

Collection of Papers  
from the International Academic Conference  
12 – 13 September 2022

**RAISON D'ÊTRE OF THE LABOUR LAW AND SOCIAL  
SECURITY LAW IN SLOVAKIA - 100 YEARS OF EVOLUTION  
AND PROSPECTS FOR THE FUTURE**



Zborník príspevkov  
z medzinárodnej vedeckej konferencie  
12. a 13. septembra 2022

**RAISON D'ÊTRE PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA  
SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA NA SLOVENSKU - 100 ROKOV  
VÝVOJA A VYHLIADKY DO BUDÚCNOSTI**



SYMPÓZIÁ, KOLOKVIÁ, KONFERENCIE

**RAISON D'ÊTRE OF THE LABOUR LAW  
AND SOCIAL SECURITY LAW IN SLOVAKIA -  
100 YEARS OF EVOLUTION AND PROSPECTS  
FOR THE FUTURE**

**BRATISLAVA LEGAL FORUM 2022**

**RAISON D'ÊTRE PRACOVNÉHO PRÁVA  
A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA NA  
SLOVENSKU - 100 ROKOV VÝVOJA A  
VYHLIADKY DO BUDÚCNOSTI**

**BRATISLAVSKÉ PRÁVNICKÉ FÓRUM 2022**

Collection of Papers from the International Academic Conference  
**Bratislava Legal Forum 2022**  
organised by the Comenius University in Bratislava, Faculty of Law  
on 12 – 13 September 2022  
under the auspices of the Alumni Club of Comenius University in Bratislava,  
Faculty of Law.

Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie  
**Bratislavské právnické fórum 2022**  
organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou  
v dňoch 12. – 13. septembra 2022  
pod záštitou  
Alumni Klubu Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty.

Univerzita Komenského v Bratislave  
Právnická fakulta  
2022

**Editors / Zostavovatelia:**

- Mgr. Michaela Durec Kahounová
- Mgr. Silvia Senková

**Všetky príspevky prešli dvojitém anonymným recenzným konaním.**

**Scientific committee / Vedecká komisia:**

doc. JUDr. Eduard Burda, PhD. – head of the committee / predseda komisie

doc. JUDr. Mgr. Martina Gajdošová, PhD.

doc. JUDr. Mgr. Martin Turčan, PhD.

prof. JUDr. Matúš Nemeč, PhD.

prof. doc. PaedDr. JCDr. Róbert Brtko, CSc.

prof. JUDr. Mgr. Vojtech Vladár, PhD.

doc. Mgr. et Mgr. Matej Mlkvý, PhD., LL.M.

prof. Mgr. Miroslav Lysý, PhD.

prof. JUDr. Ján Svák, DrSc.

doc. JUDr. Peter Lysina, PhD.

prof. JUDr. Ladislav Orosz, CSc.

doc. JUDr. Marián Giba, PhD.

doc. JUDr. Marek Domin, PhD.

prof. JUDr. Marián Vrabko, CSc.

prof. JUDr. Mária Srebalová, PhD.

prof. JUDr. Juraj Vačok, PhD.

doc. JUDr. Matej Horvat, PhD.

Mgr. Ing. Ján Jenčo

prof. JUDr. Ľubomír Čunderlík, PhD.

doc. JUDr. Ing. Matej Kačaljak, PhD.

prof. JUDr. Mária Patakyová, CSc.

doc. JUDr. Peter Lukáčka, PhD.

doc. JUDr. Mária Nováková, PhD.

JUDr. Pavol Rak, PhD.

doc. JUDr. Romana Smyčková, PhD.

Mgr. Tamara Čipková, PhD.

prof. JUDr. Jozef Čentéš, PhD.

Dr. h. c. prof. JUDr. Lucia Kurilovská, PhD.

doc. JUDr. Ing. Ondrej Blažo, PhD.

doc. JUDr. Hana Kováčiková, PhD.

JUDr. Jozef Andraško, PhD.

JUDr. Matúš Mesarčík, PhD., LL.M.

JUDr. Mária Havelková, PhD.

ISBN 978-80-7160-664-2  
EAN 9788071606642

## CONTENT / OBSAH

### TEČKA NEBO OTAZNÍK ZA DVOJKOLEJNOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU NÁHRADY NEMAJETKOVÉ ÚJMY NA ZDRAVÍ v ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU

Hana Jandová..... 8

### PRÁVO CESTUJÍCICH NA NÁHRADU PRI ZRUŠENÍ LETU V DÔSLEDKU ŠTRAJKU

Monika Jurčová..... 20

### PRÁVNO-TEORETICKÉ ASPEKTY OCHRANY ZAMESTNANCOV PRED PRACOVNÝMI ÚRAZMI A CHOROBAMI Z POVOLANIA

Juraj Hamulák..... 28

### SOCIÁLNA OCHRANA ŽIEN V TEHOTENSTVE A MATERSTVE

Zuzana Macková ..... 38

### LEGISLATÍVNÝM VÝVOJOM K SYSTÉMOVÉMU ČLENENIU PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

Ján Matlák ..... 51

### VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY POZOSTALOSTNÝCH DÔCHODKOV NA SLOVENSKU

Mikuláš Krippel ..... 62

### ROZHODOVACIA PRAX SÚDOV PRI KOLEKTÍVNYCH SPOROCH

Vladimír Minčíč ..... 73

### PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS V HOME OFFICE – SÚMRAC FLEXIBILNÝCH FORIEM ZAMESTNÁVANIA

Eva Ladiverová, Denisa Nevická ..... 80

### PRACOVNÉ PRÁVO A VÝVOJ CHÁPANIA ZMLUVNEJ SLOBODY

Ida Budayová Kuklišová..... 87

### OTEC V MODERNEJ SPOLOČNOSTI AKO ROVNOPRÁVNÝ SUBJEKT RODINNÉHO ŽIVOTA

Nikola Bezáková ..... 94

### MENŠTRUAČNÉ VOĽNO AKO NOVÝ FENOMÉN V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Barbara Pavlíková ..... 102

### DISKRIMINÁCIA DÚHOVEJ KOMUNITY NA PRACOVISKU

Mária Nováková, Katarína Kezman ..... 108

**PRACOVNÉ PRÁVO VO VODÁCH PRIEMYSELNEJ REVOLÚCIE 5.0**

Marcel Dolobáč..... 115

**LOJALITA ZAMESTNANCA**

Pavol Rak ..... 120

# TEČKA NEBO OTAZNÍK ZA DVOJKOLEJNOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU NÁHRADY NEMAJETKOVÉ ÚJMY NA ZDRAVÍ V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU

Hana Jandová

Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická

**Abstract:** The paper deals with the analysis of the legal regulation of compensation for non-pecuniary damage in personal injury in the Czech Republic. It defines the basic concepts and classifies individual claims, also in terms of their development in connection with the recodification of civil law. The paper also monitors the uncoordinated development of the legal regulation of compensation for non-pecuniary injury to health from the perspective of civil and labour law. In this respect, the Methodology of the Supreme Court of the Czech Republic on compensation for non-pecuniary damage to health, including their benefits and limits, will also be evaluated. As a result of the legislative genesis, an inadmissible difference has arisen between the amount of identical non-pecuniary damage to health awarded to an ordinary individual and an employee. The Constitutional Court of the Czech Republic attempted to put an end to this inadmissible duality in its ruling of 15 November 2021, Case No. II ÚS 2925/20. The next objective of the paper will therefore be to find an answer to the question whether the unsatisfactory fragmentation has already been resolved by case law or whether the legal uncertainty and other negative aspects of this duality have not been completely eliminated without legislative intervention.

**Abstrakt:** Příspěvek se zabývá analýzou právní úpravy náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví v České republice. Vymezuje základní pojmy a klasifikuje jednotlivé nároky, a to i z hlediska jejich vývoje v souvislosti s rekodifikací občanského práva. Příspěvek dále monitoruje nekoordinovaný vývoj právní úpravy náhrady nemajetkové újmy na zdraví z pohledu občanského a pracovního práva. V tomto ohledu je zhodnocena též Metodika Nejvyššího soudu České republiky k náhradě nemajetkové újmy na zdraví, a to včetně jejich přínosů a limitů. V důsledku legislativní geneze došlo ke vzniku nepřipustného rozdílu mezi vyšší totožné nemajetkové újmy na zdraví přiznané běžnému jedinci a zaměstnanci. Tečku za touto nepřipustnou dualitou se pokusil udělat Ústavní soud České republiky ve svém nálezu ze dne 15. 11. 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20. Dalším cílem příspěvku proto bude nalézt odpověď na otázku, zda neuspokojivá rozdílnost již byla judikaturně vyřešena, či zda bez legislativního zásahu nebyla zcela eliminována právní nejistota a další negativní aspekty této dvokolejnosti.

**Key words:** labour law, civil law, compensation for non-pecuniary damage to health, pain and suffering, hardship, mental anguish

**Klíčové slová:** pracovní právo, občanské právo, náhrada nemajetkové újmy na zdraví, bolestné, ztížení společenského uplatnění, duševní útrapy

## 1 ÚVOD

Dojde-li k zásahu do života a zdraví, tedy do ústavně garantovaného práva na zachování tělesné a duševní integrity, poškozenému by mělo být poskytnuto přiměřené zadostiučinění za veškeré strádání a utrpení, které musel snést v důsledku negativního zdravotního dopadu.

Občanskoprávní pojem ublížení na zdraví nelze ztotožňovat s pojmem používaným v rovině trestního práva ve smyslu trestného činu obsaženého v § 122 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“), podle kterého se jedná o takový



stav spočívajúci v poruše zdravia alebo inom ochorení, ktorý porušením normálnych telesných alebo duševných funkcií znesnadňuje, nikoli len po krátku dobu, obvyklý spôsob života poškodeného a ktorý vyžaduje lekárske ošetrovanie. Trestnoprávna definícia sa formulovala vďaka čestnej judikatuře<sup>1</sup> a sleduje na rozdiel od občanskoprávneho pojetia iný účel, vymezit trestný čin ublížení na zdraví od přestupku proti občanskému soužití podle § 7 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, a od těžké újmy na zdraví ve smyslu § 122 odst. 2 trestního zákoníku. Zatímco pro splnění trestnoprávní definice je nutné, aby byly kumulativně splněny tři prvky (porucha zdraví nebo jiné onemocnění, porušení normálních tělesných nebo duševných funkcí znesnadňuje, nikoli jen po krátkou dobu, obvyklý způsob života poškodeného, stav vyžaduje lékařské ošetření), pro účely občanskoprávní je pro ublížení na zdraví irelevantní kvantitativní hledisko (znesnadnění obvyklého způsobu života poškodeného nikoli jen po krátkou dobu, tedy minimálně po dobu sedmi dní<sup>2</sup>) i to, zda u zranění nebo jiného onemocnění, které poškozený utrpěl, obvykle dochází k lékařskému ošetření.<sup>3</sup> To má vliv pouze na výši náhrady nemajetkové újmy.

Ublížení na zdraví se u poškozeného projevuje v jeho tělesné integritě (poranění) či v duševní složce (psychický diskomfort), v majetkové oblasti (náklady na léčbu) i v rovině imateriální (duševní útrapy).

## **2 Drobný historický exkurz občanskoprávní úpravy**

Předchozí právní úprava měla základ v § 444 odst. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2013. Při škodě na zdraví se jednorázově odškodňovaly bolesti poškozeného a ztížení jeho společenského uplatnění. Ministerstvo zdravotnictví ČR stanovilo v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR vyhláškou výši, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech. Jednalo se o vyhlášku č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění (dále jen „náhradová vyhláška“), která vycházela ze standardizovaných výší peněžních plnění odvislých od bodového ohodnocení příslušného ublížení na zdraví. Soud mohl ve zvlášť výjimečných případech hodných mimořádného zřetele výši odškodnění stanoveného podle této vyhlášky přiměřeně zvýšit (§ 7 odst. 3 náhradové vyhlášky). Původně restriktivní pojetí bylo postupem času rozvolňováno. Soudy postupně zvyšovaly náhradu v čím dál méně závažných případech.<sup>4</sup> S účinností od 1. 1. 2014 byla náhradová vyhláška pro občanskoprávní vztahy zrušena.

## **3 Aktuální občanskoprávní právní úprava**

Podle § 2958 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. z.“) platí, že při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti. Toto ustanovení je pokračováním obecného § 2956, který stanoví, že při zásahu do přirozeného práva člověka chráněného první částí zákoníku náleží poškozenému též odčinění nemajetkové újmy včetně duševních útrap. V § 2958 jsou klasifikovány tři jednotlivé druhy nároků nemajetkové újmy na zdraví, kterými jsou zejména bolest a ztížení společenského uplatnění, ale i další nemajetkové újmy. Pro všechny platí, že se jedná o práva, která jsou bezprostředně spjata s osobou poškozeného, a proto zanikají s jeho smrtí. Předmětem dědictví se stávají, byly-li uznány jako dluh anebo uplatněny u soudu. Pro svůj specifický charakter platí zákaz pohledávky z titulu újmy na zdraví jednostranně započíst, ledaže jde o vzájemnou pohledávku téhož druhu (§ 1988 odst. 2 o. z.).

<sup>1</sup> rozsudek Nejvyššího soudu SSR z 14. 1. 1983, sp. zn. 6 Tz 83/82

<sup>2</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR z 2. 9. 1965, sp. zn. 5 Tz 38/65

<sup>3</sup> ŠÁMAL, Pavel. § 122 [Ublížení na zdraví a těžká újma na zdraví]. In: ŠÁMAL, Pavel a kol. Trestní zákoník. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1317, marg. č. 4.

<sup>4</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 31. 10. 1988, sp. zn. 1 Cz 60/88; usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2009, sp. zn. 25 Cdo 4438/2008, rozsudek ze dne 16. 12. 2009, sp. zn. 25 Cdo 1925/2008; usnesení ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 25 Cdo 2100/2015

V teoretické rovině vznikl názorový rozkol, zda se jedná o tři dílčí samostatné nároky, či zda jde jen o jednotlivé složky jediného nároku na náhradu za ublížení na zdraví. Koncepte jediného nároku odkazuje na důvodovou zprávu a staví na uplatnění principu diskontinuity.<sup>5</sup> Diference jednotlivých nároků, rozdílný přístup (otázka promlčení<sup>6</sup>) a zejména samostatnost i z hlediska uplatnitelnosti však vedou k závěru, že se jedná o tři zcela samostatné nároky plynoucí z jedné a téže škodné události, byť vzniknuvší v jiných obdobích.<sup>7</sup> Konečně i v procesní rovině soud ke všem nárokům přistupuje odlišně, a to i v tak základních záležitostech jako jsou náležitosti žaloby.<sup>8</sup> Rozhodnutí o bolestném nezakládá překážku litispendence ani věci rozhodnuté pro rozhodnutí o ztížení společenského uplatnění. Přijetí prvního teoretického přístupu by mohlo vést i k odepření přístupu k soudu poškozeného v případě, nemohl-li by poškozený uplatnit zvlášť nárok na bolestné, protože by musel čekat na ustálení jeho zdravotního stavu, až skončí jeho rekonvalescence a dlouhodobá léčba závažného a komplikovaného poranění.

### **3.1 Bolestné**

Slouží k odčinění fyzické bolesti. Výše bolestného, ačkoli se jedná o subjektivní kategorii nezměřitelnou, by měla být nepochybně přizpůsobena konkrétním okolnostem poškozeného, nicméně v souladu se zásadou spravedlnosti a s přihlédnutím k zvyklostem soukromého života, stavu právní nauky a ustálené rozhodovací praxi (srov. § 10 o. z.). Proto musí existovat určité objektivizační měřítko, kterým je rozsah a způsob ublížení na zdraví i jeho závažnost. Při vyčíslování bolestného by nemělo docházet ke směšování s dalšími nemajetkovými újmami, jež jsou odčítány jiným způsobem.

### **3.2 Náhrada za ztížení společenského uplatnění**

Jde o určité omezení možnosti seberealizace poškozeného ve sféře rodinného, kulturního, společenského či sportovního života. Jedná se o odškodnění toho, oč je život poškozeného v důsledku ublížení na zdraví méně plnohodnotný než před ním, o ocenění překážky lepší budoucnosti. Například musel-li poškozený změnit profesní dráhu, přestat vrcholově sportovat, ztratil-li svůj sociální prostor. V daném případě ve středu zájmu není objektivizovaný poškozený, nýbrž je nutné zkoumat původní plnohodnotný život toho konkrétního poškozeného a život po ustálení jeho zdravotního stavu. Hodnocení by mělo být provedeno poté, co se zdravotní stav poškozeného relativně ustálí, zpravidla jde o jeden rok, ale lze uvažovat i o době delší, i dvou let (u posttraumatických stresových poruch to může být i před úplným ustálením). Při hodnocení je nutno posoudit individuální okolnosti dané věci (rozdílná náhrada za ztížení společenského uplatnění v případě amputace u houslového virtuosa a řidiče traktoru). V potaz je nutné vzít i věk poškozeného.

### **3.3 Další nemajetkové újmy (duševní útrapy)**

Jedná se o kategorii, která stojí vedle teoreticky a judikaturně dlouhodobě definovaných nároků. Protože v rámci bolestného je poskytována peněžitá náhrada za vytrpěné fyzické bolesti, prostřednictvím další nemajetkové újmy je odškodňována bolest psychická nebo jiné duševní útrapy (§ 2956 o. z.). Respektive jejím prostřednictvím se v souladu s principem plné náhrady újmy odškodňuje to, co nebylo možné zahrnout pod náhradu bolestného či ztížení společenského uplatnění.<sup>9</sup> Objektivizace psychických bolestí je obtížnější než u fyzické bolesti, a to zejména pro subjektivnější povahu. Právě aby výše přiznané nemajetkové újmy byla co nejobjektivnější, při hodnocení psychických bolestí je irelevantní vnitřní těžko ověřitelný stav poškozeného (nevyrovnanost, emoční nevyzrálost, labilita), nicméně uvažuje se o dopadu do psychické sféry

<sup>5</sup> LAVICKÝ, Petr a Tomáš DOLEŽAL. Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2014, roč. 2014, č. 10, s. 358-363. ISSN 1210-6410.

<sup>6</sup> usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 25 Cdo 2245/2017

<sup>7</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2007, sp. zn. 32 Odo 132/2005

<sup>8</sup> usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 5. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2596/2018

<sup>9</sup> nález Ústavního soudu ČR ze dne 9. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1564/20

obecného poškozeného, tedy člověka se zcela standardním a obvyklým prožíváním různých životních situací. Primární roli bude hrát tedy fyzická bolest a její dopad do psychiky daného jedince, kterou může nejlépe posoudit znalec z oboru psychiatrie.

Příkladem konkrétních duševních útrap spojovaných s ublížením na zdraví může být například strach o život, úzkost v době léčení (z dalšího průběhu léčby, strach z komplikací nebo z další operace), starost o budoucnost (strach z následků zranění), šok ze zranění, odloučení od rodiny (zvláště od dětí či od rodičů) v průběhu dlouhé hospitalizace apod.<sup>10</sup> Další nemajetkovou újmou může být i nemožnost strávit s blízkými osobami Vánoce, tu není třeba zvlášť dokazovat, byť nelze vyloučit důkaz opaku.<sup>11</sup>

#### **4 Určení výše náhrady prostřednictvím Metodiky**

Shora popsané újmy by měly být vyváženy peněžitou náhradou. Kvantifikace nemajetkové újmy je obtížná a je filosoficky diskutabilní, zda zdraví jakožto výjimečná hodnota je vůbec finančně ocenitelné a zda je vůbec ve finančních možnostech škůdce tuto náhradu poškozenému uhradit. Zásah do zdraví není však reparablem nýbrž kompenzabilní. Jak je již shora uvedeno, ke dni 31. 12. 2013 byla náhradová vyhláška zrušena, což bylo v souladu se soudní praxí podpořenou judikaturou Ústavního soudu ČR,<sup>12</sup> která již v době její účinnosti predikovala, že z hlediska ochrany ústavnosti je nutné dbát na to, aby přiznaná výše náhrady za ztížení společenského uplatnění byla založena na objektivních a rozumných důvodech a aby mezi touto přiznanou výší (peněžní částkou) a způsobenou škodou (újmou) existoval vztah přiměřenosti. Proto dospěl-li soudce k závěru, že předmětná vyhláška je v rozporu se zákonem, v konkrétní věci ji nemusel aplikovat (srov. čl. 95 odst. 1 ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů).

