalo špecifický model socialistickej ochrany, v ktorom sa prelínali ideologické, demografické, hospodárske a ekonomické ciele štátu. Hoci rozsah práv zakotvených v Zákonníku práce bol v mnohých ohľadoch nebývalo široký a na danú dobu progresívny (v niektorých

⁴⁹ Porov. §48 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce.

⁵⁰ Zákonom č. 20/1975 Zb. bol zákaz výpovede rozšírený na všetky ženy starajúce sa o dieťa mladšie ako tri roky.

⁵¹ Porov. §53 Zákonníka práce.

⁵² Porov. §47 ods. 2 Zákonníka práce.

⁵³ Zákon č. 188/1988 Zb. umožnil zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu, alebo aj bez udania dôvodu.

⁵⁴ Dôvodová správa k Zákonníku práce. *Zákonník práce a súvisiace predpisy*. 2. vyd. Bratislava: Práca, 1965, s. 275.

⁵⁵ Porov. §51 ods. 2 a § 53 ods. 3 Zákonníka práce.

⁵⁶ Porov. §51 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

⁵⁷ Porov. §51 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

oblastiach dokonca prevyšoval súčasné štandardy vyspelých krajín), k ženám pristupoval ako k „osobitnej kategórii pracovníkov“. Ženy boli potrebné pre ekonomiku ako pracovná sila, aj ako matky budúcej pracovnej sily.

Paternalistický prístup k ochrane žien zároveň prispel k inštitucionalizácii rodovej nerovnosti, keďže dôraz na zabezpečenie starostlivosti o deti ženou, zákaz niektorých prác, či zákaz nočnej práce ženy na trhu práce znevýhodňovali. Hoci ich úprava v Zákonníku práce bola prezentovaná ako prostriedok zabezpečenia rovnosti, v praxi prispievali k prehlbovaniu tzv. dvojitého bremena žien, ktoré museli súbežne zvládať platenú prácu, aj prevažnú časť domácich povinností. Rovnosť bola v mnohých ohľadoch iba formálna, pričom skutočná možnosť žien domôcť sa svojich práv bola v podmienkach štátu ako jediného zamestnávateľa minimálna.

Napriek týmto nedostatkom netreba opomenúť, že Zákonník práce poskytoval ženám zásadnú ochranu a stabilitu pracovného pomeru v období materstva a tehotenstva. Hoci Zákonník práce prešiel po roku 1989 zásadnými zmenami, inštitúty ako materská dovolenka, ďalšia materská dovolenka, prestávky na dojčenie, zákaz prepustenia matiek, či možnosť preradenia na ľahšiu prácu pretrvali a zachovali sa aj v súčasnom Zákonníku práce č. 311/2001 Z.z.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 4. vydanie, Bratislava: SPRINT. 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8.
2. BOBEK, M. – MOLEK, P. – ŠIMÍČEK, V. (eds.) *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*, Brno: Masarykova Univerzita. 2009. 1005 s. ISBN 978-80-210-4844-7.
3. BREZINA, P. a LOJEK, A. 60 years since the Labor Code (Act No. 65/1965 Sb.) was adopted and published. In: *The Lawyer Quarterly*. 2025, roč. 15, č. 2. [cit. 16. 11. 2025]. Dostupné na: <https://tlq.ilaw.cas.cz/index.php/tlq/article/view/648>
4. GALVAS, M. - GREGOROVÁ, Z. *K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu*. In: *Liberalizácia pracovného práva - možnosti a obmedzenia : zborník z [medzinárodného] vedeckého sympózia : Trnava 11. december 2006 / [editor: Helena Barancová] ; 1. vyd.* Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy. 2007. ISBN 978- 80-224-0958-2.
5. HAMUL'ÁK, J. - FREEL, L. - NEVICKÁ, D. *The comparative analysis of women's status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic* In: *DANUBE: Law, Economics and Social Issues Review*, ISSN 1804-8285, De Gruyter, Warsaw, Vol. 11, Iss. 3, s. 214-227 [cit. 16. 11. 2025]. Dostupné na <https://doi.org/10.2478/danb-2020-0012>.

6. KALENSKÁ, Marie. Československé pracovní právo: vysokoškolská učebnice pro studenty právnických fakult. 2., podst. přeprac. a dopl. vyd. Praha: Panorama, 1988, 456 s.
7. KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice, 240 s.
8. KŘIŽAN, V. *Právna úprava pracovního času na území Slovenska – minulost, přítomnost a budoucnost*. Západočeská univerzita v Plzni, 2025. Dostupné také z: <http://hdl.handle.net/11025/58368>.
9. MIKESKA, J. *Žena a matka v pracovnom pomere: Nemocenské poistenie pracovníkov. Účelový materiál pre potreby kultúrno výchovných pracovníkov v okrese Trenčín*. Trenčín: Okr. osvet. stredisko, 1988. 79s.
10. SCHELLE, K. – TAUCHEN, J. (eds). *Encyklopedie českých právních dějin, VII. svazek Právo pra-Prob*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. 829 s. ISBN 978-80-7380-648-4.
11. STEINOVÁ, V. *Pracovní pomer v letech 1945 – 1965*. Ostrava: Key Publishing, 2020. 249 s. ISBN 9788074183270.
12. ŠTANGOVÁ, V. *Postavení ženy v pracovním právu*. In: *Právní postavení žen v ČR*. AUC IURIDICA, Vol 42 č. 3 Praha: Karolinum, 1996, str. 46-71. ISIN 0323-0619.
13. TOMAN, J. *INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 391 s. ISBN 978–80–89149–41–4.
14. TOMAN, J. *INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO III Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 335 s. ISBN 978–80–89149–49–0.
15. *Zákonník práce a súvisiace predpisy*. 2. vyd. Bratislava: Práca, 1965, 460s.
16. WAGNEROVÁ, Alena. *Žena za socialismu: Československo 1945-1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm*. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2021. Gender sondy, 12. svazek. ISBN 9788024650050.

Kontaktné údaje:

Mgr. Monika Uhnáková

uhnakova13@uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálneho zabezpečenia

KOLEKTÍVNE SPORY „LEGE ARTIS“ A „SUI GENERIS“ A MOŽNOSTI ICH RIEŠENIA

COLLECTIVE DISPUTES "LEGE ARTIS" AND "SUI GENERIS" AND POSSIBILITIES FOR THEIR RESOLUTION

Vladimír Minčíč¹

Abstrakt: Tento článok analyzuje právny rámec a mechanizmy riešenia kolektívnych pracovných sporov v Slovenskej republike. Skúma typológiu kolektívnych sporov, ako je ustanovená slovenskou pracovnoprávnou legislatívou, rozlišujúc medzi spormi „*lege artis*“ a „*sui generis*“. Článok poskytuje komplexný prehľad súdnych aj mimosúdnych metód riešenia sporov, vrátane postupov sprostredkovania, rozhodcovských konaní a mediácie, ako sú upravené predovšetkým zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Osobitná pozornosť je venovaná procesným aspektom rozhodcovského konania a praktickej implementácii alternatívnych mechanizmov riešenia sporov v kontexte slovenských pracovnoprávných vzťahov.

