

***Soziale Aspekte der Verfassung
der Slowakischen Republik
(1993 – 2013)***

Sammelband wissenschaftlicher Beiträge

**Wien
2013**

Rezensenten:

doc. Ing. Stanislav Filip, PhD.

Mgr. Juraj Hamulák, PhD.

doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.

JUDr. Andrej Karpat, PhD.

JUDr. Jozef Kolárik

prof. Ing. Vojtech Kollár, CSc.

prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

JUDr. Michal Kuril, PhD.

prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.

prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

JUDr. Silvia Trel'ová, PhD.

PhDr. Agneša Víghová, PhD.

Verfasser:

JUDr. Michal Kuril, PhD.

CIP

Soziale Aspekte der Verfassung der Slowakischen Republik (1993-2013) : Sammelband wissenschaftlicher Beiträge / Hersteller: Michal Kuril. – 1. Aufl. - Wien : Paul Gerin, 2013. – 102 Seiten. ISBN 978-3-200-03147-0

342.4 * 349.3 * (437.6)

- Verfassung – Slowakei
- Arbeitsrecht – Slowakei
- Sozialversicherungsrecht – Slowakei
- Sammelbände

Die Kosten für die Herausgabe dieses Sammelbands bezahlte in vollem Umfang die Gesellschaft EKOBILANZ, s.r.o. Der Herausgeber Paul Gerin GmbH & Co KG ist nicht für den fachlichen Inhalt dieser wissenschaftlichen Sammlung verantwortlich. Für das fachliche Niveau und die sprachliche Anpassung sind die Autoren verantwortlich.

Sammelband wissenschaftlicher Beiträge erstellt in Zusammenarbeit der Hochschulen *Komenský-Universität in Bratislava*, Rechtsfakultät, Institut für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht; *Hochschule für Ökonomie und Management der öffentlichen Verwaltung in Bratislava*, Institut der öffentlichen Verwaltung, Lehrstuhl für Recht und Lehrstuhl des Sicherheitsmanagements; *Hochschule in Sládkovičovo*, Rechtsfakultät Janko Jesenský, Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht.

Dieses Sammelwerk wissenschaftlicher Beiträge ist das Ergebnis des wissenschaftlichen Projekts VEGA zum Thema „Rechtliche und wirtschaftliche Aspekte der Langzeitarbeitslosigkeit in der Slowakei“, das an der Comenius Universität in Bratislava, Juristische Fakultät, in den Jahren 2012-2015 (Registernummer des wissenschaftlichen Projekts: 1/0935/12) bearbeitet wird.

Druck:

Druckerei Paul Gerin & Co KG

A-2010 Wolkersdorf

Gerinstraße 1-3

Republik Österreich

Tel.: +43 (0) 2245 2732-0

ISBN 978-3-200-03147-0

INHALT

Vorwort	5
<i>JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Gerechtigkeit und das Gute in der Konzeption des Kommunitarismus	7
<i>doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.</i>	
Persönlicher Anwendungsbereich der Artikel 12, 36 und 38 Verfassung der Slowakischen Republik	16
<i>JUDr. Ľubica Haviarová – JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Verwaltungsrechtliche Prinzipien und soziale Rechte in der Verfassung der Slowakischen Republik	24
<i>JUDr. Ing. Ladislav Hrtánek, PhD.</i>	
Überlegungen zu Artikel 7 der Verfassung der Slowakischen Republik als Rechtsgrundlage für den Beitritt zur Europäischen Union	31
<i>JUDr. Andrej Karpat, PhD.</i>	
Verfassungsrechtliche Bestimmung der Arbeitsbedingungen von Frauen und ihre Stellung am Arbeitsmarkt	42
<i>Mgr. Jana Kováčiková – Mgr. Lenka Trnkusová</i>	
Comparison of Constitutional Aspects of Social Security Systems of Slovakia and Slovenia	51
<i>Mgr. Jozef Kšíňan</i>	
Anwendungsbereich der Beschlussentwürfe der Assoziationsräte mit den MAGHREB- Ländern aus Sicht der Koordinierung von Systemen sozialer Sicherheit	61
<i>Mgr. Jozef Kšíňan</i>	
Disziplinäre Verantwortung in Beschäftigungsverhältnissen im Staatsdienst	70
<i>prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.</i>	
Nicht diskriminierende Vergütung bei abhängiger Arbeit (analytische Betrachtungen)	74
<i>JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Analyse strittiger Fragen der rechtlichen Streikregelung in der Slowakischen Republik	81
<i>Bc. Jozef Pavol</i>	
Besonderheiten der Ausübung von Urheberrechten bei einem Beschäftigtenwerk	88
<i>JUDr. Tomáš Sninčák</i>	
Verfassungsrechtlicher Rahmen des Urlaubsanspruchs	97
<i>Mgr. Jana Záhorčáková – JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	

OBSAH

Predhovor	6
<i>JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Spravodlivosť a dobro v koncepcii komunitarizmu	7
<i>doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.</i>	
Osobná pôsobnosť článkov 12, 36 a 38 Ústavy Slovenskej republiky	16
<i>JUDr. Ľubica Haviarová – JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Administratívnoprávne princípy a sociálne práva v Ústave Slovenskej republiky	24
<i>JUDr. Ing. Ladislav Hrtánek, PhD.</i>	
Überlegungen zu Artikel 7 der Verfassung der Slowakischen Republik als Rechtsgrundlage für den Beitritt zur Europäischen Union	31
<i>JUDr. Andrej Karpat, PhD.</i>	
Ústavnoprávne vymedzenie osobitných pracovných podmienok žien a ich postavenie na trhu práce	42
<i>Mgr. Jana Kováčiková – Mgr. Lenka Trnkusová</i>	
Comparison of Constitutional Aspects of Social Security Systems of Slovakia and Slovenia	51
<i>Mgr. Jozef Kšíňan</i>	
Rozsah uplatňovania návrhov rozhodnutí asociačných rád s krajinami MAGHREBU z hľadiska koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia	61
<i>Mgr. Jozef Kšíňan</i>	
Disciplinárna zodpovednosť v zamestnaneckých vzťahoch v štátnej službe	70
<i>prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.</i>	
Nediskriminačné odmeňovanie pri výkone závislej práce (analytické úvahy)	74
<i>JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Analýza sporných otázok právnej úpravy štrajku v Slovenskej republike	81
<i>Bc. Jozef Pavol</i>	
Špecifiká výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele	88
<i>JUDr. Tomáš Sninčák</i>	
Ústavný rámec práva na dovolenku	97
<i>Mgr. Jana Záhorčáková – JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	

Vorwort

Die Verfassung der Slowakischen Republik ist ein bedeutende Rechtsquelle, die als Rahmen den Inhalt einzelner Rechtsbereiche formt. Diese Behauptung gilt auch in Bezug zum Arbeitsrecht und dem Recht sozialer Sicherheit. Teil der Gesetzgebung im Arbeits- sowie sozialen Bereich sind nämlich zahlreiche Bestimmungen, die den Wortlaut der Verfassung der Slowakischen Republik auf der Ebene der besonderen Gesetzgebung präzisieren.

Die entsprechenden Artikel der Verfassung (z.B. 12, 18, 35, 36, 37, 38) und die daran anknüpfenden besonderen Rechtsvorschriften (z.B. Arbeitsgesetzbuch, Gesetz über den Staatsdienst, Gesetz über Tarifverhandlungen) werden in den einzelnen Beiträgen dieses Sammelbandes erforscht. Die Autoren, die die neuesten Erkenntnisse der Rechtstheorie und praktischen Anwendung präsentieren, gehören zu bedeutenden Vertretern verschiedener Rechtszweige, wie z.B. Arbeitsrecht, recht auf soziale Sicherheit, europäisches Recht oder Verwaltungsrecht.

Im Verlauf der letzten zwanzig Jahre wurde der Wortlaut der Verfassung der Slowakischen Republik mehrmals novelliert. Änderungen im Inhalt besonderer Rechtsvorschriften, die der Gesetzgeber in der Vergangenheit durchführte, betrafen wiederholt auch Bestimmungen untergeordneter Rechtsnormen, die die angeführten Verfassungsartikel konkretisieren. Diese Tatsachen (und weitere verbundene Probleme) werden in Form von *de lege lata* und *de lege ferenda* Betrachtungen in den einzelnen wissenschaftlichen Artikeln dieses Sammelbandes behandelt.

Der soziale Aspekt im Arbeitsrecht und dem Recht auf soziale Sicherheit ist außerordentlich wichtig, da er zu einem gewissen Maß die ungleiche rechtliche Stellung der Parteien von Rechtsverhältnissen bei der Ausübung abhängiger Arbeit „kompensiert“, bzw. ein Garantiesystem materieller Sicherheit in, in der Regel sozial nicht erwünschenswerten Situationen schafft. In Anbetracht auf das Vorgenannte ist objektiv zuzugeben, dass jegliche Veränderungen in diesem Bereich grundsätzlich sehr sensibel beurteilt und sehr konsequent beurteilt werden.

Der vorliegende Sammelband wissenschaftlicher Artikel, präsentiert ein weiteres Ergebnis fachlicher Forschung der letzten Zeit unter dem Patronat des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und das Recht sozialer Sicherheit der Comenius Universität in Bratislava, Juristische Fakultät.¹ Es freut mich aufrichtig, dass auch Kollegen anderer Hochschulen, und zwar vor allem der Hochschule für Betriebswirtschaft und Management der öffentlichen Verwaltung in Bratislava, sowie der Hochschule Sládkovičovo – Janko Jesenský Rechtsfakultät, an der Erstellung dieses Sammelbandes mitgewirkt haben.

Bratislava, 15. März 2013

JUDr. Michal Kuril, PhD.

¹ Siehe z.B. auch *Aktuelle Fragen der Gesetzgebung im Arbeits- und Sozialbereich* (2011), *Gesetz Nr. 311/2001 Ges.Slg. Arbeitsgesetzbuch: zehn Jahre praktische Anwendung* (2012), *Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik* (2012), *Lösung der Arbeitslosigkeit in der Slowakei – Gesetzgebung, Rechtsprechung, Praxis* (2013), *Theoretische Fragen des Arbeitsrechts und des Rechts auf soziale Sicherheit* (2013), *Änderungen der Gesetzgebung im Arbeitsgesetzbuch in der Jahren 2011-2013* (2013).

Predhovor

Ústava Slovenskej republiky je významným prameňom práva, ktorý rámcovo formuje obsah jednotlivých právnych odvetví. Toto tvrdenie platí aj vo vzťahu k pracovnému právu a k právu sociálneho zabezpečenia. Súčasťou pracovného, ako aj sociálneho zákonodarstva je totiž množstvo ustanovení, ktoré znenie Ústavy Slovenskej republiky precizujú na úrovni špeciálnej legislatívy.

Príslušné ústavné články (napr. 12, 18, 35, 36, 37, 38) a nadväzujúce osobitné právne predpisy (napr. Zákonník práce, Zákon o štátnej službe, Zákon o kolektívnom vyjednávaní) sú skúmané v jednotlivých príspevkoch tohto vedeckého zborníka. Autori, ktorí prezentujú najnovšie poznatky právnej teórie i aplikačnej praxe, patria medzi významných predstaviteľov rôznych právnych odvetví, ako napr. pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia, európskeho práva alebo správneho práva.

V priebehu posledných dvadsiatich rokov bolo znenie Ústavy Slovenskej republiky niekoľkokrát novelizované. Zmeny v obsahu osobitných právnych predpisov, ktoré zákonodarcia v minulosti zrealizoval, sa opakovane dotýkali aj ustanovení právnych noriem nižšej právnej sily, ktoré konkretizujú vyššie uvedené ústavné články. Tieto skutočnosti (a ďalšie súvisiace problémy) sú riešené v rámci úvah *de lege lata* a *de lege ferenda* v jednotlivých vedeckých článkoch tvoriacich obsah tohto zborníka.

Sociálny aspekt v pracovnom práve a v práve sociálneho zabezpečenia je mimoriadne dôležitý, pretože do určitej miery „kompenzuje“ nerovné právne postavenie účastníkov právnych vzťahov pri výkone závislej práce, resp. vytvára garančný systém hmotného zabezpečenia spravidla v sociálne nežiaducich situáciách. Vzhľadom na uvedené je potrebné objektívne pripustiť, že akékoľvek zmeny v tejto oblasti sú v zásade vnímané obzvlášť senzitívne a posudzované veľmi dôsledným spôsobom.

Zborník vedeckých článkov, ktorý máte k dispozícii, predstavuje za posledné obdobie ďalší odborný výstup, ktorý gestorovala Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty.¹ Som úprimne potešený, že na zostavení zborníka sa spolupodieľali aj kolegovia z ďalších vysokých škôl, a to najmä z Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave, ako aj z Vysokej školy v Sládkovičove – Fakulty práva Janka Jesenského.

V Bratislave, dňa 15. marca 2013

JUDr. Michal Kuril, PhD.

¹ Pozri napr. aj *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy* (2011), *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce : desať rokov aplikačnej praxe* (2012), *Postavenie pracovného práva v systéme práva Slovenskej republiky* (2012), *Riešenie nezamestnanosti v Slovenskej republike – legislatíva, judikatúra, prax* (2013), *Teoretické otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia* (2013), *Legislatívne zmeny v Zákonníku práce v rokoch 2011-2013* (2013).

Spravodlivosť a dobro v koncepcii komunitarizmu

doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.

I.

Dnes, omnoho viac ako kedykoľvek predtým, vystupuje do popredia problém tolerantnej spoločnosti akceptujúcej morálne princípy. Naša spoločnosť okrem ekonomickej a sociálnej krízy prežíva najmä krízu morálnu. Uvedený problém sa snažia vyriešiť dve súperiace koncepcie: liberalizmus a komunitarizmus.

Jedným zo znakov vnútorného vývoja sporu medzi liberalizmom a komunitarizmom je premena, ktorú zaznamenala diskusia o ľudskej identite a jej vytváraní. Ako prvým sa stal ústredným motívom komunitaristickej kritiky liberalizmus a jeho atomistické chápanie človeka. Rawlsov pokus použiť k určaniu princípov spravodlivosti originálnu situáciu racionálnej voľby, a teoreticky tak nanovo formulovať kantovské stanovisko univerzalizmu, bolo kritizované kvôli individualistickým východiskám. Michael Sandel sa pokúsil spochybníť Rawlsovu teóriu ako celok pomocou kritiky jeho chápania človeka. Nadväzuje pritom na Taylorovu myšlienku o nutnosti mravne situovanej identity každej osobnosti, podľa ktorej individuálna a kolektívna identita tvoria vzájomnú konštitutívnu súvislosť a jedine na jej základe je možné posudzovať jednotlivé koncepcie spravodlivosti.

Michael Sandel tvrdí, že základom Rawlsovej teórie je myšlienka „filozofickej antropológie“, ktorú je možné vyčítať z popisu racionálne egoistických strán pôvodnej situácie. Ďalej argumentuje tým, že Rawlsov morálny subjekt je „nezakotvenou“ identitou a ako taký odporuje morálnej identite osôb. Takáto identita by musela existovať pred svojimi cieľmi, nie je vytváraná komunitou a nie je definovaná hodnotami a predstavami dobra a pospolitými väzbami. Naopak, svoje ciele a hodnoty volí podľa svojich vlastných subjektívnych preferencií.

Sandel však zdôrazňuje potrebu upevňovania ľudskej identity v jednotlivých spoločenských vzťahoch. Jednoznačne odmieta deontologické morálne teórie, ktoré predpokladajú prednosť individuálnych práv pred pospolitým dobrom komunity. Sandel dospel k názoru, že každá deontologická morálna koncepcia musí zlyhať. Spravodlivosť nemôže mať prednosť pred dobrom, tak ako to chápe deontologická morálna koncepcia, pretože nie je možné, aby sme sami seba chápali ako typ bytosti John Rawls.¹

Hranice spravodlivosti spočívajú v tom ako jednotlivé subjekty partikulárne a pospolitne chápu samých seba. Tak, ako sú prostredníctvom komunity vytvárané jednotlivé identity osôb, takým istým princípom sú vytvárané a posudzované hodnoty dobra a toho, čo je správne.

Sandelova zásadná téza znie: nemôžu existovať žiadne subjekty, ktoré by boli bez kontextu, a preto nemôže existovať ani morálka bez kontextu.² Sandel sa snaží dokázať, že atomistické východiská Rawlsovej teórie musia nutne viesť k rozporom pokiaľ ide o posudzovanie otázok spravodlivosti a uprednostňovania jednotlivých práv pred spoločným dobrom celej spoločnosti v štáte.

John Rawls sa snaží spochybníť Sandelove argumenty tvrdením, že v jeho zásadách spravodlivosti je obsiahnutý ideál osoby, avšak pojem osoby nemožno spájať s vymedzením osoby v pôvodnej situácii. Nemáme na mysli antropologický či metafyzický odvodený pojem osoby, ale pojem morálny apolitický, ktorý sa týka celkom odlišnej úrovne, ako je koncept utvárania identity podľa Michaela Sandela.

¹ Velek, J. (ed.): *Spor o liberalismus a komunitarismus*. Praha : Filosofia, 1996, s. 44-45.

² Tamtiež, s. 45.

Rawlsov pojem morálnej osoby, ktorý je primárny pre koncepciu pôvodnej situácie a pre zásady spravodlivosti, sa vyznačuje dvoma základnými morálnymi schopnosťami: schopnosťou mať predstavu dobra (t. j. vlastného životného plánu) a zmyslu pre spravodlivosť.³ Tento okruh problémov vytvára predpoklad pre ďalšiu fázu diskusie medzi liberalizmom a komunitarizmom.

K základným presvedčeniam každej liberálnej teórie patrí, že princípy rovnakých občianskych práv asociálnych šancí, bez ohľadu na to, ako sú v konkrétnej spoločnosti interpretované, musia byť tolerované aj voči individuálnym presvedčeniam viery a rozličným životným štýlom. Liberalizmus takto predstavoval reakciu na kolaps jednotného a normatívneho univerzalizmu, ktorý bol spôsobený oddelením cirkvi od štátu. Preto nie sú jeho jadrom etické, ale politické hodnoty, ako osobná sloboda, spoločenský pluralizmus a politický konštitucionalizmus.

Liberálna teória spoločnosti zastáva dve zásady spravodlivosti: formálne rovnaké posudzovanie všetkých občanov zo strany štátu a spravodlivé rozdeľovanie spoločenských zdrojov (formálna rovnosť pritom vychádza z predpokladu, aby sa s rovnakými v rovnakej alebo obdobnej situácii zaobchádzalo rovnako bez ohľadu na skutočnosť, či týmto prístupom nebude spôsobené nerovnaké zaobchádzanie, tzn. ide o rovnosť *de iure*, ale nie rovnosť *de facto*).⁴ Oba princípy však vyžadujú neutralitu voči otázkam dobrého života v tom zmysle, že základom ani jedného z princíпов nie sú úvahy, ktoré by dávali prednosť určitej koncepcii dobrého života. Individuálne práva a autonómne určený život stoja nad utilitaristickými, či komunitaristickými ideami.

Etické hodnoty sa môžu stať právnymi normami iba vtedy, ak môžu byť akceptované všeobecne prijímanými hodnotami celej spoločnosti. Liberálna spoločnosť od svojich občanov neočakáva, že spochybnia svoje etické presvedčenie vo všetkých ohľadoch, vyžaduje od nich, aby ho záväzne nepredpisovali tým, ktorí tieto presvedčenia nezdediajú.⁵

Jednou z hlavných otázok diskusie medzi komunitaristami a liberálmi na tejto úrovni diskusie je, aká silná má byť táto požiadavka. V rámci tejto diskusie je nutné položiť si otázku, v akom zmysle je vznesený nárok na neutralitu v spoločnosti a štáte.

Neutralitu možno chápať tromi rôznymi spôsobmi. Je možné ju chápať ako „neutralitu dôsledkov“, podľa ktorej prenesenie liberálnych princíпов na etické pospolitosti žijúce v politickom systéme má za následok rovnaké účinky. Za druhé musí byť zachovaná „neutralita cieľov“, to znamená, že liberálny štát nesmie dávať z etických dôvodov prednosť žiadnemu poňatiu dobra pred inou koncepciou dobra. Za tretie poukazuje na pojem „neutralita ospravedlnenia“, ktorý tvrdí, že ospravedlnenie princíпов spravodlivosti sa nezakladá na substanciálnych etických hodnotách, ale všeobecne prijímaných morálnych pojmoch.⁶ Etická neutralita tak spočíva na nestranných morálnych princíпов a hodnotách.

Komunitaristická kritika vychádza z tohto bodu: spochybňuje možnosť jasného oddelenia princíпов spravodlivosti a etických koncepcií dobra. Tvrdenia o morálno – nestrannej neutralite ospravedlnenia tak nie je podľa toho ničím iným, než zakrytím určitej, individualistickej teórie dobra zdanlivo neutrálnou rétorikou.⁷

Alasdair MacIntyre tvrdí, že idea neutrálneho ospravedlnenia je iba pochybným pokusom o záchranu morálne teoretického programu osvietenstva, ktorý podľa jeho mienky zlyhal. Bola to snaha zdôvodniť morálku bez odkazu na tri podstatné súčasti morálky, a to historické tradície, etické praktiky a na teleologický obraz človeka.

Vo svete, v ktorom by bol tento kontext vynechaný, nie je možná žiadna morálka, a li-

³ Velek, J. (ed.): *Spor o liberalismus a komunitarismus*. Praha : Filosofia, 1996, s. 48.

⁴ Kuril, M.: *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : APZ, s. 20.

⁵ Velek, J. (ed.): *Spor o liberalismus a komunitarismus*. Praha : Filosofia, 1996, s. 48.

⁶ Tamtiež, s. 56.

⁷ Tamtiež, s. 56.

berálne princípy tak tvoria iba podklad pre občiansku vojnu vedenú inými prostriedkami. MacIntyre popiera, že „nestranná“ morálka nemá rovnaký význam ako „neosobná“ morálka, a preto nestranná morálka môže platiť len pre osoby, ktoré „nie sú osobami“. Prezentuje názor, že ak by sme pripustili, že liberalizmus nezastáva morálne skeptické stanovisko a že pojem právnej osoby nesmie byť chápaný v zmysle atomistickej ontológie, aj napriek tomu je základom jeho princípu určitý základ dobra. Liberalizmus by v takom prípade nepredstavoval zrušenie všetkých morálnych princíпов, ale sám by predstavoval jednu z mnohých tradícií dobra.⁸ Liberalizmus teda podľa jeho mienky spočíva na určitej individualistickej predstave dobrého života, ale táto predstava nesmie byť akceptovaná v celospoločenskom a globálnom rozmere.

II.

V rámci diskusie medzi komunitaristami a liberálmi ide o otázku, ako sa integruje politická pospolitosť, či pomocou dobra alebo práva. Zaujíma sa o možnosť politickej legitímácie, a to prostredníctvom dorozumenia sa medzi občanmi alebo vyrovnávaním protikladných záujmov. Dôležitou je taktiež otázka, ako má byť chápaný pojem „občana“: eticky alebo právne? Zodpovedanie týchto otázok je nakoniec určujúce aj pre chápanie sociálnej spravodlivosti a možnej solidarity medzi občanmi.

V súčasnosti je možné vymedziť štyri ideálne modely, podľa ktorých sú vytvárané modely politickej integrácie a legitimizácie. Liberalistické modely by sa dali pomenovať ako model „*modus vivendi*“ a model „prekrývajúceho konsenzu“. Komunitaristickými modelmi sú model „substancialistický“ a model „republikánsky“. Tieto modely zodpovedajú rôznym spôsobom otázku, ako mnoho spoločného musí existovať medzi občanmi, aby mohla fungovať pospolitosť, a taktiež zastávajú rozličné koncepcie pojmu verejného priestoru.⁹

Model „*modus vivendi*“ vychádza z prísneho oddelenia politického a súkromného. Etické otázky dobra podľa tohto modelu nepatria do politickej agendy liberálneho štátu. Občanom je síce vlastných viac morálnych princíпов, ako len snaha o zachovanie občianskeho mieru, ale spoločné princípy aj napriek tomu znamenajú iba procedurálne pravidlá racionálnej argumentácie a vzájomného rešpektu. Legitimizácia politických inštitúcií zostáva obmedzená na najmenšiu možnú mieru, na ktorej sa môžu zhodnúť občania pluralitnej spoločnosti.

Model „prekrývajúceho sa konsenzu“ sa vzťahuje na otázky sociálnej stability a spoločenskej integrácie. Štát nechápe ako inštrumentálne dobro, ale ako určité sociálne dobro, ktoré je umožnené a podporované spoločným jednaním všetkých občanov. Politický život občanov nie je podľa tohto modelu jediným uskutočnením dobrého života, napriek tomu i občania liberálneho štátu by mali mať určité politické cnosti. Ide najmä o cnosti sociálnej kooperácie a vzájomnej tolerancie.

Pre komunitaristov sú oba liberálne modely príliš slabé na to, aby mohli vysvetliť sociálnu stabilitu, politickú legitimitu a štátne občianstvo. Tvrdia, že sociálna integrácia nemôže byť výsledkom abstraktných princíпов, ale musí vychádzať zo spoločných koncepcií dobra, ktoré sú zachovávané v spoločnom spôsobe života. Politická legitimita tu vyžaduje silnejší pojem politickej participácie na základe stotožnenia občanov so spoločným dobrom a občianstvo musí byť chápané ako členstvo v kultúrnej integrovanej spoločnosti.

„Substancialistický“ model sa zakladá na stotožnení rodiny a politickej pospolitosti. Pospolitosť je chápaná ako mravný celok. Pospolitosť a jednotlivé indivíduá sú úzko prepojené, čo je taktiež charakteristické pre patriotizmus. Pre MacIntyru je „*polis*“ centrom cnostného a dobrého života občanov, ktorí sú spojení zväzkom civilného priateľstva. Politická pospolitosť má v tomto zmysle rodinný charakter. Na svojich členov kladie určité požiadavky, ktoré

⁸ Velek, J. (ed.): *Spor o liberalismus a komunitarismus*. Praha : Filosofia, 1996, s. 57-58.

⁹ Tamtiež, s. 63.

nemôžu na základe svojej morálnej identity odmietnuť. Patriotizmus, ručenie jednotlivca za spoločnosť, je tak podľa jeho tvrdenia najvyššou cnosťou. Problém vidí v tom, že sa táto cnosť v moderných, pluralitných štátoch postupne stráca a je nahradená nelokalizovateľným pojmom morality.¹⁰

Komunitaristicko-republikánsky model politickej legitimizácie tvrdí, že základom politickej integrácie a legitimizácie je spoločné demokratické vládnutie, ktoré sa nezakladá na predpolitickej jednote.

Pojem občana, ktorý tejto teórii zodpovedá, je slabší než komunitaristický a súčasne silnejší než liberálny. Politický život tu nie je miestom dobrého života a štátne občianstvo sa nedefinuje členstvom v kultúrno mravne integrovanej pospolitosti, napriek tomu však štátne občianstvo znamená taktiež to, že človek je ako člen pospolitosti autorom jej zákonov, že prijíma zodpovednosť za komunitu ako celok a je spoločensky solidárny.¹¹

Účelom štátneho občianstva je spájať tieto povinnosti a uskutočňovať spoločné demokratické vládnutie v rámci politických diskusií medzi slobodnými a navzájom rovnými občanmi.

Komunitaristická kritika univerzalistických morálnych koncepcií spočíva na dvoch základných bodoch. Tvrdí, že postoj osamoteného vlastníka pravdy je z normatívne demokratického hľadiska nutné považovať za nedemokratický a z kontextuálneho hľadiska je spochybňovaná možnosť nestranného stanoviska každej osobnosti.

Michael Walzer tvrdí, že demokratické kolektívne sebaurčenie, ktoré sa neuskutočňuje na úkor individuálneho sebaurčenia, nadobúda v rozličných historických a spoločenských kontextoch úplne odlišné formy, napriek tomu však morálne princípy tvoria trvalý formálny rámec. Hodnoty ako nezávislosť, individualizmus, sebaurčenie, sebakontrola, sloboda a autonómia možno chápať ako univerzálne hodnoty, avšak všetky majú aj partikulárny dosah a význam pre jednotlivé komunity v každom štáte.¹²

Týmto vysvetlením formálno-proceduralistického univerzalizmu, ktorý zodpovedá jeho ideálu sebaurčenia, formuluje Walzer možnosť zjednotenia univerzalizmu a kontextualizmu.

Alasdair MacIntyre zastáva názor, podľa ktorého nemôže existovať minimálny morálny kód, ktorý by prekračoval kontext príslušnej komunity, a ani obecný pojem praktického rozumu. Tak, ako jednotlivé osoby, aj morálne tradície môžu patriť len do niektorej z existujúcich spoločností a nemožno ich aplikovať s požiadavkou globálnej platnosti. Sú platné len z pohľadu určitej tradície.

Ak máme prijať komunitaristickú tézu, že každá osoba je ovplyvnená spoločnosťou a prostredím, v ktorom sa narodila a žije, musíme sa zaoberať analýzou konkrétnych spoločností a klásť si otázky, aká táto spoločnosť je a ako by sa mohla zmeniť ku prospechu všetkých jej členov.

Michael Walzer patrí k významným predstaviteľom súčasného komunitaristického myslenia, ktorého názory a myšlienkové koncepcie významným spôsobom prispievajú k obohateniu diskusií o spravodlivom usporiadaní štátov a jednotlivých spoločností. V rámci svojich diel a diskusií o spravodlivosti kladie dôraz najmä na históriu a antropológiu, čím sa líši od liberála Johna Rawlsa, ktorý vo svojich koncepciách uprednostňuje viac ekonómiu a psychológiu. Walzer sa na základe skúmania histórie a jej analýzy snaží potvrdiť svoje východiská a stanoviská týkajúce sa problémov občianskej spoločnosti a demokracie. V rámci demokracie sa venuje najmä problematike jej základných hodnôt, medzi ktoré patria pluralita, sloboda a rovnosť.

V súvislosti s pojmom rovnosti Walzer rozlišuje rovnosť jednoduchú a komplexnú,

¹⁰ Velek, J. (ed.): *Spor o liberalismus a komunitarismus*. Praha : Filosofia, 1996, s. 44-45.

¹¹ Tamtiež, s. 69.

¹² Tamtiež, s. 75.

pričom sa snaží vysvetliť základné východiská každej z nich v rámci ich teoretickej analýzy a taktiež následnej aplikácii v reálnom živote štátu a komunity.

Ako príklad jednoduchej rovnosti opisuje spoločnosť, v ktorej by bolo všetko na predaj a každý občan by mal rovnaké množstvo peňazí. Tento režim jednoduchej rovnosti by však podľa jeho názoru nebolo možné zachovať, pretože voľná výmena na trhu sa nevyhnutne spája s určitou nerovnosťou. Ak by sme chceli zachovať model jednoduchej rovnosti, museli by sme to urobiť jedine prostredníctvom centralizovaného štátu, resp. aktívnou štátnou silou. Podľa Michaela Walzera jednoduchá rovnosť požaduje kontinuálnu štátnu intervenciu na prinútenie monopolov dodržiavať určené pravidlá a potlačiť nové formy nadvlády. V tomto prípade by však hrozilo, že štátna moc by sa stala centrálnym subjektom konkurenčných bojov. Politická moc, resp. politika, je vždy smerovaná k nadvláde, je to najdôležitejšia a najnebezpečnejšia hodnota v ľudskej histórii.¹³

Walzer sa snaží v tejto súvislosti vysvetliť, čo chápe pod pojmom politická moc. Vníma ju ako špecifický druh hodnoty, ktorá má dvojaký charakter. Po prvé, patrí medzi veci, s ktorými si ľudia robia čo chcú, niekedy sú dôležité a dominantné a inokedy nie. Po druhé, prostredníctvom politickej moci ako určitého regulatívneho činiteľa ovplyvňujeme sociálne hodnoty vo všeobecnosti. Politická moc sa využíva na ochranu hraníc všetkých distributívnych sfér, ako aj na vynucovanie jednotného chápania toho, čo je dobré. V tomto druhom zmysle však býva často zneužívaná. Domnieva sa, že politická moc je vždy dominantná v určitých hraniciach, ale nie bez nich.

Argumenty pre komplexnú rovnosť podľa Walzera vychádzajú z nášho chápania aktuálneho, konkrétneho a pozitívneho chápania rôznych sociálnych hodnôt. Rovnosť je tu chápaná ako komplexný vzťah ľudí sprostredkujúci hodnoty, ktoré vytvárame, na ktorých sa podieľame a medzi sebou rozdeľujeme. Hlavným cieľom komplexnej rovnosti je kladenie dôrazu na osobné kvality a sociálne hodnoty, ktoré majú vlastné sféry pôsobenia. Sociálne hodnoty tu majú významnú úlohu a cestu k distributívnej spravodlivosti je nutné hľadať prostredníctvom ich interpretácie. Prvým cieľom by malo byť hľadanie vnútorných princípov každej distributívnej sféry a druhým je upozornenie, že si nevšímame tie princípy, ktoré vedú k tyranii, čo sa následne prejavuje v zneužívaní politickej moci. Komplexná rovnosť vytvára taký komplex vzťahov, v ktorých je nadvláda nemožná. Walzer sa domnieva, že distributívny princíp nariaďuje skúmať mienku o sociálnych hodnotách, ako i skúmať distributívne sféry v ich vnútri. Na vytvorenie a udržanie modelu modernej demokracie je podľa jeho názoru nutné splniť dve základné požiadavky: prvou je univerzálna túžba ľudí rozhodovať o svojich záležitostiach, alebo aspoň spolurozhodovať o tom, kto má o tom rozhodovať. Druhou požiadavkou je liberalizmus, chápaný ako súbor spoločenských a politických presvedčení, postojov a hodnôt, ktorý predpokladá univerzálnu a rovnakú aplikáciu zákona.¹⁴

Walzer sa snaží zdôrazniť, že princípy spravodlivosti same osebe sú pluralistické a majú teda určitú pluralistickú formu. Odlišné sociálne hodnoty sú výsledkom odlišných procedúr, odlišných činiteľov a všetky tieto odlišnosti sú odvodené z rozdielneho chápania sociálneho dobra ako takeého, ktoré je nevyhnutným produktom historického a kultúrneho particularizmu.

Michael Walzer sústreďuje pozornosť najmä na precízne a komplexné opísanie procesu, ktorý považuje za dominantný. Ide o proces, v ktorom ľudia myslia a vytvárajú hodnoty. Potom ich distribuujú medzi sebou. Hodnota a pojem dobra sa neobjavujú zrazu a živelne. Ľudské chápanie je kritickým a rozhodným médiom sociálnych vzťahov, ktoré vystupujú do ľudskej mysle skôr ako do ľudských rúk. Walzer nepodceňuje vplyv ľudského činiteľa tým, že pozornosť sústreďuje na koncepciu distribúcie ako takej. Snaží sa vysvetliť a ohraničiť pluralizmus distributívnych možností do nasledovných predpokladov.

¹³ Chovancová, J.: Liberalizmus verzus komunitarizmus. Bratislava : VO PraF UK, 2006, s. 88-89.

¹⁴ Chovancová, J., Valent, T.: Filozofia pre právnikov. Bratislava : VO PraF UK, 2008, s. 187.

Po prvé, všetko dobro, ktoré sa sústreďuje do distributívnej spravodlivosti, predstavuje sociálne hodnoty. Pojem dobro je podmienený sociálnou mienkou. To isté rozumové chápanie dobra má odlišné chápanie v odlišných spoločnostiach. Po druhé, stav, čo som ja, a čo je moje, je veľmi ťažko opisateľný. Dôležitú úlohu tu zohráva história. V skutočnosti ľudia majú určitú históriu transakcií nie iba medzi sebou navzájom, ale tiež s morálnym a materiálnym svetom, v ktorom žijú. Bez histórie by neexistovalo hodnotné uznanie existencie, ako aj opodstatnenosti distribúcie. Po tretie, nejedná sa o jednoduchý systém primárnych hodnôt alebo predstáv o dobre, ktoré získavame prostredníctvom morálneho alebo materiálneho sveta. Je známe, že otázka je vždy ťažšia ako odpoveď. Odpoveď môže byť inkorporovaná iba za predpokladu, ak abstrahujeme od zvláštnych mienok. Po štvrté, distribúcia je buď spravodlivá, alebo nespravodlivá. Ide o relatívny vzťah k sociálnej mienke o dobre, na ktoré je distribúcia viazaná. To sú cesty a princípy legitimacy, ale je to aj kritický princíp. Po piate, sociálna mienka má svoj sociálny historický charakter, a tak distribúcie, či už spravodlivé alebo nespravodlivé, sa z času na čas menia. Istý kľúč k chápaniu dobra vedie cez normatívne štruktúry, cez konkrétne línie času a priestoru. Po šieste, keď sú mienky odlišné, distribúcia musí byť autonómna. Každé sociálne dobro konštituuje distributívna sféra, v ktorej sú určité usporiadané kritéria.¹⁵

Walzer v rámci komplexnej rovnosti kladie dôraz na tri distributívne princípy, ktorými sú: voľná výmena, zásluhy a potreby.

Domnieva sa, že v procese voľnej výmeny by bolo možné predpokladať jednotlivé delenie sociálnych hodnôt a zároveň by bolo možné predpokladať všeobecnú štruktúru delenia. V teoretickej rovine by voľná výmena vytvárala trh, v ktorom sú všetky hodnoty zameniteľné za všetky ostatné hodnoty prostredníctvom peňazí. Neexistovali by tu žiadne dominantné hodnoty ani monopoly a každá výmena by bola vyjadrením sociálnej mienky. Trh by bol v rámci svojich transakcií pluralistický a vo svojich vstupoch veľmi senzitívny, najmä pokiaľ by šlo o individuálne hodnoty. Walzer však tvrdí, že každodenný život na trhu a súčasná skúsenosť voľnej výmeny je odlišná od tejto predpokladanej teórie. Peniaze sú v praktickom živote dominantnou hodnotou a sú ľuďmi monopolizované, najmä tými, ktorí majú špeciálny talent na uzatváranie obchodu. S tým však ľudia, ktorí tento talent nemajú, nesúhlasia a požadujú redistribúciu peňazí a vytvorenie režimu jednoduchej rovnosti. Teoretickú koncepciu voľnej výmeny teda nemožno považovať za všeobecné pravidlo.

Podobne ako voľná výmena i zásluhy majú otvorene – uzatvorený a pluralistický charakter. Podľa Michaela Walzera kritérium zásluh si vytvára vždy vládnuca skupina. Zásluha je výrazným cieľom, ale zároveň predpokladá a vyžaduje si objektívne hodnotenie. Walzer sa domnieva, že iba Boh jediný vie, aké tajomstvá sa skrývajú v srdciach ľudí, jedine on je schopný urobiť dôležité distribúcie. Ak túto prácu robia ľudia, distributívny mechanizmus si uzurpuje skôr aristokratická skupina. Zásluhy potom prestávajú byť pluralistickým kritériom.¹⁶

V rámci inštitútu potrieb Walzer zastáva stanovisko, že veci ako pocty, sláva, úspech nemôžu byť distribuované medzi ľuďmi s rovnakým chcením, pretože niektoré z nich sú všeobecné a iné viac alebo menej dôležité z hľadiska rozumného vlastníctva. Potreby teda vytvárajú zvláštnu distributívnu sféru, v ktorej je vlastný primeraný distributívny princíp.

Tvrdí, že komplexná rovnosť požaduje ochranu hraníc, pretože pracuje s odlišnými hodnotami, ako aj s odlišnými ľuďmi. Podľa Walzera má v reálnom svete zmysel hovoriť jedine o režime komplexnej rovnosti, pretože tu existujú viaceré obmedzenia. V režime jednoduchej rovnosti je distribuované jedno dominantné dobro, ktoré robí spoločnosť rovnostárskou. V rámci komplexnej rovnosti je nutné vymedziť, aké hodnoty musia byť koncipované autonómne, aby sa stali sprostredkujúcimi vzťahmi rovnosti ľudí. Odpoveď na túto otázku

¹⁵ Chovancová, J.: Liberalizmus verzus komunitarizmus. Bratislava : VO PraF UK, 2006, s. 92-93.

¹⁶ Tamtiež, s. 95.

však nie je jednoznačná, a preto tu neexistuje ani možnosť vytvorenia ideálneho režimu.

III.

V rámci svojej kritiky súčasnej spoločnosti sa Michael Walzer zameriava aj na problém prisťahovalectva. Tvrdí, že prisťahovalectvo je záležitosťou nielen politickej voľby, ale aj morálneho nátlaku. Tvrdí, že právo obyvateľov proti neobyvateľom, členom proti cudzincom, je prevažne najspoločenskejšou formou tyranie v ľudskej histórii. Walzer zdôrazňuje, že spoločnosť musí zaručiť všetkým svojim členom možnosť podieľať sa na všetkých sociálnych hodnotách, rešpektovať ich právo na česť, realizovanie v spoločenskom živote a participáciu, ktoré sú primárnym predpokladom na fungovanie spoločnosti v štáte. V rámci tejto problematiky pokračuje analýzou problému charitatívnosti, kde sa zaoberá problémom peňazí a ich úlohou v súčasnom svete. Walzer vychádza zo stanoviska Okuna, v ktorej analyzuje líniu medzi sférou peňazí a tým, čo nazýva „doménou práv“.

Okun sa vo svojej koncepcii odvoláva na Listinu základných ľudských práv a slobôd, ktorá blokuje ľubovoľnú výmenu. Pozornosť venuje plnohodnotnej distribúcii a uvádza nasledovný zoznam vecí, ktoré nemožno za peniaze kúpiť. Po prvé, ľudský život nemôže byť ani kúpený, ani predaný. Predávanie otrokov stojí mimo práva. Predmetom trhu nie sú osoby a sloboda osôb, ale iba ich pracovná sila a veci, ktoré tvoria. Po druhé, politickú moc a jej vplyv nie je možné kúpiť ani predáť. Obyvatelia nemôžu predáť svoje hlasy, ani úradníci svoje rozhodnutia. Po tretie, spravodlivosť, o ktorej rozhodujú súdy, sudcovia a porotcovia, nie je možné kúpiť. Po štvrté, sloboda prejavu, tlače, náboženstva – ani jedna z nich nesmie byť predmetom aukcie, pretože sú zaručené každému občanovi. Po piate, sobáš a plodenie – tieto práva nie sú na predaj. Po šieste, právo žiť v politickej pospolitosti tiež nie je na predaj, ani nie je predmetom obchodovania. Po siedme, oslobodenie od vojenskej služby a iných foriem práce nemôže vláda predáť alebo obyvateľia kúpiť. Po ôsme, politické úrady tiež nesmú byť kúpené. Po deviate, nemôžu byť na predaj alebo predmetom kúpy a predaja ani polícia, školstvo. Po desiate, osemhodinový pracovný čas, zdravie a ich bezpečné regulovanie a základný štandard pracujúcich nesmie byť predmetom vykorisťovania. Po jedenáste, ocenenie a česť nemôže byť na predaj. Pozostalosti môžu byť na predaj a ich cena môže byť vysoká, ale dobré meno nie je na predaj. Prestíž, úcta a spoločenské postavenie sa nachádzajú na hranici medzi týmito dvoma hodnotami. Po dvanáste, božská priazeň nemôže byť kúpená, a to preto, že Boh nepotrebuje peniaze, jeho služobníci a zástupcovia ich ale často potrebujú. Po trináste, lásku a priateľstvo nemožno kúpiť. Tieto hodnoty sú záležitosťou našej morálky a citu. Po štrnáste, kriminalita, trestné činy, drogy, to všetko je zobrazením skutočnosti, že sféra peňazí a tovarov je predmetom neustálej analýzy, ako aj hľadania účinných prostriedkov na ich obmedzenie.¹⁷

Walzer tvrdí, že trh, kde výmeny týchto druhov tovarov sú voľné, je čiernym trhom, a ľudia, ktorí sa na takomto obchode zúčastňujú, musia niesť za toto konanie primeranú zodpovednosť.