Výše náhrady za bolest, ztížení společenského uplatnění a jiné nemajetkové újmy v souvislosti s ublížením na zdraví se tak i v právním řádu dostala do rukou soudce, který by ji neměl určit libovolně, nicméně měl by zohlednit všechna specifika dané věci v souladu se zásadou spravedlnosti.<sup>13</sup> Přesto měla odborná veřejnost obavy, zda soudci budou schopni ve svých rozhodnutích výši náhrady adekvátně určit, aby byly zachovány veškeré nezbytné principy. Vložení pravomoci k vyčíslení náhrad plně do rukou soudců přineslo obavy, že dojde ke snížení mimosoudního vyřešení, protože jednoduše pro škůdce, poškozeného (případně pojistitele) najednou absentoval právní předpis, z něhož by bylo možno zjistit základní výši nároku.

Už z důvodové zprávy k o. z. vyplývá, že nic nebrání soudní praxi, aby se sama shodla na zásadách, podle nichž bude postupováno. Na základě toho požadavku byla z iniciativy Nejvyššího soudu ČR a ve spolupráci se Společností pro medicínské právo a dalšími odborníky vytvořena Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění) podle § 2958 občanského zákoníku - dále jen „Metodika“, kterou Občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu ČR dne 12. 3. 2014 vzalo na vědomí a doporučilo soudcům, aby ji při aplikaci § 2958 o. z. aplikovali. Netradičně byla Metodika vydána pod Rc 63/2014 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, přestože nejde o judikát ani sjednocující stanovisko. S ohledem na zainteresované subjekty ačkoli Metodika není právním předpisem, jedná se o silný názor Nejvyššího soudu ČR aplikovaný soudy i soudními znalci, o vodítko, jak by se mělo k vyčíslení náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví přistupovat. Již z názvu lze dovodit, že nevyčerpává odčinění všech nároků, stranou ponechává další nemajetkové újmy (duševní útrapy).

##### **4.1 Bolestné podle Metodiky**

Inspirace předchozí právní úpravou je v Metodice patrná zejména u bolestného. V preambuli je uvedeno, že právě zde je namístě etiologický přístup vycházející z klasifikace bolestivých stavů podle postižení jednotlivých orgánů či částí těla a vyjadřující míru bolesti jako tělesného a duševního

<sup>10</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2958 [Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví]. In: HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1709, marg. č. 24.

<sup>11</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2635/2018

<sup>12</sup> nález Ústavního soudu ČR ze dne 29. 9. 2005, sp.zn. III. ÚS 350/03,

<sup>13</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 20. 9. 2012, sp. zn. 25 Cdo 1038/2011

strádání v souvislosti se zásahy do zdraví. Dle zákonné dikce a klasifikace jednotlivých nároků by mělo bolestné zahrnovat pouze fyzickou bolest jako takovou. V preambuli je však výslovně uvedeno, že smyslem náhrady za bolest je vedle samotného bolestivého stavu (bolesti fyzické) odškodnit i určitou míru nepohodlí, stresu či obtíží spojených s utrpenou zdravotní újmu (srov. též obavu ze ztráty života či vážného poškození zdraví ve smyslu § 2957 věty třetí o. z.), a to v rozsahu, v němž tyto zásahy do osobnostní sféry poškozeného z povahy věci souvisí s bolestí obvykle doprovázející stavy popsané v jednotlivých položkách. To je Metodikou označeno jako bolest v širším smyslu.<sup>14</sup>

Jako další nemajetkovou újmu Metodika označuje jen (tzv. bolest v širším smyslu) případně další obtíže, jejichž míra je excesivní tím, že překračuje obvyklou zátěž poškozeného při podrobení se omezením plynoucím z léčby (nad rámec komplikací ocenitelných procentním zvýšením) a ihned uzavírá, že pro různorodost není možné vytvořit vodítko. Kromě absence vodítka pro další nemajetkovou újmu lze kriticky zkonstatovat, že pod bolestné nelze podřadit obavu ze ztráty života či vážného poškození zdraví, určitá míra stresu či nepohodlí, která se nevymyká běžnému vývoji předmětného poškození zdraví pak nepochybně v rámci bolestného skryta je.

Jednotlivému poškození zdraví je přiřazeno bodové ohodnocení (od 1 bodu za drobnou ránu ve vlasové části hlavy nepronikající ke kosti až po popáleniny třetího stupně na více než 70 % povrchu těla za 2 400 bodů). Hodnota bodu se odvozuje od jednoho procenta hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikl nárok (vznikla bolest). Tato průměrná mzda za rok 2013 činila 25 128 Kč, tj. hodnota jednoho bodu činí 251,28 Kč, vznikla-li bolest v roce 2014, za rok 2020 je to již 341,25 Kč.

Při vyčíslení nároku soud do výsledné podoby zahrne i faktory pro jeho zvýšení či snížení (konkrétní okolnosti případu), a to s využitím zákonem stanovených a soudní praxí dovozených hledisek (úmyslné zavinění škůdce, medializace, zvýšené obavy, že následek bude horší, i když se fakticky nedostavil, ...).<sup>15</sup>

Předchozí náhradová vyhláška 1 bod oceňovala částkou 120 Kč. Otázkou je, zda je v souladu se zásadou nepřekvapivého soudního rozhodnutí zdůrazněnou v § 13 o. z. a s požadavkem na právní jistotu, že došlo v ohodnocení jednoho bodu v tak krátkém časovém okamžiku k více než dvojnásobnému nárůstu.

Přestože Bezouška<sup>16</sup> kriticky poznamenává, že Metodika se zaměřuje toliko na akutní bolest a opomíjí dobu trvání bolesti s tím, že je rozdíl, zda člověk trpí bolestí několik hodin, nebo zda mu jsou po úrazu podána analgetika, to je právě ta skutečnost, která překračuje nárok na bolestné a měla by být zohledněna v rámci další nemajetkové újmy.

Počítá se s tím, že dojde k opravě a doplnění některých položek, tak například intubace při anestezii by mohla být poměrně obodována jako cizí těleso v dýchacích cestách, byť to spadá pod celkově prováděný výkon spojený s diagnózou. Nicméně je třeba odlišit výkon, při němž je provedena operace s intubací nebo s laryngální maskou ve svodné anestezii. Přesto však nelze hodnotit totožně cizí těleso v dýchacích cestách v důsledku zranění jako intubaci, která je provedena pod lékařským dohledem a s použitím analgetik, aniž by to pacient vnímal. Měl by být také stanoven bodovací strop pro zákroky, které musí být činy opakovaně – například výměna močového či centrálního katetru.

V praxi se lze setkat s tím, že soudní znalec vychází z údajů obsažených v propouštěcích zprávách, v nichž některé informace pro řádné ocenění bolestného absentují. Například drobná poranění, která by mohla mít vliv na zvýšení bodů, v propouštěcích zprávách nebývají uvedena. Na druhou stranu bývají v propouštěcích zprávách uvedena z preventivních důvodů zranění, která se neprokázala. Například po dopravní nehodě je poškozenému nasazen krční límec pro distorzi krční páteře, která se neprojevila, nebo je podezření na otřes mozku, který se sice neprokáže, ale diagnóza se již do propouštěcí zprávy promítne. Proto je nutné vycházet z úplné zdravotní dokumentace pacienta, nikoli jen zjednodušeně z propouštěcích zpráv.

<sup>14</sup> usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2019, sp. zn. 6 Tdo 130/2019

<sup>15</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2022, sp. zn. 25 Cdo 2207/2020

<sup>16</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2958 [Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví]. In: HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1711, marg. č. 41.

## **4. 2 Náhrada za ztížení společenského uplatnění podle Metodiky**

Naproti tomu u ztížení společenského uplatnění Metodika přináší nový přístup,<sup>17</sup> který si klade za cíl přihlídnout k odlišnostem každého jednotlivého případu. Podkladem je upravená Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví od Světové zdravotnické organizace, která je přístupná na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.<sup>18</sup> Nehodnotí se diagnóza, ale dochází ke klasifikaci postižení podle tělesných struktur a funkcí a jejich dopady na běžné životní aktivity konkrétního jedince. Takže dvě osoby se stejnou diagnózou mohou mít různé omezení funkčních schopností.

U ztížení společenského uplatnění nedochází k bodovému ohodnocení, nýbrž k procentnímu vyjádření ztráty životních příležitostí (lepší budoucnosti) na škále 0 – 100 % u každé jednotlivé položky (74) v celkových devíti oblastech společenského života (učení se a aplikace znalostí, všeobecné úkoly a požadavky, komunikace, pohyblivost, péče o sebe, život v domácnosti, mezilidská jednání a vztahy, hlavní oblasti života a konečně život komunitní, sociální a občanský). Na každou položku proto připadá 11,1 %. Zjednodušeně řečeno u poškozeného při plné ztrátě kognitivních a pohybových funkcí lze uvažovat o stoprocentním vyřazení ze všech sfér života, u poškozeného se zlomeným malíčkem bude vyřazení minimální.

Kritickou optikou je nutné zhodnotit, že Metodika přisuzuje všem kategoriím stejnou váhu (1/9). Takže úplné vyřazení jedince z mezilidských jednání je hodnoceno totožně, jako když někdo není absolutně schopen o sebe pečovat. Navíc v rámci jedné skupiny může být třeba 4 nebo 16 poddružných aktivit či participací. Takž například čtení nebo počítání má čtyřikrát menší váhu než náboženství a duchovní život, neboť je-li ve skupině 7 aktivit, její vyřazení je bonifikováno 1/14, zatímco u 4 aktivit je to ¼. Náboženství a duchovní život je pak stejně posuzován s ohledem na princip potenciality u silně věřícího jakožto u úplného ateisty. Kritické hlasy též poukazují na skutečnost, že procentuální ohodnocení je projev subjektivní libovůle soudního znalce, jenž při hodnocení jednotlivých kritérií mnohdy vychází ze subjektivního vnímání poškozeného, na základě kterého bez jakéhokoliv objektivního kritéria určí procentuální omezení klasifikované do kategorie 1 – 4 (0 = žádná obtíž, 1 = lehká obtíž - 14,5%, 2 = střední obtíž – 37 %, 3 = těžká obtíž – 72, 5 % a 4 = úplná 100% obtíž). K tomu je nutné uvést, že soudní znalec musí vždy vzít v potaz širší souvislosti, zobjektivitovat subjektivní tvrzení poškozeného, respektive to, zda mechanismus vzniku újmy na zdraví vůbec mohl vést k jím uváděným potížím.

Metodika stoprocentní vyřazení poškozeného ze všech sfér společenského zapojení s ohledem na zahraniční zkušenosti a rozhodovací praxi<sup>19</sup> „oceňuje“ jako čtyřsetnásobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství za kalendářní rok, který předchází roku, v němž se ustálil zdravotní stav poškozeného (tj. kdy je možno přistoupit k vyčíslení náhrady). Stoprocentní vyřazení poškozeného ze společenského života je vyčísleno na 10 051 200 Kč v roce 2017, v roce 2020 se jedná o částku 13 650 000 Kč a v roce 2022 je to již 15 135 600 Kč.

Soud by neměl mechanicky slepě převzít závěr znaleckého posudku, ale měl by zohlednit specifické okolnosti dané věci.<sup>20</sup> Výsledek může být modifikován, a to věkem poškozeného,<sup>21</sup> ztrátou skutečně výjimečně lepší budoucnosti poškozeného (amputace prstů u klavírního virtuóza) anebo důvody na straně škůdce (srov. § 2957 o. z. - způsobení újmy s použitím lsti či pohrůžky).<sup>22</sup> Individuální modifikace by se měla pohybovat v rádech desítek procent aby byla zaručena objektivizace soudních rozhodnutí a požadavek legitimního očekávání (§ 13 o. z.).

<sup>17</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 6 Tdo 1791/2016

<sup>18</sup> [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/klasifikace\\_funkcnich\\_schopnosti\\_disability\\_zdravi.pdf/9e6b74c5-61a1-74f2-3e7b-b4e7237e43d5](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/klasifikace_funkcnich_schopnosti_disability_zdravi.pdf/9e6b74c5-61a1-74f2-3e7b-b4e7237e43d5)

<sup>19</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2006, sp. zn. 25 Cdo 759/2005; či ze dne 31. 5. 2006, sp. zn. 25 Cdo 2186/2004; ze dne 12. 4. 2012, sp. zn. 25 Cdo 2884/2010; ze dne 28. 5. 2012, sp. zn. 25 Cdo 1170/2010

<sup>20</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2021, sp. zn. 25 Cdo 2843/2020

<sup>21</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4826/2009

<sup>22</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1361/2021

Znalcom, ktorý je oprávnený podat znalecký posudek k náhrade nemajetkovej újmy na zdraví podľa Metodiky, je znalec z oboru zdravotníctví, odvetví hodnocení míry bolesti a funkčných schopností pri újmách na zdraví (do 31. 12. 2020 „stanovení nemateriální újmy na zdraví“), Kmenová odbornost pro dané postižení je irelevantní.<sup>23</sup> Počet znalců pro toto odvětví je podstatně omezený, proto je přípustné, aby posudek ke stanovení výše bolestného podal i ten znalec, který není jmenovaný pro toto odvětví, jestliže při ohodnocení plně respektuje principy odškodnění uvedené v Metodice.<sup>24</sup> Co se týče ztížení společenského uplatnění, v tomto případě by měl soud pro obtížnější stanovení výše trvat na soudním znalci se specializací hodnocení míry bolesti a funkčních schopností při újmách na zdraví. Pro toto znalecké odvětví není preferována žádná lékařská specializace. Znalec nestanoví diagnózu ani neřeší odborné otázky spadající do jiných odvětví (postup lege artis či příčinnou souvislost). Nejvyšší soud ČR připustil, že se soud v jednoduchých případech může spokojit dokonce pouze s odborným vyjádřením.<sup>25</sup> Pro úplnost nutno dodat, že soudní znalci mohou pro usnadnění práce při vypracování znaleckého posudku využít aplikaci, kterou vyvinula společnost SW Lab s.r.o.

Zcela problematická je aplikace Metodiky u dětí, a to s ohledem na skutečnost, že jejich aktuální stav nemusí mít výpovědní hodnotu a některé životní aktivity nelze vůbec hodnotit (intimní vztahy nebo ekonomickou soběstačnost či politický život). Ve vztahu k adhezivnímu řízení je nutno dodat, že Metodika je neaplikovatelná pro zjištění výše nemajetkové újmy v podobě duševních útrap pozůstalých poškozených (sekundárních obětí).<sup>26</sup>

## **5 Pracovněprávní úprava náhrady nemajetkové újmy**

Před rekodifikací byla výchozím bodem pro výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění pro občanskoprávní i pracovněprávní nároky náhradová vyhláška. Souběžně se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen „zákoník práce“), byl přijat zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců. Zákon jako celek měl původně nabytí účinnosti dne 1. 1. 2008, účinnost však byla opakovaně posouvána, naposledy na 1. 1. 2017, až byl posléze zrušen ještě před nabytím své účinnosti.

Co se týče bolestného a ztížení společenského uplatnění, § 394 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2015 stanovil, že do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle náhradové vyhlášky. Přestože pro účely o. z. bylo od náhradové vyhlášky jakožto nepřipustné ingerence moci výkonné do moci soudní opuštěno, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvo zdravotnictví ČR shodně zastávala názor, že tato vyhláška má v pracovním právu stále své místo. Nutno poznamenat, že má-li zákonodárce za to, že určitý právní předpis je zrušen, pro jiné právní odvětví může být zachován, jako je tomu například v § 365 odst. 1 zákoníku práce. K takovému postupu zákonodárce při zrušení bodové vyhlášky nedošlo. Bezouška<sup>27</sup> odkazuje na § 3029 odst. 1 o. z., kde je výslovně uvedeno, že dovolávají-li se právní předpisy ustanovení, která se tímto zákonem zrušují, vstupují na jejich místo jim odpovídající ustanovení tohoto zákona. Zákonodárce prostřednictvím tohoto ustanovení fakticky neponechává dosavadním právním poměrům původní právní režim a naopak je komplexně nahrazuje novou právní úpravou. Protože zákoník práce se dovolává ustanovení, které bylo o. z. zrušeno, na místo náhradové vyhlášky by mělo nastoupit ustanovení o. z., tedy § 2958, a proto je neaplikovatelná. Odstavec 1. citovaného ustanovení je však nutno vykládat i s vazbou na druhý odstavec, kde je uvedeno, že nestanoví-li tento zákon něco jiného, nejsou dotčena ustanovení právních předpisů z oboru práva veřejného, jakož i ustanovení jiných právních předpisů upravujících zvláštní soukromá práva. Důvodová zpráva vysvětluje, že druhý odstavec vyjadřuje zásadu, že nový občanský zákoník nezasahuje do necivilistických odvětví, ani do soukromých práv upravených zvláštními zákony (jedná se zejména

<sup>23</sup> rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 2. 5. 2016, sp. zn. 4 Tmo 2/2016

<sup>24</sup> rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. 25 Co 153/2017 či usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. 6 Tdo 1017/2018

<sup>25</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2020, sp. zn. 7 Tdo 1485/2019

<sup>26</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 5. 2016, sp. zn. 6 Tdo 1421/2016

<sup>27</sup> BEZOUŠKA, Petr. § 2958 [Náhrada nemajetkové újmy při ublížení na zdraví]. In: HULMÁK, Milan a kol. Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1713, marg. č. 50

o právo obchodní, pracovní, autorské a další). Pokud zákonodárce normuje tutéž oblast v občanském zákoníku a jiných předpisech, potom se obecně má aplikovat zvláštní právní úprava ohledně zákonů upravujících zvláštní soukromá práva. Tento pohled podporuje i pohled Ústavního soudu ČR, který v nálezu ze dne 13. 6. 2001, sp. zn. II. ÚS 326/98 rozlišuje statické a dynamické odkazy na právní předpisy, kdy § 394 odst. 2 zákoníku práce je statický odkaz, neboť přímo v textu zákona je odkázáno na konkrétní znění právního předpisu, a proto tento odkaz platí bez ohledu na to, zda předpis, na který je odkazován, byl změněn či zrušen.

Tím vzniká však určitá disproporce a rozpornost právního řádu. Náhradová vyhláška byla upozaděna, protože výše nároků prostřednictvím ní vyčíslených byla neadekvátně nízká. Neexistuje žádný logický důvod, proč by újma na zdraví zaměstnance, respektive míra jeho ochrany, měla být nižší než újma jiného subjektu. To se jeví z hlediska ústavního práva jako neudržitelné. Konečně nutnost akceptace obecných pravidel Ústavní soud ČR již vyjádřil dne 26. 8. 2010 v nálezu sp. zn. III. ÚS 101/05. Dovedil, že při interpretaci zákoníku práce a jeho ustanovení o náhradě škody nelze pominout obecné principy a pravidla upravující základy právní odpovědnosti, které pokládají základ soukromého práva. Pokud by byly tyto obecné principy a pojmy pominuty, interpretace jednotlivých ustanovení zákoníku práce by nemohla vést k racionálnímu závěru a ve své podstatě by popřela též samotný pojem právního řádu jako uspořádaného systému právních norem, systému uspořádaného mimo jiné právními principy, pojmoslovím a hodnotami sdílenými v rámci relevantní právní komunity.