Kľúčové slová: kolektívne pracovné spory, rozhodcovské konanie, mediácia, kolektívne vyjednávanie, orgán verejnej moci

Abstract: This article analyses the legal framework and mechanisms for resolving collective labour disputes in the Slovak Republic. It examines the typology of collective disputes as established by Slovak labour law, distinguishing between "lege artis" and "sui generis" disputes. The article provides a comprehensive overview of judicial and extrajudicial dispute resolution methods, including mediation, arbitration and conciliation procedures, as regulated primarily by Act No. 2/1991 Coll. on collective bargaining and Act No. 311/2001 Coll. on the Labour Code, as amended. Special attention is paid to the procedural aspects of arbitration proceedings and the practical implementation of alternative dispute resolution mechanisms in the context of Slovak labour relations.

Key words: collective labor disputes, arbitration, mediation, collective bargaining, public authority

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta UK v Bratislave.

Úvod

Kolektívne pracovné spory predstavujú osobitnú kategóriu konfliktných situácií, ktoré vznikajú v procese realizácie práv a oprávnených záujmov medzi zamestnancami prostredníctvom ich zástupcov a zamestnávateľmi. Právna úprava kolektívnych sporov v Slovenskej republike odráža základné princípy sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, ktoré tvoria podstatné piliere moderných systémov pracovného práva. Slovenský právny rámec poskytuje rôzne mechanizmy na riešenie týchto sporov, od tradičných súdnych konaní až po alternatívne metódy riešenia sporov.

Význam kolektívnych pracovných sporov presahuje individuálne pracovnoprávne vzťahy, pre-tože ovplyvňujú oveľa širšiu skupinu subjektov medzi sociálnymi partnermi a vplývajú na celkovú stabilitu aj individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Pochopenie právneho rámca a procesných mechanizmov na riešenie takýchto sporov je preto kľúčové pre praktikov pracovného práva, sociálnych partnerov aj akademických výskumníkov.

Klasifikácia kolektívnych pracovných sporov

Slovenský právny systém rozpoznáva niekoľko odlišných kategórií kolektívnych sporov, ktoré možno systematicky klasifikovať na spory *lege artis* (upravené a zákonom rozpoznávané) a spory *sui generis* (svojho druhu, majúce jedinečné charakteristiky). Táto klasifikácia je založená na špecifických právnych ustanoveniach upravujúcich každý typ sporu a príslušných mechanizmoch riešenia. V zásade však spory možno klasifikovať aj na tie, ktoré sú právom upravené a tie, ktoré právo neupravuje.

Kolektívne spory upravené právnymi normami

Podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o KV“) a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) sú právnym poriadkom rozoznávané nasledujúce typy kolektívnych sporov:

Spory o uzavretie kolektívnej zmluvy (§10 zákona o KV) predstavujú konflikty, ktoré vznikajú počas procesu vyjednávania kolektívnych zmlúv, keď sa sociálni partneri nedokážu dohodnúť na podmienkach kolektívnej zmluvy. Ide o najčastejšie spory vyskytujúce sa v praxi.

Spory týkajúce sa plnenia záväzkov z kolektívnych zmlúv (§10 zákona č. 2/1991 Zb.) sa týkajú záväzkov, z ktorých jednotliví zamestnanci nemôžu odvodzovať priame nároky. V podstate ide o situácie, keď sa zmluvní partneri nevedia zhodnúť na výklade znenia KV a / alebo následne na plnení záväzkov vyplývajúcich z tzv.

záväzkovej časti kolektívnej zmluvy. Môže ísť napríklad o záväzky spojené s tvorbou a čerpaním sociálneho fondu.²

Spory o reprezentatívnosť (§3a zákona o KV) riešia otázky týkajúce sa toho, ktorá odborová organizácia je oprávnená zastupovať zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní alebo iných záležitostiach pracovnoprávných vzťahov. Tieto spory sú obzvlášť obvyklé na pracoviskách s viacerými odborovými organizáciami.

Spory týkajúce sa rozdelenia pracovného voľna (§240 ods. 3 ZP) sa týkajú sporov medzi subjektmi zástupcov zamestnancov navzájom a zamestnávateľom o, ako má byť náhradné voľno poskytované na účely vykonávania činnosti zástupcov zamestnancov rozdelené medzi zástupcov zamestnancov.

Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (Spory v kontexte Kurzarbeitu) (§142a ZP) sa týkajú nesúhlasu ohľadom žiadostí o podporu počas obdobia skrátenej práce (jedná sa o mechanizmus, ktorý získal osobitný význam počas ekonomických kríz).

Spory týkajúce sa pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa (§230a ZP) riešia konflikty spojené s možnosťou pôsobenia odborových organizácií na pracoviskách zamestnávateľom.

Iné sporové situácie medzi sociálnymi partnermi (napr. §232 ods. 1 ZP) zahŕňajú rôzne ďalšie konfliktné situácie, ktoré nie sú explicitne kategorizované v pracovnoprávných predpisoch.

Mechanizmy riešenia sporov

Nielen pracovnoprávne predpisy poskytujú viacero možností na riešenie kolektívnych sporov, ponúkajúc stranám flexibilitu pri výbere najvhodnejšej metódy pre ich konkrétnu situáciu. Tieto mechanizmy možno klasifikovať na súdne a mimosúdne postupy.

Súdne riešenie zahŕňa podanie žaloby a vydanie súdneho rozhodnutia. Hoci táto tradičná metóda poskytuje autoritatívne riešenie možnosťou jeho núteného výkonu, je všeobecne časovo náročná a formálnejšia ako alternatívne metódy. Súdne konania v pracovných sporoch sa riadia zákonom č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „CSP“), pričom čo do príslušnosti, je pri nich zavedená tzv. kauzálna miestna príslušnosť.

² „Príkladom záväzku, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, je tvorba sociálneho fondu vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, jeho čerpanie na dohodnutý účel, neposkytovanie voľna členom odborového orgánu na činnosť v odborovom orgáne, resp. na vzdelávanie, alebo nezabezpečenia prestávok pri záťaži teplom a chladom, a to aj napriek záväzku zamestnávateľa dohodnutého v kolektívnej ej zmluve a pod.“ In: TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVA, S.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický ko-mentár. Wolters Kluwer, s.r.o., Bratislava 2016, s. 130.

Mimosúdne alebo alternatívne metódy riešenia sporov majú najmä v prípade riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov významné postavenie, ponúkajúc stranám flexibilnejšie, rýchlejšie a potenciálne menej konfrontačné prístupy k riešeniu ich sporov.

Konanie pred sprostredkovateľom

Sprostredkovanie, označované aj ako "konanie pred sprostredkovateľom" je v slovenskom právnom poriadku upravené v § 11 zákona o KV. Tento mechanizmus sa vzťahuje na dve pri-márne kategórie sporov a to spory týkajúce sa uzavretia kolektívnych zmlúv a spory týkajúce sa plnenia záväzkov z kolektívnych zmlúv, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom .

Konanie pred sprostredkovateľom je vo väčšine prípadov fakultatívnou možnosťou pre riešenie kolektívnych sporov, no v prípade , keď odborová organizácia uvažuje o štrajku ako o forme riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. Podmienkou zákonnosti vyhlásenia štrajku je totiž to, že odborový orgán preukáže, že sa pokúšali spor vyriešiť pred sprostredkovateľom. Úlohou sprostredkovateľa je uľahčiť komunikáciu medzi stranami a navrhnúť riešenia s cieľom dosiahnuť konsenzus medzi stranami sporu. Strany sporu však nie sú povinné akceptovať návrh sprostredkovateľa. Výsledok konania pred sprostredkovateľom je zdokumentovaný v zázname o riešení sporu.

Pozoruhodnou procesnou charakteristikou je, že zákon nepredpisuje podrobné procesné pravidlá pre sprostredkovateľov. V dôsledku toho sa konania pred sprostredkovateľom vedú analogicky k správnym alebo súdnym konaniam, s uplatnením všeobecných zásad procesnej spravodlivosti a riadneho konania. Je však na každom sprostredkovateľovi osobitne, ako bude viesť konania, resp. ako bude pristupovať k stranám sporu.

Konanie pred rozhodcom

Rozhodcovské konanie predstavuje formálnejšiu alternatívu k súdnym konaniam, pričom výsledok konania pred rozhodcom má so súdnym rozhodnutím spoločné to, že oba výsledky sú pre strany sporu záväzné. Právny poriadok rozlišuje medzi rôznymi typmi rozhodcovského konania na základe povahy / typu sporu a dostupnosti súdneho preskúmania.

Rozhodcovské konanie s možnosťou súdneho preskúmania sa vzťahuje na spory týkajúce sa plnenia záväzkov z kolektívnych zmlúv. Rozhodnutie rozhodcu je priamo vykonateľné podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Exekučné poriadok), ale strany môžu podať návrh

na súd na zrušenie rozhodnutia rozhodcu. To poskytuje ochranný mechanizmus pri zachovaní výhod efektívnosti rozhodcovského konania.

Rozhodcovské konanie bez možnosti súdneho preskúmania sa vzťahuje na spory týkajúce sa uzavretia kolektívnych zmlúv a spory týkajúce sa reprezentatívnosti odborových organizácií. V týchto prípadoch je rozhodnutie rozhodcu konečné a priamo vykonateľné, bez možnosti napadnúť rozhodnutie alebo postup rozhodcu na súde, aj keď bol postup údajne nezákonný alebo nesprávny. Ide o uplatnenie zásady „*res iudicata*“, čo vlastne znamená, že spor je rozhodnutý spôsobom, ktorý už nie je možné meniť. „Len čo sa o veci právoplatne rozhodlo, nemôže sa prejednávať znova (§ 159 ods. 3 O.s.p.). Prekážka rozsúdenej veci (*res iudicata*) patrí k procesným podmienkam a jej existencia (zistenie) v každom štádiu konania musí viesť k zastaveniu konania. Táto prekážka nastáva vtedy, ak má byť v novom konaní prejednaná tá istá vec. O tú istú vec ide vtedy, keď v novom konaní ide o ten istý nárok alebo stav, o ktorom už bolo právoplatne rozhodnuté, a ak sa týka rovnakého predmetu konania a tých istých osôb.“³

Špecializované rozhodcovské konania sú upravené v Zákonníku práce pre špecifické typy sporov, vrátane sporov týkajúcich sa pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa (§230a), rozdelenia pracovného voľna (§240 ods. 3), otázok Kurzarbeitu (§142a) a iných sporov ako napr. podľa ustanovenia §232 ods. 1 Zákonníka práce. Tieto rozhodcovské konania majú čiastočne upravené postupy, so špecifickými ustanoveniami týkajúcimi sa lehôt a povinností strán spolupracovať.

Rozdiel medzi spormi podľa §10 ZoKV a sporom podľa §3a ZoKV je aj v tom, že pokiaľ pri sporoch podľa §10 ZoKV ide z obsahového hľadiska o spory, kde dochádza k hmotnoprávnej korektúre práv a povinností, tak pri spore podľa §3a ZoKV ide skôr o rozhodovanie o odstránení procesnoprávnej prekážky, ktorá bráni stranám sporu ako aj zmluvných stranám kolektívneho vyjednávania v ďalšom kolektívnom vyjednávaní.⁴

Procesné výzvy v rozhodcovskom konaní

Najaktuálnejšou výzvou rozhodcovskej praxe do budúcnosti je nedostatok komplexnej procesnej úpravy samotného priebehu konania pred rozhodcom, prípadne formálnych a obsahových náležitostí rozhodnutí a pod. Hoci sú zákonom špecifikované určité aspekty ako lehoty a povinnosti poskytnutia súčinnosti zo strany strán sporu, mnoho procesných otázok zostáva neupravených. To vyvoláva dôležité otázky o správnom prístupe k zaplneniu týchto legislatívnych medzier.

³ K tomu bližšie Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 12.06.2013, Sp. Zn. 3 Cdo 44/2013. Dostupné na: <https://www.judikaty.info/document/nssr/8792/>

⁴ K tomu pozri: Švec, M., Bulla, M., Horecký, J.: Quo vadis, rozhodca v kolektívnom vyjednávaní?, In: Justičná revue, 66, 2014, 4. 8-9, s. 1009.

V rámci uvedeného tak vyvstáva otázka, či v prípade absencie právnej úpravy, čo do postupov v rámci konania pred rozhodcom, je možné uplatniť analógiu, a to buď legis (analógia ku konkrétnym právnym ustanoveniam) alebo analógiu iuris (analógia k všeobecným právnym princípom). Odpoveď tak zostáva predmetom diskusie akademickej a odbornej verejnosti. Prax však naznačuje, že analogické uplatnenie správnych alebo súdnych procesných pravidiel sú všeobecne akceptovanými postupmi.

Čo sa týka obsahových náležitostí rozhodnutia rozhodcu, tak podľa §13 ods. 5 zákona o KV musí rozhodnutie rozhodcu obsahovať:

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vydania rozhodnutia,
- e) meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis.

Tieto požiadavky zabezpečujú transparentnosť a poskytujú základ pre pochopenie odôvodnenia rozhodcu, čo je obzvlášť dôležité vzhľadom na obmedzenú alebo absentujúcu možnosť súdneho preskúmania v určitých kategóriách sporov.

Otázkou však zostáva, pričom ide o jednu z najčastejších argumentácií žalujúcich strán kolektívnych sporov v prípade podávania žalôb proti rozhodnutiam rozhodcov, že rozhodnutie rozhodcu má na základe zákona o KV takmer totožné obsahové náležitosti ako rozhodnutie v administratívnoprávnom konaní od čoho následne odvodzujú možnosť súdne preskúmať toto rozhodnutie aj napriek tomu, že právne predpisy takéto preskúmanie nepripúšťajú, resp. neupravujú.

Mediácia

Hoci primárny právny rámec riešení pre kolektívne spory sa zameriava na sprostredkovanie a rozhodcovské konanie, zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o mediácii“) poskytuje všeobecný rámec pre mediáciu v rôznych právnych vzťahoch, vrátane sporov z pracovnoprávných vzťahov. Mediácia je charakterizovaná ako dobrovoľný, dôverný a neformálny proces, pri ktorom sa strany pokúšajú dosiahnuť vzájomne akceptovateľnú dohodu s pomocou neutrálneho mediátora. „Mediácia predstavuje alternatívny spôsob riešenia sporov, avšak v podmienkach Slovenskej republiky sa v pracovnom práve takmer vôbec neaplikuje. Výnimkou sú sprostredkovatelia v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Neúspešné konanie pred sprostredkovateľom je predpokladom pre vyhlásenie zákonného štrajku odborovou organizáciou.“⁵

⁵ Toman, J., Švec, M., Rak, P.: Pracovné právo v súvislostiach. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2020, s. 8.