Podľa Michaela Walzera súčasná komunitaristická kritika liberalizmu nie je formulovaná dostatočne presvedčivým spôsobom, pretože obsahuje dve rozdielne a navzájom si odporujúce námietky voči liberalizmu. Prvá námietka sa týka liberálnej praxe a druhá liberálnej teórie. Obe síce považuje z určitého pohľadu za pravdivé, avšak každá z nich sčasti spochybňuje hodnotu tej druhej.

Prvá námietka, pre ktorú sú typické prístupy Michaela Sandela a Alasdaira MacIntyry vychádza z predpokladu, že liberálne teórie sú skutočným obrazom praxe asociálnej liberálnej spoločnosti, ktorú vytvorili liberáli bojom proti autoritám a tradíciám, a ktorá nemá žiadne vlastné morálne a politické hranice. V rámci tohto predpokladu žijú v liberálnej spoločnosti

¹⁷ Chovancová, J.: Liberalizmus verzus komunitarizmus. Bratislava : VO PraF UK, 2006, s. 99.

slobodné a vzájomne nezávislé individua, ktoré navzájom súperia v podmienkach vonkajšieho mieru, a svojimi nescudziteľnými právami sú spoločne chránení a vzájomne oddelení. Ak sa však komunitaristi domnievajú, že liberálna spoločnosť je skupinou cudzincov, ktorí sa nedokážu zjednotiť na tom, čo je dobré, potom nie je jasné, prečo odmietajú prijať prioritu univerzálnej procedurálnej spravodlivosti pred spoločne zdieľaným pojmom dobra.

Druhá námietka, pre ktorú sú typické najmä prístupy Charlesa Taylora, sa opiera o presvedčenie, že liberálne teórie sú akousi karikatúrou reálneho života. Tvrdí, že liberálne individua sú vždy zachovávané v sociálnych väzbách a spoločne zdieľaných hodnotách a vnútorná štruktúra liberálnej spoločnosti je teda v skutočnosti komunitaristická. Liberálna teória separatizmu nám tak neumožňuje chápať morálne zdroje utvárania našej osobnosti a identity a tento deficit sa napokon odráža aj v samotnej liberálnej politike a myslení. To vysvetľuje neschopnosť liberálnych jedincov vytvárať pevné solidárne spoločenstvá, ktoré by boli praktickým výrazom našich morálnych presvedčení. Vzniká tu však problém, ako mohlo nastať takéto oddelenie medzi liberálnou ideológiou a individuálnou skúsenosťou, a ako je potom možné vysvetliť, že liberálna ideológia, ktorá odporuje našej morálnej skúsenosti takým spôsobom ovládla život jednotlivých jedincov v moderných spoločnostiach.

Podľa Walzera je každá z týchto námietok voči liberálnej teórii a praxi do určitej miery opodstatnená, táto opodstatnenosť kritiky však vychádza z nedostatočného pochopenia teórie a praxe amerického liberalizmu. Americký liberalizmus je podľa jeho mienky odrazom špecifického charakteru americkej spoločnosti, ktorá sa významným spôsobom líši od všetkých ostatných liberálnych a demokratických spoločností. Americkú spoločnosť považuje za multietnické a multikulturálne spoločenstvo imigrantov, ktorej identita vznikala na pozadí jazyka, kultúry a dejín prvej veľkej vlny anglických imigrantov, ktorí prišli ako kolonisti a pokúšali sa vytvoriť národný štát so špecifickou kultúrou a spôsobom života, avšak špecifický charakter americkej spoločnosti je vytváraný až následnými imigračnými vlnami. Imigranti s vlastnou kultúrou a jazykom sa tak dostávali do styku s odlišnými etnickými a náboženskými skupinami, čím sa postupne vytváral model otvorenej spoločnosti, v ktorej by v rámci ideálneho modelu neexistovala žiadna privilegovaná väčšina a žiadna menšina so špeciálnym statusom. Základnými črtami takejto spoločnosti je individualizmus a vysoká miera sociálnej mobility. V politickom zmysle by takejto spoločnosti zodpovedal model neutrálneho štátu.

Walzer tvrdí, že základným princípom každého neutrálneho štátu, je princíp nediskriminácie,¹⁸ ktorý vysvetľuje na základe analógie s princípom náboženskej tolerancie. Tvrdí, že oddelenie štátu a cirkvi zaručuje slobodu vyznania každej osobe, ktorá sa môže združovať s ľuďmi rovnakej viery bez strachu, že by sa musela zo strany štátu obávať diskriminácie alebo od štátu požadovala akékoľvek zvýhodnenia. To je charakteristické aj pre neutrálny štát, pretože v ňom verejná politická identita nie je spojená so žiadnou etnickou či náboženskou identitou a súkromná etnická či náboženská identita je bez akéhokoľvek politického nároku. Štát z hľadiska tohto modelu stojí nad všetkými skupinami a je voči nim rovnako tolerantný. Walzer však tvrdí, že politická integrácia multietnickej a multikulturálnej imigrantskej spoločnosti predpokladá spoločne zdieľanú politickú kultúru a tým aj úspešnú politickú socializáciu rôznorodých skupín. V politickej socializácii by sa mali prekonávať jednotlivé hranice medzi rôznymi skupinami bez toho, aby súčasne dochádzalo k spájaniu rozličných kultúr, či rozmanitých spôsobov života. Základom takejto spoločnej politickej kultúry by mali byť spoločné

¹⁸ Pojem „nediskriminácia“ možno v zásade považovať za obsahový ekvivalent termínu „zákaz negatívnej diskriminácie“, ktorý v širších súvislostiach vyjadruje, že nie každé nerovnaké zaobchádzanie je zakázané zákonom, pretože niektoré „prirodzené“, ako aj „umelo vytvorené“ (napr. pozitívna diskriminácia) nerovnaké zaobchádzania, je dotknutý subjekt povinný strpieť. O negatívnu diskrimináciu ide podľa Kurila preto iba v tom prípade, ak je nerovnaké zaobchádzanie zakázané zákonom (pre viac pozri napr. Kuril, M.: Diskriminácia v pracovnej inzercii a možnosti právnej ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním v pracovnoprávných vzťahoch. In *Višegrad*, no. 1, 2010, s. 45 a nasl.

politické hodnoty a cnosti, ktoré sú reprezentované v rámci jednotlivých politických inštitúcií.

Literatúra

- [1] CHOVANCOVÁ, J.: *Liberalizmus verus komunitarizmus*. Bratislava : VO PraF UK, 2006.
- [2] CHOVANCOVÁ, J., VALENT, T.: *Základy filozofie pre právnikov*. Bratislava : VO PF UK, 1997.
- [3] KURIL, M.: Diskriminácia v pracovnej inzercii a možnosti právnej ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním v pracovnoprávných vzťahoch. In *Višegrád*. Sládkovičovo, no. 1, 2010.
- [4] KURIL, M.: Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava : APZ, 2009.
- [5] OKUN, A.: *Equality and Efficiency*. Washington : The Brookings Institution, 1975.
- [6] RAWLS, J.: *Teorie spravedlnosti*. Bratislava : Victoria Publishing, 1999.
- [7] SANDEL, M.: *Liberalism and the Limits of Justice*. Cambridge : Cambridge University Press, 1982.
- [8] TAYLO, CH.: Omyl negativní svobody. In *Filosofický časopis*. Praha, no. 5, 1995.
- [9] VELEK, J. (ed.): *Spor o liberalismus a komunitarismus*. Praha : Filosofia, 1996.
- [10] WALZER, M.: *Spheres of Justice*. Oxford : Basil Blackwell, 1985

Summary

The processed article is focused on the formulation communitaristic's understanding the relation between a man and society as well as the formulation of the basic characteristics of good society within confrontation to the basis of the liberalism. The whole comparison is presented in relation a man and society, respectively good and law.

Kľúčové slová: občan, spoločnosť, dobro, právo, spravodlivosť, komunitarizmus.

Kontakt

doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra teórie práva a sociálnych vied
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. BOX 313
810 00 Bratislava 1
Slovenská republika
E-mail: jarmila.chovancova@flaw.uniba.sk

Recenzenti: prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.
prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

Osobná pôsobnosť článkov 12, 36 a 38 Ústavy Slovenskej republiky¹

JUDr. Ľubica Haviarová
JUDr. Michal Kuril, PhD.

I. Osobná pôsobnosť všeobecne

Ústava Slovenskej republiky² (ďalej aj ako „Ústava“ alebo „ÚSR“) patrí medzi formálne pramene pracovného práva, konkrétne normatívne právne akty.

Ide o prameň, ktorý je výsledkom normatívnej činnosti zákonodarcu. Ústavnoprávne princípy, ako napr. princíp právnej istoty alebo princíp zákazu diskriminácie predstavujú základne interpretačné pravidlá vnútroštátneho práva.³

Normatívny charakter znamená, že ÚSR (podobne ako ostatné normatívne právne akty) vymedzuje v príslušných právnych vzťahoch neurčitého počtu alebo v určených oblastiach všeobecné pravidlá správania pre dotknuté subjekty.

Ústava je právnym predpisom najvyššej právnej sily.

Obsah Ústavy konkretizujú osobitné právne predpisy, resp. vykonávacie právne predpisy. Významný vplyv na vnútroštátne právo Slovenskej republiky majú aj formálne pramene z oblasti medzinárodného alebo európskeho práva, a to najmä normatívne právne akty Európskej únie.⁴

Pod pojmom „osobná pôsobnosť“ je možné v širšom slova zmysle rozumieť určenú skupinu subjektov, na ktoré sa vzťahujú príslušné právne normy.

Vymedzenie okruhu subjektov je jedným z neopomenuteľných predpokladov uplatňovania osobnej pôsobnosti.

V prípade, ak skúmame osobnú pôsobnosť konkrétneho právneho predpisu (napr. ÚSR) alebo osobnú pôsobnosť niektorých ustanovení takejto právnej normy (napr. článkov 12, 36 a 38 ÚSR), tu už môžeme hovoriť o „osobnej pôsobnosti Ústavy Slovenskej republiky“, príp. „osobnej pôsobnosti niektorého z uvedených článkov“, t. j. o osobnej pôsobnosti v užšom slova zmysle.

Z tohto hľadiska sme rozdiel medzi osobnou pôsobnosťou v užšom alebo širšom slova zmysle stanovili najmä v skutočnosti, či skúmame osobnú pôsobnosť všetkých právnych noriem právneho poriadku, osobnú pôsobnosť právneho odvetvia alebo osobnú pôsobnosť právneho predpisu ako celku alebo jeho časti.

Ústava Slovenskej republiky tvorí rámcový základ právneho odvetvia označovaného ako „Ústavné právo“. V spracovanom vedeckom článku sa zaoberáme osobnou pôsobnosťou vybraných článkov ÚSR. Osobnú pôsobnosť preto skúmame v užšom slova zmysle, keďže sa sústredíme na obsah výlučne vybraných ustanovení Ústavy.

Zároveň však platí, že analyzujeme aj osobitné právne predpisy (napr. Zákonník práce), ktoré osobnú pôsobnosť Ústavy na nižšej úrovni aplikujú. V tejto súvislosti napr. skúmame, či nedochádza k nesúladu medzi osobnou pôsobnosťou ÚSR a osobnou pôsobnosťou osobitných právnych predpisov.

¹ Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0935/12 „Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike“.

² Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

³ Porovnaj Hrtánek, L.: Vplyv princípov legislatívnej činnosti na modernú štátnu správu. In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2011, s. 172-173.

⁴ Pozri článok 7 ods. 5 ÚSR.

V rámci legislatívy, ktorá je vo vzťahu k ÚSR osobitná, sme sa zamerali na oblasť výkonu závislej práce. Práca, ktorá vykazuje znaky „závislej práce“, ⁵ je predmetom pracovného práva. V situácii, ak ide o „prácu“, ktorá nespĺňa znaky „závislej práce“, nachádzame sa v právnych odvetviach (občianske právo, obchodné právo), na ktoré sa tento vedecký článok nezameriava.

K výkonu závislej práce dochádza v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, ako aj v tzv. ďalších pracovných vzťahoch. Vzhľadom k tomu, že teória pracovného práva nie je jednotná v členení právnych vzťahov pri výkone závislej práce, za „pracovnoprávne a obdobné pracovné vzťahy“ považujeme právne vzťahy z oblasti podnikateľskej sféry, ⁶ a za „ďalšie pracovné vzťahy“ právne vzťahy z prostredia nepodnikateľskej sféry. ⁷

Články 12, 36 a 38 Ústavy sa nachádzajú v jej druhej hlave, ktorá je pomenovaná „Základné práva a slobody“.

V zásade existujú dve skupiny základných práv a slobôd, prvá, v rámci ktorej sa nachádzajú práva a slobody tzv. prirodzeno-právnej povahy (*tieto sú uznané a vyhlásené*), a druhá, ktorá je tvorená právami a slobodami tzv. pozitívno-právnej povahy (*tieto sú priznané a vyhlásené*).

S osobitným zreteľom na osobnú pôsobnosť je dôležité zaoberať sa otázkou, ktorým subjektom sú vyhlásené základné práva a slobody z uvedených skupín tak uznané, ako aj priznané.

Domnievame sa, že v tejto veci je rozhodujúce, aký pojem ÚSR na označenie subjektov v článkoch 12, 36 a 38 používa.

V Ústave sa totiž neuplatňuje jednotná terminológia, tzn. osobná pôsobnosť nie je univerzálne aplikovateľná na akýkoľvek článok ÚSR.

Subjekty, ktorým Ústava uznáva alebo priznáva základné práva a slobody, je možné klasifikovať v princípe nasledovne: po prvé, *fyzické osoby so všeobecným právnym statusom* (využívajú sa tu pojmy ako napr. „ľudia“, „všetkým“, „nikoho“, „každý“, „nikomu“), po druhé, *fyzické osoby so špeciálnym právnym statusom* (napr. „mladiství“, „osoby zdravotne postihnuté“, „ženy“, „zamestnanci“).

Špeciálny status *de iure* odvodzujeme predovšetkým zo znenia osobitných právnych predpisov.

V nadväznosti napr. platí, že „každý zamestnanec je fyzická osoba, ale nie každá fyzická osoba je zamestnancom“, „všetky osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci, ale nie všetky osoby sú osobami zdravotne postihnutými“, atď.

V niektorých ďalších prípadoch podmieňuje Ústava osobnú pôsobnosť aj splnením špecifických podmienok, ako napr. štátnym občianstvom. ⁸

Charakter sociálnych práv v Ústave SR je do značnej miery zovšeobecňujúci. Úloha štátu realizovať ústavné sociálne práva je v neustálom pohybe. Spôsobuje, resp. ovplyvňuje to pokračujúci spoločenský rozvoj, ako aj hospodárska (ekonomická) sila krajiny. ⁹

II. Článok 12 Ústavy Slovenskej republiky

Podľa článku 12 ods. 1 ÚSR sú *ľudia* slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

⁵ Pozri § 1 ods. 2-3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

⁶ Tieto právne vzťahy sú obsiahnuté predovšetkým v Zákonníku práce.

⁷ Pozri napr. zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

⁸ Pozri napr. článok 23 ods. 4 ÚSR (*„občana nemožno nútiť, aby opustil vlasť, a nemožno ho vyhostiť“*).

⁹ Hamulák, J.: Niekoľko poznámok k novelizácii Zákonníka práce. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 9.

Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky *všetkým*, a to bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Súčasne je Ústavou potvrdené, že *nikoho* nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.¹⁰

V zmysle uvedeného ustanovenia *nikomu* nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody (článok 12 ods. 4 ÚSR).

Z dikcie článku 12 je zrejmé, že subjektom (nositeľom) základných práv a slobôd je fyzická osoba, pri ktorej nie je rozhodujúca štátna príslušnosť (občianstvo).

Jednotlivé práva a právna ochrana uznaná článkom 12 ÚSR patrí *všetkým*, t. j. občanom, cudzincom,¹¹ osobám bez štátnej príslušnosti.

Článok 12 Ústavy obsahuje právnu požiadavku nediskriminácie. Z príslušných chránených dôvodov ale vyplýva, že osobná pôsobnosť tohto ustanovenia smeruje aj voči právnickým osobám.

Ústavnoprávnu otázku ochrany právnických osôb pred negatívnou diskrimináciou treba posudzovať z hľadiska charakteru dôvodov uznaných Ústavou, tie sú síce vlastné človeku ako ľudskej bytosti, avšak s výnimkou „majetku“ a „iné postavenia“, pri ktorých je možná obojosobová aplikácia, tak voči fyzickým, ako aj právnickým osobám.

Začlenenie právnickej osoby pod ochranu pred nežiaducou diskrimináciou z týchto dôvodov je preto možné, pri extenzívnom výklade, len ak ide o „iné postavenie“, ale nie z dôvodov viery, farby pleti a pod., a pri „majetku“, v súvislosti s rozdielnym nakladaním z dôvodu majetku.

Základným cieľom článku 12 ÚSR je teda ochrana osôb proti diskriminácii zo strany orgánov verejnej moci, pričom účinok tohto článku nie je priamo horizontálny, čo inak znamená, že jeho uplatnenie vo vzťahoch medzi osobami súkromného práva je neprípustné.

Ochrana pred negatívnou diskrimináciou sa preto uplatňuje iba v taxatívne určených právnych vzťahoch a oblastiach (v tomto prípade už ide o vecnú pôsobnosť).¹²

Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania (zákazu diskriminácie) spája Zákonník práce v rámci svojich základných zásad s „fyzickými osobami“. Ide o najširšie vymedzenie, ktoré nadväzuje na článok 12 Ústavy. Je to najmä z dôvodu, aby bol zabezpečený nediskriminačný prístup k zamestnaniu. V rámci predzmluvných vzťahov¹³ totiž vystupujú nielen občania Slovenskej republiky, ale tiež cudzinci, príp. osoby bez štátnej príslušnosti.

Zásadu zákazu bossingu, ktorá je *de facto* diskriminačnou formou, však Zákonník práce v článku 9 základných zásad uplatňuje už vo vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.¹⁴

Podobne postupuje Zákonník práce i vo svojich právne záväzných častiach (t. j. mimo rámca základných zásad). *Obmedzený horizontálny účinok článku 12 ÚSR zužuje aj okruh subjektov osobnej pôsobnosti*. Zákaz negatívnej diskriminácie sa takto presadzuje v pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom.¹⁵

V prípade, ak by vznikla diskriminačná situácia, ktorá je spôsobená obsahom kolektívnej zmluvy, právo zamestnanca na ochranu pred diskrimináciou by nebolo dotknuté.

¹⁰ Pozri článok 12 ods. 2 ÚSR.

¹¹ Podľa článku 52 ods. 2 ÚSR platí, že *cudzinci požívajú v Slovenskej republike základné ľudské práva a slobody zaručené Ústavou, ak nie sú výslovne priznané iba občanom*.

¹² Pozri § 3 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon).

¹³ Pozri § 41 Zákonníka práce.

¹⁴ Podľa článku 9 druhá veta základných zásad Zákonníka práce *zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov*.

¹⁵ Pozri napr. § 119a Zákonníka práce.

Osobná pôsobnosť článku 12 Ústavy sa vzťahuje na zamestnancov v podnikateľskej, a rovnako v nepodnikateľskej sfére, čo potvrdzuje znenie príslušných právnych predpisov.¹⁶

Zákazu diskriminácie podľa článku 12 ÚSR sa na úrovni osobitných právnych predpisov môže dovoliavať viacero subjektov, ako napr. fyzická osoba (potenciálny zamestnanec) v rámci predzmluvných vzťahov, zamestnanec v pracovnoprávných alebo obdobných pracovných vzťahoch (v podnikateľskej sfére), zamestnanec v ďalších pracovných vzťahoch (v nepodnikateľskej sfére), ako aj fyzická osoba, ktorá bola zamestnancom, ak jej právny nárok nie je prekludovaný, príp. nemožný z dôvodu vznesenia námietky premlčania.¹⁷

Zákaz diskriminácie sa však týka aj zamestnávateľa, a to z dôvodu „majetku“ alebo „iného postavenia“ pri vertikálnom účinku článku 12 ÚSR.

III. Článok 36 Ústavy Slovenskej republiky

Práva, ktoré tvoria obsah článku 36 ÚSR, sú *expressis verbis* priznané „zamestnancom“. Osobná pôsobnosť posudzovaného ustanovenia sa teda vzťahuje na špeciálny subjekt, a nie na „každého“, „všetkých“ alebo pod.

Zamestnancom nemôže byť „ktokoľvek“, ale len taká fyzická osoba, ktorá spĺňa všetky zložky pracovnoprávnej subjektivity.

Zároveň je potrebné, aby fyzická osoba zrealizovala s inou fyzickou alebo právnickou osobou (potenciálnym zamestnávateľom) príslušnú subjektívnu pracovnoprávnu skutočnosť, t. j. dvojstranný právny úkon, ktorého právny následok bude spočívať vo vzniku pracovnoprávneho alebo obdobného vzťahu, resp. ďalšieho pracovného vzťahu.

Vznik niektorého z týchto právnych vzťahov je neopomenuteľným predpokladom priznania vymedzených ústavných práv.¹⁸

V zmysle článku 36 Ústavy majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Osobitné právne predpisy majú zamestnancom zabezpečiť najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,¹⁹ ako aj ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

Rovnako platí, že z osobitnej legislatívy musí vyplývať ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci,²⁰ najvyššia prípustná dĺžka pracovného času, vrátane primeraného odpočinku po práci a najkratšej prípustnej dĺžky platenej dovolenky na zotavenie.

Znenie analyzovaného ustanovenia priznáva zamestnancom tiež právo na kolektívne vyjednávanie.²¹ Osobitné právne predpisy²² a Zákonník práce²³ však právo na kolektívne vyjednávanie priznávajú nielen zamestnancom, ale aj zamestnávateľom.

Vecná pôsobnosť článku 36 ÚSR smeruje do prostredia pracovného a sociálneho zákonodarstva. Práva, ktoré sú tu potvrdené, sa neuplatňujú pri „práci“, ktorá nespĺňa znaky „závislej práce“.

Vyššie vymenované práva zamestnancov môžu zakladať povinnosti zamestnávateľov, ako i povinnosti niektorých iných subjektov (napr. inšpekcie práce).²⁴ Osobná pôsobnosť článku 36 Ústavy takto nepriamo smeruje aj voči subjektom, ktoré nie sú v právnom postavení zamestnanca.

¹⁶ Pozri napr. § 4 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov alebo § 5 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

¹⁷ Pojem „zamestnanec“ je potrebné vykladať obojosobovo, t. j. ako „zamestnanca“ aj „zamestnankyňu“.

¹⁸ Pozri zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov.

¹⁹ Pozri zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

²⁰ Pozri zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

²¹ Článok 36 písm. g) ÚSR.

²² Napríklad zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

²³ Pozri napr. článok 10 základných zásad Zákonníka práce.

²⁴ Pozri zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.

Hoci sa práva podľa článku 36 ÚSR výslovne priznávajú „zamestnancom“, ktorékoľvek z týchto práv môže vzniknúť i jednému „zamestnancovi“ alebo jednej „zamestnankyni“.

Cieľom Ústavy nie je priznať tieto práva výlučne kolektívu zamestnancov (t. j. viacerým subjektom), ale aj zamestnancovi, resp. zamestnankyni (t. j. konkrétnemu subjektu).

Existencia zamestnaneckého kolektívu týmto nepredstavuje hmotnoprávnu podmienku na uplatňovanie práv, ktoré tvoria článok 36 Ústavy.

Osobná pôsobnosť je takto adresovaná zamestnancovi, zamestnankyni alebo zamestnaneckému kolektívu, a to tak v podnikateľskej sfére, ako aj nepodnikateľskej sfére.

V spojitosti s článkom 12 ÚSR môže právo na zákaz negatívnej diskriminácie vzniknúť aj právnickej osobe (napr. zamestnávateľovi), ale iba pri chránených dôvodoch „majetok“ alebo „iné postavenie“.²⁵

IV. Článok 38 Ústavy Slovenskej republiky

Znenie článku 38 ods. 1-3 ÚSR systémovo nadväzuje na článok 12 ods. 1, 2 a 4 Ústavy. Pokiaľ predmetom druhého z uvedených článkov je právna požiadavka zákazu negatívnej diskriminácie, v prípade článku 38 ÚSR ide o presadzovanie tzv. vyrovnávacích opatrení (pozitívnej diskriminácie).

Ak pozitívna diskriminácia nespĺňa zákonom stanovené kritéria, môže sa zmeniť na negatívnu diskrimináciu.²⁶ K týmto kritériám zaraďujeme najmä jej dočasnosť, primeranosť, nevyhnutnosť, dôvodnosť a verejný záujem, ktorý sleduje.

Osobná pôsobnosť článku 38 Ústavy je určená taxatívnym spôsobom a dotýka sa výlučne žien, mladistvých a osôb zdravotne postihnutých.

Tu platí, že uvedené subjekty majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.

Navyše mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.

Z dôvodu, že Ústava používa univerzálny pojem „pracovné vzťahy“, pozitívna diskriminácia sa uplatňuje v podnikateľskej aj nepodnikateľskej sfére.

Možnosť zavádzať vyrovnávacie opatrenia iba v „pracovných vzťahoch“ precizuje tiež vecnú pôsobnosť. Z tohto hľadiska je pozitívna diskriminácia prípustná iba v právnych vzťahoch, ktoré sú spojené s výkonom „závislej práce“ (t. j. nejde o oblasť súkromného práva).

Je prirodzené, a to tak pri článku 12, 36 i 38 ÚSR, že rozsah vecnej pôsobnosti ovplyvňuje rozsah osobnej pôsobnosti, ako aj naopak.

Podobne ako článok 36 aj článok 38 Ústavy používa na označenie osobnej pôsobnosti plurál, t. j. množné číslo. Aplikovanie právneho inštitútu pozitívnej diskriminácie však nie je nevyhnutne podmienené existenciou zamestnaneckého kolektívu. Vyrovnávacie opatrenie totiž možno realizovať aj voči konkrétnemu zamestnancovi alebo zamestnankyni.

Na úrovni osobitných právnych predpisov nachádzame pozitívnu diskrimináciu na mnohých miestach. Napríklad Zákonník práce ju zdôrazňuje v rámci svojich základných zásad,²⁷ ale tiež v právne záväzných častiach.²⁸

Do určitej miery môže byť sporné, že Zákonník práce priznáva pozitívnu diskrimináciu aj mužom, ktorí sa ocitli v špecifických situáciách (napr. ak sa osamelý zamestnanec stará o dieťa mladšie ako tri roky, nemôže zo strany zamestnávateľa dostať výpoveď).²⁹

²⁵ Keďže pod chránený dôvod „iné postavenie“ nemožno zaradiť exaktnú hodnotu, príp. konkrétny spoločenský záujem, chránené dôvody majú demonštratívny (otvorený) charakter.

²⁶ Pozri § 8 a §8a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon).

²⁷ Pozri napr. článok 6, 7 a 8 základných zásad Zákonníka práce.

²⁸ Pozri napr. § 64 Zákonníka práce („Ochranná doba“).

S ohľadom na znenie Ústavy by však malo ísť o muža, ktorí je mladistvý alebo zdravotne postihnutý, toto však Zákonník práce výslovne nepredpokladá.

Skúmaný článok ÚSR poskytuje základný právny rámec, v zmysle ktorého sa uplatňujú vyrovnávacie opatrenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. Osobná pôsobnosť Ústavy určuje iba oprávnené subjekty.

Je na zváženie, či by v budúcnosti nemalo byť uplatňovanie pozitívnej diskriminácie obligatórnou povinnosťou, ak existuje nerovnosť, na pokračovaní ktorej nie je napr. verejný záujem. Tu by bolo potrebné určiť okruh subjektov, ktoré budú povinné realizovať vyrovnávacie opatrenia (napr. zamestnávatelia).

V. Záver

Ústava Slovenskej republiky je právnym predpisom najvyššej právnej sily. Ide o normatívny právny akt, ktorý vymedzuje všeobecné pravidlá správania v príslušných právnych vzťahoch, a to neurčitého počtu, príp. v určených oblastiach.

Všetky dotknuté subjekty sa musia správať spôsobom, aby neporušili znenie ÚSR, resp. osobitných právnych predpisov, vrátane vykonávacích právnych predpisov, ktoré znenie Ústavy dotvárajú.

Popri ÚSR má na vnútroštátny právny poriadok Slovenskej republiky významný dosah najmä právny systém Európskej únie, ako aj normatívne pramene prijaté ďalšími nadnárodnými inštitúciami (napr. Radou Európy, Medzinárodnou organizáciou práce, atď.).³⁰

Vo vedeckom článku sa zaoberáme osobnou pôsobnosťou výlučne vybraných článkov ÚSR (12, 36 a 38). Tieto skúmame s osobitným zreteľom na skutočnosť, akým subjektom sú uznané alebo priznané v Ústave, resp. voči akým subjektom sa uplatňujú na úrovni osobitných právnych predpisov.

Druhá hlava ÚSR, kam patria aj články uvedené vyššie, je pomenovaná „Základné práva a slobody“. V prípade základných práv a slobôd tzv. prirodzeno-právnej povahy sú tieto uznané a vyhlásené, na druhej strane základné práva a slobody tzv. pozitívno-právnej povahy sú priznané a vyhlásené.

Subjekty, ktorým sú uznané alebo priznané základné práva a slobody, neoznačuje Ústava univerzálnym spôsobom. Využívanie rozdielnych pojmov spôsobuje, že takéto subjekty je možné rôznym spôsobom klasifikovať. Patria sem fyzické osoby tak so všeobecným právnym statusom (napr. „ľudia“, „všetci“, nikoho“), ako aj so špeciálnym právnym statusom (napr. „zamestnanci“, „osoby zdravotne postihnuté“), príp. i ďalšie subjekty.

Článok 12 ÚSR potvrdzuje zákaz negatívnej diskriminácie. Toto ustanovenie sa uplatňuje v nadväznosti na osobitné právne predpisy voči rôznym subjektom, ako napr. fyzickej osobe v predzmluvných vzťahoch, zamestnancovi v podnikateľskej, ako aj v nepodnikateľskej sfére, atď.

Vzhlľadom na skutočnosť, že vecná pôsobnosť článku 12 Ústavy je na horizontálnej úrovni obmedzená na zákonom taxatívne určené druhy právnych vzťahov a oblastí,³¹ spôsobuje to zúženie tiež osobnej pôsobnosti (napr. zákaz negatívnej diskriminácie nemožno generálne aplikovať v zmluvných vzťahoch súkromného práva).³²

V článku 38 Ústavy sú demonštratívne obsiahnuté niektoré práva, ktoré sú výslovne priznané „zamestnancom“ (v prípade práva na kolektívne vyjednávanie však ide o právo, ktoré patrí podľa osobitných právnych predpisov aj zamestnávateľom). Tieto práva sa uplatňujú

²⁹ Pozri § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

³⁰ Pozri článok 7 ods. 5 ÚSR.

³¹ Pozri § 3 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon).

³² V občianskom práve alebo v obchodnom práve.

obojsférovo, t. j. v podnikateľskom i nepodnikateľskom prostredí, ale iba v súvislosti s právnymi vzťahmi pri výkone závislej práce.

Článok 36 ÚSR osobne pôsobí voči zamestnancovi, zamestnankyni, ako aj zamestnaneckému kolektívu. Uvedené práva sa napriek používaniu plurálu „zamestnanci“ nepriznávajú iba skupine subjektov, ale aj konkrétnemu subjektu. Hmotnoprávnou podmienkou priznania ktoréhokolvek z práv je získanie právneho statusu „zamestnanca“ alebo „zamestnankyne“.

Vyrovňavacie opatrenia sú upravené v článku 36 Ústavy. Sú na ne oprávnení mladiství, osoby zdravotne postihnuté a ženy.

Osobná pôsobnosť pozitívnej diskriminácie je taxatívne limitovaná na subjekty uvedené vyššie, pričom súvisiaca vecná pôsobnosť obmedzuje uplatňovanie pozitívnej diskriminácie v zmluvných odvetviach právneho poriadku Slovenskej republiky ťažiskovo na oblasť pracovného práva.

Positívna diskriminácia sa aplikuje v oboch sférach výkonu závislej práce. Charakterizujú ju viaceré znaky, ako napr. dočasnosť, verejný záujem, primeranosť, nevyhnutnosť, dôvodnosť a pod., ktoré sú zároveň hmotnoprávnymi podmienkami jej realizácie.

Literatúra

[1] HAMUĽÁK, J.: Niekoľko poznámok k novelizácii Zákonníka práce. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 9-16. ISBN 978-3-200-02915-6.

[2] HRTÁNEK, L.: Vplyv princípov legislatívnej činnosti na modernú štátnu správu. In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2011, s. 172-180. ISBN 978-80-970802-1-1.

[3] Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon).

[4] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

[5] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

[6] Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

[7] Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

[8] Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

[9] Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

[10] Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

[11] Smernica Rady 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

[12] Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov.

[13] Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

[14] Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

[15] Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.

[16] Smernica Rady 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod.

[17] 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.

Summary

In the processed scientific article the authors deal with the issue of the personal scope of the articles 12, 36 and 38 of the Constitution of the Slovak republic (Act no. 460/1992 Coll. as amended) in relation to the social, respectively labour legislation (e. g. Labour Code). The object of the research is analyzed with regard to the theoretical as well as application problems. Part of the paper are several *de lege lata* and *de lege ferenda* considerations, that pay attention to the development of the relevant legislation towards the future.

Kľúčové slová: Ústava Slovenskej republiky, osobná pôsobnosť, článok Ústavy Slovenskej republiky, pozitívna diskriminácia, negatívna diskriminácia, spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, zamestnanec, zamestnávateľ.

Kontakt

JUDr. Ľubica Haviarová
Paneurópska vysoká škola v Bratislave
Fakulta práva
Ústav teórie a dejín štátu a práva a spoločenskovedných disciplín
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
Slovenská republika
E-mail: haviarova.lubica@stonline.sk

JUDr. Michal Kuril, PhD.
Vysoká škola v Sládkovičove
Fakulta práva Janka Jesenského
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Richterova č. 1171
925 21 Sládkovičovo
Slovenská republika
E-mail: michal.kuril@hotmail.com

Recenzenti: Mgr. Juraj Hamulák, PhD.
JUDr. Silvia Treľová, PhD.

Administratívnoprávne princípy a sociálne práva v Ústave Slovenskej republiky

JUDr. Ing. Ladislav Hrtánek, PhD.

I. Úvod

Úvodom tohto príspevku považujeme za potrebné poukázať na jednotlivé myšlienkové línie, ktoré budú podstatné pre predložený príspevok a rovnako je možné ich charakterizovať ako cieľové určenia, ktoré sa v nasledujúcom texte pokúsime naplniť.

Aktuálna textácia Ústavy Slovenskej republiky prináša vo svojich jednotlivých ustanoveniach jednotlivé ústavnopprávne princípy, ktoré sú nosnými líniami, ktoré sú podstatné pre tvorbu práva v rámci jednotlivých odvetví práva. Ide napr. o čl. 1, ktorý ustanovuje princíp právnej istoty, čl. 2 ods. 2, ktorý predstavuje princíp limitovania štátnej moci platným právom, príp. princípy vnútornej konzistentnosti a hierarchickej výstavby právneho poriadku štátu.

Uvedené ústavnopprávne princípy sú rovnako interpretačnými pravidlami, prostredníctvom ktorých by sa mali riadiť všetky úvahy o akýchkoľvek zmenách právneho poriadku moderného štátu. Legislatívny proces preto musí rešpektovať tieto ústavnopprávne princípy. Sociálne zákonodarstvo považujeme za podstatný element nevyhnutný pre zabezpečenie sociálnej vyváženosti štátu. Sociálne práva a slobody sú pritom podstatnou súčasťou základných ľudských práv a slobôd.

V kontexte uvedeného bude prvým a podstatným cieľovým určením predloženého príspevku poukávanie na uvedené ústavnopprávne princípy v spojitosti s legislatívnym procesom. V rámci uvedených súvislostí poukážeme taktiež na sociálnoprávnu oblasť s návrhmi riešení, akými smermi by sa malo uberať sociálne zákonodarstvo alebo normotvorba s cieľom dodržať uvedené ústavnopprávne princípy.

Rovnako podstatným cieľom predloženého príspevku bude poukávanie na praktické súvislosti aplikácie Ústavy Slovenskej republiky v záujme skvalitnenia sociálneho zákonodarstva, ktorého cieľom by podľa nášho názoru malo byť uľahčenie realizácie práva.

V kontexte uvedeného veríme, že tento príspevok bude mať synergický efekt, teda poskytne popri všeobecno-teoretických taktiež praktické poznatky, a tým napomôže k rozvoju sociálnej normotvorby.

II. Analýza ústavnoprávnych princíпов

Kľúčovým v tomto smere je čl. 1 Ústavy, ktorý ustanovuje princíp právnej istoty. Uvedený princíp kladie dôraz na stabilitu zákonnej právnej úpravy. Pri tvorbe zákonov by sa mali predvídať jednotlivé situácie, ktoré v spoločenskom živote môžu nastať, pričom nie je vhodné, aby sa zákony často novelizovali, čo oslabuje vpredu uvedený princíp právnej istoty, a teda rovnako znižuje dôveru jednotlivých občanov v platné právo. Princíp právnej istoty rovnako požaduje zákaz retroaktivity, teda spätnej účinnosti jednotlivých právnych predpisov a rovnako v právnom štáte nemôžu byť prípustné nepriame novelty zákonov.

Nevyhnutnosť zabezpečenia vyššej stability právnej úpravy zdôrazňuje v rámci svojej publikačnej činnosti viaceror autorov. Pokiaľ ide v tejto veci o oblasť pracovného práva, Kuril napr. nachádza zvýšenú garanciu stability znenia Zákonníka práce tak v rozvoji autonómnej procesnej úpravy pracovného práva mimo rámca Občianskeho súdneho poriadku,¹ ako aj v priznaní právneho statusu ústavného zákona Zákonníku práce.²

¹ Kuril, M.: Procesná autonómnosť pracovného práva – quo vadis? In *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce*:

V prípade pracovnoprávnej úpravy nepovažujeme za pozitívnu úpravu právneho postavenia určitých subjektov vo viacerých právnych úpravách. Tak napr. v prípade vysokoškolského učiteľa je jeho pracovnoprávne postavenie upravené v Zákonníku práce, v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a rovnako aj v zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, čo v konečnom dôsledku znižuje právnu istotu vysokoškolského učiteľa ako zamestnanca vo verejnom sektore. Na potrebu kodifikácie právnych vzťahov pri výkone závislej práce vysokoškolských zamestnancov poukazuje vo svojich dielach JUDr. Kuril, rovnako však aj na rôzne teoretické a aplikačné problémy tejto profesijnej kategórie, a to v kontexte pracovnoprávnej a ústavnoprávnej regulácie (napr. nesúlad tzv. konkurenčnej doložky a článku 35 Ústavy). Podľa uvedeného autora priniesla nedávna novela vysokoškolského zákona,³ ktorá obmedzila do určitej miery možnosť súbežných pracovných pomerov vysokoškolských zamestnancov, nepriamu diskrimináciu, keďže dochádza k zákonom neprípustnému nerovnakému zaobchádzaniu subjektov, ktoré sú v rovnakej alebo obdobnej situácii v príslušnom právnom vzťahu, resp. oblasti.⁴

Princíp právnej istoty je potrebné spájať s nedotknuteľnosťou sociálnych práv, resp. s ich zriedkavým novelizovaním v zákonnej právnej úprave. Podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky sú základné atribúty sociálnych práv ustanovené určením základných atribútov, a to sú: a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby umožnila dôstojnú životnú úroveň, b) ochrana proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, c) ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššia prípustná dĺžka pracovného času, e) primeraný odpočinok po práci, f) najkratšia prípustná dĺžka platenej dovolenky na zotavenie, g) právo na kolektívne vyjednávanie.

Sociálne práva ustanovené v Ústave Slovenskej republiky môžu byť konkretizované zákonnou právnou úpravou. Uvedená právna úprava však musí byť primeraná a nesmie obmedzovať ústavné sociálne práva neprimeraným spôsobom.

Úprava jednotlivých sociálnych práv zákonom musí byť navyše prehľadná, zrozumiteľná a určitá. Podľa Kurila medzi najvýznamnejšie problémy článku 36 Ústavy možno zaradiť: 1) kolíziu so zákonom o minimálnej mzde, 2) nesystémové nadviazanie na článok 12 Ústavy, 3) nevytvorenie dualizmu ochrany práce, a to „závislej práce“ v pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahoch, resp. „práce“, ktorá je právne spôsobilým predmetom občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahov, 4) súvisiace terminologické nepresnosti.⁵

Podstatným pri posúdení miery ochrany sociálnych práv je napr. čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého štátne orgány môžu konať iba na základe Ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. Uvedené ústavné pravidlo je podstatným interpretačným pravidlom pri tvorbe jednotlivých zákonov v tom smere, že zákon sa nesmie dostať do rozporu s Ústavou, pričom uvedené vyplýva rovnako z princípu hierarchickej výstavby právneho systému.

V prípade sociálnych práv predstavuje čl. 2 ods. 2 významné interpretačné pravidlo napr. pre posúdenie čl. 35 Ústavy Slovenskej republiky. Uvedený aspekt je poznateľný v prípade čl. 35 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý znie: Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon. S osobitným zreteľom na článok 35 Ústa-

desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011). Bratislava : VO PraF UK, 2012, s. 31 a nasl.

² Kuril, M.: Pracovná legislatíva Slovenskej republiky a možnosti jej ďalšieho zdokonaľovania. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMvs, no. 2, 2011, s. 73.

³ Zákon č. 455/2012 Z. z., ktorým sa menil a doplňal zákon o vysokých školách s účinnosťou od 1. januára 2013.

⁴ Kuril, M.: Obmedzenie rozsahu pracovného času pedagogických zamestnancov vysokých škôl (analýza návrhu novely vysokoškolského zákona). In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2012, s. 244 a nasl.

⁵ Kuril, M. – Vicen, V.: Analýza článku 36 Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMvs, no. 2, 2012, s. 107-108.

vy niektorí autori poukazujú na skutočnosť, že dvojitý systém výkonu práce, a to „závislej práce“, resp. „práce“, by mal byť prepojený na kvalitnejšie normatívne identifikátory ako je ten, ktorý je v súčasnosti obsiahnutý v znení § 1 ods. 2-3 Zákonníka práce. Dôvodom je najmä potreba efektívneho predchádzania zastretých právnych vzťahov („nútených živností“) a vylúčenie svojvoľných tlakov zamestnávateľa na zamestnancov, aby došlo k zmene pracovno-právneho vzťahu na niektorý z právnych vzťahov súkromného práva.⁶

V kontexte uvedeného môže rámce pre sociálnu politiku štátu určovať predovšetkým zákon. V prípade pracovnej problematiky je takýmto právnym predpisom zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V spojitosti s čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky môže štát upravovať sociálnu politiku podpory zamestnanosti len v súlade s Ústavou Slovenskej republiky. Ustanovenie čl. 35 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky je potrebné vykladať v spojitosti s čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky, teda zákonodarca nesmie upraviť právne postavenie osôb s inou štátnou príslušnosťou v rozpore s princípom zákazu diskriminácie.

Ustanovenie čl. 2 ods. 2 Ústavy taktiež určuje nemožnosť postupu, aby si konkrétne ministerstvo samo sebe ukladalo oprávnenia vykonávacím právnym predpisom, príp. vnútorným aktom, teda normatívnou internou inštrukciou.

Pri právnej úprave sociálnych práv je potrebné v plnej miere rešpektovať právo Európskej únie, rovnako medzinárodné zmluvy, ktoré ustanovujú ochranu ľudských práv a základných slobôd, na vykonanie ktorých je potrebný zákon, a tie medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, keďže majú prednosť pred zákonmi. Uvedené medzinárodné zmluvy totiž stoja nad zákonmi.