Od 1. 1. 2014 byla tedy v pracovněprávních vztazích aplikována v občanskoprávních vztazích zrušená náhradová vyhláška. To se změnilo od 1. 10. 2015, kdy bylo zrušeno přechodné ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce, které na náhradovou vyhlášku odkazovalo. V § 271 c odst. 1 zákoníku práce je od 1. 10. 2015 obsažena úprava nároků na bolest a ztížení společenského uplatnění jen velmi obecně tak, že se poskytují zaměstnanci jednorázově, a nejméně ve výši stanovené právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (dále jen „náhradové nařízení“), přičemž takto stanovenou výši odškodnění může soud přiměřeně zvýšit (§ 271s zákoníku práce). Naproti tomu v občanskoprávních vztazích se aplikuje Metodika. Ve své podstatě byl převzat předchozí tabulkový režim náhradové vyhlášky s tím, že hodnota jednoho bodu byla zvýšena ze 120 Kč na 250 Kč s cílem dorovnat výši náhrady s Metodikou. Nelze pominout, že hodnota bodu je totožná již téměř sedm let, i přes rostoucí inflaci nedošlo k její valorizaci. Mališ<sup>28</sup> upozorňuje, že náhradové nařízení vlády zachovalo etiologický přístup u kompenzace ztížení společenského uplatnění, když například ztráta jedné ledviny je z hlediska ztížení společenského uplatnění oceněna 1 000 body (250 000 Kč) bez ohledu na to, jak se tato újma zdraví promítla do jednotlivých sfér života poškozeného, čímž se náhradové nařízení vlády zásadně liší od Metodiky.

Z důvodové zprávy vyplývá, že v pracovněprávních vztazích je s ohledem na posílení ochrany zaměstnance nutná přesná právní úprava. Vojtek<sup>29</sup> poukazuje na pozoruhodnou úvahu vlády, která v důvodové zprávě uvedla, že částky doporučené u náhrad za ztížení společenského uplatnění jsou příliš vysoké a v pracovněprávních vztazích postačí zhruba jejich poloviční výše. Nicméně je třeba zdůraznit, že soudům byly rozvázány ruce od doporučení moci výkonné v tom smyslu, že stanovenou výši odškodnění mohou zvýšit.

V § 10 náhradového nařízení je vtěleno retroaktivní ustanovení, které stanoví, že byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo za ztížení společenského uplatnění již podle tohoto nařízení.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> MALIŠ, Daniel. *Dvojkolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní?* [online]. In: . 15. 12. 2015 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-cem-spociva-a-co-s-ni-99895.html>

<sup>29</sup> *Občanský zákoník: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-630-3.

<sup>30</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016, který byl uveřejněn v časopise Soudobá judikatura z oblasti občanského, obchodního a pracovního práva pod publikačním číslem 100/2019

Nesourodne dualistický prístup, ktorý je výsledkom nekoordinovaného legislatívneho vývoje, bol predmetom kritiky Ústavného súdu ČR, keď vo svojom nálezu z dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15 doporučil i v pracovněprávních vzťahoch prihliadnúť zejména u zťaženia spoločenského uplatnenia k Metodice. Právny ráh je jednotným celkom, ktorý je ďalej diferencovaný v subsystémoch jednotlivých úrovní, ktoré vstupujú do určitých funkčných väzieb. Interpret určitého ustanovenia nesmie omezoval svoj rozhled toliko na jedno či niekoľko ustanovení, ale musí jej chápať ako súčasť logického a souladného významového. Ačkoli pracovná práva zdúrazňuje ochrannou funkciu, není důvod přistupovat jinak k obdobnému institutu upravenému též občanským právem a poskytovat nižší stupeň ochrany jen proto, že občanské právo ochrannou funkci výslovně neplní.<sup>31</sup>

I přes vodítka Ústavného soudu ČR se Nejvyšší soud ČR k této otázce vymezil poměrně jasně v rozsudku z dne 28. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3687/2018, z něhož vyplývá, že subsidiární použití ustanovení § 2958 o. z. a z něj vycházející Metodiky na pracovněprávní vztahy nepřipadá v úvahu a že rozdílnost právní úpravy odškodnění bolesti a ztěžení společenského uplatnění v zákoníku práce od úpravy obsažené v občanském zákoníku je odůvodněna odlišností pracovněprávních vztahů od vztahů občanskoprávních, danou povahou závislé práce.<sup>32</sup> S ústavněprávní rovinnou této problematiky se vypořádal tak, že závěry Ústavného soudu ČR netvoří tzv. ratio decidendi s tím, že závaznost se týká jen výroku rozhodnutí a odůvodnění jen v části obsahující nosné důvody, tj. ratio decidendi.

Přesah tohoto závěru do pojištění zaměstnavatelů je evidentní. Vznikla otázka, jaká bude výše nároku vykrýtá zákonným pojištěním ve smyslu vyhlášky č. 125/1993, a to s ohledem na skutečnost, že výpočet sazby pojistného zůstal od roku 2000 nezměněn (viz § 12 odst. 2 vyhlášky) a naopak výše vyplácených náhrad by se díky aplikaci Metodiky mohly zvýšit. Formální výklad právníků pojišťoven by mohl dokonce vést k tomu, že pojišťovna by s odkazem na § 394 odst. 2 zákoníku práce hradila pouze tu část újmy, která by odpovídala náhradové vyhlášce či nařízení s tím, že zaměstnavatel by musel zbytek uhradit ze svého, případně mít pro tento účel komerční připojištění. Takový pohled by však zcela popíral smysl a účel zákonného pojištění zaměstnanců, jež by mělo pokrývat takovou výši nároku, která je zaměstnanci přisouzena. Konečně to potvrzuje i znění § 5 odst. 2 citované vyhlášky, který uvádí, že: „Nahradi-li zaměstnavatel poškozenému škodu nebo její část přímo, má právo, aby mu pojišťovna ... vydala to, co by za něj jinak plnila poškozenému.“

## **5.1 Zásah Ústavného soudu ČR**

Pomyslnou judikaturní tečku za dvojkolejností dopsal Ústavní soud ČR ve svém nálezu z dne 15. 11. 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20. V dané věci žalobce jako spolujezdec ve firemním autě, které řídil jeho kolega, když způsobil tuto nehodu, utrpěl mimo jiné vážné zranění břicha a požadoval přiznat ztěžení společenského uplatnění. Okresní soud ho přiznal podle náhradového nařízení.

Dané řízení bylo specifické v tom ohledu, že v něm došlo ke konkurenci právních úprav. Protože k poškození zdraví žalobce došlo při pracovním úrazu, byl odpovědný zaměstnavatel, jehož odpovědnost však připadala v úvahu i z titulu provozovatele vozidla, při jehož provozu došlo k nehodě. Konkurenci pracovněprávní a občanskoprávní úpravy řeší konstantní judikatura tak, že odpovídají-li rozdílné subjekty podle různých právních předpisů, je volba na poškozeném.<sup>33</sup> Pokud však odpovídá jeden subjekt podle různých právních úprav, nemá poškozený možnost volby, zákoník práce má přednost.<sup>34</sup>

Zatímco jeden soudní znalec ve věci provedl ohodnocení ztěžení společenského uplatnění dle Metodiky s výsledkem procentního vyřazení žalobce ze všech sfér společenského zapojení 10,8 % (odpovídá částce 1 143 858 Kč pro rok 2016, kdy došlo ke stabilizaci zdravotního stavu poškozeného), další znalec zrevidoval tento posudek a stanovil odškodnění za ztěžení společenského uplatnění na 6,73% (odpovídá částce 712 718 Kč). Jiný soudní znalec provedl zhodnocení ztěžení společenského uplatnění podle náhradového nařízení, ohodnotil jej celkem 700 body (175 000 Kč).

<sup>31</sup> náleží Ústavného soudu ČR z dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11

<sup>32</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR z dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016, uveřejněný pod č. 19 v časopise Soudní judikatura, roč. 2019

<sup>33</sup> rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR z 24. 9. 1968, sp. zn. 3 Cz 36/68 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR z dne 8. 12. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1906/2004

<sup>34</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR z dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014



Pro úplnost nutno dodat, že tentýž znalec provedl ohodnocení prostřednictvím Metodiky na 1,89%, tedy v částce 200 112,93 Kč. S ohledem na takový diametrální rozdíl se proto žalobce neztotožnil s rozhodnutím soudu, protože stanovení odškodnění podle náhradového nařízení považoval za nespravedlivé. Požadoval, aby náhrada za ztížení společenského uplatnění byla dorovnána do částky vyplývající z Metodiky, neboť je amorální, aby zdraví jakožto jediná hodnota, měla jinou cenu u zaměstnance a u běžného člověka, když lidé by si měli být rovni v důstojnosti a právech. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Taktéž dovolací soud dovolání žalobce odmítl.

Žalobce uspěl až u Ústavního soudu ČR, který v nálezu ze dne 15. 11. 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20 dovedl, že rozhodnutím soudu prvního i druhého stupně bylo porušeno ústavně zaručené právo žalobce na rovnost, a proto se ruší. Ústavní soud ČR zkritizoval náhradové nařízení z pohledu samotné legislativní techniky. Vymezení bodového ohodnocení jednotlivých poškození zdraví a stanovení konkrétní hodnoty bodu je provedeno v podzákoném právním předpise, což je ze strany zákonodárce hraničním přístupem ve vztahu k požadavku pro něj plynoucího z čl. 4 odst. 2 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“), podle něhož meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou upraveny pouze zákonem. Ústavní soud ČR dodal, že je nutné zajistit (materiálně) rovnou ochranu základních práv a svobod. Soudům uložil, prokáže-li poškozený, že by mu při posouzení věci dle obecné občanskoprávní úpravy (§ 2958 o. z.) náleželo odškodnění ztížení společenského uplatnění v částce vyšší, než by mu jinak náleželo dle kalkulace provedené dle náhradového nařízení, aby mu bylo přiznáno odškodnění alespoň na úrovni, které by se mu dostalo v občanskoprávním vztahu za daných okolností, a to bez toho, aby byl stěžovatel povinen tvrdit a prokazovat okolnosti v jeho poměrech, které by z jeho věci činily výjimečný případ ve smyslu § 388 zákoníku práce.

## **6 ZÁVĚR**

S ohledem na skutečnost, že § 271c zákoníku práce stanoví, že náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci nejméně ve výši dle náhradového nařízení, pak s odkazem na § 271s zákoníku práce, podle kterého může soud výši odškodnění stanovenou náhradovým nařízením přiměřeně zvýšit, při aplikaci ústavněprávního principu rovnosti před zákonem, by měla být provedena kalkulace odškodnění jak podle náhradového nařízení, tak podle Metodiky s tím, že pokud ohodnocení dle Metodiky bude vyšší, zaměstnanci by měla náležet kompenzace právě dle Metodiky. Takový dualistický postup však vede ke zvýšení nákladů řízení, minimálně co do znalečného.

De lege ferenda by bylo vhodné znovelizovat § 271c zákoníku práce a jednotlivé nároky odškodňovat v obou případech podle Metodiky s tím, že by se měla odborná veřejnost spíše než na názorové střety ohledně přípustnosti dvoukolejnosti právní úpravy, zaměřit na odstranění nedostatků Metodiky, aby byla spravedlivým a aktuálním podpůrným materiálem pro vyčíslení nároku pro všechny subjekty, neboť i přes všechny kritické hlasy je Metodika aktuálně jediným podpůrným pramenem, o který se soudy při rozhodování mohou opřít.

S ohledem na skutečnost, že od okamžiku, kdy Metodika spatřila světlo světa, uplynulo již 8 let, časem vyvstaly praktické problémy, které je nutné zrevidovat. Jedná se o živý systém. Bylo by vhodné vyšetření poškozeného zobjektivizovat i za pomoci testů, prováděných v laboratorním prostředí, hodnotící analyticky jednotlivé fyzické komponenty – FCE (Functional Capacity Evaluation), například metodou – Isernhagen WS FCE. Vyšetřovaly by se pracovní schopnosti v činnostech, které jsou nejčastěji se vyskytujícími elementy fyzické práce (zvedání, stoj, chůze atd., viz dále) a následně zhodnocovaly dle předepsaných úkolů, jejichž základem by byla přesná operacionalizovaná a vyzkoušená biomechanická kritéria, podle kterých se limit výkonu hodnotí.

### **Použitá literatura:**

LAVICKÝ, P.: Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-287-8.

LAVICKÝ, P. a DOLEŽAL, T.. Pojetí náhrady nemajetkové újmy při ublížení na zdraví podle nového občanského zákoníku a s tím spojené procesní aspekty. Právní rozhledy. Nakladatelství C.H. Beck, 2014, roč. 2014, č. 10, s. 358-363. ISSN 1210-6410.

MALIŠ, D. Dvojkolejná úprava výše náhrad nemajetkové újmy na zdraví - v čem spočívá a co s ní? [online]. In: . 15. 12. 2015 [cit. 2022-07-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dvojkolejna-uprava-vyse-nahrad-nemajetkove-ujmy-na-zdravi-v-čem-spočívá-a-co-s-ní-99895.html>.

ŠÁMAL, P.: Trestní zákoník: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. 3632 s. ISBN 978-80-7400-428-5.

ŠVESTKA J. a kol.: Občanský zákoník: komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-630-3.

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR z 2. 9. 1965, sp. zn. 5 Tz 38/65

rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR z 24. 9. 1968, sp. zn. 3 Cz 36/68

rozsudek Nejvyššího soudu SSR z 14. 1. 1983, sp. zn. 6 Tz 83/82

rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 31. 10. 1988, sp. zn. 1 Cz 60/88

nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 6. 2001, sp. zn. II. ÚS 326/98

nález Ústavního soudu ČR ze dne 29. 9. 2005, sp. zn. III. ÚS 350/03

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2005, sp. zn. 25 Cdo 1906/2004

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2006, sp. zn. 25 Cdo 759/2005

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 5. 2006, sp. zn. 25 Cdo 2186/2004

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2007, sp. zn. 32 Odo 132/2005

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2009, sp. zn. 25 Cdo 4438/2008

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 11. 2011, sp. zn. 25 Cdo 4826/2009

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2012, sp. zn. 25 Cdo 2884/2010

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 5. 2012, sp. zn. 25 Cdo 1170/2010

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2009, sp. zn. 25 Cdo 1925/2008

nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 8. 2010, sp. zn. III. ÚS 101/05

rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 20. 9. 2012, sp. zn. 25 Cdo 1038/2011

Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku, vydána pod Rc 63/2014 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek a kterou Občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu vzalo dne 12. 3. 2014 na vědomí

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 25 Cdo 2100/2015

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2014

nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3122/15

rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 2. 5. 2016, sp. zn. 4 Tmo 2/2016

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 5. 2016, sp. zn. 6 Tdo 1421/2016

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 6 Tdo 1791/2016

rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. 25 Co 153/2017

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 25 Cdo 2245/2017

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. 6 Tdo 1017/2018

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 5. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2635/2018

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3687/2018

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 5. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2596/2018

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 10. 2019, sp. zn. 6 Tdo 130/2019

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2020, sp. zn. 7 Tdo 1485/2019

nález Ústavního soudu ČR ze dne 9. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1564/20

nález Ústavního soudu ČR ze dne 15. 11. 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20

nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. IV. ÚS 444/11

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1361/2021

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2021, sp. zn. 25 Cdo 2843/2020

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 2. 2022, sp. zn. 25 Cdo 2207/2020

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013

ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů  
vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání č. 125/1993 Sb.  
vyhláška Ministerstva zdravotnictví o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění č. 440/2001 Sb.

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění účinném do 30. 9. 2015

zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

**Kontaktné údaje:**

JUDr. Hana Jandová

hana.rezacova@email.cz

Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická

Sady Pětatřicátníků 14

306 14 Plzeň

Česká republika

kontaktní adresa autorky:

Pomněnková 1559

386 01 Strakonice

# PRÁVO CESTUJÚCICH NA NÁHRADU PRI ZRUŠENÍ LETU V DÔSLEDKU ŠTRAJKU<sup>1</sup>

Monika Jurčová

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

**Abstract:** The passenger is protected as the weaker party in travel law. The passengers' rights to compensation in case of flight cancellation or delay are the manifestation of protective measures to balance the contractual equilibrium and the entrepreneurs in the tourism industry, in this case the air carriers, must respect these rules. In labor law, protection is provided to the employee as the weaker party, he can also exercise his rights through the right to strike. Labor law is not a closed legal system and the employee's right to strike will affect (negatively) the provision of tourism services. In what position is the air carrier as a businessman and employer obliged to respect the rights of passengers and employees simultaneously? Is a strike an extraordinary circumstance that excludes the right of passengers to compensation?

**Abstrakt:** Cestujúcemu je v práve cestovného ruchu poskytovaná ochrana ako slabšej strane s cieľom vyrovnať zmluvnú rovnováhu, zaraďujeme sem aj práva cestujúcich na náhradu pri zrušení alebo meškaní letu. Podnikatelia v cestovnom ruchu, v tomto prípade letový dopravca to musia rešpektovať. Aj v pracovnom práve sa zamestnancovi ako slabšej strane poskytuje ochrana, svoje práva môže uplatňovať aj prostredníctvom práva na štrajk. Pracovné právo nie je uzatvorený právny systém a právo zamestnanca na štrajk ovplyvní (negatívne) aj poskytovanie služieb cestovného ruchu, v akom postavení je letový dopravca ako obchodník a zamestnávateľ, ak má rešpektovať zároveň práva cestujúcich aj zamestnancov. Je štrajk mimoriadnou okolnosťou, ktorá vylučuje právo na náhradu?

**Key words:** Flight cancellation or delay, passengers' right to compensation, right to strike, extraordinary circumstances

**Kľúčové slová:** Zrušenie alebo omeškanie letu, právo cestujúcich na náhradu, právo na štrajk, mimoriadne okolnosti

## 1 ÚVOD

V prípade zrušenia letu majú leteckí cestujúci podľa nariadenia č. 261/2004<sup>2</sup> právo na náhradu od prevádzkujúceho leteckého dopravcu. Právo na náhradu, ktorej výška je odstupňovaná podľa vzdialenosti zrušeného letu<sup>3</sup> vzniká, pokiaľ cestujúci neboli informovaní o zrušení letu aspoň dva

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu na podporu výskumu a vývoja s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, číslo APVV-18-0443, zodpovedná riešiteľka projektu prof. JUDr. Andrea Oľšovská, PhD.

<sup>2</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 261/2004 z 11. februára 2004, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá systému náhrad a pomoci cestujúcim pri odmietnutí nástupu do lietadla, v prípade zrušenia alebo veľkého meškania letov a ktorým sa zrušuje nariadenie (EHS) č. 295/91 (Ú. v. EÚ L 46, 2004, s. 1; Mim. vyd. 07/008, s. 10).

<sup>3</sup> Podobne sa v zmysle rozsudkov Súdneho dvora EÚ C-402/07 a C-432/07 Sturgeon a i. posudzuje veľké omeškanie. Rozširujúci výklad Súdneho dvora EÚ presadil právny názor, že články 5, 6 a 7 nariadenia č. 261/2004 sa majú vykladať v tom zmysle, že na účely uplatnenia práva na náhradu sa cestujúci, ktorých let má meškanie, môžu považovať za cestujúcich, ktorých let bol zrušený a že sa tak môžu dovolávať práva na náhradu upraveného v článku 7 tohto nariadenia, ak im bola z dôvodu

týžde pred plánovaným časom odletu. Ak im bola informácia poskytnutá v kratšom časovom horizonte, právo na náhradu vzniká pokiaľ im nebol ponúknutý náhradný let s určenými parametrami. Právo na náhradu cestujúcemu patrí aj vtedy, ak neboli informovaní o zrušení v časovom úseku od dvoch týždňov do siedmich dní pred plánovaným časom odletu a nebolo im ponúknuté presmerovanie, ktoré im umožní odletieť maximálne dve hodiny pred plánovaným časom odletu a dosiahnuť konečné cieľové miesto maximálne štyri hodiny po plánovanom čase priletu alebo neboli informovaní o zrušení do siedmich dní pred plánovaným časom odletu a nebolo im ponúknuté presmerovanie, ktoré im umožní odletieť maximálne hodinu pred plánovaným časom odletu a dosiahnuť konečné cieľové miesto maximálne dve hodiny po plánovanom čase priletu.

