

Sympóziá, kolokviá, konferencie

***Aktuálne otázky
pracovnej a sociálnej legislatívy***



Zborník príspevkov z vedeckého seminára
konaného 8. apríla 2011 na Univerzite Komenského v Bratislave,
Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva
a práva sociálneho zabezpečenia



Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
2011

Recenzenti:

prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.

Zostavovateľ:

JUDr. Michal Kuril, PhD.

CIP

Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy : zborník príspevkov z vedeckého seminára konaného 8. apríla 2011 na Univerzite Komenského v Bratislave, Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia / Zostavovateľ: Michal Kuril. – 1. vyd. – Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011. – 95 s. (Sympóziá, kolokviá, konferencie) ISBN 978-80-7160-319-1

349.2 * 349.3

- pracovné právo – právne predpisy – Slovensko
- právo sociálneho zabezpečenia – Slovensko
- zborníky

Za odbornú úroveň a jazykovú úpravu zodpovedajú autori.

© Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011

ISBN 978-80-7160-319-1

Obsah

Predhovor	4
<i>JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Účinnosť právnych noriem a Alexyho právny a morálny pojem platnosti práva	5
<i>doc. PhDr. Jarmila Chovancová, CSc.</i>	
Niektoré aspekty kolektívnych pracovnoprávných vzťahov vo svetle novelizácie Zákonníka práce – analýza právneho stavu	12
<i>Mgr. Juraj Hamulák, PhD.</i>	
Sloboda voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii	19
<i>JUDr. Andrej Karpat</i>	
Stručné zamyslenie nad niektorými oblasťami pripravovanej novely Zákonníka práce a súvisiacimi právnymi predpismi	28
<i>JUDr. Michal Kuril, PhD.</i>	
Pozastavenie sa nad navrhovaným zrušením minimálnych mzdových nárokov (§ 120 Zákonníka práce)	42
<i>JUDr. Zuzana Macková, PhD.</i>	
Aktuálne otázky sociálnej legislatívy v rámci zdravotného poistenia	53
<i>doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.</i>	
Niekoľko poznámok k zákazu výkonu konkurenčnej činnosti z hľadiska pripravovanej novely Zákonníka práce	61
<i>Mgr. Vladimír Minčíč</i>	
Cezhraničná zdravotná starostlivosť	71
<i>JUDr. Mária Nováková, PhD.</i>	
Ostatné legislatívne úpravy bez vplyvu na dohody	77
<i>JUDr. Silvia Treľová, PhD.</i>	
Dížky výpovedných dôb v pracovných legislatívach vybraných krajín (vrátane Slovenskej republiky)	86
<i>Mgr. Jana Záhorčáková</i>	

PREDHOVOR

Vážené kolegyně, kolegovia, vážení čitatelia,

rok 2011 sa pravdepodobne stane rokom, v ktorom pracovná a sociálna legislatíva opätovne podstúpi viaceré zásadné zmeny. Z informácií publikovaných v tlači, resp. deklarovaných Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky možno totiž dôvodne predpokladať, že by sa to mohlo stať s účinnosťou od septembra tohto roka.

Pripravovaná novela Zákonníka práce otvára viaceré neuralgické otázky pracovného práva, či už ide napr. o problematiku predchádzania núteným živnostiam, zvýšenia flexibility pracovnoprávných vzťahov, zlepšenia vykonateľnosti antidiskriminačnej legislatívy v praxi alebo prenasťavenia legislatívy garantujúcej zvýšenú mieru ochrany niektorým osobitným zamestnaneckým kategóriám.

V rôznych odborných prameňoch (napr. dôvodová správa k novele Zákonníka práce) možno identifikovať viaceré právne inštitúty, ktoré neboli doposiaľ do pracovnej legislatívy Slovenskej republiky *expressis verbis* implementované, sú ňou (čiastočne) nepripustné, či dokonca tabuizované. V tomto kontexte je možné poukázať napr. na delené pracovné miesto, mediačné alebo konkurenčné doložky, možnosť zamestnanca nechať sa pri výkone závislej práce zastúpiť, regionálnu minimálnu mzdu alebo pomerné predĺženie ochrannej doby po skončení materskej, resp. rodičovskej dovolenky.

Možnosť rekonštrukcie niektorých normatívnych oblastí je mimoriadne senzitívne vnímaná, dovoľm si vysloviť presvedčenie, takmer pri každej novele Zákonníka práce. Je prirodzené, že témy, ktoré rezonujú v povedomí širokej verejnosti o niečo intenzívnejšie, sú vnímané obzvlášť citlivo, o to viac, ak majú značne extenzívny dosah, bez výnimky na právne postavenie zamestnancov alebo zamestnávateľov, prípadne ich zástupcov.

Niektoré doposiaľ „nedotknuteľné“, avšak zároveň kľúčové mechanizmy pracovnej legislatívy, sú v tomto období rovnako predmetom legislatívnej revízie, napr. zrušenie súbehu výpovednej doby a poskytnutie odstupného zamestnancovi, predĺženie skúšobnej doby, nové dĺžky výpovedných dôb, zmeny v oblasti starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov. To spôsobuje neraz pozoruhodné argumentačné kolízie, na druhej strane my, zástupcovia akademickej obce, máme možnosť nepriamo prispieť do podobných odborných rozpráv aj takýmto spôsobom, prezentovaním vlastných názorov, úvah *de lege lata* a *de lege ferenda* v zborníkoch, aký sa vám práve dostal do rúk.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave má eminentný záujem byť uznávaným a rovnocenným odborným partnerom každému, kto sa bude podieľať na formovaní pracovnej a sociálnej legislatívy Slovenskej republiky. Úprimne si želám, aby to bol cieľ spoločný a aby sa nám ho podarilo dlhodobo realizovať. Pre jeho dosiahnutie poskytneme vlastné skúsenosti, entuziazmus a vysokú odbornú kvalifikovanosť.

Záverom si dovoľm vysloviť srdečné poďakovanie celému vedeniu Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave, rovnako všetkým autorom, recenzentom a sponzorom, ktorí svojím vlastným dielom prispeli k vzniku zborníka.

V Bratislave dňa 17. mája 2011

JUDr. Michal Kuril, PhD.

ÚČINNOSŤ PRÁVNÝCH NORIEM A ALEXYHO PRÁVNÝ A MORÁLNY POJEM PLATNOSTI PRÁVA

Jarmila Chovancová

Úvod

Cieľom článku je poukázať na problém a účinnosť fungovania právnych noriem, ako i na súčasné diskusie o vhodnosti navrhovania právnych noriem na prerozdelenie. V tomto smere sa vedú už dlhší čas polemiky. Východiskom v rámci týchto úvah je pre nás štúdia D. A. Weisbacha, ktorá analyzuje uvedený problém, konkrétne, či môžu byť právne normy využívané na redistribúciu. Pozornosť venujeme nielen tomuto problému, ale v tejto súvislosti aj vzťah práva a morálky u súčasného renomovaného nemeckého právneho teoretika R. Alexyho, ktorý pri svojej analýze vychádza aj z Rawlsovej teórie spravodlivosti ako slušnosti. J. Rawls svojou prácou vyvolal obrovské diskusie k problematike spravodlivosti v 20-tom storočí, na ktorú reaguje aj R. Alexy.

Súčasná diskusia k účinnosti právnych noriem

V oblasti právnych, ako i ekonomických vied, sa už dlhší čas dozerá na efektívnosť, ale aj na hodnotenie právnych noriem. Prečo je to tak?

Mnohí teoretici si v tejto súvislosti kladú otázku, či a prečo je to vhodné. Napríklad David A. Weisbach¹ v kontexte s právnymi normami má na mysli, či by mali byť navrhnuté právne normy na prerozdelenie, alebo či by mali byť iba účinné.

Vieme veľmi dobre, že zákon nie je sterilným nástrojom, ktorý by vychádzal z vákuu, ale je (alebo aspoň by mal byť) prostriedkom na zlepšenie kvality vzťahov a životnej úrovne našej spoločnosti.

Základným stanoviskom však je, že právne normy by nemali byť používané na prerozdelenie majetku chudobným. I keď sa dovoľávame efektívnosti, nie vždy je jasné, na čom sa efektívnosť zakladá.

D. A. Weisbach sa pýta, či to nie je tým, že sa vedeckým pracovníkom v oblasti práva a ekonomiky jednoducho nepáči myšlienka prerozdelenia. Osobne zastáva stanovisko, že by sa nemali navrhnuť právne normy na prerozdelenie chudobným. Argumentuje tým, že existuje lepšia metóda, a tou je daňový systém, ktorý je lepším nástrojom na prerozdelenie príjmov, ako sú právne normy.²

Prečo by sme však mali chcieť prerozdeliť príjem? Jedným z dôvodov by mohlo byť to, že bohatí ľudia, ktorí by boli altruistickí voči chudobným, by vlastne prerozdelením pomohli obom stranám.

Ak jednotlivci znižujú hraničnú užitočnosť príjmu, prerozdelenie môže byť dobrou myšlienkou, pretože strata užitočnosti pre bohatého, od koho si vezmeme dolár, nie je taká veľká ako zisk pre chudobného, ktorý dolár dostane. Takže kým existuje klesajúca hraničná užitočnosť, vždy je dobrou myšlienkou vziať od bohatších a dať chudobnejším, až kým všetky príjmy nebudú rovnaké.

Problém je, že prerozdelenie je nákladné. Nie sú tu len náklady na administratívny aparát organizujúci prerozdelenie – porovnávanie príjmov, rátať peňazí atď. – sú tu aj náklady v zmysle stimulov.

¹ Weisbach, D. A.: Should Legal Rules be used to Redistribute Income? In: Law Review. The University of Chicago, vol. 70, no. 1, 2003, p. 439.

² Tamtiež, s. 441.

Navyše, bez ohľadu na absolútnu veľkosť pôvodných nákladov, sa všeobecne uvažuje o zvýšení daní; takže čím viac si želáme prerozdeľovať, tým vyššie sú náklady. Čo je však horšie, uvažuje sa o veľmi rýchlym zvýšení – s dvojnásobkom daňovej sadzby – takže dokonca malé deformácie sa môžu stať veľmi veľkými, ak daňové sadzby budú dosť vysoké.

Prerozdelenie sa teda zdá byť dobrou myšlienkou, ale je nákladné. Potrebujeme analýzu o tom, čo je dobré pre spoločnosť – koľko by sme mali byť ochotní zaplatiť za to, aby sme dosiahli prerozdelenie.

Takéto vyjadrenie dôvery v tento trh sa nazýva funkcia sociálneho zabezpečenia. Hovorí o tom, ako dobre si spoločnosť počína pri zabezpečení jednotlivcov. To znamená, že nám hovorí o tom, kedy a pri akých nákladoch je prerozdelenie dobrou myšlienkou. I napriek tomu jej realizácia je veľmi diskutabilná.

Spoločnosť je bohatšia, keď sú jednotlivci v spoločnosti bohatší. Spravodlivý prístup môže ovplyvniť sociálne zabezpečenie, avšak musí sa tak urobiť prinútením zámožnejších jednotlivcov. Známe sú tzv. „Paretove kritériá“.³

Ktoré významné príklady sociálnej starostlivosti spĺňajú Paretove kritériá? Jedným z najvýznamnejších je funkcia užitočnosti a efektívnosti sociálnej starostlivosti. V rámci tejto funkcie sociálnej starostlivosti je každá osoba rovnako dôležitá.

John Rawls na druhej strane navrhol odlišné meradlo sociálnej starostlivosti, známe ako maximum. Hoci sa sústredil na iné hodnoty, než je individuálna starostlivosť, maximum, zhruba povedané, meria starostlivosť spoločnosti vzhľadom na starostlivosť o najhoršie sociálne postavených jedincov v spoločnosti. Rawlsova formulácia sa vo všeobecnosti považuje za viac rovnostársku, než je funkcia užitočnosti sociálnej starostlivosti.⁴

Existuje mnoho veľmi zložitých problémov týkajúcich sa formulácie, čo tvorí dobrú spoločnosť. Napríklad musíme sa rozhodnúť, či budeme zahŕňať nenávidené preferencie do sociálnej starostlivosti – ak je niekto šťastný, keď je iný zranený, ráta sa aj tento druh zlomyseľnej radosti? Takisto sa musíme rozhodnúť, kto má do tejto kategórie patriť. Patria sem cudzinci?

Prečo by nás mala Rawlsova funkcia sociálnej starostlivosti ponechať v tomto druhu nerovnosti, keď sa zaoberá len starostlivosťou o najchudobnejších? Prečo by nám nemala odporúčať viac prerozdelení? Dôvodom je, že viac už najchudobnejšej vrstve pomôcť nemôžeme. Zvyšovaním daňovej sadzby tak, aby sme na ňu previedli viac peňazí, v skutočnosti zhoršuje jej situáciu kvôli navýšeným daniam, ktoré musí zaplatiť, a preto, že účinok strát zo zdanenia znižuje obnos peňazí dostupný na jej prerozdelenie.

To je pozadie situácie. Hlavnou myšlienkou je, že prerozdelenie príjmu je pravdepodobne dobrá vec. Najpravdepodobnejšie zvyšuje sociálnu starostlivosť.

Prerozdelenie vytvára znevýhodnenia, napríklad deformáciu vo výbere medzi prácou a odpočinkom. Prerozdelenie je ako deravý sud. Aj preto musíme zvážiť výhody prerozdelenia jeho porovnaním s nákladmi na efektívnosť a zakončíme to nejakým žiaducim obnosom prerozdelenia, čo nás však môže odviesť ďaleko od rovnosti.

Vezmime si právnu normu, ktorá prerozdeľuje príjem špecifickým spôsobom. Právna norma prerozdeľuje príjem, takisto vytvára neefektívnosť, pretože prerozdeľuje, znižuje návratnosť z pracovnej činnosti, a tak zapríčiňuje deformáciu vzťahu medzi prácou a odpočinkom. Bude príčinou uvedenej deformácie, že jednotlivci prijímajú veľkú alebo príliš malú starostlivosť, nevhodne porušia zmluvy, príliš veľa alebo málo investujú do hmotného majetku? Právnu normu značne ovplyvňujú dve krajné možnosti: rozhodnutie pracovať a rozhodnutia dôležité pre právnu normu.

Porovnajme to s daňou z príjmu. Daň z príjmu takisto zapríčiňuje deformáciu vzťahu medzi prácou a odpočinkom. Preto, aby sme pracovali, máme tie isté nevýhody. Ale daň z

³ Pareto, V.: *Manual of Political Economy*, London, 1971.

⁴ Rawls, J.: *The Theory of Justice*, Cambridge, Harvard University Press, 1971, s. 151.

príjmu nezapríčiňuje neefektívnosť v rámci ďalších krajných možností. To znamená, že môžeme dosiahnuť rovnaké prerozdelenie za tie isté náklady. Ale akokoľvek sa na to pozrieme, daňový systém je efektívnejšou metódou prerozdelenia než legálne pravidlo.

Daň z príjmu je lepší nástroj na prerozdelenie a právne normy by teda na prerozdeľovanie nemali byť používané.

Argument, ktorý sme práve uviedli, predpokladá, že právne normy by v skutočnosti boli schopné skutočne dobre prerozdeliť príjem, a sotva by argumentovali tým, že daňový systém by bol lepší. Ale existujú rôzne dôvody na to, aby sme verili, že právny systém je často neefektívnym nástrojom na prerozdelenie príjmu. Tieto argumenty patria pod rubriky *zmluvná možnosť* a *náhoda*.

Dôvody na neefektívnosť právnych noriem pri prerozdeľovaní

Argument *zmluvnej možnosti* uvádza, že pokusy na prerozdelenie cez právne normy budú často neefektívne, pretože ceny sa prispôbia tak, aby kompenzovali účinky právnej normy. Napríklad, ak požadujeme od domovníkov, aby svoje bytové priestory prispôbili na bývanie v rámci predpokladanej záruky obyvateľnosti, domovníci jednoducho zvýšia nájomné, aby pokryli svoje náklady.

Podstatou problému je, že právne normy menia práve ten produkt, o ktorom sa uvažuje. Napríklad splnomocnená starostlivosť mení dobro, ktoré sa predáva, z jednoduchého dobra na dobro plus starostlivosť. Kupujúci ocenia výhody starostlivosti, možno viac alebo možno menej, než samotné náklady. Rozsah, v ktorom sa ceny menia, odráža skutočnosť, koľko nákupcov oceňuje starostlivosť. Ak ju oceňujú vysoko, môžeme očakávať, že budú súhlasiť s tým, že zaplatia oveľa viac za výrobok so zárukou. A ak ho neocenia vôbec, nemusia byť ochotní zaplatiť viac. Z toho dôvodu je rozsah zmeny v cene klamný. Vysoká cena sa zvyšuje (v súvislosti s nákladmi na právnu normu) a môže znamenať, že právna norma urobila kupujúcich bohatšími, zatiaľ čo zvýšenie malej ceny by mohlo znamenať, že právna norma urobila kupujúcich chudobnejšími. Intuícia by mala byť úplne oddelená od toho, čo sme si mohli pôvodne myslieť.

Aby sme to urobili ešte zložitejším, jednotlivci ocenia záruku rôznymi spôsobmi. Niektorí ocenia výhody právnej normy viac než samotné náklady a iní menej. Keď sa ceny prispôbia, nastane prerozdelenie medzi spotrebiteľmi.

Ďalší štandardný argument proti používaniu právnych noriem je známy ako problém *náhody*. Zvážte pravidlo úmyselného porušenia práva pre žalobcu/navrhovateľa. Mohli by sme chcieť takéto pravidlo, pretože, povedzme, žalobcovia sú systematicky chudobnejší než obžalovaní.

Pred zostavením akýchkoľvek záverov o sile argumentov *zmluvnej možnosti* a *náhody*, musíme porovnať právny systém s daňovým systémom. Argument musí byť vždy komparatívny – nepomáha, ak kritizujeme jednu metódu prerozdelenia bez jej porovnania s inými metódami. Daňový systém by sa rovnako dobre mohol stať predmetom tej istej kritiky ako právny systém.

Jeden kľúčový bod, ktorý si treba všimnúť je, že právne normy by mali byť účinné. Celkový argument, ktorý bol predstavený, je, že právne normy by nemali byť použité na prerozdelenie príjmu. Ale nielen príjem je zdrojom nerovnosti. Rasa, pohlavie, invalidita či zdravie – všetky uvedené hľadiská môžu byť zdrojmi nerovnosti v našej spoločnosti. Ak hodnotíme rovnosť všetkých druhov, nielen rovnosť príjmu, mohli by sme chcieť prerozdelenie na týchto základoch.

Podľa Kurila z normatívnej zásady rovnosti nevyplýva všeobecná požiadavka rovnosti každého s každým, vyplýva z nej požiadavka, aby právne normy bezdôvodne nezvýhodňovali alebo neznevýhodňovali jedného voči druhému, zákonnú nerovnosť pripúšťa v rámci svojich

rozhodnutí dokonca aj Ústavný súd Slovenskej republiky, a to vtedy, ak na ňu existujú dôvody, ktoré sú ústavne prijateľné.⁵

Možno by právne normy mali byť použité na prerozdelenie na iných základoch, a teda by neboli efektívne, dokonca aj vtedy, ak by nemali byť použité na prerozdelenie príjmu. Tu je príklad. Predpokladajme, že občania s ťažkým handicapom sú menej zámožní než iní s rovnakým príjmom. Ich náklady môžu byť vyššie, ich potreby väčšie atď. Daň z príjmu nám tu veľmi nepomôže. Príjem nebude nevyhnutne korešpondovať s handicapom. Dokonca si vieme predstaviť prípad, v ktorom má každý rovnaký príjem, ale odlišuje sa v rámci tejto dimenzie. Za týchto okolností by s tým daň z príjmu nemala nič spoločné, aj keby v našej spoločnosti existovala nerovnosť.

Právne normy by však mohli pomôcť. Mohli by sme právne normy prispôbiť tak, aby sme vyšli v ústrety postihnutým, a tak by sme prerozdělili príjmy všetkým invalidom. Napríklad by sme mohli, a tak to prakticky robíme v skutočnom živote, uvaliť poverenie na zamestnávateľov, aby poskytovali ubytovanie pre invalidov a nechali ich pracovať.

Nič v tomto argumente nám nehovorí o tom, aby sme to neurobili. Len argument o dani z príjmu je o prerozdelení príjmu. Nehovorí nám o tom, že by právne normy nemali byť prispôsobené tak, aby vychádzali v ústrety zdrojom nerovnosti mimo príjmu.

V príklade s invaliditou by sa mohlo zdať, že právne normy vychádzajú v ústrety chudobným. Ale reálny život nám v tejto súvislosti ukazuje niečo iné.

Veľa sa napísalo o tom, či normy, o ktorých sa zdá, že pomáhajú danej spoločenskej vrstve, takej ako sú handicapovaní, im skutočne aj pomáhajú – toto je argument *zmluvnej možnosti*. Existujú prístupy, v ktorých sa zastáva názor, že zákon o handicapovaných by znížil celkovú zamestnanosť postihnutých, zatiaľ čo sa možno zvyšujú zárobky (tých, ktorí si udržali svoje zamestnania).

Náhoda je taktiež závažný problém – zákon o postihnutých sa zdá byť príliš rozsiahly. Mohol by sa aplikovať na jednotlivcov, ktorí v skutočnosti nie sú na tom horšie kvôli ich postihnutiu, a nevzťahuje sa na vážne handicapovaných, ktorí sú úplne neschopní pracovať.

Predpokladajme, že poznáme priame prerozdelenie peňazí postihnutým s modifikáciou vzhľadom na právne normy tak, aby sme pomohli postihnutým. Priame prerozdelenie by malo tie isté výhody prerozdelenia a náklady by nestážili jeho prístup k zamestnaniu.

Existujú dobré dôvody na to, aby sme si mysleli, že právne normy by mali byť efektívne a vôbec nie prerozdelené.

Ale neexistuje žiaden určitý dôvod na to, aby sme verili, že právne normy budú dostupnejšie než dane. Daňový systém je prispôbený po celý čas – je známy tým, že sa neustále mení. Miera prerozdelenia je neustálou témou diskusie. Navyše, ak by nejaká politická koalícia zablokovala dodatočné prerozdelenie cez daňový systém, nie je dôvod neuveriť tomu, že by nezablokovala to isté prerozdelenie, keby sa konalo nepriamo cez právne normy.

Možno sa použitie právnych noriem dostáva do súvislosti s problémami koalície, pretože súdy môžu robiť rozhodnutia o prerozdelení použitím právnych noriem a súdy sú veľmi vzdialené od politického procesu (hoci, v podstate drvivá väčšina právnych noriem bola vytvorená pracovníkmi legislatívy). Ale človek potrebuje získať ucelený pohľad na primerané úlohy súdnych dvorov a legislatívy, aby mohol argumentovať, že ak prerozdelenie nemôže byť schválené demokratickým procesom, malo by sa vyskytnúť vo finančne nákladnejšom spôsobe na súdnych dvoroch.

Právnicki zameraní na právne normy, ich považujú za viac tvárne, než je daňový systém. Argumentom zo strany kritikov je, že daňový systém je chaotický. Zatiaľ čo v používaní právnych noriem sa vyskytujú problémy, ale daňový systém má mnohé nedostatky, ktorých odstránenie je nákladné.

⁵ Kuril, M.: Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: APZ, 2009, s. 18.

Tretie stanovisko k danej téme je, že ľudia môžu odlišne reagovať na prerozdelenie cez daňový systém než cez právne normy.

Právne normy by nemali byť použité na prerozdelenie príjmu. Existujú prístupy, ktoré tak činia.⁶

Existencia daní alebo iných priamych systémov prerozdelenia predpokladá, že človek by nemal myslieť na právne normy ako na nevyhnutné adresovanie nespravodlivosti podložene faktami akéhokoľvek daného prípadu.

Ak by sme sa mali snažiť o spravodlivé zabezpečenie daňového zaťaženia, predpokladá to najmä dodržiavanie niektorých základných princípov, ako sú: princíp spravodlivosti, princíp ekonomickej efektívnosti, princíp flexibility, princíp správneho makroekonomického pôsobenia, ako i princíp právnej dokonalosti.

Podľa G. Radbrucha⁷ nie spravodlivosť determinuje právo, ale naopak, právo určuje, čo je spravodlivé. Domnieva sa, že celá prax verejných financií bola vyvinutá v snahe „prekábatiť“ daňového poplatníka a spôsobiť, aby platil viac, než si je vedomý, a pritom ho donútiť k súhlasu s výdajmi vo viere, že niekto iný to bude musieť za nich zaplatiť.

V tomto smere sme analyzovali právne normy a ich vplyv na optimálne fungovanie spoločnosti. Aká je však dnes situácia v oblasti teórie práva s chápaním práva a morálky?

Alexyho právny a morálny pojem platnosti práva

Je všeobecne známe právnickej komunite, že R. Alexy je jedným z najvplyvnejších filozofov práva nemeckej provincie.

Predmetom záujmu jeho nielen vedeckej činnosti je najmä poukázanie na zlyhanie pozitivistického chápania pojmu právo – pozornosť venuje neprijateľnosti oddelenia práva a morálky.⁸

Podľa R. Alexyho – predmetom etického pojmu platnosti je morálna platnosť, pokiaľ je morálne ospravedlnená. Ako konštatuje: „Platnosť normy prirodzeného práva alebo rozumového práva nespočíva ani v jej sociálnej účinnosti, ani v riadnej právoplatnosti, ale výlučne v jej obsahovej správnosti, ktorú treba preukázať morálnym ospravedlnením.“⁹

Samozrejme iné je to s právnou platnosťou. Pojem právnej platnosti musí obsahovať a zahrňovať aj prvky sociálnej platnosti a ako R. Alexy zdôrazňuje, že pokiaľ obsahuje iba prvky sociálnej platnosti, ide o pozitivistický pojem, ale ak obsahuje aj prvky morálnej platnosti máme dočinenia s nepozitivistickým pojmom právnej platnosti.

Upozorňuje na to, že právnický pojem platnosti evokuje dva problémy, konkrétne interný a externý. Prvý vyplýva z definície právnej platnosti, ktorá už predpokladá právnú platnosť (napr. definície čo je „príslušný orgán“ – ide o problém základnej normy, že bola vydaná norma na to určeným spôsobom). Externý problém na rozdiel od interného problému spočíva v stanovení vzťahu medzi právnickým pojmom platnosti k etickému a sociologickému pojmu platnosti.

Dôležité je si uvedomiť závažnú podmienku platnosti normatívneho systému, ktorý má v podstate sociálnu účinnosť. Vo vyspelých demokraciách platí, že ak sú jednotlivé normy podľa ústavy právoplatné, a pritom stratia sociálnu účinnosť, neznamená to, však, že by ústava, ako aj normatívny systém stratili svoju právnú platnosť ako celok.

R. Alexy v práci Pojem a platnosť práva analyzuje problém platnosti normatívneho systému v čase krízy, to znamená v čase napr. revolúcie, občianskej vojny atď. Pýta sa, čo

⁶ Weisbach, D. A.: Should Legal Rules be used to redistributive Income? In: Law Review. The University of Chicago, vol. 70, no. 1, 2003, p. 442.

⁷ Radbruch, G.: Rechtsphilosophie, 1932, s. 96.

⁸ Alexy, R.: Pojem a platnosť práva, Bratislava, Kaligram, 2009, s. 45.

⁹ Tamtiež, s. 116.

bude platiť po víťazstve jednej alebo druhej strany? Uvádza tri možnosti, v prvej zdôrazňuje, že nemusí platiť ani jeden z troch systémov, lebo ani jeden nie je sociálne účinný. Druhou možnosťou je, že platí víťazný normatívny systém a tretiu možnosť vidí v platnosti starého normatívneho systému.

V tomto smere ide o úlohu teórie zmeny právneho systému, kde dôležitú úlohu zohráva „kritérium dominancie“. Ako tvrdí Alexy, normatívny systém, ktorý sa nepresadí donucovacím systémom, nie je v podstate sociálne účinný. Kolízia medzi sociálnou a právnou platnosťou môže mať podľa neho dôsledky pre právoplatnosť. Podmienkou právnej platnosti normy je, že vykazuje určité minimum sociálnej účinnosti, alebo sa predpokladá, že bude účinná – fenomén derogácie prostredníctvom obyčajového práva (desnetudo).¹⁰ Uvedená derogácia predpokladá status právnej platnosti normy pod vplyvom zníženia jej účinnosti pod uvedené minimum. Právnu povahu, a tým aj právnú platnosť strácajú normy vtedy, ak sú extrémne nespravodlivé – ide o maximum, podľa ktorej právna norma stráca svoju právnú platnosť vtedy, keď nevykazuje aspoň minimum spoločenskej účinnosti, eventuálne zrejme nebude účinná.

Záver

Právna prax však potvrdzuje, ako konštatuje R. Alexy, že úloha sociálnej a morálnej platnosti v rámci pojmu právnej platnosti je štruktúrne rovnaká, pokiaľ ide o jednotlivé normy. Ako máme možnosť vidieť diskusie ohľadne účinnosti právnych noriem v súčasnosti, tie predstavujú celú plejádu rôznych prístupov a majú ďaleko od jednoznačných konštatovaní.

Prelom v tomto probléme prináša dominantná postava európskych právnych dejín, ktorú v článku uvádzame, a tým je Gustav Radbruch prichádzajúci s paradigmatickou zmenou. G. Radbruch vychádza z nutnosti akceptovať platné pozitívne právo, a to i vtedy, ak je obsahovo nespravodlivé alebo neúčelné.

Mnohí teoretici sa domnievajú, a medzi nimi aj A. Kaufmann, že trvalou zásluhou Radbrucha bolo, že priviedol filozofiu opäť k otázke, a to veľmi podstatnej, ktorou sa stáva zásadné vnútorné rozlišovanie medzi právom a neprávom. Musíme si uvedomiť, že počnúc Radbruchom je základný právno-filozofický diskurz zameraný na otázku napätia medzi všeobecne akceptovanými aspektmi spravodlivosti a platným právom.

Na uvedenej rozprave participujú aj ďalšie významné osobnosti právnej vedy v 20. storočí, akými sú: H. Hart, L. Fuller, eventuálne R. Dworkin, nepochybne i O. Weinberger, ale i ďalší významní teoretici, analyzujúci nutné spojenie práva a morálky, ktoré nemôžeme spochybníť. Samozrejme, že ich prístup a stanoviská majú odlišný charakter.

Literatúra

- [1] ALEXY, R.: *Pojem a platnosť práva*. Bratislava: Kaligram, 2009.
- [2] KAPLOW, L., SHAVELL, S.: *Why the Legal System is Less Efficient than the Income Tax in Redistributing Income*. In: *Legal Studies*, p. 667, 1994.
- [3] PARETO, V.: *Manual of Political Economy*. London, 1971.
- [4] RADBRUCH, G.: *Fünf Minuten Rechtsphilosophie*. In: *Rechtsphilosophie*. Heidelberg, 2003.
- [5] RAWLS, J.: *The Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- [6] WEISBACH, D. A.: *Should Legal Rules be used to Redistribute Income?* In: *Law Review*. The University of Chicago Law Review, vol. 70, no. 1, 2003.
- [7] KURIL, M.: *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: APZ, 2009. 180 s. ISBN 978-80-8054-475-1.

¹⁰ Alexy, R.: *Pojem a platnosť práva*, Bratislava, Kaligram, 2009, s. 45.

Summary

The article analyzes the problem of understanding the role of rules in law and also in the society, especially in the context, if it is possible to influence economic situation in the society by rules of law. In the theory of law we concentrated to the actual understanding of law and morality by the view of well-known german theorist Robert Alexy.

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
email: jarmila.chovancova@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

NIEKTORÉ ASPEKTY KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV VO SVETLE NOVELIZÁCIE ZÁKONNÍKA PRÁCE – ANALÝZA PRÁVNEHO STAVU

Juraj Hamuľák

Úvod

Problematika kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je v súčasnej dobe ekonomických zmien veľmi aktuálnou, ale aj chýlostivou témou. Nielen Slovenská republika, ale celá Európska únia prechádza rekonštrukciou tak na poli ekonomickom, ako aj na poli právnom. Únia sa pomaly vyrovnáva s následkami hospodárskej krízy a prispôsobuje sa novým podmienkam, ktoré táto kríza odkryla. A práve v tejto dobe „veľkých zmien“ je nesmierne dôležité, aby fungovalo hospodárstvo v krajine. Z tohto pohľadu je potrebné, aby nevznikali konflikty v obchodných spoločnostiach, podnikoch, či vo firmách. Práve doba, v ktorej sa Slovenská republika ocitá je evidentne dôvodom na to, že vláda Slovenskej republiky prichádza s novelou Zákonníka práce.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov je účinný iba 8 rokov od 1. apríla 2002, avšak v súčasnosti má už dvadsaťšesť noviel. A práve v týchto dňoch sa pripravuje ďalšia. Názor na tak časté zmeny, ktoré sa v Zákonníku práce uskutočňujú, si musí vytvoriť každý sám. Je potrebné konštatovať, že napriek tomu, že mnohé z týchto zmien boli potrebné, tak časté novelizovanie základného pracovnoprávneho predpisu nenapomáha stabilite pracovného trhu.

Otázky kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sú jednou z najžeravejších tém súčasného, stále sa meniaceho sa pracovného práva. Pri riešení týchto otázok, ako aj pri uplatňovaní práv z týchto vzťahov, vznikajú mnohé nezrovnalosti a často krát aj spory medzi subjektmi týchto vzťahov. V rámci sociálneho dialógu dochádza k stretu rôznych, často protichodných záujmov účastníkov dialógu. Celý sociálny dialóg je vlastne stretom týchto záujmov a smeruje k výsledku, ktorý je určitým kompromisom medzi jednotlivými požiadavkami jednej, či druhej strany. A taktiež koncipovanie novely Zákonníka práce vytvára priestor, kde do seba narážajú protichodné stanoviská sociálnych partnerov na právnu úpravu týchto vzťahov.

Hlavným ekonomickým záujmom zamestnancov, ktorý je aj hlavným dôvodom pre ich združovanie sa v odboroch, je najmä mzda za vykonanú prácu, ktorá musí spĺňať podmienky spravodlivej odmeny zabezpečujúcej dôstojnú životnú úroveň. Z tohto pohľadu musia zamestnanci uznať, že ich hlavným partnerom sú zamestnávateľia, ktorí im za vykonanú prácu túto mzdu poskytujú a ktorá je hlavným zdrojom uspokojovania ich hospodárskych záujmov. Jej výšku, v hrubom vyjadrení, nemôže priamo ovplyvniť ani zákonodarca, ba ani vláda, ktorá im zákonom garantuje len minimálne mzdové nároky, ale musia si ju dohodnúť zmluvne so zamestnávateľom v kolektívnej alebo individuálnej zmluve.

Na druhej strane zamestnávateľia si musia uvedomiť, že nie len právne kroky v prospech zvyšovania zamestnanosti, ale aj zachovanie právneho statusu zamestnanca a napĺňanie ochrannej funkcie pracovného práva v prospech zamestnancov je nevyhnutným faktorom dobrého fungovania pracovného trhu. Otázky flexibility na jednej strane musia byť nevyhnutne spojené s otázkami sociálnych istôt a ochrany zamestnancov pred svojvoľným prepúšťaním zo strany zamestnávateľov.

Nevyhnutne je potrebné mať na zreteli, že postavenie zamestnancov v zmysle definície závislej práce, je v porovnaní so zamestnávateľmi v nerovnej pozícii, doslovne podriadenej. V tomto zmysle je potrebné rešpektovať ústavné zakotvenie čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky, cit.: „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmien-

ky“ [...] „Zákon im zabezpečuje najmä: a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, e) primeraný odpočinok po práci, f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, g) právo na kolektívne vyjednávanie.“

Hoci článok 36 Ústavy Slovenskej republiky používa plurál a pojem „zamestnanci“, práva v ňom obsiahnuté sa nepriznávajú výhradne skupinám osôb, ale každej fyzickej osobe, ktorá má právny status zamestnanca.¹

Pri spomínanom ústavnom zakotvení práv zamestnancov je potrebné spomenúť taktiež ustanovenie čl. 37, na základe ktorého, cit.: „Každý má právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov“ [...] „Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu“ [...] „Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvyhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetvi je neprípustné“ [...] „Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých“ [...], „Právo na štrajk sa zaručuje.“

V tejto súvislosti je vhodné upozorniť na fakt, že 17. septembra 2010 pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981, ktorý okrem iného podporuje kolektívne vyjednávanie a postavenie zástupcov zamestnancov v oblasti kolektívnych pracovných sporov. Taktiež vychádzajúc z Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce o sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú globalizáciu z 13. júna 2008, v zmysle ktorej „je sociálny dialóg a prax trojstrannosti (tripartity) medzi vládami a reprezentatívnymi organizáciami pracovníkov a reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov v rámci hraníc aj za hranicami v súčasnosti dôležitejšie na dosiahnutie riešení a rozvíjanie sociálnej súdržnosti a zákonitosti.“

Aj v tejto súvislosti je potrebné pri úprave vzájomných vzťahov dbať okrem spomínaných ústavných zakotvení aj na potrebu sociálneho dialógu a za týmto účelom posilňovať postavenie orgánov zastupujúcich práva zamestnancov. Všetky zúčastnené strany musia vychádzať z premisy, že „Práca nie je tovar, a každá chudoba predstavuje nebezpečenstvo pre prosperitu všade vo svete“, a za týmto účelom je potrebné hľadať najoptimálnejšie uzákonenie vzájomných práv a povinností s cieľom podporovať ekonomický rast, ale aj udržanie a podporu sociálnej rovnosti v spoločnosti.

Porovnanie platnej právnej úpravy s navrhovanými zmenami

Pri právnej analýze zmien, ktoré by mala priniesť novelizácia Zákonníka práce je potrebné rozlišovať medzi dvoma rovinami prichádzajúcich zmien. V prvom rade novela prináša čiastkové zmeny v právnej úprave kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti možnosti dohody v úprave vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom prostredníctvom kolektívnej zmluvy a na strane druhej zmeny v postavení a v právach a povinnostiach zástupcov zamestnancov.

V tomto príspevku sa budem venovať porovnaniu a stručnej analýze zmien, ktoré prináša navrhovaná zmena právnej úpravy v možnostiach úpravy vzájomných vzťahov prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Mnohé zmeny sa týkajú riešenia problémov praxe. Niektoré na druhej strane prinášajú zmeny v použiteľnosti ustanovení kolektívnych zmlúv.

Pri charakteristike zmien, ktoré sa navrhujú v oblasti právnej úpravy je potrebné stručne charakterizovať pojem kolektívnych zmlúv. Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluv-

¹ Kuril, M.: Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: APZ, 2009, s. 29.

ných strán (pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako ich upravuje zákon, alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť - nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru).

Aj keď sa zmluvná sloboda ťažiskovo prejavuje v individuálnom pracovnom práve, jej základné charakteristiky sa uplatňujú aj v kolektívnom pracovnom práve. Kolektívne pracovné právo pôsobí ako dôležitý kontrolný mechanizmus uplatňovania zmluvnej autonómie strán. V tomto vzťahu plní funkciu právnej garancie proti možnému zneužívaniu zmluvnej voľnosti účastníkov pracovného pomeru.²

Z hľadiska obsahu možno v kolektívnej zmluve rozlišovať: 1/ normatívnu časť kolektívnej zmluvy, z ktorej vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, 2/ časť obsahujúcu záväzky zmluvných strán, z ktorých nároky jednotlivým zamestnancom nevznikajú, 3/ podmienky činnosti príslušného odborového orgánu u zamestnávateľa (uvoľňovanie na výkon funkcie a materiálno-technické podmienky).

Do normatívnej časti kolektívnej zmluvy možno zaradiť predovšetkým ustanovenia, ktoré upravujú pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok.

Ďalšie časti kolektívnych zmlúv predstavujú voľnejšiu úpravu zmluvných záväzkov, na ktorých sa zmluvné strany dohodli. Ide napr. o vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako ich upravuje Zákonník práce, alebo iný pracovnoprávny predpis.

Navrhovaná právna úprava prináša mnoho zmien oproti doterajšej právnej úprave pri veľkom množstve inštitútov pracovného práva. Mení sa samotné vymedzenie obsahových náležitostí kolektívnej zmluvy, ako aj ostatné dispozitívne oprávnenia zmluvných strán upraviť si svoje práva a povinnosti v kolektívnej zmluve odlišnejšie, ako je právne vymedzenie v samotnom Zákonníku práce. V tejto časti príspevku sa budem venovať jednotlivým vybraným zmenám, ktoré novelizácia prináša.