Pri tvorbe právnych predpisov, ktoré ovplyvňujú sociálne práva, je taktiež potrebné rešpektovať nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktoré sú prameňmi práva, ale len za predpokladu, že sú publikované v Zbierke zákonov Slovenskej republiky, v tomto prípade predstavujú významné interpretačné pravidlo podstatné pre tvorbu práva, a nie sú len rozhodnutím, ktoré nemá interpretačný charakter.

Pre ochranu sociálnych práv je veľmi významným interpretačným pravidlom čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky. Ako už bolo uvedené, čl. 35 ods. 4 Ústavy je potrebné vykladať v spojení s čl. 12 Ústavy. Ide pritom o princíp zákazu diskriminácie, ktorý zakazuje akékoľvek rozdielne zaobchádzanie z dôvodu ustanovených kritérií. Pri výklade ústavného interpretačného pravidla zákazu diskriminácie je potrebné vychádzať z antidiskriminačného zákona, pričom dôraz je potrebné klásť predovšetkým na formy nepriamej diskriminácie, ktorá nastane napr. vtedy, keď navonok neutrálny právny predpis zakladá možné znevýhodnenie určitej skupiny obyvateľstva podľa konkrétneho diskriminačného dôvodu.

V teórii pracovného práva sa postupne stabilizoval výklad pojmu „diskriminácia“, ktorý predložil vo svojich prácach JUDr. Kuril. Podľa uvedeného autora je negatívna diskriminácia iba také nerovnaké zaobchádzanie, ktoré je zakázané zákonom, resp. pozitívna diskriminácia, ktorá sa uplatňuje v rozpore s právnymi predpismi. Ostatné nerovnaké zaobchádzania bez ohľadu na ich pôvod („prirodzené“, príp. „umelo vytvorené“) je dotknutý subjekt povinný strpieť.⁷

Uvedený aspekt rešpektovania ústavnoprávnych princípov pri ochrane sociálnych práv, ako sú princíp právnej istoty, limitovania štátnej moci platným právom alebo princíp zákazu diskriminácie, je potrebný predovšetkým vzhľadom na dikciu sociálnych práv v Ústave Slovenskej republiky. Sociálne práva sú formulované veľmi všeobecne, deklaratórne. Uvedené je jednak pozitívum, nakoľko umožňuje pod ich ochranu pojať veľký rozsah

⁶ Kuril, M.: K niektorým aspektom právnej úpravy výkonu závislej práce z hľadiska Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMvs, no. 1, 2012, s. 83-84.

⁷ Kuril, M. – Haviarová, L.: Dočasné vyrovnávacie opatrenia (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja v oblasti pracovného práva). In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2012, s. 162.

právnych vzťahov. Ale z iného pohľadu je potrebné určiť hranice pre reguláciu sociálnych práv zákonmi, príp. vykonávacími právnymi predpismi. Uvedené platí predovšetkým z toho dôvodu, že spoločenský rozsah sociálnych práv nemožno obsiahnuť výlučne ústavnoprávnou úpravou, ale je potrebná konkretizácia prostredníctvom zákonnej právnej úpravy. V prípade sociálnych práv je možné navyše hovoriť o značnej abstraktnosti zákonnej právnej úpravy.

Podstatným ustanovením Ústavy pre tvorbu práva v sociálnej oblasti jednotlivými ministerstvami je predovšetkým čl. 13 Ústavy, ktorý taxatívne vymenúva prípady, v ktorých je možné ukladať právne povinnosti. Podľa uvedeného ustanovenia Ústavy je možné ukladať právne povinnosti zákonom, medzinárodnou zmluvou a aproximačným nariadením vlády. V kontexte uvedeného platí, že vykonávací právny predpis (vyhláška, opatrenie alebo výnos ministerstva) a rovnako vnútorný predpis ministerstva – napr. smernica, metodický pokyn alebo usmernenie, nemôžu určovať právne povinnosti iným subjektom práva. Porušenie uvedeného interpretačného ustanovenia Ústavy má za následok rozpornosť predmetného ustanovenia s Ústavou, čo v konečnom dôsledku môže potvrdiť Ústavný súd.

Problematika sociálnych práv je v úzkom prepojení s aspektom základných ľudských práv a slobôd, príp. s ústavnoprávnymi princípmi. Napríklad právo na prácu ustanovené v čl. 35 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky je veľmi úzko prepojené s vlastníckym právom, ktorého jednotlivé atribúty ustanovuje Ústava Slovenskej republiky, ale spoločná črta je poznateľná aj v spojení s čl. 55 Ústavy, podľa ktorého naše hospodárstvo je trhovou ekonomikou, sociálne orientovanou.

Úroveň sociálnych práv sa preto odvíja od rozvoja ekonomického systému. V kontexte uvedeného je možné konštatovať, že úroveň sociálnych práv a hospodárskych práv ako ústavných práv je vzájomne podmienená. Uvedená podmienenosť súvisí s myšlienkou prepojenia sociálnych práv so spoločenským prostredím.

Článok 123 Ústavy Slovenskej republiky predstavuje významné interpretačné pravidlo pre diferenciaciu sociálnych práv, nakoľko úroveň ochrany sociálnych práv ustanovená vo vykonávacích právnych predpisoch musí byť v súlade s úrovňou ochrany sociálnych práv, ktorá je ustanovená v splnomocňovacom ustanovení zákona, určeného na vykonanie zákona, pričom uvedené neplatí pre nariadenia vlády.

V kontexte uvedeného je teda možné hovoriť o diferenciacii na ústavnoprávnou úpravu, zákonnú a vykonávaciu úpravu sociálnych práv v našom právnom poriadku. Hierarchická výstavba právneho poriadku štátu v tomto prípade vytvára podmienky pre systematiku sociálnych práv, ktoré tvoria súčasť ústavných práv obyvateľov štátu. Pracovné právo neobsahuje celú oblasť sociálnych práv, ale len určitú podmnožinu. Sociálnym právom je napr. právo na slobodný výber povolania podľa čl. 35 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, výkon povolania však je spojený s výkonom hospodárskych aktivít, a preto je možné určitý prienik zaznamenať aj s obchodným právom, ale je možné konštatovať prienik sociálnych práv do každého právneho odvetvia štátu. Podľa Kurila duálny systém výkonu „závislej práce“ a „práce“ z hľadiska článku 35 Ústavy neznamena, že práva obsiahnuté v tomto ustanovení, ktoré dotvárajú osobitné právne predpisy, by mali byť výlučne predmetom právnej úpravy pracovného práva, keďže Ústava má na mysli „pracovnú činnosť“ v univerzálnom chápaní, a to tak smerom k pracovnoprávnym a obdobným pracovným vzťahom, ako aj občianskoprávnym a obchodnoprávnym vzťahom.⁸

Pri tvorbe právnej úpravy, ktorá obsahuje problematiku sociálnych práv, je potrebné rovnako rešpektovať popri ústavnoprávných princípoch aj zásady ustanovené v Legislatívnych pravidlách vlády Slovenskej republiky.

Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky napr. ustanovujú, že: „navrhovaný zákon má obsahovať takú štruktúru, aby práva a právne povinnosti, ktoré sa fyzickým osobám

⁸ Kuril, M.: Pojem „pracovník“ v pracovnom práve (rámcová teoreticko-právna analýza). In *Hybné sily rozvoja regiónov*. Bratislava : VŠEMvs, 2012, s. 181.

a právnickým osobám ustanovia, dotvárali alebo rozvíjali jestvujúcu sústavu práv a povinností v súlade s ich doterajšou štruktúrou tak, že sa nestanú vnútorne protirečivými“.

Uvedená formulácia teda v oblasti sociálnych práv požaduje vnútornú súladnosť právnej úpravy, ktorá obsahuje sociálne práva. Pokiaľ napr. Ústava Slovenskej republiky vo svojom ustanovení čl. 36 ustanovuje problematiku práva na odpočinok, tak v tom prípade Zákonník práce musí jasne a taxatívnu formou ustanoviť prípady, v ktorých zamestnávateľ môže uložiť výkon práce nadčas zamestnancovi.

Úprava sociálnych práv musí byť zrozumiteľná, presná a jednotná. Ako bolo uvedené, vhodné sú napr. taxatívne výpočty, ktoré neumožňujú nejasný výklad. Veľmi vhodným aspektom sú napr. jasné definície pojmov, ktoré je potrebné uviesť v samostatnom paragrafe ako výklad pojmov. Vhodným príkladom zrozumiteľnej právnej úpravy je napr. zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý prostredníctvom taxatívnych výpočtov ustanovuje náležitosti jednotlivých zmluvných typov, ktoré je možné uzatvoriť. V tomto smere zastávame názor, že demonštratívne výpočty neprispievajú k zrozumiteľnosti právnej úpravy.

Veľmi podstatnou v tomto smere je terminologická jednotnosť, nakoľko od nej závisí unifikácia pôsobenia ochrany sociálnych práv v potrebnom rozsahu. Pokiaľ sa napr. v pracovnoprávnej úprave zachoval pojem „zamestnanec“, tak v tom prípade nepovažujeme za vhodné používať v zdravotníckej oblasti pojem „pracovník“, nakoľko ide o neželanú terminologickú rôznorodosť, ktorá v konečnom dôsledku môže spôsobiť aj výkladové problémy. Podľa Kurila možno pojem „pracovník“ interpretovať v užšom aj širšom slova zmysle, a to vo vzťahu k „závislej práci“, resp. „práci“, ktorá nespĺňa znaky „závislej práce“. Autor poukazuje na skutočnosť, že subjekt označovaný ako „pracovník“ nemá v sebe potenciál naplniť jednotlivé zložky pracovnoprávnej subjektivity, preto by nemal byť pracovným zákonodarstvom využívaný. Fyzická osoba, ktorá vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa, musí byť klasifikovaný nezameniteľným pojmom „zamestnanec“.⁹

Právna úprava sociálnych práv by mala byť predvídavá. Pokiaľ napr. v rámci hospodárskeho vývoja je možné predpokladať finančnú krízu, a teda aj potrebu finančnej konsolidácie verejných financií, v tom prípade je potrebné očakávať aj trend eliminácie sociálnych práv, a tomu patrične prispôbiť aj právnu úpravu. Uvedené platí aj v kontexte závislosti úrovne ochrany sociálnych práv a finančnej situácie štátu.

Podstatným je princíp neprípustnosti nepriamej novelizácie, ktorý zakazuje nepriamu novelu, pričom nepriamou novelou sa rozumie „zmena a doplnenie iného zákona ustanoveniami navrhovaného zákona bez uvedenia jeho úplnej citácie v samostatnom článku označenom rímskou číslicou“. Pokiaľ je potrebné jedným zákonom novelizovať niekoľko zákonov, každý z nich musí mať samostatnú rímsku číslicu. Nie je prípustná novelizácia vykonávacieho predpisu zákonom.

Sociálne práva súvisia aj s rozhodovacím procesom, ktorý prebieha v rámci verejnej správy. Náplň sociálnych práv v tomto smere sa odvíja od rozsahu práv, ktoré ustanovuje právna úprava. Úroveň sociálnych práv sa v tomto prípade spája s aspektom právneho postavenia účastníka konania. Sociálne práva nadobúdajú procesnoprávny charakter, ktorý sa spája s určitým odvetvím procesného práva.

„Rozhodovacie procesy vo verejnej správe môžeme vo všeobecnej rovine charakterizovať ako nenáhodný výber určitých postupov alebo činností z viacerých možných alternatív v podmienkach verejnej správy.“¹⁰

Spravodlivý štát umožňuje cnostný občiansky život, je v ňom súhra medzi občianskou a mravnou cnosťou.¹¹

⁹ Kuril, M.: Pojmový aparát pracovného práva (súčasný vývoj z hľadiska teórie a praxe). In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 204-205.

¹⁰ Vrabko, M. a kol.: *Správne právo. Procesná časť*. Bratislava : VO PraF UK. 2007, s. 15 a nasl.

¹¹ Chovancová, J. – Valent, T.: *Filozofia pre právnikov (filozoficko-právne aspekty)*. Bratislava : VO PF UK,

III. Záver

V záverečnej časti tohto príspevku považujeme za potrebné uviesť jednotlivé myšlienkové línie, ktoré sú zároveň naplnením vyššie uvedených cieľových určení predloženého príspevku.

Sociálne práva sú bytostne spojené so spoločenským vývojom a so zmenami v právnom poriadku štátu. Ústavnoprávne princípy, ktoré sú ustanovené v Ústave Slovenskej republiky, sú podstatnými interpretačnými pravidlami, ktoré musia byť v plnom rozsahu rešpektované. Samotná Ústava Slovenskej republiky obsahuje sociálne práva, ktoré sú konkretizované právnym poriadkom štátu.

V príspevku bola poskytnutá analýza jednotlivých ústavnoprávnych princípov, ktorých aplikácia je podstatná aj pre realizáciu sociálnych práv v požadovanom kontexte. S uvedením príkladov z praxe bola uvedená cesta, s ktorou je potrebné aplikovať jednotlivé ústavnoprávne princípy v záujme ústavnej konformnosti napr. pracovnoprávnej úpravy.

Vhodným podkladom pre tvorbu predpisov v oblasti sociálnych práv sú napr. Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky. V predložennom texte boli naznačené a analyzované jednotlivé zásady, ktoré sú podstatnými, ako napr. zrozumiteľnosť, jasnosť, výstižnosť právnej úpravy. V príspevku sú poskytnuté taktiež interakčné vzťahy sociálnych práv smerom ku spoločenským zmenám a hospodárskemu systému. Vyzdvihnutý bol taktiež interdisciplinárny charakter sociálnych práv, ktoré sa vyskytujú v každom právnom odvetví nášho právneho poriadku, pričom veľmi silnou je interakcia s aspektom hospodárskych práv, keďže ide o vzájomnú podmienenosť.

Rovnako dúfame, že došlo vďaka predloženému príspevku k naplneniu synergického efektu jednoty všeobecno-teoretických poznatkov s praktickými výstupmi, ktoré sú podstatné pre realizáciu práva.

Literatúra

- [1] CHOVANCOVÁ, J. – VALENT, T.: *Filozofia pre právnikov (filozoficko-právne aspekty)*. Bratislava : VO PF UK, 2012. 357 s. ISBN 978-80-7160-337-5.
- [2] KURIL, M.: Obmedzenie rozsahu pracovného času pedagogických zamestnancov vysokých škôl (analýza návrhu novely vysokoškolského zákona). In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2012, s. 242-253. ISBN 978-80-89600-07-6.
- [3] KURIL, M. – VICEN, V.: Analýza článku 36 Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMvs, no. 2, 2012, s. 100-108. ISSN 1337-2955.
- [4] KURIL, M.: K niektorým aspektom právnej úpravy výkonu závislej práce z hľadiska Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMvs, no. 1, 2012, s. 79-87. ISSN 1337-2955.
- [5] KURIL, M.: Pojmový aparát pracovného práva (súčasný vývoj z hľadiska teórie a praxe). In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012. 245 s. ISBN 978-3-200-02915-6.
- [6] KURIL, M.: Pojem „pracovník“ v pracovnom práve (rámcová teoreticko-právna analýza). In *Hybné sily rozvoja regiónov*. Bratislava : VŠEMvs, 2012, s. 180-186. ISBN 978-80-89600-00-7.
- [7] KURIL, M.: Procesná autonómnosť pracovného práva – quo vadis? In *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011)*. Bratislava : VO PraF UK, 2012, s. 31-41. ISBN 978-80-7160-327-6.

- [8] KURIL, M.: Pracovná legislatíva Slovenskej republiky a možnosti jej ďalšieho zdokonačovania. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*. Bratislava : VŠEMvs, no. 2, 2011, s. 72-96. ISSN 1337-2955.
- [9] KURIL, M. – HAVIAROVÁ, L.: Dočasné vyrovnávacie opatrenia (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja v oblasti pracovného práva). In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2012, s. 161-170. ISBN 978-80-89600-07-6.
- [10] VRABKO, M. a kol.: *Správne právo. Procesná časť*. Bratislava : VO PraF UK, 2007. 164 s. ISBN 80-7160-148-9.
- [11] Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky schválené uznesením vlády Slovenskej republiky č. 352 v znení schválenom uznesením vlády Slovenskej republiky č. 210 zo dňa 23. mája 2012.
- [12] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [13] Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- [14] Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov (vysokoškolský zákon).
- [15] Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
- [16] Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
- [17] Zákon č. 455/2012 Z. z., ktorým sa menil a doplňal zákon o vysokých školách.
- [18] Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.
- [19] Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
- [20] Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.
- [21] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Summary

The author of the processed article deals with the regulation of social rights in the Constitution of the Slovak Republic, namely focused on the various administrative principles. The scientific paper also contains several theoretical considerations, respectively specific recommendations related to the legislation as well as to the application practice (e. g. focusing on the interpretative rules of the relevant articles of the Constitution).

Kľúčové slová: Ústava Slovenskej republiky, sociálne práva, princípy, pracovné právo.

Kontakt

JUDr. Ing. Ladislav Hrtánek, PhD.
 Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
 Stromová 1
 813 30 Bratislava 1
 Slovenská republika
 E-mail: ladislav.hrtanek@minedu.sk

Recenzenti: prof. Ing. Vojtech Kollár, CSc.
 prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.

Überlegungen zu Artikel 7 der Verfassung der Slowakischen Republik als Rechtsgrundlage für den Beitritt zur Europäischen Union

JUDr. Andrej Karpat, PhD.

I. Einleitung

Wie die meisten sozialistischen Staaten des ehemaligen Ostblocks hat auch die Slowakische Republik gleich nach der Wende den Anschluss an die wirtschaftlich erfolgreichen Staaten Westeuropas gesucht. Bereits am 16. Dezember 1991 wurde das Europa-Abkommen über die Assoziierung der damaligen Tschechischen und Slowakischen Föderativen Republik zu den Europäischen Gemeinschaften unterzeichnet, das aber in der Folge wegen der kurz danach vollzogenen Teilung der Föderation nie ratifiziert wurde.

Aus diesem Grund kam es am 4. Oktober 1993 im Luxemburg zum Abschluss eines neuen Assoziierungsabkommens zwischen der inzwischen neu entstandenen Slowakischen Republik und den Europäischen Gemeinschaften und deren Mitgliedsstaaten, das am 1. Februar 1995 in Kraft getreten ist.

Der Antrag auf Unionsmitgliedschaft wurde wenig später vom damaligen Regierungsvorsitzenden Vladimír Mečiar am 27. Juni 1995 bei der Tagung des Europäischen Rates in Cannes dem französischen Präsidenten Jacques Chirac überreicht.

Die nächsten Jahre standen im Zeichen der Bemängelung von unbefriedigenden Zuständen bei der Einhaltung von Menschenrechten in der Slowakei von Seiten der Gemeinschaftsinstitutionen, sodass die Entscheidung über die Aufnahme der Beitrittsverhandlungen erst nach dem Regierungswechsel im Herbst 1998 am 10. Dezember 1999 am EU-Gipfel in Helsinki fiel.

Die offiziellen Beitrittsverhandlungen mit der Slowakischen Republik wurden dann am 15. Februar 2000 in Brüssel aufgenommen und dauerten bis zum 13. Dezember 2002. Unmittelbar im Anschluss an die am 9. April 2003 erteilte Zustimmung des Europäischen Parlaments zum Unionsbeitritt der Slowakei wurde am 16. April 2003 in Athen der Vertrag zwischen der Europäischen Union und insgesamt zehn Staaten, einschließlich der Slowakischen Republik, über ihren EU-Beitritt unterzeichnet.

Nach erfolgreichem Referendum am 16. und 17. Mai 2003 ratifizierte der Nationalrat der Slowakischen Republik (weiter nur „SR-Nationalrat“) den Beitrittsvertrag am 1. Juli 2003, wonach dieser schließlich am 1. Mai 2004 in Kraft getreten ist.

II. Die Bedeutung des Verfassungsgesetzes Nr. 90/2001 Z. z.

Da die Slowakische Republik gleich nach der Teilung der Föderation zum 31. Dezember 1992 ihren Willen, den Europäischen Gemeinschaften sowie der Europäischen Union beizutreten eindeutig zum Ausdruck gebracht hat, ergab sich in diesem Zusammenhang die Erforderlichkeit, auf innerstaatlicher Ebene die verfassungsrechtlichen Grundlagen für einen solchen Beitritt zu schaffen. Diese umfassten vor allem die Klärung der Frage der teilweisen Übertragung von Kompetenzen an die Europäische Gemeinschaft, sowie der Stellung des Gemeinschaftsrechts (heute Unionsrechts) im Rechtssystem der Slowakischen Republik, wobei hinsichtlich der Sekundärrechtsakte vor allem die Vorgangsweise bei der Umsetzung von Richtlinien ins slowakische innerstaatliche Recht geklärt werden musste. Insbesondere aus diesem Grund wurde am 17. März 2001 vom SR-Nationalrat das Verfassungsgesetz Nr. 90/2001 Z. z. verabschiedet.¹

¹ Das Verfassungsgesetz Nr. 90/2001 der Gesetzessammlung mit dem die Verfassung der Slowakischen Republik

Es handelte sich dabei um die dritte direkte Novellierung der Verfassung der Slowakischen Republik (weiter nur „SR-Verfassung“), die in der Slowakei oft als die „große Verfassungsnovelle“ bezeichnet wird.²

Die grundlegenden verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für den Beitritt der Slowakischen Republik zu den Europäischen Gemeinschaften und der Europäischen Union wurden dabei durch die Einfügung neuer Bestimmungen in den Art. 7 der novellierten SR-Verfassung geschaffen, die in fünf selbständige Absätze aufgeteilt wurden. In ursprünglicher Fassung regelte der betreffende Artikel in nur drei Sätzen ausschließlich die Möglichkeit des Eintritts der Slowakei in einen Staatenbund mit anderen Staaten, wobei sich diese Bestimmung in der heute geltenden Fassung mit teilweise geänderter Formulierung im ersten Absatz findet.³

III. Zum ersten Absatz des Artikels 7 der SR-Verfassung

Der erste Absatz des Artikel 7 SR-Verfassung eröffnet der Slowakischen Republik die Möglichkeit, auf Grundlage einer freien Entscheidung in einen Staatenbund mit anderen Staaten einzutreten, wobei sowohl über den Eintritt als auch Austritt aus einem solchen Bund nur durch ein Verfassungsgesetz entschieden werden darf, welches zusätzlich durch ein Referendum bestätigt werden muss.⁴

Der von der SR-Verfassung verwendete Ausdruck „Staatenbund“ („*zväzok štátov*“) ist jedoch nicht mit dem in deutscher Sprache verwendeten Begriff des Staatenbundes gleichzusetzen. Während damit in slowakischer Sprache der Zusammenschluss mehrerer Staaten zu einem Bundestaat mit eigener staatlicher Hoheitsmacht verstanden wird, versteht man unter Staatenbund in deutscher Sprache lediglich die völkerrechtliche Verbindung mehrerer Staaten, insbesondere im Rahmen einer internationalen Organisation, die ihre Staatlichkeit keinesfalls aufgeben. Wird also im vorliegenden Beitrag der Ausdruck „Staatenbund“ im Zusammenhang mit der SR-Verfassung verwendet, ist damit im Sinne der deutschen Terminologie eine Staatenverbindung in Form eines Bundesstaates gemeint.

Obwohl wortwörtlich nur der Eintritt in einen Staatenbund mit zwei oder mehreren Staaten erfasst sein sollte, ist in diesem Falle die teleologische Auslegung der grammatikalischen vorzuziehen, sodass auf Grundlage dieser Verfassungsvorschrift auch der Eintritt der Slowakei in einen Staatenbund mit nur einem Staat jedenfalls möglich sein sollte. Gemäß dem Wortlaut stellt einerseits die Zustimmung des SR-Nationalrats zum Verfassungsgesetz eine unabdingbare Voraussetzung für die Zulässigkeit des Referendums dar, andererseits hätte ein negatives Ergebnis der Volksabstimmung zur Folge, dass das vom SR-Nationalrat beschlossene Verfassungsgesetz keine Rechtswirkungen entfalten kann.

lik (Nr. 460/1992 der Gesetzessammlung) geändert und ergänzt wird, in der Fassung späterer Vorschriften (*Ústavný zákon č. 90/2001 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Z. z. v znení neskorších predpisov*).

² Cibulka, E.: *Audit Ústavy Slovenskej republiky z pohľadu 20 rokov vývoja*. In *Ústava Slovenskej republiky – 20 rokov v národnom a európskom pohľade*. 1. Ausgabe. Lutilla : Lonfing, 2012. Seite 54.

³ Art. 7 SR-Verfassung in der ursprünglichen Fassung (Nr. 460/1992 der Gesetzessammlung) lautet: „*Slovenská republika môže na základe slobodného rozhodovania vstúpiť do štátneho zväzku s inými štátmi. Právo vystúpenia z tohto zväzku nemožno obmedziť. O vstupe do štátneho zväzku s inými štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku sa rozhodne ústavným zákonom s následným referendum.*“

⁴ Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung lautet: „*Slovenská republika môže na základe slobodného rozhodnutia vstúpiť do štátneho zväzku s inými štátmi. O vstupe do štátneho zväzku s inými štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku sa rozhodne ústavným zákonom, ktorý sa potvrdí referendum.*“

Bereits kurz nach der Novellierung der Verfassung durch das Verfassungsgesetz Nr. 90/2001 Z. z. wurde die Frage, ob der erste Absatz des Art. 7 SR-Verfassung auch auf den beabsichtigten Unionsbeitritt der Slowakei angewendet werden muss, heftig diskutiert.⁵

Dabei ging es insbesondere um die Entscheidung über die Notwendigkeit der Durchführung eines Referendums, welches nach Art. 93 Abs. 1 SR-Verfassung nur im Falle der Bestätigung eines Verfassungsgesetzes über den Eintritt der Slowakei in einen Staatenbund mit anderen Staaten, bzw. den Austritt aus einem solchen, obligatorisch ist.⁶

Während einige im Zusammenhang mit dem geplanten Beitritt der Slowakischen Republik zur Europäischen Union von der Anwendbarkeit des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung überzeugt waren, steht in der Begründung zum Verfassungsnovellierungsentwurf eindeutig, dass das Verfahren gemäß Art. 7 Abs. 1 und Art. 93 Abs. 1 SR-Verfassung in diesem Zusammenhang nicht anzuwenden ist.⁷

Wie E. Láštík in seiner Publikation über die Referenden in der Slowakei anführt, war der Entschluss, eine Volksabstimmung über den Unionsbeitritt der Slowakei abzuhalten, letztendlich eine politische Entscheidung, denn für das obligatorische Referendum war diesbezüglich kein einziges Argument zu finden.⁸

Aus diesem Grund wurde das Referendum schließlich auf Grundlage des zweiten Absatzes des Art. 93 SR-Verfassung durchgeführt, der die Möglichkeit vorsieht, eine Volksbefragung auch über andere wichtigen Fragen des öffentlichen Interesses durchzuführen.⁹

Nichtsdestotrotz finden sich auch heute Publikationen, die den ersten Absatz des Art. 7 SR-Verfassung unrichtigerweise als verfassungsrechtliche Grundlage für den Beitritt und die Mitgliederschaft der Slowakischen Republik in der Europäischen Union anführen.¹⁰

Das Verfassungsgericht der Slowakischen Republik¹¹ hat sich mit Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung im Zusammenhang mit der Ratifikation des Vertrages über eine Verfassung für Europa detailliert beschäftigt und sich im Ergebnis gegen seine Anwendung im Zusammenhang mit der Ratifikation des Verfassungsvertrages ausgesprochen.¹²

In seiner Entscheidung Az. II. ÚS 171/05-175 vom 27. Februar 2008 ist ebenfalls die Antwort auf die Frage zu finden, ob es trotz der bereits erteilten Zustimmung zum Unionsbeitritt der Slowakei mögliche Grenzen für die Integration der Mitgliedsstaaten gibt, deren beabsichtigte Überschreitung durch einen zu ratifizierenden völkerrechtlichen Vertrag die Anwendung des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung zur Folge haben würde.¹³

⁵ Unter anderem hat sich auch der damalige Nationalratsabgeordnete I. Šimko, einer der Autoren des Verfassungsgesetzes Nr. 90/2001 Z. z., während einer Plenarsitzung des Nationalrats zur Verfassungsnovelle für die Anwendbarkeit des ersten Absatzes des Artikel 7 SR-Verfassung ausgesprochen.

⁶ Art. 93 Abs. 1 SR-Verfassung lautet: „Referendom sa potvrdí ústavný zákon o vstupe do štátneho zväzku s inými štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku.“

⁷ Begründung zum Verfassungsnovellierungsentwurf (*predkladacia správa*), Seiten 28-31.

⁸ Láštík, E.: *V rukách politických strán – Referendum na Slovensku 1993-2010*. 1. Ausgabe. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2011. Seiten 99-100.

⁹ Art. 93 Abs. 2 SR-Verfassung lautet: „Referendom sa môže rozhodnúť aj o iných dôležitých otázkach verejného záujmu.“

¹⁰ Vgl. z. B. Klíma, K.: *Slovenská republika ako zvrchovaný štát* (6. část). In Svák, J. – Cibulka, E. – Klíma, K.: *Ústavné právo Slovenskej republiky – Všeobecná časť*. 2. Ausgabe. Bratislava : Eurokódex, 2009. Seite 782.

¹¹ Weiter nur „SR-Verfassungsgericht“.

¹² Der Vertrag über eine Verfassung für Europa war ein im Jahr 2003 von einem Europäischen Konvent ausgearbeiteter und von den Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedsländern am 29. Oktober 2004 im Rom feierlich unterzeichneter völkerrechtlicher Vertrag, der das Ziel verfolgte die Union zu reformieren und die bis dahin gültigen Gründungsverträge abzulösen. Nach gescheiterten Referenden in Frankreich und Holland wurde er von mehreren Mitgliedsstaaten nicht ratifiziert und konnte somit keine Rechtskraft erlangen.

¹³ Entscheidung des SR-Verfassungsgerichts Az. II. ÚS 171/05-175 vom 27. Februar 2008 in der Sache der einwendeten Verletzung des Grundrechts sich an der Verwaltung öffentlicher Sachen zu beteiligen gemäß Art. 30 Abs. 1 SR-Verfassung in Verbindung mit Art. 7 Abs. 1, Art. 93 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 SR-Verfassung durch den Nationalratsbeschluss Nr. 1596 vom 11. Mai 2005 mit dem die Zustimmung zum Vertrag über eine Verfas-

Das heißt, die vom Gesetzgeber auf Grundlage eines beschlossenen Verfassungsgesetzes erteilte Zustimmung zur Ratifikation eines solchen Vertrages müsste ebenfalls im Referendum von den Bürgern bestätigt werden.

Wie das SR-Verfassungsgericht in diesem Zusammenhang ausführte, sind einerseits in der Entwicklung der Europäischen Union zweifellos Tendenzen zu einer verstärkten Integration feststellbar, die letztlich sogar zur Bildung einer europäischen Föderation führen könnten, andererseits ist aber eine ernsthafte Abschätzung, wann diese Situation eintreten könnte, derzeit nicht möglich. Außerdem hat der Gesetzgeber im Zusammenhang mit dem Unionsbeitritt den Absatz 2 in den Art. 7 SR-Verfassung eingefügt, der vorsieht, dass die Slowakische Republik durch einen bzw. auf Grundlage eines ratifizierten und gesetzeskonform verlautbarten völkerrechtlichen Vertrages einen Teil ihrer Kompetenzen auf die Europäische Union übertragen kann. Gerade dieser zweite, den Unionsbeitritt regelnde Absatz besitzt nach der Meinung des SR-Verfassungsgerichts in Beziehung zum ersten Absatz unbestreitbar einen eigenständigen Charakter. Gleiche Ansicht vertrat auch der SR-Nationalrat in seiner Stellungnahme zur rechtlichen Argumentation des Beschwerdeführers und unterstrich, dass Handlungen der Slowakischen Republik, die der Bildung relevanter Bindungen mit den Europäischen Gemeinschaften und der Europäischen Union dienen sollen, Gegenstand spezieller Regelung des ersten Satzes des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung sind.¹⁴

Nach Meinung des SR-Verfassungsgerichts führt die autonome Beschaffenheit des Absatzes 2 gegenüber Absatz 1 des Art. 7 SR-Verfassung dazu, dass unabhängig davon, ob mit bestimmten zukünftigen Unionsverträgen eine qualitative Änderung der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten verbunden sein könnte, hinsichtlich des innerstaatlichen Zustimmungsprozesses jedenfalls ausschließlich die Verfassungsbestimmung des zweiten Absatzes des Art. 7 SR-Verfassung anzuwenden sein wird, die im Gegensatz zum ersten Absatz kein obligatorisches Referendum vorsieht. Schließlich ging das SR-Verfassungsgericht in seiner Entscheidung noch weiter und betonte, dass ungeachtet des sich verändernden Charakters der Europäischen Union in der Zukunft keinesfalls eine Situation eintreten kann, in der eine Unionshandlung die Anwendung des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung zur Folge haben könnte. In diesem Sinne würde sogar die Zustimmung der Slowakei zur Bildung einer Föderation im Rahmen der Europäischen Union keinem obligatorischen Referendum unterliegen und diese würde gemäß politischem Willen durchgeführt werden, wobei es sich hier allerdings zweifelsfrei um eine wichtige Frage des öffentlichen Interesses im Sinne des Art. 93 Abs. 2 SR-Verfassung handeln würde.

Die gegenteilige Auffassung vertrat R. Procházka, der unter anderem darauf aufmerksam machte, dass der zweite Absatz des Art. 7 SR-Verfassung im Zusammenhang mit dem Unionsbeitritt der Slowakischen Republik zur Europäischen Union ausschließlich von der übertragenen Kompetenzausübung spricht und nicht von der Übertragung der Kompetenzen als solcher, während es im Sinne des Vertrages über eine Verfassung für Europa zu einer Kompetenzverschiebung hätte kommen sollen. Wie aus der Begründung zum Verfassungsnovellierungsentwurf hervorgeht, war es nicht die Absicht des Verfassungsgesetzgebers die Union in allen ihren möglichen Formen vor der Anwendung des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung zu „immunisieren“, sondern ausschließlich in derjenigen in der sie keine Merkmale eines Staatenbundes aufweist. Somit unterliegt jede Art der völkervertragsrechtlichen Übertragung der Souveränität auf ein anderes Völkerrechtssubjekt der Anwendung des Art. 7 Abs. 1 SR-

sung für Europa erklärt wurde, wobei diesbezüglich entgegen dem Wortlaut des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung kein Verfassungsgesetz über den Eintritt der Slowakischen Republik in einen Staatenbund mit anderen Staaten beschlossen wurde, der einer Bestätigung durch ein Referendum untergelegen hätte.

¹⁴ Stellungnahme des SR-Nationalrats zur rechtlichen Argumentation des Beschwerdeführers, die im Rahmen der mündlichen Verhandlung über die Verfassungsbeschwerde von Ondrej Dostál u.a. vor dem SR-Verfassungsgericht präsentiert wurde.

Verfassung und das unabhängig davon, ob die Slowakische Republik bereits vorher die gegenseitigen Beziehungen zu diesem vertraglich geregelt hat, wenn zu dieser Zeit das Subjekt noch keine Merkmale eines Staatenbundes aufgewiesen hat.¹⁵

Solche extrem unionsfreundliche Auslegung von Verfassungsbestimmungen durch das SR-Verfassungsgericht ähnelt stark der Rechtsprechungspraxis des Gerichtshofs der Europäischen Union (weiter nur „Europäischer Gerichtshof“), da sich beide bei der Interpretation von Rechtsvorschriften für eine besondere Stellung der Union bzw. Unionrechtsordnung in den Mitgliedstaaten ausgesprochen, und somit einen meiner Meinung nach in beiden Fällen bewussten Integrationsbeitrag zum Ausdruck gebracht haben. Während sich der Europäische Gerichtshof in seiner Rechtsprechung beispielsweise für den in den Gründungsverträgen nicht ausdrücklich verankerten Anwendungsvorrang des Unionsrechts¹⁶, oder für die unmittelbare Wirkung einiger an sich nicht zur direkten Anwendung bestimmter Unionsrechtsnormen¹⁷ ausgesprochen hat, erklärte das SR-Verfassungsgericht in seiner Entscheidung Az. II. ÚS 171/05-175 im Zusammenhang mit einer möglichen Transformation der Europäischen Union zu einer Föderation, den zum Schutz der Staatlichkeit und Souveränität der Slowakischen Republik dienenden ersten Absatz des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung für nicht anwendbar.¹⁸

Der nach seiner Ansicht in diesem Fall ausschließlich anzuwendende Absatz 2 des Art. 7 SR-Verfassung erleichtert nämlich die Einwilligung der Slowakei zur weiteren staatsähnlichen Integration der Union, da über sie nicht notwendigerweise durch ein Verfassungsgesetz entschieden werden muss, welches auch noch zusätzlich durch ein Referendum bestätigt werden müsste.

IV. Zum zweiten Absatz des Artikels 7 der SR-Verfassung

In Hinblick auf den Gemeinschafts- und Unionsbeitritt der Slowakischen Republik ist als zentrale Bestimmung der erste Satz des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung anzusehen, in dem es heißt, dass die Slowakische Republik durch einen völkerrechtlichen Vertrag, der ratifiziert und gesetzeskonform verlautbart wurde, oder auf Grundlage eines solchen Vertrags, die Ausübung eines Teils ihrer Kompetenzen auf die Europäischen Gemeinschaften und die Europäische Union übertragen kann.¹⁹

Diese Verfassungsbestimmung stellt somit die verfassungsrechtliche Grundlage für die Übertragung eines Teils der staatlichen Regelungsbefugnis auf die Union. In ihrem Sinne wurde am 16. April 2003 in Athen zwischen den damaligen fünfzehn EU-Mitgliedsländern und zehn der Union beitretenden Staaten, einschließlich der Slowakei, der Beitrittsvertrag unterzeichnet.²⁰

¹⁵ Procházka, R.: Európska únia ako štátny zväzok. In *Justičná revue*, no. 1, vol. 57, 2005. Seite 102.

¹⁶ So z. B. im Urteil vom 15. Juli 1964 in der Streitsache *Flaminio Costa gegen E.N.E.L.*, Rs 6/64.

¹⁷ So z. B. im Zusammenhang mit der unmittelbaren Wirkung von Primärrecht im Urteil vom 5. Februar 1963 in der Streitsache *Van Gend en Loos gegen Niederländische Finanzverwaltung*, Rs 26/62, oder im Zusammenhang mit der unmittelbaren vertikalen Wirkung von Richtlinien im Urteil vom 4. Dezember 1974 in der Streitsache *Yvonne van Duyn gegen Home Office*, Rs 41/74.

¹⁸ Der überwiegende Teil der Lehre hielt die Anwendung des Art. 7 Abs. 1 SR-Verfassung im Zusammenhang mit weiterer Integration der Europäischen Union für anwendbar. Siehe z. B.: Posluch, M. – Cibulka, E.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. 2. Ausgabe. Šamorín : Heuréka, 2006. Seite 320.

¹⁹ Art. 7 Abs. 2 erster Satz SR-Verfassung lautet: „Slovenská republika môže medzinárodnou zmluvou, ktorá bola ratifikovaná a vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo na základe takej zmluvy preniesť výkon časti svojich práv na Európske spoločenstvo a Európsku úniu.“

²⁰ Der vollständige Titel dieses sog. „Beitrittsvertrages 2003“ lautet: „Vertrag zwischen dem Königreich Belgien, dem Königreich Dänemark, der Bundesrepublik Deutschland, der Hellenischen Republik, dem Königreich Spanien, der Französischen Republik, Irland, der Italienischen Republik, dem Großherzogtum Luxemburg, dem Königreich der Niederlande, der Republik Österreich, der Portugiesischen Republik, der Republik Finnland, dem Königreich Schweden, dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland (Mitgliedstaaten Der

Nachdem der SR-Nationalrat seine Zustimmung am 1. Juli 2003 erklärt hatte, wurde vom Präsidenten der Slowakischen Republik die Ratifikationsurkunde zum Beitrittsvertrag am 26. August 2003 unterfertigt. Anschließend wurde er in der Gesetzessammlung der Slowakischen Republik (*Zbierka zákonov Slovenskej republiky*) durch eine Mitteilung des Außenministeriums der Slowakischen Republik Nr. 185/2004 kundgemacht.

Der Frage der Stellung des Unionsrechts im slowakischen Rechtssystem widmet sich der zweite Satz des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung, welcher normiert, dass rechtsverbindliche Akte der Europäischen Gemeinschaften und der Europäischen Union Vorrang vor den Gesetzen der Slowakischen Republik haben.²¹

Diese Formulierung wird aus zwei Gründen von einem Teil der Lehre kritisiert.²²

Einerseits geht aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eindeutig hervor, dass der Vorrang des Unionsrechts nicht nur gegenüber innerstaatlichen einfachen Gesetzen, sondern auch gegenüber Verfassungen der Mitgliedstaaten sowie ihren Verfassungsgesetzen gilt.²³

Die Anerkennung dieses Vorrangprinzips durch die Mitgliedstaaten geht unter anderem auch aus der Erklärung Nr. 17 zur Schlussakte der Regierungskonferenz, die den Lissabon-Vertrag angenommen hat, hervor.²⁴

Andererseits stellt sich die Frage, was unter den von der Verfassung im zweiten Satz des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung verwendeten Begriff „rechtsverbindliche Akte der Europäischen Union“ zu subsumieren ist. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (weiter nur „AEUV“) versteht unter „Rechtsakten“ ausschließlich Sekundärrecht, das heißt, von den Rechtsetzungsorganen der Union erlassene Rechtssetzungsakte.²⁵

Tatsächlich genießen aber nicht nur diese den Vorrang vor den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten. Um die vollständige und einheitliche Anwendung der Unionsrechtsordnung in den Mitgliedstaaten zu gewährleisten, hat nämlich das gesamte Unionsrecht, daher alle seine Rechtsquellen, Vorrang vor den innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

Wegen der wenig gelungenen Formulierung des zweiten Satzes des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung, versucht ein Teil der Lehre den Anwendungsvorrang des Primärrechts der Europäischen Union auf den fünften Absatz des gleichen Artikels zu stützen, der ein beschränktes Vorrangprinzip des Völkerrechts gegenüber dem innerstaatlichen Recht der Slowakischen Republik formuliert. Dieses bezieht sich gemäß dem Wortlaut ausschließlich auf völkerrechtliche Verträge zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Verträge für deren Ausführung kein Gesetz notwendig ist, und Verträge, die unmittelbar Rechte oder Pflichten natür-

Europäischen Union) und der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien, der Slowakischen Republik über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union.“

²¹ Art. 7 Abs. 2 zweiter Satz SR-Verfassung lautet: „*Právne záväzné akty Európskych spoločností a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.*“

²² So z. B. Siman, M. – Slašťan, M.: *Právo Európskej únie – inštitucionálny systém a právny poriadok Únie s judikatúrou*. 1. Ausgabe. Bratislava: Eurojuris, 2012. Seiten 394-395.

²³ Siehe z. B. Urteil vom 17. Dezember 1970 in der Streitsache *Internationale Handelsgesellschaft gegen Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, Rs 11/70.

²⁴ Erster Satz der Erklärung Nr. 17 (Erklärung zum Vorrang) zur Schlussakte der Regierungskonferenz, die den am 13. Dezember 2007 unterzeichneten Vertrag von Lissabon angenommen hat, lautet: „*Die Konferenz weist darauf hin, dass die Verträge und das von der Union auf der Grundlage der Verträge gesetzte Recht im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union unter den in dieser Rechtsprechung festgelegten Bedingungen Vorrang vor dem Recht der Mitgliedstaaten haben.*“

²⁵ Vgl. z. B. Art. 2 Abs. 1 AEUV: „*Übertragen die Verträge der Union für einen bestimmten Bereich eine ausschließliche Zuständigkeit, so kann nur die Union gesetzgeberisch tätig werden und verbindliche Rechtsakte erlassen...*“, oder Art. 288-292 AEUV die den Abschnitt mit dem Titel „*Die Rechtsakte der Union*“ bilden.

licher oder juristischer Personen begründen, wenn sie von der Slowakischen Republik unterzeichnet und danach ratifiziert sowie auf gesetzmäßige Weise kundgemacht wurden.