Prevádzkujúci letecký dopravca nie je povinný platiť náhradu podľa článku 7 tohto nariadenia, ak môže preukázať, že zrušenie je spôsobené mimoriadnymi okolnosťami, ktorým sa nedalo zabrániť ani vtedy, keď boli prijaté všetky primerané opatrenia.

V odôvodnení 14 nariadenia č. 261/2004 sa uvádza, že **mimoriadne okolnosti môžu nastať aj v prípade štrajkov, ktoré ovplyvňujú prevádzku príslušného leteckého dopravcu**. Súdny dvor už skoršie upozornil, že okolnosti uvedené v tomto odôvodnení, vrátane štrajku, nie sú nevyhnutne a automaticky okolnosťami vylučujúcimi povinnosť zaplatiť náhradu upravenú v článku 5 ods. 1 písm. c) nariadenia č. 261/2004<sup>4</sup> a že v dôsledku toho treba v každom jednotlivom prípade posúdiť, či tieto okolnosti zároveň vyplývajú z udalostí, ktoré sa svojou povahou alebo svojím pôvodom netýkajú bežnej aktivity dotknutého leteckého dopravcu a vymykajú sa jeho účinnej kontrole. Zoznam okolností v nariadení je teda iba indikatívny, uvedené okolnosti nepredstavujú samy osebe mimoriadne okolnosti, ale iba to, že sú spôsobilé vytvoriť takéto okolnosti.

Cieľom tohto príspevku je poukázať na rôzne faktory, ktoré - ak bol let bol zrušený alebo podstatne omeškaný v dôsledku štrajku – rozhodnú, či štrajk môže ako mimoriadna okolnosť vylúčiť poskytnutie náhrady cestujúcim. Budeme sledovať činitele ako

- zákonnosť štrajku,
- bežný výkon činnosti leteckého dopravcu, predvídateľnosť štrajku a pripravenosť leteckého dopravcu riešiť vzniknutú situáciu,
- skutočnosť, či ide o štrajk zamestnancov leteckého dopravcu alebo štrajk iných zamestnancov, ktorý spôsobil zrušenie letu ( napr. štrajk pozemného personálu letiska),
- a tiež to, do akej miery je relevantná otázka solidárneho štrajku, resp. neočakávaného rozšírenia štrajku na zamestnancov dcérskej spoločnosti leteckého dopravcu.

Keďže vo vzťahu ku posudzovaniu vylúčenia práva cestujúcich na náhradu treba zohľadniť aj to, či ide mimoriadne okolnosti, ktorým sa nedalo zabrániť ani vtedy, keď boli prijaté všetky primerané opatrenia, všimneme si aj relevanciu aktivity alebo pasivity leteckého dopravcu pri riešení požiadaviek štrajkujúcich alebo primeranosti a rozumnosti požiadaviek štrajkujúcich.

Vzhľadom na cieľ nariadenia č. 261/2004, ktorým je – ako vyplýva z jeho odôvodnenia 1 – zabezpečiť vysokú úroveň ochrany cestujúcich, a z dôvodu, že článok 5 ods. 3 tohto nariadenia predstavuje odchýlku zo zásady práva cestujúcich na náhradu v prípade zrušenia alebo veľkého meškania letu, treba pojem „mimoriadne okolnosti“ vykladať reštriktívne.<sup>5</sup>

## **2 PRÁVO NA ŠTRAJK V SLOVENSKOM PRÁVNOM PORIADKU, JEHO ZÁKONNOSŤ A VPLYV TEJTO SKUTOČNOSTI NA POSUDZOVANIE PRÁVA NA NÁHRADU**

Právo uskutočniť kolektívnu akciu vrátane práva na štrajk predstavuje základné právo sociálnej povahy stanovené v článku 28 Charty základných práv Európskej únie, pričom toto právo je chránené v súlade s právom Únie, vnútroštátnymi právnymi predpismi a vnútroštátnou praxou.<sup>6</sup> K definícii štrajku, jeho následkov aj spolu s prehľadom medzinárodnoprávnej aj slovenskej právnej úpravy možno odkázať na Lacka, ktorý uvádza: „*Štrajkom uskutočňovaným v pracovnoprávnej oblasti nastáva (úplne alebo čiastočne) jednostranné a dočasné prerušenie pracovnej činnosti (vrátane inej*

---

letu, ktorý má meškание, spôsobená trojhodinová alebo dlhšia časová strata, t.j. že dorazia do ich cieľového miesta po troch hodinách alebo viac po čase priletu, ktorý pôvodne stanovil letecký dopravca.

<sup>4</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 22. decembra 2008, Wallentin-Hermann, C-549/07, , bod 22.

<sup>5</sup> Ibid, bod 20.

<sup>6</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, bod 44.

pracovnej obštrukcie) zamestnancov smerujúce k vynúteniu si, aj prostredníctvom spôsobenej ujmy zamestnávateľovi, požiadaviek očakávaných štrajkujúcimi voči zamestnávateľovi (plnom či čiastočnom rozsahu). Štrajková aktivita je cieľne zameraná na vynútenie si zmeny v správaní zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch.<sup>7</sup>

Článok 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky<sup>8</sup> garantuje právo na štrajk s tým, že podmienky ustanoví zákon.<sup>9</sup> Právna úprava štrajku je rámcovo zakotvená aj v Zákonníku práce,<sup>10</sup> právo na štrajk je zamestnancom garantované v článku 10 jeho základných zásad nasledovne: *Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluky.* Olšovská poukazuje na to, že Ústavou SR predpokladané prijatie zákona, ktorý by upravil podmienky štrajku, zrealizované nebolo, čoho dôsledkom sú diskusie, či a aký je dovolený štrajk.<sup>11</sup> Všeobecne možno konštatovať, že v akademickej spisbe prevažuje názor,<sup>12</sup> že iné štrajky než štrajky vyhlásené na podporu uzatvorenia kolektívnej zmluvy, a teda právne neupravené, nie sú zakázané. Argumentujú aj ústavnoprávnym princípom právneho štátu „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané“ Rovnako aj v právnej praxi sa akceptuje, že právna úprava rozlišuje medzi štrajkom súvisiacim so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a tzv. „divokým“ štrajkom.<sup>13</sup> S názorovým prístupom o legitímnosti „iného“ štrajku zásadne nesúhlasí Drgonec.<sup>14</sup> V podmienkach Slovenskej republiky môže byť otázka zákonnosti štrajku, najmä ak nepôjde o štrajk uskutočňovaný podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v účinnom znení, predmetom diskusie a to minimálne z hľadiska naplnenia predpokladov zákonnosti štrajku, ktorý sa v slovenskej literatúre označuje ako „divoký štrajk“. Pre naše účely si treba objasniť, či zákonnosť alebo nezákonnosť štrajku, ktorý spôsobil zrušenie letu alebo jeho podstatné omeškanie môže byť faktorom, ktorý rozhodne o priznaní práva cestujúceho na náhradu.

V rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ v konaní proti leteckej spoločnosti TUIfly sa posudzovala otázka, či predstavuje spontánna neprítomnosť značnej časti pracovníkov potrebných na uskutočnenie letov prevádzkujúceho leteckého dopravcu z dôvodu prerušenia práce, ktoré nie je z hľadiska pracovného práva ani právnej úpravy kolektívnych zmlúv legitímne (tzv. „divý štrajk“<sup>15</sup>), mimoriadne okolnosti v zmysle článku 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004?<sup>16</sup>

V prejednávanej veci zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplynulo, že k „divému štrajku“ zamestnancov dotknutého leteckého dopravcu došlo v dôsledku neočakávaného oznámenia tohto dopravcu o reštrukturalizácii podniku. Toto oznámenie viedlo k tomu, že počas jedného týždňa došlo k osobitne zvýšenej miere neprítomnosti palubnej posádky v práci v nadväznosti na výzvu, ktorá nepochádzala od zástupcov zamestnancov podniku, ale spontánne od samotných zamestnancov, ktorí si nahlásili práceneschopnosť. Je teda nepochybné, že tento „divý štrajk“ začali zamestnanci spoločnosti TUIfly, aby presadili svoje požiadavky, v tomto prípade požiadavky k reštrukturalizačným

<sup>7</sup> LACKO, M. :Právo na štrajk In: [Studia iuridica Cassoviensia](#), 2014, č. 2, s. 12-25.

<sup>8</sup> Ústavný zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky v účinnom znení.

<sup>9</sup> Článok 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky znie: „Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.“

<sup>10</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov

<sup>11</sup> OLŠOVSKÁ, A. : Uplatnenie práva na štrajk a vznik škody u zamestnávateľa. In Šmíd, O. - Černý, M. - Vacová, R. (eds.) Olomoucké dny soukromého práva. Olomouc : Iuridicum Olomoucense, 2018. Dostupné na:

<[https://www.pf.upol.cz/fileadmin/userdata/PF/Veda\\_a\\_vyzkum/konference/odsp/ODSP18-FV.pdf](https://www.pf.upol.cz/fileadmin/userdata/PF/Veda_a_vyzkum/konference/odsp/ODSP18-FV.pdf)>

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 408. ISBN 978-80- 7380-465-7. s. 242 -244. , obdobne Lacko a Olšovská v dielach vyššie citovaných.

<sup>13</sup> GUBA, A. HORÁKOVÁ, S. : Štrajk. Aké sú podmienky jeho vyhlásenia? Kedy je nelegálny? Aké má zamestnávateľ možnosti vlastnej právnej ochrany? Dostupné na: <https://www.akss.sk/files/media/SME/STRAJK-Ake-su-podmienky-jeho-vyhlasenia.pdf>

<sup>14</sup> DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 766-767.

<sup>15</sup> V anglickom jazyku sa používa označenie „wildcat strike“ , v nemčine „wilder Streik“

<sup>16</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 17. apríla 2018 v spojených veciach C-195/17, C-197/17 až C-203/17, C-226/17, C-228/17, C-254/17, C-274/17, C-275/17, C-278/17 až C-286/17 a C-290/17 až C-292/17.

opatreniam, ktoré oznámilo vedenie tohto leteckého dopravcu. Súdny dvor konštatuje, že reštrukturalizácie a reorganizácie podnikov sú súčasťou bežných opatrení, ktoré súvisia s ich riadením. Leteckí dopravcovia tak môžu v rámci výkonu svojej činnosti bežne čeliť nezhodám, ba dokonca konfliktom so svojimi zamestnancami alebo s časťou týchto zamestnancov. V dôsledku toho treba riziká vyplývajúce zo sociálnych dôsledkov, ktoré sprevádzajú takéto opatrenia, považovať za súčasť bežného výkonu činnosti dotknutého leteckého dopravcu. Navyše „divý štrajk“, o ktorý ide vo veciach samých, nemožno považovať za udalosť, ktorá sa vymyká účinnej kontrole zo strany dotknutého leteckého dopravcu. Okrem skutočnosti, že k tomuto „divému štrajku“ došlo v dôsledku rozhodnutia uvedeného leteckého dopravcu, treba uviesť, že napriek zvýšenej miere neprítomnosti v práci, na ktorú poukázal vnútroštátny súd, uvedený „divý štrajk“ skončil v nadväznosti na dohodu, ktorú tento letecký dopravca uzavrel so zástupcami zamestnancov.<sup>17</sup>

Vo vzťahu k slovenským diskusiám o zákonnosti štrajku považujem za významné konštatovanie v bode 47 rozsudku Súdneho dvora proti TUIfly : *Ak by sa v rámci štrajkov rozlišovalo medzi tými, ktoré sú podľa uplatniteľného vnútroštátneho práva zákonné, a tými, ktoré sú nezákonné, s cieľom určiť, či ich treba posúdiť ako „mimoriadne okolnosti“ v zmysle článku 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004, viedlo by to k tomu, že právo na náhradu cestujúcim by záviselo od právnych úprav jednotlivých členských štátov v sociálnej oblasti, čím by boli ohrozené ciele nariadenia č. 261/2004, uvedené v jeho odôvodneniach 1 a 4, a to zabezpečiť vysokú úroveň ochrany cestujúcich, ako aj to, aby leteckí dopravcovia pôsobili na území Únie za harmonizovaných podmienok.*<sup>18</sup>

Nezákonnosť štrajku podľa vnútroštátneho práva nie je sama osebe okolnosťou, ktorá by vylučovala právo cestujúcich na náhradu za zrušenie letu.

### 3 KVALIFIKÁCIA ŠTRAJKU AKO MIMORIADNEJ OKOLNOSTI PODĽA NARIADENIA 261/2004

Článok 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004 v spojení s odôvodneniami 14 a 15 tohto nariadenia oslobodzuje prevádzkujúceho leteckého dopravcu od povinnosti platiť náhradu, ak je schopný preukázať, že zrušenie je spôsobené „mimoriadnymi okolnosťami“, ktorým sa nedalo zabrániť ani vtedy, keď boli prijaté všetky primerané opatrenia.

Súdny dvor EÚ vo svojej rozhodovacej činnosti<sup>19</sup> zdôraznil, že v tomto kontexte treba posúdiť aj to, či štrajkové hnutie, ktoré je zvolané odborovým zväzom zamestnancov prevádzkujúceho leteckého dopravcu pri dodržaní podmienok stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi, najmä nimi vyžadovanej lehoty na predchádzajúce oznámenie, s cieľom vyjadriť požiadavky zamestnancov tohto dopravcu, a ku ktorému sa pripojí jedna alebo viacero kategórií zamestnancov nevyhnutných na uskutočnenie letu, môže predstavovať „mimoriadnu okolnosť“ v zmysle článku 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004, ktorá nie je súčasťou bežného výkonu činnosti dotknutého leteckého dopravcu.

Súdny dvor poukazuje na znaky, ktoré neumožňujú štrajk kvalifikovať ako mimoriadnu okolnosť v zmysle tohto nariadenia, ak ide štrajk zamestnancov prevádzkujúceho leteckého dopravcu :

- a) právo na štrajk predstavuje základné sociálne právo chránené právnymi predpismi,
- b) štrajk síce predstavuje konfliktný moment vo vzťahoch medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ale stále zostáva jedným z možných prejavov sociálneho vyjednávania, a preto ho treba pokladať za udalosť, ktorá je súčasťou bežného výkonu činnosti dotknutého zamestnávateľa, v plnej miere sa to uplatňuje aj na prevádzkujúceho leteckého dopravcu,
- c) štrajk, ktorého cieľ sa obmedzuje na získanie zvýšenia miezd pilotov, zmeny ich pracovnej doby a vyššej predvídateľnosti pracovného času od podniku leteckej dopravy tak predstavuje udalosť, ktorá je súčasťou bežného výkonu činnosti tohto podniku, najmä ak je takýto štrajk organizovaný v súlade so zákonom.

Vo vzťahu ku možnosti kontroly leteckým dopravcom Súdny dvor zdôraznil, že

- a) keďže štrajk predstavuje pre zamestnancov právo zaručené článkom 28 Charty, skutočnosť, že sa ho títo zamestnanci dovolávajú a v dôsledku toho začnú v tomto smere

<sup>17</sup> Ibid, body 38-44.

<sup>18</sup> Ibid, bod 47.

<sup>19</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 23. marca 2021 vo veci C-28/20, Airhelp Ltd.

konať, sa musí považovať za predvídateľnú pre každého zamestnávateľa, najmä ak je takýto štrajk vopred oznámený a poukazuje na rôzne iné možnosti posúdenia jeho predvídateľnosti

- b) vzhľadom na to, že výskyt štrajku je pre zamestnávateľa predvídateľnou udalosťou, má tento zamestnávateľ v zásade možnosti, ako sa na ňu pripraviť a prípadne zmierniť jeho následky, takže do určitej miery si zachováva kontrolu nad udalosťami. Ako každý zamestnávateľ ani prevádzkujúci letecký dopravca konfrontovaný so štrajkom svojich zamestnancov, ktorý je odôvodnený požiadavkami spojenými s pracovnými podmienkami a odmeňovaním, nemôže tvrdiť, že nemá nad týmto hnutím žiadnu kontrolu.
- c) pokiaľ je štrajk spojený s požiadavkami týkajúcimi sa pracovnoprávnymi vzťahov medzi dopravcom a jeho zamestnancami, ktoré sa môžu riešiť v rámci sociálneho dialógu vo vnútri podniku, nejde o mimoriadnu okolnosť. O taký prípad ide presne pri vyjednávaní o mzdách. Toto konštatovanie nemožno spochybniť prípadnou nerozumnosťou alebo neprímeranosťou požiadaviek formulovaných štrajkujúcimi alebo odmietnutím návrhu na urovanie, pretože určenie výšky miezd v každom prípade patrí do oblasti pracovnoprávnymi vzťahov medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami.<sup>20</sup>

Aj v rozsudku Súdneho dvora proti spoločnosti Eurowings sa presadil reštriktívny výklad mimoriadnosti a možnosti kontroly prevádzkujúceho leteckého dopravcu vo vzťahu ku solidárnemu štrajku jeho zamestnancov so štrajkom v materskej spoločnosti. Súdny dvor vyslovil, že „Článok 5 ods. 3 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 261/2004 z 11. februára 2004, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá systému náhrad a pomoci cestujúcim pri odmietnutí nástupu do lietadla, v prípade zrušenia alebo veľkého meškania letov a ktorým sa zrušuje nariadenie (EHS) č. 295/91, sa má vykladať v tom zmysle, že štrajk, ktorého cieľom je presadiť mzdové a/alebo sociálne požiadavky zamestnancov a ktorý sa začal v nadväznosti na výzvu odborovej organizácie zamestnancov prevádzkujúceho leteckého dopravcu zo solidarity so štrajkom iniciovaným voči materskej spoločnosti, ktorej jednou z dcérskych spoločností je tento dopravca, pričom sa ho zúčastňuje kategória zamestnancov tejto dcérskej spoločnosti, ktorej prítomnosť je nevyhnutná na prevádzkovanie letu, a prekračuje časový rámec, ktorý odborová organizácia vyzývajúca na štrajk pôvodne oznámila, napriek tomu, že medzičasom bola dosiahnutá dohoda s materskou spoločnosťou, nepatrí pod pojem „mimoriadna okolnosť“ v zmysle tohto ustanovenia.“<sup>21</sup>

#### 4 ŠTRAJK AKO VONKAJŠIA UDALOSŤ

Z judikatúry Súdneho dvora EÚ týkajúcej sa pojmu „mimoriadne okolnosti“ v zmysle článku 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004 vyplýva, že treba rozlišovať medzi udalosťami „vnútorného“ pôvodu a udalosťami „vonkajšieho“ pôvodu vo vzťahu k prevádzkujúcemu leteckému dopravcovi. Na základe výskytu takýchto „vonkajších“ udalostí bolo doteraz možno zahrnúť pod tento pojem kolíziu medzi lietadlom a vtákom,<sup>22</sup> poškodenie pneumatiky lietadla cudzím predmetom, ako je napríklad pohyblivý odpad nachádzajúci sa na dráhe letiska,<sup>23</sup> prítomnosť paliva na dráhe letiska, v dôsledku ktorej bola táto dráha uzavretá,<sup>24</sup> ale aj skrytá výrobná vada alebo sabotáž či teroristické činy.<sup>25</sup> Všetky tieto udalosti majú spoločné to, že sú výsledkom činnosti leteckého dopravcu v strete s vonkajšími okolnosťami, viac či menej častými v praxi, nad ktorými ale letecký dopravca nemá kontrolu, pretože sú spôsobené prírodnou udalosťou alebo konaním tretej osoby, ako je napríklad iný letecký dopravca alebo verejný či súkromný subjekt, ktorý zasahuje do leteckej alebo letiskovej činnosti.<sup>26</sup>

Súdny dvor EÚ vo vzťahu k štrajkom zdôraznil, že normotvorca Únie tým, že v odôvodnení 14 nariadenia č. 261/2004 uviedol, že mimoriadne okolnosti môžu nastať najmä v prípade štrajkov, ktoré ovplyvňujú prevádzku príslušného leteckého dopravcu, mal na zreteli štrajky, ktoré nie sú vnútorne spojené s činnosťou dotknutého leteckého dopravcu. Z toho vyplýva, že „mimoriadnymi okolnosťami“

<sup>20</sup> Ibid, body 24-38.