V prvom rade je potrebné poznamenať, že novela mení najpodstatnejšie ustanovenie, ktoré vymedzuje náležitosti kolektívnych zmlúv. Namiesto pôvodných ustanovení § 231 sa zavádzajú nové ustanovenia, ktoré menia štruktúru paragrafového znenia a taktiež zavádzajú sa nové ustanovenia. Pôvodný odsek 1 § 231 sa rozdelil do nových odsekov 1), 4) a 5). Vkladajú sa nové ustanovenia v odsekoch 2) a 3), v zmysle ktorých, cit.: „v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania odchylné ako podľa odseku 1 na základe a v rozsahu podľa § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a § 141a; pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, ktoré sa dohodli na základe § 45 ods. 5 a § 62 ods. 9 zaväzujú zamestnanca len v prípade, ak sa dohodli v pracovnej zmluve.“

Predkladatelia návrhu zákona sa rozhodli v tejto novele ponúknuť riešenie dlhodobého problému nemožnosti upravovať vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov v prípadoch, keď u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán. V týchto prípadoch nebolo možné uzatvárať kolektívnu zmluvu, a teda zamestnanci, ktorí nemali zriadený príslušný odborový orgán, si nemohli práva, ktoré mali ich „kolegovia“ prostredníctvom ich odborových orgánov uplatňovať. Predkladatelia návrhu zákona preto zapracovali do novely nový § 233a, ktorý prináša týmto zamestnancom možnosť uzatvoriť tzv. „Dohodu so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom“, na základe ktorej, cit.: „Zamestnanecká

² Kuril, M. a kol.: Základy pracovného práva. Bratislava: VŠEMvs, 2009, s. 240.

rada alebo zamestnanecký dôverník môže uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve; dohodu podľa odseku 1 možno uzatvoriť, len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia; nároky, ktoré by vznikli z dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve“ [...] „Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.“

Predkladatelia návrhu s odkazom na riešenie aplikačného problému pri skončení účinnosti kolektívnej zmluvy navrhujú možnosť úpravy mzdových podmienok pre zamestnanca, ktorý nemá tieto dohodnuté v pracovnej zmluve. V § 43 ods. 3 sa na konci pripája veta, cit.: „Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky v nich dohodnuté sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.“

V súvislosti s navrhovanými zmenami v právnej úprave dĺžky skúšobnej doby predkladatelia návrhu zákona navrhujú aj zmeny v ustanovení § 45, ktorých účelom je umožniť aj prostredníctvom kolektívnej zmluvy upraviť dĺžku skúšobnej doby v zmysle navrhovaných zmien v dĺžke skúšobnej doby. Tu platí, cit.: „V kolektívnej zmluve možno odchylné od odseku 1 ustanoviť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac však šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov“ [...] „V kolektívnej zmluve možno odchylné od odseku 2 dohodnúť, že skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa.“

Veľké množstvo reakcií a širokú diskusiu prináša aj navrhovaná zmena právnej úpravy výpovednej doby. Navrhovatelia pri realizácii tohto ustanovenia vychádzali z čl. 11 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa, ktorý ustanovuje, že pracovník, ktorého zamestnanie sa má skončiť, má právo na primeranú výpovednú dobu alebo peňažné plnenie namiesto nej.

V tejto súvislosti sa do novely premietol návrh na zavedenie náhradného plnenia namiesto trvania výpovednej doby. Navrhovaná zmena na rozdiel od súčasnej právnej úpravy prináša aj rozšírenie možnosti úpravy vzájomných vzťahov vyplývajúcich z inštitútu výpovednej doby v oblasti peňažnej náhrady za nezotrvanie u zamestnávateľa počas výpovednej doby aj prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Tu platí, cit.: „V kolektívnej zmluve možno vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými je možné v pracovnej zmluve dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa odchylné ako je ustanovené v odseku 8, najviac však v sume násobku výpovednej doby, počas ktorej zamestnanec nezotrval u zamestnávateľa a sumy priemerného mesačného zárobku zamestnanca.“

Navrhovaná novela taktiež rozširuje možnosti úpravy vzájomných vzťahov v kolektívnej zmluve aj o možnosť „dohodnutia podmienok realizácie povinnosti zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 2 alebo vylúčenie plnenia tejto povinnosti.“

Návrh novely Zákonníka práce prináša aj zmeny v oblasti konkurenčnej činnosti zamestnancov. Novela prináša do nášho právneho poriadku inštitút konkurenčných doložiek v pracovných zmluvách. V súvislosti s kolektívnymi zmluvami je táto problematika spojená možnosťou v kolektívnej zmluve, cit.: „Vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno do-

hodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeraného peňažného plnenia podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažného plnenia podľa odseku 5.“

Zmeny sa plánujú aj v právnej úprave práce nadčas. Predkladatelia návrhu zákona rozširujú dispozičné oprávnenie zmluvných strán kolektívnej zmluvy, dohodnúť si v nej, cit.: „*Odchyľne od zákonnej úpravy rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín*“ [..] „*V kolektívnej zmluve možno odchyľne od odseku 10 dohodnúť maximálny rozsah práce nadčas, ktorý zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas; priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.*“

Predložený návrh novely upravuje aj ďalšie možnosti odlišnej úpravy vzťahov v kolektívnej zmluve, a to napríklad v úprave mzdy za prácu nadčas, predĺženie obdobia, počas ktorého môže zamestnávateľ dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca a možnosť zamestnávateľa dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny.

Novela Zákonníka práce upravuje aj vzájomné spolupôsobenie odborového orgánu a zamestnaneckej rady. Na rozdiel od pôvodnej, ešte stále platnej úpravy, ktorá priznávala odborovému orgánu v zmysle § 229 ods. 7 právo na kontrolu vo všeobecnosti, navrhovaná právna úprava toto právo obmedzuje iba na právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Navyše nový § 229 odsek 7, ktorý znie, cit.: „*Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 149 a na informácie, a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť*“, odoberá odborovému orgánu právo na spolurozhodovanie, a naopak, rozširuje právomoci zamestnaneckej rady okrem práva na prerokovanie a informácie, aj o právo na spolurozhodovanie a kontrolnú činnosť.

V súvislosti s postavením zástupcov zamestnancov je ešte potrebné spomenúť, že menia podmienky zriadenia zamestnaneckého dôverníka u zamestnávateľa tým, že sa znižuje počet zamestnancov potrebných na zriadenie tohto zástupcu z piatich na troch. To sčasti prináša riešenie problému zastupovania zamestnancov u tzv. malých zamestnávateľov.

Otázky, najmä v odborových organizáciách, vyvoláva návrh na skrátenie doby, počas ktorej, cit.: „*Sú zástupcovia zamestnancov v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou*“, z pôvodného jedného roka na šesť mesiacov.

Okrem spomínaného je otáznym aj cieľ predkladateľov pri obmedzení oprávnení príslušajúcim zástupcom zamestnancov vychádzajúcich z ustanovení § 240 ods. 3, v zmysle ktorého platí, cit.: „*Ak k dohode o poskytnutí pracovného voľna zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na dohodnutý čas nedôjde, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu stanoveným príslušným paragrafom.*“ Novela totiž zákonné stanovenie pracovného voľna pre prípad nedohody vypúšťa. Navyše oproti pôvodnej právnej úprave sa obmedzuje postavenie zamestnancov, pôsobiacich v odborovom orgáne, alebo v zamestnaneckej rade, alebo pôsobiaceho ako zamestnanecký dôverník tým, že sa zavádza alternatíva vyplácania, resp. nevyplácania náhrady mzdy zamestnávateľom zamestnancovi pri poskytnutí pracovného voľna na výkon spomínaných funkcií.

Záver

Tento príspevok prináša pohľad na čiastkové zmeny v právnej úprave kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktoré analyzovaná novela Zákonníka práce prináša. Autori novely sa pokúsili o úpravu niektorých aspektov týchto vzťahov, vychádzajúc z potrieb praxe, ale aj zo záujmov zmeniť postavenie odborových orgánov a ostatných zástupcov zamestnancov.

Predkladané zmeny vyvolávajú nesúhlas najmä odborových organizácií, ktoré nesúhlasia s obmedzením právomocí odborových orgánov v prospech zamestnaneckých rád pri spolupôsobení u zamestnávateľa.

Novela prináša niekoľko legislatívno-technických zmien, ale tiež zmien, ktoré upravujú dispozitívne oprávnenia subjektov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, pri vzájomnej úprave ich práv a povinností.

Napriek niektorým pozitívnym zmenám je potrebné konštatovať, že novela vzhľadom na rozoberané ustanovenia o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch a o postavení zástupcov zamestnancov oproti platnej právnej úprave značne obmedzuje a oklieštuje postavenie odborových orgánov.

Vychádzajúc z naznačených premís, ktoré vyplývajú tak z ústavnej úpravy, ako aj z medzinárodných dokumentov, je zjavné, že novela Zákonníka práce nesmeruje v analyzovanej oblasti k podpore a zvyšovaniu postavenia orgánov zastupujúcich zamestnancov.

Literatúra

[1] KURIL, M.: *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: APZ, 2009. 180 s. ISBN 978-80-8054-475-1.

[2] KURIL, M. a kol.: *Základy pracovného práva*. Bratislava: VŠEMvs, 2009. 450 s. ISBN 978-80-89143-97-9.

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

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

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

[6] Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania (1981).

[7] Deklarácia Medzinárodnej organizácie práce o sociálnej spravodlivosti (2008).

[8] Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa (1982).

Summary

The processed article points at the regulation of collective labour relations (contained especially in the Act no. 311/2001 Coll. Labour code as amended and in the Act no. 2/1991 Coll. on collective bargaining as amended) and its planned legislative changes (probably since september, 2011). The author deals with several specific aspects of these relations (e. g. legal status of the trade union bodies or employee representatives) in the context of de lege lata and de lege ferenda considerations.

Kontakt

Mgr. Juraj Hamulák, 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
email: juraj.hamulak@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

SLOBODA VOĽNÉHO POHYBU PRACOVNÍKOV V EURÓPSKEJ ÚNII

Andrej Karpat

Úvod

Podľa čl. 26 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „Zmluva“ alebo „ZFEÚ“) zahŕňa vnútorný trh oblasť bez hraníc, v ktorej je v súlade s ostatnými ustanoveniami Zmluvy zaručený voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu. Voľný pohyb osôb tak predstavuje jednu zo štyroch základných slobôd vnútorného trhu Európskej únie (ďalej len „Únia“ alebo „EÚ“). Okrem toho ide o zásadný princíp občianstva EÚ, na základe ktorého majú občania Únie právo na slobodný pohyb v rámci EÚ z dôvodu práce, podnikania, štúdia alebo turistiky. Voľný pohyb osôb je garantovaný nielen v rámci Únie, ale aj v krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru a vo Švajčiarsku, ktoré uzavrelo s EÚ bilaterálnu dohodu.

Ustanovenia o voľnom pohybe osôb, ako jednej zo slobôd vnútorného trhu, sa nachádzajú v tretej časti a v štvrtej hlave ZFEÚ, pričom Zmluva v súvislosti s touto slobodou striktné rozlišuje medzi voľným pohybom pracovníkov a právom usadiť sa.¹

Kým základnou charakteristikou pracovníka je vykonávanie závislej činnosti za odmenu, právo usadiť sa sa vzťahuje na fyzické osoby len za podmienky, že ide o samostatne zárobkovo činné osoby. Pokiaľ sa teda takýto pracovník úspešne uchádza v inej členskej krajine o zamestnanie, stáva sa z neho zamestnanec.

Cieľom slobody voľného pohybu pracovníkov je umožniť občanom členských štátov EÚ slobodne sa uchádzať a vykonávať povolanie v ktoromkoľvek členskom štáte, pre ktorý sa rozhodnú, a to bez akýchkoľvek prekážok a obmedzení a predovšetkým, bez akejkoľvek diskriminácie. Na tieto účely im patrí predovšetkým právo na prístup k zamestnaniu a výkon zamestnania na území členského štátu, ako aj ďalšie práva, označované ako sekundárne a komplementárne. Tieto súhrnne vytvárajú podmienky pre realizáciu tohto oprávnenia a naplňujú podstatu voľného pohybu pracovníkov v rámci EÚ.

Základnou podmienkou slobodného pohybu pritom je plná liberalizácia všetkých sekundárnych oprávnení.² Napriek tomu, že sa najskôr objavili pokusy o rôznu interpretáciu obsahu jednotlivých práv, Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor EÚ“) sa postupne vo svojej judikatúre k nim vyjadril.³

Právny základ voľného pohybu pracovníkov v práve Únie

Voľný pohyb pracovníkov bol pôvodne upravený v primárnom práve v čl. 39 až 42 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v znení Zmluvy z Nice (ďalej len „ZES“). Keďže Lisabonskou zmluvou došlo jednak k premenovaniu ZES na ZFEÚ, ako aj k prečíslovaniu jednotlivých ustanovení, príslušné ustanovenia sa v súčasnosti nachádzajú v čl. 45 až 48 ZFEÚ. V zmysle znenia čl. 45 ods. 1 ZFEÚ sa zabezpečuje právo na voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie. Z formulácie tohto ustanovenia jednoznačne vyplýva, že výlučne pracovníci patria medzi primárnych beneficentov tejto slobody. Ods. 2 rovnakého článku ďalej zakazuje diskrimináciu pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Toto ustanovenie predstavuje

¹ Právo, resp. sloboda usadiť sa, je v literatúre označované aj ako „sloboda etablovania“, alebo ako „sloboda podnikania“.

² Tichý, L. a kol.: Evropské právo, 3. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2006.

³ Súdny dvor Európskej únie sa od svojho vzniku až do vstupu Lisabonskej zmluvy do platnosti označoval ako Súdny dvor Európskych spoločenstiev.

lex specialis k čl. 18 ZFEÚ (bývalý čl. 12 ZES), v ktorom je všeobecne formulovaný zákaz akejkoľvek diskriminácie z dôvodu štátnej príslušnosti k členskému štátu.

V nadväznosti na tento princíp ustanovuje čl. 20 ZFEU (bývalý čl. 17 ZES) občianstvo Únie. Občanom Únie je pritom každá osoba, ktorá má štátnu príslušnosť členského štátu. Občianstvo EÚ však iba dopĺňa štátne občianstvo a žiadnym spôsobom ho nenahrádza. Každý občan Únie má právo slobodne sa pohybovať a zdržiavať na území členských štátov, pričom podlieha obmedzeniam a podmienkam ustanoveným v zmluvách a v opatreniach prijatých na ich vykonanie.

V zmysle čl. 45 ods. 3 ZFEÚ (bývalý čl. 39 ods. 3 ZES), až na výnimku obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia, majú zamestnanci právo: a) uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta, b) voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov, c) na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov tohto štátu.

Právo voľného pohybu zamestnancov môže teda podliehať iba diskriminačným obmedzeniam, ktoré sú odôvodnené verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia. Prípustnosť takýchto opatrení je bližšie upravená v štvrtej kapitole smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov. Okrem toho sa sloboda voľného pohybu pracovníkov v zmysle čl. 45 ods. 4 ZFEÚ (bývalý čl. 39 ods. 4 ZES) nevzťahuje na zamestnávanie v štátnej službe alebo verejnej službe. Keďže tieto pojmy Zmluva nedefinuje, pri ich výklade je rozhodujúca judikatúra Súdneho dvora EÚ. Ten sa vo viacerých prípadoch priklonil jednoznačne k ich reštriktívnemu výkladu.⁴

Voľný pohyb zamestnancov integruje v zmysle čl. 45 ods. 2 ZFEÚ v sebe viaceré parciálne súčasti, konkrétne zrušenie akejkoľvek diskriminácie zamestnancov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Taktiež sem možno zaradiť aj právo zotrvať po ukončení zamestnania na území daného členského štátu za podmienok ustanovených vo vykonávacích nariadeniach, ktoré stanovila Komisia.

K obsahu slobody voľného pohybu pracovníkov sa viackrát vyjadril aj Súdny dvor EÚ. Konštatoval, že táto sloboda predstavuje jeden zo základov Únie. Ustanovenia, ktoré ju upravujú, je preto potrebné vykladať značne extenzívne. Extenzívny výpočet má však za následok značný rozsah uvedených oprávnení a ich ťažkú komplexnú analýzu. Výpočet týchto práv totiž nemožno považovať v kontexte voľného pohybu zamestnancov za vyčerpávajúci a tak do tohto rámca spadajú aj ďalšie práva. Ide pritom aj o veľmi významné práva, ktoré nie sú výslovne uvedené v zakladajúcich zmluvách.⁵

Cieľom ustanovení týkajúcich sa voľného pohybu zamestnancov je uľahčiť a zjednotiť občanom členských štátov výkon pracovných činností všetkých druhov na celom území EÚ. Za týmto cieľom im bola priznaná prednosť pred opatreniami vnútroštátnej legislatívy, ktoré by ich mohli znevýhodňovať alebo narušovať v prípade, že chcú svoje pracovné aktivity rozšíriť za hranice jednotlivého členského štátu.⁶ Vnútroštátna legislatíva by teda nemala zasahovať a prekážať oprávneniam, ktoré z tejto slobody vnútorného trhu vyplývajú. Prax však ukázala, že situácia v členských štátoch je často podstatne odlišná. Jednotlivé opatrenia štáty

⁴ Napr. 149/79 Komisia v. Belgické kráľovstvo [1980], ECR 3881, alebo 307/84 Komisia v. Francúzska republika [1986], ECR 1725.

⁵ C-292/89, The Queen v. Immigration Appeal Tribunal ex parte Gustaff Desiderius Antonissen [1991], ECR I-745.

⁶ C-143/87, Santon v. Inasti, [1988], ECR I-3877.

odôvodňovali nie len ochranou sociálneho systému, trhu, ale aj domáceho obyvateľstva v otázkach zamestnanosti celkovo.

Základným kritériom pre rozlíšenie foriem a druhov diskriminácie je v každom prípade status osoby a na neho sa vzťahujúce jednotlivé aspekty. Ide o všeobecné rozlišovacie kritérium, ktoré je využiteľné aj pre tento prípad. Môže ísť o diskriminovanie na základe štátnej príslušnosti, pleti, veku, pohlavia, náboženstva, sexuálnej orientácie, politickej orientácie, zdravotného handicapu či majetkovému stavu. Zohľadniť je pritom možné celú škálu skutočností týkajúcich sa statusu osoby. V súvislosti s voľným pohybom pracovníkov však treba analyzovať len diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu.

Ďalej je potrebné v súvislosti s diskrimináciou uviesť, že podľa formy rozlišujeme priamu a nepriamu diskrimináciu. Priama diskriminácia nastáva v situácii, keď sa zaobchádza s jednou osobou menej výhodne než sa v porovnateľnej situácii zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. Na rozdiel od uvedeného, nepriama diskriminácia predstavuje situáciu, keď na prvý pohľad neutrálny predpis, kritérium alebo zvyklosť by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, ibaže takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné.

Rozdiel medzi obomi formami diskriminácie v súvislosti s voľným pohybom pracovníkov spočíva i v možnosti, resp. prípustnosti výnimiek zo zákazu diskriminácie. Priamu diskrimináciu je totiž možné ospravedlniť výlučne z dôvodov explicitne v Zmluve uvedených, zatiaľ čo nepriamu diskrimináciu je možné ospravedlniť aj na základe tzv. kategorických požiadaviek, ktoré nie sú nikde výslovne stanovené a ich prípustnosť vyplýva z judikatúry Súdneho dvora EÚ. Priama diskriminácia existuje vtedy, ak je diferenciacné kritérium priamo spomenuté v právnych normách, ktoré zakladajú rozdielne nakladanie so štátnymi príslušníkmi iných členských štátov. Práve takejto legislatívy by sa jednotlivé členské štáty mali každopádne vyhýbať. Samozrejme, nemusí ísť v každom prípade o úmyselné zakotvenie takýchto pravidiel na úrovni právneho poriadku. Z pohľadu diskriminácie však je podstatné, že je v normách obsiahnutá. O nepriamu diskrimináciu ide vtedy, ak sa namiesto štátnej príslušnosti použije iné rozlišovacie kritérium, výsledkom aplikácie ktorého je však znevýhodnenie občana z inej krajiny Únie.

Základný rozdiel medzi priamou a nepriamou diskrimináciou zakladá už samotná konštrukcia oboch diskriminačných foriem. Pokiaľ pri priamej diskriminácii musí existovať diskriminačný úmysel, spočívajúci v konaní alebo opomenutí, pri nepriamej diskriminácii sa takýto dôvod neskúma, rozhodujúci je diskriminačný dosah. Nepriama diskriminácia predpokladá existenciu všeobecne záväzného právneho predpisu, rozhodnutia, pokynu alebo praxe, bez formálnych diskriminačných znakov, ktoré sa však prejavia v okamihu ich aplikácie.⁷

Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ možno za diskrimináciu považovať i to, keď sa rozdielne situácie riešia rovnakým spôsobom bez toho, aby sa brala do úvahy aj ich jedinečnosť a individualita prípadu. V súčasnosti sa problematikou diskriminácie zaoberajú viaceré smernice, ktoré obsahujú aj definíciu diskriminácie, avšak bez súvislosti so štátnym občianstvom ako rozlišovacím kritériom a nad rámec úpravy voľného pohybu pracovníkov.

Smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnávaní a povolani, obsahuje všeobecne platnú a odborne uznávanú definíciu rovnakého zaobchádzania a aspektov, ktoré sú v nej integrované. Podľa nej zásada rovnakého zaobchádzania predstavuje zákaz existencie akejkoľvek priamej a nepriamej diskriminácie.

⁷ Kuril, M.: Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: APZ, 2009, s. 31.

Teda bez ohľadu na výnimky a povahu ich zakotvenia sú obe formy diskriminácie zakázané a len takto je možné vnímať princíp rovnakého zaobchádzania.

Vykonávanie práva voľného pohybu pracovníkov je ovládané národným režimom jednotlivých štátov. Mígrujúci pracovníci z iných členských štátov majú rovnaké právne postavenie ako tuzemskí zamestnanci. V prípade Komisia v. Francúzsko⁸ Súdny dvor EÚ dospel k záveru, že ustanovenia francúzskeho námorného kódexu nezodpovedajú tejto požiadavke. Ustanovenia tohto predpisu určovali, aby taká časť posádky na lodi, aká je stanovená príkazom ministra pre obchodné loďstvo, bola francúzskej národnosti, čo je prirodzene v rozpore s právom rovnakého zaobchádzania. Súdny dvor EÚ v tejto veci judikoval, že čl. 39 ZES (dnes čl. 45 ZFEÚ) je priamo aplikovateľný v právnych poriadkoch členských štátov a akékoľvek vnútroštátne ustanovenie, ktoré by mu odporovalo, je neúčinné. Odlišná úprava by podľa tvrdenia Komisie v konaní bola nezlučiteľná s nariadením Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o voľnom pohybe zamestnancov v rámci Európskeho hospodárskeho spoločenstva. Podľa neho sa totiž pravidlá stanovené zákonmi, inými právnymi alebo správny predpismi členských štátov, ktoré prostredníctvom počtu alebo percentuálneho podielu obmedzujú zamestnávanie cudzích štátnych príslušníkov v akomkoľvek podniku, odvetví alebo regióne alebo na vnútroštátnej úrovni, neuplatňujú na štátnych príslušníkov ostatných členských štátov.

Na vykonávanie opatrení zameraných na dosiahnutie voľného pohybu zamestnancov je oprávnená Rada po predošlej konzultácii s Hospodárskym a sociálnym výborom, a to prostredníctvom smerníc a nariadení. Takýto cieľ sleduje najmä zabezpečovaním úzkej spolupráce medzi jednotlivými úradmi práce, odstraňovaním prekážok voľného pohybu vyplývajúcich z vnútroštátnych predpisov alebo z predchádzajúcich dohôd vypracovaných a uplatňovaných medzi jednotlivými členskými štátmi a vytváraním najrôznejších mechanizmov, ktoré by umožnili prepájanie ponuky a dopytu na pracovnom trhu.

V sekundárnom práve, ktoré vykonáva články zmluvy, bola pôvodne obsiahnutá úprava voľného pohybu pracovníkov v nasledujúcich legislatívnych aktoch: smernica Rady č. 64/221/EHS z 25. februára 1964 o koordinácii osobitných predpisov na vstup a pobyt cudzincov, pokiaľ sú opodstatnené z dôvodov verejného poriadku, bezpečnosti alebo zdravia, smernica Rady č. 68/360/EHS z 15. októbra 1968 na odstránenie prekážok cestovania a pobytu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v rámci Spoločenstva, nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o voľnom pohybe zamestnancov v rámci spoločenstva, nariadenie Komisie (EHS) č. 1251/70 z 29. júna 1970 o práve zamestnancov zostať po skončení zamestnania na území členského štátu.

Prvé dva menované legislatívne akty boli zrušené na základe smernice Európskeho Parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov. Rovnako boli na základe uvedenej smernice zrušené čl. 10 a 11 nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o voľnom pohybe zamestnancov v rámci spoločenstva, pričom súčasne došlo k novelizácii ostatných jeho ustanovení.⁹ Nakoniec došlo v nadväznosti na prijatie smernice 2004/38/ES na základe nariadenia Komisie (ES) č. 635/2006 z 25. apríla 2006 aj k zrušeniu nariadenia (EHS) č. 1251/70.¹⁰

Nová úprava v sekundárnom práve, ktorá pôvodné legislatívne akty upravujúce voľný pohyb pracovníkov nahradila, sleduje predovšetkým odstránenie sektorového a roztriešteného prístupu k právu na voľný pohyb a pobyt osôb. Zároveň sleduje smernica 2004/38/ES aj zjednodušenie a posilnenie práva všetkých občanov Únie na voľný pohyb a pobyt. V rámci jedné-

⁸ 149/79 Komisia v. Belgické kráľovstvo [1980], ECR 3881.

⁹ Čl. 38 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004.

¹⁰ Čl. 1 nariadenia Komisie (ES) č. 635/2006 z 25. apríla 2006.

ho predpisu je tak viditeľný komplexný prístup a snaha o obsiahnutie všetkých aspektov predmetného práva.

Medzi ďalšie významné legislatívne akty Únie, upravujúce ďalšie aspekty voľného pohybu pracovníkov v rámci vnútorného trhu EÚ, patrí predovšetkým: nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva, nariadenie Rady (EHS) č. 312/76 z 9. februára 1976, ktorým sa menia a dopĺňajú ustanovenia týkajúce sa odborových práv pracovníkov obsiahnutých v nariadení Rady (EHS) č. 1612/68 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva, nariadenie Rady (EHS) č. 2434/92 z 27. júla 1992, ktorým sa dopĺňa časť II nariadenia (EHS) č. 1612/68 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva, rozhodnutie Komisie z 23. decembra, ktorým sa vykonáva nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68, pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a žiadosti o zamestnanie, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

Cieľom nariadenia č. 1612/68 je zabezpečiť slobodu pohybu zamestnancov, a to odstránením akejkoľvek diskriminácie, ktorá sa zakladá na štátnej príslušnosti medzi zamestnancami členských štátov, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky, ako aj napomáhať samotnej mobilite zamestnancov prostredníctvom priamej podpory priamej spolupráce medzi jednotlivými členskými štátmi a ich službami zamestnanosti.

Smernica 2004/38/ES následne upravuje sekundárne práva, ktoré priamo nesúvisia so zamestnávaním, ale sú s ním úzko spojené a sú podstatné pre možnosť následného výkonu práv súvisiacich so zamestnávaním. Smernica 2004/38/ES tak neruší nariadenie č. 1612/68, ale ho len dopĺňa o viaceré čiastkové oprávnenia, ktoré sú v súvislosti s právom voľného pobytu zamestnancov veľmi dôležité. Týmto čiastkovými právami je právo vstupu a pobytu na území iných členských štátov, lebo bez tohto oprávnenia by bol výkon zamestnávania ako taký v podstate nemožný.

Voľný pohyb zamestnancov teda zahŕňa predovšetkým právo opustiť domovský štát, právo vstúpiť na územie členského štátu za účelom uchádzania sa o skutočne ponúkané pracovné miesta, právo na povolenie na pobyt na území členského štátu, právo zdržiavať sa v niektorom členskom štáte za účelom zamestnania, právo uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta, právo na rovnaké zaobchádzanie a slobodný výkon zamestnania a právo zamestnanca po skončení zamestnania zostať na území členského štátu. Z týchto práv pritom smernica 2004/38/ES všeobecne upravuje právo občana Únie opustiť domovský štát, právo vstúpiť na územie členského štátu Únie a právo pobytu na území členského štátu Únie, vrátane práva na trvalý pobyt po skončení výkonu zamestnania. Tým, že sa spomínaná smernica nevzťahuje iba na pracovníkov, napĺňa jeden z významných cieľov občianstva Únie, a to postupne uskutočňovať úplnú slobodu pohybu osôb cez odstránenie: a) technických prekážok, ako napr. právnych a administratívnych obmedzení zamestnania sa, b) materiálnych prekážok, ktoré predstavuje kontrola na štátnych hraniciach medzi členskými štátmi, resp. na vnútorných hraniciach Únie, c) fiškálnych prekážok, vyplývajúcich z odlišností daňových predpisov.¹¹

Väčšia časť týchto prekážok už bola prakticky odstránená. Sporná zostáva v tejto súvislosti predovšetkým otázka harmonizácie daňových predpisov členských štátov.

Pojem pracovník v judikatúre Súdneho dvora EÚ

Zo znenia čl. 45 ZFEÚ jednoznačne vyplýva, že sa práva vyplývajúce z tohto ustanovenia viažu len na osobu pracovníka, resp. že výlučne tento patrí medzi primárnych beneficientov slobody voľného pohybu pracovníkov. Pracovník predstavuje fyzickú osobu, ktorá ku-

¹¹ Kunová, V., Svitana, R.: Voľný pohyb osôb v EÚ. Žilina: Eurokódex, 2008, s. 43.

mulatívne spĺňa dve podmienky. Prvou je štátna príslušnosť niektorého z členských štátov Únie a druhou hľadanie alebo výkon zamestnania v inom členskom štáte. Skutkový stav musí teda zahŕňať cezhraničný prvok, resp. týkať sa minimálne dvoch členských štátov, hoci nie je vylúčené, aby sa týkal aj viacerých. V zmysle Zmluvy je teda pracovník každý zamestnanec, vrátane osoby aktívne hľadajúcej možnosť zamestnať sa, v inom členskom štáte Únie. Pojem pracovník predstavuje z uvedeného dôvodu širší pojem ako zamestnanec.

Pojem „zamestnanec“ vymedzujú vo svojich publikáciách aj autori vedy pracovného práva v Slovenskej republike. Podľa Kurila je potrebné za zamestnanca pre účely práva Európskej únie považovať predovšetkým takú fyzickú osobu, ktorá skutočne a vážne vykonáva zárobkovú činnosť za určitú protihodnotu (odmenu) v závislom vzťahu v prospech inej osoby a podľa pokynov tejto inej osoby.¹²

Z judikatúry Súdneho dvora EÚ vyplýva, že v súvislosti s uplatnením ustanovení Zmluvy o voľnom pohybe pracovníkov na zamestnancov z iných štátov Únie, sa pri vymedzení pojmu pracovník v zmysle čl. 45 ods. 2 ZFEÚ neuplatnia ustanovenia vnútroštátnych predpisov členských štátov, ale vychádza sa z pojmu pracovník, resp. zamestnanec, tak ako ho vymedzuje právo Únie. Napriek tomu, že sa naša pracovnoprávna legislatíva pomerne rozsiahlo dotýka vymedzenia pojmu zamestnanec a všetkých aspektov závislej práce, tieto ustanovenia sa teda použiť na takýto prípad nesmú. Ustanovenia Zmluvy sa naopak nepoužijú na prípady čisto vnútroštátneho charakteru. Takto je zabezpečené, aby žiadna oblasť neostala nepokrytá právnymi predpismi a zároveň, aby v situácii, keď je možné uvažovať o aplikácii viacerých vzájomne si odporujúcich ustanovení, nedochádzalo ku konfliktu právnych noriem.

O tom, koho môžeme považovať za štátneho príslušníka rozhoduje vnútroštátna legislatíva príslušného členského štátu, ktorá upravuje ako nadobudnutie štátneho občianstva, tak i jeho stratu. V prípade osôb, ktoré majú dvojité štátne občianstvo a jedno štátne občianstvo sa vzťahuje k štátu, ktorý nie je členským štátom Európskej únie, je rozhodujúce štátne občianstvo členského štátu.

Splnenie druhej podmienky, potrebnej na užívanie základných práv vyplývajúcich zo slobody voľného pohybu pracovníkov, vyžaduje, aby fyzická osoba mala postavenie zamestnanca. Hoci legálna definícia v Zmluve dodnes absentuje, platí, že pri vymedzení pojmu zamestnanec sa ustanovenia vnútroštátnych predpisov členských štátov nepoužijú, ale bude sa vychádzať z pojmu zamestnanec, tak ako ho vymedzuje právo Únie. Ak by totiž definícia pojmu „zamestnanec“ bola v právomoci členského štátu, každý členský štát by mohol modifikovať význam pojmu migrujúci zamestnanec a svojvoľne eliminovať ochranu určitých osôb, tak ako tomu naďalej môže byť v prípade iných oblastí pôsobnosti európskeho pracovného práva, ako napríklad pri odkaze sekundárnych aktov na legálnu definíciu členských štátov pri pojme zamestnanec. Aplikácia vnútroštátneho práva preto nie je vhodná, a to nie len z tohto, ale aj z ďalších dôvodov. Členské štáty by prostredníctvom národnej legislatívy mohli veľmi jednoducho ovládať trhové pravidlá a princípy a obchádzať tak ciele EÚ.

Smernice upravujúce osobitne otázky pracovného práva mnohokrát umožňujú pri vymedzení tohto pojmu vychádzať z pojmu zamestnanec tak, ako ho majú zakotvený vo svojich vnútroštátnych predpisoch a nie tak, ako ho vymedzila judikatúra pre oblasť voľného pohybu zamestnancov. Keďže každý členský štát má odlišnú definíciu pojmu zamestnanec, ako aj upravenú jeho osobnú pôsobnosť, v niektorých členských štátoch sa bude obsah príslušnej smernice vzťahovať na inú skupinu osôb, ako v iných štátoch. Takto nie je daná jednotná osobná pôsobnosť smerníc na úrovni Európskej únie, čo môže ovplyvniť aj zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a úroveň ich pracovnoprávnej ochrany v závislosti od ich štátnej príslušnosti. Zo zakladajúcich zmlúv je naopak jednoznačné, že pri vymedzovaní pojmu pracovník, resp. zamestnanec je potrebné vychádzať z čl. 45 ZFEÚ.

¹² Kuril, M. a kol.: Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce. Bratislava: VŠEMvs, 2010, s. 126-127.

Aj keď európske pracovné právo pojem zamestnanec na účely voľného pohybu pracovníkov výslovne neupravuje, definuje ho však prostredníctvom judikatúry Súdneho dvora EÚ na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti konkrétnej fyzickej osoby. Určité vymedzenie urobil Súdny dvor EÚ vo svojom rozhodnutí *Lawrie-Blum*.¹³ Na základe tohto vymedzenia sa za zamestnanca považuje každá osoba, ktorá v priebehu určitého časového obdobia vykonáva činnosť pre iného a podľa jeho pokynov, za ktorú formou protislužby dostáva odmenu. Ide tak o osobu, ktorá sa necháva zamestnávať iným subjektom, pričom ide o príslušníka niektorého z členských štátov. Charakter právneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, či už je v ňom zahrnuté verejnoprávne postavenie, alebo súkromnoprávna zmluva, je zároveň nepodstatný, keďže do popredia vystupujú iné, podstatnejšie aspekty, podľa ktorých je možné posudzovanie a vymedzovanie pojmu i postavenia a s tým súvisiacich oprávnení.

Právne predpisy upravujúce voľný pohyb zamestnancov sa vzťahujú aj na zamestnancov, ktorí na území iného členského štátu vykonávajú činnosť bez ohľadu na to, či odmena pokrýva životné potreby zamestnanca alebo či nedosahuje hranicu životného minima. Táto skutočnosť vyplýva z rozsudku vo veci *Levin*.¹⁴ Pani Levin, britská občianka a manželka štátneho príslušníka nečlenského štátu požiadala o povolenie usídlit' sa v Holandsku. Povolenie bolo na základe holandského práva zamietnuté, a to z dôvodov, medzi inými, že pani Levinová nevykonáva platené zamestnanie v Holandsku a preto nemôže byť označená ako „zvýhodnený občan EHS“ v zmysle platnej legislatívy. Pani Levin preto požiadala o opätovné posúdenie rozhodnutia. Jej žiadosť bola znova zamietnutá a pani Levin sa odvolala k Raad van State (Štátna rada) s odôvodnením, že sa medzi tým v Holandsku zamestnala a v každom prípade majú spolu s manželom majetok, a to viac než postačujúci príjem na vyžitie, aj bez vyvíjania akejkoľvek činnosti. Keďže Raad van State zvažil, že je potrebné vydať rozsudok na základe výkladu práva Spoločenstva, predložil vec Súdnemu dvoru EÚ vo veci vydania prejudiciálneho rozhodnutia. Ten rozhodol, že právo Spoločenstva týkajúce sa voľného pohybu zamestnancov sa taktiež vzťahuje na štátneho príslušníka členského štátu, ktorý vykonáva, v rámci územia iného členského štátu, činnosť ako zamestnaná osoba, ktorá prináša príjem nižší ako je ten, ktorý sa v štáte uvedenom ako druhý, považuje za minimum potrebné na živobytie, ak si táto osoba dopĺňa svoj príjem iným príjmom z činnosti ako zamestnaná osoba, aby dosiahla toto minimum alebo sa uspokojí s prostriedkami na živobytie nižšími ako je uvedené minimum, za predpokladu, že vykonáva činnosť ako zamestnaná osoba, ktorá je prospešná a skutočná. Taktiež motívy, ktoré mohli podnietiť zamestnanca členského štátu pri hľadaní si zamestnania v inom členskom štáte, nemajú vplyv na jeho právo vstúpiť a usadiť sa na území štátu uvedeného ako druhý, a to za predpokladu, že zamestnanec vykonáva alebo mieni vykonávať prospešnú a skutočnú prácu.

Predpoklad pracovnej činnosti je splnený aj v prípade, keď zamestnanec vykonáva prácu v skrátenom pracovnom pomere. Môže ísť o čiastočný pracovný úväzok, alebo príležitostné práce so stanoveným týždenným počtom hodín. Súdny dvor členských štátov však môžu posúdiť, či je možné konkrétnu činnosť pre jej nepravidelný charakter a obmedzené trvanie považovať za úplne nepodstatnú. V tom prípade by už nešlo o skutočnú činnosť, a tým by osoba, ktorá túto vykonáva, nebola považovaná za pracovníka. Každopádne sa za súčasť práva na voľný pohyb zamestnancov považuje iba taká závislá činnosť fyzických osôb, pri ktorej je primárne dosiahnutie hospodárskeho cieľa. Z tejto zásady však existuje aj množstvo výnimiek, najmä pri činnostiach z oblasti športu, kultúry, charitatívnych aktivít alebo cirkevných akcií. Ak sa u týchto pracovných činností predpokladá pracovnoprávny vzťah a zamestnanec je začlenený do kolektívu ostatných zamestnancov, vtedy má právny status zamestnanca.¹⁵

¹³ C-66/85, *Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg* [1986] ECR 2121.

¹⁴ C-53/81, *Levin v. Staatssecretaris van Justitie* [1982], ECR 1035.

¹⁵ Barancová, H.: *Európske pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2003, s. 34.

Záver

Na základe analýzy vývoja európskej legislatívy v oblasti voľného pohybu pracovníkov je možné sledovať neustále prebiehajúci proces európskej integrácie. Cieľ, ktorý bol formulovaný už v zakladajúcich zmluvách, tzn. vytvárať spoločný, resp. neskôr vnútorný (jednotný) trh, sa v oblasti voľného pohybu pracovníkov postupne začlenil medzi ciele sledované inštitútom občianstva Únie a vyústil do prijímania legislatívnych aktov presahujúcich ekonomický charakter voľného pohybu osôb.

Významnú úlohu v tejto súvislosti zohráva predovšetkým smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov. V otázke určenia hraníc uplatniteľnosti práv vyplývajúcich zo slobody voľného pohybu pracovníkov pritom zohráva významnú úlohu judikatúra Súdneho dvora EÚ, ktorý sa v tomto prípade prikláňa k extenzívnemu výkladu jednotlivých ustanovení Zmluvy.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2003. ISBN 80-89085.
- [2] KRÁLÍK, A.: *Európske právo*. Bratislava: Iura Edition, 2004. ISBN 80-8078-001-3.
- [3] KUNOVÁ, V., SVITANA R.: *Voľný pohyb osôb v EÚ*. Žilina: Eurokódex, 2008. ISBN 978-80-89363-05-6.
- [4] KURIL, M.: *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: APZ, 2009. 180 s. ISBN 978-80-8054-475-1.
- [5] SCHRONK, R. a kol.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.
- [6] TICHÝ, L. a kol.: *Evropské právo*. 3. vydanie. Praha: C. H. Beck Praha, 2006.
- [7] KURIL, M. a kol.: *Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce*. Bratislava: VŠE-Mvs, 2010. 318 s. ISBN 978-80-970272-7-8.
- [8] Úradný vestník Európskej únie, čiastka C 83 zo dňa 30.03.2010: Konsolidované znenie Zmluvy o fungovaní Európskej únie.
- [9] Normatívne právne akty Európskej únie: nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, nariadenie Komisie (ES) č. 635/2006 z 25. apríla 2006, ktorým sa zrušuje nariadenie (EHS) č. 1251/70 o práve pracovníkov zostať na území členského štátu po skončení zamestnania v tomto štáte.
- [10] Zoznam prípadov Súdneho dvora EÚ: 149/79 Komisia v. Belgické kráľovstvo [1980], ECR 3881, C-53/81, Levin v. Staatssecretaris van Justitie [1982], ECR 1035, C-267/83, Aissatou Diatta v. Land Berlin [1985], ECR 567, 307/84 Komisia v. Francúzska republika [1986], ECR 1725, C-66/85, Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, C-143/87, Santon v. Inasti, [1988], ECR I-3877, C-292/89, The Queen v. Immigration Appeal Tribunal [1991], ECR I-745.

Summary

The paper focuses on the freedom of movement of workers within the European Union. It draws from the legal basis of freedom of movement of persons covered in the primary and secondary law, and also in other legal acts. It addresses a term definition of “a worker” and their legal status within the Union. In this context it also identifies other related terms and addresses the complex of authorizations related to the implementation of freedom of movement of workers within the European Union.