Rozdiel medzi sprostredkovaním a mediáciou v slovenskej pracovnoprávnej terminológii môže niekedy vytvárať zmätok, keďže oba zahŕňajú facilitované vyjednávanie. Mediácia podľa zákona o mediácii je však všeobecnejším mechanizmom dostupným pre rôzne občianske a obchodné spory, zatiaľ čo sprostredkovanie podľa zákona o KV je špecificky navrhnuté pre kolektívne pracovné spory.

Mediátor tak má v zmysle zákona o mediácii, pokiaľ sa strany spory na riešení sporu prostredníctvom mediácie dohodnú, riešiť nielen spory pracovnoprávne (aj kolektívne pracovné spory) ale aj spory občianskopráve, rodinnoprávne, obchodnozáväzkové a v neposlednom rade aj obdobné cezhraničné spory.⁶

Na rozdiel od mediátora, sprostredkovateľ môže sporovým stranám pomôcť vyriešiť ich spor len v zákonom stanovených prípadoch (napr. §10 zákona o KV). Avšak na druhej strane, ani ZP a ani zákon o KV, sporovým stranám, nezakazuje dohodnúť sa na možnosti riešiť spor pred sprostredkovateľom aj v iných prípadoch.

Samotné konania pred mediátorom a pred sprostredkovateľom sú so veľmi podobné a to tak v praktickej ako aj v legislatívnej rovine. Možno však konštatovať, že zákon o mediácii upravuje priebeh konania pred mediátorom precíznejšie a podrobnejšie ako zákon o KV priebeh konania pred sprostredkovateľom. Uvedené možno prisúdiť zámeru zákonodarcu ponechať stranám kolektívneho sporu a sprostredkovateľovi viac možností ako postupovať pri riešení sporu, nakoľko aj špecifiká a postavenie strán sporu sú rozdielne, oproti štandardným stranám sporu (rozumej fyzickým osobám) mediácie.

Najpraktickejším rozdielom medzi mediačným konaním a konaním pred sprostredkovateľom je ich výsledok. Obe konania sa môžu skončiť úspešne alebo naopak neúspešne. Avšak v prípade mediačného konania, ak sa strany dohodnú na riešení sporu, konanie sa končí uzavretím dohody o mediácii, ktoré je pre strany sporu záväzná. Na druhej strane konanie pred sprostredkovateľom sa končí predložením návrhu sprostredkovateľa na riešenie sporu, ktoré strany môžu a nemusia akceptovať. Avšak aj v prípade jeho akceptácie, stranám sporu nič nezaručuje, že druhá strana uvedené bude dodržiavať.⁷

⁶ Napríklad zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov, nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 4. 7. 2008), nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (Rím II) (Ú. v. EÚ L 199, 31. 7. 2007).

⁷ Mnoho sprostredkovateľov preto rieši spory spôsobom, že podmieňujú ukončenie kolektívneho sporu nielen súhlasom s návrhom sprostredkovateľa na riešenie sporu ale zároveň aj napríklad uzavretím kolektívnej zmluvy, ktorej časť (alebo jej celé znenie) boli predmetom sporu.

Praktická implementácia a výzvy

Zo štatistických ukazovateľov možno vyvodiť vcelku ustálené závery, že využívanie alternatívnych mechanizmov riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov v podobe konanie pred rozhodcom, bolo v minulosti relatívne obmedzené. Podľa údajov Medzinárodnej organizácie práce boli zo 139 prípadov v rokoch 2000-2004, ktoré bolo možné riešiť pred rozhodcom, iba dva spory boli vyriešené prostredníctvom rozhodcovského konania. Táto nízka miera využívania môže odrážať rôzne faktory, vrátane preferencií strán pre priame vyjednávanie, neistoty o procesných aspektoch rozhodcovského konania alebo obáv o konečnosť rozhodcovských rozhodnutí.

Kolektívne pracovné právo na Slovensku sa líši od niektorých iných právnych úprav v tom, že odbory zastupujú nielen svojich členov, ale všetkých zamestnancov na pracovisku, čo môže mať vplyv na dynamiku kolektívnych sporov a ich riešenia. Požiadavky na minimálne počty zamestnancov pre vytvorenie odborového zastúpenia a vzťah medzi odborovými organizáciami a zamestnaneckými radami tiež ovplyvňujú kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Okrem toho, podľa Moniky Uhlerovej, predsedníčky Konfederácie odborových zväzov, pokrytie pracovnoprávných vzťahov kolektívnymi zmluvami na Slovensku klesá, pričom odhady naznačujú, že približne iba 25% všetkých zamestnancov je pokrytých kolektívnymi zmluvami. Tento pokles v pokrytí kolektívnymi zmluvami môže ovplyvniť tak frekvenciu, ako aj povahu kolektívnych sporov, keďže menej pracovnoprávných vzťahov je riadených kolektívne vyjednanými podmienkami.

Pokles pokrytia pracovnoprávných vzťahov kolektívnymi zmluvami priamo súvisí s klesajúcim trendom štrajkov a protestov v pracovnoprávnej oblasti naprieč Európou. Časť tohto negatívneho trendu je možné pripísať tzv. „covidovým rokom“ a časť v minulosti celkovo zlepšujúcim sa podmienkam v hospodárstvach európskych krajín.⁸ Uvedené možno sčasti odôvodniť aj zlepšujúcimi sa pracovnoprávnymi podmienkami priamo upravenými v právnych poriadkoch krajín, čo má za následok, že zamestnanci majú menšiu motiváciu vstupovať do odborových organizácií a odborové organizácie majú menšiu motiváciu kolektívne vyjednávať, resp. vstupovať do sporov so zamestnávateľmi.⁹

⁸ EUROFOUND. Collective labour disputes in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Dostupné ku dňu 3.12.2025 na https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21026en_o.pdf

⁹ K uvedenému pozri 1. KAHANCOVÁ, M. and MARTIŠKOVÁ, M. Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. *European Journal of Industrial Relations*, 2023, roč. 29, č. 1, s. 63-81. ISSN 1461-7129.

Záver

Slovenský právny rámec pre kolektívne pracovné spory poskytuje komplexný systém mechanizmov riešenia, ktorý vyvažuje autonómiu sociálnych partnerov s potrebou efektívneho riešenia sporov. Klasifikácia sporov do rôznych kategórií, každá so špecifickými procesnými pravidlami, odráža komplexnosť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a rozmanitosť otázok, ktoré môžu vzniknúť medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov.