<sup>21</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 6. októbra 2021 vo veci C-613/20 CS proti Eurowings GmbH.

<sup>22</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 4. mája 2017, Pešková a Peška, C-315/15, bod 26.

<sup>23</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 4. apríla 2019, Germanwings, C-501/17, bod 34.

<sup>24</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 26. júna 2019, Moens, C-159/18, bod 29.

<sup>25</sup> Rozsudky Súdneho dvora EÚ z 22. decembra 2008, Wallentin-Hermann, C-549/07, bod 26, a zo 17. septembra 2015, van der Lans, C-257/14, bod 38.

<sup>26</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-28/20 z 20. marca 2021 Airhelp Ltd, body 40 a 41.



v zmysle článku 5 ods. 3 tohto nariadenia môžu byť najmä štrajkové hnutia riadiacich pracovníkov letovej prevádzky alebo zamestnancov letiska.<sup>27</sup> Takéto štrajkové hnutia, keďže navyše nespádajú do rámca výkonu činnosti tohto dopravcu, a vymykajú sa tak jeho účinnej kontrole, predstavujú „mimoriadne okolnosti“ v zmysle článku 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004. Naproti tomu štrajk iniciovaný a nasledovaný vlastnými zamestnancami dotknutého podniku leteckej dopravy je pre tento podnik „vnútornou“ udalosťou, vrátane štrajku zvolaného odborovými zväzmi, keďže tieto zväzy konajú v záujme zamestnancov uvedeného podniku. Ak má však takýto štrajk svoj pôvod v požiadavkách, ktoré môžu splniť len orgány verejnej moci a ktoré sa teda vymykajú účinnej kontrole dotknutého leteckého dopravcu, môže predstavovať „mimoriadnu okolnosť“<sup>28</sup> Ak nastanú takéto okolnosti, prevádzkujúci letecký dopravca musí tiež preukázať, že prijal opatrenia primerané situácii tým, že použil všetky prostriedky, či už ide o zamestnancov, alebo materiál a finančné prostriedky, ktorými disponoval, s cieľom predísť tomu, aby táto situácia viedla k zrušeniu dotknutého letu. Nemožno však od neho vyžadovať neprimerané straty vzhľadom na kapacity jeho podniku v rozhodnom čase.<sup>29</sup>

## 5 STRET ZÁUJMOV A OCHRANA SPOTREBITEĽOV V ROZHODOVANÍ O PRÁVE NA NÁHRADU

Lacko už dávnejšie upozorňoval, že na úrovni práva EÚ existuje potreba riešenia stretu práva na štrajk ako základného práva s ekonomickými slobodami, akými sú sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby v rámci členských štátov EÚ.<sup>30</sup> Ochrana slabšej strany v pracovnom práve sa obvykle sústreďuje na zamestnanca, v občianskom práve na spotrebiteľa.

Právo zamestnancov na štrajk v spojitosti s právom cestujúcim na náhradu môže ohroziť ekonomické slobody zamestnávateľa ako podnikateľa. Týchto otázok sa dotkol aj Súdny dvor EÚ v bodoch 47 – 51 rozsudku *Airhelp Ltd*, keď konštatoval:

- Existenciu štrajkového hnutia a riziko, že cestujúcim, ktorých let bol zrušený, bude treba platiť náhradu stanovenú v článku 5 ods. 1 a článku 7 ods. 1 nariadenia č. 261/2004 nemožno považovať za skutočnosť, ktoré zasahujú do podstaty práva zamestnávateľa na vyjednanie uvedeného v článku 28 Charty (*Právo na vyjednanie a kolektívne akcie*).<sup>31</sup>
- okolnosť, že letecký dopravca čelí z dôvodu štrajku svojich zamestnancov organizovaného v súlade so zákonom riziku, že bude musieť vyplatiť takúto náhradu, ho nenúti prijať bez diskusie všetky požiadavky štrajkujúcich. Letecký dopravca je totiž naďalej schopný presadzovať záujmy podniku takým spôsobom, aby dosiahol kompromis uspokojivý pre všetkých sociálnych partnerov. Nemožno teda konštatovať, že letecký dopravca je zbavený svojej slobody vyjednávania chránenej právom Únie a že v rámci pracovného sporu hneď na začiatku preberá úlohu porazeného.
- Pokiaľ ide o tvrdenie leteckého dopravcu týkajúce sa údajného porušenia jeho **slobody podnikania, ako aj práva vlastníť majetok**, ktoré sú v príslušnom poradí zaručené článkami 16 a 17 Charty, Súdny dvor EÚ zdôraznil, že sloboda podnikania a právo vlastníť majetok nie sú absolútnymi právami a že musia byť v takom kontexte, o aký ide vo veci samej, uvedené do súladu s článkom 38 Charty (*Ochrana spotrebiteľa*), ktorý podobne ako článok 169 ZFEÚ má zabezpečiť v rámci politiky Únie vysokú úroveň ochrany spotrebiteľov, vrátane cestujúcich v leteckej doprave.
- Dôležitosť, ktorú má cieľ ochrany spotrebiteľov, vrátane cestujúcich v leteckej doprave, pritom môže odôvodniť negatívne hospodárske dôsledky, dokonca aj značné, vzniknuté určitým hospodárskym subjektom.

Z rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vyplýva uzáver, že vylúčenie kvalifikácie štrajku organizovaného v súlade so zákonom a s charakteristickými znakmi ako „mimoriadnej okolnosti“

<sup>27</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 4. októbra 2012, *Finnair*, C-22/11.

<sup>28</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-28/20 z 20. marca 2021, *Airhelp Ltd*, body 42-45.

<sup>29</sup> Rozsudok Súdneho dvora EÚ C-74/19 z 11. júna 2020, *Transportes Aéreos Portugueses*, bod 36.

<sup>30</sup> LACKO, M.: Právo na štrajk In: [Studia iuridica Cassoviensia](#), 2014, č. 2, s. 18

<sup>31</sup> Charta základných práv Európskej únie (2016/C 202/02).

v zmysle článku 5 ods. 3 nariadenia č. 261/2004, nemôže zasahovať do základných práv, ktoré prevádzkujúcemu leteckému dopravcovi zaručujú články 16, 17 a 28 Charty.

## **6 ZÁVER**

Štrajkom nastáva prerušenie pracovnej činnosti zamestnancov smerujúce k vynúteniu si nimi presadzovaných práv aj prostredníctvom ujmy spôsobenej zamestnávateľovi. Ak v dôsledku štrajku dôjde k zrušeniu alebo podstatnému omeškaniu letu, cestujúcim vzniká podľa nariadenia 261/2004 právo na náhradu, ibaže by štrajk bolo možno považovať za mimoriadnu okolnosť, ktorá by právo na náhradu vylučovala. Z rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ vyplýva, že nie každý štrajk je mimoriadnou okolnosťou pričom je zrejماً tendencia v záujme ochrany cestujúcich vykladať pojem mimotiadne okolnosti reštriktívne. Ak ide o štrajk zamestnancov prevádzkujúceho leteckého dopravcu, štrajk spadá do bežnej sféry výkonu jeho činnosti a nemožno ho považovať za mimoriadnu okolnosť, ktorá by vylučovala priznanie náhrady. Nezákonnosť štrajku podľa vnútroštátneho práva tiež nie je okolnosťou, ktorá by vylučovala právo cestujúcich, pretože opačný výklad by nutne viedol k nejednotnosti v právach cestujúcich v EÚ, ak by rozdiely v právnej úprave a posudzovaní zákonnosti štrajkov v jednotlivých štátoch EÚ viedli k odlišným režimom náhrady podľa nariadenia 261/2004.

Aj štrajky môžu zakladať mimoriadne okolnosti podľa článku 5 ods. 3 nariadenia, ak dôjde k zrušeniu letu v dôsledku štrajku osôb, ktoré nie sú vnútorne spojené s činnosťou dotknutého leteckého dopravcu. Príkladom sú najmä štrajky riadiacich pracovníkov letovej prevádzky alebo zamestnancov letiska.

Leteckí dopravcovia ako podnikatelia poskytujúci služby v cestovnom ruchu sú konfrontovaní s povinnosťou rešpektovať súčasne práva cestujúcich na náhradu aj práva zamestnancov na štrajk. Ide o zaujímavý prípad dvojnásobného výskytu ochrany slabšej strany, cestujúceho ako spotrebiteľa v zmluvnom práve a zamestnanca v pracovnom práve.

### **Použitá literatúra:**

- BARANCOVÁ, H.: Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní? In: Právny obzor. 2008, č. 2, s. 94-108. s. 99.
- DVONČOVA, M.: Právo na štrajk a jeho výkon. Dostupné na <https://www.pravnenoviny.sk/pravo-na-strajk-a-jeho-vykon>.
- DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, 2007, č. 6-7, s. 759-780.
- FABRIZIO ESPOSITO, F. DE ALMEIDA, L.: European Union Litigation. In: European Review of Contract Law, 2018, č.1, s. 77-79.
- GUBA, A. HORÁKOVÁ, S.: Štrajk. Aké sú podmienky jeho vyhlásenia? Kedy je nelegálny? Aké má zamestnávateľ možnosti vlastnej právnej ochrany? Dostupné na <https://www.akss.sk/files/media/SME/STRAJK-Ake-su-podmienky-jeho-vyhlasenia.pdf>
- LACKO, M.: Právo na štrajk In: *Studia iuridica Cassoviensia*. 2014, č. 2, s. 12-25.
- OLŠOVSKÁ, A. : Uplatnenie práva na štrajk a vznik škody u zamestnávateľa. In: Šmíd, O. - Černý, M. - Vacová, R. (eds.) Olomoucké dny soukromého práva. Olomouc : Iuridicum Olomoucense, 2018, s. 211,220. ISBN 978-80-88266-13-6. Dostupné na [https://www.pf.upol.cz/fileadmin/userdata/PF/Veda\\_a\\_vyzkum/konference/odsp/ODSP18-FV.pdf](https://www.pf.upol.cz/fileadmin/userdata/PF/Veda_a_vyzkum/konference/odsp/ODSP18-FV.pdf)
- ŠVEC, a kol. Kultúra sveta práce - Právo na štrajk. Bratislava: Nadácia Fridricha Eberta (zastúpenie v SR). 2013. s. 213 a nasl.
- DVONČOVA, M.: Právo na štrajk a jeho výkon. Dostupné na <https://www.pravnenoviny.sk/pravo-na-strajk-a-jeho-vykon>.
- GUBA, A. HORÁKOVÁ, S.: Štrajk. Aké sú podmienky jeho vyhlásenia? Kedy je nelegálny? Aké má zamestnávateľ možnosti vlastnej právnej ochrany? Dostupné na <https://www.akss.sk/files/media/SME/STRAJK-Ake-su-podmienky-jeho-vyhlasenia.pdf>

**Kontaktné údaje:**

doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.  
monika.jurcova@truni.sk  
Katedra občianskeho a obchodného práva  
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave  
Hornopotočná 33  
91843  
Trnava  
Slovenská republika

# PRÁVNO-TEORETICKÉ ASPEKTY OCHRANY ZAMESTNANCOV PRED PRACOVNÝMI ÚRAZMI A CHOROBAMI Z POVOLANIA

Juraj Hamulák

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

**Abstract:** The paper deals with legal-theoretical aspects of the protection of employees within the framework of liability for work accidents and occupational diseases. The basic goal is the analysis of the legal status *de lege lata* in connection with the problems of application practice. The subject of the contribution is both labor law protection and protection resulting from the relevant regulations of social security law.

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá právno-teoretickými aspektami ochrany zamestnancov v rámci zodpovednosti za pracovné úrazy a choroby z povolania. Základným cieľom je analýza právneho stavu *de lege lata* v prepojení s problémami aplikačnej praxe. Predmetom príspevku je tak pracovnoprávna ochrana, ako aj ochrana vyplývajúca z príslušných predpisov práva sociálneho zabezpečenia.

**Key words:** Employee, employer, occupational accident, occupational disease, liability, compensation, accident benefits.

**Kľúčové slová:** Zamestnanec, zamestnávateľ, pracovný úraz, choroba z povolania, zodpovednosť, náhrada škody, úrazové dávky.

## 1 ÚVOD

Pracovné právo plní v systéme práva neodmysliteľnú a nezastupiteľnú funkciu, pretože jeho úlohou je okrem iného chrániť práva a právom chránené záujmy subjektov pracovnoprávných vzťahov. Z hľadiska svojej podstaty pracovné právo vždy bolo, je aj bude právnym odvetvím s najdôležitejším sociálnym významom a poslaním. Jeho normy vždy zabezpečovali najmä ochranu práv a zákonných záujmov zamestnancov, čím zároveň, a predovšetkým pozitívne, ovplyvňovali ďalší progresívny rozvoj výroby. Ochranná funkcia pracovného práva je najdôležitejšou funkciou pracovného práva a vo vzťahu k účastníkom pracovnoprávneho vzťahu chráni predovšetkým zamestnanca.<sup>1</sup> Práve život a zdravie patria medzi práva, ktoré predstavujú pomyselný vrchol tejto ochrany. Základnú právnu ochranu nachádzame v „základom zákone“ štátu a to v Ústave SR, ktorá v čl. 36 ods. 1 písm. c) určuje, že zákonná úprava zabezpečuje zamestnancom ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Tak ako to vyplýva z hmotnoprávnej i procesnoprávnej úpravy je potrebné zvýrazniť, že zamestnanci ako slabší subjekt pracovnoprávneho vzťahu nevyhnutne musia požívať zvýšenú ochranu, ktorej cieľom by mala byť prirodzene aj ochrana ich života a zdravia pri práci. Základný pracovnoprávny predpis zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) jasne vymedzuje v § 146 ods. 1) ochranu práce ako „systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.“ Napriek skutočnosti, že právna úprava z nášho pohľadu jasne vymedzuje povinnosti pri zabezpečovaní ochrany zdravia na pracovisku, tak je potrebné uviesť, že k úrazom na pracoviskách dochádza neustále. V poslednom období je však možné badať znižujúci sa trend vzniku úrazov na pracoviskách. Napr. z dostupných

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M.: Slovenské pracovné právo - Bratislava : Sprint 2, 2019. 664 s., - ISBN 978-80-89710-48-5

oficiálnych zdrojov vyplýva, že počet pracovných úrazov s následkom smrti má klesajúcu tendenciu (v roku 2001 – 100 prípadov a v roku 2021 – 33 prípadov<sup>2</sup>), čo môžeme pripísať nielen zvýšenej miere kontrol zo strany inšpektorátov práce, ale aj tomu, že sa postupne zvyšuje povedomie zamestnávateľov vo vzťahu k zabezpečovaniu priaznivých a predovšetkým zdravých pracovných podmienok.

## **2 STAROSTLIVOSŤ O BEZPEČNOSŤ A ZDRAVIE ZAMESTNANCOV PRI PRÁCI**

Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a všeobecne ochrany práce zamestnancov patrí medzi jeden z najvýznamnejších prejavov pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Je upravená prevažne kogentnými ustanoveniami ZP, ale aj ďalšími príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, napr. zákonom o BOZP alebo zákonom o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a mnohými podzákonnými predpismi reflektujúcimi špecifika konkrétneho podmienok výkonu práce.<sup>3</sup>

ZP v ust. § 146 ods. 2) všeobecne vymedzuje, že „starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.“

Vo vzťahu k ochrane zamestnancov je možné konštatovať, že sa v danom prípade sa jedná o hmotnoprávne vymedzenie tzv. všeobecnej prevenčnej povinnosti, ktorá je konštrukčným prvkom systému pracovného práva. Pre každého účastníka právneho vzťahu je vždy lepšie keď ku škode nedôjde ako ju následne nahrádzať. Nahradenie plnej výšky škody je totiž mnohokrát zdĺhavé, problematické a v niektorých prípadoch právne nemožné. Takáto právna regulácia zodpovedá sociálnej ochrane zamestnanca.

Zamestnávateľ je v súlade so všeobecnou prevenčnou povinnosťou povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku, pričom je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

## **3 ZODPOVEDNOSŤ ZA PRACOVNÉ ÚRAZY A CHOROBY Z POVOLANIA**

Ochranný mechanizmus týkajúci sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci spočíva predovšetkým v osobitnej úprave zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania, ktorá je na rozdiel od zodpovednosti zamestnanca založená na objektívnom princípe (tzv. objektívna zodpovednosť, resp. zodpovednosť za výsledok), pri ktorej sa nevyžaduje existencia zavinenia, pričom platí, že naplnenie okolností jednotlivých predpokladov vzniku zodpovednosti za škodu zamestnávateľa je dostatočné na to, aby bola založená zodpovednosť zamestnávateľa so všetkými právnymi následkami. Podľa ustálenej súdnej praxe „*pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania má byť preukázaná a základným predpokladom je existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi ním a poškodeným zamestnancom, existencia pracovného vzťahu je nevyhnutnou podmienkou toho, aby sa zamestnávateľ vôbec mohol stať zodpovedným, ďalším rozhodujúcim kritériom pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch je kritérium condicion sine qua non úrazu, t.j. účinkovanie vonkajších vplyvov, tzv. úrazový dej a jeho identita, ktorým sa úraz líši od samostatného ochorenia. Skúmanie a existencia úrazového deja ako príčina poškodenia zdravia predstavuje jednu zo základných podmienok vzniku nároku zamestnanca na odškodnenie pracovného úrazu. Porušením zdravia sa rozumie ako poškodenie fyzické, tak aj psychické*“.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Správa - Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v organizáciách v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2021 zdroj: <https://www.ip.gov.sk/analiza-pracovnej-urazovosti-za-rok-2021/> (pozreté dňa 4.10.2022)

<sup>3</sup> TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P.: Pracovné právo v súvislostiach, FES Bratislava, 2020, ISBN 978–80–89149–91–9, s. 156

<sup>4</sup> Pozri Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 20.03.2012, sp. Zn. č. 5Co/307/2011.