Diese Meinung stößt dabei vor allem an das Problem der unionrechtskonformen Auslegung des Art. 144 Abs. 2 SR-Verfassung, der auf den Art. 7 Abs. 5 SR-Verfassung verweist.²⁶

In seinem Sinne muss ein Gericht, das annimmt, dass eine allgemein verbindliche Rechtsvorschrift der Verfassung, einem Verfassungsgesetz, einem völkerrechtlichem Vertrag gemäß Art. 7 Abs. 5 SR-Verfassung, oder einem Gesetz widerspricht, das Verfahren unterbrechen und das SR-Verfassungsgericht um eine Vereinbarkeitsprüfung nach Art. 125 Abs. 1 SR-Verfassung ersuchen.²⁷

Wie M. Slašťan und M. Siman bemerken, würde somit eine Subsumierung des EU-Primärrechts unter die Verfassungsbestimmung des Art. 7 Abs. 5 SR-Verfassung, bei einer wortgetreuen Auslegung des Art. 144 Abs. 2 SR-Verfassung, eine zentralisierte Anwendung des Vorrangprinzips zugunsten des SR-Verfassungsgerichts nahelegen, die keinesfalls unionrechtskonform wäre.²⁸

Bislang hat das SR-Verfassungsgericht jedoch in keinem Zusammenhang eine Beurteilung der Vereinbarkeit des slowakischen Verfassungsrechts mit der Unionrechtsordnung vorgenommen.

Letztlich hält der dritte und letzte Satz des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung fest, dass die Rezeption von rechtsverbindlichen Akten, die eine Implementierung erfordern, durch Gesetz oder Regierungsverordnung gemäß Art. 120 Abs. 2 SR-Verfassung durchgeführt werden soll.²⁹

Noch vor der dritten Verfassungsnovelle sind solche Sekundärrechtsakte, insbesondere Richtlinien, durch Kundmachungen der Ministerien der Slowakischen Republik in die slowakische Rechtsordnung eingefügt worden. Nach der Erlangung der Wirksamkeit des Verfassungsgesetzes Nr. 90/2001 Z. z. wäre eine Implementierung auf solche Weise nunmehr verfassungswidrig.

J. Drgonec hält den dritten Satz des Art. 7 Abs. 2 SR-Verfassung entscheidend für die Auslegung und Anwendung des ihm voranstehenden Satzes, denn er führe in die slowakische Verfassung die für das Vorrangprinzip relevante Unterscheidung zwischen Rechtsakten der

²⁶ Art. 144 Abs. 2 SR-Verfassung lautet: „*Ak sa súd domnieva, že iný všeobecne záväzný právny predpis, jeho časť alebo jeho jednotlivé ustanovenie, ktoré sa týka prejednávanej veci, odporuje ústave, ústavnému zákonu, medzinárodnej zmluve podľa čl. 7 ods. 5 alebo zákonu, konanie preruší a podá návrh na začatie konania na základe čl. 125 ods. 1. Právny názor ústavného súdu obsiahnutý v rozhodnutí je pre súd záväzný.*“

²⁷ Art. 125 Abs. 1 SR-Verfassung lautet: „*Ústavný súd rozhoduje o súlade: a) zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, b) nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi, c) všeobecne záväzných nariadení podľa čl. 68 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi, ak o nich nerozhoduje iný súd, d) všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa čl. 71 ods. 2 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ak o nich nerozhoduje iný súd.*“

²⁸ Siman, M. – Slašťan, M.: *Právo Európskej únie – inštitucionálny systém a právny poriadok Únie s judikatúrou*. 1. Ausgabe. Bratislava : Euroiuris, 2012. Seite 395.

²⁹ Art. 7 Abs. 2 dritter Satz SR-Verfassung lautet: „*Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa čl. 120 ods. 2.*“

Europäischen Union, die eine Implementierung erfordern und solchen, die eine solche nicht erfordern.³⁰

Bei Respektierung dieser verfassungsrechtlichen Unterscheidung müsse der Vorrang vor der slowakischen Rechtsordnung somit nur hinsichtlich Rechtsakte, die keine Implementierung erfordern, gelten. Rechtsverbindliche Akte der Union, die implementiert werden müssen, sind deswegen aus seiner Sicht unfähig, Vorrang vor innerstaatlichen Gesetzen zu genießen, da sie erst nach ihrer Implementierung durch Gesetz oder Regierungsverordnung gemäß Art. 120 Abs. 2 SR-Verfassung Bestandteil der slowakischen Rechtsordnung werden, wobei sie in dieser Phase nur mehr als innerstaatliche Rechtsnormen keinen Vorrang haben können.³¹

V. Zum dritten bis fünften Absatz des Artikels 7 der SR-Verfassung

Als weitere Bestimmung des Art. 7 SR-Verfassung normiert Absatz 3, dass die Slowakische Republik mit dem Ziel Frieden, Sicherheit und demokratische Ordnung zu wahren, im Einklang mit den Bestimmungen eines völkerrechtlichen Vertrages, in eine Organisation der kollektiven Sicherheit eintreten darf.³²

Es handelt sich dabei um eine Formulierung in Einzahl, die somit wortwörtlich der Slowakei die Möglichkeit eröffnet, nur in eine solche Organisation einzutreten. Unter Berücksichtigung des Wortlauts des vorangehenden Absatzes bei der Auslegung dieser Bestimmung wird außerdem ersichtlich, dass der Eintritt in eine Organisation der kollektiven Sicherheit keinesfalls mit einer Kompetenzübertragung verbunden werden darf. Zur Anwendung dieser Verfassungsbestimmung kam es im Zusammenhang mit dem Beitritt der Slowakischen Republik zur Organisation des Nordatlantikvertrags (NATO) zum 29. März 2004.

Der vierte Absatz des Art. 7 SR-Verfassung zählt acht verschiedene Arten von völkerrechtlichen Verträgen auf, die ausschließlich bei Erteilung der Zustimmung des SR-Nationalrats ratifiziert werden dürfen. Es handelt sich dabei um völkerrechtliche Verträge zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, internationale politische Verträge und Verträge politischer Natur, völkerrechtliche Verträge militärischer Natur, Verträge auf Grundlage deren die Slowakische Republik zum Mitglied einer internationalen Organisationen wird, internationale Wirtschaftsverträge allgemeiner Natur, völkerrechtliche Verträge, für deren Ausführung ein Gesetz notwendig ist, und völkerrechtliche Verträge, die unmittelbar Rechte oder Pflichten natürlicher oder juristischer Personen begründen.³³

Alle diese völkerrechtlichen Vertragstypen können im Sinne der SR-Verfassung nur nach erteilter Zustimmung des SR-Nationalrats ratifiziert werden, wobei seine vorläufige oder zukünftige Zustimmung jedenfalls als nicht ausreichend zu bewerten ist.

Schließlich regelt der fünfte und letzte Absatz des Art. 7 SR-Verfassung die Beziehung der slowakischen Rechtsordnung zum Völkerrecht. Dabei formuliert er im Zusammenhang mit drei ausdrücklich angeführten völkerrechtlichen Vertragsarten ein beschränktes Vor-

³⁰ Drgonec, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár k novelizácii ústavným zákonom č. 90/2001*. 1. Ausgabe. Šamorín : Heuréka, 2001. Seite 30.

³¹ Drgonec, J.: *Ústava Slovenskej republiky – komentár*. 3. Ausgabe. Šamorín : Heuréka, 2012. Seite 241.

³² Art. 7 Abs. 3 SR-Verfassung lautet: „*Slovenská republika sa môže s cieľom zachovať mier, bezpečnosť a demokratický poriadok za podmienok ustanovených medzinárodnou zmluvou zaradiť do organizácie vzájomnej kolektívnej bezpečnosti.*“

³³ Art. 7 Abs. 4 SR-Verfassung lautet: „*Na platnosť medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodných politických zmlúv, medzinárodných zmlúv vojenskej povahy, medzinárodných zmlúv, z ktorých vzniká Slovenskej republike členstvo v medzinárodných organizáciách, medzinárodných hospodárskych zmlúv všeobecnej povahy, medzinárodných zmlúv, na ktorých vykonanie je potrebný zákon, a medzinárodných zmlúv, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb, sa vyžaduje pred ratifikáciou súhlas Národnej rady Slovenskej republiky.*“

rangprinzip des Völkerrechts gegenüber dem innerstaatlichen Recht der Slowakischen Republik. Wie schon erwähnt, sind erstens völkerrechtliche Verträge zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten erfasst, zweitens völkerrechtliche Verträge, für deren Ausführung kein Gesetz notwendig ist, und drittens völkerrechtliche Verträge, die unmittelbar Rechte oder Pflichten natürlicher oder juristischer Personen begründen.³⁴

Solche Verträge sind somit gemäß Art. 7 Abs. 5 SR-Verfassung in der slowakischen Rechtsordnung unmittelbar anwendbar. Solche Wirkung können sie jedoch nur dann entfalten, wenn die Slowakische Republik Vertragspartei eines solchen Vertrages ist und dieser sowohl ratifiziert, als auch zusätzlich auf gesetzmäßige Weise kundgemacht wurde.

VI. Schlusswort

Die Integrationsbemühungen der Slowakischen Republik nach dem Fall des Eisernen Vorhangs führten im Jahre 2001 zur dritten direkten Verfassungsnovellierung durch das Verfassungsgesetz Nr. 90/2001 Z. z. Entscheidend dabei war die Änderung und Ergänzung des Art. 7 SR-Verfassung durch die Einfügung vier neuer Absätze, wobei durch den zweiten Absatz die verfassungsrechtliche Grundlage für den Beitritt zur Europäischen Union geschaffen und ein von der Formulierung her problematischer umfangbeschränkter Vorrang des Unionsrechts vor der slowakischen Rechtsordnung verankert wurde. Auf Grundlage des dritten Absatzes wurde die Slowakische Republik wiederum Mitglied der Organisation des Nordatlantikvertrags (NATO). Und obwohl die Väter der Verfassung zu ihrem zwanzigsten Jubiläum diese als besonders modern und zeitgemäß loben, bleiben hinsichtlich ihrer Auseinandersetzung mit den föderalistischen Tendenzen in der Europäischen Union, sowie der Regelung der Beziehung des Unionsrechts zur slowakischen Rechtsordnung durch den Art. 7 SR-Verfassung viele Fragen offen.

Literaturverzeichnis

- [1] CIBULKA, Ľ.: Audit Ústavy Slovenskej republiky z pohľadu 20 rokov vývoja. In *Ústava Slovenskej republiky – 20 rokov v národnom a európskom pohľade*. 1. Ausgabe. Lutila : Lonfinger, 2012. ISBN 978-80-971046-1-0.
- [2] DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár k novelizácii ústavným zákonom č. 90/2001*. 1. Ausgabe. Šamorín : Heuréka, 2001. 307 Seiten. ISBN 978-80-96856-70-1.
- [3] DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky – komentár*. 3. Ausgabe. Bratislava : Heuréka, 2012. 1620 Seiten. ISBN 978-80-89122-73-8.
- [4] KLÍMA, K.: Slovenská republika ako zvrchovaný štát (6. časť). In SVÁK, J. – CIBULKA, Ľ. – KLÍMA, K.: *Ústavné právo Slovenskej republiky – Všeobecná časť*. 2. Ausgabe. Bratislava : Eurokódex, 2009. 984 Seiten. ISBN 978-80-8936-335-3.
- [5] LÁŠTIC, E.: *V rukách politických strán – Referendum na Slovensku 1993-2010*. 1. Ausgabe. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2011. 128 Seiten. ISBN 978-80-223-3000-8.
- [6] POSLUCH, M. – CIBULKA, Ľ.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. 2. Ausgabe. Šamorín : Heuréka, 2006. 335 Seiten. ISBN 80-89122-31-0.
- [7] PROCHÁZKA, R.: Európska únia ako štátny zväzok. In *Justičná revue*, no. 1, vol. 57, 2005. Seiten 96-103. ISSN 1335-6461.
- [8] SIMAN, M. – SLAŠŤAN, M.: *Právo Európskej únie – inštitucionálny systém a právny*

³⁴ Art. 7 Abs. 5 SR-Verfassung lautet: „Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.“

poriadok Únie s judikatúrou. 1. Ausgabe. Bratislava : Euroiuris, 2012. 1232 Seiten. ISBN 978-80-89406-12-8.

Judikaturverzeichnis

- [1] Urteil vom 5. Februar 1963 in der Streitsache *Van Gend en Loos gegen Niederländische Finanzverwaltung*, Rs 26/62.
- [2] Urteil vom 15. Juli 1964 in der Streitsache *Flaminio Costa gegen E.N.E.L.*, Rs 6/64.
- [3] Urteil vom 17. Dezember 1970 in der Streitsache *Internationale Handelsgesellschaft gegen Einfuhr- und Vorratstelle für Getreide und Futtermittel*, Rs 11/70.
- [4] Urteil vom 4. Dezember 1974 in der Streitsache *Yvonne van Duyn gegen Home Office*, Rs 41/74.
- [5] Entscheidung des SR-Verfassungsgerichts Az. II. ÚS 171/05-175 vom 27. Februar 2008 in der Sache der einwendeten Verletzung des Grundrechts sich an der Verwaltung öffentlicher Sachen zu beteiligen gemäß Art. 30 Abs. 1 SR-Verfassung in Verbindung mit Art. 7 Abs. 1, Art. 93 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 SR-Verfassung durch den Nationalratsbeschluss Nr. 1596 vom 11. Mai 2005 mit dem die Zustimmung zum Vertrag über eine Verfassung für Europa erklärt wurde.

Rechtsvorschriften und rechtlich unverbindliche Akte

- [1] Die Verfassung der Slowakischen Republik Nr. 460/1992 der Gesetzessammlung, in der ursprünglichen Fassung.
- [2] Die Verfassung der Slowakischen Republik Nr. 460/1992 der Gesetzessammlung, in der Fassung späterer Vorschriften.
- [3] Das Verfassungsgesetz Nr. 90/2001 der Gesetzessammlung, mit dem die Verfassung der Slowakischen Republik geändert und ergänzt wird.
- [4] Begründung zum Verfassungsnovellierungsentwurf durch das Verfassungsgesetz Nr. 90/2001 der Gesetzessammlung.
- [5] Stellungnahme des SR-Nationalrats zur rechtlichen Argumentation des Beschwerdeführers, die im Rahmen der mündlichen Verhandlung über die Verfassungsbeschwerde von Ondrej Dostál u.a. vor dem SR-Verfassungsgericht präsentiert wurde.
- [6] Erklärung Nr. 17 (Erklärung zum Vorrang) zur Schlussakte der Regierungskonferenz, die den am 13. Dezember 2007 unterzeichneten Vertrag von Lissabon angenommen hat.

Zusammenfassung

Der Beitrag beschäftigt sich mit dem Art. 7 der Verfassung der Slowakischen Republik, wobei er vor allem die ersten zwei Absätze näher analysiert. Während der erste der Slowakischen Republik die Möglichkeit eröffnet auf Grundlage einer freien Entscheidung in einen Staatenbund mit anderen Staaten einzutreten, ermöglicht ihr der zweite Absatz durch einen ratifizierten und gesetzeskonform verlautbarten völkerrechtlichen Vertrag, oder auf Grundlage eines solchen Vertrags, einen Teil ihrer Kompetenzen auf die Europäische Union zu übertragen.

Schlüsselwörter: Verfassung der Slowakischen Republik, Verfassungsgericht der Slowakischen Republik, Europäische Union, Referendum, Kompetenzübertragung

Kontakt

JUDr. Andrej Karpat, PhD.

Paneuropäische Hochschule
Fakultät für Rechtswissenschaft
Institut für internationales und europäisches Recht
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
Slowakische Republik
E-mail: andrej.karpat@paneurouni.com

Rezensenten: JUDr. Michal Kuril, PhD.
Mgr. Juraj Hamulák, PhD.

Ústavnoprávne vymedzenie osobitných pracovných podmienok žien a ich postavenie na trhu práce

Mgr. Jana Kováčiková

Mgr. Lenka Trnkusová

I. Úvod

Problematika osobitných pracovných podmienok a postavenia žien na trhu práce je v dlhodobom časovom horizonte predmetom nielen odborných diskusií, ale i mnohých laických debát.

Základ pre skúmanie uplatnenia žien na pracovnom trhu tvorí nazeranie na postavenie oboch pohlaví v spoločnosti a naň nadväzujúce úvahy o rodových rozdieloch.

Autorky vedeckého článku sa zamerali na rozbor postavenia ženy v právnom systéme, historický exkurz jeho formovania a samotné postavenie ženy v pracovnoprávných vzťahoch so zameraním na tehotenstvo a materstvo.

II. Formovanie postavenia žien

V názoroch na sociálny status žien prevládala v histórii ľudského myslenia až takmer do polovice dvadsiateho storočia tendencia k determinácii nerovnocenného spoločenského postavenia žien, a to najmä s ohľadom na ich biologickú funkciu matky, uzavretosť v rodine, prirodzený sklon k domácim prácam, podriadenosť mužovi či dlhodobú absenciu občianskych práv.

Moderná spoločnosť sa však prostredníctvom právnej úpravy na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni snaží o realizáciu zásady rovnakého zaobchádzania mužov a žien v pracovných vzťahoch, ale aj o zabezpečenie osobitných pracovných podmienok žien s cieľom ich plnohodnotného uplatnenia na trhu práce.

Práva žien začali postupne znamenať nároky na určitú príležitosť, slobodu alebo dobro, ktoré ženy vnášajú ako členky spoločnosti voči konkrétnej inštitúcii alebo komunite.¹

V dôsledku emancipácie žien v posledných desaťročiach sa postupne menilo ich spoločenské postavenie a popri ich pôvodnej a dlhodobo i jedinej úlohe manželky a matky začali prenikať do takých pracovných oblastí a zamestnaní, ktoré boli pôvodne vykonávané výlučne mužmi.

Túžba žien po ekonomickej samostatnosti viedla k tomu, že zákonodarca musel postupne modifikovať legislatívu upravujúcu postavenie žien v pracovnoprávných vzťahoch v súlade s meniacimi sa spoločenskými potrebami a trendmi.

Právo na osobitné pracovné podmienky žien, špeciálna pracovnoprávna ochrana tehotných zamestnankýň a matiek, či všeobecný zákaz diskriminácie, sa však v našom právnom poriadku normoval až po dlhodobom vývoji a emancipačnom úsilí žien.

Pôvodné matriarchálne usporiadanie spoločnosti, v ktorom mala žena ako dalkyňa života privilegované postavenie, sa najmä pod vplyvom deľby práce a rozvoja remesiel začalo transformovať a postupne bolo vytesnené agresívnejšou mužskou kultúrou.²

Pre veľké civilizácie staroveku bola príznačná veľmi široká, dokonca absolútna podriadenosť žien mužovej moci.

¹ Porovnaj Chovancová, J.: *Liberalizmus verzus komunitarizmus*. Bratislava : VO PF UK, 2009, s. 75.

² Tomeš, J.: *Ženy ve spektru civilizací (k proměně postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha : Sociologické nakladatelství : Ústav T. G. Masaryka, 2009, s. 9-10, a s. 28-29.

Z viacerých dostupných prameňov práva je nepochybné, že postavenie žien bolo v porovnaní s mužmi značne znevýhodňované.

Všeobecnú proklamáciu uvedenej tézy možno nájsť v rímskych Digestách.

Vo fragmente D 1, 5, 9 rímsky právnik Pampianus uvádza: „v mnohých našich právnych ustanoveniach je postavenie žien horšie než postavenie mužov.“³

Žena bola nielenže vylúčená z politického života, jej podriadené postavenie sa prejavovalo i v rámci rodiny.

Právny stav ženy v starovekej spoločnosti sa vyvíjal v závislosti od právneho postavenia muža. Približne okolo 1. storočia po Kristovi sa však začínajú do povedomia dostávať emancipované manželky panovníkov a ženy sa postupne usilujú presadiť sa v rôznych povolaniach a činnostiach.

V antickom Ríme sa ženy venovali nielen typickým ženským povolaniam, ako napr. pôrodná baba, dojka či kadernička, ale s postupným ústupom moci *patra familias* sa orientujú i na dovtedy typicky mužské práce v obchode, príp. podnikaní.

Je teda zrejmé, že ženy boli zamestnávané už od dávnych dejín.

V období stredovekého a ranonovovekého feudalizmu sa ich práca využívala najmä na poskytovanie pomocných prác a služieb v domácnosti a na hospodárstvach, venovali sa však i mnohým remeslám, v mestách sa uplatňovali napr. ako ošetrovatelky v nemocniciach či dokonca ako úradníčky.

Manželky remeselníkov okrem výpomoci v dielni dostávali na starosť vedenie účtovníctva a niektoré samy vlastnili kupecké krámy. Po smrti remeselníka mohla vdova prevziať dielňu a spravidla jeden rok vykonávať živnosť. Potom sa buď vydala, alebo dielňu predala.

Mnohé ženy však zostávali dlhodobo alebo trvalo samostatné a vykonávali remeslo svojho zosnulého manžela. Takáto činnosť prinášala nevyhnutnosť komunikácie s mestom, obchodnými partnermi, cechom a so zákazníkmi, čo si vyžadovalo dôkladné ovládanie nielen písania a čítania, ale aj počítania a množstvo ďalších aktivít.⁴

Význam ženskej práce stúpol v nadväznosti na rozvoj priemyslu a manufaktúr, v továrňach boli ženy zamestnávané ako robotníčky, avšak ich uplatnenie prichádzalo do úvahy iba v takých pracovných odvetviach, v ktorých sa mohli realizovať najmä s ohľadom na ich fyziologickú predispozíciu.

Priemyselná revolúcia pozdvihla i ochranné zákonodarstvo a začínajú sa prijímať viaceré osobitné ochranné opatrenia pre zamestnané ženy.

Išlo o najzákladnejšiu ochranu pracovných podmienok všetkých žien počas doby trvania pracovného pomeru, a to bez rozdielu, či sa jednalo o ženy tehotné alebo matky.

Ustanovenia o ochrane žien obsahoval už živnostenský poriadok z roku 1859,⁵ avšak tieto normy bývali mnohokrát porušované.

Novelizáciou uvedeného predpisu v roku 1885 bola založená osobitná ochrana tehotných žien a matiek.

Právny inštitút materskej dovolenky ešte stále neexistoval, a preto sa neprítomnosť ženy v práci počas tehotenstva, pôrodu či šestonedelia považovala výlučne za príčinu, kvôli ktorej nemohla žena vykonávať prácu. Pokrokom v tejto oblasti bolo rozhodnutie 4334/24 sbírky NS, ktoré judikovalo, že „*tehotenstvo, pôrod a šestonedelie nie je možné považovať za chorobu ani úraz.*“

K výraznejšiemu rozvoju ochranného zákonodarstva na úseku osobitnej ochrany pracovných podmienok žien došlo začiatkom dvadsiateho storočia.

³ Blaho, P., Vaňková, J.: *Corpus iuris civilis. Digesta*. Bratislava : Eurokódex, 2008, s. 83.

⁴ Lengyelová, T.: Spoločenské postavenie žien v histórii Slovenska. In *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006, s. 32.

⁵ Patent č. 277/1859 Ř. z. – Živnostenský řád bol prijatý v Rakúskom cisárstve 20. decembra 1859. Do uhorského právneho poriadku, ktorý sa vyznačoval obyčajovým právom, bol prevzatý až v roku 1884.

Štát v tomto období stanovil minimálnu úroveň pracovných podmienok najmä pre tehotné ženy a matky.

Zvýšená ochrana žien pri práci bola zakotvená už v Zákone č. 91/1918 Zb. o osemhodinovom pracovnom čase. Ústavnoprávne zakotvenie osobitnej ochrany manželstva, rodiny a materstva má svoju tradíciu, ktorá sa odvíja od Ústavy Československej republiky z roku 1920.⁶

Po období nemeckej okupácie, počas ktorej vývoj pracovnoprávneho zákonodarstva stagnoval, došlo k jeho následnému rozvoju.

Pod vplyvom spoločenských, politických a ekonomických zmien sa do Ústavného zákona č. 150/1948 Zb. – Ústava Československej republiky (ďalej aj ako „Ústava 9. mája“) dostala i právna úprava pracovných podmienok tehotných žien a matiek počas trvania ich pracovného pomeru. Zákonná právna úprava obsahovala ustanovenia o prestávkach na dojčenie či sprievode dieťaťa do jaslí alebo materskej školy.⁷

V ústavnoprávnej rovine bolo dôležité najmä ustanovenie § 26 ods. 3 Ústavy 9. Mája, v zmysle ktorého, cit. *„Ženy majú so zreteľom k tehotenstvu, materstvu a starostlivosti o deti nárok na zvláštnu úpravu pracovných podmienok.“* Na citované ustanovenie nadväzovala všeobecná formulácia § 29 ods. 4 v znení *„ochrana života a zdravia pri práci je zabezpečená najmä štátnym dozorom a predpismi o bezpečnostných opatreniach na pracovisku.“*

Ústava 9. mája ďalej v ustanovení § 10 ods. 1 zakotvovala, že *„Manželstvo, rodina a materstvo sú pod ochranou štátu.“* Ustanovenie § 29 ods. 2 pojednávalo o nároku žien na osobitnú starostlivosť v tehotenstve a v materstve.

Dôležitá etapa vo vývoji právnej úpravy pracovných podmienok žien sa spája s prijatím Ústavného zákona č. 100/1960 Zb. – Ústavy Československej socialistickej republiky, ktorej článok 27 zabezpečoval osobitnú úpravu pracovných podmienok počas tehotenstva a materstva.⁸

Z tohto ústavného základu potom vychádzali ďalšie predpisy.

Zákonom č. 58/1964 Zb. o zvýšenej starostlivosti o tehotné ženy a matky bolo ženám umožnené rovnoprávne sa uplatniť jednak v rodine, jednak vo verejnom živote. Bola stanovená doba materskej dovolenky na 22 týždňov a po jej uplynutí bolo ženám zaručené právo na ďalšiu bezplatnú materskú dovolenku do doby, keď dieťa dosiahne jeden rok života.

Zamestnávateľom bola v súlade s uvedeným zákonom uložená povinnosť poskytovať žene prestávky na dojčenie s náhradou mzdy. Tiež bol stanovený zákaz okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Ten bolo možné rozviazať len celkom výnimočne, napr. pri hrubom porušení pracovnej disciplíny, pri organizačných zmenách, pri odsúdení na trest odňatia slobody minimálne na jeden rok.

Zákon rovnako poskytoval ochranu pri preložení alebo pri prechodnom pridelení ženy na pracovisko mimo jej doterajšieho pôsobenia.

V roku 1962 sa začala pripravovať kodifikácia pracovného práva.

V januári 1963 boli Ústrednou radou odborov predložené zásady Zákonníka práce ČSSR. Čo sa osobitných pracovných podmienok žien týka, kodifikovaná právna úprava sa vyznačovala napr. zákazom nočných prác, ktorý platil aj pre matky detí do troch rokov, zákazom pracovných ciest a preloženia, ktorý sa okrem tehotných žien vzťahoval aj na ženy s dieťaťom do deviatich mesiacov a materská dovolenka sa mala poskytovať po dobu 26 týždňov.

⁶ Podľa ustanovenia § 126 Zákona č. 121/1920 Zb., ktorým sa uvádza Ústavná listina Československej republiky, sa deklarovalo, že *„Manželstvo, rodina a materstvo sú pod osobitnou ochranou zákonov.“*

⁷ Chyský, J.: *Československé pracovné právo*. Praha : Orbis, 1960. s. 21.

⁸ Podľa čl. 27 Ústavy ČSSR, cit. *„Rovnoprávne uplatnenie žien v rodine, v práci a vo verejnej činnosti je zaistené osobitnou úpravou pracovných podmienok a osobitnou zdravotnou starostlivosťou počas tehotenstva a materstva, ďalej tiež rozvojom zariadení a služieb umožňujúcich ženám využiť všetky schopnosti pre účasť na živote spoločnosti.“*

Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce nadobudol účinnosť v roku 1966 a úprava osobitných pracovných podmienok tehotných žien a matiek bola obsiahnutá v jeho druhej časti, ktorá pojednávala o pracovnom pomere.

Zákonník práce z roku 1965 bol niekoľkokrát novelizovaný a zrušený až aktuálne platným pracovnoprávnym kódexom, t. j. zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov.

III. Ústavné zakotvenie osobitných pracovných podmienok žien

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení ústavných zákonov (ďalej aj ako „Ústava“) obsahuje v rámci svojho piateho oddielu, článku 38 medzi hospodárskymi, sociálnymi a kultúrnymi právami zakotvenie zvýšenej ochrany zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky žien, mladistvých a zdravotne postihnutých.

Ústava v uvedenom článku 38 upravuje tzv. pozitívnu diskrimináciu, t. j. ženám, mladistvým a osobám zdravotne postihnutým priznáva právo na zvýšenú a osobitnú ochranu alebo pomoc pri práci, pri príprave na povolanie a tiež v priebehu ich vykonávania. Uvedené skupiny osôb majú tieto práva voči štátu, ktorý má povinnosť im tieto práva zabezpečiť.⁹

Domáhať sa práv uvedených v tomto článku možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú, pričom článok 38 ods. 3 Ústavy zakotvuje, že podrobnosti o uvedených právach ustanoví zákon.

Medzi zákony, ktoré upravujú práva definované v článku 38, patrí najmä zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“), zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, príp. zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon) a iné.

Okrem Ústavy, ako základného a najvyššie postaveného zákona štátu, nachádzame zakotvenie rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie aj v Zákonníku práce, a to konkrétne v článku 6 základných zásad Zákonníka práce, kde je ustanovené, že *„ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky.“*

Zásada rovnakého zachádzania s mužmi a ženami sa nevzťahuje však napr. na vzťahy súvisiace so zvláštnou ochranou v tehotenstve a materstve.¹⁰

Podľa rozsudku Súdneho dvora Európskej únie (ďalej aj ako „Súdny dvor“) vo veci Kalanke však *„ustanovenia umožňujúce ochranu žien, pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo, nie sú ani tak výnimkami z princípu zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia, ako skôr ustanovenia, ktoré zaisťujú skutočnú účinnosť princípu rovnosti. Jedná sa len o zdanlivú diskrimináciu, keď povolíme alebo prikážeme rozdielne zaobchádzanie k prospechu či ochrane žien za účelom dosiahnutia skutočnej rovnosti v materiálnom zmysle, nie k rovnosti formálnej, ktorá by bola poprením požiadavky rovnosti ako takej.“*¹¹

Z rozsudku Súdneho dvora vo veci Hill and Stapleton vyplýva, že *„ochrana žien v rámci rodinného života je princíp, ktorý právne poriadky členských štátov a Európskeho spoločenstva uznávajú za prirodzené doplnenie princípu rovnosti medzi mužmi a ženami.“*¹²

⁹ Čič, M. a kol.: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Martin : Matica Slovenská, 1997, s. 198.

¹⁰ Jakubka J. a kol.: *Zákonník práce s komentárom*. Olomouc : ANAG, 2007, s. 62-63.

¹¹ Rozsudok vo veci C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen publikované v Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 324.

¹² Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 17. júna 1998 vo veci C-243/95, Kathleen Hill and Stapleton v. The Revenue Commissioners and the Department of Finance publikované v Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 327.

Na základe uvedeného možno konštatovať, že zákaz diskriminácie môže byť porušený jednak tým, že zamestnávateľ znevýhodňuje ženy preto, lebo sú ženami, alebo na základe iného neobjektívneho hodnotenia, ktoré ženy znevýhodňuje.¹³

V trhových podmienkach je pre zamestnávateľov rozhodujúca najmä vysoká efektívnosť pracovného procesu, čo je dôvod, prečo zamestnávatelia nemajú záujem o „osobitne chránené kategórie“ zamestnancov.

Medzi tieto kategórie zamestnancov patria hlavne tehotné ženy, ženy s malými deťmi, starší zamestnanci, absolventi, mladiství a zdravotne postihnutí občania.

V ďalšej časti vedeckého článku sa autorky zamerali predovšetkým na osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek, a to počas trvania pracovného pomeru.

IV. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek

V zmysle § 40 ods. 6 Zákonníka práce sa rozumie tehotnou zamestnankyňou zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. To znamená, že uvedená písomná informácia a predloženie lekárskeho potvrdenia sú podmienkou k tomu, aby žena požívala osobitnú ochranu v pracovno-právnych vzťahoch ako tehotná zamestnankyňa.

Podľa ustanovenia § 164 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré má všeobecný charakter, platí, že zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

To znamená, že v súlade s uvedenými potrebami je zamestnávateľ povinný brať ohľad na prípadnú nevyhnutnosť úpravy *pracovného času* spomenutých kategórií zamestnancov, pričom platí, že ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Posudzovanie vážnosti prevádzkových dôvodov závisí na rozsahu, organizácii, náplni a rozvrhu práce, prevádzkových pomerov zamestnávateľa, ako aj na zabezpečení zastupovania zamestnankyne a podobne.¹⁴

V súvislosti s úpravou pracovného času obsahuje Zákonník práce aj ustanovenie, ktoré upravuje prípadnú prácu nadčas a pracovnú pohotovosť, konkrétne podľa § 164 ods. 3 prácou nadčas vyššie spomenuté osobitné kategórie zamestnancov môžu byť zamestnávané len s ich súhlasom, pričom pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

V zmysle § 170 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť matke, ktorá dojčí svoje dieťa, okrem prestávok v práci, aj osobitné prestávky na dojčenie.

Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu.

Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Podľa § 55 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.

¹³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z.: *Rovnosť a diskriminácia*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 232-242.

¹⁴ R 75/1967 publikované v Hochman J.: *Judikatura v pracovnom práve*. Praha : Linde, 1999, s. 140.

Táto povinnosť vzniká v súlade s § 55 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce zamestnávateľovi aj v prípade, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací dávka v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu, a to podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákon o sociálnom poistení“).

Táto vyrovnávací dávka sa poskytuje v zmysle § 45 Zákona o sociálnom poistení za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak zamestnankyňa bola preradená na inú prácu alebo sa jej preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca, pričom sa poskytuje v období, v ktorom zamestnankyňa mala po preradení na inú prácu príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ.

Ak by zamestnávateľ nepreradil tehotnú ženu na inú prácu, zamestnankyňa má právo odmietnuť ďalší výkon práce.

Ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 Zákonníka práce, pri ktorej zamestnankyni prislúcha náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Uvedená zamestnankyňa by mohla tiež okamžite skončiť pracovný pomer v súlade s § 69 ods. 1 písm. a), nakoľko by podľa lekárskeho posudku nemohla ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia, ak by ju zamestnávateľ nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia posudku na inú pre ňu vhodnú prácu.

Osobitosť úpravy v súvislosti s tehotenstvom a materstvom treba hľadať aj pri *skončení pracovného pomeru*.

V nasledujúcom texte sa autorky zamerali na jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru a ich osobitnú úpravu vo vzťahu k vybranej kategórii zamestnancov.

Hneď úvodom je potrebné uviesť, že zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce platí, že zamestnávateľ aj zamestnanec môže skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, pričom však pracovný pomer môže skončiť v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

Osobitosť úpravy vo vzťahu k tehotným ženám a matkám, ktoré sú v pozícii zamestnanca, je obsiahnutá aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru.

Zamestnávateľ nemôže v súlade s § 68 ods. 3 Zákonníka práce okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke skončiť pracovný pomer výpoveďou, ak boli právoplatne odsúdení pre úmyselný trestný čin alebo porušili závažne pracovnú disciplínu.

Čo sa týka skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ nesmie dať výpoveď zamestnancovi v ochrannnej dobe.

Ochranná doba je v zmysle § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce tiež doba, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke.

V prípade, ak by zamestnávateľ uplatnil niektorý z výpovedných dôvodov uvedených v § 63 Zákonníka práce počas ochrannnej doby, z hľadiska právnych následkov by sa jednalo o neplatnosť takejto výpovede.

Ak by zamestnancovi bola daná výpoveď ešte pred začiatkom ochrannnej doby takým spôsobom, že by výpovedná doba uplynula počas ochrannnej doby, pracovný pomer by sa

v takom prípade skončil až uplynutím posledného dňa ochrannej doby. Uvedené platí iba v takom prípade, keď zamestnanec neoznámí, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

V. Európske pracovné právo

Postaveniu žien na trhu práce je nemalá pozornosť venovaná i na poli európskeho pracovného práva.

Prvým výraznejším krokom v tejto oblasti bolo prijatie rezolúcie Rady Európy dňa 21. januára 1974, ktorou bol schválený prvý Sociálny akčný program. Bolo tu vytýčených niekoľko hlavných bodov, medzi inými aj zavedenie opatrení na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky, vrátane odmeňovania.

Osemdesiate roky 20. storočia predstavovali veľký harmonizačný útlm, a preto ďalší významný pokrok v oblasti pracovného práva prišiel až v roku 1989 s prijatím Charty základných sociálnych práv zamestnancov, ktorá je známa pod názvom Sociálna charta.

Tento dokument je však iba politicky záväzný a nevyvoláva žiadne právne následky.

Je zodpovednosťou predovšetkým členských štátov Európskej únie, aby v súlade s národnou praxou, najmä prostredníctvom legislatívnych opatrení alebo kolektívnych zmlúv, garantovali základné sociálne práva Charty a realizovali sociálne opatrenia nevyhnutné pre hladké fungovanie vnútorného trhu ako súčasť stratégie ekonomickej a sociálnej súdržnosti (bod 27 Charty).

Komisia v priebehu posledných troch mesiacov každého roka spracuje správu o aplikácii Charty členskými štátmi a Európskym spoločenstvom (bod 29).

V roku 1991 uzavreli európski sociálni partneri Maastrichtskú dohodu o sociálnej politike, ktorá bola prevzatá do Amsterdamskej zmluvy a stala sa tak priamo súčasťou primárneho práva EÚ.

Na jej základe bola neskôr prijatá séria dohôd v oblasti pracovného práva a sociálneho zabezpečenia, napr. dohoda o rodičovskej dovolenke, ktorá bola včlenená do textu smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996.

V priebehu 90. rokov sa politika Spoločenstva v oblasti pracovného práva sústredila predovšetkým na problémy rastúcej nezamestnanosti (Zelená kniha – Európska sociálna politika – Možnosti pre Úniu; Biela kniha – Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť a pod).

V 21. storočí sa snahy európskych sociálnych partnerov sústreďujú predovšetkým k ďalšiemu prehlbovaniu a zlepšovaniu ochrany tehotných zamestnankýň, žien na materskej dovolenke a rodičov na rodičovskej dovolenke.

Výsledkom týchto snáh je napr. uzatvorenie revidovanej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke dňa 18. júna 2009.

VI. Záver

Autorky sa vo svojom vedeckom článku zamerali predovšetkým na sociálny aspekt Ústavy v súvislosti s úpravou, podľa ktorej je zakotvená zvýšená ochrana zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky žien, t. j. pozitívna diskriminácia vo vzťahu najmä k tehotným ženám a matkám.

Uvedenú problematiku rozpracovali jednak so zameraním na historický kontext a vývoj postavenia žien, ale tiež v súvislosti s ústavnou úpravou a úpravou v osobitných právnych predpisoch, a to najmä v Zákonníku práce.

Autorky neopomenuli ani európsky rozmer úpravy danej problematiky.

Čo sa týka osobitného postavenia tehotných žien a matiek, ktoré sú v pracovnoprávnom vzťahu, Zákonník práce im poskytuje ochranu najmä čo do spôsobov skončenia pracov-

ného pomeru, kedy tehotenstvo a materstvo nesmú byť dôvodom, pre ktorý zamestnávateľ ukončuje pracovný pomer so zamestnancom.

Ďalej má táto osobitná kategória zamestnancov právo na úpravu pracovného času, kedy musí zamestnávateľ prihliadať na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

V neposlednom rade je zamestnávateľ povinný dbať na skutočnosť, aby práca neohrozila tehotenstvo ženy alebo jej materské poslanie, pričom v prípade preradenia na inú prácu s nižším zárobkom ako pri doterajšej práci, sa poskytuje na vyrovnanie rozdielu vyrovnávacia dávka v tehotenstve a v materstve.

Literatúra

- [1] BLAHO, P., Vaňková, J.: *Corpus iuris civilis. Digesta*. Bratislava : Eurokódex, 2008.
- [2] BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.: *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007.
- [3] ČIČ, M. a kol.: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Martin : Matica Slovenská, 1997.
- [4] CHOVANCOVÁ, J.: *Liberalizmus verus komunitarizmus*. Bratislava : VO PF UK, 2009.
- [5] CHYSKÝ, J.: *Československé pracovní právo*. Praha : Orbis, 1960.
- [6] HOCHMAN, J.: *Judikatura v pracovním právu*. Praha : Linde, 1999.
- [7] JAKUBKA, J. a kol.: *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc : ANAG, 2007.
- [8] LENGYELOVÁ, T.: *Spoločenské postavenie žien v histórii Slovenska*. In *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava : Sociologický ústav SAV, 2006.
- [9] TOMEŠ, J.: *Ženy ve spektru civilizací (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha : Sociologické nakladatelství : Ústav T. G. Masaryka, 2009.
- [10] Rozsudky Súdneho dvora Európskej únie uvedené v texte.
- [11] Patent č. 277/1859 Ř. z. – Živnostenský řád.
- [12] Ústavný zákon č. 121/1920 Zb., ktorým sa uvádza Ústavná listina Československej republiky.
- [13] Ústavný zákon č. 150/1948 Zb. Ústava Československej republiky.
- [14] Ústavný zákon č. 100/1960 Zb. Ústava Československej socialistickej republiky.
- [15] Zákon č. 58/1964 Zb. o zvýšenej starostlivosti o tehotné ženy a matky.
- [16] Zákon č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [17] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov.
- [18] Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Summary

In the processed scientific paper the authors deal with the special working conditions of women in labour relations. The object of the article is analyzed from the historical context as well as with regard to the relevant legislation (particulary to the Act. no. 460/1992 Coll. Constitution of the Slovak republic as amended). Part of the paper are several problematic issues, e. g. positive discrimination (affirmative actions), that are examined from the theoretical or application view.

Kľúčové slová: osobitné pracovné podmienky, pracovný trh, ústava, Zákoník práce, pozitívna diskriminácia, ženy.

Kontakt

Mgr. Jana Kováčiková

Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra právnych dejín
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. Box 313
810 00 Bratislava 1
Slovenska republika
E-mail: jana.kovacikova@flaw.uniba.sk

Mgr. Lenka Trnkusová
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. Box 313
810 00 Bratislava 1
Slovenska republika
E-mail: lenka.trnkusova@flaw.uniba.sk

Recenzenti: JUDr. Michal Kuril, PhD.
JUDr. Jozef Kolárik

Comparison of Constitutional Aspects of Social Security Systems of Slovakia and Slovenia

Mgr. Jozef Kšiňan

I. Introductory remarks

Slovakia and Slovenia get their independence in the early 1990s, they also have their own Constitution for approximately 20 years and they had to undergo transformation of their legal order and economy. These similarities, not mentioning the membership in many international organizations and the European Union, determines the starting point of this work. The analysis encompassed therein is aimed to focus on the legal orders influenced by many common factors, which have great influence on the systems of social security.¹

This article is divided into two parts. The first part provides information about principles, fundamental elements of democratic states, including Slovakia and Slovenia. We decide to choose, in conformity with the aim of the article, the rule of law principle and the principle of equal treatment. The second part is designed to provide you with the information about social rights which are basis of the system of social security in Slovakia and Slovenia. The emphasis is put on a comparative method, taken into consideration mainly the case-law of the Slovak and the Slovenian Constitutional Court.