Hoci alternatívne metódy riešenia sporov ako sprostredkovanie a rozhodcovské konanie ponúkajú potenciálne výhody z hľadiska rýchlosti a flexibility, ich relatívne obmedzené využívanie v praxi naznačuje, že je potrebné sa hlbšie pozrieť na to, či právna úprava dostatočne reflektuje požiadavky praxe, resp. či je dostatočne flexibilná aby pokrývala čo najväčšie množstvo v praxi sa vyskytujúcich situácií pri riešení kolektívnych pracovnoprávnych sporov. To by mohlo zahŕňať podrobnejšiu procesnú úpravu minimálne konania pred rozhodcami, zavedenie povinných školení pre rozhodcov a sprostredkovateľov a väčšie povedomie medzi sociálnymi partnermi o výhodách týchto mechanizmov.

Identifikované procesné výzvy, osobitne týkajúce sa aplikácie analogického uvažovania na zaplnenie regulačných medzier, zdôrazňujú pokračujúci vývoj tejto oblasti práva. Keďže sa pracovnoprávne vzťahy vyvíjajú, rámec riešenia sporov bude pravdepodobne vyžadovať nútené periodické prehodnocovanie zákonodarcom / legislatívcami, tak aby sa zabezpečilo, že právo bude efektívne slúžiť potrebám sociálnych partnerov a prispievať k stabilným a produktívnym pracovnoprávnym vzťahom.

Budúci výskum by mal preskúmať praktické skúsenosti strán využívajúcich tieto mechanizmy, analyzovať obsah a odôvodnenia rozhodcovských rozhodnutí a porovnávať výsledky naprieč rôznymi metódami riešenia sporov. Takéto empirické skúmanie by mohlo prispieť k pomenovaniu dôvodov a obsahu budúcich zmien právnej úpravy založených na dôkazoch.

Zoznam použitej literatúry

1. KAHANCOVÁ, M. and MARTIŠKOVÁ, M. Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. *European Journal of Industrial Relations*, 2023, roč. 29, č. 1, s. 63-81. ISSN 1461-7129.
2. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*. Geneva: ILO, 2013. Dostupné na: <https://www.ilo.org/media/125186/download>
3. EUROFOUND. *Collective labour disputes in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Dostupné ku dňu 3.12.2025 na

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21026en_o.pdf

4. TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P.: Pracovné právo v súvislostiach. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2020, 217 s. ISBN 978-80-89149-90-2.
5. TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVA, S.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Wolters Kluwer, s.r.o., Bratislava 2016, 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.
6. ŠVEC, M. - BULLA, M. – HORECKÝ, J.: Quo vadis, rozhodca v kolektívnom vyjednávaní?, In: Justičná revue, 66, 2014, 4. 8-9, s. 1006-10026, ISSN 1335-6461.
7. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 12.06.2013, Sp. Zn. 3 Cdo 44/2013. Dostupné ku dňu 3.12.2025 na: <https://www.judikaty.info/document/nssr/8792/>
8. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*.
9. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*.
10. Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*.
11. Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*.

Kontaktné údaje

JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

mincic1@uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

NEPOVOLENÉ STAVBY V. BEZPEČNÝ DOMOV

ILLEGAL HOUSING VS. SAFE HOME

Barbara Faktor Pavlíková¹

Abstrakt: Predkladaný príspevok sa venuje analýze uznesenia Okresného súdu Prešov z roku 2025, ktorým súd dočasne zakázal obci Torysa odstrániť nelegálnu stavbu slúžiacu ako obydlie rodiny z marginalizovanej rómskej komunity. Text zasadzuje rozhodnutie do kontextu právnej úpravy nelegálnych stavieb, ochrany vlastníckeho práva, ako aj ľudskoprávnych a sociálnych štandardov týkajúcich sa domova a dôstojnosti človeka. Analyzuje proporčnosť zásahu, najlepší záujem maloletých detí a limity súdnej intervencie v situácii, keď odstránenie stavby môže viesť k bezdomovectvu a narušeniu rodinného života. Článok poukazuje na konflikt medzi formalistickou aplikáciou stavebného práva a potrebou sociálne citlivého prístupu. Záver identifikuje potrebu systémových riešení v oblasti sociálneho bývania, komunitnej práce a prevencie vzniku nelegálnych obydlií.

Kľúčové slová: nelegálne stavby, právo na bývanie, vlastnícke právo, proporcionalita, sociálne vylúčené komunity

Abstract: This article analyses a 2025 ruling of the District Court of Prešov, which temporarily prohibited the municipality of Torysa from demolishing an illegally constructed dwelling occupied by a family from a marginalised Roma community. The text situates the decision within the broader legal context of unauthorised constructions, property rights protection, and human-rights standards concerning the home and human dignity. It evaluates the proportionality of the measure, the best interests of the child, and the limits of judicial intervention when demolition may lead to homelessness or disruption of family life. The article highlights the tension between the formalistic application of construction law and socially responsive adjudication. The conclusion emphasises the need for systemic solutions in social housing, community work, and prevention of illegal dwellings.

Key words: illegal construction, right to housing, proportionality, property rights, marginalized communities

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta UK v Bratislave.

Úvod

Problematika nelegálnych stavieb na Slovensku predstavuje dlhodobu pretrvávajúcu a komplexný fenomén, ktorý stojí na priesečníku stavebného práva, sociálnej politiky a ľudskoprávných princípov. Podľa stavebného zákona sa každá stavba uskutočňovaná bez potrebného postupu, ustanoveného legislatívou, považuje za nelegálnu a stavebný inšpektorát je oprávnený nariadiť jej odstránenie. O rovnaký princíp sa opiera aj Občiansky zákonník pri problematike stavieb zriadených na cudzom pozemku. Tento formálne jasný rámec však naráža na realitu mnohých obcí, najmä v regiónoch s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít. V týchto lokalitách je vytváranie nelegálnych stavieb často posledným riešením pre rodiny, ktoré nemajú prístup k regulárnemu bývaniu, či už z dôvodu chudoby, diskriminácie alebo absencie dostupných nájomných možností.

Prípád Torysa z roku 2025 opätovne otvoril diskusiu o hraniciach súdnej ochrany v situáciách, kde sa stretáva právna istota vlastníkov pozemkov so sociálnou realitou rodín žijúcich v núdzi.

Právny rámec nelegálnych stavieb a ochrana domova

Nový stavebný zákon č. 25/2025 Z. z. pracuje s pojmom nepovolené stavebné práce. Právna úprava poskytuje orgánom verejnej moci jasne definované postupy pri zisťovaní, prerušení a sankcionovaní stavebných činností vykonávaných bez povolenia.² Orgán štátneho stavebného dohľadu môže v prípade závažného porušenia zákona nariadiť odstránenie stavby.³ Primárnym cieľom je ochrana verejného poriadku v území, bezpečnosti, technických požiadaviek a rovnakých podmienok pre stavebníkov. Výnimky zákon neustanovuje.

Naproti tomu Ústava SR priznáva ochranu ľudskej dôstojnosti, nedotknuteľnosti obydľia⁴ a – v spojení so záväzkami vyplývajúcimi z práva EÚ – aj ochranu pred sociálnym vylúčením a extrémnou chudobou.⁵ Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva opakovane konštatuje, že pojem „domov“ má širší význam než len legálne nadobudnuté obydlie; rozhodujúca je existencia faktického vzťahu osoby k miestu, kde žije a kde sa odohráva jej rodinný život.⁶

² Zákon č. 25/2025 Z. z. (Stavebný zákon), § 28.