### **3.1 Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz**

#### **3.1.1 Vymedzenie pojmu pracovný úraz**

V zmysle právnej úpravy sa za pracovný úraz považuje poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Bližšie vymedzenie týchto jednotlivých charakteristických črt sformovala súdna prax. Ak to zovšeobecníme, tak v dôsledku charakteru vplyvu pôsobiaceho na zamestnanca môže poškodenie zdravia spočívať v poškodení telesného zdravia alebo v poškodení psychiky, teda duševného zdravia zamestnanca. V zmysle judikatúry sa za pracovný úraz považuje telesné zranenie zamestnanca, ktoré nastalo nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom však nie je len telesné zranenie spôsobené vonkajším násilím, ale vôbec porušenie zdravia, ku ktorému došlo nezávisle od vôle poškodeného, ak toto porušenie zdravia bolo spôsobené vonkajšími vplyvmi, ktoré sú svojou povahou krátkodobé, ak je zamestnanec pri práci, na ktorú nie je zvyknutý a ktorá je neprimeraná jeho telesným možnostiam, nútený okamžitým (usilovným) vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Táto telesná námaha potom musí byť príčinou následku, o ktorého odškodnenie ide. Prítom nemusí ísť o jedinú príčinu, ale stačí, keď ide o jednu z príčin, ale dôležitú, podstatnú a značnú (R 27/1962). Pracovným úrazom sa rozumie aj porušenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené v priamej súvislosti s výkonom jeho zamestnania nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Toto vonkajšie pôsobenie označované aj ako úrazový dej, je spravidla takou udalosťou, ktorá vyvolá u postihnutého subjektívne ťažkosti, ktoré mu nedovoľujú pokračovať v práci alebo len s určitými problémami, alebo ho dokonca z práce vyradujú. O úrazový dej môže ísť aj v prípadoch náhleho poškodenia zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahuje hranice obvykle ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, alebo sa síce pohybuje na hraniciach obvykle namáhavej práce, pre ktorú však organizmus pracovníka nie je prispôsobený, alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačí. Existencia určitého chorobného stavu (hoci latentného) nemôže vylúčiť záver, že medzi úrazovým dejom a ním vyvolaným následným stavom je priama príčinná súvislosť a že teda vyvolanie tohto chorobného stavu bolo spôsobené ako jednou z hlavných príčin, ktoré ho vyvolali, pracovným úkonom zamestnanca, pri výkone ktorého k nemu došlo. Na tom nemôže nič zmeniť skutočnosť, že na vznik poškodenia zdravia vyvolaného úrazovým dejom spolupôsobili aj iné vnútorné faktory, vrodené alebo získané, ktoré vyvolávajú pre organizmus neobvyklé podmienky, ako je to pri dispozícii vyvolanej skôr vzniknutým chorobným stavom (R 1/1963). Napr. pri vymedzení pracovného úrazu súdna prax považuje infarkt myokardu za pracovný úraz z dôvodu, že hoci tu zdanlivo chýba vonkajší faktor úrazového deja, ale bezprostrednou príčinou vyvolávajúcou infarkt myokardu je psychická trauma pri jednorazovom preťažení v rámci plnenia pracovných úloh alebo fyzická trauma ako neobvykle bežnému zaťaženiu zodpovedajúce jednorazové vypätie. V tejto súvislosti však súdna prax dospela k záveru, že nemôže ísť o pracovný úraz spočívajúci v náhlej cievej príhode, ktorá bola vyvolaná tým, že nadriadený zamestnanec nepriaznivo hodnotil zamestnanca a následne ho odvolal z funkcie. K poškodeniu zdravia totiž v tomto prípade nedošlo v dôsledku vypätia vyvolaného nadmerným pracovným zaťažením, ale bolo dôsledkom iných skutočností. Na druhej strane, súdy ako pracovný úraz hodnotili prípad, pri ktorom zamestnanec vykonával prácu, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, pričom bol nútený okamžitým a náhlym vypätím síl prekonať vonkajší odpor, a tak náhle a neobvykle zvýšiť svoju námahu (R 11/1976).<sup>5</sup> Vo všeobecnosti je teda rozhodujúcim faktorom, na základe ktorého sa posudzuje, či sa jedná o pracovný úraz, alebo nie to, či k nemu došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Vychádzajúc zo záverov súdnej praxe teda platí, že o pracovný úraz nejde v prípade, ak sa zdravie zamestnanca poškodilo v čase, keď vybočil z plnenia pracovných úloh alebo činnosti, ktorá je v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, a keď nastal tzv. exces

<sup>5</sup> K tomu pozri bližšie: TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákoník práce – komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-8168-069-4, 1030 s.; BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce – komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4, s. 1225–1228.; BÉLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce – komentár*. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, 1636 s.

(napr. zamestnanec utrpí úraz, keď si vyrába pre seba bez dovolenia nejaké veci alebo pri tzv. čiernej jazde.) (R 55/1971)<sup>6</sup>.

### **3.1.2 Povinnosti v súvislosti s pracovnými úrazmi**

Zákonník práce nevymedzuje povinnosti, ktoré sú spojené so vznikom a existenciou pracovných úrazov. Tieto nachádzame v osobitnom právnom predpise, ktorým je zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“). Ako lex specialis k Zákonníku práce ustanovuje zákon o BOZP v § 17 jednak povinnosti zamestnanca, ako aj povinnosti zamestnávateľa.

V tejto súvislosti je zamestnanec povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik:

- a) pracovného úrazu alebo služobného úrazu (ďalej len „pracovný úraz“), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav,
- b) iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,
- c) nebezpečnej udalosti,
- d) závažnej priemyselnej havárie.

Túto povinnosť má aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedenej udalosti. Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik tejto udalosti.

Na druhej strane zamestnávateľ je povinný po tomto oznámení predovšetkým:

- a) bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia;
- b) registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu tak, že:
  - zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku,
  - spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,
  - prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu;
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu:
  - zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
  - príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,
  - príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz;
- d) viesť evidenciu pracovných úrazov, ako aj iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania.

## **3.2 Zodpovednosť zamestnávateľa za choroby z povolania**

### **3.2.1 Vymedzenie pojmu choroba z povolania**

Na rozdiel od pojmu pracovný úraz sa v Zákonníku práce nenachádza legálne vymedzenie pojmu choroba z povolania. Toto vymedzenie nachádzame v osobitnom predpise, ktorým je zákon č.

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, H. Zákonník práce – komentár. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4, s. 1226.

461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V zmysle § 8 ods. 2 tohto zákona je choroba z povolania definovaná ako choroba uznaná príslušným špecializovaným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1 tohto zákona, ak vznikla zamestnancovi (ale aj inej fyzickej osobe podľa § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení) pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh za podmienok uvedených v tejto prílohe. Chorobou z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu. V porovnaní s pracovným úrazom teda môžeme chorobu z povolania definovať ako chorobu (poškodenie zdravia), ktorá zamestnancovi vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle (spravidla) dlhodobým pôsobením vonkajších vplyvov. Nie je vylúčené, aby k vzniku choroby z povolania došlo aj jednorazovým poškodením zdravia, napr. pri prenosných infekčných chorobách.

Otázka existencie, resp. neexistencie chorôb z povolania je predovšetkým otázkou znaleckého posúdenia, ktorého právny rámec nachádzame v osobitom predpise, ktorým je zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V § 31a tohto zákona je upravený postup na tzv. uznanie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, v zmysle ktorého ak poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť fyzickej osobe, má podozrenie, že jej ochorenie súvisí s vykonávanou prácou, odošle ju na vyšetrenie lekárovi s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo (resp. ďalších špecializačných odboroch) so sídlom najbližšie k miestu pracoviska fyzickej osoby.<sup>7</sup>

### **3.2.2 Určenie zodpovedného subjektu za chorobu z povolania**

V zmysle § 195 ods. 4 Zákonníka práce za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.

Vychádzajúc z príslušnej judikatúry v tejto súvislosti platí, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu pri chorobe z povolania, ak u zamestnanca bola zistená choroba z povolania a ak na pracovisku zamestnávateľa, proti ktorému je nárok uplatňovaný, sú objektívne dané podmienky pre vznik choroby z povolania. Nie je v danom prípade rozhodujúce, či zamestnanec, u ktorého bola zistená choroba z povolania, pracoval na poslednom pracovisku počas doby, ktorá z lekárskeho hľadiska je predpokladom pre vznik choroby z povolania. Proti svojmu poslednému zamestnávateľovi nemôže zamestnanec uplatniť nárok na náhradu škody len v takom prípade, keď podmienky pre vznik choroby z povolania, ktorou ochorel na tomto poslednom pracovisku vôbec neexistovali.<sup>8</sup>

### **3.3 Liberácia zamestnávateľa zo zodpovednosti pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania**

Pod pojmom liberácia rozumieme oslobodenie, zbavenie sa zodpovednosti za vzniknutú škodu, ak je preukázaný niektorý zo zákonom predpokladaných liberačných dôvodov. Tieto liberačné dôvody upravuje Zákonník práce v § 196. Dôvodom liberácie môže byť len preukázané zavinené protiprávne konanie zamestnanca, ktoré je v príčinnej súvislosti so vznikom škody. Dôkaz o nevine zamestnávateľa v danom prípade je irelevantný.<sup>9</sup>

Na základe príslušných ustanovení rozlišujeme úplnú a čiastočnú liberáciu.

#### **3.3.1 Úplná liberácia**

V zmysle 196 ods. 1 sa zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom (úplne sa liberuje), ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že:

<sup>7</sup> MACKOVÁ, Z. Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť, Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi. Šamorín: Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6, s. 400.

<sup>8</sup> Pozri bližšie: Rozhodnutie krajského súdu v Prahe z 20.9.1962 sp. zn. č. 5 Co 229/62

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. Zákonník práce – komentár. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4, s. 1229.



- a) škoda bola spôsobená tým, že:
  - postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
  - bol s týmito predpismi, resp. pokynmi riadne a preukázateľne oboznámený a
  - ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Pri úplnej liberácii platí, že uvedené podmienky musia byť splnené kumulatívne, nestačí iba naplnenie jednej z nich.

V zmysle § 39 Zákonníka práce sa za právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci považujú predpisy na ochranu života, predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia. Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; akk dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce.

### **3.3.2 Čiastočná liberácia**

V zmysle § 196 ods. 2 sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti (čiastočne sa liberuje), ak preukáže, že:

- a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade ľahkomyselného konania sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

Za ľahkomyselné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce. Vychádzajúc z príslušnej judikatúry možno toto konanie charakterizovať ako hazardérstvo alebo nebezpečné riskovanie. Pri tom, či konanie možno takto označiť, treba prihliadať na kvalifikáciu zamestnanca, nadobudnuté skúsenosti, dĺžku zamestnania a pod. Inak sa môže kvalifikovať rovnaké konanie u mladého, neskúseného a krátko zamestnaného zamestnanca a inak u skúseného staršieho zamestnanca.<sup>10</sup>

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hrozacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

<sup>10</sup> K tomu pozri bližšie: BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. – komentár. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4, s. 1231.

#### 4 NÁHRADA ŠKODY PRI PRACOVNÝCH ÚRAZOCH A CHOROBÁCH Z POVOLANIA

Vo všeobecnosti platí, že nedodržiavanie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP), zvyčajne môže viesť ku vzniku pracovných úrazov. Tie majú dôsledky pre:

- a) zamestnancov, ktorými sú:
  - strata zdravia alebo života,
  - sťaženie ďalšieho spoločenského uplatnenia,
  - finančné straty,
  - zníženie kvality života zamestnanca a jeho rodiny,
- b) zamestnávateľov, ktorými sú:
  - sociálne dôsledky (frustrácia a fluktuácia zamestnancov, strata dobrého mena zamestnávateľa),
  - právne dôsledky (trestné stíhanie zodpovedných osôb),
  - ekonomické dôsledky (zastavenie výroby, odškodňovanie poškodených, pokuty, dodatočné prijímanie opatrení),
- c) štát:
  - náklady na liečebnú starostlivosť,
  - náklady na sociálnu starostlivosť,
  - neplnenie medzinárodných záväzkov v súvislosti s ochranou práce.

Je nutné uviesť, že ak nie sú splnené zákonné podmienky osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, nárok na odškodnenie poškodenia na zdraví, ktoré nastalo v súvislosti so škodlivým pracovným prostredím ovplyvňujúcim nepriaznivo zdravotný stav zamestnanca, je možné nárok na náhradu škody uplatňovať podľa všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa.<sup>11</sup>

V rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania rozlišujeme dva druhy škody a to vecnú a škodu na zdraví. S účinnosťou do 31.12.2003 upravoval Zákonník práce náhradu za oba tieto druhy škody, avšak prijatím zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov už nemá právna úprava v Zákonníku práce charakter odškodnenia spočívajúceho v náhrade škody, ale je koncipovaná **ako poistný systém kompenzačného charakteru, na základe ktorého sa nároky na náhradu škody na zdraví stali úrazovými dávkami z úrazového poistenia**. Podľa právnej úpravy platnej do 31. decembra 2003 išlo o nárok vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu upraveného Zákonníkom práce (nárok zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom). Obsahom právneho vzťahu vyplývajúceho zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom bolo právo zamestnanca na poskytnutie plnenia spočívajúceho okrem iného aj v náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní plnej invalidity alebo čiastočnej invalidity a povinnosť zamestnávateľa toto plnenie poskytnúť. Od účinnosti zákona o sociálnom poistení v rámci pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania zostal zamestnancovi zachovaný len nárok na náhradu vecnej škody. Zákonné poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania bolo týmto zákonom nahradené úrazovým poistením. Úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania je upravené ako súčasť systému sociálneho poistenia.<sup>12</sup>

##### 4.1 Vecná škoda

Ako sme teda uviedli, tak v zmysle § 198 Zákonníka práce má zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, len na poskytnutie náhrady za vecnú škodu, pričom zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení

<sup>11</sup> K tomu pozri bližšie: Rozsudok Krajského súdu v Ústí nad Labem z 24.7.1968, sp. zn. č. 5 Co 415/68.

<sup>12</sup> K tomu pozri bližšie Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 26.03.2009, sp. zn. č. 3 Cdo 81/2007

pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa. Rozsah tejto zodpovednosti je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

Pre výšku náhrady vecnej škody, ktorá zamestnancovi vznikla v rámci uplatnenia osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania sa taktiež aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia, nie jej nákupnej hodnoty, čiže do úvahy sa berie jej opotrebovanie (amortizácia).

#### **4.2 Úrazové dávky**

Úrazové dávky, ktoré poskytuje za zákonných podmienok Sociálna poisťovňa, sú nárokom z úrazového poistenia, ktoré je možné definovať ako povinné poistenie zamestnávateľa, ktoré ho má ochraňovať pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania jeho zamestnancov. Na rozdiel od nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia je povinné úrazové poistenie viazané na zamestnávateľa, ktorý je v pozícii poistenca a platí si úrazové poistenie. Úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu, a zaniká dňom, v ktorom nezamestnáva ani jednu fyzickú osobu.

Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa, má zamestnanec zamestnávateľa (ale aj iná fyzická osoba podľa § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení) po splnení zákonom stanovených podmienok. Nárok na úrazové dávky za podmienok stanovených zákonom má aj manžel (manželka), nezaopatrené dieťa po fyzických osobách, ktoré zomreli v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, a fyzická osoba, voči ktorej mala fyzická osoba v čase úmrtia vyživovaciu povinnosť. Nárok na úrazovú dávku zamestnanca nezávisí od plnenia povinností zamestnávateľa platiť a odvádzať poistné na úrazové poistenie.

Z úrazového poistenia Sociálna poisťovňa po splnení zákonom stanovených podmienok poskytuje tieto úrazové dávky, ktoré sú prevažne peňažného charakteru:

- a) úrazový príplatok,
- b) úrazová renta,
- c) jednorazové vyrovnanie,
- d) pozostalostná úrazová renta,
- e) jednorazové odškodnenie,
- f) pracovná rehabilitácia (vecná dávka) a rehabilitačné,
- g) rekvalifikácia (vecná dávka) a rekvalifikačné,
- h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- i) náhrada nákladov spojených s liečením,
- j) náhrada nákladov spojených s pohrebom.

#### **4.3 Iné možné nároky poškodeného zamestnanca**

Napriek uvedenému však v istých prípadoch prichádza do úvahy aj možnosť uplatňovania si iných nárokov voči zamestnávateľovi a to vo forme žaloby v rámci práva na ochranu osobnosti. Občiansky zákonník v ustanovení § 11 priznáva každej fyzickej osobe právo na ochranu osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy. Zákon nepodáva výpočet konkrétnych foriem zásahov, ktorými môžu byť dotknuté jej osobnostné práva, stanovuje ale znaky, za prítomnosti ktorých treba určité správanie považovať za zásah do osobnosti. Takýmito znakmi sú objektívna spôsobilosť zásahu negatívne dopadnúť na osobnosť fyzickej osoby, neoprávnenosť zásahu a príčinná súvislosť medzi určitým konaním a porušením alebo ohrozením osobnostných práv. Nemajetkovou ujmom v zmysle ustanovenia § 13 ods. 2 OZ je taká ujma, ktorá sa premieta do psychickej sféry fyzickej osoby a do jej postavenia v spoločnosti. Takáto ujma sa teda bezprostredne nepremiata do fyzickej integrity ani do majetkovej sféry fyzickej osoby. Treba ju preto dôsledne odlišovať od majetkovej ujmy vrátane ujmy na zdraví s majetkovými dôsledkami a inej nemajetkovej ujmy vzniknutej ako priamy dôsledok zásahu do telesnej integrity fyzickej osoby, za ktorý sa náhrada poskytuje podľa iných predpisov. Zmyslom náhrady ujmy vzniknutej ako priamy dôsledok zásahu do telesnej integrity fyzickej osoby je pokúsiť sa poskytnúť

peňažnú náhradu za ujmu spôsobenú poškodením zdravia, jeho liečenia alebo odstránovania jeho následkov, t.j. bolestné, resp. za ujmu na zdraví, ktorá má preukázateľne nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, pre uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo pre plnenie jeho spoločenských úloh, t.j. spôsobuje sťaženie spoločenského uplatnenia. Osobitným právnym predpisom, ktorý upravuje problematiku odškodnenia bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia, je zákon č. 437/2004 Z.z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky 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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o náhrade za bolesť“), ktorý predstavuje komplexnú úpravu tohto inštitútu v právnom poriadku Slovenskej republiky. V praxi však prevláda názor, že táto špeciálna úprava odškodnenia ujmy na zdraví fyzickej osoby v sebe nezahŕňa aj ochranu dôstojnosti osoby dotknutej neoprávneným zásahom do práva na súkromný a rodinný život, t. j. nemá oporu v platnej právnej úprave odškodnenia ujmy na zdraví. Z ustanovení zákona o náhrade za bolesť totiž vyplýva, že zmyslom náhrady za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia je poskytnúť peňažnú náhradu za ujmu spôsobenú zásahom do telesnej integrity fyzickej osoby. Z nich ani zo zásad na hodnotenie bolesti, zásad na hodnotenie sťaženia spoločenského uplatnenia, ale ani zo sadzieb bodového ohodnotenia nie je možné podľa aplikačnej praxe vyvodiť, že by sa náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia poskytovali za ujmu, ktorá sa premieta do psychickej sféry fyzickej osoby a do jej postavenia v spoločnosti. Nie je preto vylúčené, aby dochádzalo k uplatňovaniu nárokov zmysle § 13 OZ a zákona o náhrade za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia. (pozn. je potrebné však konštatovať, že existujú aj iné názory na túto problematiku<sup>13</sup>). Odškodnenie za sťaženie spoločenského uplatnenia má vo svojej podstate predstavovať náhradu za preukázateľne nepriaznivé dôsledky pre život a životné úkony poškodeného, pre uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo pre plnenie jeho spoločenských úloh. Pre správne určenie výšky odškodnenia za sťaženie spoločenského uplatnenia je nevyhnutné najskôr zistiť, aké mal poškodený predpoklady pre svoje uplatnenie v živote a v spoločnosti pred vznikom škody, a aké predpoklady má po vzniku škodovej udalosti. Z porovnania týchto predpokladov možno potom vyvodiť záver, či a do akej miery boli touto udalosťou zúžené alebo stratené možnosti uplatnenia sa v živote a spoločnosti. Pri posudzovaní otázky, či ide o prípad hodný osobitného zreteľa a určovaní rozsahu odškodnenia musí súd dbať na to, aby jeho rozhodnutie rešpektovalo princíp proporcionality, ktorý vyžaduje existenciu vzťahu primeranosti medzi priznanou výškou náhrady a spôsobenou ujmu.

V prípadoch hodných osobitného zreteľa, akým je aj uznanie invalidity, môže súd náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia zvýšiť najviac o 50%.

Zvýšenie náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia v zmysle zákona o náhrade za bolesť sa neobmedzuje len na prípady vysokej úrovne predchádzajúceho uplatnenia poškodeného v spoločnosti (v kultúrnej, umeleckej, športovej a podobnej sfére života), ale je opodstatnené aj v prípadoch ďalších, v ktorých to odôvodňujú individuálne okolnosti zistené vykonaným dokazovaním. V praxi všeobecných súdov ide o okolnosti najrozmanitejšej povahy, ktoré môžu, avšak nemusia odzrkadľovať mieru spoločenského angažovania sa poškodeného pred škodovou udalosťou.

Jednotiacim hľadiskom pri určovaní adekvátneho zvýšenia náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia je, aby obe tieto stránky boli zohľadnené tak, že ich vzájomná jednota vyjadrí primeranosť priznanej náhrady vo vzťahu k povahe následkov poškodenia zdravia.