Kontakt

JUDr. Andrej Karpat
Paneurópska vysoká škola
Fakulta práva
Ústav medzinárodného a európskeho práva
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
email: andrej.karpat@uninova.sk

Recenzent: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

STRUČNÉ ZAMYSLENIE NAD NIEKTORÝMI OBLASŤAMI PRIPRAVOVANEJ NOVELY ZÁKONNÍKA PRÁCE A SÚVISIACIMI PRÁVNymi PREDPISMI

Michal Kuril

Úvod

V čase tvorenia tohto článku už po niekoľko mesiacov rezonujú v médiách informácie o tom, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky pripravuje návrh novely Zákonníka práce, ktorá by svojim rozsahom mohla patriť skôr k tým extenzívnejším, zároveň by mala do pracovnej legislatívy implementovať viaceré právne inštitúty, z ktorých nie všetky sú dôsledne verifikované aplikačnou praxou, resp. precízne rozpracované teóriou vedy pracovného práva.

Bazálnou ambíciou autora tohto článku je preto poukázať na niektoré osobitosti, ktoré s navrhovanou novelou Zákonníka práce bezprostredne súvisia, a to najmä v kontexte úvah de lege lata a de lege ferenda.

Nútené živnosti

Problematika tzv. „nútených živností“ predstavuje problém, s ktorým sa pracovná legislatíva pokúša vysporiadať už pomerne dlhú dobu, dôvodne možno usudzovať, že sa tak stalo od okamihu, kedy sa v podmienkach trhového hospodárstva v Slovenskej republike konštituovalo živnostenské podnikanie, resp. od momentu, ktorým sa do Občianskeho a Obchodného zákonníka implementovali zmluvné typy (napr. mandátna zmluva, príkazná zmluva, sprostredkovateľská zmluva, zmluva o dielo, komisionárska zmluva), ktoré majú v širšom slova zmysle predmet obdobný s predmetom pracovnej zmluvy, a to výkon práce, v užšom slova zmysle je však predmetom pracovnej zmluvy nie výkon „akejkoľvek“ práce, ale len práce „závislej“, avšak v období pred prijatím novely Zákonníka práce zákona č. 348/2007 Z. z. nebolo z jeho znenia výslovne zrejmé, čo treba pod pojmom „závislá práca“ exaktne rozumieť.

S účinnosťou od 1. septembra 2007 sa v Zákonníku práce objavili prenestavené ustanovenia § 1 ods. 2-3, tzv. pozitívne a negatívne vymedzenie závislej práce. Bazálny cieľ zákonodarcu spočíval v tom, že negatívnym vymedzením sa vylúčia niektoré právne vzťahy (občianskoprávne, resp. obchodnoprávne), na základe a za podmienok ktorých nie je výkon závislej práce prípustný, na druhej strane pozitívne vymedzenie závislej práce má slúžiť tomu, aby bolo možné znaky závislej práce kumulatívne precizované v § 1 ods. 2 Zákonníka práce identifikovať aj v takom právnom vzťahu, ktorý nie je vzťahom pracovnoprávnym, a následne realizovať prípustné sankcie.

Skutočnosť, že predmetné ustanovenia sú v praxi efektívne iba minimálne, preukazujú napr. aj odborné publikácie Štatistického úradu Slovenskej republiky, pozoruhodný je však tiež fakt, že napriek značnej rozporupnosti a nelogickosti týchto ustanovení, tieto ostávajú nezmenené, keďže pripravovaná novela Zákonníka práce nemá v zmysle znenia dôvodovej správy za cieľ problematiku nútených živností otvárať. Dôležité je uvedomiť si, že tento problém nie je iba nejakou alibistickou otázkou pracovnoprávnej teórie, ale že ide o ťažiskové ustanovenie celej pracovnej legislatívy, ktorého nefunkčnosť v konečnom dôsledku spôsobuje rôznorodé problémy tým, ktorých má pôvodne chrániť – fyzickým osobám vykonávajúcim prácu v prospech inej právnickej alebo fyzickej osoby, vo vzťahu podriadenosti a plnom znakov, ktoré sú vymedzené v znení § 1 ods. 2 Zákonníka práce – úmyselne nepoužívame pojem „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“, keďže medzi uvedenými účastníkmi pôjde o právny vzťah

súkromnoprávny, nie pracovnoprávny, teda nútenú živnosť, avšak samotný výkon práce bude svojou povahou výkonom „závislým“.

Samozrejme, pojem „nútenie“, „nútiť“, „nútená“ je nevyhnutné interpretovať nielen z lingvistického hľadiska, ale s osobitným zreteľom na špecifickosť situácie, v ktorej nútená živnosť vzniká. V konečnom dôsledku sú totiž všetky vyššie uvedené zmluvné typy obchodného a občianskeho práva dvojstranné právne úkony a vznikajú súhlasným prejavom vôle ich účastníkov. Aké sú však parametre tohto prejavu vo chvíli, kedy sa niektorý z týchto zmluvných typov uzatvára? Je takýto prejav vôle myslený skutočne slobodne, vážne, zrozumiteľne a určito? Povedzme, že zrozumiteľne a určito pravdepodobne áno (inak by bola otázna existencia samotného zmluvného typu), slobodne a vážne v takmer absolútnej väčšine prípadov nie, naopak, pod neprirodeným tlakom zo strany subjektu, ktorý je v pozícii nadriadenosti, tzn. „v jeho prospech a za odmenu poskytnutú z jeho strany“ sa má práca vykonať. Ide tiež o zvláštny psychologický atribút, ktorý je imanentný tým právnym vzťahom, ktoré vykazujú určitú mieru subordinácie, t. j. nerovnakého právneho postavenia subjektov najmä vo chvíli, kedy k zakladaniu právneho vzťahu dochádza. Tlakom, ktorý spôsobuje životná situácia, nevyhnutnosť voľby, „byť nezamestnaný alebo si prácu za každú cenu udržať“, a to aj v takom právnom vzťahu, ktorého konštrukcia (súkromnoprávna) nie je pre výkon závislej práce určená (musí ísť bezpodmienečne a logicky o konštrukciu zmiešanú, s dispozitívnymi prvkami nielen súkromného práva, ale rovnako aj verejnoprávnu reguláciu s prvkami kogentnosti, v opačnom prípade sú napr. očakávané a nevyhnutné kompenzačné opatrenia smerom k podriadenému subjektu nezrealizovateľné, alebo len ťažko, na základe dohody účastníkov, ktorú však v tejto situácii nemožno predpokladať).

Je zaujímavé skúmať otázku, či týmto spôsobom založené právne vzťahy nie sú absolútne neplatné (tzn. ani neexistujú), keďže kľúčové náležitosti právnych úkonov sú zásadným spôsobom narušené, týmto by sme mohli dokonca uvažovať o tom, že pozitívne a negatívne vymedzenie závislej práce je v Zákonníku práce úplne zbytočné. Nie je to však tak. Vo chvíli, kedy by sa skúmala neplatnosť právneho vzťahu, by totiž bolo nesmierne náročné preukázať, že právny úkon nebol urobený slobodne a vážne, handicapom môže byť tiež skutočnosť, že podriadený účastník pravdepodobne neunesie z hľadiska uplatňovania akýchkoľvek ďalších a súvisiacich nárokov dôkazné bremeno, to bude v zmysle občianskeho práva procesného na jeho strane (s výnimkou diskriminačných situácií, pozn.), za zváženie smerom pro futuro, domnievame sa, stojí návrh, či by dôkaznú núdzu nemohol eliminovať iný právny predpis ako Občiansky súdny poriadok, ktorý by sa v tomto prípade aplikoval a zohľadňoval by špecifikum situácie (Pracovný súdny poriadok?).

Novela Zákonníka práce sa mala podľa nášho názoru zamerať na odstránenie pojmov „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“ zo znenia § 1 ods. 2, keďže vo chvíli, kedy sa bude nútená živnosť odhaľovať, budú v nej vystupovať úplne iné subjekty (napr. v zmluve o dielo objednávateľ a zhotoviteľ), nikdy nie zamestnanec a zamestnávateľ, pretože títo účastníci sú subjektmi výlučne pracovnoprávných vzťahov, nútená živnosť je však právnym vzťahom iným (obchodnoprávnym alebo občianskoprávnym). Prepojenie znakov závislej práce na subjekty zamestnanec a zamestnávateľ takto pôsobí zmätočne, odhalenie týchto účastníkov totiž v občianskoprávných, resp. obchodnoprávných zmluvných typoch ani nie je možné. Oponovať, že ide o prísny formalistický výklad, podľa nášho názoru neobstojí, ustanovenie takéhoto významu musí byť jednoznačné a výklad sa nemôže dotýkať samotných subjektov. Ponechanie subjektov v tomto ustanovení spôsobuje stav, kedy síce dochádza k vymedzeniu závislej práce, ale nedochádza k vymedzeniu nútenej živnosti, a to je podľa nášho názoru rozhodujúce. Za nútenú živnosť by v tomto kontexte mohol byť považovaný akýkoľvek právny vzťah, ktorý nie je pracovnoprávnym vzťahom, ak sa v ňom vyskytnú (bez výnimky) všetky znaky, ktoré sú uvedené vo vymedzení závislej práce. I z tohto je zrejmé, že negatívne vymedzenie závislej práce (§ 1 ods. 3) je rovnako zvláštne, najmä s tým akcentom, že v jeho definovaní

absentujú napr. hybridné zmluvné typy, pokiaľ tu zákonodarca vylučuje právne vzťahy (aplikuje negatívne vymedzenie), musí ísť o absolútne vylúčenie, resp. jednoduchšie a efektívnejšie sa zdá rozšírenie pozitívneho vymedzenia závislej práce (a neuplatňovanie negatívneho) napr. nasledovne: Výkon závislej práce je možný výlučne na základe pracovnej zmluvy v pracovnoprávných alebo obdobných pracovných vzťahoch.

Pokiaľ ide o výpočet kumulatívnych znakov závislej práce, tie sú determinované viacerými faktormi, napr. judikatúrou súdov alebo normotvorbou Medzinárodnej organizácie práce. Výber tých „najvhodnejších“ znakov bude vždy spôsobovať menšie argumentačné nezhody, domnievame sa, že za rozhodujúce možno považovať tie znaky, ktoré sú opozitami znakov uvedených v definíciách podnikateľa, resp. živnostníka v Obchodnom zákonníku a v zákone o živnostenskom podnikaní (náklady, zodpovednosť, meno, zisk atď.). Zastávame názor, že aj v súčasnosti musí byť selekcia právnych vzťahov pri posudzovaní otázky, či ide alebo nejde o závislú prácu, a teda či môže ísť o pracovnoprávny, občianskoprávny alebo obchodnoprávny vzťah, skúmaná s osobitným zreteľom na charakteristické znaky, ktoré tieto vzťahy vykazujú, a nie so zreteľom na právny spôsob ich založenia. Poznanie obsahovej náplne právneho vzťahu vystupuje z tohto hľadiska ako prioritné kritérium správnej kategorizácie právneho vzťahu a správneho výberu zmluvnej formy.

O negatívnych dôsledkoch nútených živností tiež, žiaľ, ničím neprekvapujúci prípad spreď niekoľkých dní, kedy „živnostník“ (inak pravdepodobne zrejmy zamestnanec, išlo o prácu v predajni poľnohospodárskych strojov, pozn.), utrpel smrteľný pracovný úraz, z preventívneho hľadiska ochrana a z dôsledkového hľadiska akékoľvek sankcie však boli irelevantné, keďže zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov sa na oblasť živnostenského podnikania nevzťahuje. Ani ostatné „motivačné“ dôvody vedúce k núteným živnostiam však nie sú v praxi sporadické, a tak pomerne bežne počúvame o podnikateľoch, ktorí sa „oslobodili“ od povinnosti odvádzať za živnostníka (rozumej „zamestnanca“, pozn.) sociálne odvody, „zbavili“ sa povinnosti poskytovať „živnostníkov“ náhradu mzdy a pracovné voľno pri prekážkach v práci, „nemusia“ živnostníkov poskytovať dovolenku s náhradou mzdy, prípadne „finančne ich nezaťažuje“ odstupné ani odchodné pri skončení ich právneho vzťahu. Ústava Slovenskej republiky garantujúca v znení článku 36 zamestnancom právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky ostáva týmto značne pošliapaná, riešenie tejto situácie, domnievame sa, by však nemuselo byť nejakovo zvlášť náročné [prenastavenie § 1 ods. 2-3 Zákonníka práce a sprísnenie sankcií za „nútené živnosti“ – mohli by sme dokonca popri finančných postihoch zvažovať aj trestnoprávnu zodpovednosť v kontexte článku 18 Ústavy Slovenskej republiky („*Nikoho nemožno poslať na nútené práce alebo nútené služby*“), alebo zásadu „trikrát a dost“, kedy v prípade troch rôznych nútených živností preukázaných inšpekciou práce, či už v opakovanej situácii pri jednej fyzickej osobe alebo pri troch rôznych fyzických osobách alebo kombináciou situácií, by bola prevádzka podnikateľa zrušená zo zákona]. Nie, nie sú to prísne sankcie, prísne treba chrániť ústavné práva, sociálne princípy a hodnoty ľudskej existencie, tie by mali byť skutočnou seba-reflexiou demokratickej a modernej spoločnosti, bezohľadným priorizovaním zisku sa totiž ponúka výhradne otázka – „Quo vadis pracovná legislatíva?“.

Skúšobná doba

Skúšobná doba má svoj obsahový základ v slove „skúšať“, „vyskúšať niekoho alebo niečo“, resp. overiť si domnienku, či s niekým alebo s niečím je alebo nie je skúšajúci subjekt spokojný, tzn. pre účely pracovnej legislatívy by malo ísť o taký zákonom stanovený a osobitnými pravidlami regulovaný časový úsek, v priebehu ktorého si obaja účastníci, t. j. zamestnanec aj zamestnávateľ, môžu zväžiť, či majú alebo nemajú záujem, aby pracovný pomer dohodnutý medzi nimi pokračoval aj po uplynutí skúšobnej doby.

Z dôvodu, že na skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa aplikujú voľnejšie podmienky ako pri skončení pracovného pomeru na základe iného právneho úkonu (napr. výpoveďou), je nevyhnutné, aby tento právny inštitút nemohol byť zneužívaný na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, rovnako citlivá je otázka, aký je primeraný rozsah pre skúšobnú dobu. Príliš krátka skúšobná doba totiž znamená nemožnosť účastníka skutočne konfrontovať domnienku o (ne)spektojnosti s pracovným pomerom s realitou, na druhej strane skúšobná doba značne extenzívneho rozsahu prináša nízku mieru právnej istoty, najmä pre zamestnanca, či sa pracovnoprávny vzťah „náhle“ neskončí.

Povaha ustanovenia § 45 Zákonníka práce je k dnešnému dňu dispozitívna, keďže skúšobnú dobu možno dohodnúť v rozsahu najviac troch mesiacov. Z informácií, ktoré bolo možné zachytiť v médiách, je zrejme, že zákonodarca plánuje ponechať tomuto ustanoveniu dispozitívny charakter, meniť by sa však mal maximálny prípustný rozsah skúšobnej doby, a to na najviac šesť, alebo, v osobitných prípadoch dokonca na najviac deväť mesiacov.

Bol by takýto rozsah skúšobnej doby primeraný? Aká je vôbec skúšobná doba v iných krajinách, povedzme, nielen spomedzi tých s kvalitnejším stupňom právnej kultúry, hoci aj mimo krajín Európskej únie? Pomerne bežne je možné totiž zachytiť neurčitý argument, že „veď tam alebo onam je skúšobná doba taká dlhá alebo taká krátka, majú s ňou výborné skúsenosti, tak sa nechajme inšpirovať, skúsme taký či onaký model“. Výsledok? Slovenská republika má v skúšobnej dobe v rozsahu najviac troch mesiacov skúšobnú dobu skôr priemernej až podpriemerného rozsahu.¹ V Austrálii, vo Veľkej Británii a v Grécku je napr. maximálna dĺžka skúšobnej doby najviac 1 rok. V Belgicku sa uplatňuje pravidlo, že skúšobná doba má rozdielne dĺžky v nepodnikateľskej sfére (najviac 6 mesiacov, ak príjem zamestnanca v kalendárnom roku nepresiahne 36355 eur, resp. najviac 12 mesiacov, ak má dôjsť k presiahnutiu tejto sumy) a v podnikateľskej sfére (najmenej 7 dní, najviac 14 dní). Medzi krajiny, ktoré majú skúšobnú dobu v rozsahu najviac 6 mesiacov (bez ohľadu na skutočnosť, či ide o sféru podnikateľskú alebo nepodnikateľskú) patrí napr. Ruská federácia, Taliansko, Bulharsko, Srbsko, Španielsko, Arménsko, Nemecko, Luxembursko, Švédsko, Slovinsko, Macedónsko, o niečo dlhšiu, najviac 8 mesačnú skúšobnú dobu, má Francúzsko. Najviac 4 mesačná skúšobná doba sa uplatňuje napr. v Estónsku alebo vo Fínsku. Skúšobná doba, ktorá nie je (okrem viacerých výnimiek) limitovaná zhora, sa vyskytuje napr. v legislatíve Kanady, Juhoafrickej republiky, Spojených štátov amerických (tu je však skúšobná doba v niektorých osobitných prípadoch v rozsahu 1-3 mesiacov, pozn.), Singapúru, Japonska alebo Mexika. Podobne ako v Slovenskej republike je skúšobná doba najviac 3 mesačná napr. v Dánsku, vo Švajčiarsku, v Maďarsku, Rumunsku, Českej republike, Brazílii alebo na Novom Zélande. Ku krajinám s najkratšou skúšobnou dobou (2 mesiace alebo menej) patrí okrem už uvedeného Belgicka napr. aj Turecko, Holandsko a Rakúsko, na druhej strane jedna z najdlhších skúšobných dôb (24 mesiacov) je prípustná napr. na Cypre.

S ohľadom na uvedené krajiny je dôležité poznamenať, že právna úprava skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe je v nich nastavená individuálne, nie vždy platí, že pracovný pomer je možné počas plynutia skúšobnej doby skončiť z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu a bez uplynutia výpovednej doby (výnimkou je napr. Švajčiarsko). Z hľadiska vnútroštátneho práva Slovenskej republiky a jeho aktuálne účinnej pracovnej legislatívy je obzvlášť dôležité, aby maximálny rozsah skúšobnej doby nebol dlhší ako 6 mesiacov, a to z dôvodu, že opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi (§ 48 ods. 3 Zákonníka práce), resp. skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na dobu určitú (§ 45 ods. 4 Zákonníka práce). Ak by toto pravidlo platilo naďalej

¹ Nie vo všetkých nami skúmaných legislatívach sa používa výslovne pojem „probationary period“ (tzn. skúšobná doba), je však možné ju odvodiť z niektorých osobitných druhov pracovného pomeru „na skúšku“.

a skúšobná doba by bola napr. najviac 9 mesačná, zamestnávateľ by teoreticky mohol „reťaziť“ skúšobnú dobu tým spôsobom, že medzi dva pracovné pomery na dobu určitú (v oboch prípadoch so skúšobnou dobou) by vložil pracovný pomer na dobu neurčitú so skúšobnou dobou, ktorá by bola dlhšia ako 6 mesiacov. Je dôležité, domnievame sa, aby platila v tejto veci jedna z dvoch nasledovných zásad, po prvé, skúšobná doba musí byť kratšia ako je zákonom určený časový úsek, ktorý predeľuje dva pracovné pomery na dobu určitú, v rámci ktorých nie je možné dohodnúť skúšobnú dobu, po druhé, skúšobná doba nemôže byť dohodnutá v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ak má tento vzniknúť v dobe, ktorá je zákonom určená ako doba rozhodujúca pre opätovné uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú. Za zváženie stojí aj uplatňovanie normatívneho pravidla o tom, že skúšobná doba musí byť kratšia ako je maximálny rozsah pracovného pomeru na dobu určitú, ako primerané sa nám zdá, že skúšobná doba môže byť dohodnutá najviac v rozsahu 50 % dĺžky pracovného pomeru na dobu určitú, nie však viac, ako je zákonom stanovený limit pre pracovný pomer na dobu určitú (tzn. 4 dňový pracovný pomer na dobu určitú by mal najviac 2 dňovú skúšobnú dobu, resp. pracovný pomer na dobu určitú dohodnutý na dva roky by mal skúšobnú dobu v rozsahu najviac 3 mesiacov). Predišlo by sa tým situáciám, kedy napr. pri sezónnych prácach zamestnanec pracuje na základe pracovného pomeru na dobu určitú, avšak po celý čas v skúšobnej dobe.

Skúšobnú dobu v budúcnosti pravdepodobne neminie korekcia s ohľadom na možnosti jej predĺženia. Predovšetkým ustanovenie § 45 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa skúšobná doba predlžuje iba o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, nezohľadňuje, že k prekážke v práci môže dôjsť tiež na strane zamestnávateľa. Následok prekážky v práci, či už vznikne na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, je pritom identický a znamená dočasnú nemožnosť výkonu závislej práce. Predĺženie skúšobnej doby o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa má svoje opodstatnenie, nie je totiž rozhodujúce, na koho strane sa prekážka v práci vyskytla, ale či obe zmluvné strany mali možnosť overiť si domnienku o pokračovaní pracovného pomeru v rozsahu, v akom bola skúšobná doba dohodnutá.

Do Zákonníka práce by bolo rovnako žiaduce vložiť ustanovenie o tom, že skúšobná doba vždy začína plynúť dňom (ak bola dohodnutá, pozn.), kedy zamestnanec nastúpil do práce, tzn. od okamihu vzniku pracovného pomeru. Fakt, že skúšobná doba môže byť dohodnutá jedine vo fáze zakladania pracovného pomeru, je v teórii pracovného práva známy už dlhšiu dobu, aplikačná prax však prináša neraz situácie, kedy sa skúšobná doba uzatvára až po nástupe zamestnanca do práce. Hoci neznalosť zákona neospravedlňuje, v tomto prípade ide o tak bežnú situáciu aplikačnej praxe, domnievame sa, že zo zákona by mala byť *expressis verbis* táto skutočnosť zrejma. Analogicky možno uvažovať aj o situácii, ak je skúšobná doba dohodnutá v rozsahu dlhšom, než je maximálne prípustný (3 mesiace). Aj tu by bolo vhodné, aby z dikcie § 45 Zákonníka práce bolo zrejme, že ide iba o relatívnu neplatnosť právneho úkonu, tzn. neplatná je iba tá časť, ktorá presahuje maximálny rozsah. V oboch prípadoch zvažujeme situácie, ktoré sa v živote vyskytujú pomerne bežne, ich riešenie by preto mohlo byť výslovné priamo zo zákona, a nie ponechané výlučne na ďalšie odborné (komentované) pramene.

Pokiaľ ide o samotnú dĺžku skúšobnej doby, zastávame názor, že nie je potrebné, aby došlo k jej predĺženiu alebo skráteniu, keďže dĺžka najviac 3 mesiacov je v stredo európskom právnom priestore štandardná. Podporným argumentom by mohla byť tiež skutočnosť, že v Slovenskej republike neexistuje súdna judikatúra vo veci, kde by sa niektorý z účastníkov dovoľával ochrany svojich práv z titulu, že zákonom stanovený maximálny rozsah skúšobnej doby bol pre neho nedostatočný. Sme skôr toho názoru, že neodôvodnené legislatívne zmeny narúšajú stabilitu a kompaktnosť právnej úpravy, rešpektovaná by mala byť viac zásada, že bez analytického preukázania potreby zmien v právnej úprave, táto ostáva zachovaná.

Navrhovaná novela Zákonníka práce zvažuje výpočet maximálnej dĺžky skúšobnej doby aj takým spôsobom, že tá bude priamo závislá od výšky príjmu zamestnanca. Sme toho názoru, že takéto ustanovenie by mohlo byť v praxi pomerne jednoducho zneužívané, a to napr. tak, že vo fáze zakladania pracovného pomeru by v pracovnej zmluve bola dohodnutá výška príjmu v takom rozsahu, aby skúšobná doba bola čo najdlhšia, po vzniku pracovného pomeru (tzn. po nástupe zamestnanca do práce a po začatí plynutia skúšobnej doby) by sa na základe dohody o zmene pracovného pomeru (tlakom zamestnávateľa) výška príjmu znížila, avšak dĺžka skúšobnej doby by už ostala zachovaná. Je preto žiaduce, aby zákon ustanovil, že prepočet maximálnej dĺžky skúšobnej doby je zamestnávateľ povinný urobiť vždy, ak sa v priebehu plynutia skúšobnej doby zmení výška zárobku zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve, a to prípadne tak smerom nahor, ako aj nadol, a následne skúšobnú dobu rozsahom prispôbiť (výhradne na základe dohody so zamestnancom) aktuálnej výške príjmu zamestnanca, v opačnom prípade je skúšobná doba neplatná.

Na margo normatívnej konštrukcie skúšobnej doby by sme záverom radi uviedli ešte jednu stručnú poznámku. Ak v minulosti pracovná legislatíva Slovenskej republiky, resp. v staršej minulosti Československa konštituovala „skúšobnú lehotu“, aktuálna právna úprava ustanovuje „skúšobnú dobu“. Z hľadiska pojmového výkladu ide o synonymá, rozdiely, a to podstatné, možno vypozerovať v kontexte právnom, pokiaľ ide o plynutie času, kde platia odlišné pravidlá, tak v prípade doby, ako aj lehoty. Poznajúc dôsledne tieto pravidlá, ako lepšia voľba sa nám zdá v prípade plynutia času, v ktorom obaja účastníci niečo „skúšajú“ (a malo by im byť garantované na túto skúšku obdobie, ktoré sa neskrátí), lehota. Dôvodom je napr. aj to, že posledný deň lehoty v prípade, ak prípadne povedzme na sobotu, posunie sa na najbližší pracovný deň. Doba týmto teoreticky tento časový úsek skraca, keďže, ak by jej posledný deň bola rovnako sobota, v tento deň by sa aj skončila. Prekážka v práci na strane zamestnanca v rozsahu čo i len 1 dňa znamená, že skúšobná doba sa pomerne predĺži, ak však posledný deň skúšobnej doby prípadne na sobotu a skúšobná doba sa takto skráti, predĺžovať sa skúšobná doba nebude, to však v konečnom dôsledku znamená práve jej skrátenie.

Subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce a niektoré jej aspekty

Pomerne významným problémom aplikačnej praxe je z hľadiska vecnej subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce (§ 3-4) skutočnosť, že v rámci pracovného trhu existuje niekoľko zamestnaneckých kategórií (napr. profesionálni športovci, zamestnanci cirkví, zamestnanci súkromných bezpečnostných služieb), ktoré sú výslovne zaradené práve do uvedenej skupiny pôsobnosti, to znamená, že Zákonník práce sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov z predmetných oblastí aplikuje len v tom prípade, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Skutočný problém však nepredstavuje samotné zaradenie do subsidiárnej pôsobnosti, ale niektoré súvisiace problémy, na ktoré by sme v nasledujúcom chceli poukázať.

Dôvod, prečo sú takíto zamestnanci zaradení do pôsobnosti subsidiárnej, je zrejme, ich pracovnoprávne vzťahy vykazujú natoľko špecifické prvky (napr. nie je možné, aby sa prestávky v práci vzťahovali priamo a bez obmedzení napr. na profesionálnych športovcov, kde pri niektorých druhoch kolektívnych športov možno predpokladať výkon práce aj v rozsahu dlhšom ako 6 hodín, prípadné prerušenie práce na minimálne 30 minút je však takmer nemysliteľné, povedzme, ak by sa hral zápas hokejovej ligy, ktorý by sa predlžoval, hra by bola prerušená okrem prestávok v zmysle hokejových pravidiel aj o prestávky v práci v zmysle pracovnej legislatívy), že ostatné vecné pôsobnosti by bolo možné uplatňovať iba veľmi komplikovane (takmer nemožne), s výnimkou pôsobnosti delegovanej, ktorá by znamenala situáciu umožňujúcu aplikáciu Zákonníka práce, avšak iba vtedy, ak by to osobitný predpis ustanovil.

Bez pochybností možno konštatovať, že pri niektorých zamestnaneckých profesiách sa pôsobnosti „priame“ (úplná alebo obmedzená) aplikovať nedajú, uplatňujú sa tak pôsobnosti

„nepriame“ (delegovaná alebo subsidiárna), ktoré však predpokladajú splnenie určitých podmienok, a to najmä: právne vzťahy posudzovaných zamestnaneckých kategórií musia byť vzťahmi pracovnoprávnymi (ich predmetom má byť výkon závislej práce), musí existovať taká legislatíva, ktorá pôsobnosť Zákonníka práce výslovne v konkrétnych situáciách ustanoví (delegovaná pôsobnosť) alebo nevylúči (subsidiárna pôsobnosť), z osobitnej legislatívy musí byť zrejmé (v spolupôsobnosti s bazálnym normatívnym identifikátorom § 1 ods. 2-3 Zákonníka práce pre výkon závislej práce), že akýkoľvek iný druh právnych vzťahov (napr. obchodnoprávne alebo občianskoprávne), resp. akýkoľvek iný zmluvný typ okrem pracovnej zmluvy (napr. mandátna zmluva, príkazná zmluva, zmluva o dielo) je neprípustný, rovnako by mali existovať sankcie za porušovanie uvedených pravidiel, napr. v zákone o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní by bolo možné kvalifikovať výkon práce profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch mimo sféry pracovnoprávných vzťahov ako nelegálne zamestnávanie. Čo by sa totiž mohlo stať napr. v tom prípade, ak by niektorá zo skúmaných zamestnaneckých kategórií bola zaradená do subsidiárnej pôsobnosti, ale s tým, že osobitný právny predpis by neexistoval?² Odpoveď je pomerne jednoduchá, z dôvodu neexistencie takéhoto právneho predpisu, ktorý by pôsobnosť Zákonníka práce vylúčil, zmenila by sa týmto pôsobnosť subsidiárna de facto na pôsobnosť priamu a úplnú.

Sú tu však aj ďalšie problematické skutočnosti. Zákon o organizácii a podpore športu umožňuje zakladať právne vzťahy medzi profesionálnymi športovcami a športovými klubmi alebo športovými zväzmi, druh právnych vzťahov takto zakladaných však nekonkretizuje, hoci z jeho znenia je odvoditeľné, že zákonodarca predpokladá vznik pracovnoprávných vzťahov. Subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce k zákonu o organizácii a podpore športu znamená, že k jeho aplikácii môže prichádzať vtedy, ak osobitná úprava jeho pôsobnosť nevylúči. Aj keď k tomuto nedochádza, kľúčový normatívny identifikátor pre výkon závislej práce (§ 1 ods. 2-3 Zákonníka práce) nie je nastavený takým spôsobom, aby bolo určenie toho, či tieto právne vzťahy majú byť vzťahmi pracovnoprávnymi alebo môže ísť aj právne vzťahy z prostredia občianskeho alebo obchodného práva, jednoznačne zrejmé. Opätovne sa preto vraciame k pozitívnemu a negatívnemu vymedzeniu závislej práce, ktorého nedokonalá konštrukcia spôsobuje v praxi významné aplikačné problémy, keďže týmto je v zásade umožnené, aby napr. profesionálni športovci v kolektívnych športoch vykonávali prácu na základe zmluvných typov iných právnych odvetví, než pracovného práva (pracovná zmluva). Pomerne obsiahla normotvorba napr. Medzinárodnej organizácie práce alebo Európskej únie, vrátane konštantnej rozhodovacej praxe súdov, pritom preukazuje, že definičné znaky pojmu „zamestnanec“ sú takmer bez výnimky totožné s tými znakmi, ktoré možno identifikovať z výkonu práce profesionálnych športovcov v rámci kolektívnych športov.

Sme toho názoru, že ak by zákon o organizácii a podpore športu mal pri kolektívnych športoch ponechať na účastníkoch absolútne slobodnú voľbu ich právneho vzťahu a nijako ju neobmedzovať, bolo by žiaduce, aby právne vzťahy a potenciálne zmluvné typy, ktoré jednotlivé právne odvetvia konštituujú a prichádzajú v tomto prípade do úvahy, zároveň, ktoré sú výsledkom vzájomnej dohody profesionálnych športovcov a športových klubov alebo športových zväzov, boli príbuznými nielen z hľadiska predmetového (s osobitným zreteľom na požadovaný výsledok zmluvného typu, t. j. zabezpečenie pracovného výkonu), ale aj obsahového (t. j. so zreteľom na vyváženosť vzájomných práv a povinností účastníkov), a nie značne konštrukčne disproporcionálnymi, ako tomu v skutočnosti je. Nemenej významným elementom, domnievame sa, ktorý musí byť prednostne posudzovaný, je miera a intenzita subordinácie medzi nadriadeným subjektom (športové kluby alebo športové zväzy) a podriadeným subjektom (profesionálni športovci), keďže práve zmluvné typy občianskeho alebo obchodného

² Stalo sa tak napr. v prípade profesionálnych športovcov, ktorí boli zaradení do pôsobnosti subsidiárnej s tým, že osobitný právny predpis nebol prijatý (stalo sa tak s účinnosťou až od 1. septembra 2008 na základe zákona č. 300/2008 Z. z. o organizácii a podpore športu v znení neskorších predpisov, pozn.).

práva (s vyšším stupňom dispozitívnosti a liberálnejšími základmi) môžu túto nerovnosť účastníkov exponovať, kým pracovná zmluva so všetkými svojimi sociálno-kompenzačnými mechanizmami práve naopak, zmierňovať.

Posudzovanie znakov, ktoré vyplývajú z výkonu práce fyzickej osoby a ich (prípadné) označovanie za znaky súvisiace s výkonom závislej práce, nemusí byť vždy jednoducho identifikovateľné, resp. preukázateľné, a to najmä z dôvodu, že niektoré špecifické znaky pracovnoprávných vzťahov viacerých osobitných kategórií zamestnancov nemusia byť vždy úplne kompatibilné s generálnym rámcom znakov, ktoré sú uvedené v pozitívnom vymedzení závislej práce. Ako podporné riešenie preto navrhujeme, aby sa vo fáze pripravovania novely Zákonníka práce zväžila popri rekonštrukcii znenia § 1 ods. 2-3 Zákonníka práce možnosť, že by zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov ustanovil za príjmy zo závislej činnosti aj príjmy profesionálnych športovcov, pokiaľ ide o príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu k športovým klubom alebo športovým zväzom, v rámci ktorých je daňovník pri výkone závislej práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu, ak ide o profesionálne kolektívne športy.

Zmeny v pracovnej legislatíve, ktoré aktuálne Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky pripravuje, sú, žiaľ, okrem zopár výnimiek, sústredené takmer výlučne na Zákonník práce. Existuje tu však nezanedbateľná skupina osobitných právnych predpisov, ktorých modifikácia je pravdepodobne ešte nevyhnutnejšia, pričom k nim možno zaradiť aj skúmaný zákon o organizácii a podpore športu. S ohľadom na súčasné podmienky právneho postavenia profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch (väčšinou mimo pracovnoprávných vzťahov, pozn.) je možné v kontexte úvah de lege lata a de lege ferenda poukázať na viaceré, podľa nášho názoru mimoriadne významné, skutočnosti.

Úvodom treba pripustiť, že môže nastať situácia, kedy profesionálny športovec bude vykonávať prácu (presumejme, že pôjde o závislú prácu, pozn.) nielen v rámci športového klubu, ku ktorému ho viaže pracovnoprávny vzťah, ale že by bol napr. dočasne vyslaný športovým zväzom reprezentovať Slovenskú republiku mimo sídla športového klubu (jeho miesta výkonu práce), a to spravidla niekam do zahraničia (olympijské hry, majstrovstvá sveta atď.). V tomto prípade ide o dva právne vzťahy, po prvé, medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom, po druhé, medzi profesionálnym športovcom a športovým zväzom. Aká je povaha závislej práce v týchto situáciách? Značne rozdielna. Výkon závislej práce v rámci športového klubu má charakter systematickej periodicity (pracovný pomer), výkon závislej práce v prospech športového zväzu má skôr charakter príležitostný (dohoda o práci, ktorá bude vykonávaná mimo pracovného pomeru). So zreteľom na uvedené navrhujeme, aby sa v procese pripravovaných legislatívnych zmien zväžilo vytvorenie duálneho kontraktového systému pre výkon závislej práce profesionálnych športovcov, kde by sa konštituovala jednak „pracovná zmluva o športovej činnosti“ (zakladala by pracovný pomer medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom), ale tiež „dohoda o športovej činnosti“ (zakladala by právny vzťah medzi profesionálnym športovcom a športovým zväzom).

Pokiaľ pracovnoprávna subjektivita športových klubov a športových zväzov je riešená spôsobom v zásade postačujúcim (Občiansky zákonník, Zákonník práce, zákon o organizácii a podpore športu), pracovnoprávna subjektivita profesionálnych športovcov, domnievame sa, by okrem štandardných zložiek právnej subjektivity (deliktálna zodpovednosť, spôsobilosť mať práva a povinnosti, spôsobilosť na právne úkony, procesná spôsobilosť) mala vykazovať ďalšiu kumulatívnu zložku, a to „zdravotnú spôsobilosť“. Vzhľadom k špecifikám závislej práce v prostredí profesionálneho kolektívneho športu ju možno konkretizovať ako fyzickú a psychickú spôsobilosť fyzickej osoby opakovane sa zúčastňovať súťaží v profesionálnych športových disciplínach alebo odvetviach. Zdravotná spôsobilosť profesionálnych športovcov by nemala vznikáť zo zákona (napr. dovŕšením určitého veku), ale výhradne na základe rozhodnutia príslušného orgánu verejného zdravotníctva, a to dokonca aj v prípade, ak by išlo

o fyzickú osobu mladšiu ako 15 rokov pred ukončením povinnej školskej dochádzky (tzn. výnimku zo zákazu detských prác; profesionálni športovci v tomto veku sa však pomerne bežne zúčastňujú napr. gymnastických súťaží, pozn.), pričom takáto výnimka by musela byť v súlade so znením § 11 Zákonníka práce. Sme presvedčení, že zdravotná spôsobilosť musí byť v prípade profesionálnych športovcov posudzovaná opakovane, navrhujeme, najmenej 1 krát v priebehu kalendárneho roka, prípadne vždy a bezodkladne na návrh niektorého z oprávnených subjektov (profesionálny športovec, športový klub, športový zväz), alebo do 1 mesiaca odo dňa, kedy uplynula ochranná doba z dôvodu, že profesionálny športovec bol dočasne uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz.

Maximálne prípustné rozsahy a podmienky predlžovania dohody o športovej činnosti a pracovnej zmluvy o športovej činnosti by mali korešpondovať s rozsahmi a podmienkami, ktoré ustanovuje Zákonník práce. Smerom do budúcnosti od prijatia rozdielnej právnej úpravy totiž možno vysloviť dôvodnú obavu, že takýto právny stav môže byť súdom kvalifikovaný ako diskriminačný. Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy o športovej činnosti by mohli byť postavené širším spôsobom, ako tomu je v § 43 ods. 1 Zákonníka práce (druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň jeho nástupu zamestnanca do práce a jeho mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, pozn.). Dôvodom takejto úpravy je (paradoxne) potreba garantovať stabilitu právneho vzťahu zamestnávateľovi v určitých špecifických situáciách, a to práve čiastočným odstránením dispozitívnosti spočívajúcej v niektorých fakultatívnych náležitostiach pracovnej zmluvy v Zákonníku práce (napr. spôsob skončenia pracovného pomeru) a ich transformáciou na obligatórne (povinné) náležitosti (povedzme konkretizovanie výpovedných dôvodov oboch zmluvných partnerov). Nemalo by byť prípustné, aby zamestnanec napr. skončil pracovný pomer výpoveďou so zamestnávateľom iba niekoľko dní pred rozhodujúcim finále hokejovej ligy (bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu), a tak, ako to umožňuje navrhovaná novela Zákonníka práce, by si zvolil poskytnutie príslušného odstupného, a nie výpovednú dobu. V praxi by to mohlo priniesť množstvo absurdných situácií, keďže napr. z hľadiska modelového príkladu by takáto fyzická osoba mohla v spomínanom finále hokejovej ligy dokonca nastúpiť proti už svojmu bývalému zamestnávateľovi (vzhľadom k špecifikám profesionálneho športu by išlo o situáciu rozporupnú, ale inak legislatívne prípustnú). Alebo iná situácia – zamestnanec, ak mu vznikol nárok na dovolenku, by čerpanie takejto dovolenky požadoval práve na deň, na ktorý je naplánovaný rozhodujúci finálový zápas hokejovej ligy. Hoci by čerpanie dovolenky zamestnávateľ zamestnancovi nemusel umožniť, takáto situácia môže zásadným spôsobom narušiť dôveru nielen medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale tiež vo vnútri športového kolektívu, tu sa domnievame, že športový kolektív treba chápať predsa len v inom význame, ako „len“ kolektív zamestnancov.

Okrem navrhovaných zmien, ktoré by bolo vhodné implementovať do právnej úpravy v prípade skončenia pracovného pomeru v rámci kolektívnych profesionálnych športov, sú tu aj ďalšie oblasti (a pomerne extenzívne),³ kde aplikácia Zákonníka práce možná nie je, práve naopak, musí byť vylúčená a nahradená osobitnou úpravou v zákone o organizácii a podpore športu. Pri pripustení tejto skutočnosti je následne aktuálna otázka, či subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce by nemala byť nahradená delegovanou pôsobnosťou, to znamená, že Zákonník práce by sa na tieto právne vzťahy aplikoval sporadickejšie a len ak to výslovne ustanoví osobitný predpis. Tento stav by v konečnom dôsledku priniesol väčšiu autonómnosť právnej úpravy v oblasti výkonu závislej práce vo sfére profesionálneho kolektívneho športu, domnievame sa, že smerom pro futuro by sa legislatívny vývoj mohol uberať pravdepodobne takouto cestou.