II. General principles

The Rule of Law principle

Slovak and Slovenian constitutions both encompass the principle of state governed by the rule of law.² Moreover, the Slovak Constitution expressly states that state bodies may act solely on the basis of the Constitution, within its scope and their actions shall be governed by procedures laid down by legal acts.³

General principle of state governed by the rule of law is the key principle on which the legal order and functioning of the state system is built. The Constitutional Court, as the body of constitutional protection, is obliged to respect the frame of state governed by the rule of law principle which includes, among others, the guarantee of legal certainty, including protection of legally acquired rights and legitimate expectations, lasting and stability of legal norms; the arbitrariness of all bodies holding public power, including the parliament, is prohibited.⁴

It follows from the above mentioned decisions that rule of law principle includes also the principles of protection of the acquired rights, protection of legal expectations and requirement of stability of legal norms. The Slovenian Constitution and the Slovenian Constitutional Court deduct the same principles from the general principle of the rule of law. It has to be stressed that another common (formal) feature is that only the rule of law principle is ex-

¹ Taking into consideration the similarity of selected provision of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms with the provision of the Slovak Constitution, we decide to make references only to the provisions of the Slovak Constitution. The Charter of the Fundamental Rights and Freedoms is a constitutional Act, which is still valid in the Slovak Republic and in Czech Republic as well. Due to the using of the comparative method, we try to take into account only the case-law of the Slovak Constitutional Court, not case-law of the Czech Constitutional Court, which could be relevant, bearing in mind the Charter of Fundamental Rights and Freedoms. It has to be emphasized that the case-law of the Czech Constitutional Court in the field of social security is more progressive than the decision-making of the Slovak Constitutional Court.

² Article 1 par. 1 and 2 of the Slovak Constitution; Article 1 par. 2 of the Slovenian Constitution.

³ Article 2 par. 2 of the Slovak Constitution.

⁴ PL. ÚS 16/06; U-I-115/93.

licitly enshrined in constitutions of Slovakia and Slovenia. It follows from above mentioned that the rule of law principle is understood in the material sense.

When there exists the principle of rule of law with all relevant principles encompassed therein, the scope of discretion power of legislator to amend existing rules has to be analyzed. As a starting point, it is a common feature of social security systems that they are influenced by many factors which, in turn, results in frequent amendments of legal rules governing them.⁵

Additionally, it is a crucial question for the social security system to secure the source of income when the social risk recognized by the legal system is materialized. These systems are mainly based on contribution principles. Long periods of contributions (it counts especially for pension systems) are connected with legal expectations and protection of vested rights of the people concerned. Therefore, the limit of the legislator in changing the social security rules and subsequently influence the legal rights has to be in correspondence with the rule of law principle.⁶

Generally, a legislator has the right to amend the social security legislation. It follows from the rule of law principle that this right is not unlimited. The legislator, similarly as any other body in the state, is bound by the constitution and legal acts, therefore the legislator cannot act arbitrarily.⁷

Firstly, it follows from the principle of the rule of law, especially from the principle of trust in law, that retroactivity is prohibited. This approach, based on deduction of prohibition of retroactivity from rule of law principle is more important in Slovakia because the Slovak Constitution does not encompass explicit general prohibition of retroactivity⁸, as the Slovenian Constitution does.⁹

In relation to prohibition of retroactivity, (deducted from the principle of trust in law and legal certainty), the Slovak Constitutional Court ruled that nobody could be deprived of his duly acquired rights, it is impossible to invade to acquired rights *ex tunc*.¹⁰ This principle is also embedded in Slovenia.¹¹

When assessing the admissibility of retroactivity, the Slovenian Constitution prescribes conditions which have to be fulfilled when the legislator decides to introduce a legal regulation with retroactive elements. Slovak legal science and the Constitutional Court distinguish between the (regular) real retroactivity and the irregular (improper) retroactivity. The irregular retroactivity is not considered to be a standard interference with legal relations. When comparing the irregular retroactivity with the regular one, the regular retroactivity is an extreme encroachment to the principle of legal certainty.¹²

This difference is related to limitations of discretion power of the legislator to intervene with acquired rights *pro futuro* i. e. when admissibility of the irregular retroactivity is reviewed. The principle of trust in law is the first limitation of a legislator. This principle requires, when legislator wants to amend acquired rights *pro futuro*, to assure an individual that the State will not arbitrarily worsen their legal position, i. e. without a real cause grounded in the prevailing and legitimate public interest.¹³

⁵ Matlák, J.: *Social Security Law*, p. 57; Strban, G. In Becker U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 415.

⁶ PL. ÚS 38/95.

⁷ PL ÚS 29/95; PL. ÚS 38/95; U-I-86/96.

⁸ Slovak Constitution enshrined prohibition of retroactivity for substantive criminal law.

⁹ Article 155 of Slovenian Constitution.

¹⁰ PL ÚS 16/95; U-I-340/96; U-I-115/93, Strban, G. In Becker, U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 412.

¹¹ Art. 155 of Slovenian Constitution.

¹² PL. ÚS 3/00; PL. ÚS 11/2010; U-I-86-96; U-I-39/95.

¹³ PL. ÚS 11/2010; U-I-86-96. It is interesting that in decision PL. ÚS 11/2010 the Slovak Constitutional Court

The other limitations of a legislator when intervening with acquired rights *pro futuro* are other constitutional provisions, including the right to social security.¹⁴

The Slovak Constitutional Court rejected e. g. the legal argument of a legislator based on public interest in providing more effective and qualitative health care, when the legislator introduced nearly an absolute prohibition of profit of health insurance companies.¹⁵

On the other hand, the Slovak Constitutional Court and the Slovenian Constitutional Court held that discretion power enables a legislator to adopt a more strict regulation than the previous one. This fact does not signalize the non-conformity with constitution if the constitutional limits of a new legal regulation are preserved.¹⁶ It has to be stressed that a new, stricter, regulation has to be effective *ex nunc*.

Finally, we would like to briefly analyze the protection of legal expectations. Legal expectations are protected to a certain degree. This protection is related to the principle of legal certainty and a trust in law. It follows that State could breach the principle of state governed by the rule of law although it does not act retroactively or intervene with already acquired rights.¹⁷

This protection is limited comparing to requirements imposed on a legislator in the case of adoption of a retroactive legal regulation. Both Slovenian and Slovak Constitutional Courts deduct this protection from the rule of law argument. The protection of legitimate expectation is not analyzed in depth in decision-making of the Slovak Constitutional Court compared with the Slovenian Constitutional Court. However it is possible to recognize certain similar elements.¹⁸

When a legislator wants to introduce new legal regulation, there has to exist a reason for such change.¹⁹

The Slovak Constitutional Court stated that such a reason is the protection of another public interest or protection of a particular fundamental right and freedom.²⁰

The other element is proportionality of a legislative change. It has to be considered in connection with the interference of aimed regulation with the personal sphere of individual person and also with the principles of trust in law and equality. This encompasses another element – justice. As it follows, the elements of foreseeability of a legislative change and a question whether the affected person could expect the law to change, is missing.

On the other hand, when the constitutionality of pension's valorizations was reviewed by the Slovak Constitutional Court, changes which prevent from having effect of "regular" system of valorization were considered as unconstitutional. Implicitly, the foreseeability of the legal regulation was, in our opinion, also assessed.²¹

It is clear that a legislator has the right to change legislation. On the other hand, the understanding of obligation of the legislator to adjust the legislation when changing relations in the society as required is, from the comparative point of view, more problematic. The Slo-

explicitly makes reference to the decision of the Slovenian Constitutional Court U-I-86/96 (*In this regard the Constitutional Court has to mention an inspirational opinion of the Slovenian Constitutional Court*).

¹⁴ Strban, G. In Becker, U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 412; See also decision PL. ÚS 25/05.

¹⁵ On the other hand, the Slovak Constitutional Court states that a new legal regulation *should* only improve, not limit or diminish already acquired rights (PL. ÚS 38/99). In our opinion this statement is disputable.

¹⁶ Decision of the Slovak Constitutional Court, PL. ÚS 25/05; U-I-223/96.

¹⁷ PL. ÚS 16/06; similarly U-I-206/97.

¹⁸ It is important to add that elements governing the protection of legal expectations are not so clearly expressed by the Slovak Constitutional Court.

¹⁹ U-I-206/97.

²⁰ PL. ÚS 11/2010.

²¹ PL. ÚS 16/06.

venian Constitutional Court held that a legislator does not only have the right, but is under the obligation to change the legislation, if that is dictated by the changed relations in the society.²²

The Slovak Constitutional Court has not ruled yet that there exists an obligation for a legislator to adjust a legal regulation to changing socio-economic conditions. Such obligation was touched by the Slovak Constitutional Court only in a very limited scope and it could be derived from some rulings only in a very broad sense which is not connected with the rule of law principle but with other provisions of the Slovak Constitution.²³

Generally, the Slovak Constitutional Court held that insufficient „transfer“ of an order of a higher legal act into one of a lower force does not make it in principle a subject of proceedings on conformity of legal acts pursuant to Art. 125 of the Slovak Constitution. Moreover, it was ruled that obsolete legal rule alone does not cause breach of Constitution.²⁴

According to legal science, there are many opinions concerning imposing obligation to act on a legislator. Firstly, there is an opinion that there is no power able to compel a legislator to act, i. e. to adopt a legal act. On the other hand, analyzing the obligation of a legislator in a broader sense, especially in connection with the European law or International treaties on human rights, there exists such power, e. g. when a directive adopted on the EU level is not transposed into national legal orders on a satisfactory level.

Argumento ad maiori ad minus, it is possible to consider the obligation of a legislator to change legal act when not corresponding to actual socio-economic conditions. Obsolete rules are not considered, as such, having ability to breach constitution. Only when there exists a potential breaching of constitution, the Constitutional Court could abolish the rule and, implicitly, the legislator is forced to act.

It is necessary to add that not corresponding to socio-economic conditions as a reason for violating the constitution was indirectly stated in connection with right to social assistance, in particular in dissent opinion of judge Bárány: “Taken into consideration the precondition that shelter of person is secured from other resources, the amount of 50 Slovak crowns per day (1 euro and 60 cents) is evidently insufficient for securing one warm meal and clothing on an adequate level which, in the context of present civilization standards, respects human dignity”.²⁵

It is easy to point out that this breach of constitution is not connected with the rule of law principle, but it is related to the right to social assistance. Moreover, the ruling of constitutional court in this particular case was different.

Principle of equal treatment

The Slovak Constitution and the Slovenian Constitution both enshrine the equal treatment principle. From the systematic point of view, this principle is stated by both constitutions at the same place as introductory general provisions to the part which regulates human rights and fundamental freedoms.²⁶ It follows that the principle of equal treatment is one of the fundamental constitutional principles for both countries.

The other common feature of understanding of this principle is rejection of interpretation pursuant to which the principle of equality means simple general equality between subjects of law. According to case law of the Slovak Constitutional Court, the principle of equality in general and theoretical level is determined as the right to treat same legal subjects in the

²² Strban, G. In Becker U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 414.

²³ See e. g. Drgonec, J.: *Constitution of the Slovak Republic – Commentary*, p. 57.

²⁴ PL. ÚS 28/02.

²⁵ IV. ÚS 119/07; Dissent opinion of judge Bárány.

²⁶ Article 12 of the Slovak Constitution and Article 14 of the Slovenian Constitution.

same factual situations equally (formal approach) and the right to treat legal subjects in different cases differently (material approach). The starting point for the material approach is statement that in different cases it is necessary to treat subjects in manner which takes into account their different position.²⁷ Formal equality is equality *de iure*, on the other hand material equality follows the line *de iure* and *de facto* as well.²⁸

Similarly, the Slovenian Constitutional Court held that the principle of equality before the law implies, in particular, the need for non-arbitrary application of law to legal entities, but it also binds the legislator to ensure equality of such entities in the process of developing legal norms. It does not prevent the legislator from regulating legal relations differently but binds him to regulate the same kind of relations in the same manner and different relations in a different manner.²⁹

It follows from above text that the principle of equal treatment requires a legislator to treat similar cases equally and different cases differently. Thus, the principle of equal treatment enables the legislator to regulate matters in their discretion power differently, but within the limits determined by this principle. The Slovenian Constitutional Court applies the so called “arbitrariness test”. The Legislator could regulate issues in question differently when there is sound reason and from the matter derived reason for distinction.³⁰

Moreover, the basis for such different regulations cannot be personal circumstances determined in article 14.1 of the Slovenian Constitution.³¹

The Slovak Constitutional Court applies this test too, although, it has not explicitly stated it. The regulation is discriminatory, if the analogous or equal situations are regulated in a different manner and such a regulation cannot be reasonably justified. The regulation is discriminatory, if it regulates equal or analogous situations in a different way and the legislator does not know or is not able to reasonably justify such distinction by legitimate aim and by using of selected legislative measures in order to achieve this aim.³²

The Slovak and the Slovenian Constitutional Court often assess conformity with the principle of equality in connection with the right to social security. The Slovak Constitutional Court ruled that introduction of new a legal regulation in the field of social security which prescribes stricter conditions required for entitlement to social security benefits is in conformity with the principle of equal treatment, if it is applied in prospective way to all cases falling into the scope of the new regulation.³³

On the other hand, the principle of equality was considered to be breached, if the new legal regulation prescribes different conditions for valorization of old-age pensions and this difference is based only on the date when the new regulation came into force.³⁴

Generally, the Slovenian Constitutional Court has reviewed the principle of equal treatment in connection with the right to social security in more cases than the Slovak Constitutional Court has.

²⁷ PL. ÚS 8/04; See also IV. ÚS 241/04.

²⁸ Kuril, M.: *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : APZ, 2009, s. 20.

²⁹ U-I-150/94.

³⁰ Strban, G. In Becker U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 414.

³¹ U-I-166/98.

³² PL. ÚS 21/00.

³³ E. g. PL. ÚS 25/05.

³⁴ PL. ÚS 16/06.

III. Constitutional regulation of the social rights

Systematic analysis

When comparing the Slovak and the Slovenian Constitution from the systematic point of view, the first distinction which has to be mentioned is the principle of social state enshrined in Article 1 of the Slovenian Constitution. The Slovak Constitution does not include such a provision. Most similar provision of the Slovak Constitution which stated some elements of social state principle could be found in Article 55 which stipulates that the economy in the Slovak Republic shall be based on the principles of a socially and ecologically oriented market economy.

However, the inclusion of this provision to Title III of the Slovak Constitution implies the restricted understanding of this regulation. This article does not state that the Slovak Republic is a social state, because such a regulation should be embedded in Article 1 of the Constitution.³⁵

The inclusion of social rights, as the basis for social security system, is in both Constitutions in the second part enshrining human rights and fundamental freedoms.

However, the Slovak Constitution systematically divides this part (title) to various sections which correspond to categorization of human rights. Social rights are included in section “Economic, social and cultural rights.”

Thus, formal distinction between the Slovak and the Slovenian Constitution is found, because the Slovenian Constitution listed human rights without formal categorization.

Human rights principles decisive for establishing the system of social security are encompassed in both Constitutions in two Articles – Article 50, 51 of the Slovenian Constitution and Article 39, 40 of the Slovak Constitution.

General approach to social rights

As it was mentioned above, both constitutions encompass the right to social security. However, it is possible to find distinctions in formulation of this right.

Firstly, the Slovak Constitution does not provide words “social security” in its text. The formulation is more abstract, it defines the right of citizens to appropriate material security, when one of the explicitly provided social risks materializes.

Moreover, it does not explicitly state obligation of the state to introduce regulation of social insurance, nor does it explicitly require from the state to maintain proper functioning of this insurance system. The exception is related to the right to protection of health.

The Slovak Constitution enshrines the right to free health care and medical equipment for the disabled on the basis of health insurance. This provision is included in provision enshrining the right to the protection of health.

Although the explicit reference to the insurance system is missing (except health insurance), the most important pillar of the social security system in Slovakia is based on the insurance principle.

The Slovak Constitutional Court takes the view that the fundamental right to adequate material security, the details of which are to be modified by the law in accordance with the Slovak Constitution, mainly includes adequate material security in old age through the pension system, in which the social insurance plays the key role.³⁶

Similarly, the Slovak Constitutional Court held that health and pension insurance could be assessed as service in public interest focused on realization of the constitutional

³⁵ Drgonec, J.: *Constitution of the Slovak Republic – Commentary*, p. 593.

³⁶ PL. ÚS 16/06; See also U-I-282/94.

rights of an individual. The State secures provision of this service as a debtor which fulfills its obligation aimed at realization of the right to appropriate material security guaranteed by the Constitution. Health insurance and pension insurance are only intermediates of fulfilling the state's obligation to an individual.³⁷

Both constitutions encompass principle that social rights could only be determined by a statute and that these rights are guaranteed regardless of personal circumstances and that the possibility of a constitutional complaint and judicial review is guaranteed.³⁸

A personal scope of social rights is determined in both constitutions similarly.³⁹ It has to be emphasized that the limitation of the personal scope of social rights to citizens only could be disputable.⁴⁰

Another difference lies in the provision of the right to social assistance. The Slovenian Constitution does not explicitly state this right. On the contrary, the Slovak Constitution states that any person suffering material need shall have the right to such kind of assistance that is necessary to secure his or her basic standard of life. The Slovenian Constitutional Court connects the social state principle with the right to social security and indicates that the state has to provide the endangered individual with an appropriate assistance.⁴¹

The Slovak Constitution does not encompass special protection to war veterans and victims of war. It does not determine as large extent of protection of persons with disabilities as the Slovenian Constitution does. The Slovak Constitution states that a special protection is guaranteed only to employed disabled persons. It also guarantees disabled persons a special assistance in training.

Statute reservations

The Slovak and the Slovenian Constitution encompass statute reservation of social rights, so the content and limitations of these rights can only be determined by the statute.⁴²

It follows that a legislator has wide discretion power when determining condition of the right to social security.

Moreover, the Slovak Constitution also encompasses general reservation clause which states that social rights, including the right to social security, the right to social assistance and the right to the protection of health, could be claimed by an individual only to the extent provided by statute.⁴³

The Article 51 par. 1 of the Slovak Constitution is relevant mainly when an individual claim for protection of human rights is realized, taking into consideration the intention of the legislator that the concretization of these rights, or conditions of their realization, is limited by statutes which cannot go beyond the constitutional limits.⁴⁴

³⁷ PL. ÚS 13/97.

³⁸ Articles 14, 15, 25, 50 and 160 of Slovene Constitution, Articles 12, 13, 39, 40, 46, 51 and 127 of Slovak Constitution.

³⁹ See Article 50 of Slovene Constitution and Articles 39 and 40 of Slovak Constitution.

⁴⁰ Strban, G. In Becker U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 403; Lacko, M. In Příbělský, P. (ed.): *Constitutional Law 20 years after the Fall of Communism*, p. 173-174.

⁴¹ Strban, G. In Becker U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 405.

⁴² U-I-30/96; PL. ÚS 11/2008; PL. ÚS 38/03; Articles 13 and 39, 40 of Slovak Constitution; Article 15 and 50, 51 of Slovenian Constitution.

⁴³ Article 51 of Slovak Constitution.

⁴⁴ PL. ÚS 38/03.

The Article 51 of the Slovak Constitution makes the enforcement of constitutional social rights immediately inapplicable, because an individual is able to enforce only statutory form of social rights.⁴⁵

As it was mentioned above, both constitutions provide legislators with wide discretion power when determining the concretization of the right to social security.⁴⁶ The limits of this discretion power are analyzed in connection with the particular social rights, taking into consideration also the previous chapter of this paper.

Discretion power of the legislator

As it was mentioned above, a legislator is authorized to determine the concretization of social rights. However, their discretion power is not unlimited which also follows from the rule of law principle.

Generally, discretion power of a legislator is limited by general constitutional principles and the legislator is also bound to respect other constitutionally guaranteed fundamental rights.⁴⁷

The form of regulation prescribed by both constitutions for determination and concretization of constitutionally listed social rights is a statute. Both Constitutional Courts abolish provisions of legal regulations not having the form of statute and trying to regulate social rights. For example, both Constitutional Courts ruled the non-conformity of such regulations in the field of health insurance.⁴⁸

It is interesting to note, that the Slovak Constitutional Court states that a legislator fulfills its obligation to determine the constitutional right when determining the limits of such right, which are binding also for a body entitled to issue executive branch regulations. Such authority could determine greater extent of social rights in question, taking into consideration exact limits determined by the legislator.⁴⁹

When analyzing the limits of social rights, particularly the right arising from health insurance, both Constitutional Courts ruled that there are limits of provision of health care from public funds. Indeed, this problem is more complicated in the Slovak Republic, because Slovak constitutional provisions do not expressly state that the extent of the right to health care from public funds shall be provided by the law.⁵⁰

However, the Slovak Constitutional Court rejects that the full scope of health care should be covered from health insurance. The existence of health insurance excludes the insurance of all health risks, but it covers only those which are considered to be insurance contingencies; thus the health care provided on the basis of health insurance is not unlimited, but it has to be limited by conditions determined by the statute.⁵¹

Similarly, the Slovenian Constitutional Court confirms, that the Constitution itself allows health services which exceed this extent to be covered either by a direct payment by patients or by a payment from funds collected in the framework of voluntary insurance by the insurance companies.⁵²

⁴⁵ See Bárány, E.: Application of the Second and Third Generation of Human Rights under the Constitution of the Slovak Republic. In *Právny obzor*, no. 1, vol. 78, 1995, p. 14.

⁴⁶ U-I-30/1996; PL. ÚS 38/03.

⁴⁷ Strban, G. In Becker U., Pieters, D., Ross, F., Schoukens, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*, p. 403; Similarly PL. ÚS 11/2008.

⁴⁸ PL. ÚS 7/94; PL. ÚS 8/94; PL. ÚS 16/05; U-I-30/96; U-I-50/97; U-I-125/97.

⁴⁹ PL. ÚS 16/05.

⁵⁰ Article 51 par. 2 of the Slovenian Constitution.

⁵¹ PL. ÚS 38/03.

⁵² U-I-154/92.

Finally, we would like to focus on the principles of the system of social insurance. As it follows from above mentioned text, Slovak and Slovenian systems of social security are principally based on the system of social insurance.

Both Constitutional Courts in their case-law describe principles which are typical for such systems, in particular for pension insurance systems. Both constitutional courts state that insurance principle, principle of personal participation and principle of solidarity could be found in pension insurance system. Moreover, it is clear that the principle of state guarantees could be recognized as well.⁵³

As it is mentioned above, the insurance principles are not explicitly stated in the text of the Slovak Constitution, except the right to the protection of health. However, taking into consideration the actual case-law of the Slovak Constitutional Court, they are fully used by legislators when designing the system of social security.

IV. Conclusion

It follows from the comparison of the selected constitutional aspects of the systems of social security of Slovakia and Slovenia that these systems are mostly similar. Some differences between the formulations of the constitutional texts are overcome by the case-law of Slovak and Slovenian Constitutional Courts. We would like to point out the most significant findings resulting from the text of this article.

First, both systems of social security are mainly based on insurance principles, which are typical for the construction of social security in many countries. Although the Slovak Constitution is not as rigid in its text as the Slovenian, the question of introducing system based on other principle is more theoretical than real.

Second, requirements of statute regulation of social rights are significant for both Constitutions and it has been subject to many reviews of both Constitutional Courts.

Third, common principles of equal treatment and the rule of law could be found in both constitutions. The case-law of both Constitutional Courts is similar in this regard; however the principle of the rule of law is analyzed more in detail in the case law of the Slovenian Constitutional Court.

Fourth, differences lie in the enshrining of the principle of social state in the Slovenian Constitution and providing for broad protection of persons with disabilities and war veterans and victims of war in Slovenia. Such constitutional regulation is missing in Slovakia. The protection of war veterans and victims of war in Slovenia follows from the historical development. Although the broad protection of disabled persons is missing on constitutional level, the legislator provides for many measures aimed to protect persons with disabilities.

Finally, we would like to point out that there is more case-law of the Slovenian Constitutional Court related to the social security than it is in Slovakia. In our opinion, this case-law is also more progressive which probably follows from enshrining the social state principle in Slovenia.

Bibliography

[1] BÁRÁNY, E.: Uplatniteľnosť druhej a tretej generácie ľudských práv podľa Ústavy Slovenskej republiky (Application of the Second and Third Generation of Human Rights under Constitution of the Slovak Republic). In *Právny obzor*, no. 1, vol. 78, s. 12-24. Bratislava : Slovenská akadémia vied, 1995.

⁵³ PL. ÚS 16/06; U-I-156/92.

- [2] BECKER, U., PIETERS, D., ROSS, F., SCHOUKENS, P. (ed.): *Security: A General Principle of Social Security Law in Europe*. Groningen : Europe Law Publishing, 2010. ISBN 978-90-8952-063-0.
- [3] DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky – Komentár. (Constitution of the Slovak Republic – Commentary)*. Šamorín : Heuréka, 2007. ISBN 80-89122-38-8.
- [4] KURIL, M.: *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : APZ, 2009, s. 20.
- [5] MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia (Social Security Law)*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. ISBN 987-80-7380-212-7.
- [6] PRÍBELSKÝ, P. (ed.): *Ústavné právo 20 rokov po páde komunizmu (Constitutional Law 20 years after the Fall of Communism)*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-73-803.
- [7] Constitutional Act No. 460/1992 Coll. Constitution of the Slovak Republic as amended.
- [8] Decisions of the Constitutional Court of the Republic of Slovenia: U-I-156/92; U-I-154/92; U-I-30/96; U-I-50/97; U-I-125/97; U-I-282/94; U-I-166/98; U-I-206/97; U-I-115/93; U-I-86/96; U-I-340/96; U-I-39/95 [online]. Available on internet: <http://www.us-rs.si/en/>.
- [9] Decisions of the Constitutional Court of the Slovak Republic: PL. ÚS 16/06; PL. ÚS 25/05; PL. ÚS 7/94; PL. ÚS 8/94; PL. ÚS 16/05; PL. ÚS 38/03; PL. ÚS 11/08; PL. ÚS 13/97; PL. ÚS 21/00; PL. ÚS 8/04; PL. ÚS 28/02; IV. ÚS 119/07; IV. ÚS 241/04.; PL. ÚS 11/2010; PL. ÚS 38/95; PL. ÚS 29/95; PL. ÚS 16/95; PL. ÚS 3/00 [online]. Available on internet: <http://www.concourt.sk/sk.do>.
- [10] The Constitution of the Republic of Slovenia, Official Gazette RS, No. 33/91 as amended.

Summary

This article attempts to analyze selected issues of constitutional basis of the system of social security of the Slovak Republic and the Republic of Slovenia. The emphasis is put on the comparison of constitutional regulations of selected general principles and social rights in Slovakia and Slovenia which are decisive for the system of social security. Due to the limited scope of this article, it is not possible to compare all legal issues which relate to the systems of social security of both countries. The comparative method used in this work attempts to point out similarities and differences between Slovenia and Slovakia.

Key words: system of social security, social rights, the Slovak Constitution, the Slovenian Constitution, the Slovak Constitutional Court, the Slovenian Constitutional Court.

Contact

Mgr. Jozef Kšíňan
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. Box 313
810 00 Bratislava 1
Slovenská republika
E-mail: jozef.ksinan@flaw.uniba.sk

Reviewers: doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.
JUDr. Michal Kuril, PhD.

Rozsah uplatňovania návrhov rozhodnutí asociačných rád s krajinami MAGHREBU z hľadiska koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia

Mgr. Jozef Kšiňan

I. Úvod

Asociačné dohody s krajinami MAGHREBU (t. j. Maroko, Alžírsko a Tunisko)¹ obsahujú taktiež princípy obmedzenej koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia medzi týmito krajinami a členskými štátmi Európskej únie (ďalej aj ako „EÚ“).

Týmito princípmi sú najmä princíp rovnakého zaobchádzania, princíp exportu určitých dávok a princíp sčítavania dôb poistenia, zamestnania alebo bydliska za účelom získania, zachovania alebo obnovenia nároku na dávku.

Uvedené princípy, v súlade s Asociačnými dohodami, mali podliehať prijatiu implementačných opatrení, a to formou rozhodnutia asociačných rád s jednotlivými krajinami MAGHREBU.

I napriek uvedenému, ako aj lehote stanovenej v Asociačných dohodách, tieto implementačné opatrenia zatiaľ neboli prijaté asociačnými radami.

V roku 2010 však Rada EÚ schválila, v súlade s článkom 79 ods. 2 písm. b) a článkom 218 ods. 9 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej aj ako „ZFEÚ“), rozhodnutia o pozícií, ktorú má zaujať EÚ v Asociačných radoch s krajinami MAGHREBU, pokiaľ ide o prijatie ustanovení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.²

Pozícia EÚ v asociačných radoch sa, v súlade s článkom 1 jednotlivých rozhodnutí, zakladá na návrhu rozhodnutí asociačných rád, ktoré sú pripojené k jednotlivým rozhodnutiam Rady EÚ.³

Uvedené návrhy rozhodnutí asociačných rád sú základom pozície Európskej únie pre rokovania v asociačných radoch s jednotlivými krajinami MAGHREBU.

Predmetom analýzy obsiahnutej v tomto vedeckom článku sú práve niektoré aspekty týchto návrhov rozhodnutí asociačných rád.

Zdôrazňujeme, že i napriek skutočnosti, že rozhodnutia asociačných rád, ktoré by vykonali princípy obmedzenej koordinácie sociálneho zabezpečenia obsiahnuté v Asociačných dohodách s krajinami MAGHREBU, zatiaľ neboli prijaté, Súdny dvor Európskej únie (ďalej aj ako „SD EÚ“) tieto princípy už viackrát interpretoval a niektorým priznal priamy účinok, a teda jednotlivci sa môžu dovolávať týchto ustanovení v konaní pred národnými orgánmi.

Z uvedeného vyplýva, že tento vedecký článok berie do úvahy taktiež interpretáciu ustanovení o obmedzenej koordinácii sociálneho zabezpečenia v pôvodných dohodách o spolupráci⁴ a v asociačných dohodách, i keď sa tomuto cieľu primárne nevenuje.⁵

¹ Euro-stredomorská dohoda, ktorou sa zakladá pridruženie medzi Európskym spoločenstvom a jeho členskými štátmi na jednej strane a Tuniskou republikou na strane druhej, ktorá bola podpísaná 17. júla 1995 a vstúpila do platnosti 1. marca 1998. Euro-stredomorská dohoda, ktorou sa zakladá pridruženie medzi Európskym spoločenstvom a jeho členskými štátmi na jednej strane a Marockým kráľovstvom na strane druhej, ktorá bola podpísaná 26. februára 1996 a vstúpila do platnosti 1. marca 2000. Euro-stredomorská dohoda, ktorou sa zakladá pridruženie medzi Európskym spoločenstvom a jeho členskými štátmi na jednej strane a Alžírskou demokratickou a ľudovou republikou na strane druhej bola podpísaná 22. apríla 2002 a vstúpila do platnosti 1. septembra 2005. V texte používame skratku „Asociačné dohoda(y)“.

² 2010/699 EÚ (Alžírsko); 2010/697/EÚ (Maroko); 2010/698/EÚ (Tunisko). Vzhľadom na to, že text týchto rozhodnutí je takmer identický, v ďalšom texte používame skratku „rozhodnutia Rady EÚ“.

³ Vzhľadom na to, že text týchto návrhov je takmer identický, v ďalšom texte používame skratku „návrhy rozhodnutí asociačných rád“.

⁴ Dohoda o spolupráci medzi Európskym hospodárskym spoločenstvom a Marockým kráľovstvom bola podpísaná

Cieľom návrhov rozhodnutí asociačných rád je implementácia princípov obmedzenej koordinácie sociálneho zabezpečenia, ktoré sú stanovené v asociačných dohodách s krajinami MAGHREBU, a tým aj konsolidácia postavenia pracovníkov z krajiny MAGHREBU a rodinných príslušníkov, ktorí s nimi bývajú v členskom štáte, v oblasti sociálneho zabezpečenia.⁶

Vzhľadom na reciprocitu zakotvenú v Asociačných dohodách je cieľ návrhov rozhodnutí asociačných rád rovnaký i vo vzťahu k pracovníkom, ktorí sú štátni príslušníci členských štátov EÚ a ich rodinným príslušníkom.

Rozhodnutia asociačných rád, vzhľadom na ich priamu väzbu s Asociačnými dohodami a vzhľadom na skutočnosť, že sú prijímané za účelom implementácie ich ustanovení, sú, odo dňa nadobudnutia ich platnosti, integrálnou súčasťou právneho poriadku EÚ.⁷

Napokon považujeme za potrebné zdôrazniť, že z historického pohľadu doteraz bolo prijaté vo vzťahoch s krajinami, s ktorými má EÚ uzatvorené asociačné dohody, iba jediné rozhodnutie asociačnej rady, ktoré by upravovalo pravidlá koordinácie sociálneho zabezpečenia. Toto rozhodnutie prijala v roku 1980 Asociačná rada s Tureckom.⁸

II. Rozsah uplatňovania návrhov rozhodnutí asociačných rád

Právnym základom rozhodnutí Rady EÚ je tak článok 218 ods. 9 ZFEÚ, ako aj článok 79 ods. 2 písm. b) ZFEÚ.

Z hľadiska budúceho uplatňovania návrhov rozhodnutí Asociačných rád je dôležitým práve článok 79 ods. 2 písm. b) ZFEÚ, podľa ktorého EÚ prijíma opatrenia v oblasti vymedzenia práv štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa oprávnene zdržiavajú v členskom štáte.

Tento článok zo systematického pohľadu patrí k tretej časti hlavy V ZFEÚ, z čoho vyplýva, že sa na opatrenia prijaté podľa tohto článku uplatnia ustanovenia Protokolu č. 21 k ZFEÚ o postavení Spojeného kráľovstva a Írska s ohľadom na priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti a Protokolu č. 22 k ZFEÚ o postavení Dánska. Z uvedeného, ako aj z druhého a tretieho odôvodnenia rozhodnutí Rady EÚ, vyplýva, že budúce rozhodnutia asociačných rád nebudú uplatňované uvedenými štátmi.

Ďalšou otázkou spojenou s rozsahom budúceho uplatňovania návrhov rozhodnutí asociačných rád sú nariadenia EÚ, ktoré rozširujú uplatňovanie koordinačných nariadení Európskej únie na štátnych príslušníkov tretích krajín.⁹

ná 27. apríla 1976. Dohoda o spolupráci medzi Európskym hospodárskym spoločenstvom a Alžírskou demokratickou a ľudovou republikou bola podpísaná 27. apríla 1976. Dohoda o spolupráci medzi Európskym hospodárskym spoločenstvom a Tuniskou republikou bola podpísaná 25. apríla 1976. Všetky dohody o spolupráci vstúpili do platnosti 1. novembra 1978. V texte používame skratku „Dohoda(y) o spolupráci.“ Tieto dohody boli naradené asociačnými dohodami.

⁵ K tomu pozri napr. Verschuere, H.: Social Security co-ordination in the Agreements between the EU and Mediterranean Countries, in particular Turkey and MAGHREB countries. In Pieters, D. (ed.), Schoukens, P. (ed.): *The Social Security Co-Ordination Between the EU and Non-EU Countries*, s. 19-55.

⁶ C-179/98 Mesbah, bod 36.

⁷ C-192/89 Sevince, bod 9.

⁸ Rozhodnutie č. 3/80 Asociačnej rady z 19. septembra 1980 o aplikácii systémov sociálneho zabezpečenia členských štátov Európskych spoločenstiev na tureckých pracovníkov a ich rodinných príslušníkov.

⁹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia doteraz nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti; nariadenie Rady (ES) č. 859/2003 zo 14. mája 2003, ktorým sa rozširujú ustanovenia nariadenia (EHS) č. 1408/71 a nariadenia (EHS) č. 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa doteraz tieto ustanovenia nevzťahujú výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti.

Berúc do úvahy právne základy prijatia týchto nariadení, ako je špecifické postavenie Spojeného Kráľovstva, Írska a Dánska, tak tieto nariadenia sa uplatňujú nasledovne: a) nariadenie 1231/2010 uplatňujú členské štáty EÚ, s výnimkou Dánska a Spojeného kráľovstva; b) nariadenie 859/2003 uplatňuje Spojené kráľovstvo.¹⁰

Pre uplatňovanie nariadenia 1231/2010, resp. nariadenia 859/2003, musia byť kumulatívne splnené dve podmienky, a to že štátny príslušník tretej krajiny má na území členského štátu legálny pobyt a súčasne jeho situácia nie je obmedzená vo všetkých ohľadoch na jeden členský štát.¹¹

Zo skôr uvedeného textu vyplýva, že prípadné rozhodnutia asociačných rád sa budú uplatňovať vo vonkajšej koordinácii sociálneho zabezpečenia medzi členským štátom a krajinou MAGHREBU.

V prípade, že situácia štátneho príslušníka krajiny MAGHREBU nie je obmedzená na jeden členský štát, ale zahŕňa úniový prvok, tak sa uplatnia koordinačné nariadenia EÚ.

Z uvedeného taktiež vyplýva, že princíp sčítavania dôb zamestnania, poistenia alebo bydliska, ktorý je stanovený v Asociačných dohodách, je už implementovaný prostredníctvom hore uvedených nariadení.

Napokon považujeme za potrebné sa v tejto časti zmieniť i o bilaterálnych zmluvách o sociálnom zabezpečení, ktoré majú členské štáty EÚ uzavreté s krajinami MAGHREBU.

Asociačné dohody pripúšťajú uplatňovanie koordinačných pravidiel obsiahnutých v bilaterálnych zmluvách, a teda aj neuplatňovanie prípadného rozhodnutia asociačnej rady v oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia.

Podmienkou je, aby bilaterálne zmluvy, uzatvorené medzi členskými štátmi a krajinami MAGHREBU stanovovali priaznivejšie zaobchádzanie štátnych príslušníkov jednotlivých krajín MAGHREBU alebo členských štátov.

Hoci toto ustanovenie vyznieva pomerne jednoznačne, interpretácia tohto ustanovenia môže viesť k rozličným záverom, najmä z dôvodu posudzovania, ktoré ustanovenia sú v konkrétnej situácii výhodnejšie.

Uvedené je podporené taktiež skutočnosťou, že uzatváranie bilaterálnych zmlúv o sociálnom zabezpečení je v právomoci členských štátov¹² a tieto zmluvy vychádzajú zo vzťahov medzi členským štátom a treťou krajinou, pričom sú uzavierané v rôznych historických obdobiach, a tým je podmienený aj ich obsah.¹³

Práve tieto skutočnosti môžu sťažovať posudzovanie výhodnosti medzi bilaterálnymi zmluvami a rozhodnutiami asociačných rád.

Napokon nemožno, podľa nášho názoru, vylúčiť ani kombinovanú aplikáciu ustanovení rozhodnutia asociačnej rady a bilaterálnej zmluvy o sociálnom zabezpečení.

III. Systematická analýza

Rozhodnutia Rady EÚ, ku ktorým sú pripojené návrhy rozhodnutí asociačných rád, sa skladajú z odôvodnení rozhodnutia a 2 článkov.

Prvé odôvodnenie ustanovuje dôvod prijatia rozhodnutia, ktorým je vykonanie zásad obmedzenej koordinácie sociálneho zabezpečenia, ktoré sú stanovené v Asociačných dohodách.

¹⁰ Pozri článok 2 nariadenia 1231/2010 a 17. odôvodnenie nariadenia 859/2003. Pripúšťame však, že tento problém je komplikovanejší.

¹¹ C-247/09 Xhymshiti, body 27 až 31.

¹² Pre úplnosť považujeme za potrebné zdôrazniť, že i táto právomoc členských štátov musí rešpektovať požiadavky práva EÚ. Pozri vec C-55/00 Gottardo, body 31 až 33.

¹³ Pre porovnanie pozri napr. Dohodu medzi ČSR a ZSSR o sociálnom zabezpečení (č. 116/1960 Zb.) a Zmluvu medzi Slovenskou republikou a Srbskou republikou o sociálnom zabezpečení (Príloha k oznámeniu MZV EZ SR č. 26/2013 Z. z.).

Ďalšie odôvodnenia určujú špecifické postavenie Dánska, Spojeného kráľovstva a Írska (pozri hore uvedený text).

Samotný normatívny obsah rozhodnutia je tvorený iba dvoma článkami.

Článok 1 určuje pozíciu EÚ v asociačných rádoch s krajinami MAGHREBU, pokiaľ ide o vykonanie článku Asociačných dohôd, ktorý splnomocňuje asociačné rady na prijatie opatrení na vykonanie zásad obmedzenej koordinácie sociálneho zabezpečenia ustanoveného v Asociačných dohodách. Táto pozícia je založená na návrhu rozhodnutia konkrétnej asociačnej rady, ktoré je pripojené k rozhodnutiu Rady EÚ.

Článok 2 upravuje účinnosť rozhodnutia. Pre úplnosť dodávame, že prípadná zmena textu návrhov rozhodnutí asociačných rád, ktoré sú pripojené k rozhodnutiam Rady EÚ, počas ich prerokovania v asociačných rádoch, by si vyžiadala opätovné predloženie návrhu Európskej komisie a opätovné schválenie Radou EÚ.

Návrhy rozhodnutí asociačných rád sa, zo systematického pohľadu, skladajú z ôsmich odôvodnení (v prípade Tuniska je odôvodnení 9), 13 článkov a dvoch príloh.

Normatívny obsah návrhu rozhodnutia je rozdelený do štyroch častí.

Prvá časť – Všeobecné ustanovenia (články 1 až 3) upravujú definície, osobný rozsah návrhu rozhodnutia asociačnej Rady a zásadu rovnakého zaobchádzania.

Druhá časť – Vzťahy medzi členskými štátmi a krajinou MAGHREBU (článok 4) upravuje zásadu exportu dávok.

Tretia časť – Rôzne ustanovenia (články 5 až 10) upravujú administratívnu spoluprácu a overovanie a lekárske vyšetrenia.

Napokon štvrtá časť (články 11 až 13) upravuje prechodné ustanovenia, prílohy k návrhu rozhodnutia a nadobudnutie účinnosti rozhodnutia.

Prílohy umožňujú krajine MAGHREBU stanoviť zoznam osobitných nepríspevkových peňažných dávok a osobitných ustanovení na uplatňovanie svojich právnych predpisov.

V ďalšej časti tohto vedeckého článku sa zameriavame iba na prvé dva články návrhov rozhodnutí asociačných rád.

IV. Osobný a vecný rozsah návrhov rozhodnutí asociačných rád

Úvodom považujeme za potrebné zdôrazniť, že pri prijímaní rozhodnutí asociačných rád sa odrazilo ustanovenie Asociačných dohôd, ktoré obmedzovalo účinok zásady rovnakého zaobchádzania v tom zmysle, že nemá mať za následok aplikáciu iných ustanovení koordinovaných predpisov EÚ, s výnimkou prípadu, ak by takúto aplikáciu pripúšťalo prípadné rozhodnutie asociačnej rady. Práve pri vymedzovaní pojmov sa vo vzťahu k členským štátom odkazuje na nariadenie 883/2004.¹⁴

Definície sú určujúcim prvkom pri konštruovaní tak vecnej, ako aj osobnej pôsobnosti návrhov rozhodnutí asociačných rád, pričom, ako sme už uviedli, vo vzťahu k členským štátom bola zvolená technika odkazov na definície obsiahnuté v nariadení 883/2004.

Uvedené platí aj vo vzťahu k pojmu „pracovník“ a „rodinný príslušník“.

SD EÚ oba tieto pojmy stanovené v Asociačných dohodách a Dohodách o spolupráci niekoľko krát interpretoval a priradil im jednotný význam.