Nie je však úplne možné odstrániť požiadavku, aby bola priznaná náhrada škody za zhoršenie spoločenského uplatnenia založená na objektívnych a rozumných dôvodoch, a aby bola zachovaná proporcionálna vo vzťahu medzi vzniknutou zdravotnou nevýhodou a priznanou peňažnou sumou.<sup>14</sup>

Na záver je teda možné konštatovať, že právna úprava týkajúca sa ochrany zamestnancov pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania v zmysle aktuálneho právneho stavu de lege lata je

<sup>13</sup> napr. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 426/2014, ktorý konštatoval, že *"Nárok na sťaženie spoločenského uplatnenia má povahu špeciálnej úpravy vo vzťahu k ochrane osobnosti"*, a teda, že *by sa uplatňovanie nároku na nemajetkovú ujmu nemal aplikovať*."

<sup>14</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákoník práce / Zákon o kolektívnom vyjednávaní - Komentár (I. a II. zväzok), Wolters Kluwer, 2019, 2196 s., ISBN: 978-80-5710-105-5

na úrovni, ktorá zodpovedá príslušným štandardom. Na druhej strane však v praxi neustále k pracovným úrazom, resp. chorobám z povolania dochádza. Poznatky z aplikačnej praxe však ukazujú, že vo väčšine prípadov je hlavnou príčinou ľudský faktor. Na jednej strane zamestnávateľia nedostatočne zabezpečujú svoje pracoviská, aj keď im táto povinnosť vyplýva z príslušných právnych predpisov<sup>15</sup>. Tým druhým faktorom sú zamestnanci sami, pretože častokrát nerešpektujú opatrenia, ktorých účelom je prevencia pred pracovnými úrazmi. Z príslušných zdrojov totiž vyplýva, že najčastejšími príčinami vzniku pracovných úrazov sú napr. chýbajúce alebo nedostatočné ochranné zariadenie a zabezpečenie; nepridelené, nedostatočné alebo nevhodné osobné ochranné pracovné prostriedky; nepriaznivý stav alebo chybné usporiadanie pracoviska; nesprávna organizácia práce; neoboznámenie sa s podmienkami bezpečnej práce a nedostatok potrebnej kvalifikácie; používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti príkazu, zákazu a pokynom, zotrúvanie v ohrozenom priestore; nepoužívanie alebo nesprávne používanie predpísaných a pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov a pod. Napriek skutočnosti, že miera vzniku pracovných úrazov má klesajúcu tendenciu, tak je nevyhnutné, aby kontrolné orgány (inšpekcia práce) vo zvýšenej miere zameriavali svoju činnosť na kontrolu dodržiavania právnych predpisov na zaistenie BOZP, a to nielen u zamestnávateľov, u ktorých už boli zistené nedostatky, ale aj u zamestnávateľov, kde z hľadiska druhu vykonávaných prác sú tieto potencionálnym rizikovým faktorom.

#### **Použitá literatúra:**

- BARANCOVÁ, H. Zákoník práce – komentár. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4, s. 1225–1228.
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMUĽÁK, J., DOLOBÁČ, M.: Slovenské pracovné právo - Bratislava : Sprint 2, 2019. 664 s., - ISBN 978-80-89710-48-5
- BARANCOVÁ, H. Zákoník práce – komentár. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4, s. 1226.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce – komentář. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2, 1636 s.
- MACKOVÁ, Z. Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť, Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi. Šamorín: Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6, s. 400.
- ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákoník práce / Zákon o kolektívnom vyjednávaní - Komentár (I. a II. zväzok), Wolters Kluwer, 2019, 2196 s., ISBN: 978-80-5710-105-5
- TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P.: Pracovné právo v súvislostiach, FES Bratislava, 2020, ISBN: 978–80–89149–91–9, 217 s.
- TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. Zákoník práce – komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-8168-069-4, 1030 s.

#### **Kontaktné údaje:**

doc. JUDr. Juraj Hamuľák, PhD.  
Juraj.hamulak@flaw.uniba.sk  
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta  
Šafárikovo nám. 6  
81000 Bratislava  
Slovenská republika

---

<sup>15</sup> Čl. 8 základných zásad Zákonníka práce: „ Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.“

# SOCIÁLNA OCHRANA ŽIEN V TEHOTENSTVE A MATERSTVE

Zuzana Macková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

**Abstract:** The article pays attention to the development of the social protection of women in pregnancy and motherhood on the territory of Slovak Republic from the beginning of the 20th century till today.

It stresses the importance of the adoption of the international documents introducing protection of pregnant women and mothers as well as adoption of domestic ones, such as the Law No. 221/1924 Col. on Insurance of Employees in case of Sickness, Disability and Old Age – adopted in the so called First Czechoslovak Republic. The second part is consequently dedicated to era after the World War II to 1989, and 1990 to the present.

What is provided is substantial analysis of the legislation covering financial assistance during motherhood, at present the maternity and parental benefit, together with the newly introduced pregnancy benefit – paid from the sickness insurance.

Finally, the article demonstrates the role these payments and benefits provided during pregnancy and maternity play, including in the demographic development in the Slovak Republic.

**Abstrakt:** Autorka v príspevku venuje pozornosť vývoju sociálnej ochrany žien v tehotenstve a materstve na našom území od začiatku 20. storočia až do súčasnosti.

Poukazuje na význam prijatia medzinárodných dokumentov upravujúcich ochranu tehotných žien a matiek, ako aj vnútroštátnych dokumentov ako napr. zákona č. 221/1924 Zb. o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby prijatého v období 1. čs. republiky. V ďalšej časti venuje pozornosť v období po 2. svetovej vojne až do roku 1989 a od roku 1990 až do súčasnosti.

Rozoberá a analyzuje právnu úpravu peňažnej pomoci v materstve, v súčasnosti materského i rodičovského príspevku a aj novo zavedenej dávky nemocenského poistenia, a to tehotenského.

Poukazuje na význam uvedených dávok poskytovaných počas tehotenstva a materstva a ich vplyv na demografický vývoj v Slovenskej republike.

**Key words:** pregnancy, maternity, sickness benefits, state social benefits, family policy

**Kľúčové slová:** Tehotenstvo, materstvo, dávky nemocenského poistenia, štátne sociálne dávky, rodinná politika

## 1 Úvod

„Vo svojich deťoch žijeme ďalej“  
(Euripides: 485 – 406 p. n. l.)

Európske demokratické štáty vrátane Slovenskej republiky nežijú len z prítomnosti. Prostredníctvom svojej sociálnej politiky sa snažia vytvoriť priestor aj pre budúcnosť, ktorý je zameraný najmä na ochranu rodiny s nezaopatrenými (*resp. malými*) deťmi. Rodina ako sociálna skupina, v ktorej sa formuje osobnosť jednotlivca (*t.j. jeho inteligencia, etika, morálne a sociálne cítenie, úprimnosť*) a jeho spoločenský charakter (*t.j. vnímanie a rešpektovanie univerzálnych ľudských hodnôt ako slobody, rovnosti, sociálnej spravodlivosti, solidarity, ľudskej dôstojnosti, atď.*) je produkt ako súčasť spoločnosti a vo svojej podstate predstavuje stret verejnej a súkromnej sféry.<sup>1</sup>

---

Príspevok vznikol za podpory prostriedkov poskytnutých z projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied

Je potrebné pripomenúť, že sociálna ochrana rodiny a najmä zabezpečenie osobitnej starostlivosti o ženu v tehotenstve a materstve nie je samozrejmosťou. Jej vývoj na našom území je úzko spojený s ideami právneho a sociálneho štátu, ktoré sa rodili na troskách klasického liberalizmu v 1. polovici 19. storočia, ktorého myšlienky vychádzali zo zásady, že základom je rozvoj človeka v slobode, ktorá mala zabezpečiť nielen súkromné vlastníctvo, osobnú bezpečnosť každého človeka, ale predovšetkým rozvoj osobnosti každého jednotlivca ako takého. V tomto období funkcie štátu boli obmedzené len na vytváranie rovnakých predpokladov pre všetkých a smerovali k rozšíreniu právnej rovnosti a slobody. Štát za blahobyt svojich občanov zodpovednosť neniesol, ani nezasahoval do ekonomiky. Úloha štátu a spoločnosti v tomto období bola druhotná, pretože hospodárstvo bolo riadené trhom a voľnou konkurenciou.<sup>2</sup>

V nasledujúcich riadkoch si priblížme vývoj sociálnej ochrany ženy v tehotenstve a materstve na našom území až po súčasnosť.

## **2 HISTORICKÝ VÝVOJ V OBDOBÍ OD 1. POLOVICE 19. STOROČIA PO VZNIK 1. ČESKOSLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Obdobie rýchlej industrializácie v 1. polovici 19. storočia v Nemecku, kedy došlo k úpadku remeselnej výroby na vidieku a rozmachu priemyslu v mestách so všetkými kladmi i záporni, medzi ktoré patrilo sťahovanie do miest a populačná exlôzia, ako aj nekontrolovaný nárast pracovnej sily, malo za následok obrovské znižovanie miezd, zneužívanie lacnej ženskej a detskej pracovnej sily, ale aj takmer žiadnu ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci. Vzhľadom na katastrofálne životné a pracovné podmienky, došlo k zrodu tzv. sociálnej otázky v 2. polovici 19. storočia pod vplyvom biskupa von Kettelera, ktorý vo svojich dielach prezentoval názor, že v sociálnych veciach sa nemožno uspokojiť iba s individuálnym riešením jednotlivca a požadoval vytvorenie jednotného sociálneho zákonodarstva založenom na princípe kresťanskej sociálnej spravodlivosti s prioritným postavením cirkvi. Svojimi myšlienkami ovplyvnil aj pápeža Leva XIII., ktorý v encyklike *Immortale* z 1.11.1885 poukázal na to, že existujú nároky človeka, ktorých sa nedá zriecť a spoločenstvo ich musí rešpektovať a uplatňovať. Vo svojej podstate sa pričínil o otvorenie myšlienky demokracie a právneho štátu (ako aj pápež Pius XII. vo vianočnom príhovore v r.1941 po skúsenostiach s *fašizmom*)<sup>3</sup>.

Vznik klasického sociálneho zabezpečenia v rokoch 1883 až 1889 je spojený s ríšskym kancelárom O. v. Bismarckom, pod taktovkou ktorého boli prijaté tri zákony upravujúce sociálne poistenie, a to zákon o nemocenskom poistení upravujúci poistenie pre prípad choroby (1883), zákon o úrazovom poistení pre prípad pracovného úrazu (1884) a zákon o starobnom a invalidnom poistení pre prípad staroby a invalidity (1889). Reformistická politika „cukru a biča“ bismarckovského Nemecka ovplyvnila koncom 80. rokov 19. storočia aj rakúsku politiku a E.F.J. Taffeho, ktorý sa snažil napodobňovať O. v. Bismarcka.<sup>4</sup> V podmienkach vtedajšieho Rakúska v tom čase sa realizovala len nepatrná ochrana žien z hľadiska pracovného času a osobitnej ochrany bezpečnosti žien pri práci. Ženám bola zakázaná práca v baníctve pod zemou a ženy do 18. rokov veku sa mohli zamestnávať len spôsobom, ktorý neškodil ich telesnému vývinu. Po pôrode sa ženy mohli zamestnávať len po uplynutí 6 týždňov, prípadne 4 týždňov, ak sa ich práceschopnosť lekársky potvrdila. To znamenalo, že robotníčka po pôrode mala nárok na neplatenú dovolenku v dĺžke 6. týždňov. Vzhľadom na to žena častokrát mala záujem túto dovolenku si skrátiť len na 4 týždne za pomoci lekára. V továrňach táto

---

(VEGA) ev. číslo 1/0228/20 pod názvom Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia.

<sup>1</sup> MACKOVÁ, Z.: *Systém štátnych sociálnych dávok v transformačnom 20-ročnom období*. ACTA FACUTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE. Tomus XXXII., č. 1/2013. ISSN 1336-6912, s. 160.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H.: *Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch*. Vydavateľské oddelenie PFUK, Bratislava 1994, s. 9 a 14.

<sup>3</sup>MUNKOVÁ, G. a kolektív: *Sociální politika v evropských zemích*. Univerzita Karlova v Praze. Nakladatelství Karolinum, Praha 2005. ISBN 80-246-0780-8. s. 93 – 106.

<sup>4</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017, 184s.

ochrana trvala len 4 týždne a bola neplatená. V živnostenských podnikoch však vôbec neexistovala.<sup>5</sup> V Uhorsku ochrana ženy takmer neexistovala. Jediná ochrana, na ktorú mala pracujúca žena v továrni nárok, bola podľa živnostenského zákona z roku 1884 neplatená dovolenka po pôrode v rozsahu 4 týždňov.<sup>6</sup> V Uhorsku v rokoch 1867 až 1900 sociálne zákonodarstvo zaostávalo a odrážalo zaostalosť vtedajšieho Uhorska v porovnaní s ostatnými európskymi krajinami. Platili napríklad staré predpisy o bratských pokladniciach, ktoré zaviedol ešte banský zákon z roku 1854. Tieto predpisy zostali prakticky nezmenené a na území Slovenska zostali zachované až do roku 1922. Pod veľkým tlakom došlo v roku 1891 v Uhorsku k prijatiu zákona o robotníckom a nemocenskom poistení a na vykonávanie nemocenského poistenia došlo k zriadeniu nemocenských pokladníc organizovaných podľa súdnych okresov, tzv. okresné nemocenské robotníckov poisťujúce pokladnice, ktoré poskytovali lekársku pomoc. Napríklad podľa týchto predpisov boli ženy po pôrode oslobodené od pracovnej povinnosti počas 4 týždňov, avšak za toto obdobie nemali nárok na mzdu.<sup>7</sup>

V období rokov 1900 až 1918 hospodárska a sociálna situácia Rakúsko-uhorskej monarchie bola mimoriadne ťažká a nepriaznivá, čo sa prejavilo aj v stagnácii pracovného a sociálneho zákonodarstva. V zmysle zákona č. 156/1902 r. z. sa ženy mohli zamestnávať len na železničných režijských stavbách ľahšími prácami a po pôrode len po uplynutí 4 týždňov. V baníctve mohli pracovať bez ohľadu na vek len na povrchu a v baníctve po pôrode sa opätovne mohli vrátiť do práce po uplynutí 6 týždňov (predtým len na vlastnú žiadosť a lekárske odporúčanie už po uplynutí 4 týždňov).<sup>8</sup>

Pracovné zákonodarstvo od júla 1914 do októbra 1918 charakterizovala militarizácia hospodárstva, ktorá sa prejavila aj v oblasti pracovného času a ochrany bezpečnosti pri práci. Na základe bernskej dohody zákonom z roku 1911 došlo k všeobecnému zákazu nočnej práce žien, ktorý sa v praxi nedodržiaval ani s úradným povolením a ani bez neho. Avšak ochrana ženy po pôrode sa zlepšila, pretože materská dovolenka sa predĺžila zo 4 na 6 týždňov v zmysle nariadenia č. 7/1917 a nariadenia č. 417/1917 r. z. a žena dostávala počas tohto obdobia na základe novely zákona o nemocenskom poistení podporu vo výške nemocenského v zmysle nariadenia č. 6/1917 r. z.<sup>9</sup> Začiatkom 20. storočia sa hospodárska situácia zhoršovala a žiadne podstatnejšie sociálne reformy sa neuskutočnili. Nesmierny význam malo prijatie zákona č. 1 z roku 1907 o penzijnom poistení súkromných zamestnancov, ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 1909 a vo svojej podstate nadväzoval na penzijné zaopatrenie, ktoré mali v Rakúsku štátni zamestnanci ešte od čias Márie Terézie. Je potrebné uviesť, že zákon o penzijnom poistení zostal obmedzený len na Rakúsko a na území bývalého Uhorska nikdy neplatil. Platnosť na Slovensku nadobudol až po oslobodení v roku 1921 a účinnosť od 1.1.1922.<sup>10</sup>

### **3 OBDOBIE OD VZNIKU 1. ČESKOSLOVENSKEJ REPUBLIKY DO ROKU 1989**

Dňa 28. októbra 1918 vznikla 1. Československá republika a dňa 30. októbra 1918 došlo k prijatiu Martinskej deklarácie slovenského národa. Došlo k prevzatíu systému sociálneho poistenia z Rakúsko-Uhorska, a to úrazové poistenie, nemocenské poistenie, banícke poistenie a penzijné poistenie súkromných zamestnancov. Sociálne zabezpečenie v tom čase zabezpečovalo asi len jednu pätinu obyvateľstva a najvýhodnejšie bolo pre štátnych a verejných zamestnancov a úradníkov v súkromnom sektore. Avšak niektorým skupinám obyvateľstva nebolo priznané vôbec. Povojnové tlaky viedli vládu Československej republiky k prijatiu zákona č. 221/1924 S. zák. a nar. o poistení

<sup>5</sup>BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. s. 274.

<sup>6</sup>BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. s. 292.

<sup>7</sup>BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. s. 296.

<sup>8</sup>BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. s. 383 - 390.

<sup>9</sup>BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. s. 395.

<sup>10</sup>BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. s. 397.



zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1926<sup>11</sup>. V uvedenom zákone sa uplatňoval najmä princíp diferenciácie a tzv. princíp odvetvovej solidarity, avšak absentoval princíp všeobecnosti (univerzality) a realizoval sa princíp participácie. V zmysle tohto zákona sa z nemocenského poistenia poskytovala pomoc v chorobe (lekárska pomoc, lieky, ošetrovanie a nemocenské), pomoc v materstve a pohrebné. Dávka v materstve bola poskytovaná poisteným ženám šesť týždňov pred pôrodom a šesť týždňov po pôrode vo výške nemocenského, ktoré sa poskytovalo najdlhšie po dobu jedného roka a jeho výška závisela od zaradenia poistenca do jednej z desiatich mzdových tried. Poistené ženy a manželky poistencov mali nárok na bezplatnú pomoc pôrodnej asistentky pri pôrode a ak bolo potrebné, tak aj na pomoc lekára.<sup>12</sup>

Po skončení druhej svetovej vojny došlo na území Československa k závažným zmenám politického i hospodárskeho systému, čo sa zákonite odzrkadlilo aj v oblasti sociálnej. Bolo prevzaté rozrúbené sociálne poistenie, lekárska starostlivosť i peňažné dávky, ktoré sa diferencovali podľa stavovskej príslušnosti. Od konca vojny sa pripravoval zákon č. 99 o národnom poistení, ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 1948. Bol inšpirovaný Beveridgovými myšlienkami vychádzajúcimi z koncepcie sociálneho minima, avšak bol realizovaný prostredníctvom nemeckej sociálnej poisťovacej koncepcie. Zjednotili sa rôzne poisťovacie sústavy, ako aj poistenia rôznych rizík – pre prípad choroby a materstva (tzv. nemocenské poistenie) a pre prípad staroby, invalidity, straty živiteľa smrťou a pre prípad úrazu (tzv. dôchodkové poistenie).<sup>13</sup>

Dňa 1. januára 1953 nadobudol účinnosť zákon č. 76/1952 Zb. o dani zo mzdy, ktorým bolo zrušené ustanovenie zákona č. 99/1948 Zb. v časti, ktorá obsahovala určenie a vyberanie poistného a v ustanovení § 1 deklarovala, že „za účelom vyberania dane a poistného národného poistenia zavádza sa daň zo mzdy, v ktorej sú zahrnuté aj príspevky robotníkov a úradníkov na poistení národného poistenia“.<sup>14</sup> Zákonom č. 102/1951 Zb. sa správa nemocenského poistenia previedla na Revolučné odborové hnutie (*d'alej len „ROH“*). Došlo k vzniku samostatného Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia, sústavy štátneho zdravotníctva a správy nemocenského poistenia.