³ Zákon č. 25/2025 Z. z. (Stavebný zákon), § 78.

⁴ Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. (Ústava Slovenskej republiky) – čl. 19 a 21.

⁵ Charta základných práv Európskej únie. Čl. 34.

⁶ Európsky súd pre ľudské práva. McCann v. The United Kingdom, č. 19009/04, rozsudok z 13. 5. 2008.

Teoretické a súdne východiská ochrany domova

Pojem „domov“ v právnom diskurze nepredstavuje výlučne legálne nadobudnutú nehnuteľnosť alebo stavbu spĺňajúcu všetky formálne požiadavky vnútroštátneho práva. Európsky súd pre ľudské práva dlhodobo zastáva stanovisko, podľa ktorého ochrana domova v zmysle čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd závisí predovšetkým od existencie dostatočne silného a trvalého faktického vzťahu osoby k určitému priestoru, v ktorom sa odohráva jej súkromný a rodinný život. Právna legalita obydľia nie je jediným, ani rozhodujúcim kritériom jeho ochrany.⁷

Tento prístup bol explicitne formulovaný napríklad v rozsudku Buckley v. Spojené kráľovstvo, v ktorom súd konštatoval, že aj obydlie zriadené bez súhlasu orgánov verejnej moci môže predstavovať „domov“ v zmysle Dohovoru, pokiaľ k nemu existuje stabilný a dlhodobý vzťah.⁸ Následná judikatúra tento výklad systematicky rozvíjala, pričom osobitný dôraz kládla na sociálnu zraniteľnosť dotknutých osôb a na riziko, že zásah verejnej moci môže viesť k bezdomovectvu alebo k rozpadu rodinných väzieb.

Význam ochrany domova v kontexte zásahov verejnej moci bol výrazne posilnený v rozhodnutí McCann v. Spojené kráľovstvo, v ktorom súd zdôraznil, že strata obydľia predstavuje jeden z najzávažnejších zásahov do práva na rešpektovanie domova a súkromného života.⁹ Aj v prípadoch, kde má zásah oporu vo vnútroštátnom práve, musí existovať možnosť jeho účinného súdneho preskúmania z hľadiska proporcionality a nevyhnutnosti v demokratickej spoločnosti. Mechanické uplatňovanie vlastníckych alebo verejnoprávných oprávnení bez individuálneho posúdenia konkrétnych okolností prípadu je preto podľa súdu neprípustné.

Na túto líniu rozhodovania nadviazal Európsky súd pre ľudské práva aj v rozhodnutí Yordanova a ostatní v. Bulharsko, ktoré sa týkalo odstránenia nelegálnych obydľí obývaných osobami z marginalizovanej rómskej komunity.¹⁰ Súd v tomto prípade konštatoval, že aj keď štát disponuje legitímnym záujmom na ochrane verejného poriadku a vlastníckych práv, je povinný zohľadniť dlhodobú toleranciu existencie obydľí, sociálnu situáciu dotknutých osôb a riziko vzniku bezdomovectva.

Obdobné závery vyplývajú aj z rozsudku Winterstein a ostatní v. Francúzsko, v ktorom súd kritizoval formalistický prístup vnútroštátnych orgánov k odstráneniu

⁷ Pozri napr. rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva Gillow v. Spojené kráľovstvo, č. 9063/80, rozsudok z 24. 11. 1986.

⁸ Európsky súd pre ľudské práva. Buckley v. The United Kingdom, č. 20348/92, rozsudok z 29. 9. 1996.

⁹ Európsky súd pre ľudské práva. McCann v. The United Kingdom, č. 19009/04, rozsudok z 13. 8. 2008.

¹⁰ Európsky súd pre ľudské práva. Yordanova and Others v. Bulgaria, č. 25446/06, rozsudok z 24. 9. 2012.

obydlí osôb žijúcich v sociálnom vylúčení.¹¹ Podľa súdu nemožno ochranu domova redukovať na otázku formálnej legality stavby, ak zásah verejnej moci vedie k neprimeraným zásahom do ľudskej dôstojnosti a rodinného života.

Spoločným menovateľom uvedenej judikatúry je materiálne chápanie domova a dôraz na individuálne posudzovanie zásahov, najmä v prípadoch rodín s maloletými deťmi alebo osôb žijúcich v dlhodobej sociálnej núdzi. Súčasne však judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva nelegitimizuje nelegálne stavby ani nenahrádza systémové riešenia bytovej politiky štátu, ale slúži ako korektív neprimeranej tvrdosti výkonu verejnej moci v extrémnych sociálnych situáciách.

Analýza uznesenia Okresného súdu v Prešove - prípad Torysa

V prípade Torysa obec pristúpila k výkonu rozhodnutia smerujúcemu k odstráneniu nelegálnej stavby postavenej na cudzom pozemku.¹² Rodina sa obrátila na súd s návrhom na vydanie neodkladného opatrenia, ktorým by obec dočasne zaviazal zdržať sa demolácie. Súd jej návrhu vyhovel.¹³

Kľúčové dôvody boli nasledovné:

- Hrozba vzniku bezdomovectva maloletých detí, ktorým by odstránenie stavby priamo narušilo fyzickú aj psychickú stabilitu.¹⁴
- Neprimeraná tvrdosť výkonu práva obce v situácii, v ktorej neexistuje dostupné náhradné bývanie.
- Ochrana domova ako priestoru dôstojnosti, aj keď ide o stavbu formálne nezákonnú.
- Potreba zabrániť nezvratnej ujme, ak by k demolácii došlo ešte pred rozhodnutím vo veci samej.¹⁵

Rozhodnutie OS Prešov tak nevytvára fikciu legality stavby, ani nezbavuje obec práva riešiť stav v budúcnosti. Len pozastavuje výkon moci do doby, kým sa preskúma materiálna stránka veci.

Postup Okresného súdu v Prešove korešponduje s rozhodovacou líniou Európskeho súdu pre ľudské práva, podľa ktorej strata obydlija predstavuje jeden z najzávažnejších zásahov do práva na rešpektovanie domova. Súd sa neobmedzil na formálne posúdenie legality stavby, ale prihliadol na konkrétne sociálne okolnosti prípadu, najmä na prítomnosť maloletých detí a riziko vzniku bezdomovectva. Týmto

¹¹ Európsky súd pre ľudské práva. Winterstein and Others v. France, č. 27013/07, rozsudok z 17. 10. 2013.

¹² KORZÁR – SME. Prešovský súd zastavil demoláciu príbytku rodiny z marginalizovanej rómskej komunity. Dostupné na: <https://korzar.sme.sk/presov/c/presovsky-sud-zastavil-demolaciju-pribytku-rodiny-z-marginalizovanej-romskej-komunity> [cit. 20. 10. 2025].

¹³ Uznesenie Okresného súdu Prešov, sp. zn. 16C/34/2025.

¹⁴ Dohovor o právach dieťaťa. Čl. 3.

¹⁵ Civilný sporový poriadok. § 324 a nasl. – Neodkladné opatrenia a zabezpečovacie opatrenia.

prístupom sa priblížil požiadavkám formulovaným v rozhodnutiach McCann v. Spojené kráľovstvo a Yordanova a ostatní v. Bulharsko, ktoré zdôrazňujú potrebu individuálneho a proporčného posúdenia zásahov verejnej moci.