Na druhej strane však definícia pojmu „pracovník“ a „rodinný príslušník“ obsiahnutá v návrhu rozhodnutí asociačných rád odkazuje na nariadenie 883/2004, ktoré definovanie týchto pojmov necháva na národné právne predpisy.

SD EÚ definoval pojem „pracovník“ vo svojej judikatúre týkajúcej sa obmedzenej koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia s krajinami MAGHREBU široko, pričom zahrňovala nie len aktívnych pracovníkov, ale aj pracovníkov, ktorí opustili pracovný trh po do-

¹⁴ Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia; v texte používame skratku „nariadenie 883/2004“.

siahnutí veku zakladajúcemu nárok na starobný dôchodok alebo potom, čo u nich nastala sociálna udalosť, ktorá ich oprávňovala na dávky spadajúce do oblastí sociálneho zabezpečenia.¹⁵

Vo veci C-336/05 Echouikh SD EÚ uviedol, že osoba vykonávajúca vojenskú službu spadá do pod pojem „pracovník“, ak spĺňa kritériá podstatné pre založenie tohto statusu.

Je zaujímavé, že SD EÚ v tomto prípade explicitne trval na kritériách podstatných pre voľný pohyb pracovníkov (podriadenosť, vykonávanie práce, mzda) a neinterpretoval pojem „pracovník“ vo svetle definície tohto pojmu obsiahnutej v nariadení 1408/71.¹⁶

SD EÚ výslovne uviedol, že ustanovenia dohôd s krajinami MAGHREBU, ktoré stanovujú koordináciu sociálneho zabezpečenia, majú svoj vlastný osobný rozsah vychádzajúci z textu týchto ustanovení, a preto tento osobný rozsah nemôže byť odvodený z ustanovení pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia, ktoré sa uplatňujú v rámci EÚ.¹⁷

Návrhy asociačných rozhodnutí sa však zjavne odklonili od výkladu tohto pojmu SD EÚ. Pojem „pracovník“ je v týchto rozhodnutiach, v prípade členských štátov, definovaný ako osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec podľa článku 1 písm. a) nariadenia 883/2004.

SD EÚ uviedol, že význam pojmu „zamestnanec“ nie je v práve EÚ jednotný, ale mení sa podľa oblasti, v ktorej sa má uplatniť.¹⁸

Z formulácie definície osoby vykonávajúcej činnosť ako „zamestnanec“ z hľadiska nariadenia 883/2004 (a teda aj pojmu „pracovník“) vyplýva, že takáto osoba spĺňa uvedené definíčné znaky len a) ak vykonáva takú činnosť, ktorú právne predpisy členského štátu považujú za činnosť vykonávanú ako zamestnanec alebo b) ak existuje podľa právnych predpisov členského štátu taká situácia, že ju právne predpisy tohto členského štátu považujú za rovnocennú s činnosťou zamestnanca.

Nariadenie 883/2004, v porovnaní s nariadením 1408/71, „posilnilo“ úlohy národných právnych predpisov pri vymedzovaní pojmu „osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec“, pretože SD EÚ uviedol, že určitá osoba má postavenie zamestnanca v zmysle nariadenia č. 1408/71 vtedy, ak je poistená, hoci len pre prípad jednej poistnej udalosti, na základe povinného alebo dobrovoľného poistenia vo všeobecnom alebo osobitnom systéme sociálneho zabezpečenia uvedenom v čl. 1 písm. a) toho istého nariadenia, a to bez ohľadu na existenciu pracovného pomeru.¹⁹

Odklonenie sa od jednotnej definície pojmu „pracovník“, ktorú vo svojej judikatúre zaviedol SD EÚ a priklonenie sa k národným definíciám členských štátov podľa nariadenia 883/2004 môže, podľa nášho názoru, znamenať rôznu mieru ochrany sociálnych práv pracovníkov z krajín MAGHREBU.

Taktiež je potrebné uviesť, že definícia pojmu „osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec“ ešte nebola predmetom interpretácie SD EÚ, no i napriek tomu je možné vyvodiť, že hodnotenie splnenia tejto definície je na inštitúciách aplikujúcich národné právne predpisy, ktoré, podľa nášho názoru, môžu tento pojem interpretovať odlišne ako v prípade nariadenia 1408/71, čo môže vyplývať i z odlišnosti použitých pojmov v týchto nariadeniach.

Pracovník musí byť taktiež štátnym príslušníkom jednej z krajín MAGHREBU, aby spadal pod osobný rozsah návrhu rozhodnutí asociačných rád.

Ak pracovník, ktorý je štátnym príslušníkom jednej z krajín MAGHREBU, získal taktiež štátnu príslušnosť niektorého z členských štátov, tak je vo výlučnej právomoci národného

¹⁵ C-18/90 Kziber, bod 27.

¹⁶ Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva; v texte používame skratku „nariadenie 1408/71“.

¹⁷ C-103/94 Krid, body 27 až 30.

¹⁸ C-543/03 Dodl a Obenhollenzer, bod 27.

¹⁹ C-516/09 Borger, bod 26.

súdu určiť štátnu príslušnosť takéhoto pracovníka, a to s ohľadom na národné právne predpisy, ako aj predpisy medzinárodného práva súkromného.²⁰

Ďalšou podmienkou je, aby takýto pracovník bol legálne zamestnaný na území členského štátu.

Uvedená podmienka výslovne vyplýva z Asociačných dohôd s krajinami MAGHREBU, pričom túto podmienku neobsahovali Dohody o spolupráci s týmito krajinami.

Napokon, pracovník, ktorý je štátnym príslušníkom krajiny MAGHREBU a je legálne zamestnaný na území členského štátu, resp. bol zamestnaný na území členského štátu, musí podliehať právnym predpisom jedného alebo viacerých členských štátov.

Táto podmienka je splnená i v prípade, ak takýmto právnym predpisom podliehal aj v minulosti.

Považujeme za potrebné zdôrazniť, že ani Asociačné dohody s krajinami MAGHREBU, ani návrhy rozhodnutí asociačných rád, neobsahujú pravidlá určovania uplatniteľnej legislatívy v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Z uvedeného vyplýva, že v prípade, ak sa budú uplatňovať rozhodnutia asociačných rád, tak je na členskom štáte, aby určil, v súlade so svojimi právnymi predpismi a princípom rovnakého zaobchádzania, ktorý je zakotvený v článku 3 návrhov týchto rozhodnutí, či takýto pracovník podlieha jeho právnym predpisom.

Absencia pravidiel rozhodujúcich pre určenie uplatniteľnej legislatívy v oblasti sociálneho zabezpečenia môže mať taktiež za následok, že pracovníci z krajín MAGHREBU budú podliehať dvojitej odvodovej povinnosti, a to tak podľa právnych predpisov jednej z krajín MAGHREBU, ako aj podľa právnych predpisov členského štátu.

Návrhy rozhodnutí sa taktiež vzťahujú na pozostalých po pracovníkoch z krajín MAGHREBU, a to bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť.

Taktiež pojmu „rodinný príslušník“ priradil SD EÚ vo svojej judikatúre týkajúcej sa princípov koordinácie sociálneho zabezpečenia s krajinami MAGHREBU jednotný význam.

SD EÚ v tejto veci uviedol, že uvedený pojem nezahŕňa iba manželku alebo manžela pracovníka a jeho potomkov, ale možno sem zaradiť aj osoby, ktoré majú blízky rodinný vzťah s pracovníkom, ako napr. jeho príbuzní vo vzostupnej línii, vrátane osôb majúcich s ním príbuzenský vzťah na základe svadby, a to pri rešpektovaní výslovnej podmienky, že rodinný príslušník skutočne býva s pracovníkom.²¹

Návrhy rozhodnutí asociačných rád s krajinami MAGHREBU sa taktiež odklonili od jednotnej definície tohto pojmu, ako ju uviedol SD EÚ, a opätovne definujú tento pojem s odkazom na čl. 1 písm. i) nariadenia 883/2004.

Definícia určená v nariadení 883/2004 opäť odkazuje na národné právne predpisy a iba v prípade, ak tieto predpisy nerobia rozdiel medzi rodinným príslušníkom a inou osobou, tak uvádza, že za rodinného príslušníka sa má považovať manžel/manželka, neplnoleté deti a nezaopatrené deti, ktoré dosiahli vek plnoletosti.

Uvedené odklonenie od jednotnej definície SD EÚ môže taktiež znamenať rôznu mieru sociálnej ochrany rodinných príslušníkov pracovníka MAGHREBU v jednotlivých členských štátoch.

Jednotliví rodinní príslušníci nepodliehajú požiadavke štátnej príslušnosti jednej z krajín MAGHREBU, rozhodujúca je štátna príslušnosť pracovníka.

Rodinný príslušník však musí splniť podmienku legálneho bydliska s pracovníkom MAGHREBU, a to v čase jeho zamestnania na území členského štátu.

V prípade rodinného príslušníka je irelevantným splnenie podmienky vykonávania zárobkovej činnosti.

²⁰ C-179/89 Mesbah, bod 40.

²¹ C-179/98 Mesbah, bod 46.

Napokon, návrhy rozhodnutí asociačných rád sú recipročné, a teda zabezpečujú ochranu práv v oblasti sociálneho zabezpečenia aj pre pracovníkov z členských štátov EÚ, ich pozostalých a rodinných príslušníkov.

V tomto prípade sú na tieto osoby kladené rovnaké požiadavky, ako na pracovníkov z krajín MAGHREBU, ich rodinných príslušníkov a pozostalých.

Zdôrazňujeme však, že pojmy „pracovník“ a „rodinný príslušník“ sú vymedzené v súlade s príslušnými ustanoveniami právnych predpisov krajín MAGHREBU.

Pre vymedzenie vecného rozsahu uplatňovania návrhov rozhodnutí asociačných rád sú opäť kľúčovými pojmy, a to „právne predpisy“, „dávkový“ a „prenosné dávky“.

Pri definovaní právnych predpisov návrhy rozhodnutí asociačných rád používajú rovnakú techniku, a teda definujú právne predpisy, vo vzťahu k členským štátom, v súlade s ustanovením čl. 1 písm. l) nariadenia 883/2004.

Tieto právne predpisy, nariadenia a iné povinné ustanovenia a všetky ostatné vykonávajúce opatrenia musia reglementovať odvetvia sociálneho zabezpečenia, na ktoré sa nariadenie vzťahuje.

Určenie týchto odvetví sociálneho zabezpečenia je inšpirované dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 102 o minimálnych normách v sociálnom zabezpečení.²²

Členské štáty sú povinné oznamovať Komisii tieto právne predpisy, a to formou vyhlásenia, ktoré sa uverejňuje v Úradnom vestníku EÚ.²³

Zdôrazňujeme, že pri posudzovaní, či daný právny predpis spadá pod definíciu určenú v nariadení, nie je pre SD EÚ toto vyhlásenie rozhodujúce.

Návrhy rozhodnutí asociačných rád sa vzťahujú na všetky dávky upravené právnymi predpismi uvedenými v predchádzajúcom odseku, a teda sa vzťahujú na všetky dávky, ktoré patria k odvetviám sociálneho zabezpečenia v zmysle článku 3 ods. 1 nariadenia 883/2004. Z uvedeného vyplýva odklonenie sa od textu Asociačných dohôd s krajinami MAGHREBU, ktoré samostatne vymedzujú pojem „sociálne zabezpečenie“.²⁴ Uvedené pravdepodobne súvisí s judikatúrou SD EÚ,²⁵ a teda návrhy rozhodnutí asociačných rád sa snažia vyriešiť nejasnosti, ktoré by v budúcnosti mohli vzniknúť v súvislosti s vymedzením pojmu „sociálne zabezpečenie“ v týchto dohodách.

Už pri vymedzení jednotlivých pojmov návrhy rozhodnutí asociačných rád zohľadňujú obmedzený rozsah uplatňovania princípu exportu dávok. Tieto návrhy definujú kategóriu prenosných dávok, teda dávok, ktoré môžu byť exportované a tieto dávky, resp. ich kategórie, sú taxatívne vymenované s odkazom na nariadenie 883/2004.²⁶

V súlade s ustanoveniami Asociačných dohôd, ako aj s nariadením 883/2004, sú z uplatňovania princípu exportu dávok vylúčené osobitné nepríspevkové peňažné dávky. Návrhy rozhodnutí asociačných rád však nevymedzujú znaky pojmu „osobitné nepríspevkové peňažné dávky“, ale iba odkazujú na prílohu X k nariadeniu 883/2004, kde sú tieto dávky uvedené pri jednotlivých členských štátoch.

Na to, aby bola dávka považovaná za osobitnú nepríspevkovú peňažnú dávku podľa nariadenia 883/2004, musí spĺňať znaky uvedené v článku 70 tohto nariadenia, pričom uvedenie týchto dávok v prílohe X k nariadeniu je iba jednou z podmienok, aby sa mohli tieto dávky považovať za osobitné nepríspevkové peňažné dávky.

²² Pozri článok 3 ods. 1 nariadenia 883/2004.

²³ Článok 9 nariadenia 883/2004.

²⁴ Pozri napr. článok 68 ods. 1 druhý pododsek Asociačnej dohody s Alžírskom.

²⁵ Napríklad C-276/2006 El Yousffi, bod 57.

²⁶ Pozri napr. článok 1 ods. 1 písm. i) návrhu rozhodnutia Asociačnej rady EÚ – Alžírsko.

Táto podmienka však bola SD EÚ hodnotená vo svetle kritérií vymedzených v nariadení 1408/71, a ak dávka nespĺňala tieto kritériá, bolo jej uvedenie v prílohe IIa tohto nariadenia SD EÚ zrušené.^{27, 28}

Krajiny MAGHREBU môžu taktiež vylúčiť osobitné nepríspevkové peňažné dávky z uplatňovania princípu exportu dávok, pričom návrhy rozhodnutí asociačných rád za týmto účelom obsahujú špeciálnu prílohu.

Je potrebné podotknúť, že pojem „osobitné nepríspevkové peňažné dávky“ je pojmom práva EÚ, z čoho vyplýva, že pri prerokovávaní návrhov rozhodnutí v jednotlivých asociačných radách budú zástupcovia EÚ vysvetľovať znaky osobitných nepríspevkových peňažných dávok zástupcom krajín MAGHREBU za účelom prípadného doplnenia takýchto dávok do prílohy k rozhodnutiu asociačnej rady.

Vo vzťahu k vecnej pôsobnosti návrhov rozhodnutí asociačných rád v príslušných krajinách MAGHREBU, a teda aj vo vzťahu k vymedzeniu pojmov „právne predpisy“, „dávky a prenosné dávky“, je odkaz na príslušné právne predpisy krajín MAGHREBU, ako aj na zodpovedajúce dávky a prenosné dávky upravené týmito právnymi predpismi.

Z textu návrhov rozhodnutí asociačných rád jasne vyplýva, že zatiaľ čo vo vzťahu k členským štátom sú tieto pojmy vymedzené s odkazom na nariadenie 883/2004, vo vzťahu ku krajinám MAGHREBU sú tieto pojmy vymedzené odkazom na príslušné, resp. zodpovedajúce dávky alebo právne predpisy.

Vymedzenie vo vzťahu ku krajinám MAGHREBU je teda menej jednoznačné, a možno by bolo potrebné precíznejšie vymedzenie.

Táto nejednoznačnosť je však prekonateľná interpretáciou založenou na systematickom usporiadaní jednotlivých definícií, na zásade reciprocity, ako aj texte ustanovení Asociačných dohôd s týmito krajinami.

V. Záver

Návrhy rozhodnutí asociačných rád s krajinami MAGHREBU, ktoré boli schválené Radou EÚ v roku 2010, by v prípade svojho prijatia v asociačných radách mali zvýšiť právnu istotu pracovníkov z krajín MAGHREBU pracujúcich v EÚ, ako aj štátnych príslušníkov členských štátov pracujúcich v krajinách MAGHREBU, ich pozostalých a rodinných príslušníkov.

Vďaka rozsahu používania koordinačných predpisov EÚ majú tieto návrhy význam v oblasti externej koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, teda ak je obmedzená situácia pracovníka MAGHREBU iba na jeden členský štát a krajinu MAGHREBU.

Rozsah ochrany sociálnych práv týchto pracovníkov však má svoje limity, čím je potvrdená skutočnosť, že Asociačné dohody s krajinami MAGHREBU obsahujú iba obmedzenú koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia medzi krajinami MAGHREBU a členskými štátmi EÚ.

Ďalšie kategórie osôb nespádajú do osobného rozsahu návrhov rozhodnutí asociačných rád (napr. samostatne zárobkovo činné osoby) a v návrhoch rozhodnutí asociačných rád absentujú niektoré veľmi dôležité koordinačné princípy, najmä princíp jednej uplatniteľnej legislatívy v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Tieto limity však vyplývajú z jednotlivých Asociačných dohôd s krajinami MAGHREBU.

²⁷ Rovnaká konštrukcia vymedzenia osobitných nepríspevkových peňažných dávok sa uplatňuje aj v nariadení 883/2004, a teda analogicky článok 4 ods. 2a a príloha IIa nariadenia 1408/71 zodpovedajú článku 70 a prílohe X nariadenia 883/2004.

²⁸ C-299/05 Komisia proti Rade EÚ a Európskemu parlamentu, body 51 až 71.

Návrhy rozhodnutí asociačných rád s krajinami MAGHREBU, pokiaľ ide o prijatie ustanovení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, sa do istej miery odkláňajú od judikatúry SD EÚ, ktorá sa týka priameho účinku ustanovení Asociačných dohôd a rozsahu obmedzenej koordinácie sociálneho zabezpečenia, ktorá vyplýva z tohto účinku, čo môže viesť k zmene rozsahu SD EÚ priznanej ochrany sociálnych práv migrujúcich pracovníkov z krajín MAGHREBU.

Napokon, pozitívom návrhov rozhodnutí asociačných rád je skutočnosť, že v súlade s ustanoveniami Asociačných dohôd je ich znenie takmer identické, čo vytvára predpoklady jednotného právneho rámca oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia medzi členskými štátmi a krajinami, s ktorými EÚ uzatvorila asociačné dohody.

Literatúra

[1] PIETERS, D. (ed.), SCHOUKENS, P. (ed.): *The Social Security Co-Ordination between the EU and Non-EU Countries*. Antverp – Oxford – Portland : Intersentia, 2009. ISBN 978-9-05095-941-4.

[2] Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie: C-516/09 Borger, C-55/00 Gottardo, C-192/89 Sevince, C-179/98 Mesbah, C-336/05 Echouikh, C-18/90 Kziber, C-276/06 El Yousffi, C-103/94 Krid, C-247/09 Xhymshiti, C-543/03 Dodl a Obenhollenzer, C-299/05 Komisia proti Rade EÚ a Európskemu parlamentu.

Summary

This contribution is focused on the analysis of the scope of application of the proposal of the decisions of the Association Councils with MAGHREB countries with regard the provision on social security coordination. In the introductory part these proposals are put into the broader framework of the EU legal instruments adopted in the field of the social security coordination. The next part analyses the personal and material scope of application of the proposals of the decision of Association Councils with regard the social security coordination, taking into consideration the case-law of the Court of Justice of the EU in this field.

Kľúčové slová: asociačné rady, krajiny MAGHREBU, koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia.

Kontakt

Mgr. Jozef Kšíňan

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Šafárikovo nám. č. 6

P. O. Box 313

810 00 Bratislava 1

Slovenská republika

E-mail: jozef.ksinan@flaw.uniba.sk

Recenzenti: doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.

JUDr. Michal Kuril, PhD.

Disciplinárna zodpovednosť v zamestnaneckých vzťahoch v štátnej službe

prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

Zodpovednostné vzťahy vystupujú v štátnozamestnaneckých vzťahoch do popredia ešte výraznejšie, ako je to v súkromnozamestnaneckých vzťahoch vznikajúcich na trhu práce. Vyplýva to zo samotnej povahy štátnej služby, z jej osobitostí, ale aj z poslania a úloh štátnej služby v spoločnosti. Uplatňovanie inštitútu disciplinárnej zodpovednosti súvisí bezprostredne s dodržiavaním služobnej disciplíny, v zmysle súhrnu služobných povinností vyplývajúcich pre štátneho zamestnanca z jeho štátnozamestnaneckého pomeru. Porušenie služobnej disciplíny môže zakladať disciplinárnu zodpovednosť, ale za určitých podmienok aj hmotnoprávnu či trestnoprávnu zodpovednosť.

Štátni zamestnanci disponujú v určitom rozsahu štátnou mocou, aj preto majú v porovnaní s ostatnými občanmi zvýšené oprávnenia a povinnosti, presahujúce „všeobecnú“ mieru práv a povinností občanov. Štátni zamestnanci sú nositeľmi práv a povinností z pozície ako občania, ako zamestnanci v pracovnom procese, ale aj ako subjekty pri výkone štátnomocenských oprávnení.

Osobitné služobné oprávnenia majú štátni zamestnanci len v takom rozsahu, v akom to vyžaduje povaha služby a len na služobné účely. Služobné oprávnenia sú odvodené od kompetencie a právomoci príslušného štátneho orgánu a za existencie stanovených podmienok ich musí štátny zamestnanec realizovať. Štátni zamestnanci pri plnení mocenských oprávnení štátu vystupujú a konajú menom štátneho orgánu, ktorý je reprezentantom štátu.

Pri usporiadaní práv a povinností štátnych zamestnancov sa spravidla rozlišujú všeobecné povinnosti (tieto sú predmetom príslušných zákonných úprav štátnej služby) a osobitné povinnosti (sú predmetom špeciálnych, doplňujúcich úprav).

Významným zdrojom všeobecne zameraným na plnenie povinností štátnych zamestnancov je služobná prisaha (resp. sľub), ktorú štátny zamestnanec skladá pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Služobná prisaha (sľub) predstavuje osobitnú formu vyjadrenia povinností štátneho zamestnanca, od všeobecnej zákonnej formulácie služobnej prisahy (sľubu) možno následne odvodzovať konkrétne povinnosti, predovšetkým vernosť štátu, dodržiavanie zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov, nestrannosť a spravodlivosť pri výkone služby a pod.

Je nesporné, že ťažisko v povinnostiach štátnych zamestnancov tvoria tie povinnosti, ktoré sa realizujú v priebehu výkonu štátnej služby a ktoré slúžia na zabezpečenie jeho náležitého priebehu (povinnosť plniť svedomite služobné úlohy, vykonávať štátnu službu osobne, riadne a včas, plne využívať čas služby, pri plnení úloh štátnej služby dodržiavať pravidlá slušnosti, nestrannosti a spravodlivosti atď.).

K povinnostiam štátnych zamestnancov patria však aj tie služobné povinnosti, ktorých realizácia sa uskutočňuje mimo bezprostredného výkonu služby (povinnosť správať sa aj mimo služby v súlade s určitými etickými požiadavkami, zdržať sa konania, ktoré by mohlo narušiť alebo ohroziť vážnosť a dôveru štátu, resp. štátneho orgánu, v mene ktorého koná, nezneužívať informácie získané v súvislosti s výkonom služby a pod.).

Konkretizácia práv a povinností zamestnancov v štátnej službe sa uskutočňuje ďalšími služobnými predpismi, predovšetkým však rozkazmi, príkazmi a pokynmi nadriadených (predstavených), ktorí v stanovenom rozsahu riadia, organizujú, hodnotia a kontrolujú výkon služby svojich podriadených.

Disciplinárna zodpovednosť je jedným z najtypickejších znakov verejnoprávnej povahy zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe, v ktorých sa prejavuje mocenský, nerovný pomer jedného zo subjektov týchto vzťahov smerom k druhému. Disciplinárna zodpovednosť

predstavuje jeden z imanentných znakov zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe, vyplýva zo samotnej podstaty týchto vzťahov, bezprostredne sa dotýka vnútornej stránky týchto vzťahov.

Disciplinárna zodpovednosť vystupuje v zamestnaneckých vzťahoch pri výkone štátnej služby do popredia ešte výraznejšie, ako je to v pracovnoprávných vzťahoch vznikajúcich na trhu práce. Vyplýva to z poslania zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe, z osobitostí plnenia úloh v štátnej službe, zo vzťahov nadriadenosti a podriadenosti v štátnej službe.¹ Význam inštitútu disciplinárnej zodpovednosti súvisí tiež s dodržiavaním služobnej disciplíny, v zmysle súhrnu služobných povinností vyplývajúcich pre štátneho zamestnanca z príslušného zákona o štátnej službe, keďže porušenie služobnej disciplíny (služobných povinností) môže zakladať uplatnenie disciplinárnej zodpovednosti, ale za určitých okolností aj hmotnú, či trestnú zodpovednosť.

Ustanovenia o disciplinárnej zodpovednosti sú integrálnou súčasťou príslušnej právnej úpravy jednotlivých skupín štátnych zamestnancov.

Vo všeobecnosti je disciplinárna zodpovednosť osobitným druhom právnej zodpovednosti, je subjektívnou zodpovednosťou zakladajúcou sa výlučne na princípe zavinenia, je osobnou zodpovednosťou.²

Vznik disciplinárnej zodpovednosti v štátnej službe súvisí tiež s porušením služobnej disciplíny, to znamená s porušením služobných povinností vyplývajúcich jednak z právnych predpisov, jednak z vnútorných normatívnych a individuálnych právnych aktov, ktoré zodpovedný zamestnanec porušil alebo nedodržel.

Základným predpokladom, právnym základom disciplinárnej zodpovednosti v štátnej službe, je existencia zamestnaneckého vzťahu. Disciplinárna zodpovednosť má vnútorne organizačnú povahu, uplatňuje sa voči osobám, ktoré sú na základe spravidla zamestnaneckého vzťahu vo vzťahu určitej organizačnej podriadenosti voči tomu, kto disciplinárnu zodpovednosť uplatňuje.³

Disciplinárna zodpovednosť sa realizuje medzi subjektmi, ktoré sú vo vzájomnom vzťahu nadriadenosti a nerovnosti, jej špecifikum spočíva v tom, že ide o postih osôb, ktoré sú v osobitných právnych vzťahoch k určitej inštitúcii, s osobitnými právami a povinnosťami vyplývajúcimi práve z tohto vzťahu.⁴

Vzťahy súvisiace s uskutočňovaním disciplinárnej zodpovednosti majú mocenský charakter, pričom vyjadrujú nadriadenosť zamestnávajúceho a podriadenosť zamestnanca. Pri uplatňovaní disciplinárnej zodpovednosti zodpovednostný vzťah vzniká medzi subjektom, ktorý porušil, resp. nesplnil osobitné právne povinnosti vyplývajúce z príslušného právneho vzťahu, a tým, kto mu je na základe tohto právneho vzťahu nadriadený. Pre súkromnoprávne úpravy, založené na vzťahoch rovnosti subjektov, je disciplinárna zodpovednosť neprijateľná, vylučuje to samotná povaha veci.

Disciplinárna zodpovednosť je jedným z typických a charakteristických znakov zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe. Administratívnoprávnej povahy disciplinárnej zodpovednosti zodpovedá aj povaha chránených vzťahov, v ktorých štátny zamestnanec plní nielen povinnosti súvisiace s pracovnou činnosťou, ale aj osobitné povinnosti vyplývajúce predovšetkým z noriem správneho práva, keď vykonáva činnosť menom štátu a plní úlohy

¹ Subordinácia medzi zamestnávateľom a zamestnancom je podľa Kurila kľúčový rozdielový identifikátor medzi právne spôsobilým predmetom pracovného práva, t. j. „závislou prácou“, a na druhej strane „prácou“, ktorá môže byť vykonávaná na základe rôznych zmluvných typov občianskeho, resp. obchodného práva (bližšie pozri Kuril, M. – Vicen, V.: Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja). In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Bratislava : VO PF UK, 2012, s. 179 a nasl.

² Porovnaj Škultéty, P. a kol.: *Správne právo hmotné*. Bratislava : VO PF UK, 1997, s. 134.

³ Boguszak, J., Čapek, J., Veverka, V.: *Základy teórie práva*. Praha : Aleko, 1991, s. 116.

⁴ Hendrych, D. a kol.: *Správni právo*. Praha : C. H. Beck, 1998, s. 140.

a funkcie štátu. Disciplinárna povinnosť v štátnej službe vyplýva zo zákona, je sankciou za porušenie zákona. Skutkovým základom disciplinárnej zodpovednosti štátnych zamestnancov je disciplinárny delikt (disciplinárne previnenie), t. j. protiprávne konanie narušujúce služobnú disciplínu, vymedzenú právnymi predpismi, ale aj vnútornými pokynmi.

Pre určenie podstaty disciplinárnej zodpovednosti je tiež charakteristická povaha povinností, ktorých porušenie je disciplinárnym deliktom. Vzhľadom na to, že v štátnej službe sa uplatňuje zvýšená miera povinností subjektov týchto vzťahov, v porovnaní so všeobecnou mierou povinností ostatných občanov, možno z tohto pohľadu konštatovať, že aj disciplinárna zodpovednosť je zodpovednosťou zvýšenou, uplatňujúcou sa ako dôsledok porušenia zvláštnych právnych povinností, vyplývajúcich z vnútroorganizačného vzťahu subjektu k určitej organizácii.⁵

Pre uplatňovanie disciplinárnej zodpovednosti v štátnej službe je príznačné, že subjekt, ktorý porušil služobnú disciplínu, je vo vzťahu podriadenosti voči tomu, kto disciplinárnu zodpovednosť uplatňuje, a to dovtedy, kým subordinačný vzťah trvá. Subjekt oprávnený realizovať disciplinárnu zodpovednosť má zo zákona zverenú disciplinárnu právomoc. Disciplinárna právomoc je právnym nástrojom uplatňovania disciplinárnej zodpovednosti, spravidla býva zverená buď hierarchicky nadriadenému orgánu (v tomto prípade je výhodou dobrá a bezprostredná znalosť pomerov, pružnosť v rozhodovaní), alebo nezávislému kolektívnemu orgánu, najčastejšie disciplinárnym komisiám (v tomto prípade sa výhodou zdá väčšia objektivita, menšie riziko subjektivismu).

V súvislosti s uplatňovaním disciplinárnej právomoci sa prikláňame k tým názorom v našej teórii i praxi, v zmysle ktorých chápeme disciplinárnu právomoc ako časť štátnej moci. V tomto zmysle disciplinárnu právomoc chápeme ako súčasť výkonu štátnej moci, orgány realizujúce disciplinárnu právomoc majú postavenie orgánov štátnej moci, pri uplatňovaní disciplinárnej právomoci konajú vo svojom mene, nie v mene zamestnávateľa, disciplinárna právomoc je im zverená *ad personam*.

Súčasná právna úprava zamestnaneckých vzťahov v štátnej službe na označenie sankcií postihujúcich konanie naplňajúce skutkovú podstatu disciplinárneho deliktu (disciplinárneho previnenia) požíva termín „disciplinárne opatrenia“ (predtým „disciplinárne tresty“). Disciplinárne opatrenia predstavujú u subjektov, voči ktorým smerujú, jednak morálnu, ale aj hmotnú ujmu, nesmerujú bezprostredne k obnoveniu zákonného stavu, ich uplatňovanie smeruje predovšetkým k dosahovaniu preventívno-výchovných účinkov. Cieľom ukladania disciplinárnych opatrení je prednostne individuálna a všeobecná prevencia, ukladanie disciplinárnych opatrení nesleduje vytvorenie alebo obnovenie pôvodného právneho stavu.

Disciplinárne konanie upravujú príslušné zákony o štátnej službe, priebeh disciplinárneho konania smeruje k objasneniu všetkých okolností, za ktorých došlo k porušeniu služobnej disciplíny a k spáchaniu disciplinárneho previnenia. Štátny zamestnanec musí mať možnosť pred uložením disciplinárneho opatrenia vyjadriť sa k veci, navrhovať dôkazy, ako aj obhajovať sa.

Výsledkom disciplinárneho konania je rozhodnutie, ktorým sa ukladá disciplinárne opatrenie. Rozhodnutie o uložení disciplinárneho opatrenia je výrazom nerovnej pozície strán, ich vzájomnej nadriadenosti a podriadenosti, je výrazom mocenského postavenia štátu, ako zamestnávateľa, v tomto vzťahu. So zreteľom na výchovné pôsobenie disciplinárneho opatrenia, ale aj v záujme právnej istoty dotknutého štátneho zamestnanca, je uloženie disciplinárneho opatrenia časovo obmedzené

Disciplinárna zodpovednosť v štátnej službe zaniká skončením príslušného zamestnaneckého vzťahu tvoriaceho jej právny základ, to znamená, že disciplinárna zodpovednosť trvá dovtedy, kým podriadenosť nezanikne.

⁵ Červený, Z.: Podstata disciplinárnej zodpovednosti. In *Správni právo*, no. 1, 1970, s. 44.

Literatúra

- [1] BOGUSZAK, J. – ČAPEK, J.: *Teórie práva*. Praha : Codex Bohemia, 1997.
- [2] ČERVENÝ, Z.: Podstata disciplinárnej zodpovednosti. In *Správni právo*, no. 1, 1970.
- [3] HENDRYCH, D. a kol.: *Správni právo*. Praha : C. H. Beck, 1998.
- [4] KOSTEČKA, J.: K prípravě zákona o státní službě. In *Právní praxe*, no. 6-7, 1993.
- [5] KURIL, J.: *Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov Policajného zboru*. Bratislava : Akadémia Policajného zboru, 2000.
- [6] KURIL, M. – VICEN, V.: Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja). In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Bratislava : VO PF UK, 2012.
- [7] PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava : VO PF UK, 1997.
- [8] PRŮCHA, P.: K některým otázkám administrativních metod působení státní správy. In *Právní obzor*, no. 1, 1990.
- [9] ŠKULTÉTY, P. a kol.: *Správne právo hmotné*. Bratislava : VO PF UK, 1997.
- [10] VESELÁ, M.: Státní služba. In *Acta universitatis brunensis iuridica*, no. 188. Brno : Masarykova univerzita, 1997.

Summary

In the processed paper the author deals with the legal institute of the disciplinary accountability and its application in the labour relations in the sphere of the civil service (employment relationship). Disciplinary accountability is one of the most typical features of a public nature in the labour relations of the the civil service, which is reflected by unequal ratio of the contracting parties. The basic assumption for the application of the disciplinary accountability in the civil service is the existence of the employment relationship. Disciplinary proceeding is regulated by the relevant legislation, the result of the disciplinary proceeding is the decision, through which the disciplinary measure is imposed.

Kľúčové slová: štátnozamestnanecký pomer, disciplinárna zodpovednosť, štátni zamestnanci, služobná disciplína, disciplinárny delikt, disciplinárna právomoc, disciplinárne konanie, disciplinárne opatrenie.

Kontakt

prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave

Ústav verejnej správy

Katedra bezpečnostného manažmentu

Furdekova 16

851 05 Bratislava

Slovenská republika

E-mail: jozef.kuril@vsemvs.sk

Recenzenti: prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.
doc. Ing. Stanislav Filip, PhD.

Nediskriminačné odmeňovanie pri výkone závislej práce (analytické úvahy)¹

JUDr. Michal Kuril, PhD.

I. Úvod

Nediskriminačné odmeňovanie za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (obzvlášť s osobitným zreteľom na pohlavie) je nielen právnou požiadavkou, ale požiadavkou určitého „vyššieho“ princípu (ekonomického, psychologického, sociologického), ktorý býva v niektorých prípadoch nesprávne obmedzovaný výlučne na normatívnu (legislatívnu) úroveň.

Historická genéza uplatňovania tohto zákonného pravidla má za sebou niekoľko desaťročí a je značne „oblúbená“ na legislatívnej pôde medzinárodného, európskeho² i vnútroštátneho práva, napriek tomu je nutné objektívne konštatovať, že efektívne presadzovanie zákazu diskriminácie v aplikačnej praxi v tomto prípade značne zlyháva.

Dôsledkom je stav, kedy skutočná požiadavka zákazu diskriminácie je iba neľahko dosiahnuteľná a nerovnaké odmeňovanie za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je v zásade bežnou súčasťou pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.

V spracovanom vedeckom článku predkladáme niekoľko parciálnych legislatívnych odporúčaní smerom *pro futuro*, ktoré by mohli byť nápomocné pri presadzovaní požiadavky rovnosti (nediskriminácie), a to práve v legislatívnom kontexte.

Zákaz diskriminačného odmeňovania sa uplatňuje v podnikateľskej i nepodnikateľskej sfére. Umožňuje to delegovaná, resp. subsidiárna pôsobnosť medzi Zákonníkom práce a osobitnými právnymi predpismi.³ Rovnako platí, že „autonómna“ antidiskriminačná legislatíva sa postupne buduje už i na úrovni právnych predpisov, ktoré sú kvalifikované ako osobitné.

Za kľúčové normatívne pramene zákazu diskriminácie v odmeňovaní (okrem Zákonníka práce) možno považovať Ústavu Slovenskej republiky a antidiskriminačný zákon.⁴

Základným kritériom pre rozlíšenie foriem diskriminácie je status osoby a na neho sa vzťahujúce jednotlivé aspekty. Ide o všeobecné rozlišovacie kritérium, ktoré je využiteľné v konkrétnych prípadoch.⁵

Právny princíp zákazu diskriminácie vyjadrený v Ústave Slovenskej republiky predstavuje esenciálne interpretačné pravidlo pre výklad vnútroštátneho práva v oblasti právnej požiadavky rovnakého zaobchádzania.⁶

II. Teoreticko-právne východiská

Mzdové podmienky dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia⁷ (§ 119a Zákonníka práce – „*Mzda za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty*“) predstavujú

¹ Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0935/12 „Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike“.

² Pozri napr. antidiskriminačné smernice Európskej únie 2000/78/ES, 2000/43/ES alebo 2006/54/ES.

³ Pozri napr. zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ďalšie.

⁴ Pod pojmom „antidiskriminačný zákon“ rozumieme pre účely spracovaného vedeckého článku zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou.

⁵ Karpát, A.: Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii. In *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : VO PF UK, 2011, s. 21.

⁶ Porovnaj Hrtánek, L.: Vplyv princípov legislatívnej činnosti na modernú štátnu správu. In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2011, s. 172 a nasl.

⁷ Ide tak o rovnaké, ako aj rozdielne pohlavie (§ 119a ods. 4 Zákonníka práce).

jednu z ďalších reflexií medzinárodnej a európskej legislatívy v právnom poriadku Slovenskej republiky.

Závazok zabezpečiť rovnaké odmeňovanie pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty vyplýva *expressis verbis* už zo znenia článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

Rozhodujúcim termínom z tohto hľadiska je pojem „rovnaká práca“, resp. „rovnaká hodnota“.

Za univerzálnu normatívnu definíciu (aj v zmysle Zákonníka práce) možno považovať v zásade označenie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, ak ide o prácu porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo v porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Precízne obsahové naplnenie pojmov „rovnaká práca“ a „rovnaká hodnota“ je však značne komplikované, a to napr. so zreteľom na skutočnosť, akým spôsobom, kedy a voči komu (subjekt) alebo čomu (práca) vykonať komparáciu.

Za prínosné je možné v tejto súvislosti považovať ustanovenie § 119a ods. 3 Zákonníka práce, v intenciách ktorého môže zamestnávateľ pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža okrem uvedených kritérií uplatniť aj iné, a to objektívne merateľné kritériá (napr. kvalifikačnú náročnosť).

Sme skôr toho názoru, že pomerne vysoké rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, ktorých existenciu pravidelne potvrdzujú rôzne sociologické prieskumy, zakladá z hľadiska právnej úpravy najmä absentujúca povinnosť zamestnávateľa pre vedenie transparentných mzdových poriadkov alebo systému hodnotenia pracovných miest (za dodržania všetkých podmienok ustanovených napr. zákonom č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov).

Dôvody nerovnakého (diskriminačného) odmeňovania je potrebné vnímať aj v širších súvislostiach.

Okrem formálnej právnej úpravy by totiž nemal byť opomenutý ani etický (morálny) rozmer právnej požiadavky zákazu diskriminácie, ktorá spravidla kolide s množstvom rodových stereotypov a spoločenských úloh.

Pohlavie pri tom neznamená nevyhnutne mužské a ženské pohlavie, ale môže ísť aj o rovnaké pohlavie a zásada zákazu diskriminácie musí ostať aktívna.

Chránený dôvod spočívajúci v pohlaví totiž bezvýhradne nepredpokladá rozdielnosť pohlaví, avšak ani ju nevylučuje.

Sféra výkonu závislej práce v rámci vnútroštátneho práva Slovenskej republiky je systematicky ovplyvňovaná rôznymi transpozičnými povinnosťami s ohľadom na právny systém Európskej únie.

Znenie § 119a ods. 1 Zákonníka práce je potrebné skúmať v nadväznosti na niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce⁸ a osobitných právnych predpisov.⁹

Právna požiadavka nediskriminačného odmeňovania je súčasťou tiež základných zásad Zákonníka práce. Podľa článku 9 si zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.¹⁰

Zamestnávateľia pritom nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že tí uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

V súlade s § 13 ods. 5 Zákonníka práce je potvrdené, že zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovna-

⁸ Pozri napr. § 13 Zákonníka práce.

⁹ Pozri napr. zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov.

¹⁰ Pozri zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

kého zaobchádzania, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným právnym predpisom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačným zákonom).¹¹

Zákaz diskriminácie potvrdzuje tiež Ústava Slovenskej republiky,¹² ktorá sa orientuje tak na všeobecnú požiadavku nediskriminácie,¹³ rovnako na rámcové vytvorenie predpokladov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky zamestnancov.¹⁴

III. Perspektívy vývoja právnej úpravy

Domnievame sa, že nerovnaké odmeňovanie žien a mužov (tzn. diskriminácia na základe pohlavia) za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty predstavuje pravdepodobne jednu z najbežnejších diskriminačných situácií v aplikačnej praxi.

Hlavný dôvod vedúci k takémuto stavu nachádzame predovšetkým v strachu zamestnancov z nelegitímnych „sankcií“ (spravidla bossingu) zo strany zamestnávateľa v prípade, ak by si uplatnili svoje práva napr. súdnou cestou.

Hoci právny inštitút preneseného dôkazného bremena určitým spôsobom postavenie diskriminovaného v prípadnom súdnom spore uľahčuje,¹⁵ stále pretrváva neistota súvisiaca najmä s odhalením identity žalobcu a predpokladaným zvýšeným mediálnym „záujmom“, ako aj z „postihov“ zo strany zamestnávateľa za konanie smerujúce k ochrane práv (žalobu, podnet na inšpekciu práce a pod.).

Nepriaznivé dôsledky ohrozujúce najmä sociálne istoty zamestnanca (napr. ak zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer so zámerom akejsi „pomsty“), možná nepriaznivá atmosféra na pracovisku smerom od ostatných zamestnancov (mobbing), ale aj bezprostredný zásah do súkromia zamestnanca (predpokladaná mediálna pozornosť v negatívnom slova zmysle) tvoria skupinu faktorov, ktoré neraz spôsobia rezignáciu, ústup, neiniciovanie príslušnej ochrany pred diskrimináciou v odmeňovaní.

Právny poriadok pripúšťa viacero možností právnej ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním, ide napr. o sťažnosť zamestnanca zamestnávateľovi, podnet na príslušný inšpektorát práce, žalobu na súd, mediálne konanie, obrátenie sa na verejného ochrancu práv alebo na európske súdy (Súdny dvor Európskej únie alebo Európsky súd pre ľudské práva) atď.

Efektívne legislatívne riešenie zákazu diskriminácie pri odmeňovaní z dôvodu pohlavia, domnievame sa, nemusí byť pri tom nejako výrazne komplikované.

V súčasnosti problém spočíva najmä v tom, že spravidla nie je možné vykonať skutočnú komparáciu zárobkov jednotlivých zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú, keďže legitímnou „prekážkou“ v tejto veci je napr. zákon o ochrane osobných údajov.

A v prípade, ak zamestnanec nejakým (nezákonným) spôsobom (bez súhlasu spoluzamestnanca a pod.) pracovnú zmluvu iného spoluzamestnanca získal, v občianskom súdnom konaní súd na takýto dôkaz neprihliadne.