³ Napr. rozvrhnutie pracovného času, práca nadčas, pracovná pohotovosť, prestávky v práci atď.

Právna úprava mierne odchylná od Zákonníka práce je nevyhnutná aj v prípade, ak ide o základné povinnosti zamestnancov (profesionálnych športovcov). Výpočet ustanovenia § 81 Zákonníka práce by bolo vhodné doplniť o niektoré povinnosti, ktorých základ je obsiahnutý v špecifikách závislej práce vykonávanej profesionálnymi športovcami, napr. povinnosť dodržiavať športové pravidlá konkrétneho športového odvetvia a všetky vnútorné predpisy zamestnávateľa (najmä športový poriadok športového klubu alebo športového zväzu), či zdržať sa užívania akýchkoľvek prostriedkov, ktoré sú označené v medzinárodných zmluvách ako dopingové a zakázané. K ďalším povinnostiam športových zamestnancov musíme zaradiť aj pravidelnú účasť na lekárskech prehliadkach, resp. medzi novovytvorené povinnosti zamestnávateľov potom zasa povinnosť poskytovať profesionálnemu športovcovi všetky športové prostriedky potrebné na riadny výkon športovej činnosti alebo zabezpečovať pravidelné školenia za účelom informovania o zmenách v antidopingovej legislatíve alebo školenia, ktorých cieľom bude rozšírenie a prehĺbenie dostupných poznatkov o pravidlách konkrétneho (profesionálnymi športovcami vykonávaného) športového odvetvia.

Určité všeobecné úvahy, ktoré sú odvoditeľné z tejto časti príspevku autora, možno s relevantnými odchýlkami zvažovať aj pri niektorých iných zamestnaneckých kategóriách, ktoré Zákonník práce zaraďuje v rámci svojho znenia do subsidiárnej alebo delegovanej pôsobnosti, prípadne, tiež ak ide o autonómnu právnu úpravu. Obzvlášť vo sfére verejných zamestnancov existuje viacero právnych predpisov, ktoré predstavujú v zásade duplicitnú právnu úpravu, alebo len právnu úpravu s minimálnymi rozdielmi. Otázna je možná kodifikácia tejto oblasti a prijatie právneho predpisu, ktorý by analogicky ako Zákonník práce v podnikateľskej sfére vytvoril unifikovanejší (generálnejší) právny rámec pre výkon závislej práce v nepodnikateľskej sfére.

Udržiavať legislatívne väzby medzi sférou podnikateľskou a nepodnikateľskou je o to náročnejšie, že povaha právnych vzťahov je v tomto prípade v mnohých situáciách pomerne nekompatibilná. Niektorí autori obdobne poukazujú na skutočnosť, že zjednotenie právnej úpravy verejných zamestnancov môže mať svoje raciono, keďže roztrieštenosť a neprehľadnosť právnych predpisov sťažuje už aj tak dosť komplikovanú pozíciu týchto zamestnancov.⁴

Okrem kodifikačných cieľov je však žiaduce, aby zákonodarca reagoval aj na ostatné, a to najmä spoločensko-sociálne fenomény, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňujú funkčnosť verejno-zamestnaneckého aparátu. Podľa Minčíča je otázne, či by nebolo do štátnej a verejnej služby možné opätovne zaviesť niektoré už zastarané právne inštitúty, ako napr. definitívu alebo zákaz zamestnávania rodinných príslušníkov v tom istom úrade, a či by ich použitie nevedlo k odbúraniu korupcie, politizácie a rodinkárstva z verejnej a štátnej správy.⁵

Osobitný právny režim sa vzťahuje i na niektoré ďalšie zamestnanecké kategórie, ku ktorým môžeme zaradiť napr. pedagogických zamestnancov, aj tu však nachádzame niekoľko problémov, na ktoré vo svojich prácach poukazujú rôzni autori vedy pracovného práva. Podľa Novákovej predstavuje problém napr. neoverovanie odbornej spôsobilosti absolventov vysokých škôl nepedagogického smeru, ktorí sú začleňovaní do vyučovacieho procesu na miestach odborných asistentov na vysokých školách. Nedostatok odborných skúseností, tvrdí ďalej autorka, nevyhnutných na komplexné zvládnutie predmetu, ktorý vyučujú, sa zákonite musí odraziť na kvalite vzdelávania študentov.⁶ V kontexte uvedeného možno konštatovať, že je na škodu veci, že pripravovaná novela Zákonníka práce opomína mnohé významné témy a pri-

⁴ Minčíč, V.: Pár poznámok k právnej úprave zamestnávania vo verejnej správe. In: Verejná správa a regionálny rozvoj. Bratislava: VŠEMvs, 2011, vol. 7, no. 1, s. 51-52.

⁵ Minčíč, V.: Personálny prvok verejnej správy v jeho historickom kontexte. In: Aktuálne trendy v manažmente verejnej správy. Bratislava: VŠEMvs, 2011, s. 237.

⁶ Nováková, M.: Predpoklady spôsobilosti vysokoškolských učiteľov na výkon pedagogickej činnosti. In: Aktuálne trendy v manažmente verejnej správy. Bratislava: VŠEMvs, 2011, s. 268.

pravované zmeny nemajú charakter systémových, naopak, skôr sa dotýkajú oblastí, ktoré doposiaľ bez výraznejších problémov v pracovnej legislatíve fungovali.

Výpovedná doba

Jednou z oblastí, ktorých sa pripravovaná novela Zákonníka práce dotkne, by mohla s veľkou pravdepodobnosťou byť aj právna úprava výpovednej doby (§ 62). Aktuálny model dvoch výpovedných dôb, a to najmenej dvojmesačnej, alebo najmenej trojmesačnej, v druhom prípade, ak výpoveď dáva zamestnávateľ a zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov v pracovnom pomere, možno považovať za pomerne etablovaný, bez významnejších aplikačných problémov. Argumenty zákonodarcu odôvodňujúce potrebu prenasťavenia tohto právneho inštitútu, aspoň podľa (doposiaľ) v médiách publikovaných informácií, vychádzajú z premisy, že je žiaduce, aby sa aj takýmto spôsobom zvýšila flexibilita pracovnoprávných vzťahov. K plánom zákonodarcu možno zaradiť (v širších súvislostiach) aj zmeny pripravované v právnej úprave odstupného a odchodného, teda tých právnych inštitútov, ktoré so skončením pracovného pomeru rovnako bezprostredne súvisia.

Nestotožňujeme sa predovšetkým s navrhovaným zákazom súbehu výpovednej doby a odstupného. Pokiaľ výpovedná doba predstavuje zákonom, resp. dohodou zmluvných strán určený časový úsek, ktorý v prvom rade plní ochrannú funkciu pred svojvoľným a náhlým skončením pracovného pomeru, poskytovanie odstupného plní ťažiskovo inú funkciu, a to kompenzačnú, keďže ide o peňažné plnenie garantované zamestnancovi zo zákona alebo na základe dohody so zamestnávateľom, vyjadrujúce určité „poďakovanie“ za obdobie, ktoré zamestnanec u zamestnávateľa odpracoval. V zmysle uvedeného sa domnievame, že snaha o zvýšenie flexibility pracovnoprávných vzťahov je touto cestou minimálne nešťastná, čo je v konečnom dôsledku zrejmé už z reakcií mnohých zástupcov zamestnancov, ktorí s týmto krokom zásadne nesúhlasia. Povinná voľba zamestnanca medzi nárokom na odstupné alebo na výpovednú dobu nie je spravodlivá, ani uspokojujúca.

Je poľutovaniahodné, že zákonodarcu neľadá iný spôsob, ako skončiť flexibilne pracovný pomer, avšak s tým, že od plánovaných zmien v právnej úprave výpovedných dôb a odstupného by bolo upustené. Považujeme za dôležité poznamenať, že flexibilita pracovnoprávných vzťahov sa nemôže stať bezvýhradnou prioritou, okrem sociálnej dimenzie pracovnoprávných vzťahov, ktorá je však neraz až príliš podceňovaná a opomínaná, ide tu ale na rozdiel od zvyšovania flexibility pracovnoprávných vzťahov o významné dotváranie ústavného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky zamestnancov (!), je nemenej významná stabilita právnej úpravy, pričasté a predovšetkým bez analýz nepodložené zmeny pôsobia nedôveryhodne. Sú zmeny v oblasti výpovedných dôb a odstupného naozaj nevyhnutné? Skôr sa domnievame, že nie.

Pomerne komfortný spôsob, ktorý by mohol uľahčiť skončenie pracovného pomeru aj bez navrhovaných zmien v právnej úprave výpovedných dôb a odstupného, je tzv. „vykúpenie sa z výpovednej doby“ (z angl. „pay in lieu of notice“). Ide o právny mechanizmus, ktorý je v mnohých krajinách Európskej únie bežne uplatňovaný, napr. v Luxembursku, Taliansku, Belgicku, Slovinsku alebo v Španielsku. Z dôvodu, že výpovedná doba predstavuje časový úsek, ktorý nie je možné skrátiť pod minimálny rozsah určený zákonom, môžu nastať situácie, kedy je aj minimálny rozsah zo strany niektorého účastníka vnímaný ako pomerne dlhý, a ten má záujem skončiť pracovný pomer ešte pred uplynutím zvyšku výpovednej doby, prípadne úplne bez výpovednej doby, keďže iným legitímnym spôsobom (napr. vzájomnou dohodou účastníkov) sa pracovný pomer nepodarilo skončiť, alebo na iný spôsob neexistuje právny nárok (napr. okamžité skončenie pracovného pomeru). Vykúpenie sa z výpovednej doby je aktuálne práve v takejto situácii, jeho podstatou je spravodlivý princíp, že účastník, ktorý chce pracovný pomer skončiť, ho skončí aj bez výpovednej doby, keďže sa z nej alebo z jej časti

vykúpi na základe peňažného plnenia v prospech druhého účastníka, a to bez obmedzenia poskytnutia odstupného pri skončení pracovného pomeru. Odstupné a vykúpenie sa z výpovednej doby by sa týmto mohli stať teoreticky dve kumulatívne peňažné plnenia, ktoré by zamestnancovi boli pri skončení pracovného pomeru poskytnuté, na druhej strane zamestnávateľ by mohol pracovný pomer skončiť bez výpovednej doby, alebo len jej časti. Implementovaním takéhoto pravidla by nebola eliminovaná kompenzačná funkcia, a hoci by ochranná funkcia spočívajúca v plynutí výpovednej doby bola odstránená úplne alebo z časti, rozsah kompenzačnej funkcie by sa zvyšoval. Sme toho názoru, že vykúpenie sa z výpovednej doby predstavuje vyvážený konsenzus medzi záujmom jedného účastníka čím skôr skončiť pracovný pomer a druhého účastníka byť nejakým (primeraným) spôsobom za takéto „urýchlené“ skončenie pracovného pomeru „odmenený“ - poskytnutím peňažnej náhrady.

Je otázne, či skončenie pracovného pomeru vykúpením sa z výpovednej doby by malo byť jednostranným alebo dvojstranným právnym úkonom. Ak by išlo o dohodu, je možné, že v mnohých prípadoch by sa pracovný pomer týmto spôsobom nepodarilo skončiť, zastávame názor, že jednostranný právny úkon je spôsobom, ktorým by sa mohlo podariť dosiahnuť cieľ, ktorý sme pôvodne sledovali, a to nielen skončiť pracovný pomer, ale skončiť ho rýchlo, tzn. bez výraznejších hmotnoprávných obmedzení (flexibilne). Je dôležité potvrdiť, aby skončenie pracovného pomeru „vykúpením“ neobmedzovalo nárok zamestnanca na odstupné, ak mu vznikol, resp. nevylučovalo dohodu účastníkov o poskytnutí odstupného. Výška „vykúpenia“ by podľa nás mohla byť alikvótna výške príjmu, o ktorý zamestnanec v dôsledku vylúčenia alebo obmedzenia výpovednej doby bude ukrátený, detto v prípade, avšak tentoraz v prospech zamestnávateľa, ak pracovný pomer bude týmto spôsobom končiť zamestnanec. „Vykúpenie“ by malo byť splatné v deň, kedy dôjde k skončeniu pracovného pomeru (zamestnancom alebo zamestnávateľom), alebo najneskôr v deň, ktorý je dňom najbližšieho výplatného termínu u zamestnávateľa (ak pracovný pomer „vykúpením“ skončil zamestnávateľ).

Legislatívny vývoj v krajinách Európskej únie sleduje väčšinou prepojenosť dĺžky výpovednej doby s časom, ktorý zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere (napr. Rakúsko, Holandsko, Belgicko, Fínsko, Dánsko, Švédsko, Nemecko, Grécko). Tu v zásade platí, že čím dlhšie obdobie zamestnanec u zamestnávateľa odpracuje, tým dlhšia by mala byť aj výpovedná doba. Vzájomná podmienenosť dĺžky výpovednej doby s celkovou dĺžkou odpracovaných rokov vytvára nepochybne spravodlivejšie podmienky pre uplatnenie na trhu práce napr. vo chvíli, keď sa pracovný pomer už skončil a trval dlhšie časové obdobie (niekoľko rokov, prípadne desiatky rokov), keďže zamestnanec, ktorý bol „stereotypne“ spojený s konkrétnym zamestnávateľom a konkrétnym druhom práce, má dlhší časový priestor pre vyhľadanie nového pracovného miesta, alebo, ak je to nevyhnutné, aj na rekvalifikáciu, na rozdiel od zamestnanca, ktorý strávil u zamestnávateľa nepomerne kratšiu dobu a jeho dynamika, akcieschopnosť a schopnosť uplatniť sa nie je tak výrazne „otupená“ a nemusí byť kompenzovaná dlhšou výpovednou dobou. Napriek antidiskriminačnej legislatíve môže byť totiž stále náročné nájsť si zamestnanie vo vyššom veku, a to napriek skutočnosti, že „vek“ je v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch dôvodom vylúčeným zo subjektívnych preferencií zamestnávateľov, príčinou tohto stavu je tiež fakt, že veková diskriminácia pri prijímaní do zamestnania je značne latentná a takmer nepreukázateľná, je to, nanešťastie, permanentne viac problém etický, než právny, napriek tomu, že existujúca antidiskriminačná legislatíva takéto konanie zamestnávateľov nielen neprípúšťa, ale rovnako aj sankcionuje.

Zaujímavé by bolo sledovať, ako by rozhodoval súd v prípade, ak by sa zamestnanec dovoľával zákazu nepriamej diskriminácie (zo strany právnej úpravy, pozn.) v situácii, kedy by išlo o situáciu inak porovnateľnú, napr. dvoch zamestnancov, ktorí pracujú v pracovnom pomere v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času s rovnakým druhom práce, ale s rozdielnou dĺžkou výpovednej doby danou zákonom, keďže dĺžka trvania ich zamestnania by nebola rovnaká. Samotný „počet odpracovaných rokov“ nemožno označiť za dôvod, ktorý

by mal byť chránený antidiskriminačnou legislatívou. Tento modelový príklad však navádza k prvotnému vysloveniu záveru o tom, že „čím starší zamestnanec, tým dlhšia výpovedná doba“, čo by samo o sebe už zvýhodnením, resp. znevýhodnením bolo (hoci nie vždy je dlhšia výpovedná doba výhodou, napr. ak má účastník záujem skončiť pracovný pomer čím skôr a druhý účastník nesúhlasí s dohodou o skončení pracovného pomeru, resp. ak neexistuje dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, potom je to skôr nežiaduca prekážka, pozn.). Rozhodujúcim znakom, ktorý preukazuje „nediskriminačnosť“ tejto situácie, domnievame sa, je argument, ktorý neumožňuje prezumovať, že by v uvedenej situácii nemohol mať kratšiu výpovednú dobu aj ten zamestnanec, ktorý je vekovo starší, a to vtedy, ak by bol u zamestnávateľa zamestnaný po dobu kratšiu, ako mladší zamestnanec. Téma o tom, že „výhodnejšiu“ (dlhšiu) výpovednú dobu bude mať vždy ten zamestnanec, ktorý je vekovo starší, je týmto vyvrátená a právna úprava takéhoto znenia legitímna, tzn. v súlade s antidiskriminačnou legislatívou.

Dĺžka výpovednej doby je vo väčšine legislatív rôznych krajín sveta určovaná dĺžkou trvania pracovného pomeru zamestnanca. Otázne však je, či by dĺžka výpovednej doby mohla byť determinovaná aj niektorými inými faktormi (alebo ich vzájomnou kombináciou), ako len dĺžkou výpovednej doby. Uplatňovanie zásady „čím dlhšia doba trvania pracovného pomeru, tým dlhšia výpovedná doba“ má v sebe obsiahnutý spravodlivý princíp, aktuálne legislatívne trendy však tlačia na zjednodušenie a zrýchlenie skončenia pracovného pomeru. Riešením by mohlo byť prepojenie výpovednej doby na jednotlivé výpovedné dôvody, ktoré legislatíva tej ktorej krajiny spája so skončením pracovného pomeru. Táto myšlienka je však pomerne stará a v odbornej literatúre sa objavila už pomerne dávno. Skôr sme toho názoru, že podmienenie dĺžky výpovednej doby konkrétnym výpovedným dôvodom by malo uplatňovať pravidlo o tom, aby výpovedné dôvody objektívnej povahy (napr. dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície na pracovisku) mali výpovednú dobu dlhšiu, než subjektívne výpovedné dôvody (napr. nadbytočnosť zamestnanca). Objektívny prvok vidíme v tej skutočnosti, že výpovedný dôvod nie „prenosný“ za žiadnych okolností na iného zamestnanca, zatiaľ čo subjektívny „teoreticky“ áno. Výpovedná doba by však mohla byť určená napr. aj na základe výšky príjmu zamestnanca, tu je žiaduce, aby ochranná funkcia ustanovila dlhšiu výpovednú dobu pre nižšie zárobkové skupiny obyvateľstva, a naopak. Rozsah výpovednej doby by mohol byť napr. tiež „pohyblivý“ a odvíjajúci sa od výšky priemerného hrubého mesačného príjmu v Slovenskej republike určenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky. Výpočet by bolo možné realizovať napr. ako podiel priemerného hrubého príjmu v Slovenskej republike a hrubého príjmu konkrétneho zamestnanca uvedeného v pracovnej zmluve, výsledok by bol zároveň násobkom dvoch mesiacov, ktorý by bol zákonom považovaný za konštantu. Opäť by sa tu uplatňovalo kompenzačné pravidlo o tom, že výpovednú dobu majú dlhšiu nižšie príjmové skupiny. Skúsme modelový príklad s vymyslenými údajmi, ak priemerný hrubý príjem v Slovenskej republike by bol 1000 eur a hrubý príjem zamestnanca, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve 500 eur. Výpočet $1000 : 500 = 2 \times 2 =$ výpovedná doba 4 mesiace. Iný príklad $1000 : 2000 = 0,5 \times 2 =$ výpovedná doba 1 mesiac. Extrémny príklad $1000 : 20000 = 0,05 \times 2 = 0,1$ tzn. $1/10$ z 2 mesiacov = výpovedná doba 6 dní (za kalendárny mesiac by sa považovalo 30 dní).

Záver

Jednotlivé poznatky, ktoré sme spracovaným článkom získali, odôvodňujeme v jeho príslušných častiach, vo všetkých prípadoch sme sa snažili postupovať vecne a neabstraktne, úvahy de lege ferenda a de lege lata sme adresovali priamo k meritu veci. Za najvýznamnejší prínos považujeme viaceré návrhy na zmenu znenia Zákonníka práce (napr. § 1 ods. 2-3 alebo

§ 62), prípadne iných právnych predpisov (napr. zákona č. 300/2008 Z. z. o organizácii a podpore športu v znení neskorších predpisov, resp. zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov), ako aj dôsledné precizovanie niektorých teoreticko-právnych otázok (napr. s osobitným zreteľom na právnu úpravu skúšobnej doby).

Literatúra

- [1] MINČIČ, V.: *Pár poznámok k právnej úprave zamestnávania vo verejnej správe*. In: Verejná správa a regionálny rozvoj. Bratislava: VŠEMvs, 2011, vol. 7, no. 1, s. 43-53. ISSN 1337-2955.
- [2] MINČIČ, V.: *Personálny prvok verejnej správy v jeho historickom kontexte*. In: Aktuálne trendy v manažmente verejnej správy. Bratislava: VŠEMvs, 2011. s. 227-238. ISBN 978-80-8137-001-4.
- [3] NOVÁKOVÁ, M.: *Predpoklady spôsobilosti vysokoškolských učiteľov na výkon pedagogickej činnosti*. Bratislava: VŠEMvs, 2011. s. 263-272. ISBN 978-80-8137-001-4.
- [3] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [4] Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
- [5] Zákon č. 300/2008 Z. z. o organizácii a podpore športu v znení neskorších predpisov.
- [6] Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
- [7] Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov.
- [8] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [9] Internetové pramene: www.employment.gov.sk, www.ilo.org, www.justice.gov.sk, www.eur-lex.eu.

Summary

In the processed article the author focuses on the planned normative changes of the Act no. 311/2011 Coll. Labour Code as amended and also to some relevant legislation. The author precisely interprets several *de lege lata* and *de lege ferenda* considerations with special regard to some actual issues of the labour legislation in the Slovak republic (e. g. prevention of the forced trades, probationary period, term of notice or legal status of some specific categories of employees with respect to the current legislative development).

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
email: michal.kuril@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

POZASTAVENIE SA NAD NAVRHOVANÝM ZRUŠENÍM MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH NÁROKOV (§ 120 ZÁKONNÍKA PRÁCE)

Zuzana Macková

Úvod

V Slovenskej republike bol prijatý zákon č. 311/2001 Z. z. (*nový*) Zákonník práce (*ďalej len „ZP“*), ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2002. Od tejto doby bol už viackrát novelizovaný (*20-krát*). V súčasnosti prebiehali pripomienkové konania ďalšej – 21. novely. Hovorím v množnom čísle o pripomienkových konaniach, pretože pripravovaná novela sa neustále menila a mení. Menia sa, ba dokonca sa navrhuje aj zrušenie viacerých inštitútov, ktoré sú vo vyspelej demokratickej Európe v 21. storočí samozrejmosťou a ktoré predstavujú všeobecné právne princípy Spoločenstva. Jedným z nich je aj inštitút minimálnych mzdových nárokov v zmysle § 120 ZP, prostredníctvom ktorého je garantovaná ochrana základných ľudských práv a slobôd, a to najmä právo na ľudsky dôstojný život pre zamestnancov zamestnaných v pracovnoprávných vzťahoch najmä v súkromnej sfére, kde vo väčšine prípadov neexistuje zastúpenie zamestnancov odborovou organizáciou.

Otázne zostáva, čo zvíťazí? (Ne)odbornosť a (ne)úcta k človeku - t. j. (ne)rešpektovanie ústavne zakotvených sociálnych práv? Chcem veriť, že to bude spojenie „rozumu a citu“ a rešpektovanie slobody, rovnosti, solidarity a najmä ľudskej dôstojnosti. Vnímanie týchto základných princípov Európskeho Spoločenstva je prejavom uvedomenia si hodnotovej orientácie Európy, najmä sociálnych práv, ako aj celospoločenského významu vzájomného prepojenia a ovplyvňovania hospodárskej a sociálnej politiky.

Vzhľadom na dôležitosť uvedeného inštitútu pracovného práva, v nasledujúcich riadkoch sa pokúsím o jeho analýzu s poukázaním na jeho mimoriadny význam najmä pre Slovenskú republiku v čase globalizácie na konci prvej dekády 3. tisícročia.

Právo na odmenu za vykonanú prácu – základná právna úprava

Podľa čl. 36 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky (*ďalej len „Ústava SR“ - základný prameň práva, t. j. aj pracovného práva*) „zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky“. Z uvedeného vyplýva, že uvedené právo majú všetky fyzické osoby bez ohľadu na štátnu príslušnosť (*t. j. nielen občania SR, ale aj cudzinci zamestnávaní slovenskými a zahraničnými zamestnávateľmi na území Slovenskej republiky*) zamestnané v pracovnoprávných vzťahoch (*t. j. v pracovnom pomere a na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorými sú dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov*).

Zákon (*t. j. zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov – Zákonník práce – ďalej len „ZP“*) im zabezpečuje najmä: a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a pred diskrimináciou v zamestnaní, c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, e) minimálny odpočinok pri práci, f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, g) právo na kolektívne vyjednávanie.

Zároveň platí rovnosť zamestnancov v dôstojnosti a právach v zmysle článku 12 ods. 1 Ústavy SR, čo sa považuje za generálnu klauzulu, ako aj za základné práva a slobody obsiahnuté v druhej hlave Ústavy SR, ktoré sú neodňateľné (*t. j. nikto nemôže tieto práva postúpiť na iného, dať do zálohu na nejaký čas a ani nikoho týchto práv zbaviť*), nescudziteľné (*t. j. nemôžu sa inému predať, ani darovať*), nepremlčateľné (*t. j. nezanikajú nevyužitím alebo ne-*

uplatnením v určitej lehote) a nezrušiteľné (t. j. štátna moc ich nemôže zrušiť alebo vyhlásiť za neplatné). Akékoľvek porušenie týchto základných práv a slobôd je protiústavné.

Požiadavku právnej úpravy na spravodlivé pracovné podmienky zamestnancov obsahujú aj dohovory Medzinárodnej organizácie práce (*ďalej len „MOP“*), ktoré Slovenská republika ratifikovala, a vzhľadom na túto skutočnosť Slovenská republika je nimi aj viazaná. Ide napr. najmä o: Dohovor MOP č. 26/1928 o postupe pri určovaní minimálnej mzdy – oznámenie č. 439/1990 Zb., Dohovor MOP č. 95/1948 o ochrane miezd – oznámenie č. 411/1991 Zb., Dohovor MOP č. 100/1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty – oznámenie č. 450/1990 Zb., Dohovor MOP č. 111/1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani – oznámenie č. 465/1990 Zb. atď.

Právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky úzko súvisí s právom na prácu (*čl. 35 ods. 3 Ústavy SR*) realizované v konkrétnom zamestnaní.

Právo na odmenu za vykonanú prácu sa zabezpečuje prostredníctvom Zákonníka práce, ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy. Z ustanovenia článku 36 Ústavy SR vychádza aj obsah článku 3 základných zásad ZP (do ktorých je premietnutá väčšina ustanovení dohovorov MOP a smerníc EÚ, ktoré sú uvedené napr. aj v zozname 4. kapitoly Bielej knihy). V zmysle článku 3 základných zásad ZP „Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu“ [...] „Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí (t. j. čo je premietnuté v stupni kvalifikácie), rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie“.

Problematiku odmeňovania osobitne konkretizuje štvrtá časť ZP (§ 118 až 135 ZP). Právo na odmenu za vykonanú prácu je základným charakteristickým znakom pracovného pomeru upraveného v druhej časti ZP (§ 41 až 84 ZP). Vzhľadom na uvedené je potrebné zdôrazniť najmä ustanovenie § 43 ods. 1 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný v pracovnej zmluve so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (*obec a organizačná časť alebo inak určené miesto*), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve (*ďalej len „KZ“*) – t. j. v prípade, ak sú pracovné (mzdové) podmienky podľa § 43 ods. 1 písm. d) ZP dohodnuté v KZ, stačí uviesť odkaz na ustanovenia KZ.

Mimoriadnu pozornosť je potrebné upriamiť na ustanovenie § 43 ods. 1 písm. a) ZP, t. j. na druh práce a jeho stručnú charakteristiku. Zákonník práce presnú definíciu druhu práce nevymedzuje. Pracovný pomer je charakteristický tým, že práce, ktoré zamestnanec v rámci pracovného pomeru má vykonávať, sú v pracovnej zmluve vymedzené druhovo, avšak jednotlivé pracovné úkony sa realizujú opakovane podľa pokynov zamestnávateľa. V pracovnej zmluve môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť druh práce alternatívne alebo kumulatívne. Šírka vymedzenia druhu práce v pracovnej zmluve z hľadiska právneho postavenia zmluvných strán je v priebehu pracovného pomeru mimoriadne dôležitá, pretože bezprostredne určuje šírku dispozíciej právomoci zamestnávateľa. Druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve nemožno všeobecne definovať a rovnako uplatňovať u všetkých zamestnávateľov. Každý druh práce má iný charakter náročnosti a zodpovednosti najmä vo vzťahu k charakteristike platových stupňov (tried) uvedených v mzdových predpisoch toho-ktorého zamestnávateľského subjektu.

Možno konštatovať, že „realizácia práva na odmenu za vykonanú prácu tvorí tzv. majetkovú, odplatnú stránku pracovnoprávneho vzťahu, ktorá je regulátorom miery spotreby práce a zároveň mierou ocenenia individuálnych výsledkov práce jednotlivých zamestnancov.“⁷ Odmenou za prácu v najširšom zmysle slova sa považuje každé plnenie zo strany za-

⁷ Barancová, H.: Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: PraF UK, 1994, s. 43.

mestnávateľa, ktoré je zamestnancovi poskytnuté za to, že zamestnávateľovi dáva k dispozícii svoju pracovnú silu. Z takéhoto obsahového vymedzenia pojmu odmena za vykonanú prácu vyplýva, že zamestnávateľ odmeňuje nielen čistý výkon práce zamestnanca, ale aj zodpovednosť nositeľa pracovnej sily, ktorá je mu k dispozícii.

Minimálna mzda a dôstojná životná úroveň

Právo na odmenu za vykonanú prácu, ktorá by bola dostatočná na to, aby zamestnancovi umožnila dôstojnú životnú úroveň, štát garantuje právnym uzákonením minimálnej mzdy zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Minimálna mzda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Stanovená výška minimálnej mzdy (od 1. januára 2011 v sume 317 € mesačne a 1,822 €/hod.) je výsledkom konsenzu sociálnych partnerov. Uvedené je premietnuté do ustanovenia § 119 ods. 1 ZP, podľa ktorého mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, t. j. zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Uvedené je plne v súlade aj s článkom 4 ods. 1 revidovanej Európskej sociálnej charty (zákon č. 273/2009 Z. z.), ktorá pre SR nadobudla platnosť 20. marca 2009.

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov zároveň umožňuje, aby sa v trhovej ekonomike prostredníctvom kolektívnych zmlúv dohodla vyššia úroveň minimálnej mzdy oproti tej, ktorá je garantovaná štátom.

Cieľom kolektívneho vyjednávania musí byť snaha účastníkov pracovnoprávných vzťahov dosiahnuť lepšie podmienky ako minimum ustanovené zákonom. Dohodnutá vyššia minimálna mzda je pre zamestnávateľa právne záväzná. Ústavný princíp, a to právo na kolektívne vyjednanie v zmysle článku 36 písm. g) Ústavy SR sa premieta do článku 10 základných zásad ZP a do ustanovenia § 119 ods. 2 ZP. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ dohodne mzdové podmienky s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Takýto postup je taktiež plne v súlade s článkom 6 revidovanej Európskej sociálnej charty.

Je potrebné zdôrazniť, že „štát ako subjekt vyššieho radu nezasahuje do vnútorného života ekonomických subjektov nižšieho radu, odovzdáva im svoje kompetencie spolu so svojou zodpovednosťou, podporuje ju, stanovuje minimálne hranice pôsobnosti sociálnych partnerov, určuje pravidlá ich správania sa prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, približuje sa k posilneniu spoločenského dobra,⁸ t. j. k spravodlivosti. Mzdové tarifné vyjednanie je vrcholným prejavom demokracie, ako aj princípu vnútroštátnej subsidiarity a minimálna hranica určenia výšky miezd pre zamestnávateľov, u ktorých nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve (t. j. *minimálnych mzdových nárokov*), je prejavom ochrany ľudskej dôstojnosti ekonomicky činných subjektov, ktorá predstavuje základný princíp liberálneho štátu.

Pod pojmom ľudská dôstojnosť⁹ sa rozumie kategória etická (*Diderot: Všeobecná encyklopédia*), filozofická, náboženská i právna. Realizuje sa hodnotou ľudského života, hodnotou človeka a rešpektovaním jeho fyzických, duchovných, duševných, ako aj sociálnych potrieb. Je vyjadrením úcty človeka k človeku, ako aj zaobchádzania s človekom ako s človekom a nie ako s vecou. Prostredníctvom tohto pojmu je vyjadrený rešpekt ku všetkému, čo predstavuje ľudstvo a aby človek bol vždy účelom a nie prostriedkom. Ide o nemennú hodnotu patriacu každej ľudskej bytosti a vychádzajúcu z prirodzenej podstaty človeka. Immanuel Kant vo svojom diele *Základy metafyziky mravov* formuluje kategorický imperatív týkajúci sa človeka, pričom rozlišuje to, čo má cenu a to, čo má dôstojnosť. „Mať dôstojnosť“ znamená, že človeka nemožno vyčíslit' cenou ako materiálne a ekonomické statky.

⁸ Tkáč, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice, 2004, s. 15.

⁹ Popovičová, D.: Lidská důstojnost jako filosoficko-právní pojem. In: Časopis pro právní vědu a prax. Praha, 2009, no. 3, s. 225-230.

Dôstojnosť človeka spočíva podľa neho v jeho rozume, v jeho slobodnom, mravnom a zodpovednom bytí. Z hľadiska kresťanskej ideológie je človek bytosťou telesnou a zároveň duchovnou. Má osobnú dôstojnosť, pretože je stvorený na obraz Boží. Biblické učenie ukazuje človeka ako vrchol stvorenia. Každý človek je jedinečný a nesmrteľný. Ľudská dôstojnosť patrí k základným ľudským právam. Úzko súvisí s ostatnými ľudskými právami, pretože sa realizuje aj prostredníctvom nich. Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti znamená rešpektovanie rovnosti všetkých ľudských bytostí, ich hodnôt a potrieb. Je to hodnota zakotvená v základnom prameni každého demokratického štátu – t. j. v Ústave. Jednotlivec je východiskom štátu a práve štát a jeho orgány sú ústavne zaviazané k ochrane základných práv jednotlivca (*napr. právo na život atď.*). Ľudská dôstojnosť má charakter tak prirodzenoprávny, ako aj charakter pozitivistický. Prirodzenoprávne teórie Tomáša Hobbsa vychádzajú z prirodzeného stavu ľudskej spoločnosti, ktorý je však neutržateľný a zákonite vedie k vytvoreniu štátu na základe spoločenskej zmluvy. V štátnom práve sú obsiahnuté aj prirodzené zákony, ktoré sú vo svojej podstate zákony mravné, nemenné a večné a ktoré musí suverén rešpektovať.

Vzhľadom na uvedené, uznanie prirodzených práv človeka a občana vrátane jeho ľudskej dôstojnosti je obsiahnuté vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv (1948), v dohovoroch MOP, v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966), v revidovanej Európskej sociálnej charte (SR ratifikovala v roku 2009), ako aj v preambule Listiny základných práv a slobôd (*zákon č. 23/1991 Zb.*), v Ústave SR (*zákon č. 460/1992 Zb.*) a v celom právnom poriadku Slovenskej republiky Zákoník práce nevynímajúc.

Zákaz diskriminácie a zásada rovnakého zaobchádzania

Rovnosť subjektov v dôstojnosti a právach v zamestnaneckých vzťahoch zabezpečuje nielen zmluvná sloboda (t. j. pracovnoprávne vzťahy môžu vzniknúť len na základe súhlasu zamestnávateľa a fyzickej osoby), ale najmä zákaz diskriminácie v odmeňovaní mužov a žien. Ústavná ochrana proti diskriminácii v zamestnaní znamená zákonom zabezpečenú rovnakú možnosť prístupu k zamestnaniu, rovnosť zamestnancov pri zaobchádzaní s nimi v pracovnoprávných vzťahoch (t. j. bez akýchkoľvek obmedzení) a rovnakú odmenu za rovnakú prácu. Uvedená zásada je zakotvená v článku 12 ods. 2 Ústavy SR a premieta sa do ustanovenia článku 1 a 6 základných zásad ZP, ako aj do ustanovenia § 119a ZP, podľa ktorého „mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia (*ods. 1*). Ženy a muži majú právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa (*ods. 2*).

Tento postup je v súlade aj s článkom 4 ods. 3 revidovanej Európskej sociálnej charty, podľa ktorého „zmluvné strany na zabezpečenie účinného výkonu práva na spravodlivú odmenu sa zaväzujú uznať právo mužov a žien na rovnakú odmenu za rovnakú prácu“.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že zákaz diskriminácie v oblasti zamestnania a zárobkovej činnosti je obsiahnutý aj v Dohovore MOP č. 111/1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani – oznámenie č. 465/1990 Zb., ako aj v Dohovore MOP č. 100/1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty – oznámenie č. 450/1990 Zb., ktoré SR ratifikovala a ktorými je vzhľadom na túto skutočnosť aj viazaná.

Napr. v zmysle článku 1 ods. 2 Dohovoru MOP č. 111/1958 „akékoľvek rozlišovanie, vylúčovanie alebo dávanie prednosti založené na kvalifikácii vyžadovanej pre určité zamestnanie sa za diskrimináciu považovať nebude“.

Taktiež napr. v zmysle čl. 1 písm. b) Dohovoru MOP č. 100 /1951 pojem „rovnaké odmeňovanie pre pracujúcich mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty“ sa vzťahuje na tarify

(stupne) odmeny určené bez rozlišovania založeného na pohlaví. V zmysle článku 2 každý štát bude prostriedkami zodpovedajúcimi metódam používaným pre určenie taríf odmien podporovať, a pokiaľ je to zlučiteľné s takými metódami, zabezpečovať, aby bola na všetkých pracovníkov uplatňovaná zásada rovnakého odmeňovania pre pracujúcich mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty. Táto zásada sa môže vykonávať: a) vnútroštátnym zákonodarstvom, b) zákonne zavedenými alebo uznanými metódami určenia miezd, c) kolektívnymi zmluvami medzi zamestnávateľmi a pracujúcimi, d) kombináciou týchto rôznych prostriedkov.

V zmysle článku 3 cit. Dohovoru MOP č. 100/1951, kde taký postup bude uľahčovať vykonávanie ustanovení tohto Dohovoru, budú prijaté opatrenia podporujúce objektívne hodnotenie zamestnania na podklade práce, ktorá sa má vykonávať. Metódy, ktoré sa majú používať pri tomto hodnotení, majú určiť úrady zodpovedné za určenie odmeny za prácu alebo tam, kde tieto odmeny určujú kolektívne zmluvy, ich zmluvné strany. Rozdielne odmeňovania pracovníkov, ktoré zodpovedajú bez ohľadu na pohlavie rozdielom určeným takýmto objektívnym hodnotením práce, ktorá sa má vykonávať, sa nebudú považovať za odporujúce zásade rovnakého odmeňovania pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty.

Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami pri odmeňovaní za prácu bola pôvodne zakotvená taktiež v článku 119 Zmluvy. Uzatvorením Amsterdamskej zmluvy bola táto zásada rovnakého zaobchádzania premietnutá do článku 141 Zmluvy, ako aj do množstva smerníc EÚ, napr. ide o smernice: č. 78/117/EHS o prispôsobení právnych predpisov členských krajín o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní mužov a žien, č. 76/207/EHS na uskutočnenie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami s ohľadom na prístup k zamestnaniu, odbornému výcviku, postup v zamestnaní a vo vzťahu k pracovným podmienkam, č. 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný právny rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní, č. 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Uvedené smernice sa premietajú do ustanovenia § 13 ZP, kde je vyjadrený zákaz tak priamej, ako aj nepriamej diskriminácie.

K ustanoveniu § 120 ZP

Pre určovanie minimálnych mzdových nárokov podľa § 120 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov *Zákonníka práce (ZP)* má mimoriadny význam minimálna mzda, ktorá predstavuje najnižšie peňažné plnenie, ktoré je zamestnávateľ (*fyzická alebo právnická osoba*) povinný poskytovať zamestnancom, vo väčšine prípadov v zamestnaniach najnižšej výkonnosti a kvalifikácie. Je to najnižšia cena práce zamestnanca a práve prostredníctvom minimálnej mzdy sa zabezpečuje životná úroveň na spoločensky, ale ešte ľudsky dôstojnej, minimálne uznanej hranici. Po prvýkrát sa minimálna mzda uplatnila na Novom Zélande v roku 1894 ako súčasť rozhodovania pracovných sporov. V Austrálii bola zavedená v roku 1896 s cieľom zabrániť výplate príliš nízkych miezd, resp. zaručiť existenčné minimum a obmedziť nekalú súťaž výplatami veľmi nízkych miezd. “Štáty musia zaručiť slušný a dôstojný život každému, čo realizujú ustanovením minimálnej mzdy a poskytovaním dávok sociálnej pomoci.”¹⁰

Ustanovenie § 120 ZP zaväzuje tých zamestnávateľov, u ktorých odmeňovanie zamestnancov nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve. Takíto zamestnávatelia majú povinnosť zamestnancom poskytovať mzdu, ktorá je najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku v závislosti od stupňa náročnosti práce príslušného pracovného miesta.

¹⁰ Tomeš, I., Koldinská, K.: Sociální právo Evropské unie. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 104.