Konflikt vlastníckeho práva a práva na bývanie

Vlastnícke právo chránené čl. 20 Ústavy SR patrí medzi základné piliere právneho poriadku a je nevyhnutné pre fungovanie trhovej ekonomiky aj verejného poriadku.¹⁶ Odstránenie nelegálnej stavby je legitímnym výkonom tohto práva, ako o tom vypovedá aj ustanovenie § 135c Občianskeho zákonníka, a to v prípade, ak ide o stavbu na cudzom pozemku.¹⁷

Rodina v prípade Torysa však žije v podmienkach sociálnej exklúzie. Odstránenie stavby by viedlo k bezdomovectvu, ktoré je v príkrom rozpore s čl. 31 Európskej sociálnej charty.¹⁸ Preto vzniká kolízia troch právnych rovín:

1. ochrana vlastníckeho práva,
2. ochrana verejného poriadku a územného plánovania,
3. ochrana detí a ľudskej dôstojnosti.

Silné stránky rozhodnutia súdu zahŕňajú dôsledné zohľadnenie najlepšieho záujmu dieťaťa¹⁹, korektnú aplikáciu zásady proporcionality a prevenciu vzniku bezdomovectva. Zároveň však možno identifikovať riziká: oslabenie právnej istoty, možné vytváranie precedensu či posúvanie sociálnych otázok do rámca civilného konania.

Dá sa rozumieť argumentu, že rodina s malými deťmi nemôže ostať v zime bez strechy nad hlavou, možno však identifikovať sporné dve veci. Prvá: ak chatrč stojí bez povolenia na cudzom pozemku a jeho majiteľ sa nemôže domôcť svojich práv, je to problém. Je tu však aj druhý, nemenej závažný dôvod. Ak ústava a medzinárodné dohovory chránia v podstate akékoľvek obydlie, aj životu nebezpečnú chatrč, a to v prípade, že je domovom pre rodinu, tak by to malo byť podmienené tým, že ide o bezpečné obydlie.²⁰

Súd prihliadol na fakt, že odporca desaťročia toleroval existenciu stavieb minoritného obyvateľstva na predmetných pozemkoch a zohľadnil ďalej sociálny aspekt na strane žalobkyne, ktorá spolu s osobami, žijúcimi s ňou v spoločnej domácnosti, doslova prežíva za viac ako zložitých okolností, pričom nevyhovením návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia by došlo k ohrozeniu už i tak krehkých životných podmienok

¹⁶ Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. (Ústava Slovenskej republiky) – čl. 20.

¹⁷ Zákon č. 40/1964 Zb. (Občiansky zákonník) - § 135c

¹⁸ Európska sociálna charta (revidovaná). Čl. 31.

¹⁹ Dohovor o právach dieťaťa. Čl. 3.

²⁰ Bán Andrej. O životunebezpečných chatrčiach v osadách a garantovanom práve na domov. Dostupné na: <https://dennikn.sk/4964711/o-zivotunebezpecnych-chatrciach-v-osadach-a-garantovanom-prave-na-domov/> [cit. 15.11.2025].

žalobkyne a jej rodiny. Samosprávy aj štát majú k dispozícii iné riešenia než likvidáciu obydlií, napríklad usporiadanie vlastníckych vzťahov k pozemkom, podporu legalizácie existujúcich stavieb či výstavbu sociálneho bývania.²¹

Z pohľadu ochrany vlastníckeho práva a verejného poriadku však rozhodnutie súdu vyvoláva aj viaceré legitímne otázky, ktoré nemožno ignorovať bez rizika oslabovania základných princípov právneho štátu. Vlastnícke právo chránené čl. 20 Ústavy Slovenskej republiky predstavuje jeden zo základných pilierov právneho poriadku a jeho obmedzovanie musí zostať výnimočné a striktné odôvodnené. Ak je výkon tohto práva dlhodobo blokovaný prostredníctvom neodkladných opatrení, ktoré fakticky znemožňujú vlastníkovi nakladať so svojím majetkom, vzniká otázka primeranosti takéhoto zásahu a jeho súladu s požiadavkami právnej istoty.

Osobitne problematickým aspektom je riziko precedenčného účinku podobných rozhodnutí. Hoci uznesenie Okresného súdu v Prešove formálne nerieši otázku legality stavby, ale len dočasne pozastavuje jej odstránenie, v materiálnom zmysle môže byť vnímané ako signál tolerancie nelegálnych obydlií v situáciách sociálnej núdze. Takýto výklad môže v dlhodobom horizonte oslabiť preventívnu funkciu stavebného práva a viesť k selektívnemu uplatňovaniu právnych predpisov, kde výsledok závisí nie od zákonných kritérií, ale od sociálneho profilu dotknutých osôb. To následne vyvoláva otázku rovnosti pred zákonom a riziko, že právne normy prestanú plniť svoju regulačnú funkciu.

Ďalším problematickým momentom je presúvanie zodpovednosti za riešenie sociálnych otázok na súdy. Súdne konanie, najmä v podobe neodkladných opatrení, nie je koncipované ako nástroj bytovej alebo sociálnej politiky. Ak sa ochrana domova realizuje predovšetkým prostredníctvom individuálnych súdnych zásahov, hrozí, že súdy budú suplovať činnosť verejnej správy a zákonodarcu. Takýto vývoj môže viesť k fragmentovaným, ad hoc riešeniam, ktoré síce zmierňujú okamžitú ujmu v konkrétnych prípadoch, no neprispievajú k systémovej náprave príčin vzniku nelegálnych obydlií.

Napokon nemožno opomenúť ani bezpečnostný a technický rozmer problému. Ochrana domova v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva nie je absolútna a nemôže viesť k legitimizácii obydlií, ktoré objektívne ohrozujú život alebo zdravie ich obyvateľov. Ak by sa pojem domova vykladal bez akýchkoľvek materiálnych limitov, vzniká riziko, že právo bude chrániť aj stavby, ktoré nespĺňajú základné bezpečnostné štandardy. Takýto prístup by paradoxne mohol viesť k oslabeniu ochrany ľudskej dôstojnosti, ktorú má právo na domov v konečnom dôsledku zabezpečovať.

²¹ TASR. Okresný súd Prešov uložil obci Torysa zdržať sa zbúrania obydlií. Dostupné na: <https://www.teraz.sk/spravy/okresny-sud-presov-ulozil-obci-torys/909845-clanok.html> [cit. 15.11.2025].

Záver

Prípado obce Torysa ilustruje jedno z najvýraznejších napätí súčasného verejného práva, v ktorom sa stretáva formálna legalita s materiálnym chápaním spravodlivosti. Rozhodnutie Okresného súdu v Prešove poukazuje na limity striktnej aplikácie stavebného práva v situáciách, kde by jeho bezvýhradné uplatnenie viedlo k neprimeraným zásahom do základných práv, najmä do práva na rešpektovanie domova, rodinného života a ľudskej dôstojnosti. Súd sa v tomto prípade vedome odklonil od formalistického prístupu a uprednostnil individuálne posúdenie konkrétnych okolností, čím sa priblížil štandardom Európskeho súdu pre ľudské práva.