Zároveň je však nevyhnutné, aby zamestnanec výsledok komparácie pre účely otvorenia súdneho konania poznal, pretože presun dôkazného bremena nie je absolútny, v žalobnom návrhu, aby nebol zamietnutý, je potrebné uviesť rozhodujúce skutočnosti (tzn. komparáciu), ktorá s tým, čoho sa zamestnanec domáha, bezprostredne súvisí.

Možno by stálo za uváženie, aby komparáciu povinne vykonal tretí subjekt (zásada objektivity), tzn. ani zamestnanec ani zamestnávateľ, takáto zákonná povinnosť by vznikla napr.

¹¹ Pozri zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon).

¹² Pozri napr. články 12 a 36 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

¹³ Článok 12 Ústavy Slovenskej republiky.

¹⁴ Článok 36 Ústavy Slovenskej republiky.

¹⁵ Presun dôkazného bremena však nie je absolútny, pozn.

inšpekciu práce v prípade, ak by zamestnanec podal podnet vo veci diskriminácie v odmeňovaní, ak ide o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (v procese informatizácie verejnej správy by mohlo ísť o podnet v elektronickej forme vrátane jeho elektronickeho vybavenia).

Zdá sa ako nevyhnutné, aby inšpekcia práce identitu navrhovateľa utajila, sme toho názoru, že ide o tak významnú povinnosť, že jej porušením by mala byť zakladaná aj trestnoprávna zodpovednosť príslušného inšpektora práce.

Je zrejmé, že v niektorých prípadoch by utajenie identity navrhovateľa nebolo reálne dosiahnuteľné, a to ani za predpokladu, že by identita zamestnanca nebola zo strany inšpekcie práce prezradená (napr. ak by u zamestnávateľa pracovali iba dvaja zamestnanci – muž a žena).

Takýchto prípadov je však v praxi pravdepodobne minimum, napriek tomu je vhodné, aby sa podporne v takejto situácii aktívne uplatňovala najmä zásada zákazu mobbingu (je stožiteľná aj so zakázanou diskriminačnou formou spočívajúcou v neoprávnenom postihu).

V zákone by mohli byť ustanovené minimálne tri lehoty, po prvé, lehota, v ktorej je inšpekcia práce povinná začať na základe podnetu zamestnanca konať (malo by ísť o bezodkladnosť).

Po druhé, lehota, ktorá bude poskytnutá zamestnávateľovi k tomu, aby pripravil pracovné zmluvy na komparáciu pre inšpekciu práce (táto lehota by začala plynúť dňom, kedy by inšpekcia práce oznámila zamestnávateľovi, že komparáciu príde vykonať).

Vzhľadom na skutočnosť, že rôzni zamestnávatelia majú rôzny počet zamestnancov, dĺžka lehoty by mohla byť prispôbena celkovému počtu zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú, a to takým spôsobom, aby vyššiemu počtu zamestnancov zodpovedala dlhšia lehota.

Po tretie, lehota, v ktorej by inšpekcia práce bola povinná po vykonaní komparácie zasláť navrhovateľovi (zamestnancovi) správu o komparácii (malo by ísť o bezodkladnosť).

Lehota poskytnutá zamestnávateľovi na prípravu pracovných zmlúv na komparáciu je nevyhnutná z viacerých dôvodov. Objektívne totiž treba pripustiť, že je neporovnateľne rozdielne (najmä z hľadiska časových nárokov) pripraviť na komparáciu niekoľko pracovných zmlúv alebo niekoľko tisíc pracovných zmlúv.

A čo treba rozumieť pod pojmom „pripraviť na komparáciu“?

Zákon o ochrane osobných údajov by bol porušený napr. v situácii, ak výška zárobku (mzdy alebo platu) je spojitelná s konkrétnou fyzickou osobou a informácia o výške zárobku konkrétnej fyzickej osoby by sa dostala k subjektu, ktorý nie je oprávnený takouto informáciou disponovať.

„Prípravu pracovných zmlúv na komparáciu“ je nevyhnutné podľa nášho názoru chápať v tom zmysle, že zamestnávateľ poskytne inšpekciu práce všetky pracovné zmluvy „upravené“ (tzn. čiastočne „začiernené“ alebo „zabielené“) takým spôsobom, aby z nich síce bolo možné vykonať komparáciu v odmeňovaní, ale zároveň, aby bola skrytá identita (meno a priezvisko, rodné číslo a pod.) každého zamestnanca, ktorého pracovná zmluva sa bude porovnávať s inou alebo s inými pracovnými zmluvami.

A ktoré údaje z pracovnej zmluvy musia byť poskytnuté, aby bolo možné komparáciu vôbec vykonať a nedošlo súčasne k porušeniu zákona o ochrane osobných údajov?

V skutočnosti iba tri, a to druh práce, výška zárobku a pohlavie (to by bolo odvoditeľné z toho, či pracovná zmluva sa dotýka „zamestnanca“ alebo „zamestnankyne“, t. j. identifikovanie je reálne v zmysle gramaticko-osobového výkladu).¹⁶

Po vykonaní komparácie by inšpekcia práce mala byť povinná bezodkladne zasláť správu o vykonaní komparácie navrhovateľovi (zamestnancovi), ktorý by týmto (v prípade, ak

¹⁶ Druh práce zamestnanca vrátane jeho stručnej charakteristiky a odmena za výkon závislej práce sú (okrem iných) podstatné náležitosti pracovnej zmluvy.

sa diskriminácia v odmeňovaní preukázala) získal rozhodujúci dôkaz, čím by presun dôkazného bremena na stranu odporcu nebol vôbec potrebný.

Legislatívne riešenie, ktoré sme navrhli, je iba jednou z možností, nevyhnutné smerom do budúcnosti je, aby sa zákonodarca problémom zákazu diskriminácie v odmeňovaní v pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahoch aktívne a skutočne zaoberal, pretože celkový rozdiel vo výške vyplatených finančných prostriedkov môže byť extrémny.

Dovolíme si v tejto súvislosti na ilustráciu uviesť príklad.

Ak muž a žena vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a žena zarobí 1000 eur mesačne, muž zarobí 1270 eur mesačne,¹⁷ v priebehu jedného kalendárneho roka je to neoprávnený, t. j. diskriminačný rozdiel 3240 eur v neprospech ženy, ak zohľadníme, že aktívny pracovný život zamestnanca trvá cca 35 rokov, tento rozdiel sa zväčší na 113 400 eur v neprospech ženy, pričom ďalšie rozdiely sa prejavujú vo výške starobného dôchodku, ktorý je stanovený aj na základe príjmov z výkonu závislej práce zo strany Sociálnej poisťovne.

IV. Záver

Rovný prístup k právam nebol z hľadiska historickej genézy práva vždy garantovaný každému pred orgánmi súdnictva.¹⁸

Zákaz diskriminácie, ak ide o odmeňovanie zamestnancov, sa týka tak rozdielneho pohlavia, ako aj rovnakého pohlavia.

Neopomenuteľným predpokladom, aby išlo o diskriminačnú situáciu v odmeňovaní je skutočnosť, že pôjde o vybraných druh právnych vzťahov, resp. oblasť (vecná pôsobnosť antidiskriminačnej legislatívy) a rozdiel v odmene pri dvoch alebo viacerých zamestnancoch sa prejaví pri prácach rovnakého druhu, príp. rovnakej hodnoty.

Právna požiadavka nediskriminačného odmeňovania zamestnancov zo strany zamestnávateľa vyplýva z medzinárodného, európskeho i vnútroštátneho práva.

Aplikačná prax napriek tomu naznačuje, že skutočné dovolanie sa ochrany je komplikované až nemožné.

Dôvodov tohto stavu je viacero, ako napr. nedôsledné právne predpisy, neoprávnené „sankcie“ zamestnávateľov za dovolávanie sa ochrany zamestnancami, príp. pretrvávajúce rodové stereotypy.

Smerom do budúcnosti v tejto veci odporúčame, aby väčšia zodpovednosť bola prenesená na inšpekciu práce, ktorá v zmluvnom vzťahu predstavuje nestranný subjekt, ktorý môže chrániť identitu poškodeného, zároveň pôsobiť preventívne alebo ukladať sankcie, ak to bude potrebné.

Literatúra

[1] ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha : Grada, 2007. 800 s. ISBN 80-24714-0-73.

[2] HRTÁNEK, L.: Vplyv princípov legislatívnej činnosti na modernú štátnu správu. In *Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska*. Bratislava : VŠEMvs, 2011, s. 172-180. ISBN 978-80-970802-1-1.

[3] CHOVANCOVÁ, J.: Liberalizmus a komunitarizmus v kontexte súčasného pohľadu. In *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)*. Bratislava:

¹⁷ Diskriminačný rozdiel v odmeňovaní na základe pohlavia vo výške 27 % v neprospech žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je priemerom, ktorý je možné identifikovať napr. z rôznych štúdií Slovenského národného strediska pre ľudské práva alebo Inštitútu pre verejné otázky.

¹⁸ Porovnaj Chovancová, J.: Liberalizmus a komunitarizmus v kontexte súčasného pohľadu. In *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)*. Bratislava : VO PF UK, 2012, s. 22.

va : VO PF UK, 2012, s. 20-25. ISBN 978-80-7160-327-6.

[4] KARPAT, A.: Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii. In *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : VO PF UK, 2011, s. 19-27. ISBN 978-80-7160-319-1.

[5] KURIL, M.: Stručné zamyslenie nad niektorými oblasťami pripravovanej novely Zákonníka práce a súvisiacimi právnymi predpismi. In *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : VO PF UK, 2011, s. 28-41. ISBN 978-80-7160-319-1.

[6] KURIL, M.: *International and European Labour Law (selected chapters)*. Bratislava : VO PF UK, 2009. 132 s. ISBN 978-80-7160-269-9.

[7] LUBY, Š.: *Základy všeobecného súkromného práva*. Šamorín : Heuréka, 2002. 288 s. ISBN 80-89122-00-0.

[8] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

[9] Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

[10] Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

[11] Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

[12] Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov.

[13] Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.

[14] Zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.

[15] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

[16] Antidiskriminačné smernice Európskej únie 2000/78/ES, 2000/43/ES, 2006/54/ES.

[17] Internetové pramene: www.justice.gov.sk, www.eur-lex.eu, www.upsvar.sk.

Summary

Equal pay for equal work or work of equal value (with special regard to sex of employees) is not only a legal requirement, but also a requirement of certain „higher“ principle – e. g. economical, psychological, sociological. In the processed scientific paper the author analyses the provision 119a of the Labour Code. The object of the author's research is examined from the view of theoretical as well as application issues. Part of the article are several *de lege lata*, respectively *de lege ferenda* considerations. In the text there are provided some legislative recommendations that would be helpful in implementing the requirement of equality in remuneration between employees towards the future.

Kľúčové slová: odmeňovanie, diskriminácia, zamestnanec, zamestnávateľ, Zákonník práce, pracovnoprávne a obdobné právne vzťahy.

Kontakt

JUDr. Michal Kuril, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Šafárikovo nám. č. 6

P. O. Box 313

810 00 Bratislava 1

Slovenská republika

E-mail: michal.kuril@flaw.uniba.sk

Recenzenti: JUDr. Silvia Treľová, PhD.
JUDr. Andrej Karpat, PhD.

Analýza sporných otázok právnej úpravy štrajku v Slovenskej republike

Bc. Jozef Pavol

I. Ústavnoprávne základy práva na štrajk

Právo na štrajk predstavuje jedno zo základných práv garantované priamo Ústavou Slovenskej republiky (ďalej aj ako „SR“) a Listinou základných práv a slobôd. V systematike Ústavy SR je toto právo zaradené do piateho oddielu – Hospodárske, sociálne a kultúrne práva, druhej časti. Článok 37 Ústavy SR a súčasne článok 27 Listiny základných práv a slobôd sa takmer identicky zameriavajú na ochranu sociálnych a hospodárskych práv v inštitucionálnej rovine. Problematika odborových organizácií je upravená v druhom odseku oboch spomínaných ustanovení. Odborové organizácie jednoznačne predstavujú organizáciu – nástroj na uplatnenie koaličného práva, t. j. práva zamestnancov alebo zamestnávateľov združovať sa za účelom podpory a ochrany svojich záujmov.

Právo na štrajk v hospodárskej a sociálnej oblasti je priznané v poslednom, štvrtom odseku hore uvedených právnych predpisov. V zmysle čl. 52 ods. 2 Ústavy SR cudzinci požívajú v SR základné práva a slobody zaručené Ústavou SR v prípade, ak nie sú priznané iba občanom SR. Z dikcie čl. 37 ods. 4 vyplýva, že toto právo je priznané nie len občanom SR, ale rovnako aj cudzincom. Ústava SR v predmetnom ustanovení určuje aj povolania, pri ktorých je výkon práva na štrajk vylúčený, alebo ho možno obmedziť. Možnosť a podmienky obmedzenia základného práva alebo slobody ustanovuje čl. 13 ods. 2 až 4 Ústavy SR. Účel a obsah práva však Ústava SR bližšie nekonkretizuje. Z uvedeného vyplýva, že účel a obsah práva na štrajk je ponechaný na výklad Ústavy SR, čo je v prípade základných práv a slobôd zakotvených v Ústave SR alebo medzinárodných dohovoroch o ľudských právach, obvyklá prax.

„Ústava Slovenskej republiky predstavuje právny celok, ktorý treba aplikovať vo vzájomnej súvislosti všetkých ústavných noriem. Len výnimočne a ojedinele môže nastať stav, keď sa spoločenský vzťah upravuje jedinou normou Ústavy Slovenskej republiky.“¹ „Každé ustanovenie Ústavy treba interpretovať a uplatňovať v nadväznosti na iné normy Ústavy, pokiaľ medzi nimi existuje príčinná súvislosť.“² Z rozhodovacej činnosti Ústavného súdu SR možno predpokladať, že ustanovenie 37 ods. 4 nie je jediným ustanovením regulujúcim uplatnenia práva na výkon štrajku. Ústavnú úpravu štrajku možno nájsť v ustanoveniach čl. 7 ods. 2, čl. 7 ods. 5, čl. 37 ods. 1, čl. 51 ods. 1, čl. 54 a čl. 154c ods. 1 Ústavy SR.

Osobitne je potrebné okrem článku 37 ods. 4 Ústavy SR prihliadať na článok 51 ods. 1, ktorý podmieňuje uplatnenie práva na výkon štrajku dodržiavaním osobitných právnych predpisov prijatých na vykonanie práv priznaných Ústavou SR. Možno konštatovať, že v dôsledku tohto ustanovenia je redukovaná možnosť domáhať sa niektorých základných práv a slobôd. Podľa Drgonca zákon, ktorý príslušné právo alebo slobodu vykonáva, nezakladá právny nárok na domáhanie sa základného práva skupinou osôb. Naopak, jeho následkom je, že aj v takom prípade sa základné právo alebo sloboda priznáva ako právo ústavné, ale v konaní pred orgánom výkonnej moci alebo súdnej moci nemožno dosiahnuť vydanie individuálneho aktu aplikácie práva v prospech konkrétnej osoby. Z úpravy čl. 51 ods. 1 možno logicky odvodiť, že v prípade práva na štrajk SR poskytnú záruku prijatia zákona na výkon tohto práva. Na druhej strane Ústava SR výslovne neustanovuje povinnosť prijať osobitný právny predpis, ktorý by sa zaoberal výlučne problematikou štrajku.

¹ II. ÚS 128/95. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1995, s. 324.

² II. ÚS 48/1997. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1998, s. 288.

Právo na kolektívne vyjednávanie je obdobne ako právo na štrajk vymedzené v rámci piateho oddielu Ústavy SR. V súlade s čl. 51 ods. 1 Ústavy SR je právo na kolektívne vyjednávanie predmetom úpravy osobitného zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Predmetom úpravy tohto zákona je aj skúmané právo na výkon štrajku. Úpravu obsiahnutá v Zákone o kolektívnom vyjednávaní nemožno hodnotiť ako úplnú. Možnosť využitia tohto základného práva sa viaže iba na neúspešné uplatnenie práva na kolektívne vyjednávanie. Zákon bližšie nerieši problematiku štrajkov nepodliehajúcich režimu kolektívneho vyjednávania. V súčasnosti nie je prijatý ani žiaden iný právny predpis, ktorý by reguloval právo na výkon tzv. „iného“ štrajku. Z tohto dôvodu základné právo upravené v čl. 37 ods. 4 a čl. 51 ods. 1 Ústavy SR a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní možno charakterizovať ako právo na štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy a právo na solidárny štrajk.

Vynára sa preto otázka, či právny poriadok SR priznáva právo na výkon „iného“ štrajku. Názory právnych teoretikov sa v značnej miere rozchádzajú. „Iný“ štrajk nepodlieha právnej úprave Zákona o kolektívnom vyjednávaní ani žiadnemu inému zákonu. Je preto sporné, akým právnym režimom sa má takýto „iný“ štrajk spravovať. Ak nepodlieha žiadnej zákonnej úprave okrem všeobecných ustanovení Ústavy SR, nie je možné bližšie definovať práva a povinnosti účastníkov štrajku a zamestnávateľa, následne možnosť domáhať sa svojich práv na súde a závažný problém by nastal v prípade vyvodenia zodpovednosti za škodu. Ústava SR ponúka priestor na protiargumentáciu: „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“³

Možno konštatovať, že ak nie je prijatá právna úprava regulujúca „iný“ štrajk, nemožno uprieť možnosť štrajkovať v iných prípadoch ako v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy a právo na solidárny štrajk. Toto tvrdenie naráža na § 20 ods. 1 písm. d) Zákona o kolektívnom vyjednávaní, v ktorom je ustanovená nezákonnosť štrajku, ktorý bol vyhlásený z iných dôvodov, ako pripúšťa samotný Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Za ďalší argument podporujúci legálnosť „iných“ štrajkov možno považovať aj rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, ktoré ustanovuje, že „neexistencia zákona upravujúceho podmienky výkonu práva na štrajk mimo kolektívneho vyjednávania alebo uzavretia kolektívnej zmluvy nemôže viesť k spochybneniu existencie a realizácie ústavného práva na štrajk.“⁴ Týmto rozhodnutím Najvyšší súd implicitne ustanovil prípustnosť štrajku aj nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

V zmysle Ústavy SR je okrem vnútroštátnych právnych predpisov SR viazaná aj medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodnými zmluvami, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon a medzinárodnými zmluvami, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom. Takéto medzinárodné zmluvy majú prednosť pred právnymi predpismi SR.⁵ V tejto súvislosti možno nadviazať aj na článok 154c ods. 1 Ústavy SR, ktorý zakladá prednosť medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách, ktoré SR ratifikovala a vyhlásila spôsobom ustanoveným zákonom pred nadobudnutím účinnosti tohto ústavného zákona v prípade, ak zabezpečujú väčší rozsah ústavných práv a slobôd. Medzi významné medzinárodné zmluvy, ktorými je SR viazaná, možno zahrnúť najmä Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a dohovory Medzinárodnej organizácie práce. Pri skúmaní uvedených medzinárodných dokumentov sa domnievame, že neobsahujú právnu úpravu, ktorú by bolo možné pokladať za úpravu ekvivalentnú k Zákonom o kolektívnom vyjednávaní a z toho dôvodu im nemožno priznať prednosť pred slovenskými zákonmi.

³ Článok 2 ods. 3 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu SR pod spisovou zn. 1 Co 10/98.

⁵ Článok 7 ods. 5 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

Pri analýze argumentov spomenutých vyššie možno dôjsť k záveru, že využívanie tzv. „iných“ štrajkov v podmienkach slovenskej právnej úpravy je minimálne sporné, ak nie protiústavné. Na druhej strane, ak vezmeme do úvahy viaceré medzinárodné dokumenty proklamujúce právo na štrajk na úrovni základného práva a všeobecný záujem na využívaní štrajku ako prostriedku na dosiahnutie hospodárskych či sociálnych práv, a to nie len v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, je prinajmenšom zarážajúce, že súčasná práva úprava nie je v tom ohľade jednoznačná a prieči sa tak základnému princípu, na ktorom je budované demokratické zriadenie SR – princíp právnej istoty.

Ústava SR priamo vo svojich ustanoveniach priznáva možnosť právo na štrajk obmedziť. Prvým prípadom je už spomínaný čl. 37 ods. 4, v ktorom je vymedzený okruh povolání vyňatých z možnosti organizovať a zúčastniť sa štrajku. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.⁶ Druhým ustanovením v rámci Ústavy SR, ktoré je spôsobilé rozšíriť výpočet povolání vyňatých z uplatňovania práva na štrajk, je čl. 54. Podľa poslednej vety môže zákon obmedziť právo na štrajk osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia.⁷ Toto obmedzenie bližšie špecifikuje Zákon o kolektívnom vyjednávaní.

II. Je súčasná právna úprava štrajku postačujúca?

Ako sme už v príspevku skôr uviedli, v odbornej verejnosti sa často vedie diskusia o tom, či je uskutočňovanie práva na tzv. „iný“ štrajk nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní v súlade s Ústavou SR a zákonmi. Názory teoretikov možno rozdeliť do dvoch táborov.

Prvá skupina právnych teoretikov zastáva názor, že ústavné právo na štrajk je potrebné vykladať širšie ako len v zmysle Ústavy SR a osobitného právneho predpisu, na ktorý Ústava odkazuje – Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Pri skúmaní oprávnenosti takéhoto druhu štrajku je potrebné prihliadať na základné zásady Zákonníka práce, ako aj na medzinárodné dohovory, ktorými je SR viazaná. Základne zásady Zákonníka práce poukazujú na článok 10 pojednávajúci o širšej koncepcii práva na kolektívne vyjednávanie, súčasťou ktorého možno vnímať aj právo na štrajk, a článok 2 o výkone práv a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi. Vychádzajúc z uvedených prameňov práva považujú zástancovia tézy legálnosti „iného“ štrajku priznanie štrajku len v podobe, ako ho pozná Zákon o kolektívnom vyjednávaní, za konanie v rozpore s dobrými mravmi, medzinárodnými dohovormi a pracovnoprávnou obyčajou. V zmysle ústavnej zásady „možno konať, čo zákon nezakazuje“ pokladajú štrajk nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní za právne neupravený, a teda nemôže byť ani zakázaný.

Druhý aspekt argumentácie v prospech štrajku nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní predstavuje náhľad na štrajk ako obsahovú súčasť práva na združovanie v širšom ponímaní. Právo združovať sa v zmysle článku 29 Ústavy SR možno uplatniť priamo bez vykonávacieho zákona. Právo na združovanie by sa z pohľadu priaznivcov tejto skupiny malo chápať v súlade s článkom 37 ods. 1 Ústavy SR.⁸ Ako dôvod tejto nadväznosti vnímajú osobný rozsah ústavného práva združovať sa, ktoré je adresované každému, vrátane právnických osôb. Obmedziť ústavné právo združovať sa je možné len v prípadoch ustanovených zákonom, ak je to v demokratickej spoločnosti nevyhnutné pre bezpečnosť štátu, na ochranu verejného poriadku, predchádzanie trestným činom alebo na ochranu práv a slobôd iných.⁹ Prá-

⁶ Článok 37 ods. 4 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

⁷ Článok 54 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

⁸ „Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.“

⁹ Článok 29 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

vo združovať sa je okrem toho zakotvené vo viacerých medzinárodných dohovoroch, ktoré SR ratifikovala a majú tak v zmysle článku 7 Ústavy SR prednosť pred národnou právnou úpravou.

Druhá skupina právnych teoretikov zastáva názor striktného výkladu Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý predstavuje jediný osobitný zákon vydaný za účelom precizovania článku 37 Ústavy SR. Tento druhý názor konštatuje, že štrajku sa možno domáhať len v medziach zákonov, ktoré vykonávajú článok 37 Ústavy SR. Zástancovia poukazujú na kogentnú povahu ustanovenia, od ktorého sa nie je možné za žiadnej okolnosti odchýliť. Na základe uvedeného uznávajú zákonnosť jedine štrajku, ktorý je uplatňovaný v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní, teda ako prostriedok na zabezpečenie riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. S argumentom prvej skupiny o legálnosti štrajku z dôvodu uplatnenia článku 2 ods. 3 Ústavy SR¹⁰ sa odporcovia tejto tézy vysporiadali poukázaním na § 20 ods. 1 písm. d) Zákona o kolektívnom vyjednávaní, v ktorom je ustanovená nezákonnosť štrajku, ktorý bol vyhlásený z iných dôvodov, ako pripúšťa samotný zákon o kolektívnom vyjednávaní.

Pri skúmaní súdnych rozhodnutí týkajúcich sa výkonu štrajku nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní by bolo možné priam jednoznačne vyvodiť správnosť a opodstatnenosť tvrdení prvej skupiny zastávajúcej názor legálnosti i tzv. „iného“ štrajku. Existuje pomerne široký výpočet súdnych rozhodnutí podporujúcich toto tvrdenie. Otázkou legálnosti štrajku sa zaoberal Najvyšší súd SR v už spomínanom rozhodnutí pod spisovou zn. R 1Co 10/98.¹¹ Neskoršie rozhodnutie Najvyššieho súdu SR potvrdilo štrajk aj nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní a uznalo doposiaľ spornú právomoc súdov pri konaní o takomto druhu štrajku. Z rozhodnutia možno vyčítať, že súd nemôže odmietnuť výkon súdnictva z dôvodu, že predmetný spoločenský vzťah nie je regulovaný zákonom.¹² Rozhodnutím tohto typu súdy jednoznačne odmietli tvrdenia niektorých teoretikov vylučujúcich právomoc súdov v konaní o nezákonnosti štrajku. Podľa Zachariáša súd nemôže rozhodovať, ako je tomu v prípade určenie nezákonnosti štrajku uskutočnené v rámci zákona o kolektívnom vyjednávaní, pretože právomoc súdu je v tomto smere obmedzená iba rámcom Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Názor, že by sa právomoc súdov mala uplatňovať výlučne na štrajk podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní, je nepodložený a je nutné ho odmietnuť. Rozdiel však nastane v prípade akceptovateľnosti „iného“ štrajku pri určovaní vecnej príslušnosti súdov príslušných na konanie. V konaní o štrajku podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní je vecne príslušný krajský súd, kým na konanie o „inom“ štrajku bude v prvom stupni príslušný okresný súd.

Právna úprava štrajku v Českej republike je takmer totožná s právnou úpravou u nás a z tohto dôvodu si dovoľíme poukázať aj na pomerne bohatú judikatúru venovanú problematike nezákonnosti štrajku. Vrchný súd v Prahe vyslovil názor, podľa ktorého neprípustnosť každého štrajku nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní by mala za následok obmedzenie základného práva na štrajk, čo by odporovalo čl. 27 Listiny základných práv a slobôd. Neexistencia zákona sama o sebe nemôže mať za následok negáciu ústavného práva na štrajk. V rovnakom duchu sa nesie celá rada ďalších rozhodnutí vydaných Najvyšším súdom Českej republiky.¹³

¹⁰ „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“

¹¹ „Iné štrajky, hoci neupravené zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov či iným právnym predpisom, nie sú našim právnym poriadkom zakázané. Opak by smeroval k neoprávnenému obmedzeniu či popretiu práva na štrajk, zaručeného článkom 37 Ústavy Slovenskej republiky. Právo na štrajk je potom subjektívnym právom odborovej organizácie, ktorá je po celý čas od vyhlásenia štrajku oprávnená týmto právom disponovať.“

¹² Rozsudok Najvyššieho súdu SR pod spisovou zn. SCdo 102/01.

¹³ Pozri najmä Rozsudok Najvyššieho súdu ČR spisová zn. 21 Cdo 2489/2000, Rozsudok Najvyššieho súdu ČR spisová zn. 21 Cdo 2104/2001 a Rozsudok Najvyššieho súdu ČR spisová zn. 21 Cdo 2489/2000.

V nadväznosti na prezentované stanoviská súdov je možné konštatovať, že v zmysle Ústavy SR je bezpochyby možné domáhať sa ochrany svojich hospodárskych a sociálnych práv prostredníctvom štrajku aj v prípadoch odlišných od sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. Podľa nášho názoru je posúdenie súdov správne, keďže opačnou argumentáciu by bola jednotlivcom odňatá možnosť brániť svoje práva, s ktorými v zmysle Ústavy SR môžu disponovať. Nemôžeme sa však stotožniť s myšlienkou, že súčasná situácia nedôslednej právnej úpravy je finálna a pri uplatňovaní práva na štrajk sa subjekty štrajku budú opierať iba o rozhodnutia Najvyššieho súdu, ktoré nie sú *de iure* všeobecne právne záväzné – zaväzujú len účastníkov konkrétneho konania. Najvyšší súd SR zverejňuje právoplatné súdne rozhodnutia zásadného významu v Zbierke stanovisk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR. Charakter uverejnených rozhodnutí však je na účely rozhodovania súdov iba odporúčací. Vyplýva to z článku 144 Ústavy SR: „Sudcovia sú pri výkone svojej funkcie nezávislí a pri rozhodovaní sú viazaní ústavou, ústavným zákonom, medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 2 a 5 a zákonom.“¹⁴

Vynára sa preto otázka – prečo nebol takýto zákon ešte prijatý? Porušil zákonodarný zbor svoje ústavné povinnosti nevydaním osobitného zákona, ktorý by jasne a presne definoval podmienky výkonu štrajku? Aj na tieto otázky sa vedú v odbornej verejnosti diskusie a názory právnych teoretikov sa opäť rozchádzajú.

Podľa článku 51 ods. 1 Ústavy SR sa možno domáhať svojich práv v taxatívne vymedzenom výpočte len v medziach zákonov, ktoré tieto práva regulujú. Časť právnych teoretikov uvedený článok interpretuje ako priestor daný zákonodarcovi Ústavou SR na voľnú úvahu, či svoj sľub naplní. Pre jednotlivcov to znamená, že sa môžu domáhať ústavného práva v prípade, ak je upravené bežným zákonodarstvom, a to len v rozsahu, ako je v zákone zakotvené.

Na druhej strane iní oponujú a definujú článok 51 ods. 1 Ústavy ako záväzok štátu, ktorý garantuje občanom právo požadovať vydanie zákona zakotvujúce ich ústavné právo. S týmto právom koreluje povinnosť štátu vydať potrebný zákon. Podľa Drgonca článok 51 Ústavy obsahuje výpočet základných práv, ktoré majú povahu ústavných práv a môžu byť porušené, ak zákonodarca nesplní príkaz adresovaný ústavodarcom.

Domnievame sa, že druhy variant má svoju oporu v logickom i gramatickom výklade. Ak sa zameriame na výber slov, ktoré ústavodarca zvolil, môžeme jednoznačne vyvodiť bezpodmienečný príkaz aplikovať osobitné zákony za účelom uplatnenia práv zakotvených v predmetnom článku. Ak na druhej strane berieme do úvahy spomínané rozhodnutia súdov a predpokladáme legálnosť uplatňovania práva na štrajk aj nad rámec Zákona o kolektívnom vyjednávaní, chýba nám zákon, ktorý by podľa článku 51 Ústavy SR toto právo precizoval a vôbec umožnil jeho uplatnenie. Dostávame sa preto do situácie, kedy si jednotlivé argumentácie navzájom odporujú. Z vyššie uvedeného usudzujeme, že súčasná právna úprava je vágna, nedostatočná a v záujme právnej istoty je nevyhnutné, aby si zákonodarca splnil svoju ústavnú povinnosť a zabezpečil tak výkon práva v súlade s právnym poriadkom SR.

Na podporu nášho tvrdenia uvádzame nález Ústavného súdu Českej republiky, ktorý interpretuje absenciu právnej úpravy nasledovne: „Zákonodarca je povinný uskutočniť prijatie zákona, ktorý by ustanovil spôsob ako toto právo uskutočniť. Pokiaľ to opomenul, bolo by možné vzniknutú situáciu hodnotiť ako neústavné opomenutie zákonodarcu, resp. neústavnú medzeru v zákone.“¹⁵

Na problém chýbajúceho osobitného právneho predpisu, ktorý by dôslednejšie upravil problematiku štrajku, poukazujú rôzni autori. Napríklad podľa Kurila je potrebné, aby bol bezodkladne prijatý „plnokrvný“ zákon o štrajku, pretože zákonodarca si nesplnil svoju povinnosť v nadväznosti na článok 37 Ústavy Slovenskej republiky. Autor zdôrazňuje, že prija-

¹⁴ Článok 144 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

¹⁵ Nález Ústavného súdu Českej republiky pod značkou PI. ÚS 61/04.

tie zákona o štrajku nie je možnosťou, ale povinnosťou zákonodarcu, pričom uplatňovanie zákona o kolektívnom vyjednávaní je iba dočasným a provizórnym riešením.¹⁶

III. Záver

Uplynulo už 20 rokov od vzniku samostatnej Slovenskej republiky a stále sa nenašla vôľa na prijatie zákona, ktorý by jasne deklaroval právo na štrajk mimo sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Prirodzene by sme mohli hľadiť ešte ďalej do minulosti. V Českej republike si kompetentní uvedomujú závažnosť vzniknutého stavu neistoty, a preto už od roku 1997 podnikajú kroky, aby si splnili svoju ústavnú povinnosť voči občanom. V našich podmienkach, žiaľ, nebadáť ani náznak úsilia o dosiahnutie kompromisu medzi sociálnymi partnermi a pristúpiť tak k ďalšiemu kroku – prijatiu Zákona o štrajku. V súčasnom právnom vákuu vo veci štrajku sa možno len domnievať, že takýto stav vyhovuje odborom, zamestnávateľom, ako aj zástupcom štátu. Každá zo zmluvných strán sa pravdepodobne obáva „okov“, ktoré by ich mohli nepriaznivo obmedziť v prípade zavedenia striktných, jednoduchých a jasných pravidiel realizácie základného práva na štrajk.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie.* Praha : C. H. Beck, 2010. 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7.
- [2] BĀRĀNY, E.: Uplatniteľnosť druhej a tretej generácie ľudských práv podľa Ústavy Slovenskej republiky. In *Právny obzor*, 1995, no. 1, vol. 78, s. 12-24. ISSN 0032-6984.
- [3] BLAŠKOVÁ, A.: Právo na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. In *Justičná Revue*, 2011, no. 2, vol. 61, s. 200-208. ISSN 1335-6461.
- [4] ČECHOVÁ, L.: Krátké zamyšlení nad problematikou „nezákonnosti“ stávek. In *Právo a doprava*, 1995, no. 1, s. 11.
- [5] DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár.* Šamorín : Heuréka, 2007. 1200 s. ISBN 80-89122-38-8.
- [6] DRGONEC, J.: *Základné práva a slobody podľa Ústavy Slovenskej republiky.* Bratislava : Manz, 1997. 264 s. ISBN 80-85719-23-1.
- [7] DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In *Justičná revue*, no. 6-7, vol. 59s, 759-780. ISSN 1335-6461.
- [8] KURIL, M.: K niektorým aspektom právnej úpravy výkonu závislej práce z hľadiska Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*, no. 1, vol. 8, 2012, s. 79-87. ISSN 1337-2955.
- [9] VACÍK, M.: Stávka v zrcadle české judikatury. In *Časopis pro právní vědu a praxi*, 1999, no. 3, s. 290-292. ISSN 1210-9216.
- [10] ZACHARIÁŠ, J. Úprava stávky v právním řádu České republiky. In *Právnik*, 1995, no. 12, s. 1207-1217. ISSN 0231-6625.
- [11] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [12] Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Summary

In the processed article the author deals with the legislation on strike in the Slovak Republic with an intention to show deficiencies of the restricted legislation concerning strikes

¹⁶ Kuril, M.: K niektorým aspektom právnej úpravy výkonu závislej práce z hľadiska Ústavy Slovenskej republiky. In *Verejná správa a regionálny rozvoj*, no. 1, vol. 8, 2012, s. 85.

based on legislators inaction. A particular benefit of the paper are several *de lege lata* and *de lege ferenda* reflections, which represent some legislative recommendations toward the future.

Kľúčové slová: štrajk, zamestnanec, zamestnávateľ, odborová organizácia, odborový orgán, kolektívne vyjednávanie, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Ústava Slovenskej republiky, Zákon o štrajku.

Kontakt

Bc. Jozef Pavol
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Študent 5. ročníka denného štúdia
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. Box 313
810 00 Bratislava 1
Slovenská republika
E-mail: pavol.jozef@gmail.com

Recenzenti: PhDr. Agneša Víghová, PhD.
JUDr. Michal Kuril, PhD.

Špecifiká výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele

JUDr. Tomáš Sninčák

I. Úvod

Úvodom príspevku považujeme za nevyhnutné upriamiť pozornosť k pojmu „autorských práv“ a ich deleniu. Pri vymedzovaní autorského práva existujú dva prístupy, a to dualistický a monistický.

Dualistický princíp vychádza z dvojakosti autorského práva, kde rozdeľuje samostatné majetkové práva a samostatné osobnostné práva. Naproti tomu monistická teória vychádza z teórie jednotného autorského práva pozostávajúceho z dvoch zložiek, resp. z troch zložiek autorského práva. Monistická teória, ktorá sa v minulosti uplatňovala i v našom právom poriadku, vychádza z jednotného autorského práva, kam patria autorské práva osobné, osobno-majetkové autorské práva a majetkové práva. V podmienkach Slovenskej republiky sa prijatím nového autorského zákona v roku 2003¹ zmenilo aj chápanie autorského práva ako jednotného práva. Napriek prechodu k dualistickému princípu autorských práv, teória autorského práva upozorňuje, že chápanie autorského práva nemôžeme označiť za rýdzo dualistické, ale skôr ide o akýsi „quasidualizmus“.²

Súčasnú legislatívnu znenie pod obsah autorského práva zahŕňa výhradné osobnostné práva a výhradné majetkové práva. Tieto práva sú absolútnej povahy a uplatňujú sa *erga omnes*. Absolútna povaha týchto práva znamená, že právu autora zodpovedá povinnosť všetkých individuálne neurčených osôb zdržať sa akýchkoľvek zásahov do jeho práv.

Spoločným znakom týchto práv je ich neprevoditeľnosť a nemožnosť vzdania sa týchto práv. Zákaz prevoditeľnosti a možnosti vzdania sa, sa však vzťahuje len na výhradné osobnostné práva a výhradné majetkové práva. Relatívne majetkové práva, teda napr. pohľadávky vzniknuté z realizácie výhradného majetkového práva, sú prevoditeľné, a rovnako je možné sa ich vzdať.

Autorský zákon k výhradným osobnostným právam taxatívne zaraďuje: a) právo na označenie diela; b) právo rozhodnúť o zverejnení diela; c) právo na nedotknuteľnosť diela.

K výhradným majetkovým právam autora patrí právo na: a) použitie diela (§ 18 ods. 2 Autorského zákona); b) primeranú odmenu za použitie diela (§ 18 ods. 7 Autorského zákona); c) odmenu pri ďalšom predaji originálu diela výtvarného umenia³ (§ 19 Autorského zákona); d) náhrada odmeny pri rozmnožovaní diela pre osobnú potrebu (§ 24 ods. 4 Autorského zákona).

Všetky osobnostné autorské práva majú svoje miesto aj pri používaní diel na internete. Z majetkových autorských práv, ktoré sú relevantné pri použití diela na internete, je významné právo na vyhotovenie rozmnoženiny diela, právo na spracovanie, preklad a adaptáciu diela, právo na zaradenie diela do súborného diela a právo na verejný prenos diela, najmä právo na sprístupňovanie diela verejnosti. Osobnostné práva a majetkové práva a ich výkon patria zásadne autorovi diela.

K určitému prelomeniu tejto zásady dochádza pri výkone výhradných majetkových práv autora zamestnávateľom pri zamestnaneckom diele. Zamestnávateľovi je výkon týchto práv zverený priamo *ex lege*, a to za súčasného obmedzenia zamestnanca ako autora diela.

¹ Zákon č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „autorský zákon“).

² Vojčík, P. a kol.: *Právo duševného vlastníctva*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 136.

³ Tzv. „*droit de suite*“.

Problematika zamestnaneckého diela zasahuje do viacerých právnych odvetví, a tak i jej posúdenie musí byť dôsledne realizované v interdisciplinárnom rozmere. Vytváranie a následné využívanie zamestnaneckých diel je nevyhnutné vnímať a hodnotiť jednak z hľadiska autorského práva, ako aj z hľadiska pracovného práva.

II. Inštitút zamestnaneckého diela v právnej kultúre Slovenskej republiky

Predmetom autorského práva je dielo. Toto konštatovanie však neznamená, že každý duševný výtvor možno automaticky považovať za chránený a chrániteľný autorským právom. Nakoniec, nie každý výtvor ľudskej činnosti musí byť dielom. Musí sa jednať o unikátne stvárnenie určitého obsahu vedomia (duševného obsahu) v takej forme objektívneho vyjadrenia, ktorá umožňuje jeho opakované zmyslové vnímanie.⁴

Na to, aby sme určitému výtvoru mohli priznať ochranu v zmysle autorského zákona, musí spĺňať všetky znaky, ktoré autorský zákon vyžaduje pri autorskom diele.

Tak i definovanie autorského diela v jednotlivých krajinách môže byť rozdielne. Pod dielom autorským je potrebné rozumieť také dielo, ktoré je právom toho ktorého štátu považované za predmet autorského práva, t. j. dielo, ktorého právny status zákonodarca vyníma z režimu všeobecnej právnej úpravy a podriaďuje ho režimu špeciálnej – autorskoprávnej úpravy (spravidla so zachovaním platnosti všeobecnej úpravy).⁵

Na základe ustanovení slovenského autorského zákona musí ísť o literárne alebo iné umelecké dielo, príp. vedecké dielo, ktoré je výsledkom vlastnej tvorivej činnosti autora. Takéto pojmové vymedzenie diela je všeobecné a určuje len základné predpoklady ochrany, ktoré musí autorské dielo spĺňať.⁶

Okrem tohto pozitívneho vymedzenia formulovaného v generálnej klauzule v § 7 ods. 1 autorského zákona, zákon požaduje vyjadrenie diela v zmyslami vnímateľnej podobe, bez ohľadu na to, či je to na hmotnom podklade, elektronicky, efemérne alebo inak.

Náš právny poriadok na vznik autorského práva nevyžaduje splnenie žiadnych formálnych náležitostí, okamih vonkajšieho vyjadrenia diela je zároveň aj okamihom vzniku autorského práva k tomuto dielu. Podoba, obsah, kvalita, účel alebo forma vyjadrenia diela nie sú z hľadiska poskytnutia autorskoprávnej ochrany dôležité.⁷

V teórii sa však môžeme stretnúť aj so znakom autorského diela, ktorým je absencia vylúčenia z autorskoprávnej ochrany.⁸

Aby sme mohli uvažovať o zamestnaneckom diele, musí k vyššie uvedeným znakom prísť ďalšia náležitosť, a to vytvorenie diela autorom pri plnení svojich povinností vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu, služobného vzťahu alebo zo štátnozamestnaneckého vzťahu k zamestnávateľovi alebo z pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom. Ak bývalý zamestnanec vykonáva prácu pre svojho bývalého zamestnávateľa napr. na

⁴ Švidroň, J.: *Tvorba a právo*. Bratislava : Veda – Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1991, s. 171.

⁵ Čížkovská, V.: Dílo jako předmět autorského práva. In *Aktuální otázky práva autorského, práv průmyslových a práva soutěžního*. Praha : Sbor, 1972, s. 24.

⁶ Vojčík, P. a kol.: *Právo duševního vlastnictví*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. s. 99.

⁷ Tamtiež, s. 100.

⁸ Pozri napr. Telec, I.: *Tvůrčí práva duševního vlastnictví*. Brno : Doplněk, 1994, s. 81 a nasl.

základe živnosti⁹ a v tomto momente dôjde k vytvoreniu diela, o zamestnanecké dielo ísť nemôže.¹⁰

Vytváranie a používanie diel v pracovnom pomere je v praxi pomerne častým spôsobom vzniku diela, keďže zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi vhodné prostredie na tvorivú činnosť, výsledkom ktorej môže byť predmet chránený autorským právom.