Za pracovné miesto v zmysle § 120 ods. 3 ZP sa považuje súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce, ktorý má dohodnutý v pracovnej zmluve. Zamestnávateľa sú povinní priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré sú uvedené v prílohe č. 1 podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon sa od zamestnancov vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Charakteristiky šiestich stupňov náročnosti pracovných miest sú obsiahnuté v Prílohe č. 1 k ZP. Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené konkrétnymi charakteristikami.

Pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov.

Pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác, (od 1. septembra 2007) aj výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov.

Pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojených so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody.

Pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepcných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; (od 1. septembra 2007 v zmysle zákona č. 348/2007 Z. z.) aj poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb.

Pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepcných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou, komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určením nových postupov v rámci systému; (od 1. septembra 2007 v zmysle zákona č. 348/2007 Z. z.) výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia.

Pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; (od 1. septembra 2007 v zmysle zákona č. 348/2007 Z. z.) aj výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené s pravidlami so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

Zákonník práce ustanovuje koeficienty minimálnej mzdy, prostredníctvom ktorých zamestnávateľ odvodzuje výšku príslušného minimálneho mzdového nároku. Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň sa vypočítava ako násobok (*súčín*) hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej

mzdy v eurách za mesiac pre prípad, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom a koeficienta minimálnej mzdy ustanoveného pre príslušný stupeň náročnosti práce.

Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za hodinu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta a sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

Tabuľka č. 1:

Stupeň náročnosti pracovného miesta	Koeficient minimálnej mzdy	Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za hodinu podľa stupňa náročnosti pracovného miesta	Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac podľa stupňa náročnosti pracovného miesta
1	1,0	1,822 eura/hod.	317 eura/mesiac
2	1,2	2,1864 eura/hod.	380,40 eura/mesiac
3	1,4	2,5508 eura/hod.	443,80 eura/mesiac
4	1,6	2,9152 eura/hod.	507,20 eura /mesiac
5	1,8	3,2796 eura/hod.	570,60 eura/mesiac
6	2	3,644 eura/hod.	634 eura/mesiac

V prípade, ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu. Do mzdy sa v zmysle § 120 ods. 2 ZP nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 ZP), mzda za prácu nadčas (§ 121 ZP), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 ZP), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 ZP) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 ZP). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú ani hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Pri ustanovení týždenného pracovného času na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvýšia.

Z uvedeného vyplýva, že ZP prehlbuje zmluvný princíp odmeňovania za prácu najmä možnosťou dohodnutia mzdy v kolektívnej zmluve. V prípade, ak kolektívna zmluva neobsahuje mzdové podmienky zamestnancov, musí ich obsahovať pracovná zmluva (§ 43 ZP). V pracovnej zmluve však účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu nemôže byť dohodnutá nižšia mzda, ako je minimálny mzdový nárok určený pre príslušný stupeň náročnosti jeho pracovného miesta, t. j. v zmysle ustanovenia § 120 ZP.

Vzhľadom na to, že mzda sa poskytuje podľa skutočne vykonávanej práce zamestnanca, povinnosť zamestnávateľa poskytovať minimálnu mzdu v žiadnom prípade nemožno vykladať tak, že zamestnávateľ je oprávnený poskytovať minimálnu mzdu bez ohľadu na funkčné zaradenie zamestnanca.

V prípade, ak odmeňovanie zamestnancov je riešené v kolektívnej zmluve (KZ), zamestnávateľ je povinný uviesť v pracovnej zmluve iba odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy (KZ). Minimálna mzda v KZ má byť určená so zreteľom na funkčné zaradenie zamestnanca a podľa skutočne vykonávanej práce. Mala by to byť mzda, ktorá zodpovedá minimálne výške minimálneho mzdového nároku (resp. príslušnej tarifnej triedy) podľa kvalifikačnej náročnosti vykonávanej práce (t. j. kategorizácie, resp. stupňa náročnosti práce). V KZ by mali byť vymedzené aj jednotlivé zložky mzdy, ich výška a podmienky poskytovania.

Je potrebné uviesť, že uvedený počet stupňov náročnosti práce podľa § 120 ZP nemá žiadnu väzbu na počet stupňov (tarifných tried), ktorý sa uplatňuje na odmeňovanie zamestnancov, ani na tvorbu mzdového systému zamestnávateľa. Počet stupňov náročnosti práce (kategorizácia prác) a rozpätie minimálnych mzdových nárokov si určuje ten-ktorý zamestnávateľský subjekt sám. Uvedeným ustanovením § 120 ZP sa v žiadnom prípade nezasahuje do kolektívneho vyjednávania o mzdách, ani do tvorby mzdových systémov na úrovni zamestnávateľskej organizácie.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ, u ktorého nie je odborová organizácia, je povinný odmeňovať zamestnancov podľa vlastného stupňa náročnosti práce, t. j. na základe vlastného posúdenia miery zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, ako aj kvalifikačnej náročnosti práce.

Zamestnávateľ musí mať prehľad o stupňoch priradených príslušnému pracovnému miestu na základe stupňa náročnosti konkrétnej práce, aby toto zaradenie mohlo byť posúdené a preverené aj inšpektormi práce v zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Uvedené je obsiahnuté aj v judikatúre, napr.: R 31/1965 - pre výšku odmeny za vykonanú prácu je rozhodujúce, akú prácu zamestnanec v skutočnosti vykonával a do akej funkcie mal byť zaradený podľa popisu vykonávaných prác (t. j. druhu práce); R 14/1979, B 4/1978 - splnenie kvalifikačných predpokladov je iba podmienkou zaradenia určitej funkcie do určitej platovej triedy (či je zamestnanec zaradený do správnej triedy, je otázka, ktorú preskúmava súd, pretože predpoklady takého zaradenia sú objektívne dané v právnom poriadku).

Záver

Na základe uvedených skutočností možno konštatovať, že v prípade uplatnenia iba jednej minimálnej mzdy (*317 eur za mesiac, resp. 1,822 eur za hodinu*) bez zreteľa na náročnosť vykonávanej práce toho-ktorého zamestnanca by došlo jednoznačne nielen k priamej a zároveň aj nepriamej diskriminácii zamestnancov, ale aj k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Je potrebné zdôrazniť, že podľa § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov tá časť KZ, ktorá by obsahovala právnu úpravu v tomto zmysle, by bola neplatná z dôvodu, že by bola jednoznačne v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, t. j. nielen so Zákonníkom práce, ale aj s Ústavou Slovenskej republiky, ako aj s ratifikovanými (uvedenými) dohovormi MOP, smernicami EÚ i s revidovanou Európskou sociálnou chartou.

Zároveň by došlo k porušeniu základného princípu odmeňovania podľa výkonu práce, t. j. podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti výkonu práce v závislosti taktiež od schopností a vedomostí (t. j. kvalifikácie). Vzhľadom na to, realizácia práva na odmenu za vykonanú prácu by bola poznačená a založená na rovnostárstve, t. j. každému rovnako bez zreteľa na stupeň náročnosti práce, resp. bez zreteľa na mieru zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, ako aj bez zreteľa na schopnosti a kvalifikáciu zamestnancov (t. j. bez zreteľa na pracovný vklad každého zamestnanca).

Je potrebné opätovne zdôrazniť, že právna úprava Zákonníka práce je koncipovaná v súlade s ratifikovanými (uvedenými) dohovormi MOP, ako aj s uvedenými smernicami EÚ, s revidovanou Európskou sociálnou chartou a je v súlade aj s Ústavou Slovenskej republiky. Zároveň zdôrazňuje najmä zásadu zmluvnosti, ktorá je prejavom autonómie účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, do ktorej zákonodarca zasahuje iba výnimočne a v nových ekonomických podmienkach sa prejavuje najmä prostredníctvom kolektívneho vyjednávania pri odmeňovaní za prácu, t. j. zvyšuje sa samostatnosť a zodpovednosť zamestnávateľských subjektov, ktorých životaschopnosť je bezprostredne závislá od pracovného vkladu každého za-

mestnanca, t. j. od miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti výkonu práce (t. j. od stupňa náročnosti pracovného miesta) v závislosti od schopností i vedomostí (t. j. kvalifikácie) toho-ktorého zamestnanca.

V zmysle článku 2 základných zásad ZP „výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluza-mestnancov.“ Ide jednoznačne o pravidlo morálneho charakteru uplatňované v demokratických spoločnostiach.

Navrhované zrušenie ustanovenia § 120 ZP a uplatňovanie „iba“ jednej minimálnej mzdy bez ohľadu na stupeň náročnosti vykonávanej práce by bolo prejavom rovnostárstva a jednoznačne v rozpore s ratifikovanými (*uvedenými*) dohovormi MOP, s uvedenými smernicami EÚ, s revidovanou Európskou sociálnou chartou, s Ústavou Slovenskej republiky, ako aj s dobrými mravmi a základnými princípmi demokratickej spoločnosti.

Záverom je potrebné uviesť, že vo väčšine krajín EÚ je minimálna mzda ustanovená rozhodnutím vlády alebo parlamentom na základe zákona - ide o tzv. štatutárnu minimálnu mzdu, alebo inými štátnymi orgánmi na základe nariadenia alebo vyhlášky, alebo na základe dohody medzi jednotlivými sociálnymi partnermi, t. j. na základe kolektívneho vyjednávanía (*napr. v Belgicku – sa minimálna mzda dojednáva v Národnej kolektívnej zmluve, ktorá sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vo veku 21 a viac rokov, v Nemecku – sú kolektívne odvetvové zmluvy, ktoré je možné za určitých podmienok rozšíriť na všetkých zamestnancov príslušného odvetvia a pokrývajú cca 47% všetkých zamestnancov, v Taliansku a Fínsku – sa dojednávajú minimálne mzdové tarify pre jednotlivé odvetvia, je to cca 90% všetkých zamestnancov a vo Švédsku – je odvetvovými kolektívnymi zmluvami „zastrešených“ cca 94% zamestnancov – ide o tzv. odvetvové minimálne mzdy, resp. podľa jednotlivých odvetví*).¹¹

Avšak na Slovensku je kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa a podnikovými kolektívnymi zmluvami pokrytých približne iba cca 35% zamestnancov. V prípade zrušenia minimálnych mzdových nárokov by prevažná časť zamestnancov zostala bez akejkoľvek minimálnej mzdovej ochrany¹² a došlo by k ich prepadu do sociálnej siete, t. j. do biedy a chudoby.

Výška tzv. štatutárnej minimálnej mzdy v Slovenskej republike v súčasnosti je veľmi nízka a v sume iba cca 317 EUR mesačne, t. j. predstavuje približne iba 41 % priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky (*t. j. zo sumy 769 EUR mesačne za kalendárny rok 2010*). Avšak výška minimálnej mzdy podľa Európskej Sociálnej charty by mala dosahovať aspoň 60 % priemernej mzdy v hospodárstve tej-ktorej krajiny.¹³ (*V podmienkach SR od 1.10.2004 do 30.9.2005 to bolo približne 45 % priemernej mzdy, ktorá za kalendárny rok 2003 bola vo výške 14 365 Sk mesačne, od 1.10.2005 výška minimálnej mzdy predstavovala cca 43,60 % priemernej mzdy, ktorá za kalendárny rok 2004 bola vo výške 15 825 Sk mesačne, od 1.10.2006 výška minimálnej mzdy predstavovala necelých 44% priemernej mzdy, ktorá za kalendárny rok 2005 bola vo výške 17 274 Sk mesačne, od 1.10.2007 výška minimálnej mzdy bola necelých 40 % priemernej mzdy za kalendárny rok 2007, ktorá bola vo výške 20 146 Sk mesačne. Na základe uvedeného možno konštatovať, že namiesto reálneho rastu minimálnej mzdy dochádza k jej neustálemu znižovaniu vzhľadom na výšku priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky dokonca za predchádzajúci kalendárny rok*).

¹¹ Barošová, M.: Analýza právnych predpisov s väzbou na minimálnu mzdu. Stredisko pre štúdium práce a rodiny.

¹² Višňovský, V.: Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky – argumenty za a proti. In: Manažment, mzdy a financie, 2005, vol. 12, no. 18-19, s. 337.

¹³ Dostupné ku dňu 13. mája 2011 na stránke www.euractiv.sk („Lisabonská stratégia by sa nemala zameriavať na konkurencieschopnosť a rast“ – príspevok zo dňa 15. júna 2010).

V prípade zrušenia minimálnych mzdových nárokov by sa v Slovenskej republike ešte viac rozšíril počet tzv. chudobných pracujúcich, ktorých mzdy by boli veľmi nízke, z ktorých by neboli schopní platiť ani základné životné potreby na prežitie, t. j. bývanie, ošatenie, stravu, náklady na zdravotnú starostlivosť a na vzdelanie svojich nezaopatrených detí, t. j. nemali by právo na ľudsky dôstojný život, čo by bolo v rozpore aj s čl. 19 Ústavy SR. Je síce pravdou, že nízke mzdy by nezaťažovali zamestnávateľov, avšak zákonite by došlo aj k zníženiu domácej kúpyschopnosti obyvateľstva, pretože tieto skupiny zamestnancov by nemali nárok na získanie sociálnych dávok a vzhľadom na ich reálne zníženie príjmov zo zárobkovej činnosti by neboli schopní si platiť ani poisťnú na sociálne poistenie a ani na zdravotné poistenie. Zrušenie minimálnych mzdových nárokov by (paradoxne) najviac ohrozilo najmä slovenské malé firmy, ktoré síce zabezpečujú lokálnu zamestnanosť, ale zároveň sú naviazané aj na lokálnu kúpyschopnú pracovnú silu a zároveň by sa znížil aj dopyt po predmetoch dlhodobej spotreby. Výsledkom by bol ešte väčší rozpad (už i tak veľmi slabej) strednej vrstvy a jej prevažná časť by sa dostala medzi veľmi nízko príjmové skupiny, t. j. ešte viac by vzrástol počet chudobných pracujúcich, čo by sa premietlo aj do výrazného poklesu reálnych príjmov domácností. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že práve sociálna funkcia minimálnej mzdy i minimálnych mzdových nárokov zabezpečuje aj jej ekonomickú funkciu, t. j. vzájomne sa ovplyvňujú, pretože aj prostredníctvom sociálnych príjmov sa zabezpečuje ekonomický chod spoločnosti, t. j. najmä ekonomický chod malých a stredných slovenských podnikateľov.

Záverom na základe uvedených skutočností si možno položiť otázku, z akého dôvodu sa v dnešnej dobe neustále vedú diskusie o zrušení základných inštitútov pracovného práva, medzi ktoré nesporne patria aj minimálne mzdové nároky, ktoré sa dotýkajú približne 75 % zamestnancov v Slovenskej republike pracujúcich u zamestnávateľov, u ktorých odmeňovanie nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve?

Kam kráča Slovenská republika a čie záujmy presadzuje súčasná vláda SR, štátne a sociálne inštitúcie, ktoré majú byť neutrálne? Ich úlohou má byť garancia zosúladenia individuálnej slobody s udrжанím sociálnej súdržnosti rešpektujúc hodnoty právneho systému ako rovnosť a slobodu v dôstojnosti a v právach (čl. 12 Ústavy SR). Tieto základné hodnoty právneho systému tvoria hlavné ústavné zásady premietnuté aj do zásad jednotlivých odvetví práva, pracovné právo nevynímajúc (napr. základné zásady - čl. 1, 3, 6 ZP a nasledujúce ustanovenia ZP). Zásada rovnosti vyplýva zo zásady sociálnej spravodlivosti, ktorej hlavným cieľom v každej sociálno-demokratickej spoločnosti je vytvárať všetkým sociálne podmienky dôstojného života a povinnosť zabezpečiť aspoň minimum existencie pre všetkých. Základným pravidlom je zohľadňovanie dobra pre každého člena spoločnosti a neprípustnosť do viesť člena spoločnosti k príliš hlbokej sociálnej stratifikácii. Znamená to, že je neprípustná diskriminácia alebo favorizácia nejakej sociálnej skupiny.

Hlavným cieľom európskej stratégie do roku 2020 je boj proti chudobe, sociálnym problémom a nerovnostiam, ako aj budovanie na spoločných záujmoch a snaha o prehĺbenie dialógu a spolupráce pri zmierňovaní konfliktov. Pripravovaná novela ZP a najmä zrušenie minimálnych mzdových nárokov je odborným riešením problému nezamestnanosti a chudoby (poznámka: na Slovensku je riziku chudoby vystavených 10 % obyvateľov a materiálnu depriváciu zažíva až 30 % Slovákov¹⁴)? Na to nech si na základe uvedených skutočností zodpovie s čistým svedomím každý sám.

Literatúra

[1] BARANCOVÁ, H.: *Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: PraF UK, 1994.

¹⁴ Dostupné ku dňu 13. mája 2011 na stránke www.euractiv.sk („Lisabonská stratégia by sa nemala zameriavať na konkurencieschopnosť a rast“ – príspevok zo dňa 15. júna 2010).

- [2] BAROŠOVÁ, M.: *Analýza právnych predpisov s väzbou na minimálnu mzdu*. Stredisko pre štúdi-um práce a rodiny.
- [3] TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. In: Európa, právo a prax. Košice, 2004. ISBN 80-89084-13-3.
- [4] POPOVIČOVÁ, D.: *Lidská důstojnost jako filosoficko-právní pojem*. In: Časopis pro právní vědu a praxi. Praha, 2009, no. 3, s. 225 a nasl.
- [5] TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C.H. Beck, 2003.
- [6] VIŠŇOVSKÝ, V.: *Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky – argumenty za a proti*. In: Manažment, mzdy a financie, 2005, vol. 12, no. 18-19.
- [7] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [8] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [9] Dohovory MOP.
- [10] Revidovaná Európska sociálna charta.
- [11] www.euractiv.sk („*Lisabonská stratégia by sa nemala zameriavať na konkurencieschopnosť a rast*“ – príspevok zo dňa 15. júna 2010).

Summary

The author's article pays special attention to the provision of § 120 Act no. 311/2001 Coll. Labour Code as amended, which establishes so-called „minimum wage claims“ of the employees in the situation, if remuneration between employer and employees is not contained in the collective agreement (collective contract). However, the mentioned provision could be abolished since september 2011, in accordance to the planned labour legislation amendments, that's why the processed article focused on various aspects (e. g. legal, social, economic) of this (probably) incoming situation and its consequences as well.

Kontakt

JUDr. Zuzana Macková, 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
email: zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

AKTUÁLNE OTÁZKY SOCIÁLNEJ LEGISLATÍVY V RÁMCI ZDRAVOTNÉHO POISTENIA

Ján Matlák

Úvod

Najcennejšou hodnotou každého človeka je zdravie a preto vážiť si ju a starať sa o ňu, je povinnosťou každého z nás. Ochrana tejto hodnoty sa realizuje prostredníctvom poskytovania zdravotnej starostlivosti, v rámci ktorej vystupujú tri hlavné subjekty, a to pacient, poskytovateľ zdravotnej starostlivosti a nositeľ zdravotného poistenia.

V súlade s legislatívnym postupom vo vyspelých európskych krajinách aj v slovenskom práve sociálneho zabezpečenia sa vytvorili tri systémy, a to poisťovací systém, systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci. Osobitný význam má poisťovací systém, pretože vývoj právnej úpravy z hľadiska zabezpečovaných osôb smeruje k sociálno-poisťovacím vzťahom. Poisťovací systém a spoluúčasť občanov na jeho financovaní je výsledkom snahy oslabovania štátneho paternalizmu, ktorý viedol k pasívnej úlohe jednotlivca a zabraňoval mu v zodpovednosti za svoju vlastnú budúcnosť.

V rámci poisťovacieho systému ide o právne vzťahy, ktoré tvoria komplex práv a povinností medzi nositeľmi poistenia a poistenými. Poisťovací systém zahŕňa v sebe poisťné a dávkové vzťahy, ktoré sú vzájomne podmienené a sú zamerané na riešenie sociálnych udalostí, ktoré predovšetkým bránia jednotlivcovi rozvíjať ekonomické aktivity. Jednou zo základných povinností účastníka sociálno-poisťovacieho vzťahu je splnenie poisťnej povinnosti, t. j. zaplatenie poisťného. Splnenie tejto poisťnej povinnosti, je jednou zo základných podmienok pre uplatnenie nároku v rámci dávkových vzťahov.

Stručný exkurz z hľadiska historickej legislatívnej genézy

Významným medzníkom vo vývoji sociálno-poisťovacích právnych vzťahov je rok 1993, kedy nadobudol účinnosť zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 7/1993 Z. z. o Národnej poisťovni, o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia, ktorým sa v Slovenskej republike zaviedol poisťovací systém. Tento zákon vymedzil jednotlivé okruhy subjektov, ktoré boli povinné platiť poisťné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie. Po dvoch rokoch tento zákon bol zrušený, a to zákonom NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní a zákonom NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni.

Dňa 1. januára 2004 nadobudol účinnosť zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý zrušil zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov. Podľa tohto zákona sa sociálnym poistením rozumie nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné poistenie a invalidné poistenie), úrazové poistenie, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti.

Zákonným vymedzením pojmu sociálne poistenie sa zdravotné poistenie definitívne osamostatnilo. Dňa 1. januára 2005 nadobudol účinnosť zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý zrušil zákon NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní. Toho istého dňa, t. j. 1. januára 2005, nadobudol účinnosť aj zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zme-

ne a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o zdravotnom poistení), ako aj jeho novela – zákon č. 718/2004 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zdravotnom poistení. V súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ako aj s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná, zákon o zdravotnom poistení, pokiaľ ide o predmet úpravy, novo ustanovuje zdravotné poistenie, právne vzťahy vznikajúce na základe zdravotného poistenia, ako aj prerozdeľovanie poistného na verejné zdravotné poistenie.

Dňa 30. júna 2005 sa Národná rada Slovenskej republiky uzniesla na ďalších dvoch novelách, ktoré nadobudli účinnosť 1. septembra 2005. Prvá novela, ktorá vyšla pod č. 305/2005 Z. z., sa dotkla osobného rozsahu verejného zdravotného poistenia, vzniku verejného zdravotného poistenia a prihlášky do poistenia, pokiaľ ide o maloletého poistenca.

Oveľa väčšieho rozsahu bol zákon č. 352/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zdravotnom poistení. Dňa 13. decembra 2005 Národná rada Slovenskej republiky schválila ďalšiu novelu zákona a to zákon č. 660/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zdravotnom poistení.

V rokoch 2006 a 2007 bol zákon o zdravotnom poistení viackrát novelizovaný a jedným z týchto zákonov je aj zákon č. 594/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zdravotnom poistení. Tento zákon s účinnosťou od 1. januára 2008 okrem iného zásadne zmenil podmienky, za ktorých štát platí poistné na povinné verejné zdravotné poistenia za niektoré okruhy subjektov, ako napr. za nezaopatrené deti, poberateľov niektorých dôchodkov, poberateľov rodičovského príspevku atď. Zákon o zdravotnom poistení bol novelizovaný aj v rokoch 2008 a 2009, ako aj v roku 2010. Osobitný význam má zákon č. 121/2010 Z. z., ktorým sa novelizoval zákon o zdravotnom poistení, a to z hľadiska poskytnutia zdravotnej starostlivosti v zahraničí.

Niekoľko poznámok k vybraným a aktuálnym otázkam

Významným medzníkom z hľadiska vývoja sociálnej legislatívy sa stal 1. január 2011, kedy nadobudli účinnosť dve významné právne normy, a to zákon č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj zákon č. 499/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o zdravotnom poistení. Obe tieto právne normy významnou mierou zasiahli do poisťovacieho systému, a to predovšetkým do osobného rozsahu sociálneho poistenia a zdravotného poistenia.

V zmysle platnej právnej úpravy zdravotné poistenie sa delí na povinné verejné zdravotné poistenie a individuálne zdravotné poistenie. Pokiaľ ide o povinné verejné zdravotné poistenie, toto vzniká zo zákona (ex lege) a k jeho vzniku sa nevyžaduje prejav vôle subjektu. Povinné verejné zdravotné poistenie je teda povinným (obligatórnym) poistením, ktoré vzniká u taxatívne vymedzeného okruhu subjektov.

Účastníkom tohto poistenia sa poskytuje úhrada zdravotnej starostlivosti a služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v rozsahu ustanovenom zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. V rámci verejného zdravotného poistenia má poistenec nárok na úhradu zdravotnej starostlivosti v určitom rozsahu, a to buď v plnom rozsahu, alebo v čiastočnom rozsahu. Za určitých podmienok poistenec môže mať nárok iba na úhradu neodkladnej zdravotnej starostlivosti.

Zdravotnou starostlivosťou treba rozumieť súbor pracovných činností, ktoré vykonávajú zdravotnícki pracovníci, vrátane poskytovania liekov, zdravotníckych pomôcok, dietetických potravín s cieľom predĺženia života fyzickej osoby, zvýšenia kvality jej života a zdravého vývoja budúcich generácií.

Zdravotná starostlivosť zahŕňa: a/ prevenciu (výchova, vzdelávanie, aktívne vyhľadávanie príčin chorôb, vyhľadávanie patologických procesov, aktívne sledovanie choroby s cieľom predchádzania zhoršeniu zdravotného stavu), b/ diagnostiku (získavanie a hodnotenie zdravotného stavu osoby, určenie choroby), c/ dispenzarizáciu (aktívne a systematické sledovanie zdravotného stavu osoby, u ktorej je predpoklad zhoršovania zdravotného stavu, jej vyšetrenie a liečba), d/ liečbu (vedomé ovplyvnenie zdravotného stavu osoby, s cieľom vrátiť jej zdravie, zabrániť zhoršovaniu jej zdravotného stavu, zmierniť prejavy a dôsledky jej choroby), e/ biomedicínsky výskum (získavanie a overovanie nových biologických a medicínskych poznatkov), f/ ošetrovateľskú starostlivosť (zdravotná starostlivosť poskytovaná sestrou s odbornou spôsobilosťou), g/ pôrodnú asistenciu (zdravotná starostlivosť pôrodnej asistentky s odbornou spôsobilosťou o ženu a dieťa počas fyziologického tehotenstva, pôrodu a šestonedelia, zdravotná starostlivosť o reprodukčné zdravie a poskytovanie ošetrovateľskej starostlivosti pri gynekologických a pôrodných chorobách).

Z verejného zdravotného poistenia sa plne uhrádzajú taxatívne vymedzené preventívne prehliadky, neodkladná zdravotná starostlivosť, lieky a zdravotnícke pomôcky poskytované v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti. Plne alebo čiastočne sa uhrádzajú lieky poskytované v rámci ambulantnej zdravotnej starostlivosti alebo lekárenskej starostlivosti, zdravotnícke pomôcky poskytované v rámci ambulantnej starostlivosti, dietetické potraviny, ako aj kúpeľná starostlivosť. Pokiaľ ide o kúpeľnú starostlivosť, tu sa vyžaduje jej nadväznosť na predchádzajúcu ambulantnú alebo ústavnú starostlivosť.

Právo na úhradu iba neodkladnej zdravotnej starostlivosti má poistenec, ktorý nespĺnil podmienky ustanovené zákonom. Ide o prípad, ak poistenec nezaplatil príslušnej zdravotnej poisťovni preddavok na poistné za tri mesiace v príslušnom kalendárnom roku, nedoplatok za poistné alebo úhradu za zdravotnú starostlivosť, ak sa mu poskytla preukázateľne v dôsledku porušenia liečebného režimu alebo užitia alkoholu alebo inej návykovej látky ani na výzvu príslušnej zdravotnej poisťovne.

V prípade poistenca, ktorý je zamestnancom a za ktorého nezaplatil preddavok na poistné zamestnávateľ, má tento poistenec nárok na úhradu zdravotnej starostlivosti. Právo na úhradu iba neodkladnej zdravotnej starostlivosti má tiež poistenec, ktorý nepodal prihlášku alebo podal prihlášku vo viacerých poisťovniach. Pri prvom poskytnutí neodkladnej zdravotnej starostlivosti v tomto čase, t. j. v čase nepodania prihlášky alebo v čase podania prihlášky vo viac ako v jednej zdravotnej poisťovni, ako aj v prípade bezdomovca, vzniknuté náklady hradí Ministerstvo zdravotníctva SR. Pri ďalších poskytnutiach úhradu je povinná zrealizovať fyzická alebo právnická osoba, ktorá porušila povinnosť podať prihlášku.

Neodkladnú zdravotnú starostlivosť vymedzuje § 2 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, o službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa tohto ustanovenia neodkladná zdravotná starostlivosť je zdravotná starostlivosť poskytnutá osobe na základe náhle zmeny jej zdravotného stavu, ktorá bezprostredne ohrozuje jej život, môže vážne ohroziť jej zdravie, spôsobuje jej náhlu a neznesiteľnú bolesť alebo spôsobuje náhle zmeny jej správania a konania, pod vplyvom ktorých bezprostredne ohrozuje seba alebo svoje okolie.

Na roveň neodkladnej zdravotnej starostlivosti sa kladie aj zdravotná starostlivosť poskytovaná pri pôrode, ako aj neodkladná preprava osoby do zdravotníckeho zariadenia, neodkladná preprava medzi zdravotníckymi zariadeniami a neodkladná preprava darcov orgánov, tkanív a buniek určených na transplantáciu, ktorú vykonávajú poskytovatelia záchranej zdravotnej služby. Záchrannú zdravotnú službu vymedzuje zákon č. 579/2004 Z. z. o záchranej zdravotnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Záchrannou zdravotnou službou sa rozumie poskytovanie neodkladnej zdravotnej starostlivosti osobe v stave, pri ktorom je bezprostredne ohrozený jej život alebo zdravie a osoba je odkázaná na poskytnutie pomoci.

Individuálne zdravotné poistenie vzniká na základe prejavu vôle subjektov. Ide teda o zmluvný vzťah, ktorým sa zakladá dobrovoľné (fakultatívne) zdravotné poistenie. Poistencom tohto poistenia môže byť fyzická osoba bez ohľadu či je alebo nie je poistencom verejného zdravotného poistenia. Z uvedeného vyplýva, že pre vznik individuálneho zdravotného poistenia sa nevyžaduje existencia účasti na verejnom zdravotnom poistení, a naopak, existencia na verejnom zdravotnom poistení nevyklučuje možnosť byť účastníkom poistného vzťahu v rámci individuálneho zdravotného poistenia. Pokiaľ ide o rozsah poskytovania zdravotnej starostlivosti v rámci individuálneho zdravotného poistenia, tento je daný rozsahom určeným v zmluve podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Základným predpokladom pre existenciu poistného vzťahu je trvalý pobyt fyzickej osoby na území Slovenskej republiky s výnimkou osôb taxatívne vymenovaných. Ide o fyzické osoby, ktoré síce na území Slovenskej republiky majú trvalý pobyt, ale v prípadoch taxatívne vymenovaných sú zdravotne poistené v cudzine, a to na území štátu, v ktorom vykonávajú činnosť zamestnanca. Jedná sa o fyzickú osobu, ktorá je zamestnaná u zamestnávateľa, ktorý nemá sídlo na území Slovenskej republiky, pričom v tomto prípade nie je rozhodujúca dĺžka tohto obdobia, t. j. bez ohľadu na to, či fyzická osoba je zamestnaná u tohto zamestnávateľa jeden deň alebo niekoľko rokov. Inak je ustanovená podmienka pokiaľ ide o fyzickú osobu, ktorá je zamestnaná v služobnom úrade alebo v jeho príspevkovej organizácii a je ním služobne vyslaná na plnenie úloh v cudzine, pričom v tomto prípade je ustanovená podmienka, že musí ísť o vyslanie na čas dlhší ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov. Táto podmienka účasti na zdravotnom poistení sa vzťahuje aj na manžela a deti zamestnanca služobného úradu alebo jeho príspevkovej organizácie. Vylúčenie z účasti na povinnom verejnom zdravotnom poistení sa vzťahuje aj na samostatne zárobkovo činné osoby, a to za podmienok, ak tieto vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť v cudzine a sú tam aj zdravotne poistené.

Verejne zdravotne poistená nie je ani fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, ale z akéhokoľvek dôvodu sa zdržiava v cudzine dlhšie ako šesť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Zákon túto dobu vymedzuje ako dlhodobé zdržiavanie sa v cudzine. Podmienkou pre neúčast' na verejnom zdravotnom poistení je skutočnosť, že táto osoba je zdravotne poistená v cudzine.

Na rozdiel od predchádzajúceho okruhu subjektov, verejne zdravotne poistené sú aj fyzické osoby, ktoré síce na území Slovenskej republiky nemajú trvalý pobyt, ale ide o subjekty, ktorých postavenie odôvodňuje povinnú účasť na povinnom verejnom zdravotnom poistení. Z hľadiska aplikačnej praxe ide napr. o osobu, ktorá na území Slovenskej republiky nemá trvalý pobyt, ale je zamestnaná u zamestnávateľa, ktorý má sídlo na území Slovenskej republiky, alebo osoba, ktorá na území Slovenskej republiky vykonáva alebo má oprávnenie vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Od 1. septembra 2005 u tohto okruhu subjektov došlo k zásadnej zmene. Všetky tieto okruhy subjektov, aj keď nemajú trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, sú účastníkmi verejného zdravotného poistenia, ale iba v prípade, ak nie sú zdravotne poistené v inom členskom štáte Európskej únie a ani v zmluvnom štáte na základe Dohody o Európskom hospodárskom priestore a od 1. januára 2006 ani vo Švajčiarskej federácii.

Tento okruh subjektov sa od 1. mája 2010 rozšíril o nezaopatreného rodinného príslušníka, u ktorého sa vyžaduje splnenie podmienky, že sa poistencovi narodil v inom členskom štáte. Za rodinného príslušníka na tieto účely sa považuje neplnoleté dieťa, ako aj plnoleté dieťa, ktoré má charakter nezaopatreného dieťaťa.

Ostatnou novelou zákona o zdravotnom poistení sa od 1. januára 2011 rozšírilo negatívne vymedzenie osobného rozsahu verejného zdravotného poistenia, a to tak, že takto poistená nie je ani fyzická osoba, ktorá nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, ale je zdravotne poistená v cudzine okrem členských štátov a vykonáva u zamestnávateľa, ktorý má sídlo v Slovenskej republike, činnosť konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným, činnosť

člena štatutárneho orgánu, člena správnej rady, člena dozornej rady, člena kontrolnej komisie a člena iného samosprávneho orgánu právnickej osoby alebo činnosť spoločníka s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti alebo člena družstva. Tým, že táto osoba nepatrí do osobného rozsahu verejného zdravotného poistenia, nemá nárok na úhradu zdravotnej starostlivosti v rozsahu ustanovenom zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Týmto ustanovením sa vylúčili z osobného rozsahu verejného zdravotného poistenia „štatutári“ a ďalší členovia pochádzajúci z iného ako členského štátu, napr. z USA, Austrálie, Ruska, čím im nevzniká oznamovacia povinnosť.

Vzhľadom na to, že od 1.1.2011 sa upúšťa od taxatívneho uvedenia fyzických osôb, ktoré patria do okruhu zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, vymedzuje sa pojem „zárobková činnosť“. Ide o slovné spojenie, ktoré má význam pre vymedzenie pojmu zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba a zamestnávateľ. Napr. zamestnancom na účely zákona o zdravotnom poistení sa rozumie fyzická osoba, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť, za samostatne zárobkovo činnú osobu sa považuje fyzická osoba, ktorá je registrovaná v súvislosti so zárobkovou činnosťou a splnila podmienku dovŕšenia 18 rokov veku.

Zárobkovou činnosťou na tieto účely sa rozumie činnosť vyplývajúca z právneho vzťahu, ktorý zakladá príjem zdaňovaný podľa § 5, 6, 7 a 8 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o dani z príjmu), resp. tento príjem nie je zdaňovaný z dôvodu, aby nedošlo k porušeniu zásady zákazu dvojitého zdanenia.

Ide o príjem zo závislej činnosti okrem príjmov z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru [dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov – (§ 5)], príjem z podnikania, z inej samostatnej zárobkovej činnosti a z prenájmu (§6), príjem z kapitálového majetku (§7) a príjem z ostatných príjmov (§8). V tejto súvislosti treba poznamenať, či je opodstatnené zahrnúť príjem z prenájmu do zárobkovej činnosti.

Medzi príjmy zo závislej činnosti patria napr. príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu, ako aj príjmy za prácu žiakov a študentov v rámci praktického vyučovania, platy a funkčné príplatky ústavných činiteľov Slovenskej republiky, verejného ochrancu práv, poslancov Európskeho parlamentu, ktorí boli zvolení na území Slovenskej republiky, prokurátorov Slovenskej republiky a vedúcich ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky ustanovené osobitnými predpismi, odmeny za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločností, odmeny obvinených vo väzbe a odmeny odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody poskytované podľa osobitného predpisu atď.).

Príjmami z podnikania sú napr. príjmy z poľnohospodárskej výroby, lesného a vodného hospodárstva, príjmy zo živnosti, príjmy z podnikania vykonávaného podľa osobitných predpisov, príjmy spoločníkov verejnej obchodnej spoločnosti a komplementárov komanditnej spoločnosti.

Zárobkovou činnosťou sa rozumie aj právny vzťah zakladajúci podiel na zisku (dividendy) vyplatný v taxatívne vymedzených prípadoch tohto ustanovenia.

V súvislosti so zárobkovou činnosťou treba zdôrazniť skutočnosť, že za takúto činnosť sa nepovažuje činnosť, na základe ktorej plynú príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43 ods. 3 zákona o dani z príjmov a príjmy, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú oslobodené od dane podľa tohto zákona.

Jednou zo základných podmienok poisťovacieho systému je odvodová povinnosť subjektov, t. j. povinnosť platiť poisťné. Platiteľmi poisťného na verejné zdravotné poistenie sú

taxatívne vymedzené subjekty, pričom ich okruh je širší, ako je okruh poistencov. Medzi subjekty povinné platiť poistné na verejné zdravotné poistenie patrí aj zamestnávateľ a štát.

V súvislosti s platením poistného na verejné zdravotné poistenie dochádza od 1. 1. 2011 k zásadnej zmene pri platení poistného práve zo strany štátu. Štát platí poistné za taxatívne vymedzené okruhy subjektov v prípade, ak majú príjem zo zárobkovej činnosti alebo takýto príjem nemajú. Tieto osoby sú však tiež povinné z príjmu zo zárobkovej činnosti platiť poistné. V tejto súvislosti treba zdôrazniť skutočnosť, že za zárobkovú činnosť na účely verejného zdravotného poistenia sa nepovažuje činnosť vykonávaná na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, takže z týchto dohôd sa neplatí poistné na verejné zdravotné poistenie.

Osobitnú skupinu, za ktorú poistné platí štát, tvoria nezaopatrené deti. Na tieto účely za nezaopatrené dieťa sa považuje dieťa v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Nezaopatrené dieťa na účely zákona o sociálnom poistení, a teda aj na účely zákona o zdravotnom poistení, je dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, t. j. každé dieťa od narodenia do skončenia povinnej školskej dochádzky. Prípadné zanedbávanie plnenia povinnej školskej dochádzky nemá vplyv na nezaopatrenosť dieťaťa. Po skončení povinnej školskej dochádzky sa považuje dieťa za nezaopatrené, ale najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, ak: a/ sa sústavne pripravuje na povolanie, b/ pre chorobu a stav, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť, sa nemôže pripravovať na povolanie alebo nemôže vykonávať zárobkovú činnosť alebo c/ pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo vykonávať zárobkovú činnosť.

Sústavnou prípravou na budúce povolanie sa na tieto účely považuje štúdium na strednej škole po skončení povinnej školskej dochádzky alebo štúdium na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa. Z uvedeného vyplýva, že dieťa sa považuje za nezaopatrené bez ohľadu na to, akou formou študuje na strednej alebo vysokej škole, t. j. či ide o dennú formu alebo formu popri zamestnaní, resp. externú formu štúdia, avšak maximálne do 26 rokov veku.

Dieťa sa nepovažuje za nezaopatrené, aj keď sa sústavne pripravuje na povolanie, ale už získalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a bol mu priznaný akademický titul alebo je poberateľom invalidného dôchodku priznaného z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

Okruh nezaopatrených detí na účely zdravotného poistenia bol pôvodne rozšírený aj o fyzické osoby, a to bez ohľadu na vek, ak študujú dennou formou na vysokej škole. Z uvedeného vyplýva, že aj osoby staršie ako 26 rokov boli na účely povinného verejného zdravotného poistenia postavené na roveň nezaopatrených detí, avšak za podmienky, že študovali dennou formou. V tomto prípade bola ustanovená podmienka, že takáto osoba ešte nezískala vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a nebol jej priznaný akademický titul. Ďalšou podmienkou bolo, že štúdium podľa študijného programu nepresiahlo štandardnú dĺžku.

Diskutabilnou je zmena od 1. januára 2011, na základe ktorej fyzické osoby staršie ako 26 rokov sa už na účely zdravotného poistenia nepovažujú za nezaopatrené dieťa, a to bez ohľadu na formu štúdia, t. j. za nich už neplatí poistné na verejné zdravotné poistenie štát. Za nezaopatrené dieťa sa považuje iba dieťa podľa zákona o sociálnom poistení, ako aj fyzická osoba maximálne do dovŕšenia 26 roku veku, ktorá študuje na prvej vysokej škole, a to iba dennou formou, najdlhšie do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa. Podmienkou pritom je, že štúdium nepresiahne štandardnú dĺžku. Štát platí poistné na verejné zdravotné poistenie aj počas prázdnin až do vykonania štátnych záverečných skúšok alebo do zápisu na vysokoškolské štúdium tretieho stupňa v dennej forme štúdia, ak zápis na vysokoškolské štúdium tretieho stupňa bol vykonaný do konca kalendárneho roka, v ktorom bolo získané vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v dennej forme štúdia.