Zároveň však nemožno prehliadnuť, že súdne rozhodnutia tohto typu sú len reakciou na zlyhanie iných zložiek verejnej moci. Neodkladné opatrenia nemôžu a ani nemajú suplovať absenciu systematickej bytovej politiky štátu a obcí. Ak sa ochrana domova realizuje predovšetkým prostredníctvom individuálnych súdnych zásahov, ide o symptomatický prejav dlhodobého nezvládnutia sociálnej problematiky na úrovni verejnej správy. Prenášanie zodpovednosti za riešenie sociálneho vylúčenia na súdy predstavuje zlyhanie verejných politík, nie dôkaz ich funkčnosti.

Rozhodnutie v prípade Torysa zároveň odhaľuje pasivitu obcí a štátu pri riešení nelegálnych obydľí v marginalizovaných komunitách. Dlhodobá tolerancia nelegálnych stavieb bez paralelného vytvárania legálnych alternatív bývania vytvára stav právnej neistoty, v ktorom sú obyvatelia vystavení riziku náhleho a represívneho zásahu verejnej moci. Takýto prístup nemožno považovať za neutrálny výkon verejnej správy, ale za implicitné priznanie zlyhania preventívnych a integračných nástrojov. Ak verejná moc roky toleruje nelegálny stav a následne pristupuje k jeho riešeniu výlučne represívnymi prostriedkami, ide o postup, ktorý je problematický nielen z hľadiska ochrany základných práv, ale aj z hľadiska princípov dobrej správy. Z hľadiska ochrany domova je pritom nevyhnutné zdôrazniť, že judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva nepredstavuje legitimizáciu nelegálnych stavieb ani rezignáciu na stavebný poriadok. Poukazuje však na povinnosť štátu a obcí vytvárať také podmienky, aby výkon verejnej moci nevýúsťoval do situácií, v ktorých súdy stoja pred voľbou medzi ochranou základných práv a ochranou legality. Ak je jediným „riešením“ nelegálneho obydľia jeho odstránenie bez náhradného bývania, ide o dôkaz zlyhania verejných politík, nie o nevyhnutný dôsledok právneho poriadku.

Osobitne kriticky možno hodnotiť absenciu koordinovaného postupu medzi štátom a samosprávami v oblasti sociálneho bývania. Napriek existencii legislatívnych rámcov a programových dokumentov zostáva dostupnosť sociálneho bývania v mnohých regiónoch nedostatočná. Obce sú často ponechané bez reálnych finančných a inštitucionálnych nástrojov, alebo naopak rezignujú na aktívnu bytovú

politiku, pričom následky tejto nečinnosti znášajú najzraniteľnejšie skupiny obyvateľstva. Výsledkom je cyklické opakovanie situácií, v ktorých nelegálne obydliá vznikajú ako jediné možné riešenie, a následne sa stávajú predmetom represívnych zásahov.

Z pohľadu vlastníckeho práva a právnej istoty predstavuje tento stav rovnako vážny problém. Vlastníci pozemkov sa ocitajú v situácii, kde výkon ich práv závisí od sociálnych okolností na strane neoprávnených užívateľov, pričom štát ani obec neposkytujú efektívne mechanizmy na vyvážené riešenie konfliktu. Takýto prístup oslabuje dôveru v právny poriadok a vytvára napätie medzi ochranou základných práv a ochranou vlastníctva, ktoré by v riadne fungujúcom systéme nemalo byť riešené ad hoc súdnymi zásahmi.

Prípád Torysa tak nemožno vnímať ako izolovaný incident, ale ako dôsledok dlhodobého zlyhávania verejnej moci v oblasti sociálneho bývania a prevencie sociálneho vylúčenia. Súdny zásah v podobe neodkladného opatrenia môže zmierniť okamžitú ujmu, no nemôže nahradiť systematické riešenia. Trvalá ochrana domova si vyžaduje aktívnu úlohu štátu a obcí, ktorá presahuje rámec represívneho uplatňovania stavebného práva a smeruje k vytváraniu legálnych, bezpečných a dôstojných podmienok bývania.

Záverom možno konštatovať, že konflikt medzi nelegálnymi stavbami a právom na domov nie je primárne otázkou individuálneho zlyhania, ale dôsledkom štrukturálnych nedostatkov verejných politík. Právo v tomto kontexte plní korektívnu funkciu, ktorej cieľom nie je nahrádzať sociálnu politiku štátu, ale upozorniť na hranice represívneho prístupu tam, kde absentujú systémové riešenia. Rozhodnutie Okresného súdu v Prešove preto nemožno chápať ako oslabenie stavebného práva, ale ako dôsledok jeho uplatňovania v prostredí, kde štát a obce dlhodobo zlyhávajú v napĺňaní svojej sociálnej zodpovednosti.

Zoznam použitej literatúry

1. Bán, Andrej. O životunebezpečných chatrčiach v osadách a garantovanom práve na domov. Dostupné na: <https://dennikn.sk/4964711/o-zivotunebezpecnych-chatrciach-v-osadach-a-garantovanom-prave-na-domov/> [cit. 15. 11. 2025].
2. Civilný sporový poriadok. Zákon č. 160/2015 Z. z.
3. Dohovor o právach dieťaťa. OSN.
4. Európska sociálna charta (revidovaná). Rada Európy.
5. Európsky súd pre ľudské práva. Buckley v. The United Kingdom, č. 20348/92, rozsudok z 29. 9. 1996.
6. Európsky súd pre ľudské práva. McCann v. The United Kingdom, č. 19009/04, rozsudok z 13. 8. 2008.

7. Európsky súd pre ľudské práva. Yordanova and Others v. Bulgaria, č. 25446/06, rozsudok z 24. 9. 2012.
8. Európsky súd pre ľudské práva. Winterstein and Others v. France, č. 27013/07, rozsudok z 17. 10. 2013.
9. Charta základných práv Európskej únie. 2000/C 364/01.
10. KORZÁR – SME. Prešovský súd zastavil demoláciu príbytku rodiny z marginalizovanej rómskej komunity. Dostupné na: <https://korzar.sme.sk/presov/c/presovsky-sud-zastavil-demolaciju-pribytku-rodiny-z-marginalizovanej-romskej-komunity> [cit. 20. 10. 2025].
11. Občiansky zákonník. Zákon č. 40/1964 Zb.
12. TASR. Okresný súd Prešov uložil obci Torysa zdržať sa zbúrania obydla. Dostupné na: <https://www.teraz.sk/spravy/okresny-sud-presov-ulozil-obci-torys/909845-clanok.html> [cit. 15. 11. 2025].
13. ÚSTAVA Slovenskej republiky. Ústavný zákon č. 460/1992 Zb.
14. Uznesenie Okresného súdu Prešov. Sp. zn. 16C/34/2025.
15. Zákon č. 25/2025 Z. z. (Stavebný zákon).

Kontaktné údaje

JUDr. PhDr. Barbara Faktor Pavlíková, PhD., PhD.

barbara.faktor.pavlikova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Pracovné právo ako garant dôstojnej práce
– retrospektíva a výhľad
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
1. vydanie

ISBN 978-80-7160-764-9



PRÁVNICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

ISBN: 978-80-7160-764-9