Na činnosti spadajúce pod režim autorskoprávnej ochrany však v súlade so znením ustanovenia § 223 ods. 5 Zákonníka práce nie je možné uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.¹¹ V súčasnej dobe sa neuvažuje o zmene tohto ustanovenia a tak i naďalej nemôžeme očakávať posun k vytvoreniu zamestnaneckého diela na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.¹²

Najčastejšie dochádza k výtvoru zamestnaneckého diela pri výkone závislej práce.¹³ Je potrebné si uvedomiť, že ak by zamestnanec na základe pokynov zamestnávateľa, v pracovnom čase a na náklady zamestnávateľa vykonal činnosť, na ktorú podľa náplne svojej práce vymedzenej v pracovnej zmluve nebol povinný, hoci by takouto činnosťou došlo k vzniku autorského diela, nemohlo by dôjsť k vzniku diela zamestnaneckého, keďže v takomto prípade by nebola naplnená skutková podstata zamestnaneckého diela.

Zo strany zamestnávateľa, ktorý chce k vytvorenému dielu vykonávať majetkové a niektoré osobnostné práva, je preto žiaduce vyšpecifikovať druh práce tak, aby zahŕňal činnosti, ktoré má v pláne zamestnancovi pridelovať a ktoré súvisia s predmetom jeho podnikania.

Ustanovenia autorského zákona podriaďujú režimu zamestnaneckého diela aj počítačový program, súborné dielo alebo kartografické dielo, ktoré nie je spoločným dielom, a to aj za situácie, ak bolo celkom alebo sčasti vytvorené na základe zmluvy o vytvorení diela. Objednávateľ sa za danej situácie považuje za zamestnávateľa. K zániku práva vykonávať majetkové práva autora dochádza odstúpením od zmluvy o vytvorení diela.

III. Výhradné majetkové práva a ich vykonávanie zamestnávateľom

Najmä z ekonomických dôvodov sa na zamestnanecké diela vzťahuje osobitný režim. Korešpondujúc s európskou pracovnoprávnou úpravou je tento inštitút budovaný na posilnení pozície zamestnávateľa. Má dôjsť k zvýrazneniu materiálneho podielu zamestnávateľa na vytvorení diela, nakoľko ten mnohokrát investuje nemalé finančné prostriedky, či poskytuje iné materiálne zázemie pre tvorivú duševnú činnosť svojich zamestnancov.

Ustanovenia autorského zákona výslovne zverujú zamestnávateľovi výkon majetkových práv autora k zamestnaneckému dielu, a to bez potreby uzatvorenia osobitnej licenčnej

⁹ Podľa Kurila problematiku tzv. zastretých právnych vzťahov (napr. „nútených“ živností) slovenský zákonodarcu dlhodobo nerieši uspokojivým spôsobom, problémom je najmä nedôsledné vymedzenie pojmu „závislá práca“ v § 1 ods. 2-3 Zákonníka práce (Kuril, M.: Several remarks on the legal status of professional sportsmen in labour law relations. In *Liberalization of Labour Relations Regulation in the Process of Globalization*. Bratislava : VO FP UK, 2011, s. 416 a nasl.

¹⁰ K tomu pozri napr. Treľová, S.: Konkurencia zmluvných typov pracovného práva, obchodného práva a občianskeho práva. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 61 a nasl.

¹¹ Záhorčáková, J., Kuril, M.: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (teoreticko-analytické úvahy). In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 79.

¹² K novelizáciám Zákonníka práce a ich najčastejšej orientácii pozri napr.: Kuril, M.: Stručné zamyslenie nad niektorými oblasťami pripravovanej novely Zákonníka práce a súvisiacimi prepismi. In *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : VO PF UK, 2011. s. 28 a nasl.

¹³ K závislej práci pozri napr. Hamulák, J.: Niekoľko poznámok k novelizácii Zákonníka práce. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik..* Wien : Paul Gerin, 2012, s. 10.

zmluvy s autorom diela. K výkonu týchto práv zo strany zamestnávateľa dochádza *ex lege*, v jeho mene a na jeho účet.

Toto ustanovenie autorského zákona je dispozitívnej povahy, a tak umožňuje medzi autorom (zamestnancom) a zamestnávateľom odchylnú dohodu. Takúto dohodu možno zakomponovať aj priamo do pracovnej zmluvy, v prospech čoho je i znenie ustanovenia § 43 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré umožňuje dojednanie ďalších podmienok v pracovnej zmluve, o ktoré majú účastníci pracovnoprávneho vzťahu záujem.

Zákon tak necháva na vôli účastníkov pracovnoprávneho vzťahu ako si upravia výkon majetkových práv k zamestnaneckému dielu. Takouto dohodou by napr. mohlo dôjsť k vylúčeniu výkonu majetkových práv k zamestnaneckému dielu alebo príp. výkon týchto práv obmedziť.

Ak nedošlo k uzatvoreniu takejto dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, výkon výhradných majetkových práv patrí výhradne zamestnávateľovi. Zákon dáva zamestnávateľovi možnosť, aby dielo vytvorené zamestnancom bez ďalšieho použil buď sám, alebo môže toto právo výkonu majetkových práv autora postúpiť tretej osobe. Na postúpenie výkonu týchto práv tretej osobe je už ale potrebný súhlas samotného autora diela. Bez súhlasu autora je postúpenie možné vtedy, ak ide o predaj podniku alebo samostatnej organizačnej zložky podniku.

Vyššie uvedené sa týka len výhradných majetkových práv, t. j. takých práv, ktoré autorský zákon priznáva každému autorovi a ktoré smerujú voči každému, nikto do nich nesmie zasahovať a každý ich musí rešpektovať. Pokiaľ ide o relatívne majetkové práva, ktoré vznikajú realizáciou absolútneho, resp. výhradného majetkového práva, tie môže zamestnávateľ postúpiť tretej osobe bez predchádzajúceho súhlasu autora.

Zákon ukladá zamestnancovi povinnosť zdržať sa výkonu majetkových práv k zamestnaneckému dielu počas doby, kedy ich k tomuto dielu vykonáva zamestnávateľ. Teória tento stav považuje za akúsi obdobu výhradnej licencie priamo z ustanovení autorského zákona.¹⁴

Slovenský zákonodarca bol nedôsledný a na rozdiel od českej právnej úpravy nemyslel na to, čo v prípade, ak zo strany zamestnávateľa nedôjde k výkonu majetkových práv k zamestnaneckému dielu. Takýto stav môže viesť k situácii, že nekonaním zamestnávateľa (jeho nevykonávaním majetkových práv k zamestnaneckému dielu) vznikne zamestnancovi ujma.

Právna úprava v Českej republike v ustanovení § 58 ods. 3 českého autorského zákona¹⁵ pritom túto situáciu rieši. V súlade s českým právnym poriadkom má autor právo požadovať, aby mu zamestnávateľ v takomto prípade udelil licenciu za obvyklých podmienok, ibaže na strane zamestnávateľa existuje závažný dôvod k jej odmietnutiu. Absencia obdobnej právnej úpravy v právnom poriadku Slovenskej republiky je všeobecne vnímaná ako značné oslabenie postavenia autora (zamestnanca) vo vzťahu k zamestnávateľovi.¹⁶

IV. Zamestnávateľ a výkon výhradných osobnostných práv

Ustanovenia autorského zákona zverujú zamestnávateľovi iba výkon majetkových práv k zamestnaneckému dielu.

¹⁴ Simková, G.: Osobitosti výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele. In *Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia*. Košice : Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2012, s. 125.

¹⁵ Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právach souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (ďalej aj ako „český autorský zákon“).

¹⁶ Simková, G.: Osobitosti výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele. In *Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia*. Košice : Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2012, s. 126.

Autorský zákon v ustanovení § 50 ods. 2 zakotvuje nevyvrátiteľnú právnu domnienku, v súlade s ktorou, ak zamestnávateľ vykonáva majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu, má sa za to, že autor udelil súhlas na zverejnenie tohto diela, ako aj na to, aby zamestnávateľ uvádzal na verejnosti toto dielo pod svojim menom. Zákon umožňuje zamestnávateľovi so zamestnancom dohodnúť sa inak.

Takáto formulácia nevyvrátiteľnej právnej domnienky znamená určitý zásah do osobnostných práv autora, a to konkrétne do jeho práva na zverejnenie diela a do práva na označenie diela. Autor je povinný strpieť výkon týchto práv zo strany zamestnávateľa.

Ak zamestnávateľ vykonáva majetkové práva k dielu vytvorenému zamestnancom, teória práva duševného vlastníctva konštatuje, že dochádza k prechodu niektorých osobnostných práv autora na zamestnávateľa. K prechodu dochádza priamo zo zákona, bez potreby súhlasu autora zamestnaneckého diela. Takáto zákonná úprava je v priamom rozpore s ustanovením § 17 ods. 2 autorského zákona, v zmysle ktorého sú osobnostné práva neprevoditeľné a autor sa ich nemôže vzdať. Je potrebné si ale uvedomiť, že normatívne riešenie opačné, ktoré by neumožňovalo špecifický prechod osobnostných práv pri zamestnaneckom diele, by znemožňovalo zamestnávateľovi vykonávať majetkové práva, ktoré sú vo veľkej miere závislé od práv osobnostných.¹⁷

Ak by zamestnávateľ nedisponoval vybranými právami k dielu, bola by každá jeho snaha, či podnikateľská aktivita, ktorej predmetom je dielo vytvorené zamestnancom determinovaná a podmienená súhlasom zamestnanca. To by bolo kontraproduktívne a zároveň sa aj priečiace podstate a účelu zakotvenia inštitútu zamestnaneckého diela.¹⁸

Za určitých podmienok môže zamestnávateľ byť i v pozícii spoluautora zamestnaneckého diela. Aby mohol byť zamestnávateľ spoluautorom zamestnaneckého diela, tak týmto zamestnávateľom nesmie byť právnická osoba, ktorá nie je schopná tvorivej duševnej činnosti.

Ďalšou podmienkou je, že zamestnávateľ sa podieľa na tvorbe diela nielen technickými pokynmi, či materiálnymi prostriedkami, ale aj vlastným tvorivým duševným prínosom. Za každých okolností ide o zamestnávateľa ako spoluautora, a nie ako samostatného autora.

Ostatné osobnostné práva zamestnanca nie sú nijako dotknuté a zostávajú zachované.

V. Prechod oprávnenia vykonávať majetkové práva a jeho zánik

V situácii, ak dôjde k zániku právnej subjektivity zamestnávateľa, autorský zákon upravuje dvojako výkon majetkových práv k zamestnaneckému dielu. Ak pôjde o zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, tak ten nastáva jeho smrťou. Pri právnickej osobe tak dochádza zánikom tejto právnickej osoby. V uvedených prípadoch, teda smrti zamestnávateľa oprávneného vykonávať majetkové práva k zamestnaneckému dielu alebo jeho zánikom bez právneho nástupcu, právo výkonu majetkových práv zamestnávateľa zaniká a majetkové práva k tomuto autorskému dielu vykonáva autor. Nedochozí k prevodu majetkových práv, ale k ich prechodu.

Ak zamestnávateľ (fyzická osoba), zanechal dedičov, jeho právnym nástupcom sa stane ten z nich, ktorý zdedí podnik zamestnávajúci autora, a ktorý bude takto ďalej pokračovať v podnikaní, a teda aj naďalej vykonávať majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu.

Ak by sa však dedič podniku rozhodol ďalej v podnikaní nepokračovať, práva výkonu majetkových práv prechádzajú späť na autora.

Ak by v prípade zániku právnickej osoby, ktorá je zamestnávateľom bez právneho nástupcu, nežil samotný autor diela, tak výkon majetkových práv by ako súčasť dedičstva pre-

¹⁷ Čentík, T.: Vybrané právne problémy zamestnaneckého diela. In *Justičná revue*, no. 6-7, vol. 62, 2010, s. 855-860.

¹⁸ Tamtiež, s. 855-860.

šiel na jeho právnych nástupcov v zmysle ustanovenia § 18 ods. 6 autorského zákona, v zmysle ktorého sú majetkové práva predmetom dedičstva.

Skončením pracovnoprávneho vzťahu, služobného vzťahu, štátnozamestnaneckého vzťahu alebo pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom zostávajú práva a povinnosti zakotvené pre zamestnávateľa a autora, t. j. bývalého zamestnanca, nedotknuté.

Právny režim zamestnaneckého diela zostáva nedotknutý, zamestnávateľ má zachované právo vykonávať majetkové práva k zamestnaneckému dielu aj po skončení pracovného pomeru, resp. iného právneho vzťahu s autorom zamestnaneckého diela.

K zániku práva zamestnávateľa vykonávať majetkové práva dochádza iba jeho zánikom bez právneho nástupcu. Dokonca ani smrť zamestnanca nemá vplyv na výkon majetkových práv zamestnávateľom. Preto sa neprihliada na to, či autor zamestnaneckého diela zomrie ešte počas trvania právneho vzťahu so svojim zamestnávateľom alebo až po jeho skončení.¹⁹

VI. Problematické otázky v súvislosti so zamestnaneckým dielom

Právna úprava inštitútu zamestnaneckého diela je v slovenskom právnom poriadku pomerne stručná a strohá. Takáto úprava prináša v praxi viacero otázok a vedie tiež k neriešiteľným problémom súvisiacim s autorským dielom, ktoré napĺňa pojmové znaky zamestnaneckého diela.²⁰

V právnom poriadku absentuje úprava situácie, kedy zamestnanec rozpracované zamestnanecké dielo nebude môcť dokončiť. Napríklad pre chorobu, smrť a pod.

Český autorský zákon na takúto situáciu pamätá, keď vo svojom ustanovení § 58 ods. 5 zakotvuje nevyvrátiteľnú právnu domnienku, podľa ktorej sa má za to, že autor udelil zamestnávateľovi súhlas na dokončenie svojho ešte nehotového zamestnaneckého diela v prípadoch uvedených v zákone.

Je tomu tak vtedy, ak zamestnanec napriek predchádzajúcej výzve k dodatočnému plneniu je v omeškaní s vytvorením zamestnaneckého diela, ak jeho záväzok dokončiť takéto dielo zanikne smrťou alebo nemožnosťou plnenia.

Toto ustanovenie je dispozitívne, a to umožňuje odchylnú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ak by takáto právna domnienka neexistovala, tak dokončenie diela zamestnávateľom by znamenalo neoprávnený zásah do diela.²¹

K skutočnosti uvedenej vyššie môže v zmysle právnej úpravy v Slovenskej republike dochádzať. Domnievame sa, že by stálo za zváženie inšpirovať sa precíznejšou právnu úpravou našich západných susedov a zakotviť postavenie zamestnávateľa pri nedokončenom zamestnaneckom diele.

Za najväčší nedostatok právnej úpravy inštitútu zamestnaneckého diela považujeme absenciu zakotvenia práva na dodatočnú odmenu v prípade, ak mzda vyplácaná zamestnancovi sa dostane do zjavného nepomeru k zisku z využitia práv k zamestnaneckému dielu a významu takéhoto diela pre dosiahnutie zamestnávateľovho zisku.

V Českej republike túto situáciu upravuje ustanovenie § 58 ods. 6 českého autorského zákona, v zmysle ktorého, ak nastanú takéto okolnosti, a ak nie je dohodnuté inak, má autor zamestnaneckého diela voči zamestnávateľovi právo na primeranú dodatočnú odmenu.

Právo na primeranú dodatočnú odmenu český autorský zákon vylučuje pre počítačové programy, databázy a kartografické diela.

¹⁹ Vojčík, P.: Tvorba autorských diel v pracovnom pomere. In *Právny obzor*, no. 2-3, vol. 88, 2005, s. 150-158.

²⁰ K právnej istote pozri napr. Minčíč, V.: Právna istota v právnom poriadku Slovenskej republiky. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012. s. 156 a nasl.

²¹ Čentík, T.: Vybrané právne problémy zamestnaneckého diela. In *Justičná revue*, no. 6-7, vol. 62, 2010, 855 a nasl.

VII. Záver

Pri autorskom práve musíme dôsledne rozlišovať medzi autorským dielom a autorským dielom, ktoré má pojmové znaky zamestnaneckého diela.

Pri zamestnaneckom diele totiž dochádza k výkonu výhradných majetkových práv k tomuto dielu inou osobou (zamestnávateľom), ako je tvorca diela, teda autor (zamestnanec).

Samozrejme, zákon umožňuje aj odchylnú úpravu dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom zahrnutou už v pracovnej zmluve alebo uzavretou neskôr.

Takáto právna úprava zodpovedá európskym štandardom a znamená zvýraznenie podielu zamestnávateľa na vytvorení diela, čo smeruje k ochrane jeho ekonomických záujmov.

Materiálne a technické zázemie, ktoré zamestnancovi poskytuje zamestnávateľ pre tvorbu diela, príp. jeho pokyny a požiadavky na dielo samostatný proces jeho tvorby usmerňujú.

Tieto skutočnosti ale nikdy nemôžu spôsobiť stav, kedy sa zamestnávateľ stane aj spoluautorom tohto diela. Na to, aby sa zamestnávateľ mohol stať spoluautorom diela, nesmie ísť o zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, a rovnako takýto zamestnávateľ musí k vytvoreniu diela prispieť i svojou vlastnou tvorivou duševnou činnosťou, a nie iba materiálnym a technickým zázemím.

Musíme však konštatovať, že slovenská právna úprava zamestnaneckého diela nereflektuje na požiadavky a potreby praxe.

Toto tvrdenie opierame najmä o vnútornú rozpornosť, či nedôslednosť zákonodarcu pri koncipovaní právnej úpravy zamestnaneckého diela.

Rovnako za nedostatok považujeme absenciu úpravy niektorých, v praxi sa vyskytujúcich situácií, čo vedie k neblahým následkom. V autorskom zákone absentuje napr. riešenie situácie, kedy zamestnanec nemôže z objektívnych dôvodov dokončiť zamestnanecké dielo. Ak by sa takéto dielo rozhodol dokončiť zamestnávateľ, došlo by z jeho strany k neoprávnenému zásahu do zamestnaneckého diela.

Inšpiráciou slovenskému právnemu poriadku pri nedokončenom diele môže byť i autorský zákon v Českej republike, ktorého ustanovenia eliminujú vznik prípadných sporov zakotvením právnej domnienky súhlasu autora s dokončením nedokončeného zamestnaneckého diela.

Určitým vzorom môže byť český autorský zákon rovnako zakotvením právnej domnienky, že zamestnanec okrem súhlasu na zverejnenie svojho diela, rovnako udelil zamestnávateľovi súhlas k úprave diela, jeho spracovaniu, a to vrátane prekladu, spojeniu s iným dielom, ako aj súhlas na zaradenie do súborného diela.

Naproti tomu slovenský autorský zákon v ustanovení § 50 ods. 3 upravuje právnu domnienku, že ak zamestnávateľ vykonáva majetkové práva k zamestnaneckému dielu, platí, že autor udelil súhlas na zverejnenie tohto diela, ako aj na to, aby zamestnávateľ toto dielo uvádzal na verejnosti pod svojím menom. Ostatné osobnostné práva zostávajú nedotknuté. Český zákonodarca bol tak pri tejto úprave dôslednejší a právnu domnienku koncipoval širšie.

Literatúra

[1] ČENTÍK, T.: Vybrané právne problémy zamestnaneckého diela. In *Justičná revue*, no. 6-7, vol. 62, 2010, s. 855-860. ISSN 1335-6461.

[2] ČIŽKOVSKÁ, V.: Dílo jako předmět autorského práva. In *Aktuální otázky práva autorského, práv průmyslových a práva soutěžního*. Praha : Sbor, 1972.

[3] HAMUĚÁK, J.: Niekoľko poznámok k novelizácii Zákonníka práce. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 10-16.

ISBN 978-3-200-02915-6.

- [4] KURIL, M.: Stručné zamyslenie nad niektorými oblast'ami pripravovanej novely Zákonníka práce a súvisiacimi prepismi. In *Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy*. Bratislava : VO PF UK, 2011, s. 28-41. ISBN 978-3-200-02915-6.
- [5] KURIL, M.: Several remarks on the legal status of professional sportsmen in labour law relations. In *Liberalization of Labour Relations Regulation in the Process of Globalization*. Bratislava : VO FP UK, 2011, s. 415-424. ISBN 978-80-7160-311-5.
- [6] MINČIČ, V.: Právna istota v právnom poriadku Slovenskej republiky. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 156-163. ISBN 978-3-200-02915-6.
- [7] SIMKOVÁ, G.: Osobitosti výkonu autorských práv pri zamestnaneckom diele. In *Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia*. Košice : Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2012, s. 123-129. ISBN 978-80-7097-949-5.
- [8] ŠVIDROŇ, J.: *Tvorba a právo*. Bratislava : Veda – Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1991. 306 s. ISBN 80-224-0361-X.
- [9] TELEČ, I.: *Tvůrčí práva duševního vlastnictví*. Brno : Doplněk, 1994. 344 s. ISBN 80-210-0885-7.
- [10] TREĽOVÁ, S.: Konkurencia zmluvných typov pracovného práva, obchodného práva a občianskeho práva. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 61-66. ISBN 978-3-200-02915-6.
- [11] VOJČÍK, P. a kol.: *Právo duševného vlastnictví*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 495 s. ISBN 978-80-7380-373-5.
- [12] VOJČÍK, P.: Tvorba autorských diel v pracovnom pomere. In *Právny obzor*, no. 2-3, vol. 88, 2005, s. 150-158. ISSN 0032-6984.
- [13] ZÁHORČÁKOVÁ, J., KURIL, M.: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (teoreticko-analytické úvahy). In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 78-87. ISBN 978-3-200-02915-6.
- [14] Zákon č. 618/2003 Z. z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom v znení neskorších predpisov (autorský zákon).
- [15] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [16] Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
- [17] Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
- [18] Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov.
- [19] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [20] Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorskom, o právach súvisiacich s právom autorským a o zmene niektorých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Summary

The presented scientific article deals with the detailed analysis of the legal institute of “employee work”, focusing primarily on the specific performance of personal and economic rights. The fundamental aim of the article is to provide a comprehensive view of employee work and point out the imperfections and inconsistencies of the legislator. For comparison and better understanding of the issue, the author considers in the paper the differences between Slovak legislation and Act on Copyright in Czech Republic. Part of the article are *de lege lata* and *de lege ferenda* considerations.

Kľúčové slová: autorské dielo, zamestnanecké dielo, zamestnanec, zamestnávateľ, výhradné majetkové práva, výhradné osobnostné práva, výkon majetkových práva, relatívne majetkové práva.

Kontakt

JUDr. Tomáš Sninčák

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Kováčska 26

040 75 Košice

Slovenská republika

E-mail: tomassnincak@gmail.com

Recenzenti: JUDr. Michal Kuril, PhD.

JUDr. Silvia Treľová, PhD.

Ústavný rámec práva na dovolenku

Mgr. Jana Záhorčáková
JUDr. Michal Kuril, PhD.

I. Úvod

K formálnym prameňom vnútroštátneho pracovného práva Slovenskej republiky patrí aj zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Ústava“, „Ústava SR“ alebo „ÚSR“). Z hľadiska členenia formálnych prameňov je ÚSR zaradená medzi normatívne právne akty.

Ústava predstavuje prvý pozitívny krok k tvorbe práva, tvorí akýsi rámec, podľa ktorého sa budú tvoriť zákony.¹

Výsledkom normatívnej činnosti zákonodarcu sú pramene práva, ktoré je možné označiť ako normatívne právne akty.

Pod pojmom „normatívny prameň“ rozumieme najmä normatívny charakter konkrétneho prameňa, ktorý určuje všeobecne záväzné pravidlá správania.

Osobná pôsobnosť normatívnych právnych aktov smeruje k rôznym subjektom. Tieto sú povinné postupovať v súlade s vymedzenými pravidlami správania v právnych vzťahoch príslušného právneho odvetvia, resp. právneho poriadku ako celku. Uvedené právne vzťahy alebo oblasti nie sú z hľadiska počtu obmedzené.

Právna sila Ústavy SR je pri vertikálnom členení normatívnych právnych aktov na vrchole prameňov práva.

Toto konštatovanie platí i v oblasti pracovného a sociálneho zákonodarstva. Znenie Ústavy, ktoré do určitej miery musí byť všeobecné, aby bolo univerzálne aplikovateľné, dotvárajú osobitné právne predpisy.

Na tieto pramene nižšej právnej sily bezprostredne nadväzujú vykonávacie právne predpisy (napr. vyhlášky, nariadenia, atď.). Uvedený systém prameňov práva sa uplatňuje aj v prostredí výkonu závislej práce.

Spracovaný vedecký článok sa zameriava výlučne na oblasť výkonu závislej práce. Legislatíva, ktorá upravuje „závislú prácu“, tvorí obsah právneho odvetvia pomenovaného ako „pracovné právo“.

Pracovnoprávne predpisy predstavujú k zneniu Ústavy osobitné právne normy. Pracovné zákonodarstvo pritom dopĺňajú aj normatívne právne akty iných právnych odvetví, ako napr. občianskeho práva hmotného, občianskeho práva procesného, medzinárodného práva súkromného a pod.

Predmetom pracovného práva nie je „akákoľvek práca“, ale iba „závislá práca“.² Práca, ktorá spĺňa znaky „závislej práce“, je regulovaná prameňmi pracovného práva. Ak však dochádza k výkonu „práce“, ktorá nie je kvalifikovaná ako „závislá práca“, musí ísť o oblasť zmluvného súkromného práva (napr. občianskeho práva alebo obchodného práva), teda o oblasť iných právnych odvetví.

Článok 36 písm. f) Ústavy Slovenskej republiky, ktorý budeme v ďalších častiach analyzovať, je adresovaný výhradne do pracovného a sociálneho zákonodarstva.

Ústavnoprávne záruky smerujúce do sféry výkonu závislej práce sú dôležité predovšetkým z toho dôvodu, aby vytvárali predpoklady na čiastočné „zjemňovanie“ subordinácie medzi účastníkmi príslušných právnych vzťahov.

¹ Chovancová, J.: To the Principles of Democracy. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 102.

² Pojem „závislá práca“ je precizovaný v § 1 ods. 2-3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Zmluvný vzťah zamestnanca a zamestnávateľa nie je po vzniku pracovného pomeru vzťahom rovnosti. Imanentným znakom závislej práce je nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca.

Keďže zamestnanec je „slabšou“ zmluvnou stranou, Ústava mu priznáva isté sociálno-právne štandardy, ku ktorým patrí aj právo na dovolenku.

V prípade, ak by právna úprava nezohľadňovala nerovnosť v právnom postavení zamestnanca a zamestnávateľa, je pravdepodobné, že subordinácia by bola ešte viac exponovaná.

Sociálno-právna ochrana zamestnanca v zásade znamená, že normatívne právne akty mu zaručia napr. primerané doby odpočinku, maximálne rozsahy pracovného času, minimálnu dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, príp. adekvátnu hmotnú podporu, ak svoje ústavné právo na prácu nemôže vykonávať.

Teória pracovného práva nečlení právne vzťahy pri výkone závislej práce jednotným spôsobom. V tomto vedeckom článku budeme za „pracovnoprávne a obdobné pracovné vzťahy“ považovať právne vzťahy, ktoré vznikajú v oblasti tzv. výrobnjej (podnikateľskej) sféry.

Na druhej strane pojem „ďalšie pracovné vzťahy“ spájame s prostredím nevýrobnej (nepodnikateľskej) sféry.

Stručné vysvetlenie tohto terminologického trieštenia je potrebné preto, že právny inštitút dovolenky je obojsférový, tzn. zamestnancovi na neho môže vzniknúť nárok bez ohľadu na to, v ktorej z uvedených sfér závislú prácu vykonáva.

II. Dovolenka ako ústavné právo

Ústavný rámec pracovného práva špecifikujú aj viaceré nadnárodné formálne prame-
ne, ktoré Slovenská republika ratifikovala, príp. sa v nej priamo uplatňujú z dôvodu členstva
v týchto organizáciách (zoskupeniach).

Tieto pramene pochádzajú napr. z legislatívnej pôdy Rady Európy, Európskej únie
alebo Medzinárodnej organizácie práce, t. j. z oblasti medzinárodného a európskeho pracov-
ného práva.

Súčasťou týchto prameňov sú tiež ustanovenia o platenej dovolenke na zotavenie, kto-
ré sa nachádzajú napr. v Revidovanej Európskej sociálnej charte (1996),³ Medzinárodnom
pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966)⁴ alebo v Smernici Európske-
ho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Druhá hlava Ústavy, do ktorej je zaradený článok 36, je pomenovaná „Základné práva
a slobody“.

V ÚSR existujú v zásade dve skupiny základných práv a slobôd. V prvej skupine sú
obsiahnuté základné práva a slobody, ktoré majú tzv. prirodzeno-právny základ, t. j. tieto sú
uznané a vyhlásené. Druhá skupina je tvorená základnými právami a slobodami, ktorých po-
vaha je pozitívno-právna, t. j. tieto sú priznané a vyhlásené.

Osobná pôsobnosť článku 36 písm. f) Ústavy SR sa dotýka špeciálneho subjektu, kto-
rým sú „zamestnanci“. Právo na najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie
totiž patrí k právam pozitívno-právnej povahy.

Zamestnanci sú fyzické osoby so špeciálnym právnym statusom, ktorý odvodzujeme
zo znenia osobitných právnych predpisov.

³ Pozri oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. uverejnené v Zbierke zákonov č. 95/2009 na s. 1850.

⁴ Pozri vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 95/1974 Zb. uverejnenú v Zbierke zákonov č. 17/1974 na s. 321.

Osobná pôsobnosť ÚSR je však v niektorých prípadoch zameraná na fyzické osoby so všeobecným právnym statusom, ktoré sa označujú pojmami, ako napr. „ľudia“, „všetci“, „každý“, „nikto“.⁵

Tu platí, že všetci zamestnanci musia byť fyzickými osobami a každému zamestnancovi môže vzniknúť právo na platenú dovolenku na zotavenie, avšak nie všetky fyzické osoby sú zamestnancami.

III. Analýza článku 36 písm. f) Ústavy Slovenskej republiky

Pojem „dovolenka na zotavenie“ nie je definovaný v Ústave SR, v Zákonníku práce ani v osobitných právnych predpisoch.

Rozumieme pod ňou pracovné voľno, ktoré je spravidla dlhšie ako sú príslušné doby odpočinku (nepretržitý denný odpočinok, resp. odpočinok zamestnanca v týždni).

Dovolenka na zotavenie by nemala byť iba obdobím odpočinku zamestnanca po práci, ale najmä časom, v priebehu ktorého sa zamestnanec zotaví po práci, a to s ohľadom napr. na jeho zdravotný stav.

V prípade dovolenky na zotavenie nejde o čiastočnú regeneráciu, ale generálnu regeneráciu pracovných síl.

Teória právneho inštitútu dovolenky na zotavenie zohľadňuje predovšetkým tieto dva aspekty, po prvé, poskytuje sa z dôvodu fyzicko-psychických potrieb ľudského organizmu, po druhé, jej čerpanie je akousi formou odmeny pre zamestnanca, a to napr. za lojalnosť k zamestnávateľovi, jeho pracovné výkony, príp. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy.

Znenie článku 36 Ústavy priznáva jednotlivé práva (vrátane práva na najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie) „zamestnancom“. Osobná pôsobnosť tohto ustanovenia sa tak nevzťahuje na „každého“ alebo „všetkých“, ale iba na „zamestnancov“.

Pojem „zamestnanec“ je definovaný v rôznych právnych predpisoch.⁶ Zamestnancom nemôže byť „akákoľvek“ fyzická osoba. Po prvé, táto fyzická osoba musí spĺňať pracovnoprávnu subjektivitu, po druhé, medzi zamestnancom a zamestnávateľom muselo dôjsť k založeniu pracovnoprávneho, obdobného alebo ďalšieho pracovného vzťahu.

Nárok na dovolenku na zotavenie vzniká výlučne zamestnancovi. Právny status zamestnanca je neopomenuteľným predpokladom uplatňovania tohto práva.

Na základe článku 36 ÚSR sa zamestnancom zaručuje (okrem iného) právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Ústava dopĺňa, že toto právo sa týka aj určenia najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, primeraného odpočinku po práci, ako aj najkratšej prípustnej dĺžky platenej dovolenky na zotavenie.

Článok 36 Ústavy SR je z hľadiska vecnej pôsobnosti orientovaný na osobitné právne predpisy pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Právo na určenie minimálneho rozsahu platenej dovolenky na zotavenie sa uplatňuje v právnych vzťahoch pri výkone „závislej práce“, a nie „práce“, ktorá môže byť realizovaná v zmysle vybraných zmluvných typov súkromného práva (napr. zmluvy o dielo).

Všetky práva, ktoré tvoria obsah článku 36 Ústavy, zakladajú v prameňoch nižšej právnej sily povinnosti iných subjektov (napr. zamestnávateľov, inšpekcie práce a pod.).

Pojem „zamestnanci“ je používaný v pluráli, t. j. v množnom čísle. Napriek tomu platí, že práva vymedzené v článku 36 ÚSR môžu vzniknúť i jednej zamestnankyni alebo jednému zamestnancovi.

Sme toho názoru, že zámerom Ústavy nebolo, aby uvedené práva boli priznané iba zamestnaneckému kolektívu, t. j. skupine viacerých zamestnancov. Subjektom práva na dovo-

⁵ Pozri napr. článok 12 Ústavy SR.

⁶ Pozri napr. § 11 Zákonníka práce alebo § 4 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

lenku na zotavenie tak môže byť aj konkrétny subjekt, ktorý je gramaticky označený v jednotnom čísle.

Predpokladom priznania tohto práva nemôže byť hmotnoprávna podmienka, aby zamestnanec preukázal, že je členom zamestnaneckého kolektívu.

IV. Právna úprava § 100 Zákonníka práce

Dikcia § 100 Zákonníka práce nadväzuje na článok 36 písm. f) Ústavy Slovenskej republiky. Ide o realizáciu ústavného práva na odpočinok po práci v rámci osobitného právneho predpisu.

Podľa uvedeného ustanovenia vzniká zamestnancovi nárok na 1) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť, 2) dovolenku za odpracované dni, 3) dodatkovú dovolenku. Podmienky vzniku nároku sú upravené v Zákonníku práce.

Právo na odpočinok a zotavenie po práci je zamestnancom garantované už v znení článku 3 základných zásad Zákonníka práce.

Výmera dovolenky môže byť zmluvnými stranami konkretizovaná v pracovnej zmluve⁷ alebo v kolektívnej zmluve.⁸

Počas čerpania dovolenky sa pracovný pomer neprerušuje ani nezaniká. Dovolenka predstavuje legitímnu a ospravedlnenú možnosť prerušenia výkonu práce, resp. neprítomnosti zamestnanca na pracovisku.

Právo na dovolenku je neprenosné na akýkoľvek iný subjekt. Je viazané výlučne na osobu s právnym statusom zamestnanca. To znamená, že ide o právo, ktoré charakterizuje silný osobno-právny prvok.

Ak zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku, t. j. sú splnené všetky hmotnoprávne podmienky pre uplatnenie tohto práva, je právo na dovolenku vymožitelné súdnou cestou.

Súčasne je neprípustné, aby sa zamestnanec práva na dovolenku vopred vzdal (*právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný*).⁹

Právny inštitút dovolenky tak, ako ho upravuje Zákonník práce (§ 100), príp. s určitými odchýlkami, sa uplatňuje aj v oblasti nevýrobnej (nepodnikateľskej) sféry. Umožňuje to delegovaná, resp. subsidiárna pôsobnosť medzi Zákonníkom práce a osobitnými právnymi predpismi.¹⁰

Znenie § 100 Zákonníka práce priznáva nárok na dovolenku „zamestnancovi“, t. j. fyzickej osobe, ktorú zákon vymedzuje v jednotnom čísle (v singulári). Na druhej strane osobná pôsobnosť Ústavy SR [v článku 36 písm. f)] v prípade práva na určenie najkratšej platenej dovolenky na zotavenie je zameraná na „zamestnancov“.

Hoci Zákonník práce používa na označenie oprávneného subjektu jednotné číslo a Ústava SR množné číslo, platí, že nárok na dovolenku môže vzniknúť aj jednému zamestnancovi (existencia zamestnaneckého kolektívu nie je hmotnoprávnou podmienkou).¹¹

Pojem „zamestnanec“ musí byť vykladaný obojsobovo, pretože nárok na dovolenku môže vzniknúť „zamestnancovi“ (fyzickej osobe mužského pohlavia), ako aj „zamestnankyňi“ (fyzickej osobe ženského pohlavia).

⁷ Pozri napr. § 43 ods. 2 Zákonníka práce.

⁸ Pozri napr. § 231 ods. 1 Zákonníka práce.

⁹ Pozri § 17 ods. 1 Zákonníka práce.

¹⁰ Napríklad zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov alebo zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

¹¹ Množné číslo používa v niektorých ustanoveniach aj Zákonník práce, ako napr. v článku 3 základných zásad (*zamestnanci majú právo na odpočinok a zotavenie po práci*).

IV. Záver

Ústava Slovenskej republiky predstavuje normatívny právny akt, ktorý patrí medzi formálne pramene rôznych právnych odvetví, a to vrátane pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

V jednotlivých článkoch ÚSR sú potvrdené všeobecné pravidlá správania, ktoré zasahujú tiež do prostredia pracovnoprávných, obdobných a ďalších pracovných vzťahov, t. j. právnych vzťahov pri výkone závislej práce.

Osobná pôsobnosť Ústavy určuje dotknutým subjektom, aby sa správali spôsobom, na základe ktorého nedôjde k porušeniu ÚSR. Obdobné platí o osobitných právnych predpisoch a vykonávacích právnych predpisoch, ktoré obsah Ústavy precizujú.

Právo na čerpanie dovolenky na zotavenie, resp. právo na určenie jej minimálneho rozsahu, je zaradené v druhej hlave Ústavy SR („Základné práva a slobody“). Ide o tzv. právo pozitívno-právnej povahy, na užívanie ktorého sú oprávnené špeciálne subjekty („zamestnanci“).

Pokiaľ práva prirodzeno-právnej povahy (napr. v článku 12 ÚSR) sa spravidla uznávajú „ľuďom“, „všetkým“ alebo „každému“, právo na najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie je priznané výlučne „zamestnancom“.

Obmedzená vecná pôsobnosť článku 36 Ústavy obmedzuje tiež osobnú pôsobnosť tohto ustanovenia, a to aj pri práve na dovolenku na zotavenie.

Práva, ktoré tvoria obsah článku uvedeného vyššie, sú v ÚSR zostavené demonštratívnym spôsobom (zamestnancom sa zabezpečuje právo „*najmä*“ na najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, atď.).

Právny inštitút dovolenky zasahuje tak do výrobnjej (podnikateľskej), ako aj nevýrobnej (nepodnikateľskej) sféry.

Ústava SR osobne pôsobí v znení článku 36 smerom ku každému jednotlivému zamestnancovi alebo konkrétnej zamestnankyni, ak im právo na dovolenku na zotavenie vznikne. Používanie plurálu a pojmu „zamestnanci“ teda nie je rozhodujúce pre priznanie skúmaného práva. To môže byť priznané aj vtedy, ak kolektív zamestnancov u zamestnávateľa neexistuje, pretože zamestnávateľ nezamestnáva skupinu zamestnancov, ale napr. iba jedného zamestnanca.

Literatúra

[1] CHOVANCOVÁ, J.: To the Principles of Democracy. In *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik*. Wien : Paul Gerin, 2012, s. 99-106. ISBN 978-3-200-02915-6.

[2] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

[3] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

[4] Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

[5] Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

[6] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

[7] Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966 (pozri vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 95/1974 Zb. uverejnenú v Zbierke zákonov č. 17/1974 na s. 321).

[8] Revidovaná Európska sociálna charta z roku 1996 (pozri oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. uverejnené v Zbierke zákonov č. 95/2009 na s. 1850).

[9] Internetové pramene: www.justice.gov.sk, www.eur-lex.eu, www.coe.int, www.ilo.org.

Summary

The scientific paper is focused on the analysis of the article 36 letter f) of the Constitution of the Slovak Republic. The object of the article mentioned above is the right of employees to fair and satisfactory working conditions, namely right to the minimum admissible length of paid vacation. In this context the author also pays attention to some relevant legislation, e. g. provision 100 of the Labour Code. In the paper there are involved several *de lege lata* and *de lege ferenda* considerations, that are linked to the theoretical as well as application issues.

Kľúčové slová: dovolenka, Ústava Slovenskej republiky, Zákonník práce, zamestnanec, zamestnávateľ, práva, povinnosti.

Kontakt

Mgr. Jana Záhorčáková
Paneurópska vysoká škola v Bratislave
Fakulta práva
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
Slovenská republika
E-mail: jana.zahorcakova@paneurouni.com

JUDr. Michal Kuril, PhD.
Vysoká škola v Sládkovičove
Fakulta práva Janka Jesenského
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Richterova č. 1171
925 21 Sládkovičovo
Slovenská republika
E-mail: michal.kuril@hotmail.com

Recenzenti: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.
prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.

Prezentácia spoločnosti

Audítorská a účtovnícka spoločnosť EKOBILANZ, s.r.o. vznikla v roku 1996. V tomto roku začala pôsobiť aj ako audítorská spoločnosť na základe licencie udelenej Slovenskou komorou audítorov.

Hlavným predmetom činnosti je poskytovanie nasledovných služieb v oblasti podnikovej ekonomiky:

- účtovný audit – priebežný a ročný,
- organizačné a účtovné poradenstvo,
- vedenie účtovníctva – podvojný a jednoduchý,
- finančné analýzy,
- podnikateľské zámery,
- overenie konsolidovanej účtovnej závierky.

V súčasnosti zamestnáva 3 stálych a dvoch externých odborných zamestnancov. Z uvedeného počtu sú dvaja účtovníci a jeden audítor, ktorý je zároveň aj daňovým poradcom.

Počas svojej šesťnásťročnej pôsobnosti poskytla spoločnosť ekonomické poradenstvo a vykonala audit ročných účtovných závierok v mnohých firmách, vrátane obchodných, výrobných a vydavateľských, a tiež v orgánoch verejnej správy. Našimi klientmi sú spoločnosti zaradené do Trend Top 200.

Presentation of the company

EKOBILANZ, s.r.o. (limited corporation) started up in 1996. The company was in the same year given the licence of the Slovak Chamber of auditors to act as auditing company.

The central object of its agency is to provide the following services in the field of economy:

- Account auditing – continuous and annual,
- Organizational and accounting consultancy,
- Supervision of accounting – double counting and single-entry bookkeeping,
- Financial analysis,
- Enterprise prospectus,
- Audit of consolidated statement of accounts.

There are currently employed three full-time and two part-time experts. Out of the listed are two accountants and one is auditor. Auditor is at the same time also tax adviser.

During sixteen years of the activity the company has provided economic counselling and realised annual audit in many companies, including bussiness and production companies, companies dealing with activities in publishing, and in the bodies of the state administration. Our clients are companies belonging to Trend Top 200.

EKOBILANZ s.r.o.

IČO: 35 685 981 • IČ DPH: 2020308708

Pri Suchom mlyne 90 • 811 04 Bratislava • Tel: 02/54775077, 54775693 • Fax: 02/54775077 • E-mail: ekobilanz@ekobilanz.sk

Spoločnosť je zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I., oddiel Sro, vložka číslo 10601/B

Soziale Aspekte der Verfassung der Slowakischen Republik (1993-2013)

Sammelband wissenschaftlicher Beiträge

Wien: 2013

Anzahl der Seiten: 102

Druck:

Druckerei Paul Gerin & Co KG

A-2010 Wolkersdorf

Gerinstraße 1-3

Republik Österreich

Tel.: +43 (0) 2245 2732-0

ISBN 978-3-200-03147-0