Ďalšie osoby, za ktoré platí poistné na verejné zdravotné poistenie štát, sú napr. poberatelia starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, poberatelia rodičovského príspevku, fyzické osoby, ktoré sa osobne celodenne a riadne starajú o dieťa do šiestich rokov veku, fyzické osoby zaradené v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Platenie poistného štátom za určité osoby bolo pôvodne podmienené ich príjmom, ale od 1. januára 2011 štát platí poistné aj v prípade, ak tieto osoby majú príjem zo zárobkovej činnosti, avšak zároveň sú aj tieto osoby povinné platiť poistné z príjmu zo zárobkovej činnosti.

Od 1. januára 2011 zákon o zdravotnom poistení novo vymedzuje pojem zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba a zamestnávateľ. Na rozdiel od doteraz platnej právnej úpravy sa upúšťa od taxatívneho uvedenia fyzických osôb, ktoré patria do okruhu zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, a tým aj od vymedzenia fyzických a právnických osôb, ktoré patria do okruhu zamestnávateľov.

Za zamestnanca sa považuje fyzická osoba, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť a má nárok na príjem zo závislej činnosti okrem príjmov z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri absencii v kalendárnom mesiaci príjmu zo závislej činnosti (okrem príjmov z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru) náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, nemocenského, ošetrovného alebo materského sa fyzická osoba nepovažuje za zamestnanca a z tohto titulu neplatí poistné na verejné zdravotné poistenie.

Pre získanie postavenia samostatne zárobkovo činné osoby sa vyžaduje u fyzickej osoby dovŕšenie 18 rokov veku a splnenie registračnej povinnosti podľa zákona č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov a o zmenách v sústave územných finančných orgánov v znení neskorších predpisov v súvislosti so zárobkovou činnosťou.

Poistný pomer verejného zdravotného poistenia vzniká u zamestnanca priamo zo zákona (ex lege), t. j. nejde o zmluvný vzťah, ktorý možno založiť zmluvou alebo dohodou. Vznik poistného pomeru je v danom prípade nezávislý od vôle fyzických osôb. Poistný pomer verejného zdravotného poistenia z titulu zamestnanca vzniká odo dňa vzniku pracovného pomeru, resp. iného vzťahu, ktorý sa kladie na roveň zamestnanecko-zamestnávateľského vzťahu. Samotné dohodnutie pracovného pomeru alebo iného zákonom ustanoveného vzťahu ešte nestačí, aby vznikol z tohto titulu poistný pomer verejného zdravotného poistenia.

Pokiaľ ide o trvanie poistného pomeru zamestnanca, toto je viazané na trvanie právneho vzťahu, ktorý poistenie zakladá, nie na skutočný výkon činnosti. Na existenciu poistného pomeru nemajú vplyv okolnosti, ktoré sa v priebehu jeho trvania môžu vyskytnúť. Poistný pomer verejného zdravotného poistenia zamestnanca trvá teda aj počas dovolenky, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu a úraz, potreby ošetrovania fyzickej osoby.

Poistný pomer zamestnanca zaniká dňom skončenia pracovnej činnosti, ktorá zakladá poistenie. Zánik poistného pomeru je spätý so zánikom právneho vzťahu, ktorý poistný pomer zakladá. Z uvedeného vyplýva, že poistný pomer zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere, zaniká dňom skončenia pracovného pomeru, a nie dňom skončenia skutočného výkonu práce.

Okrem uvedených zmien ostatná novela sa dotkla aj preddavku na poistné na zdravotné poistenie, minima a maxima vymeriavacích základov, ako aj problematiky ročného zúčtovania zdravotného poistenia.

Záver

Analyzovanú novelu zákona o zdravotnom poistení možno z obsahového hľadiska kvalifikovať ako pomerne extenzívnu, napriek tejto skutočnosti však nemožno smerom pro futuro vylúčiť aj niektoré ďalšie a nadväzujúce legislatívne zmeny, a to najmä s osobitným zreteľom na pripravovanú reformu daňovej správy a colnej správy, ako aj snahu o postupné

zavedenie zjednoteného výberu daní, ciel a poistných odvodov. Spracovaný príspevok sa ťažiskovo zameriava na aktuálny legislatívny vývoj v kontexte predmetu skúmania, popri tom však poukazuje tiež na niektoré iné súvislosti s ním bezprostredne súvisiace (napr. historický legislatívny vývoj).

Literatúra

- [1] Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [2] Zákon č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [3] Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [4] Zákon č. 499/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [5] Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
- [6] Zákon č. 511/1992 Zb. o správe daní a poplatkov a o zmenách v sústave územných finančných orgánov v znení neskorších predpisov.
- [7] Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Summary

In the processed article the author deals with the current issues of social legislation with particular regard to the health insurance and especially from the perspective of recent amendments of the Act no. 580/2004 Coll. on health insurance. Parts of the article are some de lege lata and de lege ferenda considerations as well.

Kontakt

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.
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
email: jan.matlak@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

NIEKOĽKO POZNÁMOK K ZÁKAZU VÝKONU KONKURENČNEJ ČINNOSTI Z HĽADISKA PRIPRAVOVANEJ NOVELY ZÁKONNÍKA PRÁCE

Vladimír Minčíč

Úvod

Tak vo sfére podnikateľskej, ako aj súkromnej, majú subjekty tendenciu chrániť seba a svoj majetok pred vplyvmi a možnými dopadmi činnosti ostatných subjektov. Inak to nie je ani v pracovnoprávných vzťahoch, a preto zákonodarca reflektoval na takýto stav v spoločnosti, keď v Zákonníku práce upravil konkurenčnú činnosť.

Súčasná platná právna úprava chráni zamestnávateľov, či už ako fyzické alebo právnické osoby, pred svojvôľou zamestnancov a výkonom pracovnej činnosti pre iného zamestnávateľa, ktorého predmet činností je zhodný s predmetom činností pôvodného zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru, a to tak, že podmieňuje výkon takejto činnosti písomným súhlasom skoršieho zamestnávateľa. Takáto úprava zaväzuje zamestnanca a ukladá zamestnancovi povinnosť oznámiť zamestnávateľovi prípadný ďalší pracovný úväzok, pričom zároveň dostatočne chráni zamestnávateľa pred konkurenčným správaním zamestnanca, keď mu dáva možnosť neudeliť písomný súhlas na výkon pracovnej činnosti u konkurenčného zamestnávateľa, a v prípade porušenia tejto povinnosti zo strany zamestnanca, zároveň uplatniť možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Podľa pripravovanej novely bude do Zákonníka práce vsunuté nové ustanovenie hovoriace o tzv. „konkurenčnej doložke“, čo je inštitút doposiaľ v pracovnom práve neupravený, aj keď v praxi veľmi často využívaný, avšak s tým rozdielom, že doteraz úprava v pracovných zmluvách z právneho hľadiska nezaväzovala subjekty pracovnej zmluvy, to znamená, že pracovná zmluva bola v časti, ktorá hovorila o konkurenčnej doložke, absolútne neplatná.

Z hľadiska predmetu skúmania tohto článku budeme pod pojmom „pracovnoprávne vzťahy“ rozumieť hierarchické vzťahy nadriadenosti zamestnávateľa, resp. podriadenosti zamestnanca, ktoré sú kompenzované primeranou mierou ochrany v prospech zamestnanca a obsahujú imanentné znaky charakterizujúce výkon závislej práce.¹

Cieľom tohto príspevku je posúdiť potrebu pripravovanej zmeny v oblasti konkurenčnej činnosti, ako aj vyjadriť názory na samotnú úpravu pripravovanej zmeny, s cieľom odstránenia problematických ustanovení, ktorých uplatňovaním by mohlo dôjsť k neúmernému zasahovaniu do základných ľudských práv zamestnancov zaručených Ústavou Slovenskej republiky.

O pripravovanej novele Zákonníka práce

V júli 2010 novokonštituovaná vláda prijala Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010-2014 s názvom „Občianska zodpovednosť a spolupráca“, v ktorom si vláda za hlavný cieľ určila zvýšiť a udržať ekonomický rast Slovenskej republiky, čoho výsledkom má byť aj zníženie nezamestnanosti. Z tohto dôvodu sa vláda Slovenskej republiky zaviazala zaviesť pružnejšie pracovné vzťahy a motivovať zamestnávateľov k podpore pracovnej klímy zameranej na zosúladenie pracovných a rodičovských povinností, znížiť neprímerané náklady zamestnávateľov, upraviť postavenie a oprávnenia odborov tak, aby neboli privilegované a zvýhodňované na úkor zamestnávateľa, ale aj zamestnanca

¹ Kuril, M.: Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce. Bratislava: VŠEMvs, 2010, s. 31.

a zamestnaneckej rady, rovnako zvýšiť možnosť uzatvárania vzájomných dohôd medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na riešenie operatívnych zmien pracovných podmienok.²

Jednou z navrhovaných zmien je aj úprava tzv. „konkurenčnej doložky“, úplne nového právneho inštitútu v pracovnom práve. Nová vláda zavedenie konkurenčnej doložky odôvodňuje zosúladením teórie, resp. právnej úpravy s praxou, a to v tom zmysle, že konkurenčné doložky sa v aplikačnej praxi uzatvárali, ale nemali svoj právny základ v Zákonníku práce, a teda ich uzatváranie vzbudzovalo právno-teoretické otázky o prípustnosti uzatvárania takýchto doložiek v praxi a o ich platnosti.

O ochrane pred konkurenčnou činnosťou v pracovnom a obchodnom práve

Zákaz konkurenčnej činnosti nie je v slovenskom právnom poriadku neznámym pojmom a využíva sa tak v pracovnom, ako aj obchodnom práve. Pre obchodné právo je charakteristický zákaz konkurenčnej činnosti spoločníkov, konateľov a členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností, pričom základný právny predpis upravujúci postavenie obchodných spoločností Obchodný zákonník upravuje konkurenčnú činnosť len prostredníctvom dispozitívnych ustanovení. Vzhľadom na dispozitívnu povahu ustanovení Obchodného zákonníka upravujúcich výkon konkurenčnej činnosti sa predpokladá, že nielen obsah výkonu konkurenčnej činnosti, resp. jej zákazu, ale aj ďalšie podrobnosti tohto výkonu upraví spoločenská zmluva alebo stanovy príslušnej obchodnej spoločnosti.³

Základným pravidlom pri úprave konkurenčnej činnosti v obchodnom práve je, že každá z obchodných spoločností si sama upravuje zoznam osôb, ako aj rozsah činností, ktoré bude považovať za konkurenčné konanie, pričom Obchodný zákonník len rámcovo upravuje právne možnosti nápravy takéhoto konania, keď dáva obchodnej spoločnosti právo požadovať od osoby, ktorá porušila zákaz konkurenčného konania, aby vydala prospech z takéhoto obchodu, resp. previedla na spoločnosť práva získané z takéhoto zakázaného konania, pričom nie je dotknutá ani možnosť domáhania sa práva na náhradu škody.⁴

V nasledujúcich ustanoveniach konkretizujúcich právnu úpravu jednotlivých typov obchodných spoločností sa úprava konkurenčnej činnosti celkovo odlišuje podľa typu obchodnej spoločnosti, avšak jedno majú tieto ustanovenia spoločné, a to už spomenutú dispozitívnosť, kedy Obchodný zákonník dáva možnosť obchodným spoločnostiam odchyliť sa od ustanovení zákona sčasti alebo celkom, a to pomocou vlastnej úpravy konkurenčnej činnosti v spoločenských zmluvách.

Na rozdiel od úpravy konkurenčnej činnosti Obchodným zákonníkom na platforme dispozitívnosti, Zákonník práce poňal úpravu konkurenčnej činnosti kognitívnejšie, keď v § 83 ods. 1⁵ upravil zákaz konkurenčnej činnosti bez predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa, a to bez možnosti odchyľky, resp. vlastnej úpravy konkurenčnej činnosti v pracovnej zmluve. Zákaz konkurenčnej činnosti sa vzťahuje len na tých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere, a teda sa nevzťahuje na ostatných zamestnancov, ktorí pracujú u zamestnávateľa na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Rozsah činností, na ktoré sa zákaz konkurenčnej činnosti vzťahuje, Zákonník práce obmedzil na všetky zárobkové činnosti, ktoré sú zhodné s predmetom činnosti zamestnávateľa, pričom ide o akýkoľvek druh zárobkovej činnosti, nielen o výkon pracovnej činnosti na základe pracovnej zmluvy, ale aj

² Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

³ Barancová, H.: K výkonu konkurenčnej činnosti v obchodnom a pracovnom práve. In: Práca a mzda, 1997, no. 3-4, s. 9-14.

⁴ § 65 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

⁵ § 83 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov znie, cit.: „Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.“

akúkoľvek činnosť vykonávanú prostredníctvom jedného zo zmluvných typov podľa občianskeho alebo obchodného práva.⁶

Táto formulácia konkurenčnej činnosti je podľa môjho názoru nešťastná, keďže v praxi môže dochádzať k situáciám, keď zamestnanec bude vykonávať konkurenčnú činnosť pre iného zamestnávateľa, avšak bude bezodplatná,⁷ alebo k situáciám, keď vykonáva síce zárobkovú činnosť pre iného zamestnávateľa, ktorého predmet podnikania nie je rovnaký s predmetom činnosti pôvodného zamestnávateľa, ale je konkurenčným voči pôvodnému zamestnávateľovi.

V zmysle uvedeného by bolo jednoduchšie a pre prax realizovateľnejšie upraviť v pripravovanej novele Zákonníka práce § 83 takým spôsobom, že by sa konkurenčná činnosť neobmedzovala len na rovnaký predmet činnosti oboch zamestnávateľov, ale rozšíriť tento zákaz na akúkoľvek konkurenčnú činnosť, a zároveň by bola daná možnosť zamestnávateľom upraviť si definíciu konkurenčnej činnosti, resp. upraviť si rozsah činností, ktoré zamestnávateľ považuje za konkurenčné, v pracovných poriadkoch alebo v obdobných interných normatívnych právnych aktoch.

Zákonník práce uvádza aj konkrétne výnimky v pracovných činnostiach, na ktoré sa zákaz konkurenčnej činnosti neaplikuje, a to konkrétne v § 83 ods. 3,⁸ pričom uvedený výpočet činností je taxatívny, nie je možné ho rozširovať ani zužovať dohodami účastníkov pracovnoprávných vzťahov, pričom takýto výpočet činností vyňatých spod pôsobnosti zákazu konkurenčného konania je dostačujúci, tzn. nie je potrebné ho meniť.

Medzi základné ustanovenia chrániace zamestnávateľa pred konkurenčnou činnosťou zamestnanca nepatrí len spomínaný § 83 o výkone inej zárobkovej činnosti, ale obsahovo sa dá stotožniť s ustanoveniami o základných povinnostiach zo strany zamestnanca, a to konkrétne s § 81 písm. e), ktorý okrem ochrany zamestnávateľovho majetku a riadneho hospodárenia, ukladá zamestnancovi povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Táto skutková podstata je podstatne širšia ako ochrana pred konkurenčnou činnosťou vyjadrená v § 83, keď sa pod porušenie tejto povinnosti dá subsumovať nielen vykonávanie zárobkovej činnosti pre iného zamestnávateľa s rovnakým predmetom činnosti, ale aj využívanie zamestnávateľových prostriedkov, know-how, good will, zoznam klientov na činnosti, ktoré nemusia byť ani konkurenčné a ani zárobkové.

Konkurenčná doložka

Ako už bolo spomenuté, pripravovanou novelou Zákonníka práce sa do pracovného práva ako súčasť právneho poriadku Slovenskej republiky dostane nový pracovnoprávny inštitút, doteraz legislatívne neupravený, avšak v praxi často využívaný, ktorým je tzv. „konkurenčná doložka“. Zákonodarca sa pri koncipovaní znenia konkurenčnej doložky inšpiroval paragrafovým znením českého Zákonníka práce, a až na pár rozdielov prebral skoro celé znenie z českého Zákonníka práce, ktoré je upravené v znení § 310 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Konkurenčná doložka ako relatívne nový právny inštitút v slovenskom pracovnom práve eliminuje niektoré z doteraz zaužívaných pravidiel pracovného práva, ako napr. obmedzenosť zmluvných typov, či rozšíri enklávu práv a povinností trvajúcich aj po skončení pra-

⁶ Môže ísť o zmluvné typy, ako napr. mandátna zmluva, príkazná zmluva, zmluva o sprostredkovaní alebo zmluva o obchodnom zastúpení.

⁷ Zamestnanec bude vykonávať určitý druh činnosti pre iného zamestnávateľa bezodplatne, pričom si neskôr nechá vyplatiť peňažné vyrovnanie.

⁸ Konkrétne ide o výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

covného pomeru,⁹ či v neposlednom rade treba spomenúť s konkurenčnou doložkou bezprostredne súvisiaci možný rozpor s ústavným právom slobody podnikania alebo výkonu inej zárobkovej činnosti.

Hlavnou podstatou konkurenčnej doložky je obmedzenie pracovnej činnosti bývalého zamestnanca po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa, s ktorým má dojednanú konkurenčnú doložku na vopred určený čas, pričom si v doložke dohodnú podmienky realizácie, a to najmä výšku odplaty za dodržanie záväzku, ako aj rozsah konkurenčných činností, ktoré sú zamestnancovi zakázané počas obdobia platnosti konkurenčnej doložky.

Na legálnu definíciu konkurenčnej doložky v slovenskom právnom poriadku si ešte budeme musieť počkať pravdepodobne do septembra 2011 (plánovaná účinnosť novely Zákonníka práce, pozn.), avšak právna úprava ČR v ust. § 310 Zákonníka práce za konkurenčnú doložku slovne označuje „*dohodu, ktorou se zamestnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu...*“¹⁰

Z uvedeného vyplýva, že inštitút konkurenčnej doložky má povahu dvojstranného záväzkového právneho úkonu zakladajúceho špecifický pracovnoprávny vzťah synalagmatickej povahy, to znamená, že právam a povinnosťami jednej zmluvnej strany musia primerane zodpovedať práva a povinnosti druhej zmluvnej strany, čo vo svojom rozhodnutí potvrdil aj Najvyšší súd ČR, keď konštatoval: „...pretože převzatie povinností, aby žalovaný využíval po skončení pracovného vzťahu svoju odbornú kvalifikáciu len v obmedzenom rozsahu, nepochybne zakladá nerovnosť účastníkov v ich práve podnikat', je tým skôr odôvodnená požiadavka, aby tomuto záväzku zodpovedal iný záväzok žalobcu, ktorý by uvedené obmedzenie kompenzoval.“ [...] „...z uvedených dôvodov je treba chápať dohodu o tzv. konkurenčnej doložke ako vzájomný (synalagmatický) záväzok, pri ktorom si bývalí účastníci pracovného pomeru poskytujú navzájom hospodársky prospech a sú si navzájom dlžníkmi a veriteľmi.“¹¹

Ďalším a v prípade konkurenčnej doložky neodmysliteľným znakom tohto inštitútu je jeho odplatnosť, a to v zmysle akejsi finančnej náhrady za nevykonávanie činností, na ktorú má zamestnanec kvalifikáciu a prax, a ktorej výkon je jeho ústavným právom na výkon povolania, či podnikania.

Zákonodarca v návrhu zákona, ktorým sa novelizuje ZP, v § 83a stanovuje, že zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie na jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, pričom súčasťou doložky je aj dohoda o poskytnutí primeraného peňažného zadost'učinenia zo strany zamestnávateľa. Pri posudzovaní konkurenčnej doložky je potrebné sa na tento inštitút pozeráť z rôznych hľadísk, pričom najzákladnejšími aspektmi sú podmienky platnosti dojednania konkurenčnej doložky, ako aj jej samotná pôsobnosť, či už vecná, časová, miestna, alebo osobná.

Konkurenčná doložka (tzv. „anti-competition clause“) je prípustná napr. aj v právnom systéme Holandského kráľovstva a obdobne ňou možno obmedziť zamestnanca vo výkone určitých pracovných činností po skončení pracovného pomeru. Takáto dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom si vyžaduje pod sankciou neplatnosti písomnú formu a spôsobilosť uzatvoriť ju sa priznáva na strane zamestnanca jedine takej fyzickej osobe, ktorá už dosiahla plnoletosť. Súd však môže takéto ustanovenie celé alebo čiastočne vyhlásiť za

⁹ Takými vzťahmi sú zodpovednostné vzťahy, ktoré vznikli ako následok porušenia práv a povinností v priebehu trvania pracovného pomeru.

¹⁰ Toman, J.: Konkurenčná činnosť v pracovnom práve a priestorové hranice. In: Justičná revue, vol. 61, no. 2, s. 206-214.

¹¹ Rozsudok NS ČR sp. Zn. 21 Cdo 1276/2001.

neplatné, ak zamestnanec bol vo vzťahu k záujmom zamestnávateľa, ktorého má predmetná úprava chrániť, nespravodlivo a nedôvodne poškodený (vylúčená nie je ani možnosť, aby zamestnávateľ zaplatil zamestnancovi peňažnú náhradu za obdobie, počas ktorého bol takto limitovaný).¹²

Podmienky platnosti dojednania konkurenčnej doložky

Jednou z podmienok platného uzavretia konkurenčnej doložky bude podľa vládneho návrhu platne uzatvorený pracovný pomer. Ako vyplýva zo zákonného návrhu zákonodarca obmedzil možnosť uzavretia doložky len na zamestnávateľa a zamestnanca, ktorí medzi sebou majú uzavretý pracovný pomer, čím vlastne vylúčil možnosť zamestnávateľa platne dohodnúť konkurenčnú doložku s ostatnými zamestnancami, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť napr. na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pri koncipovaní sa zákonodarca inšpiroval platným znením § 83 ZP, kde taktiež obmedzuje zákaz výkonu zárobkovej činnosti zamestnanca pre iného zamestnávateľa počas pracovného pomeru bez predchádzajúceho súhlasu len na zamestnancov v pracovnom pomere. Uvedená formulácia je podľa môjho názoru nedostatočná, a to vzhľadom na to, že konkurenčná doložka má slúžiť na ochranu zamestnávateľa, jeho výrobných prostriedkov, know-how a podobne, pričom do styku s týmito informáciami sa môže dostať ktorýkoľvek zo zamestnancov pracujúci nielen v pracovnom pomere, aj keď v praxi si možno len veľmi ťažko predstaviť uzatvorenie konkurenčnej doložky so zamestnancom, ktorý pracuje na základe dohody o vykonaní práce. Aj napriek takýmto tvrdeniam by po vstupe novely do platnosti mohlo dochádzať k aplikačným problémom, keďže nemožno dopredu vylúčiť snahy zamestnávateľov chrániť seba a svoje podnikanie pred konkurenčnou činnosťou ich zamestnancov uzatváraním konkurenčných doložiek nielen so zamestnancami v pracovnom pomere.

Ďalšia z dôležitých podmienok, naplnenie ktorej je potrebné pre platné uzavretie konkurenčnej doložky, bude uvedená v pripravovanom § 83a ods. 2 pravdepodobne nasledovne, cit.: *„Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.“*

Toto ustanovenie má podľa zákonodarcu ochranný charakter, keď sa vopred zužuje rozsah zamestnancov, s ktorými môžu byť konkurenčné doložky dohodnuté. V prípade uvedenej podmienky platnosti uzavretia doložky je potrebné skúmať každú doložku zo subjektívneho hľadiska, keďže povaha takýchto informácií sa nedá zovšeobecniť a nie pre každého zamestnávateľa je použitie daného druhu informácie v obchodnom styku konkurenčné. Zákonodarca sa pri koncipovaní tohto ustanovenia riadil myšlienkou, čo najviac tento druh informácií zovšeobecniť a dať tak stranám doložky, ako aj súdom široké mantinely, v hraniciach ktorých je možné sa pohybovať, t. j. nepriklonil sa k českému zneniu zákona, ktoré sa viac podobá na definíciu obchodného tajomstva, ktorú Obchodný zákonník v § 17 ods. 1 definuje ako, cit.: *„Všetky skutočnosti obchodnej, výrobnjej alebo technickej povahy súvisiace s podnikom, ktoré majú skutočnú alebo aspoň potenciálnu materiálnu alebo nemateriálnu hodnotu, nie sú v príslušných obchodných kruhoch bežne dostupné, majú byť podľa vôle podnikateľa utajené a podnikateľ zodpovedajúcim spôsobom ich utajenie zabezpečuje.“*

V pracovnoprávných vzťahoch si zákonodarca ponechal určitú mieru flexibility, a to pre prípady, kedy tieto informácie povahy obchodného tajomstva nemajú, keďže nespĺňajú všetky podmienky definície, pretože zamestnávateľ dostatočne neprejavil vôľu k ich ochrane, alebo ich utajenie zodpovedajúcim spôsobom nezabezpečil. Vymedzenie v pracovnoprávnej

¹² Kuril, M.: Niekoľko poznámok k právnej úprave pracovného pomeru v právnom systéme Holandského kráľovstva. In: Acta Facultatis Iuridicae XXVIII. Bratislava: PraF UK, s. 198.

úprave je širšie a vzťahuje sa aj na poznatky, ktoré nemusia mať povahu obchodného tajomstva, ale sú pre zamestnávateľa natoľko špecifické a citlivé, že ich využitie konkurenciou by malo vplyv na jeho súťažné postavenie. Inými slovami ide o know-how, znalosti o celkovom postavení podniku, o klientele, ako na strane dodávateľov, tak aj na strane odberateľov.¹³

Jedným z hlavných dôvodov pre zavedenie tohto ustanovenia, ako jednej z podstatných náležitosti platného uzavretia konkurenčnej doložky, je podľa zákonodarcu vyselektovanie tých zamestnancov, s ktorými je možné platne uzavrieť konkurenčnú doložku, a tých, s ktorými by uzavretie tejto doložky bolo neplatné. Avšak ako bolo spomenuté, bude zaujímavé sledovať postoj zamestnávateľov pri posudzovaní miery dôležitosti informácií, s ktorými sa zamestnanci dostávajú pri výkone ich pracovných činností do kontaktu, a následnej aplikácii konkurenčnej doložky, keďže bude na zamestnávateľovi a jeho posúdení, ktorý druh informácie vyhodnotí ako konkurencie schopný, a teda, s ktorými zamestnancami konkurenčnú doložku uzavrie, a s ktorými nie, aj keď odsek 3 § 83a, ktorý nasleduje po spor-nom ustanovení, hovorí aj o istej miere ochrany a zvýšení právnej istoty na strane zamestnanca, a to v zmysle, že pokiaľ zamestnanec usúdi, že obmedzenie jeho zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru je väčšie ako vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd rozhodnúť o obmedzení alebo dokonca zrušení záväzku zamestnanca.

V kontexte úvah de lege ferenda sa domnievam, že uvedené ustanovenie (tak ako celý § 83a o konkurenčnej doložke) narušuje systém právnej istoty zamestnanca, a preto by bolo potrebné dané ustanovenie zmeniť, prípadne prísnejšie oklieštiť možnosti zamestnávateľa pri posudzovaní miery konkurencie schopnosti jednotlivých druhov informácií.

Už z povahy konkurenčnej doložky ako synalagmatického vzťahu vyplýva ďalšia z podstatných náležitostí konkurenčnej doložky, absenciou ktorej by bola konkurenčná doložka neplatná, a to je jej odplätnosť. Na túto skutočnosť poukazuje aj zákonodarcom navrhované znenie § 83a ods. 4, cit.: „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za každý mesiac plnenia záväzku podľa ods. 1 primerané finančné vyrovnanie najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa ods. 1. Peňažné plnenie je splatné vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.“

Zmyslom a účelom konkurenčnej doložky je obmedziť pracovnú činnosť zamestnanca na určité obdobie po skončení pracovného pomeru, a to pre obavu z jeho konkurenčnej činnosti, resp. využitia ním získaných informácií v pracovnom pomere v obchodnej súťaži proti pôvodnému zamestnávateľovi. V zmysle takto vymedzenej definície konkurenčnej doložky je logické, že takémuto záväzku zo strany zamestnanca prislúcha povinnosť zamestnávateľa platiť v doložke dohodnutú sumu ako istý protipól zamestnancovmu obmedzeniu nevykonávať konkurenčnú činnosť.

Snaha zákonodarcu chápať konkurenčnú doložku ako vzájomne prospešný vzťah, kde sa zamestnancovi za nevykonávanie konkurenčnej činnosti platí finančné vyrovnanie, je zaiste pozitívnym krokom, avšak jej následná realizácia v paragrafovom znení sa podľa môjho názoru mína zamýšľaným účinkom, keď zákonodarca stanovil ako minimálnu hranicu peňažného vyrovnania 50 % zamestnancovej priemernej mzdy. Aj keď je konkurenčná doložka prostriedkom na ochranu podnikateľských aktivít zamestnávateľa pred prípadným konkurenčným správaním bývalých zamestnancov a 50 % peňažné vyrovnanie je zo strany zamestnávateľa určite dostačujúce, treba v tomto prípade hľadiť aj na pozíciu zamestnanca, ktorému sa konkurenčnou doložkou zakáže vykonávanie pracovnej činnosti, teda činnosti, ktorá ho živí na obdobie celého roka, pričom sa mu zaplatí iba 50 % toho, čo dostával, a z čoho žil doteraz.

Obmedzenie základného ústavného práva na prácu a slobodný výkon povolania je podľa môjho názoru tak závažným zásahom do postavenia zamestnanca, že snaha zákonodar-

¹³ Turek, R.: Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. In: Právní rozhledy, vol. 16, no. 15, s. 547.

cu o stanovenie minimálnej výšky vyrovnania na 50 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca je viac ako obmedzujúca a porušujúca základné práva zamestnanca. Pri stanovovaní minimálnej výšky peňažného vyrovnania za nevykonávanie činnosti sa na jednej strane stretli záujmy zamestnávateľa a na druhej strane záujem zamestnanca, pričom odhadnúť hranicu obmedzenia záujmov oboch strán je veľmi zložitá. Zákonodarca sa pri určovaní minimálnej hranice až príliš priklonil na stranu ochrany záujmov zamestnávateľa. Výška odmeny je z pohľadu zamestnanca stanovená príliš nízko, keďže vo väčšine prípadov je motívom ukončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca výhodnejšie pracovné ohodnotenie. Na druhej strane zamestnávateľa argumentujú, že nastavenie vyššej minimálnej odmeny za nevykonávanie činnosti by malo na ich podnikateľskú činnosť priveľký dopad, keďže po dobu výkonu práce zamestnanec dostáva základný plat za to, že pre zamestnávateľa vykonáva činnosť, a teda vytvára pre zamestnávateľa určitú hodnotu, a po dobu platnosti konkurenčnej doložky potom zamestnanec dostáva odmenu (akúkoľvek) za to, že žiadnu činnosť nevykonáva, aj keď v prípade dojednania doložky o obmedzení zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru ide o odplatný vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kde za nevykonávanie činnosti zamestnanec má právo na odmenu, keďže nevykonávaním činnosti chráni podnikateľské aktivity bývalého zamestnávateľa.

Z uvedeného usudzujem, že snaha zákonodarcu chrániť zamestnávateľa stanovením minimálnej 50 % výšky odmeny je až príliš diskriminujúca voči zamestnancom, a preto *smetrom pro futuro* by bolo vhodnejšie uzákoniť vyššiu minimálnu hranicu peňažného vyrovnania, a to napríklad až na úroveň priemernej mesačnej mzdy zamestnanca, pričom by bolo vhodné zároveň upraviť podmienky pre možné zníženie 100 % vyrovnania, a to napríklad: a) z dôvodov, ak bude zamestnanec prepustený pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, resp. za iné vážne porušenia povinností, ohrozujúce majetok a oprávnené záujmy zamestnávateľa, b) v prípade, ak by zamestnanec nebol schopný vykonávať prácu pre prekážky v práci na strane zamestnanca, za ktoré by mu nenáležala náhrada mzdy (napr. by nastúpil k výkonu trestu odňatia slobody). V dôsledku súčasného návrhu konkurenčnej doložky by totiž zamestnávateľ musel platiť peňažné vyrovnanie aj v prípade, keď zamestnanec nebude schopný vykonávať konkurenčnú činnosť, napr. ak bude vo väzení.¹⁴

Ďalšou z podmienok platnosti dojednania konkurenčných doložiek podľa pripravovaného návrhu novely ZP je jej zákonom stanovená písomná forma, pri absencii ktorej je právny úkon neplatný.¹⁵ Obdobne je písomná forma pod sankciou neplatnosti vyžadovaná aj v prípade odstúpenia od doložky a výpovede zo strany zamestnanca.

Ďalšie úvahy „de lege ferenda“ ku konkurenčnej doložke

Spomenuté problematické časti ustanovení o konkurenčnej doložke nie sú jediné, avšak cieľom tohto článku nie je právny výklad jednotlivých ustanovení, ale popis a možné návrhy riešení vybraných problematických častí ustanovení o konkurenčnej doložke.

Jednou z takýchto častí je podľa môjho názoru aj ustanovenie, ktorého podstatou je možnosť odstúpenia od doložky zo strany zamestnávateľa. Zákonodarca obmedzil toto právo zamestnávateľa len na čas trvania pracovného pomeru, avšak práve vymedzenie času, dokedy možno odstúpiť od doložky, je podľa môjho názoru problematické, keďže opäť narušuje sys-

¹⁴ Rámiš, V.: *Konkurenční doložka po novele zákoníku práce*. (dostupné na stránke [www. ipravnik.cz](http://www.ipravnik.cz) k 15. máju 2011).

¹⁵ §17 ods. 2 ZP: „Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, ale ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.“

tém právnej istoty zamestnanca, a to poskytnutím práva zamestnávateľovi odstúpiť od doložky v posledný deň trvania pracovného pomeru.¹⁶

V zmysle ochrany zamestnanca a jeho právnej istoty mám za to, že by toto právo na odstúpenie zo strany zamestnávateľa malo byť obmedzené a hranice časového intervalu na uplatnenie práva na odstúpenie od doložky upravené tak, že zamestnávateľ by mal právo odstúpiť od doložky v časovom intervale napr. minimálne 1 mesiaca pred skončením pracovného pomeru, a to z dôvodu vytvorenia časového priestoru zamestnancovi pre získanie si novej práce nelimitovanej konkurenčnou doložkou.

Jednou z nosných problematických častí po zavedení konkurenčnej doložky do praxe bude pravdepodobne aj jej teritoriálna pôsobnosť, keďže zákonodarca sa pri koncipovaní návrhu vôbec nezaoberal touto problematikou. V zmysle všeobecnej pôsobnosti ZP sa prezumuje jej platnosť na celé územie Slovenskej republiky, avšak v tomto prípade treba brať do úvahy jej primeranosť a možný rozpor s dobrými mravmi, keďže obmedzenie činnosti má sledovať vyvažujúci záujem zamestnávateľa (ochrana podnikania) a zamestnanca (ochrana možnosti zarábania si na živobytie), preto výsledný stav musí byť primeraný.¹⁷

V uvedených súvislostiach je podľa môjho názoru použitie generálnej pôsobnosti platnosti konkurenčnej doložky na celé územie SR neadekvátne a zákonodarca by mal zvážiť úpravu pôsobnosti platnosti konkurenčnej doložky v zmysle jej priestorovej limitácie, ako napr. územným okruhom vykonávania obchodnej činnosti, resp. zakotvením ustanovenia o nutnosti dohody o priestorových hraniciach platnosti konkurenčnej doložky.¹⁸

Posledným z rady problémov, ktoré spolu s konkurenčnou doložkou vystupujú do popredia, je aj jej možná protiústavnosť. Aj napriek rozumnému účelu konkurenčnej doložky (je ním ochrana zamestnávateľovho podnikania) netreba zabúdať, že v prípade dojednania konkurenčnej doložky zakazujeme zamestnancovi vykonávať a uplatňovať si svoje vlastné ústavné práva, a preto by mal byť zákonodarca pri koncipovaní jednotlivých ustanovení veľmi opatrný. Otázka (potenciálnej) protiústavnosti konkurenčnej doložky je natoľko zaujímavá, ale i rozsiahla téma, že by som rád túto problematiku spracoval v budúcnosti v ďalšom samostatnom článku, ktorý by reflektoval na aktuálnosť tejto problematiky po uvedení konkurenčnej doložky do praxe.

Záver

Konkurenčná doložka by sa mohla stať od septembra tohto roka v slovenskom právnom poriadku novým a legitímnym pracovnoprávnym inštitútom, to však tiež znamená, že zákonodarca sa pri jej koncipovaní mal vyrovnávať s najrôznejšími problémami, no nie vždy, domnievam sa, zvolil správne riešenie daného problému.

Cieľom tohto článku nie je kritika súčasného legislatívneho návrhu o konkurenčnej doložke, ale skôr vytvorenie si obrazu o možných problémoch, po uvedení ustanovení o konkurenčnej doložke do platnosti.

V článku som sa pokúsil predostrieť podľa môjho názoru najproblematickejšie časti predkladanej konkurenčnej doložky, ale týmto výpočtom som nevyčerpал ani zďaleka analýzu všetkých problémov, ktoré spolu s konkurenčnou doložkou vyvstávajú do popredia.

Zákonodarca sa voči kritike zavedenia konkurenčnej doložky do slovenského právneho poriadku postavil značne neodborne a na margo publikovaných vyhlásení, že „*problémy*

¹⁶ Napríklad môže ísť o posledný deň výpovednej doby.

¹⁷ Toman, J.: Konkurenčná činnosť v pracovnom práve a priestorové hranice. In: Justičná revue, vol. 61, no. 2, s. 208.

¹⁸ Napríklad vo Francúzsku je možné obmedziť konkurenčnú činnosť iba na niektoré departmány, resp. v osobitných prípadoch aj na celé územie Francúzska, na druhej strane podľa rakúskej právnej úpravy je celoteritoriálne obmedzenie vylúčené.

s aplikáciou konkurenčnej doložky aj na obyčajných zamestnancov vyrieši prax“ môžeme len podotknúť, že zákonodarca sa pri koncipovaní zrejme nezaoberal dopadom zavedenia konkurenčnej doložky na obyčajných ľudí, resp. pri preberaní doložky z českej právnej úpravy si nedal pozor na znenia jednotlivých ustanovení a s nimi spojený výklad týchto ustanovení v praxi - bude preto zaujímavé sledovať zamestnávateľov v praxi, ako aj judikatúru pri aplikácii doložky, pretože oni sú tými subjektmi, ktoré budú koniec-koncov formovať výklad ustanovení o konkurenčnej doložke, a nie zákonodarca.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H.: *K výkonu konkurenčnej činnosti v obchodnom a pracovnom práve*. In: *Ekonómický a právny poradca podnikateľa*, vol. 2002, no. 12, s. 151-155.
- [2] RÁMIŠ, V.: *Konkurenční doložka po novele Zákonníku práce* (k 15. máju 2011 dostupné na stránke www.ipravnik.cz).
- [3] TOMAN, J.: *Konkurenčná činnosť v pracovnom práve a priestorové hranice*. In: *Justičná revue*, vol. 61, no. 2, s. 206-214. ISSN 1335-6461.
- [4] TUREK, R.: *Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích*. In: *Právní rozhledy*, vol. 16, no. 15, s. 541-550, ISSN 1210-6410.
- [5] KURIL, M. a kol.: *Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce*. Bratislava: VŠE-Mvs, 2010. 318 s. ISBN 978-80-970272-7-8.
- [6] KURIL, M.: *Niekoľko poznámok k právnej úprave pracovného pomeru v právnom systéme Holandského kráľovstva*. In: *Acta Facultatis Iuridicae XXVIII*. Bratislava: PraF UK, 2010. s. 191-200. ISBN 978-80-223-2918-7.
- [7] Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (k 15. máju 2011 dostupné na stránke www.rokovania.sk).
- [8] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [9] Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
- [10] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [11] Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce v znení pozdějších predpisů.

Summary

In the processed article the author deals with the various issues with special regard to the „anti-competition clause“, which shall become legal part of the labour legislation after planned amendments of the Labour code (september, 2011), there are also involved several de lege lata and de lege ferenda considerations in the context of the choosen subject of research (e. g. anti-competition clause wording).

Kontakt

Mgr. Vladimír Minčíč
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
email: vladimir.mincic@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Peter Škultéty, DrSc.

CEZHRANIČNÁ ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

Mária Nováková

Úvod

Voľný pohyb osôb v rámci Európskej únie priniesol v oblasti zdravotnej starostlivosti novú úlohu, a to riešenie problematiky zvýšenej mobility pacientov.

Na mnohých politických diskusiách o zdravotnej starostlivosti sa otvárali najmä otázky finančných dopadov mobility pacientov, koordinácie národných zdravotných politík, spolupráce v hraničných regiónoch, prístupu k zdravotnej starostlivosti, čakacích listín a voľných kapacít poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, elektronického zdravotníctva, bezpečnosti pacientov, dostatočného systému kontroly infekcií, prípadne rýchlej výmeny informácií a varovaní.

S cieľom stanoviť jasné pravidlá pre uľahčovanie prístupu k bezpečnej a vysoko kvalitnej cezhraničnej starostlivosti v Únii a zabezpečiť mobilitu pacientov v súlade so zásadami stanovenými Súdnyim dvorom a podporovať spoluprácu členských štátov v oblasti zdravotnej starostlivosti pri plnom rešpektovaní zodpovednosti členských štátov za definovanie dávok sociálneho zabezpečenia súvisiacich so zdravím a organizáciu a poskytovanie zdravotnej a lekárskej starostlivosti a dávok sociálneho zabezpečenia, predovšetkým v prípade ochorenia bola prijatá Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/24/EÚ z 9. marca 2011 o uplatňovaní práv pacientov pri cezhraničnej zdravotnej starostlivosti (ďalej tiež ako „smernica“).¹

Z pôsobnosti smernice sú podľa čl. 1 ods. 3 vylúčené služby v oblasti dlhodobej starostlivosti, ktorých účelom je poskytovať pomoc osobám odkázaným na pomoc inej osoby pri vykonávaní bežných každodenných úloh.

Rovnako sa smernica nevzťahuje na pridelovanie orgánov a prístup k orgánom na účely ich transplantácie a s výnimkou kapitoly IV sa neuplatňuje ani na programy očkovania obyvateľstva proti infekčným chorobám, ktoré sú zamerané výlučne na ochranu zdravia obyvateľstva na území členského štátu, na ktoré sa vzťahujú osobitné pravidlá plánovania a vykonávania.

Zodpovednosť členských štátov

V zmysle čl. 6 smernice je každý členský štát povinný určiť jedno alebo viacero národných kontaktných miest pre cezhraničnú zdravotnú starostlivosť, ktoré budú uskutočňovať konzultácie s organizáciami pacientov, poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti a zdravotnými poisťovňami.

Okrem konzultačnej povinnosti, majú národné kontaktné miesta v členskom štáte, v ktorom sa poskytuje ošetrovanie, i informačnú povinnosť voči pacientom využívajúcim svoje práva v súvislosti s cezhraničnou zdravotnou starostlivosťou.

Národné kontaktné miesta sú povinné informovať pacientov o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti vrátane informácií, ktoré sa poskytujú na požiadanie a týkajú sa osobitného práva poskytovateľa poskytovať služby bez akýchkoľvek obmedzení ich výkonu. Rovnako sú povinné poskytovať informácie o právach pacientov, postupoch pre sťažnosti a mechanizmoch pre žiadanie nápravy, ako aj o právnych a administratívnych možnostiach dostupných na urovnávanie sporov, a to aj v prípade poškodenia spôsobeného v dôsledku cezhraničnej zdravotnej starostlivosti.

¹ Ú. v. EÚ L088, 4.4.2011.

Predmetné informácie musia byť ľahko dostupné a v prípade potreby musia byť náležite sprístupnené v elektronickej forme a vo formátoch prístupných osobám so zdravotným postihnutím.

Zodpovednosť členského štátu, v ktorom sa poskytuje ošetrovanie

Podľa čl. 4 smernice sa cezhraničná zdravotná starostlivosť poskytuje v súlade s právnymi predpismi členského štátu, v ktorom sa poskytuje ošetrovanie, ako i v súlade s jeho normami a usmerneniami pre kvalitu a bezpečnosť a v intenciách právnych predpisov Únie o bezpečnostných normách.

Členský štát, pri poskytovaní cezhraničnej zdravotnej starostlivosti, musí zohľadniť zásady univerzálnosti, prístupu k vysoko kvalitnej starostlivosti, rovnosti a solidarity, pričom na pacientov z iných členských štátov sa uplatňuje zásada nediskriminácie na základe štátnej príslušnosti.²

Členský štát je povinný zabezpečiť, aby poskytovatelia zdravotnej starostlivosti poskytovali: a) relevantné informácie, aby sa jednotliví pacienti mohli informovane rozhodnúť, vrátane informácií o možnostiach ošetrovania, dostupnosti, kvalite a bezpečnosti zdravotnej starostlivosti, ktorú poskytujú v členskom štáte, v ktorom sa poskytuje ošetrovanie, b) jasné faktúry a jasné informácie o cenách, pričom poskytovatelia musia používať rovnaký cenník zdravotnej starostlivosti pre pacientov z iných členských krajín ako pre domácich pacientov v porovnateľnej situácii, alebo, ak neexistuje porovnateľná cena pre domácich pacientov, aby účtovali ceny vypočítané podľa objektívnych, nediskriminačných kritérií, c) informácie o svojej oprávnenosti alebo stave svojej registrácie, o svojom poistnom krytí alebo iných prostriedkoch osobnej alebo kolektívnej ochrany v súvislosti so zodpovednosťou za škodu spôsobenú pri výkone povolania.

Členský štát musí vytvoriť transparentné postupy podávania sťažností a súčasne musí zaviesť mechanizmy, prostredníctvom ktorých môžu pacienti žiadať nápravu v súlade s právnymi predpismi členského štátu, v ktorom sa poskytuje ošetrovanie, ak utrpeli škodu pri využívaní zdravotnej starostlivosti.

Na poskytované ošetrovanie pacientom musí členský štát vypracovať systém poistenia zodpovednosti za škodu pri výkone povolania.

Zodpovednosť členského štátu, v ktorom je pacient poistený

V zmysle čl. 5 smernice musí členský štát, v ktorom je pacient poistený, vytvoriť mechanizmy na poskytovanie informácií na žiadosť pacientov o ich právach a nárokoch, ktoré v tomto členskom štáte majú, v súvislosti s prijímaním cezhraničnej zdravotnej starostlivosti. Predovšetkým sa poskytujú informácie o podmienkach preplácania nákladov, postupoch nadobúdania a stanovovania nárokov a postupoch odvolania a nápravy, ak sa pacienti domnievajú, že ich práva nie sú dodržané.

Pri informovaní o cezhraničnej zdravotnej starostlivosti sa jasne rozlišuje medzi právami, ktoré majú pacienti na základe smernice a právami, ktoré vyplývajú z nariadenia č. 883/2004.

Ak bola pacientovi poskytnutá cezhraničná zdravotná starostlivosť a existuje potreba následnej lekárskej starostlivosti, musí členský štát dať k dispozícii rovnakú následnú lekársku starostlivosť, ako by mu bola poskytnutá na jeho území.

² Kuril, M.: K niektorým hodnotovým princípom pracovného práva v znení vybraných základných zásad Zákonníka práce. In: Aktuálne trendy v manažmente verejnej správy. Bratislava: VŠEMvs, 2011, s. 191 a nasl.

Zároveň platí, že členský štát musí zabezpečiť úhradu nákladov na cezhraničnú zdravotnú starostlivosť v súlade s kapitolou III smernice.

Preplácanie nákladov na cezhraničnú zdravotnú starostlivosť

Podľa kapitoly III smernice sa uplatňuje zásada, že členský štát, v ktorom je pacient poistený, zabezpečí, aby náklady, ktoré poistencovi vznikli pri prijímaní cezhraničnej zdravotnej starostlivosti, boli preplatené, ak dotknutá zdravotná starostlivosť patrí medzi dávky, na ktoré má poistenec nárok v členskom štáte, v ktorom je poistený.

Náklady na cezhraničnú zdravotnú starostlivosť uhrádza alebo priamo zaplatí členský štát, v ktorom je pacient poistený, a to do výšky nákladov, ktoré by členský štát prevzal, ak by sa zdravotná starostlivosť poskytla na jeho území, avšak nie viac, ako sú skutočné náklady na prijatú zdravotnú starostlivosť.

V tejto súvislosti musia členské štáty zaviesť transparentný mechanizmus na výpočet nákladov na cezhraničnú zdravotnú starostlivosť, ktoré má poistencovi preplatiť členský štát, v ktorom je pacient poistený. Transparentný mechanizmus výpočtu nákladov musí byť založený na objektívnych, nediskriminačných kritériách, ktoré sa oznamujú vopred a ktoré sa uplatňujú na príslušnej (miestnej, regionálnej alebo celoštátnej) správnej úrovni.

Ak celkové náklady na cezhraničnú zdravotnú starostlivosť prevyšujú výšku nákladov, ktoré by boli preplatené v prípade poskytnutia zdravotnej starostlivosti na jeho území, môže členský štát rozhodnúť o uhradení celkových nákladov.

Členský štát môže rozhodnúť o uhradení ďalších súvisiacich nákladov, ako napr. nákladov na ubytovanie a cestovných nákladov alebo dodatočných nákladov, ktoré môžu vzniknúť pri prijímaní cezhraničnej zdravotnej starostlivosti osobám so zdravotným postihnutím.

Obdobne platí, že členský štát, v ktorom je pacient poistený, môže realizovať obmedzenia v tejto súvislosti na základe osobitných dôvodov všeobecného záujmu, ako sú požiadavky plánovania súvisiace s cieľom zabezpečiť dostatočnú a trvalú dostupnosť vyváženého rozsahu vysoko kvalitného ošetrovania v príslušnom členskom štáte alebo požiadavky kontroly nákladov a zabránenia v čo najväčšej možnej miere akémukoľvek plytvaniu finančnými, technickými a ľudskými zdrojmi.

Zdravotná starostlivosť, na ktorú sa môže vzťahovať predchádzajúce povolenie

V súlade s článkom 8 smernice môže členský štát, v ktorom je pacient poistený, ustanoviť systém predchádzajúceho povoľovania pre preplatenie nákladov na cezhraničnú zdravotnú starostlivosť.

Zdravotná starostlivosť, na ktorú sa môže vzťahovať predchádzajúce povolenie, sa obmedzuje na zdravotnú starostlivosť, ktorá: a) podlieha požiadavkám plánovania súvisiacim s cieľom zabezpečiť dostatočnú a trvalú dostupnosť vyváženého rozsahu vysoko kvalitného ošetrovania v príslušnom členskom štáte alebo požiadavkám kontroly nákladov a zabránenia v čo najväčšej miere akémukoľvek plytvaniu finančnými, technickými a ľudskými zdrojmi a aa) zahŕňa hospitalizáciu dotknutého pacienta minimálne počas jednej noci alebo ab) ak si vyžaduje použitie vysokošpecializovanej a nákladnej zdravotníckej infraštruktúry alebo medicínskeho vybavenia, b) zahŕňa formy liečby, ktoré predstavujú osobitné riziko pre pacienta alebo obyvateľstvo, alebo c) je poskytovaná poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, ktorý by mohol, na základe individuálneho posúdenia daného prípadu, vyvolať závažné a konkrétne obavy, pokiaľ ide o kvalitu a bezpečnosť starostlivosti, s výnimkou zdravotnej starostlivosti, na ktorú sa vzťahujú právne predpisy Únie zaručujúce minimálnu úroveň bezpečnosti a kvality v členských štátoch Únie.

Udelenie predchádzajúceho povolenia môže členský štát, v ktorom je pacient poistený, zamietnuť z týchto dôvodov: a) pacient podľa klinického hodnotenia bude s vysokou istotou vystavený bezpečnostnému riziku, ktoré nemožno považovať za prijateľné, zohľadňujúc potenciálny prínos cezhraničnej zdravotnej starostlivosti, o ktorú sa pacient uchádza, b) obyvateľstvo bude v dôsledku predmetnej cezhraničnej zdravotnej starostlivosti s vysokou istotou vystavené značnému bezpečnostnému riziku, c) predmetnú zdravotnú starostlivosť má poskytnúť poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý vyvoláva závažné a konkrétne obavy, pokiaľ ide o dodržiavanie noriem a usmernení pre kvalitu starostlivosti a bezpečnosť pacienta vrátane ustanovení o dohľade, bez ohľadu na to, či sú tieto normy a usmernenia ustanovené zákonmi a predpismi alebo sú zavedené prostredníctvom akreditačných systémov zavedených v členskom štáte, v ktorom sa poskytuje ošetrovanie, d) je možné poskytnúť túto zdravotnú starostlivosť na jeho území v lehote, ktorá je lekárske opodstatnená, zohľadňujúc súčasný zdravotný stav a pravdepodobný vývoj ochorenia každého dotknutého pacienta.

Spolupráca v oblasti zdravotnej starostlivosti

Členské štáty sú podľa čl. 10 smernice povinné poskytnúť si vzájomnú pomoc v takom rozsahu, ktorý je nevyhnutný na vykonávanie tejto smernice, vrátane spolupráce v oblasti noriem a usmernení pre kvalitu a bezpečnosť a výmeny informácií, najmä medzi vnútroštátnymi kontaktnými miestami vrátane informácií o ustanoveniach o dohľade a vzájomnej pomoci v prípade potreby spresniť obsah faktúr.

Osobitná pozornosť sa v smernici venuje pohraničným oblastiam, v prospech ktorých Komisia nabáda členské štáty a najmä susediace krajiny, aby medzi sebou uzatvorili dohody a spolupracovali pri poskytovaní cezhraničnej zdravotnej starostlivosti v pohraničných regiónoch.

Uznávanie lekárskeho predpisov vystavených v iných členských štátoch

V súlade s čl. 11 smernice sú povinné členské štáty zabezpečiť, aby sa lekárske predpisy vystavené v inom členskom štáte na meno pacienta mohli na ich území vydať v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a aby akékoľvek obmedzenia týkajúce sa uznávania jednotlivých lekárskeho predpisov boli zakázané s výnimkou obmedzení, ktoré: a) sa obmedzujú na to, čo je na ochranu ľudského zdravia nevyhnutné a primerané, a nemajú diskriminačný charakter alebo b) sú založené na zákonných a opodstatnených pochybnostiach o pravosti, obsahu alebo zrozumiteľnosti jednotlivých lekárskeho predpisov.

Uznávanie lekárskeho predpisov nemá vplyv najmä na právo lekárnik na základe vnútroštátnych predpisov z etických dôvodov odmietnuť vydať liek predpísaný v inom členskom štáte, ak by mal lekárnik toto právo v prípade, keby bol lekárske predpis vydaný v členskom štáte, v ktorom je pacient poistený.

Európske referenčné siete

Podľa čl. 12 smernice sa medzi poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti a centrami odborných znalostí v členských štátoch budú budovať európske referenčné siete, ktoré sa zakladajú na dobrovoľnej účasti ich členov.

Európske referenčné siete musia mať znalosti a odborné poznatky na diagnostiku, následnú liečbu pacientov a starostlivosť o nich. Tieto siete majú za cieľ pomáhať členským štátom s nedostatočným počtom pacientov s konkrétnym zdravotným stavom, alebo, ktorým chýba technológia a odborné skúsenosti na poskytovanie vysoko kvalitných a špecializovaných služieb. Tiež je ich úlohou uľahčovať virtuálnu aj fyzickú mobilitu odborných poznat-

kov a zhromažďovať, vymieňať si a šíriť informácie, poznatky a osvedčené postupy a podporovať rozvoj diagnostiky a liečbu zriedkavých ochorení v rámci sietí aj mimo nich. Nemenej dôležitou úlohou sietí je aj uľahčovanie vývoja diagnostiky a poskytovanie vysoko kvalitnej, dostupnej a nákladovo efektívnej zdravotnej starostlivosti všetkým pacientom, ktorých zdravotný stav si vyžaduje osobitnú koncentráciu odborných poznatkov v tých oblastiach medicíny, v ktorých sú odborné poznatky vzácne.

Transpozícia smernice

V kontexte čl. 21 smernice sú členské štáty povinné uviesť do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 25. októbra 2013 a bezodkladne o tom informovať Komisiu.

Záver

Prijatie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/24/EÚ o uplatňovaní práv pacientov pri cezhraničnej zdravotnej starostlivosti nemá za cieľ harmonizovať zdravotnícke systémy členských štátov, ktorých prepojenosť je však čoraz zreteľnejšia.

V kompetencii členských štátov naďalej zostáva regulovanie služieb v oblasti zdravotnej starostlivosti. Pri organizácii a poskytovaní zdravotnej starostlivosti musia dodržiavať zásady univerzálnosti, prístupu ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti, rovnosti a solidarity, ako aj normy kvality a bezpečnosti zdravotnej starostlivosti.

Literatúra

- [1] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/24/EÚ o uplatňovaní práv pacientov pri cezhraničnej zdravotnej starostlivosti.
- [2] KURIL, M.: *K niektorým hodnotovým princípom pracovného práva v znení vybraných základných zásad Zákonníka práce*. In: Aktuálne trendy v manažmente verejnej správy. Bratislava: VŠEMvs, 2011. s. 191 a nasl. ISBN 978-80-89458-15-8.
- [3] Internetové pramene: www.eur-lex.eu, www.justice.gov.sk.

Summary

In the processed article the author deals with claiming the rights of patients in cross-border healthcare from the legal view of the Directive 2011/24/EU of the European Parliament and of the Council of 9th March 2011 on the application of patient's rights in cross-border healthcare. In the article there are involved parts point at the circumstances of healthcare in a member state, which would be different from the country, where the patient is insured and several different issues touching cross-border health care as well (e.g. mutual cooperation between member states).

Kontakt

JUDr. Mária Nováková, 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
email: maria.novakova@flaw.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

OSTATNÉ LEGISLATÍVNE ÚPRAVY BEZ VPLYVU NA DOHODY

Silvia Treľová

Úvod

Pracovnoprávny vzťah je základným vzťahom, v rámci ktorého si občan uplatňuje právo na zamestnanie. Osobitné postavenie v rámci tohto vzťahu má pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, ktorá predstavuje výlučný spôsob založenia pracovného pomeru. Okrem pracovného pomeru, pracovnoprávny vzťah môže vzniknúť aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú v zmluvnom systéme osobitné postavenie, nakoľko nesúvisia s pracovným pomerom, ale zakladajú iné, od pracovného pomeru odlišné, pracovnoprávne vzťahy. V porovnaní s pracovným pomerom nie sú hlavnými formami, ale len doplnkovými, výnimočnými formami účasti na práci.¹

V radoch pracovnoprávnej teórie sa objavujú úvahy, či existencia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je v pracovnom práve do budúcnosti opodstatnená. Niektorí autori poukazujú na skutočnosť, že uvedenú formu pracovnoprávných vzťahov pracovnoprávne úpravy štátov Európskej únie nezakotvujú.²

Niekoľko poznámok k všeobecnej rámcovej právnej úprave

Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je obsiahnutá v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“), ktorý od nadobudnutia účinnosti, t. j. od 1. apríla 2002, bol viackrát legislatívne upravený. Ostatné legislatívne úpravy sa týchto dohôd nedotkli.

Treba však poznamenať, že ustanovenia upravujúce dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli od účinnosti Zákonníka práce viackrát upravované. K prvej úprave došlo v ten istý deň, kedy nadobudol účinnosť Zákonník práce. V tento deň nadobudol účinnosť aj zákon č. 165/2002 Z. z., ktorý zasiahol aj do systému dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a rozšíril okruh dohôd o dohodu o pracovnej činnosti, čo znamená, že od 1. apríla 2002 naša právna úprava obsahovala tri dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov.

Jednou zo zásadných a podstatne rozsiahlych noviel bol zákon č. 210/2003 Z. z., ktorý sa svojimi zmenami a doplnkami dotkol aj ustanovení upravujúcich dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z dôvodu, aby sa zabránilo zastieraniu pracovného pomeru, uvedená novela Zákonníka práce vypustila možnosť uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti a počnúc dňom 1. júla 2003 bolo možné uzatvoriť už len dva typy dohôd, a to dohodu o vykonaní práce a dohodu o brigádnickej práci študentov. Tento stav trval niekoľko rokov až do nadobudnutia účinnosti novely Zákonníka práce, zákonom č. 348/2007 Z. z., ktorá opätovne za účelom flexibility pracovnoprávných vzťahov dohodu o pracovnej činnosti zaviedla.

Tieto tzv. doplnkové formy zamestnania, upravené v ustanoveniach § 223-228 deviatej časti Zákonníka práce, sú v zmysle § 223 ods. 1 Zákonníka práce vylúčené z pôsobnosti jeho druhej časti, ktorá upravuje pracovnú zmluvu a pracovný pomer. Na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru možno aplikovať len všeobecné ustanovenia prvej časti Zákonníka práce, ustanovenia týkajúce sa zákazu výkonu prác pre ženy a mladistvých,

¹ Barancová, H., Hrvol, M., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava: PraF UK, 1995. s. 190.

² Barancová, H.: Dohoda o vykonaní práce a zmluva o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka. In: Právny obzor, 1994, vol. 77, no. 5, s. 524-526.

ustanovenia všeobecnej zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa a zákonný rozsah subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka. Spory vyplývajúce z dohôd sa prejednávajú a rozhodujú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

Zmyslom právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je poskytnúť obom subjektom základného pracovnoprávneho vzťahu niektoré zvýhodnenia vyplývajúce zo špecifičnosti predmetnej práce.³

Prostredníctvom voľnejšieho právneho vzťahu, ktorý dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zakladá, sa zamestnávateľovi umožňuje uskutočňovať niektoré svoje doplnkové podnikateľské zámery alebo potreby. Na základe posilneného princípu zmluvnej voľnosti je možné dohodnúť s druhým subjektom také pracovné podmienky, ktoré viac vyhovujú predmetu tohto právneho vzťahu. Zamestnávateľ je tak vo veľkej miere zbavený mnohých povinností, ktoré mu inak vyplývajú z pracovného pomeru.

Zamestnanec je oprávnený na základe tohto vzťahu vykonávať ďalšiu závislú činnosť za účelom získania odmeny za prácu vedľa svojho existujúceho pracovného pomeru. U niektorých subjektov je takýto pracovnoprávny vzťah jedinou zárobkovou aktivitou vzhľadom na ich zdravotný stav alebo študijné povinnosti. Predovšetkým ide teda o možnosť získania ďalších finančných prostriedkov v rámci pracovnej aktivity.

Na druhej strane predstavuje uzatváranie dohôd pre zamestnanca nejedno úskalie. Vzhľadom na posilnenú zmluvnú voľnosť pri uzatváraní týchto právnych vzťahov sa vo veľkej miere malej miere uplatňuje ochranná funkcia pracovného práva, ktorá chráni slabšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu – zamestnanca. Ten nemá zo zákona garantované mnohé práva a je iba otázkou vôle zamestnávateľa, či ich založí právnym úkonom. Ide o tzv. nezaručené, neisté zamestnania.⁴

Zákonodarca umožňuje zamestnávateľovi na plnenie jeho úloh alebo na zabezpečenie jeho potrieb uzatvárať výnimočne dohody, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Dohody nie je možné uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského práva.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa majú uzatvárať len na úlohy malého rozsahu, resp. ak ide o potreby zamestnávateľa, ktoré majú zvyčajne krátkodobý charakter alebo je potrebné vykonať pracovné úlohy ojedinelého charakteru. V aplikačnej praxi však dochádza k obchádzaniu Zákonníka práce, nakoľko zamestnávatelia uprednostňujú inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pred angažovaním zamestnancov do pracovného pomeru, a to hlavne z dôvodu zníženia mzdových nákladov zamestnávateľa. Pri obchádzaní Zákonníka práce a zastieraní pracovného pomeru dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, platí zastretý právny úkon.

Pre posúdenie toho, či zamestnanec vykonáva práce na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo či pracuje u zamestnávateľa v pracovnom pomere, nemožno vychádzať len z označenia písomnej dohody uzavretej účastníkmi, ale aj z jej obsahu.⁵

Účastníkom týchto pracovnoprávnych vzťahov je zamestnávateľ ako právnická osoba alebo fyzická osoba na jednej strane a zamestnanec ako fyzická osoba na strane druhej. Pokiaľ ide o spôsobilosť uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a o práva a povinnosti vyplývajúce z týchto dohôd, vyžadujú sa na strane zamestnávateľa a zamestnanca rovnaké podmienky ako pri pracovných zmluvách.

³Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. s. 414.

⁴Tamtiež, s. 415.

⁵R 22/1980.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa môžu uzatvárať s fyzickými osobami, ktoré nie sú v pracovnom pomere, ako aj s fyzickými osobami, ktoré už majú založený pracovný pomer.

Platná právna úprava nevyklučuje možnosť uzatvoriť dohodu aj s mladistvým zamestnancom, t. j. s osobou mladšou ako 18 rokov veku. S mladistvým možno uzatvoriť takéto dohody len vtedy, ak sa tým nenaruší jeho zdravý vývoj alebo výchova na povolanie, alebo sa neohrozí jeho bezpečnosť alebo mravnosť. Hlavným kritériom teda je, či mladistvý zamestnanec nebude uzatvorením týchto dohôd telesne alebo duševne preťažovaný alebo či sa takou činnosťou nenaruší jeho štúdium alebo príprava na budúce povolanie. Predmetom dohody s mladistvým nemôže byť práca, ktorej výkon je pre mladistvého zakázaný.

V teórii pracovného práva sa vyskytujú aj názory, že nie je úplne zrejmé, či fyzická osoba, ktorá je mladšia ako 18 rokov veku, vykonáva závislú prácu v súlade so všetkými identifikačnými (imanentnými) znakmi závislej práce, rovnako diskutabilné by potom mohlo byť, či prípadný súdny spor, ktorý by z takéhoto právneho vzťahu mohol vzniknúť, by bol sporom pracovnoprávnym alebo občianskoprávnym.⁶

Zákaz sa vzťahuje aj na práce vykonávané ženami. Ide predovšetkým o práce pre ne fyzicky neprimerané, škodiace ich organizmu a práce ohrozujúce ich materské poslanie. Tehotné ženy nesmú byť zamestnávané ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú ich tehotenstvo. To platí obdobne o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacich matkách.

Obom stranám, zamestnávateľovi aj zamestnancovi, vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou zákonom ustanovené základné práva a povinnosti. V porovnaní s právami a povinnosťami zamestnávateľov a zamestnancov vyplývajúcich z pracovného pomeru, pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru niektoré práva a povinnosti absentujú, iné sú zasa totožné a niektoré sa v rámci pracovného pomeru dokonca vôbec nevyskytujú. Zákonník práce ustanovuje len základné povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s tým, že ich konkrétnejšie vymedzenie obsahuje priamo uzatvorená dohoda⁷.

Z pohľadu bezpečnosti práce, povinnosti zamestnávateľa riadne oboznámiť zamestnanca s právnymi predpismi a inými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zodpovedá povinnosť zamestnanca tieto právne predpisy dodržiavať a konať v ich súlade. Zamestnávateľ je povinný svojím zamestnancom pri výkone práce vytvárať primerané podmienky, aby samotný výkon ich práce bol riadny a bezpečný. To znamená, že zamestnávateľ musí najmä poskytnúť potrebné základné prostriedky, zadovážiť potrebný materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky. So zverenými prostriedkami sú zamestnanci povinní riadne hospodáriť a majetok zamestnávateľa musia strážiť a ochraňovať pred možným poškodením, stratou, zničením, prípadne jeho zneužitím.

Od zamestnancov sa vyžaduje vykonávanie práce zodpovedne a riadne v súlade s dohodnutými podmienkami. Každý zamestnanec má vykonávať svoju prácu osobne. Do 1. septembra 2007, kedy nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce, zákon č. 348/2007 Z. z., mohli zamestnancovi pri plnení jeho pracovného záväzku pomáhať aj rodinní príslušníci, pokiaľ to bolo výslovne dohodnuté v príslušnej dohode. To bol zásadný rozdiel oproti pracovnému pomeru, v ktorom sa zamestnanec nemôže dať vo svojej práci zastúpiť.

Ak pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s týmto výkonom na základe niektorej z dohôd vznikne na strane jej subjektov škoda, povinnosťou škodcu je vzniknutú škodu nahradiť. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti zo strany zamestnanca nesmie presiahnuť 1/3 skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako 1/3 odmeny dohodnutej za vykonanie tejto prá-

⁶ Kuril, M. a kol.: Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce. Bratislava: VŠEMvs, 2010, s. 40.

⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2009, s. 679.

ce okrem taxatívne vymedzených prípadov. Ide o prípady osobitnej zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov. Za škodu, ktorú pri výkone práce na základe niektorej z dohôd utrpel zamestnanec, zodpovedá zamestnávateľ, a to rovnako ako v pracovnom pomere.

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní s účinnosťou od 1. apríla 2005 vymedzuje pojem nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie, čím sa rozumie výkon práce a zamestnávanie bez založenia pracovnoprávneho vzťahu, t. j. aj dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vyššie uvedeným zákonom bol novelizovaný aj Zákonník práce v súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zamestnávateľovi pribudla povinnosť: a) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené a b) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov (študentov), ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov.

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní má dopad aj na zákon o sociálnom poistení z hľadiska dohôd, nakoľko ukladá zamestnávateľovi povinnosť prihlásiť zamestnanca vykonávajúceho činnosť na základe niektorej z týchto dohôd do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia ešte pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu, no najneskôr pred začiatkom výkonu práce, a naopak, odhlásiť zamestnanca najneskôr v deň nasledujúci po skončení pracovnoprávneho vzťahu. Uvedenú povinnosť si zamestnávateľ splní odoslaním informácie prostredníctvom krátkej textovej správy (SMS) a následným potvrdením tejto skutočnosti na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou najneskôr do 3 dní odo dňa odoslania krátkej textovej správy Sociálnej poisťovni. Prostredníctvom údajov z registra sa kontrolným orgánom umožňuje rýchlejšie si overiť, či zo strany zamestnávateľa nedochádza k porušeniu zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Pracovnoprávny vzťah, ktorý dohoda zakladá, je podstatne voľnejší než pracovný pomer a vytvára pomerne široký priestor pre uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov. Na druhej strane dohoda na rozdiel od pracovného pomeru nezakladá viacero právnych nárokov, najmä pokiaľ ide o nárok na dovolenku, nárok na náhradu mzdy pri prekážkach v práci, odmenu za prácu nadčas, poskytnutie stravy. Tieto nároky si však zmluvné strany môžu zakotviť priamo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Doba, ktorú zamestnanec odpracoval na základe dohody, sa nezapočítava do doby potrebnej pre vznik nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok a dávky v nezamestnanosti.

Pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je typické minimum odvodových povinností.⁸ Vzhľadom na to, že z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnávateľ neodvádza povinne do rezervného fondu solidarity Sociálnej poisťovne, a spolu so zamestnancom neplatí ani poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné poistenie, invalidné poistenie) a poistné na poistenie v nezamestnanosti, nevznikajú im žiadne nároky z týchto poistných vzťahov. To znamená, že zamestnanec vykonávajúci činnosť na základe dohody, nemá nárok na nemocenské a ani na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Takémuto zamestnancovi nevzniká nárok ani na ďalšie dávky nemocenského poistenia, ako napr. ošetrovné, materské.

Výnimka existuje iba na strane zamestnávateľa, ktorý je povinný platiť poistné na garančné poistenie vo výške 0,25 % z vymeriavacieho základu a na úrazové poistenie. Do 31. decembra 2011 je percentuálna sadzba poistného na úrazové poistenie stanovená jednotne vo výške 0,8 % z vymeriavacieho základu, a potom by táto percentuálna výška poistného u zamestnávateľa mala byť odstupňovaná podľa zaradenia do niektorej z tzv. 10 nebezpeč-

⁸ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

nostných tried od 0,3 % až 2,1 %. Pri poistnom na úrazové poistenie neexistuje tiež žiadne obmedzenie vymeriavacieho základu maximom, z čoho vyplýva, že zamestnávateľ platí poistné na úrazové poistenie aj zo skutočnej odmeny poskytnutej na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov.

Ako z vyššie uvedeného vyplýva, z dohody o vykonaní práce, z dohody o pracovnej činnosti a z dohody o brigádnickej práci študentov nevyplývajú žiadne odvodové povinnosti, okrem povinnosti pre zamestnávateľa platiť poistné na garančné a úrazové poistenie.

Dohoda o vykonaní práce

Dohoda o vykonaní práce je upravená ustanovením § 226 Zákonníka práce. Pre právoplatné uzatvorenie dohody sa vyžaduje dodržanie písomnej formy. Faktický výkon činnosti by inak znamenal výkon činnosti v pracovnom pomere so všetkými z neho vyplývajúcimi dôsledkami. Túto dohodu je nutné uzatvoriť aspoň jeden deň pred dňom začatia výkonu práce a zahrnúť v nej všetky zákonom predpísané náležitosti.

Uvedenú dohodu môže zamestnávateľ uzatvoriť so širokým okruhom subjektov, napr. s fyzickou osobou, ktorá je už u neho v pracovnom pomere alebo je v pracovnom pomere u iného zamestnávateľa, s fyzickou osobou, ktorá vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, so študentom, alebo s poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku vdovského dôchodku alebo vdoveckého dôchodku.

Na uzatvorenie dohody o vykonaní práce nie je zásadne potrebný súhlas zamestnávateľa, s ktorým už je zamestnanec v pracovnom pomere. Predchádzajúci písomný súhlas zamestnávateľa na výkon práce na základe dohody o vykonaní práce by však zamestnanec potreboval, ak by predmet dohody bol zhodný s predmetom činnosti zamestnávateľa. Výkon konkurenčnej činnosti podľa § 83 Zákonníka práce sa totiž vzťahuje na akúkoľvek zárobkovú činnosť bez ohľadu na to, na akom právnom základe sa vykonáva. Nakoľko predmetom dohody o vykonaní práce je vykonanie určitej konkrétnej práce, zamestnanec nemôže vykonávať prácu, ktorá sa pravidelne opakuje, čo znamená, že zamestnávateľ výkon práce zamestnanca neriadi a ani ho nekontroluje. Tento pracovnoprávny vzťah sa vyznačuje vysokým stupňom samostatnosti zamestnanca, ktorý sa nemusí začleňovať do kolektívu ostatných zamestnancov. Z hľadiska zmluvných typov používaných v ostatných odvetviach slovenského práva sa dohoda o vykonaní práce najviac približuje zmluve o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka. Podľa profesorky Barancovej dohoda o vykonaní práce mala už od počiatku svojho zakotvenia v Zákonníku práce plniť funkciu zmluvy o dielo, upravenej v Občianskom zákonníku, pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.⁹

Okrem pracovnej úlohy sa musí v dohode uviesť doba, v ktorej sa má daná pracovná úloha vykonať, a predpokladaný rozsah práce, ak tento rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj doba práce, ktorú zamestnanec vykonáva pre toho istého zamestnávateľa v tom istom kalendárnom roku na základe inej dohody o vykonaní práce. Rozsah vykonávanej práce pre jedného zamestnávateľa v jednom kalendárnom roku nesmie presiahnuť zákonom povolený ročný limit 350 hodín v kalendárnom roku. Uvedený rozsah hodín v kalendárnom roku bol v Zákonníku práce zakotvený zákonom č. 348 /2007 Z. z. a oproti predchádzajúcej úprave bol navýšený o 50 hodín, čo považujem za pozitívum predovšetkým pre občanov, ktorí túto formu považujú za doplnok svojho príjmu, a tým môžu u jedného zamestnávateľa vykonať pracovnú úlohu vo väčšom rozsahu. Na druhej strane je diskutabilné, či na výkon činnosti v takomto rozsahu by nemala byť použitá iná forma pracovnoprávneho vzťahu.

⁹ Barancová, H.: Dohoda o vykonaní práce a zmluva o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka. In: Právny obzor, 1994, vol. 77, no. 5, s. 524-526.

Zákonník práce okrem možnosti uzatvoriť viacero dohôd o vykonaní práce s tým istým zamestnávateľom, umožňuje zamestnancom v priebehu roka uzatvoriť takéto dohody aj s viacerými zamestnávateľmi, a dokonca aj v rovnakom čase. Aj tu sa vyžaduje dodržať maximálne stanovený ročný limit hodín rozsahu práce u každého zo zamestnávateľov.

V neposlednom rade je predmetom dohody aj odmena, ktorá patrí zamestnancovi za vykonanú prácu. Výška odmeny nie je obmedzená. Nárok na odmenu vzniká zamestnancovi spravidla po dokončení a odovzdaní práce. Účastníci si môžu dohodnúť aj inú dobu splatnosti, čo znamená, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Pokiaľ vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam, zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť. V súvislosti s odmenou za vykonanú prácu Zákonník práce rieši aj situáciu, kedy zamestnanec zomrie ešte pred splnením pracovnej úlohy. V prípade, ak zamestnanec zomrie a výsledky jeho doterajšej práce môže zamestnávateľ použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci, ako aj právo na náhradu účelne vynaložených nákladov, sa stávajú predmetom dedičstva.

Zákonník práce upravuje spôsoby skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o vykonaní práce. Za jeden zo spôsobov zániku dohody o vykonaní práce sa považuje moment, keď zamestnanec svoju dohodnutú pracovnú úlohu v dohodnutej dobe splnil. Druhým spôsobom zániku dohody je odstúpenie ako jednostranný právny úkon zamestnanca alebo zamestnávateľa.

Dohoda o pracovnej činnosti

Zákonom č. 348/2007 Z. z., ktorým sa novelizoval Zákonník práce, sa s účinnosťou od 1. septembra 2007 vrátil do právnej úpravy inštitút dohody o pracovnej činnosti. Táto dohoda sa ustanovila do Zákonníka práce ako nový právny inštitút za účelom flexibility pracovnoprávnych vzťahov.

Dohoda o pracovnej činnosti je v rámci platnej právnej úpravy zakotvená v ustanovení § 228a Zákonníka práce a je možné ju uzatvoriť len za presne ustanovených podmienok. Zamestnávateľ je povinný dohodu o pracovnej činnosti uzatvoriť v písomnej forme, inak je neplatná. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Okrem formálnej stránky musí dohoda spĺňať aj určité obsahové náležitosti. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

Na rozdiel od dohody o vykonaní práce je predmetom dohody o pracovnej činnosti druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne. Dohodou preberá zamestnanec voči zamestnávateľovi pracovný záväzok vo forme opakujúcej sa pracovnej činnosti. Druh práce je určený druhovo, nie jednotlivito, ako je to pri dohode o vykonaní práce.

Rozsah pracovného času zamestnanca na základe tejto dohody je najviac 10 hodín týždenne, pričom dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť na určitú dobu alebo na neurčitý čas.

V dohode možno dohodnúť taktiež spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.

V prípade, ak z dohody tento spôsob skončenia nevyplýva, treba vychádzať z ustanovenia § 228a ods. 3 Zákonníka práce. Dohodu možno skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá začína plynúť dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená druhej strane.

Právna úprava okamžitého zrušenia dohody a jej výpovede je špecifická, nakoľko nedodržanie písomnej formy týchto právnych úkonov nie je sankcionované ich neplatnosťou.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Právna úprava dohody o brigádnickej práci študentov (§ 227 a § 228 Zákonníka práce) je po obsahovej stránke takmer identická s právnou úpravou dohody o pracovnej činnosti, ktorá bola zrušená novelou Zákonníka práce, zákonom č. 210/2003 Z. z., a to predovšetkým pokiaľ ide o podmienku dodržania písomnej formy, rozsah uzatvorenia tejto dohody na neurčitý čas alebo na dobu určitú a rozsah výkonu tejto činnosti.

Odlišnosť dohody o brigádnickej práci študentov spočíva v osobe subjektu, ktorý vystupuje na strane zamestnanca. Zamestnávateľ môže uzatvoriť uvedenú dohodu len s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta. Tento pojem Zákonník práce nevymedzuje, a preto sa štatút študenta odvodzuje z osobitných právnych predpisov. Na účely uzatvárania dohody o brigádnickej práci študentov je potrebné pojem „študent“ vykladať širšie. Na tento účel sa za študenta považuje žiak strednej školy, ako aj študent vysokej školy, pričom musí ísť o žiaka alebo študenta s pracovnoprávnou subjektivitou, t. j. osobu po dovŕšení 15 rokov veku, ak nie je ustanovené inak (zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď táto osoba skončí povinnú školskú dochádzku) a žiaka alebo študenta sústavne sa pripravujúceho na povolanie.¹⁰ Nie je rozhodujúce, či ide o študenta študujúceho v dennej forme štúdia alebo študujúceho v externej forme štúdia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študenta je potvrdenie štatútu študenta, čo znamená, že táto fyzická osoba musí zamestnávateľovi predložiť potvrdenie o tom, či je žiakom strednej školy alebo študentom vysokej školy, a o akú formu sústavnej prípravy sa jedná.

Ak by však študent bol zamestnancom v pracovnom pomere, teda by študoval popri zamestnaní, alebo by podnikal, jeho právny status zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby by mal prednosť pred právnym statusom študenta. V takomto prípade by nebolo možné so študentom uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov¹¹. Dohoda o brigádnickej práci študentov je určená predovšetkým študentom, ktorým popri štúdiu umožňuje získať finančné prostriedky.

Keď zamestnávateľ uzatvára so študentom dohodu o brigádnickej práci študentov, musí dodržať zákonom ustanovený rozsah práce. Platí, že študent môže vykonávať len prácu, ktorej rozsah neprekračuje v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času, t. j. maximálne 20 hodín týždenne. Sledovanie dodržania tohto rozsahu práce upravuje § 227 ods. 3 Zákonníka práce. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že počet odpracovaných hodín musí zodpovedať polovici všeobecne ustanoveného úväzku v rámci doby, na ktorú bola dohoda uzatvorená, ale maximálne v rámci 12 mesiacov.

Z pohľadu zamestnanca – študenta plní obmedzenie rozsahu pracovného času istú spoločenskú funkciu. Podľa Földesa obmedzenie rozsahu pracovného času pôsobí na prvý pohľad nepopulárne (najmä v prípade, ak by študent mal záujem dohodnúť so zamestnávateľom väčší rozsah pracovného času), ide však o prejav ochrannej funkcie: treba si totiž uvedomiť, že právom, ale i prvoradým záujmom študenta, má byť zabezpečenie podmienok pre jeho úspešnú prípravu na budúce povolanie.¹²

V súvislosti s dohodou o brigádnickej práci študentov je potrebné upozorniť na významný prínos poslednej novely Zákonníka práce č. 348/2007 Z. z., ktorá odstránila jedno zmätočné ustanovenie, ktoré v aplikačnej praxi spôsobovalo z hľadiska výkladu určité problémy. Ustanovenie § 227 ods. 1 Zákonníka práce znelo, cit.: „*Dohodu o brigádnickej práci*

¹⁰ Vojnárová, A., Rybárová, M., Mačuha M.: Výklad k Zákonníku práce, SEPI, časť B, s. 116.

¹¹ Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 615.

¹² Földes, V.: Časté zmeny Zákonníka práce majú za následok množstvo aplikačných nejasností. In: PraF UK XII/41, Bratislava, 2003, s. 10-11.

študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta, aj keď predpokladaný rozsah nepresahuje 100 hodín v kalendárnom roku.“ V praxi sa toto ustanovenie často vysvetľovalo v tom zmysle, že dohodu o brigádnickej práci študentov možno uzatvoriť maximálne v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Tento názor bol nesprávny, nakoľko bolo potrebné príslušné ustanovenie interpretovať tak, že aj keď zamestnávateľ s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta, uzatvoril dohodu o brigádnickej práci študentov v rozsahu menej ako 100 hodín v kalendárnom roku, bolo potrebné tento pracovnoprávny vzťah chápať ako dohodu o brigádnickej práci študentov. Z uvedeného teda možno konštatovať, že uvedené ustanovenie bolo v Zákonníku práce nadbytočné a nezmyselné.

V ustanovení § 228 Zákonník práce uvádza, ktoré náležitosti dohoda o brigádnickej práci študentov musí obsahovať. Z formálnej stránky uvedené ustanovenie predpisuje pre platnosť tejto dohody dodržanie písomnej formy. Z hľadiska hmotnoprávneho musí byť v dohode o brigádnickej práci študentov uvedená dohodnutá práca, ktorú má zamestnanec so štatútom študenta vykonať. Rovnako, ako pri dohode o vykonaní práce a dohode o pracovnej činnosti je súčasťou obsahu dohodnutý rozsah pracovného času, dohodnutá odmena, ktorá patrí zamestnancovi za vykonanú prácu, a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. V rámci doby možno dohodu uzatvoriť na dobu určitú alebo na neurčitý čas.

V dohode o brigádnickej práci študentov možno dohodnúť spôsob jej skončenia, obdobne ako je to pri dohode o pracovnej činnosti. Dohodu o brigádnickej práci študentov je možné skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu, okamžitým skončením dohody alebo jednostrannou výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou.

Záver

Tak ako sme v úvode tohto príspevku uviedli, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patria síce k základným pracovnoprávnym vzťahom, ale treba konštatovať, že už od svojho vzniku sú špecifické pre slovenské, resp. aj české pracovné právo. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce na rozdiel od slovenskej právnej úpravy upravuje iba dve dohody, a to „dohodu o pracovnej činnosti“ a „dohodu o provedení práce“. Dohoda o brigádnickej práci študentov je osobitá iba pre našu právnu úpravu.

V teórii, ako aj v praxi, sa vyskytujú často názory, či existencia takýchto dohôd na zabezpečenie výkonu činnosti zamestnávateľa je opodstatnená. Podľa nášho názoru by bolo možné po určitých legislatívnych úpravách aj v budúcnosti využívať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale predovšetkým treba zvážiť možnosť rozšírenia osobného rozsahu sociálneho, ako aj zdravotného poistenia o takýchto zamestnancov.

Literatúra

- [1] BARANCOVÁ, H.: *Dohoda o vykonaní práce a zmluva o dielo podľa Občianskeho a Obchodného zákonníka*. In: Právny obzor, 1994, vol. 77, no. 5, s. 524-526.
- [2] BARANCOVÁ, H., HRVOL, M., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: PraF UK, 1995.
- [3] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2009.
- [4] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010.
- [5] FÖLDES, V.: *Časté zmeny Zákonníka práce majú za následok množstvo aplikačných nejasností*. In: PraF UK XII/41, Bratislava, 2003.
- [6] KURIL, M. a kol.: *Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce*. Bratislava: VŠE-Mvs, 2010. 318 s. ISBN 978-80-970272-7-8.
- [7] VOJNÁROVÁ, A., RYBÁROVÁ, M., MAČUHA M.: *Výklad k Zákonníku práce*, SEPI, časť B.
- [8] Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- [9] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

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

Summary

The agreements on work performed outside employment relations (i.e. „Work performance agreement“, „Agreement on temporary job of student“, Agreement on work activity“) established in the Act no. 311/2001 Coll. Labour Code as amended are special legal forms, under which are individuals entitled to enter in the labour relations. The legislative structure stated agreements contains several problematic issues, the author focuses on them, analyzes them, namely from the view of de lege lata and de lege ferenda considerations.

Kontakt

JUDr. Silvia Treľová, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave
Fakulta managementu
Katedra informačných systémov
Odbojárov 10
P.O. BOX 95
820 05 Bratislava
email: silvia.trelova@fm.uniba.sk

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

DĹŽKY VÝPOVEDNÝCH DÔB V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A V NIEKTORÝCH INÝCH KRAJINÁCH NIELEN EURÓPSKEJ ÚNIE

Jana Záhorčáková

Úvod

Pojem „výpovedná doba“ spravidla nebýva v pracovných legislatívach jednotlivých krajín exaktne definovaný (nie je tomu tak napríklad ani v slovenskom resp. českom Zákonníku práce), a to aj v tom prípade, ak uvažujeme o krajinách mimo Európskej únie. V niektorých prípadoch je možné vymedzenie tohto pojmu identifikovať v rozhodovacej praxi súdov, v zásade však platí, domnievame sa, že so špecifikovaním pojmu „výpovedná doba“ sa musí vysporiadať teória pracovného práva. Ani tu však neexistuje konštantné vymedzenie tohto pojmu, platí, že rôzni autori vedy pracovného práva vymedzujú tento pojem individuálnym spôsobom, hoci určité prierezové (spoločné) znaky je napriek tejto skutočnosti možné pri dôslednom skúmaní vypozorovať.

Podľa Jančíkovej je výpovedná doba časový úsek, ktorý musí po podaní výpovede uplynúť, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru.¹ Thurzová označuje výpovednú dobu ako časové obdobie, až po uplynutí ktorého sa skončí pracovný pomer, keďže pre skončenie nestačí jedine doručiť výpoveď zamestnancovi.²

Docentka Gregorová z Masarykovej univerzity v Brne rozumie výpovednou dobou časový úsek, ktorý musí uplynúť medzi prejavom vôle subjektu skončiť pracovný pomer a zánikom pracovného pomeru.³ Uvedené vymedzenie tohto pojmu doc. Gregorovou potvrdzuje ťažiskové znaky definície výpovednej doby už z jej skorších prác,⁴ keďže stále ide o pevný časový interval, ktorého uplynutím sa končí pracovný pomer, avšak jeho začiatok je podmienený prejavom vôle oprávneného subjektu - zamestnanca alebo zamestnávateľa.

Výpovednú dobu, uvádza profesor Bělina z Karlovej univerzity v Prahe, možno charakterizovať ako určitý časový úsek, ktorý musí uplynúť odo dňa účinného prejavu vôle účastníka pracovného pomeru do okamihu skončenia pracovného pomeru.⁵

Vymedzenie pojmu „výpovedná doba“ možno nájsť rovnako v slovenskej odbornej literatúre. Profesorka Barancová z Trnavskej univerzity v Trnave definuje výpovednú dobu ako časový úsek, ktorý musí záväzne uplynúť medzi prejavom vôle zamestnanca alebo zamestnávateľa skončiť pracovný pomer výpoveďou a skutočným skončením pracovného pomeru.⁶ Znaky predmetnej definície sa potvrdzujú aj v ďalších prácach autorky.⁷

Podľa profesora Kurila je možné skončiť pracovný pomer až po uplynutí určitého časového úseku, ktorý sa označuje ako výpovedná doba.⁸

Niektorí zahraniční autori vymedzujú výpovednú dobu ako pevne určený časový úsek, ktorým zamestnávateľ zamestnanca alebo zamestnanec zamestnávateľa upovedomuje o tom, že pracovný pomer sa uplynutím výpovednej doby skončí.⁹

Sme skôr toho názoru, že pod pojem „výpovedná doba“ možno subsumovať viacero znakov, predovšetkým tie, ktoré sú uvedené vyššie, v tomto kontexte možno výpovednú dobu charakterizovať ako fixne určené časové rozpätie (zákonom, alebo, ak to zákon umožňuje,

¹ Jančíková, M.: Výpovedná doba zamestnanca (dostupné na stránke www.epi.sk ku dňu 30. apríla 2011).

² Porovnaj Thurzová, M.: Zákonník práce. Komentár. Šamorín: Heuréka, 2010, s. 102.

³ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. Brno: MU, 2004, s. 300.

⁴ Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky. Brno: MU, 1999, s. 157.

⁵ Bělina, M.: a kol.: Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 193.

⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovní právo. Bratislava: Sprint, 2004, s. 346.

⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovní právo. Bratislava: Sprint, 2006, s. 429.

⁸ Kuril, J. a kol.: Pracovní právo. Bratislava: APZ, 2005, s. 64.

⁹ Wiel, K.: Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages, 2008, s. 2.

dohodou účastníkov), ktoré začína plynúť perfektným prejavom vôle oprávneného účastníka a má za následok skončenie pracovného pomeru (uplynutím celej svojej dĺžky).

Výpovedné doby v Slovenskej republike

Precizované plynutie výpovednej doby, tzn. jej začiatok, plynutie a skončenie, nemusí byť nevyhnutne obligatórnou náležitosťou výpovede, nakoľko pravidlá plynutia sú výslovne konkretizované v zákone, a to bez ohľadu na druh pracovného pomeru. Avšak z hľadiska historickej legislatívnej genézy pracovného práva je možné tieto pravidlá identifikovať v určitých prípadoch aj ako disparátne, napr. ak nahliadneme na začiatok plynutia výpovednej doby pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas (podľa právnej úpravy účinnej ešte v prvej polovici roka 2009 platilo, že ak bol pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas na menej ako 15 hodín týždenne, výpovedná doba začínala plynúť od okamihu doručenia výpovede druhému účastníkovi, pozn.), resp. v ostatných prípadoch výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede – ani tu však nebolo nevyhnutné konkretizovanie pravidiel pre plynutie výpovednej doby, keďže tie boli determinované druhom pracovného pomeru a okrem začiatku plynutia výpovednej doby sa zhodovali. Záonné ustanovenie o dĺžke výpovednej doby má podľa Bělinu relatívne kogentný charakter,¹⁰ to znamená, že presne stanovená je len spodná hranica trvania, hornú hranicu môžu účastníci pracovného pomeru vzájomnou dohodou modifikovať, resp. predĺžiť nad rámec minimálnej zákonom stanovenej dĺžky. Otázne však je, či by výpovedná doba dohodnutá v rozsahu povedzme niekoľko desiatok mesiacov nebola v rozpore s dobrými mravmi, ktoré sú pre účely Zákonníka práce právne záväzné.

Súčasná právna úprava zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov v ustanovení § 62 pre prípad výpovede diferencuje dve dĺžky výpovedných dôb, a to výpovednú dobu v trvaní najmenej dva mesiace, ktorá je rovnaká pre zamestnávateľa i zamestnanca, a výpovednú dobu v trvaní najmenej tri mesiace, táto sa uplatňuje v situácii, ak je výpoveď daná zamestnancovi, ten ale musel odpracovať u zamestnávateľa najmenej päť rokov v pracovnom pomere. V prípade najmenej trojmesačnej výpovednej doby však nestačí jedine zákonom stanovená odpracovaná dĺžka piatich rokov zamestnanca pre zamestnávateľa, ale tiež splnenie druhej kumulatívnej podmienky – výpoveď z pracovného pomeru musí podať zamestnávateľ. V prípade, ak by totiž výpoveď po viac ako piatich rokoch z pracovného pomeru podal zamestnanec, výpovedná doba by bola stále najmenej dvojmesačná.

Z aktuálneho znenia Zákonníka práce (§ 62) je zrejmé, že pracovná legislatíva Slovenskej republiky rozlišuje v zásade dve dĺžky výpovedných dôb, a to najmenej dvojmesačnú alebo najmenej trojmesačnú. Sme skôr toho názoru, že klasifikovanie výpovedných dôb jedine na uvedené dve dĺžky je nie celkom postačujúce, keďže v zmysle ustanovenia § 64 ods. 2 Zákonníka práce platí, že ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v priebehu ochrannej doby, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Pri dôslednom výklade tohto ustanovenia je možné identifikovať ďalšiu dĺžku výpovednej doby, ktorej hornú hranicu trvania nie je možné s určitosťou vymedziť, a to napr. z dôvodu, ak počas plynutia výpovednej doby, ale ešte pred jej uplynutím, oznámi zamestnankyňa zamestnávateľovi v súlade s § 40 Zákonníka práce, že je tehotná, tu dôjde k súbehu dvoch dôb, ktoré hodnotovo nie sú kompatibilné. Pokiaľ totiž výpovedná doba vedie ku skončeniu pracovného pomeru, ochranná doba znamená dočasný zákaz výpovede zamestnancovi. Zákonodarca pri vzájomnom „konflikte“ oboch dôb priznáva status silnejšej doby dobe ochrannej, tzn., že v nami prezentovanom modelovom príklade by

¹⁰ Bělina, M.: a kol.: Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 193.

výpovedná doba nebola najmenej dvojmesačná alebo najmenej trojmesačná, ale najmenej taká, aké by bolo trvanie súbehu výpovednej a ochranej doby – tej dĺžku v tomto prípade ale nie je možné presne určiť, pretože rozhodujúce je, aký časový úsek bude v sumáre predstavovať obdobie tehotenstva, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, je však zrejmé, že musí byť dlhšie ako najmenej dva mesiace, resp. najmenej tri mesiace – týmto získavame ďalšiu dĺžku výpovednej doby (až do jej skončenia neznámeho rozsahu).

Predchádzajúca právna úprava Zákonníka práce, ktorá bola v platnosti do marca 2009, rozlišovala výpovednú dobu aj pre prípad skončenia pracovného pomeru na kratší pracovný čas výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ako aj zamestnanca, v rozsahu pracovného času menej ako 15 hodín týždenne (§ 69 ods. 6). Výpovedná doba bola 30 dní (nie najmenej, ale presne 30 dní, pozn.) a začínala plynúť dňom doručenia výpovede (teda nie od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola doručená výpoveď). Doručenie výpovede sa týmto stalo kľúčovým kritériom pre určenie začiatku plynutia výpovednej doby. Predmetná normatívna konštrukcia výpovednej doby pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas bola Slovenskej republike vytýkaná zo strany viacerých orgánov Európskej únie, ktoré argumentovali predovšetkým tým, že týmto spôsobom uplatňovaná výpovedná doba zvyšodňuje (bezodôvodne a časovo neobmedzene) zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere na kratší pracovný čas oproti ostatným zamestnancom v pracovnom pomere v rozsahu dlhšom ako 15 hodín týždenne, ktorí pri skončení pracovného pomeru musia podstúpiť najmenej dvojmesačnú výpovednú dobu. Pod „diskriminačným“ argumentným tlakom najmä zo strany Európskej únie bolo znenie § 49 Zákonníka práce finálne revidované takým spôsobom, že v súčasnosti už každý zamestnanec (teda aj ak by pracoval prípadne menej ako 15 hodín týždenne) musí pri skončení pracovného pomeru výpoveďou v pracovnom pomere zotrvať minimálne ešte počas plynutia najmenej dvojmesačnej výpovednej doby.

Pri komparácii ustanovení týkajúcich sa dĺžok výpovedných dôb v súčasnosti a v období účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov nachádzame niekoľko podstatných odlišností, obzvlášť pri skúmaní hornej hranice výpovedných dôb. V znení § 45 zákona č. 65/1965 Zb. výpovedná doba (rovnaká pre zamestnávateľa i zamestnanca) bola dvojmesačná, pokiaľ zákon neustanovoval inak. Pri výpovedi v prípadoch, ak sa zrušoval alebo premiestňoval zamestnávateľ alebo jeho časť, ak zamestnávateľ zanikal alebo ak sa časť zamestnávateľa prevádzala k inému zamestnávateľovi a preberajúci zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca zamestnávať podľa pracovnej zmluvy, alebo ak sa zamestnanec stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách, bola výpovedná doba trojmesačná. Vloženie slova „najmenej“, ktorý zákonodarca vložil do nového Zákonníka práce s účinnosťou od roku 2002 priniesol o niečo liberálnejšiu právnu úpravu, ktorá umožňuje účastníkom pracovného pomeru voľnejšie dotvárať obsah vzájomných práv a povinností, v tomto prípade s osobitným zreteľom na rozsah výpovednej doby.

Pripravovaná novelizácia Zákonníka práce prináša, okrem iného, ťažiskové zmeny v dikcii kľúčového ustanovenia § 62, týkajúce sa pomerne rozsiahlej diferenciácie kogentne vymedzených dĺžok výpovedných dôb (na rozdiel od súčasného stavu, kedy dĺžky výpovedných dôb sú kreované na dispozitívnom princípe, tzn. účastníci pracovnoprávneho vzťahu si môžu na základe vzájomnej dohody určiť aj dlhšiu výpovednú dobu ako je zákonom stanovené minimum, pozn.) v závislosti od dvoch rozhodujúcich skutočností, a to buď dĺžky trvania pracovného pomeru alebo konkrétneho výpovedného dôvodu.

Návrh novely zavádza všeobecnú výpovednú dobu s dĺžkou trvania jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak, avšak rovnako osobitné výpovedné doby, tak na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, za splnenia zákonom stanovených podmienok.

V prípade výpovede danej zamestnávateľom zamestnancovi z dôvodov zrušovania alebo premiestňovania zamestnávateľa alebo jeho častí, z dôvodu nadobudnutia statusu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na písomne deklarované ustanovenie o zmene úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov so snahou zabezpečenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách, a z dôvodu dlhodobej straty lekárskeho posudkom podloženej zdravotnej spôsobilosti zamestnanca k výkonu doterajšej práce, sa trvanie výpovednej doby ďalej diferencuje v závislosti od trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede na dĺžky 2 mesiace v prípade trvania pracovného pomeru najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov, 3 mesiace v prípade trvania pracovného pomeru najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, 4 mesiace v prípade trvania pracovného pomeru najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, a 5 mesiacov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 20 rokov.

V situácii, keď je výpoveď daná zamestnancovi z iných dôvodov ako uvedených v predchádzajúcom, dĺžka výpovednej doby sa člení na 2 mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov, a 3 mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

Do doby trvania pracovného pomeru sa v rámci všetkých doposiaľ uvedených výpovedných dôb započítava aj doba trvania pracovných pomerov na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa, zamestnancom opakovane uzatvorených a bezprostredne na seba nadväzujúcich. V prípade, ak zamestnávateľovi dáva výpoveď zamestnanec, a doba trvania pracovného pomeru je ku dňu doručenia výpovede najmenej 1 rok, výpovedná doba sú 2 mesiace.

V uvedených súvislostiach považujeme za vhodné poznamenať, že laická i odborná verejnosť častokrát zamieňa pojmy „doba“ a „lehota“, výpovednú dobu, resp. „výpovednú lehotu“ nevynímajúc. Napriek skutočnosti, že z lingvistického hľadiska sa jedná v princípe o obsahové synonymá, z hľadiska právneho (nielen formalistického výkladu) je medzi oboma pojmami fundamentálny rozdiel, a to predovšetkým s ohľadom na začiatok a skončenie plynutia doby alebo lehoty.

Pojem „doba“ predstavuje určitý časový úsek, počas ktorého vznikajú, zanikajú alebo sú obmedzené právne vzťahy, doba začína plynúť a končí sa spravidla dňom zákonom určeným bez ohľadu na to, či tieto dni sú dni pracovné, sviatky alebo dni pracovného pokoja, a počas jej trvania sa nevyžaduje žiadna aktivita účastníka(ov) predmetného právneho vzťahu. Osobitne tak výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Pojem „lehota“ podobne predstavuje presne určený časový interval, avšak nachádzame tu rozdielne pravidlá z hľadiska plynutia času, ako je tomu pri dobe. Lehota začína plynúť spravidla nasledujúcim dňom po skutočnosti, ktorú možno označiť ako rozhodujúcu, a končí sa posledným dňom zákonom vymedzeným, v prípade, že je týmto dňom deň pracovného pokoja alebo sviatok, lehota končí najbližším po ňom nasledujúcim pracovným dňom. Otvorenou otázkou ostáva, či by pracovná legislatíva namiesto výpovednej doby nemala konštituovať výpovednú lehotu. Aj pre oblasť občianskoprávnej legislatívy napr. platí, že tá uznáva jedine lehoty, pričom vzťah subsidiarity oboch právnych odvetví (pracovného práva a občianskeho práva) je expressis verbis určený dikciou § 1 ods. 4 Zákonníka práce.

Výpovedné doby v Českej republike

V Českej republike, až do prijatia nového Zákonníka práce v apríli 2006, zostával pre oblasť individuálneho pracovného práva, týkajúcu sa predovšetkým povinností a oprávnení vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, v platnosti Zákonník práce z roku 1965. Ten sa však napriek niekoľkým desiatkam novelizácií ukazoval naďalej ako neutržateľný (rovnako

sa stával neprehľadnejším, menej systematickým, či obzvlášť pre neodbornú verejnosť značne komplikovanejším), a to najmä s ohľadom na pomerne dynamicky sa rozvíjajúcu legislatívu Európskej únie, ktorú je Česká republika povinná implementovať do svojho vnútroštátneho právneho poriadku, keďže táto povinnosť vyplýva z jej členstva v Európskej únii. Z dôvodu nevyhnutnosti reflektovania na neustále sa meniace ekonomické a sociálne podmienky, ako aj na tradície a zásady zakotvené v pracovnoprávných úpravách štátov Európskej únie, po zdĺhavom legislatívnom procese a odborných i laických diskusiách, vošiel do platnosti zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce v znení pozdžších predpisů (ďalej len „Zákoník práce“).¹¹

Nový Zákoník práce s účinnosťou od 1. januára 2007 bol konštituovaný (analogicky ako slovenská pracovnoprávna normotvorba) na princípoch subvencie zo strany iných právnych odvetví, najmä práva občianskeho (hmotného aj procesného), resp. liberalizácie v zmysle širšej zmluvnej voľnosti zamestnávateľov a zamestnancov ako účastníkov pracovnoprávných vzťahov, prípadne ich zástupcov.

Deskripcia výpovednej doby pre prípad skončenia pracovného pomeru výpoveďou (písomnou a doručenou druhému účastníkovi) je zakotvená v § 51 Zákoníka práce. Zákom vymedzená výpovedná doba má všeobecnú platnosť, tzn. je rovnaká pre zamestnanca i zamestnávateľa a trvá najmenej dva mesiace bez ohľadu na dobu trvania pracovného pomeru. Z dikcie „najmenej“ je zjavné, že pri použití zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“ je prípustné dohodnúť výpovednú dobu dlhšiu.¹² Uplatňovanie tejto zásady, sme toho názoru, však nemôže byť v rámci pracovnej legislatívy prípustné absolútne, naopak, relativizovanie tejto zásady je nevyhnutné, keďže pracovnému právu možno priznať status zmiešaného právneho odvetvia s dôrazom na verejnoprávny charakter. Možnosť dohodnúť výpovednú dobu dlhšiu ako len zákonom stanovené minimum, domnievame sa, nie je potrebné obhajovať výhradne touto zásadou, keďže zo samotnej povahy ustanovenia o dĺžke výpovedných dôb je zrejmé, že ide o dikciu dispozitívnu, a nie kogentnú.

Z hľadiska ďalšieho všeobecného pravidla platí, že výpovedná doba začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni doručenia výpovede a končí posledným dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom začala plynúť, až na zákonné výnimky, pri ktorých dochádza k predĺženiu trvania výpovednej doby.

Prvú výnimku predstavuje prípad (§ 53 ods. 2 Zákoníka práce), kedy sa zamestnanec (ktorému bola daná výpoveď zo strany zamestnávateľa) v priebehu výpovednej doby dostane do doby ochrannej (hovoríme o súbehu výpovednej a ochrannej doby, pozn.) a táto by skončila najskôr v posledný deň trvania výpovednej doby, vtedy sa ochranná doba do výpovednej doby nezapočíta a výpovedná doba skončí až posledným dňom trvania ochrannej doby, iba ak by zamestnanec zamestnávateľa upovedomil, že sa nebude domáhať predĺženia pracovného pomeru.

Druhou výnimkou je situácia (§ 54 písm.b Zákoníka práce), kedy dostala výpoveď zamestnankyňa pred nástupom na materskú dovolenku alebo zamestnanec pred nástupom na rodičovskú dovolenku z dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, v tomto prípade výpovedná doba skončí súčasne s materskou, resp. rodičovskou dovolenkou.

Tretia výnimka (§ 63 Zákoníka práce) sa týka skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi pri hromadnom prepúšťaní. Pracovný pomer tohto zamestnanca sa predlžuje o dobu maximálne 30 dní po sebe idúcich od doručenia písomnej správy zamestnávateľom príslušnému úradu práce (ak zamestnanec neprehlási, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá a ak nebolo vydané rozhodnutie o úpadku zamestnávateľa) a skončí sa najskôr

¹¹ Porovnaj Bělina, M.: a kol.: Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 33-34.

¹² Hůrka, P. a kol.: Zákoník práce a související ustanovení Občanského zákoníku s podrobným komentářem. Olomouc: ANAG, 2008, s. 196.

po uplynutí 30 dní od doručenia tejto správy. Zamestnávateľ je v tejto súvislosti povinný zamestnanca na jeho požiadanie informovať o dátume doručenia správy úradu práce.

Výpovedné doby vo vybraných krajinách nielen Európskej únie

Legislatívy rôznych krajín sveta vykazujú s osobitným zreteľom na právne podmienky skončenia pracovného pomeru (výpovedné doby) viaceré špecifiká, tie môžu byť podmienené mnohými faktormi, zaradujeme medzi ne napr. regionálne zvyky a tradície (osobitné postavenie žien v právnych systémoch napr. krajín východnej Ázie alebo blízkeho východu), historický vývoj značne autonómny od „väčšinových“ normatívnych pravidiel kontinentálneho a anglo-amerického práva (napr. krajiny južnej Ameriky), nedemokratické právne systémy (napr. africké krajiny), prípadne tiež okolnosti vyplývajúce a významným spôsobom ovplyvňujúce právne systémy krajín z ich členstva v rôznych nadnárodných zoskupeniach (napr. Európska únia).

Na úrovni práva Európskej únie v súčasnosti neexistuje jednotná normatívna koncepcia, ktorá by upravovala skončenie pracovného pomeru alebo jeho niektoré aspekty unifikovaným spôsobom, a teda ani dĺžky výpovedných dôb doposiaľ nepodliehajú harmonizácii, to znamená, že každý členský štát Európskej únie je oprávnený upraviť dĺžky výpovedných dôb z pracovného pomeru individuálne.

Zamestnávateľ a zamestnanec si napr. vo Fínsku môžu dohodnúť výpovednú dobu v pracovnej zmluve v trvaní maximálne 6 mesiacov, pričom výpovedná doba pri výpovedi zo strany zamestnanca nemôže byť dlhšia ako pri výpovedi zo strany zamestnávateľa. Ak sa strany nedohodnú, fínsky zákonný pracovnoprávny predpis (ECA – Employment Contract Act) stanovuje súbor platných výpovedných dôb. Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa dĺžka výpovednej doby pohybuje v intervale od 14 dní do 6 mesiacov v závislosti od trvania pracovného pomeru, a to nasledovným spôsobom: dĺžka výpovednej doby je 14 dní, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa maximálne 1 rok, 1 mesiac, ak odpracoval viac ako 1 rok a nie viac ako 4 roky, 2 mesiace, ak odpracoval viac ako 4 roky a nie viac ako 8 rokov, 4 mesiace, ak odpracoval viac ako 8 rokov a nie viac ako 12 rokov, a 6 mesiacov pre pracovný pomer v trvaní viac ako 12 rokov. Ak výpoveď dáva zamestnanec, potom v súlade s ECA je výpovedná doba zamestnanca 14 dní, ak jeho pracovný pomer u príslušného zamestnávateľa trval najviac 5 rokov, a 1 mesiac, ak pracovný pomer trval viac ako 5 rokov.

Švédsky Zákon o ochrane zamestnanosti (EPA Employment Protection Act) stanovuje pre obidvoch účastníkov pracovného pomeru minimálnu zákonnú výpovednú dobu v trvaní 1 mesiaca. Ďalšie nárokovateľné výpovedné doby sú opäť závislé od dĺžky pracovného pomeru. Zamestnanec má nárok na výpovednú dobu v dĺžke 2 mesiacov, ak celkový rozsah trvania jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa je aspoň 2 roky a menej ako 4 roky, 3-mesačnú, ak pracovný pomer trval aspoň 4 roky a menej ako 6 rokov, 4-mesačnú, ak trval aspoň 6 rokov a menej ako 8 rokov, 5-mesačnú, ak trval aspoň 8 rokov a menej ako 10 rokov, resp. 6-mesačnú, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov.

V Nórsku je analogicky (ako vo Švédsku) stanovená (ak nie je písomne dohodnuté inak) obojstranná všeobecná výpovedná doba 1 mesiac. V prípade, že je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý u toho istého zamestnávateľa odpracoval minimálne 5 po sebe nasledujúcich rokov, má nárok na výpovednú dobu trvajúcu minimálne 2 mesiace, ak odpracoval minimálne 10 po sebe nasledujúcich rokov, má nárok na 3-mesačnú výpovednú dobu. Ak dostane výpoveď zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 10 po sebe nasledujúcich rokov a vek zamestnanca presiahol 50 rokov, má nárok na výpovednú dobu v trvaní minimálne 4 mesiacov, ak presiahol vek 55 rokov, v trvaní minimálne 5 mesiacov, a ak presiahol vek 60 rokov, v trvaní minimálne 6 mesiacov. Pri pracovnom pomere na dobu určitú je

výpovedná doba stanovená na 14 dní, ak nie je písomne dohodnuté inak. Pracovný pomer zamestnanca, ktorý bol prepustený bez nároku na odmenu v súvislosti so znížením alebo pozastavením činnosti zamestnávateľa, končí po uplynutí 14 dní odo dňa doručenia predmetného oznámenia.

Podľa švajčiarskeho CO (Code of Obligations) môže ktorákoľvek strana skončiť pracovný pomer počas (maximálne 3-mesačnej) skúšobnej doby po uplynutí 7-dňovej výpovednej doby. Po skúšobnej dobe môže byť zmluvný vzťah trvajúci najviac 1 rok skončený s podmienkou 1-mesačnej výpovednej doby, trvajúci viac ako 1 rok a najviac 9 rokov po 2-mesačnej výpovednej dobe, a trvajúci viac ako 9 rokov po 3-mesačnej výpovednej dobe. Výpovedná doba môže byť pozmenená na základe písomnej dohody alebo kolektívnej zmluvy, nesmie byť však kratšia ako 1 mesiac.

Pracovnoprávne vzťahy v Holandsku upravuje holandský občiansky zákonník (BW-Burgerlijk Wetboek). Holandské pracovné právo sa, z osobitným zreteľom na skončenie pracovného pomeru formou výpovede, značne líši od väčšiny zahraničných právnych systémov, a to vysokým stupňom ochrany zamestnanca. Pri výpovedi zo strany zamestnanca musí byť dodržaná minimálna zákonná výpovedná doba 1 mesiac. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď výhradne s predchádzajúcim písomným súhlasom (povolením) správneho orgánu, ktorým je úrad na poskytovanie sociálneho zabezpečenia zamestnancov UWV WERKbedrijf (predtým CWI-Centre of Work and Income, obdoba regionálneho úradu práce, pozn.). Po získaní povolenia závisí dĺžka výpovednej doby od trvania pracovného pomeru nasledovne: výpovedná doba 1 mesiac, ak pracovný pomer trval menej ako 5 rokov, 2 mesiace, ak pracovný pomer trval viac ako 5 a menej ako 10 rokov, 3 mesiace, ak trval viac ako 10 a menej ako 15 rokov, a 4 mesiace, ak trval 15 rokov a viac. Dĺžka výpovednej doby môže byť skrátená maximálne o 1 mesiac z dôvodu kompenzácie doby trvania konania o získanie povolenia na skončenie pracovného pomeru za podmienky dodržania minimálnej zákonnej výpovednej doby v trvaní 1 mesiac. Zákon pripúšťa aj možnosť skrátenia alebo predĺženia výpovednej doby (písomne deklarovanej v individuálnej pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve), ale nie na obdobie kratšie ako 1 mesiac a dlhšie ako 6 mesiacov. Rôzni autori poukazujú pritom na skutočnosť, že holandská pracovná legislatíva síce pripúšťa možnosť predĺženia výpovednej doby, avšak za prísnych formálnych podmienok, okrem maximálneho šesťmesačného limitu, je tu aj požiadavka na jej písomnú formu, podobne ako pri výpovedi, ktorej nedodržanie znamená absolútnu neplatnosť právneho úkonu.¹³

V Luxembursku podľa luxemburského LC (Labour Code) dĺžka výpovednej doby závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru a súčasne od toho, či výpoveď dáva zamestnávateľ alebo zamestnanec. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a výpoveď dáva zamestnávateľ, výpovedná doba je 2 mesiace, ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je 1 mesiac, ak zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov a najviac 10 rokov, zo strany zamestnávateľa je výpovedná doba 4 mesiace, zo strany zamestnanca 2 mesiace, analogicky po odpracovanej dobe viac ako 10 rokov je výpovedná doba 6 mesiacov (zamestnávateľ) a 3 mesiace (zamestnanec).

Belgický LCA (Labour Contract Act) vymedzuje zložitú spektrum výpovedných dôb, pričom determinuje rozdielne dĺžky výpovedných dôb pre robotnícke a pre úradnícke pracovné pozície, ktoré ďalej závisia jednak od doby trvania pracovného pomeru, jednak od výšky hrubého ročného príjmu. Pri robotníckych zamestnaniach sa výpovedné doby udávajú v počte dní a pohybujú sa v intervale od 28 do 112 dní v závislosti od doby trvania pracovného pomeru. V prípadoch úradníckych zamestnancov sa k výpočtu výpovednej doby pridružuje ďalšia kumulatívna podmienka, ktorou je výška ročného príjmu, výpovedná doba sa pohybuje v intervale od 3 do 18 mesiacov pri ročnom príjme nepresahujúcom 30327 EUR, ak ročný

¹³ Kuril, M.: Niekoľko poznámok k právnej úprave pracovného pomeru v právnom systéme Holandského kráľovstva. In: Acta Facultatis Iuridicae XXVIII. Bratislava: PraF UK, 2010, s. 194.

príjem uvedenú sumu presiahne, výpovedná doba sa môže určiť dohodou, pričom ale nesmie byť kratšia ako zákonná dĺžka.

Rakúske pracovné právo kategoricky rozlišuje výpovedné doby pre zamestnancov odmeňovaných mzdou a zamestnancov odmeňovaných platom. Výpoveď v prípade robotníckych zamestnaní (rovnaká pre zamestnanca aj pre zamestnávateľa) je v trvaní 2 týždňov, ak nie je (v kolektívnej zmluve) dohodnuté inak. Ak dáva výpoveď zamestnanec odmeňovaný platom, výpovedná doba je 1 mesiac, ak dáva takému zamestnancovi výpoveď zamestnávateľ, minimálna zákonná výpovedná doba je 6 týždňov, a zvyšuje sa podľa odpracovaných rokov na 2 mesiace po nepretržite odpracovaných 2 rokoch, na 3 mesiace po 5 rokoch, 4 mesiace po 15 rokoch a 5 mesiacov po 25 rokoch.

Nedávna reforma na trhu práce v Španielsku (v septembri 2010) priniesla pre inštitút skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa skrátenie pôvodnej výpovednej doby v trvaní 30 dní na 15 dní. Podľa francúzskeho Zákonníka práce (Code du travail) sa výpovedná doba člení na 1-mesačnú pre trvanie pracovného pomeru menej ako 2 roky a 2-mesačnú pre pracovný pomer v trvaní 2 roky a viac. V Japonsku je podľa japonského LSA (Labour standard Act) stanovená zákonná výpovedná doba v dĺžke 30 dní. Niektorí autori poukazujú na skutočnosť, že nesplnenie tejto povinnosti zamestnávateľom znamená, že za každý „neoznámený“ deň sa zamestnancovi poskytuje náhrada mzdy vo výške jeho priemerného denného zárobku, ak zákon neustanovuje inak (napr. v prípade prírodnej katastrofy).¹⁴

Austrálska pracovnoprávna legislatíva stanovuje vo FWA - Fair Work Act v pomerne novej časti (účinné od 1. januára 2010) National Employment Standards (Národné pracovné normy) zákonné výpovedné doby v previazanosti na trvanie pracovného pomeru a na vek nasledovne: ak bol zamestnanec u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite po dobu kratšiu ako 1 rok, výpovedná doba je 1 týždeň, ak bol zamestnaný viac ako 1 rok a nie viac ako 3 roky, výpovedná doba je 2 týždne, ak bol zamestnaný viac ako 3 roky a nie viac ako 5 rokov, výpovedná doba je 3 týždne, a po dobe trvania pracovného pomeru viac ako 5 rokov je výpovedná doba sú 4 týždne. Avšak, ak zamestnanec ku dňu doručenia výpovede dosiahol vek 45 rokov, a súčasne odpracoval u zamestnávateľa nepretržite minimálne 2 roky, zákonná výpovedná doba sa predlžuje pre konkrétny prípad odpracovaného časového obdobia o 1 týždeň (tzn. po odpracovaných 2 rokoch z 2 na 3 týždne, po 3 rokoch z 3 na 4 týždne a po 5 rokoch z 4 na 5 týždňov).

Záver

Napriek mnohým zaujímavým otázkam, ktoré skúmaná téma ponúka, je možné uviesť vzhľadom k rozsahovým obmedzeniam zborníka len limitovaný výber poznatkov s ohľadom na systematiku výpovedných dôb (v nadväznosti na inštitút skončenia pracovného pomeru) zavedených v niektorých pracovnoprávných legislatívach štátov rôznych krajín sveta.

Po rekognoskácii predmetnej problematiky v ďalších nielen európskych krajinách sme dospeli k názoru, že výpovedná doba, najmä odstupňovanie dĺžok výpovedných dôb v závislosti od druhu a trvania pracovného pomeru, veku zamestnancov, resp. druhu vykonávanej závislej práce ako ďalších faktorov ovplyvňujúcich diapazón výpovedných dôb, nie je v pracovných legislatívach krajín Európy i sveta ničím výnimočným, ale tiež, že je úzko späté, podobne ako celý pracovnoprávny aparát, s vyspelosťou ekonomík a sociálnym zabezpečením obyvateľov, a preto zaznamenáva značné odlišnosti.

Ďalšie súvisiace témy, ako napr. odstupné, súbeh výpovednej a ochranej doby, súbeh výpovednej doby a odstupného a pod., zostávajú otvorené pre ďalšie skúmanie v odborných príspevkoch iných autorov obdobného zamerania.

¹⁴ Kuril, M.: Osobitosti pracovnoprávnej legislatívy Japonska. In: Policajná teória a prax. Bratislava: APZ, 2010, s. 137.

Literatúra

- [1] JANČÍKOVÁ, M.: *Výpovedná doba zamestnanca* (dostupné na stránke www.epi.sk ku dňu 30. apríla 2011).
- [2] GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: MU, 2004. 671 s. ISBN 80-7239-173-9.
- [3] GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*. Brno: MU, 1999. 429 s. ISBN 80-210-1587-X.
- [4] BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- [5] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2004. 648 s. ISBN 80-89085-52-0.
- [6] BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2006. 648 s. ISBN 80-89085-28-8.
- [7] KURIL, J. a kol.: *Pracovné právo*. Bratislava: APZ, 2005. 188 s. ISBN 80-8054-348-8.
- [8] WIEL, K.: *Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages*, 2008. 24 s.
- [9] KURIL, M.: *Niekoľko poznámok k právnej úprave pracovného pomeru v právnom systéme Holandského kráľovstva*. In: Acta Facultatis Iuridicae XXVIII. Bratislava: PraF UK, 2010. s. 191-200. ISBN 978-80-223-2918-7.
- [10] KURIL, M.: *Osobitosti pracovnej legislatívy Japonska*. In: Policajná teória a prax. Bratislava: APZ, 2010, no. 2, s. 130-140. ISSN 1335-1370.
- [11] THURZOVÁ, M.: *Zákonník práce. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2010. 367 s. ISBN 978-80-89122-62-2.
- [12] HŮRKA, P. a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.9.2008*. Olomouc: ANAG, 2008, 943 s. ISBN 978-80-7263-481-1.
- [13] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- [14] Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ve znení pozdějších předpisů.
- [15] Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
- [16] Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov.
- [17] Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
- [18] Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.
- [19] Internetové pramene: www.ilo.org, www.eur-lex.eu, www.eures.sk, www.justice.gov.sk.

Summary

In the article the author centrally deals with the issues touching of period of notice from several different perspectives, firstly, from the historical view, secondly, with special attention to the current legislation (in the Slovak republic and also in some other countries), lastly, with respect to the future legislative development as well. Parts of the processed article are some de lege lata and de lege ferenda consideration (e. g. legal framework of the definition „period of notice“ or its eligible legal length).

Kontakt

Mgr. Jana Záhorčáková
Paneurópska vysoká škola
Fakulta práva
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
email: jana.zahorcakova@uninova.sk

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

SYMPÓZIÁ, KOLOKVIÁ, KONFERENCIE

Aktuálne otázky pracovnej a sociálnej legislatívy

Vydala: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
ako svoju 247. publikáciu

I. vydanie. Bratislava 2011

Počet strán: 95

Tlač: Merkury, spol. s r. o.

Martinčekova 2

821 09 Bratislava

Tel.: +421/2/5341 5922

ISBN 978-80-7160-319-1