V roku 1956 sa uskutočnila ďalšia reforma sústavy národného poistenia. V októbri 1956 Národné zhromaždenie prijalo zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, ktorý sa vzťahoval na zamestnancov, domáckych robotníkov, žiakov učilíšť štátnych pracovných záloh, učňov, študentov vysokých škôl a vedeckých aspirantov, spisovateľov, hudobných skladateľov, výtvarných umelcov, architektov, vedeckých bádateľov, výkonných umelcov a artistov, uznaných príslušnou vrcholnou organizáciou, pokiaľ išlo o činnosť, ktorú nevykonávali v zamestnaneckom pracovnom pomere, ako aj na iných pracovníkov, o ktorých to určila Ústredná rada odborov a Štátny úrad sociálneho zabezpečenia spoločnou vyhláškou v Úradnom liste.<sup>15</sup> Podľa tohto zákona štát poskytoval zamestnancom a ich rodinným príslušníkom prednostne a bezodplatne preventívnu a liečebnú starostlivosť, ktorá zahŕňala najmä preventívnu starostlivosť, ošetrovanie v chorobe a pri úraze, pomoc v materstve, starostlivosť o chrup, pomoc pri zmrzačení, zohyzení a telesných chybách, pomoc pri neplodnosti a rehabilitácii, pričom súčasťou tejto starostlivosti bolo aj poskytovanie liekov a liečebných a ortopedických pomôcok i úhrada nutných cestovných a iných výdavkov vzniknutých pri poskytovaní tejto starostlivosti.<sup>16</sup>

Dávkami nemocenského poistenia boli vecné dávky ako kúpeľná starostlivosť, výberová rekreácia Revolučného odborového hnutia, detská rekreácia Revolučného odborového hnutia a peňažné dávky ako nemocenské, podpora pri ošetrovaní člena rodiny, peňažná pomoc v materstve, podpora pri narodení dieťaťa, pohrebné a rodinné prídavky.<sup>17</sup> Peňažná pomoc v materstve sa

<sup>11</sup> Pozri zákon č. 221 zo dňa 9. októbra 1924 o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby. Sbíрка zákonů a nařízení státu československého.

<sup>12</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017, s. 55 – 56.

<sup>13</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017. ISBN 978-80-8173-048-1. s. 58.

<sup>14</sup> HRVOL, M.: *Vývoj sociálneho zabezpečenia zamestnancov verejnej služby*. Právny obzor, č. 4/1997, s. 452.

<sup>15</sup> § 2 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov

<sup>16</sup> § 10 ods. 1 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov

<sup>17</sup> MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. s.80 – 82.

poskytovala po dobu 18 týždňov, z toho 4 týždne pred pôrodom a 14 týždňov po pôrode z čistej dennej mzdy za posledné tri kalendárne mesiace alebo ak to bolo pre ňu výhodnejšie, za posledných šesť kalendárnych mesiacov pred dňom, keď prestala pracovať pre tehotenstvo alebo materstvo, najviac však zo sumy 100 Kčs. Peňažná pomoc v materstve sa poskytovala za pracovné dni. V prípade, ak zamestnankyňa z materskej dovolenky pred pôrodom vyčerpala 4 týždne, poskytovala sa jej peňažná pomoc v materstve bez prerušenia až do uplynutia 18 týždňov od začiatku materskej dovolenky. Ak zamestnankyňa z materskej dovolenky pred pôrodom vyčerpala menej než 4 týždne preto, že pôrod nastal skôr, než ho určil lekár, poskytovala sa jej peňažná pomoc v materstve tiež bez prerušenia až do uplynutia 18 týždňov od začiatku materskej dovolenky. Ak však zamestnankyňa z materskej dovolenky pred pôrodom vyčerpala menej ako 4 týždne z iného dôvodu, poskytovala sa jej peňažná pomoc v materstve odo dňa pôrodu len po dobu 14 týždňov. Výška peňažnej pomoci v materstve bola pri neprerušenom zamestnaní v tom istom podniku do dvoch rokov 75 % z čistej dennej mzdy, nad dva do piatich rokov 50 % z čistej dennej mzdy a nad päť rokov 90 % z čistej dennej mzdy. Peňažná pomoc v materstve bola najmenej 16 Kčs denne.<sup>18</sup>

Zákomom č. 58/1964 Zb. bola upravená starostlivosť o tehotné ženy – zamestnankyne a matky. Materská dovolenka v zmysle tohto zákona bola v dĺžke 22 týždňov s hmotným zabezpečením z prostriedkov nemocenského poistenia a ďalšia neplatená materská dovolenka bola v trvaní do jedného roku veku dieťaťa. Boli zavedené prestávky v práci na dojčenie a právna úprava sťažila rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou a okamžitým zrušením zo strany zamestnávateľa. Uvedený legislatívny proces sa zavŕšil prijatím Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 1965 a došlo ku kodifikácii pracovného práva, ako aj k unifikácii právnej úpravy všetkých pracovných kategórií, ktoré dovtedy podliehali osobitnej právnej regulácii.<sup>19</sup>

S účinnosťou od 1. januára 1966 bol okruh peňažných dávok nemocenského poistenia nahrádzajúcich stratu zárobku rozšírený o vyrovnávací príspevok tehotenstvu a materstvu. Normatívne bol od 1. júla 1968 vyrovnávací príspevok upravený v § 4 zákona č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia a v § 47 až 55 vyhlášky č. 143/1965 Zb. o poskytovaní peňažných dávok v nemocenskom poistení. Tento vyrovnávací príspevok patril pri splnení určených podmienok pracovníčke v období tehotenstva, najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku, ako aj po nástupe do práce po pôrode, najdlhšie do konca 9. mesiaca po pôrode. Zavedením vyrovnávacieho príspevku sa odstránila hmotná ujma žien, ku ktorej niekedy pri prevedení tehotných žien na inú prácu dochádzalo a ktorá spôsobovala, že pracovníčky sa často tomuto prevedeniu bránili, aj keď si uvedomovali, že prevedenie na inú prácu je tak v záujme ich zdravia, ako aj v záujme zdravia ich očakávaného dieťaťa.<sup>20</sup>

Zákomom č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia došlo k predĺženiu materskej dovolenky z 22 týždňov na 26 týždňov. Materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy patrila každej žene v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa a poskytovala sa obvykle od začiatku štvrtého týždňa pred očakávaným dňom pôrodu. Nárok na materskú dovolenku ako ospravedlnené pracovné voľno mala i zamestnaná žena, ktorá prevzala do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré jej bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti alebo dieťa, ktorého matka zomrela. Materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy sa jej poskytoval odo dňa, keď sa začala starať o dieťa, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahlo 22 týždňov veku. V niektorých prípadoch bola materská dovolenka kratšia a to vtedy, keď sa matka prestala o dieťa starať, alebo keď sa jej dieťa narodilo mŕtve, alebo keď zomrelo v čase, keď žena bola ešte na materskej dovolenke. Avšak materská dovolenka nikdy nemohla (a naďalej nemôže) byť kratšia ako 12 týždňov a nikdy sa nemohla (a naďalej nemôže) skončiť pred uplynutím

<sup>18</sup> MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. s.82.

<sup>19</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Vydavateľstvo Sprint vbra Bratislava, 2002, ISBN 80-88848-97-0. s. 34 – 35.

<sup>20</sup> KVÍČALOVÁ, V. – KALINA, K.: *Dávky v materstve a prídavky na deti*. 3. doplnené a prepracované vydanie, Práca, Bratislava 1976, 74-020-76. s.12.

6 týždňov odo dňa pôrodu. Materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno je obvykle zároveň aj dobou, po ktorú patrila pracovníčke peňažná pomoc v materstve. Tento nárok nebol viazaný na to, či žena spĺňala podmienky pre nárok na peňažnú pomoc v materstve a preto aj keď žena, ktorá nespĺňala podmienku 270 dní poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom nepatrila peňažná pomoc v materstve, patrila jej materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy.<sup>21</sup>

Do systému československého sociálneho zákonodarstva sa materský príspevok zakotvil zákonom č. 154/1969 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1970. Materský príspevok nebol dávkou nemocenského poistenia, ale s nimi veľmi úzko súvisel, pretože sa poskytoval v súvislosti s materstvom a starostlivosťou o deti. Patril medzi opatrenia sociálnej politiky, ktorými sa podporil populačný vývoj. Materský príspevok sa poskytoval ženám, ktoré sa namiesto výkonu zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti rozhodli starať o dieťa do jedného roku veku. Poskytoval sa len ekonomicky činným ženám, ktoré boli v posledných dvoch rokoch pred pôrodom zamestnané aspoň 270 dní a poskytoval sa počas trvania „ďalšej materskej dovolenky“, t. j. v prípade ekonomicky činnnej ženy po 28. týždni materskej dovolenky, resp. po 37. týždni materskej dovolenky do jedného roku veku dieťaťa. Výška materského príspevku v prípade starostlivosti o jedno dieťa do jedného roku bola v sume 500 Kčs mesačne, o dve deti v sume 800 Kčs mesačne a o tri a viac detí v sume 1 200 Kčs mesačne.<sup>22</sup>

Ďalšou etapou vo vývoji materského príspevku bola úprava prijatá zákonom č. 107/1971 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 1971. Touto právnou úpravou došlo k rozšíreniu okruhu žien, ktorým sa poskytoval materský príspevok, a to aj na ženy, ktoré pred pôrodom neboli ekonomicky činné. Doba poskytovania materského príspevku sa predĺžila do dvoch rokov veku dieťaťa, avšak výška sumy zostala nezmenená. Podmienka pre poskytovanie materského príspevku zostala aj v tomto období nezmenená. Išlo o povinnosť ženy v čase tehotenstva podrobovať sa pravidelnej starostlivosti v zdravotníckych zariadeniach. K opätovnému predĺženiu doby poskytovania materského príspevku z dvoch rokov do troch rokov veku dieťaťa došlo prijatím zákona č. 50/1987 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1987.<sup>23</sup> Materský príspevok sa mohol poskytovať len žene v čase starostlivosti o dieťa, ak nemala nárok na mzdu (plat, pracovnú odmenu, resp. iný príjem zo zárobkovej činnosti), ani nepoberala peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce ušlý zárobok (mzdu, plat). Výška sumy materského príspevku bola diferencovaná v závislosti od počtu detí, o ktoré sa žena starala. Napr. za kalendárny mesiac mala žena, ktorá sa starala o jedno dieťa materský príspevok vo výške 600 Sk mesačne, ak sa starala o dve deti, mala nárok na materský príspevok v sume 900 Sk mesačne a ak sa starala o tri a viac detí, nárok na materský príspevok mala v sume 1 300 Sk mesačne.<sup>24</sup>

#### **4 OBDOBIE PO ROKU 1989 DO VZNIKU SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Po novembri 1989 na území bývalého Československa sa uskutočnili zásadné spoločenské zmeny, ktoré sa dotkli nielen politickej a ekonomickej oblasti, ale aj sociálnej. Česká a Slovenská Federatívna republika sa prihlásila k transformácii s demokratickými prvkami usporiadania spoločnosti a ekonomikou opierajúcou sa o trh. Od polovice roku 1990 do polovice roku 1992 bol vypracovaný scenár sociálnej reformy opierajúci sa o teórie Friedmana, von Hayeka, Nozicka s maximalizáciou úlohy trhu a redukciou úlohy štátu na minimum. V období rokov 1989 až 1992 nešlo o komplexné ozdravenie celého sociálneho systému, ale išlo o vyjadrenie podpory ekonomickej

<sup>21</sup> KVÍČALOVÁ, V. – KALINA, K.: *Dávky v materstve a prídavky na deti*. 3. doplnené a prepracované vydanie, Práca, Bratislava 1976, 74-020-76. s.26 - 27.

<sup>22</sup> MACKOVÁ, Z.: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 139 – 149.

<sup>23</sup> MACKOVÁ, Z.: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 141.

<sup>24</sup> MACKOVÁ, Z.: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 141 – 142.

reformy.<sup>25</sup> Mimoriadne významným medzníkom v právnej úprave finančného zabezpečenia v dobe „ďalšej materskej dovolenky“ bolo prijatie zákona č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. októbra 1990 a ktorým došlo k zrušeniu zákona č. 107/1971 Zb. o materskom príspevku v znení neskorších predpisov. Prijatím tohto zákona došlo k úplnému zrovnoprávneniu rodičov dieťaťa, t.j. otca i matky dieťaťa vo veci starostlivosti o malé deti od ich najútlejšieho veku. Vo svojej podstate išlo o prvý transformačný krok, ktorý sa reálne prejavil pri zmene dávky materského príspevku na dávku novo koncipovaného systému štátnej sociálnej podpory, a to rodičovského príspevku. Hlavným cieľom tejto novej dávky bolo zlepšenie finančnej a sociálnej situácie rodín starajúcich sa o malé deti. Nárok na rodičovský príspevok mal jeden z rodičov, ktorý sa o dieťa staral osobne, celodenne a riadne do troch rokov veku dieťaťa alebo do siedmich rokov veku dieťaťa, ak išlo o dieťa, ktoré podľa posudku (rozhodnutia) príslušného orgánu bolo dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté a vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť alebo osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť. Základnou podmienkou bol trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a absencia mzdy (platu), prípadne iných peňažných dávok z nemocenského poistenia nahrádzajúcich príjem zo zárobkovej činnosti alebo podpory v nezamestnanosti v prípade rodiča, ktorý sa o dieťa staral. Ekonomická aktivita bola možná len v prípade rodiča, ktorého príjem zo zárobkovej činnosti bez odpočítania dane z príjmu (preddavku na daň) nepresahovala polovicu určenej minimálnej mzdy, ktorá patrila k prvému dňu kalendárneho mesiaca, v ktorom rodič vykonával zárobkovú činnosť alebo išlo o slobodného, ovdoveného, rozvedeného alebo z iných vážnych dôvodov osamelého rodiča, ktorý nežil s druhom (družkou) a dieťa, o ktoré sa oprávnený subjekt staral, nebolo umiestnené v jasliach (materskej škole), resp. v inom obdobnom zariadení a rodič mu po dobu zárobkovej činnosti zabezpečil potrebnú starostlivosť. Výška rodičovského príspevku od 1. októbra 1990 predstavovala 900 Kčs mesačne a od 1. novembra 1993, kedy nadobudol účinnosť zákon č. 239/1993 Z. z., ktorým sa zmenil a doplnil zákon č. 382/1990 Zb. mesačná výška rodičovského príspevku sa začala určovať vo výške sumy potrebnej na zabezpečenie výživy a ostatných základných osobných potrieb rodiča podľa zákona č. 463/1991 Zb. o životnom minime.

## **5 OBDOBIE PO ROKU 1993 DO ROKU 2010**

Slovenská republika sa od svojho vzniku zaradila k demokratickým štátom sveta, čo sa premietlo aj do znenia Ústavy Slovenskej republiky (*d'alej len „Ústavy SR“*)<sup>26</sup> vo forme práva na ochranu rodiny, manželstva a rodičovstva a najmä zabezpečenia osobitnej starostlivosti o ženu v tehotenstve, ako aj jej ochrany v pracovných vzťahoch a zodpovedajúcich pracovných podmienkach.

Pojem „rodiny“ ako „prirodzenú a základnú jednotku spoločnosti, ktorá má nárok na ochranu zo strany spoločnosti a štátu“ vymedzuje Všeobecná deklarácia ľudských práv.<sup>27</sup> V intenciách Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach<sup>28</sup> „rodine, ktorá je prirodzenou a základnou jednotkou spoločnosti, by sa mala poskytnúť najširšia možná ochrana a pomoc, najmä na jej založenie a po čas, keď zodpovedá za starostlivosť a výchovu maloletých detí,“ avšak „osobitná ochrana by sa mala poskytovať matkám v priebehu primeraného obdobia pred narodením a po narodení dieťaťa“ a „počas tohto obdobia by sa pracujúcim matkám mala poskytnúť platená dovolenka alebo dovolenka so zodpovedajúcimi požitkami zo sociálneho zabezpečenia“. V zmysle Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (*d'alej len „MOP“*) č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia<sup>29</sup> sa každý členský štát zaväzuje poskytovať chráneným osobám rodinné dávky na zabezpečenie starostlivosti o deti a chráneným osobám poskytovanie dávok v materstve počas tehotenstva, zľahnutia a ich následkov a z toho vyplývajúce zastavenie zárobku, počas ktorého sa musí poskytovať dávka, t.j. pravidelne opakujúca sa platba, ktorú možno obmedziť na 12 týždňov, pokiaľ vnútroštátne zákonodarstvo nepovoľuje dlhšiu dobu neprítomnosti v práci,

<sup>25</sup> MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017. ISBN 978-80-8173-048-1. s. 61 - 63.

<sup>26</sup> Pozri čl. 41 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

<sup>27</sup> Pozri: čl. 16 ods. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv zo dňa 10.12.1948

<sup>28</sup> Pozri: čl. 10 ods. 1 a 2 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach zo dňa 16.12.1966

<sup>29</sup> Pozri: Dohovor MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia VII. časť – rodinné dávky - čl. 39 až 45 a VIII. časť – dávky v materstve – čl. 46 až 52.

pretože v takom prípade sa platby nemôžu obmedziť na kratšiu dobu. Avšak pre Slovenskú republiku je už záväzný Dohovor MOP č. 130 z roku 1969 o nemocenských dávkach.

Právo na primerané hmotné zabezpečenie pri nespôsobilosti na prácu, t.j. v chorobe, ako aj v období tehotenstva a materstva počas starostlivosti o malé dieťa v období materskej a rodičovskej dovolenky, zákonná ochrana rodičovstva a rodiny, atď. sú obsiahnuté aj v ústavnom zákone č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd.<sup>30</sup> Závazok zmluvných strán na zabezpečenie sociálneho práva zamestnaných žien na ochranu najmä prostredníctvom platenej dovolenky, primeraných dávok sociálneho zabezpečenia alebo dávok z verejných fondov, aby mali pred a po narodení dieťaťa dovolenku v celkovej dĺžke najmenej 12 týždňov, ako aj potrebných podmienok pre plný rozvoj rodiny, ktorá predstavuje základnú jednotku spoločnosti, podporu ekonomickej, právnej a sociálnej ochrany rodinného života takými opatreniami ako sú sociálne a rodinné dávky, fyzikálne opatrenia, zabezpečenie bývania pre rodiny, príspevky novomanželom a ďalšie vhodné opatrenia ustanovila aj Európska sociálna charta<sup>31</sup> a ďalej ustanovuje aj Revidovaná Európska sociálna charta,<sup>32</sup> ktorá rozširuje právo zamestnaných žien na ochranu materstva pred pôrodom a po ňom celkovo najmenej na 14 týždňovú dovolenku formou platenej dovolenky primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov a okrem uvedeného taxatívne zakotvuje aj výstavbu bytov na bývanie rodín a pomoc mladým manželstvám. Právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, právo na rovnosť medzi ženami a mužmi, ktorá musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania a aj právo dieťaťa na jeho ochranu a starostlivosť potrebnú pre jeho blaho, ako aj právo každého dieťaťa na pravidelné udržiavanie osobných vzťahov a priamych stykov s obidvoma svojimi rodičmi, ak to nie je v rozpore s jeho záujmom a taktiež aj právo na dávky sociálneho zabezpečenia, ktorými sa zabezpečuje ochrana v prípade materstva, choroby, atď. podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou je obsiahnuté aj v Charte základných práv Európskej Únie.<sup>33</sup>

Vzhľadom na uvedené základné pramene platnej právnej úpravy sociálnej ochrany tehotných žien a matiek je potrebné uviesť, že dávka novo formujúceho sa systému štátnej sociálnej podpory, a to rodičovský príspevok zostal zachovaný a jeho výška do 1. júla 1995 bola v sume 1 350 Sk. Od 1. júla 1995 v zmysle zákona č. 133/1995 Zb., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 463/1991 Zb. o životnom minime, sa výška rodičovského príspevku upravila na sumu 1 470 Sk mesačne, čo bolo možné v tom čase považovať za tzv. sociálnu mzdu rodiča počas doby jeho osobnej a celodennej starostlivosti o malé dieťa.<sup>34</sup> Od 1. júla 1998 v zmysle zákona č. 196/1998 Zb., ktorým sa menil zákon č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov, sa výška rodičovského príspevku upravila na sumu 2 740 Sk mesačne,<sup>35</sup> pretože išlo o 0,913-násobok sumy pre jednu plnoletú fyzickú osobu ustanovenú osobitným predpisom, a to zákonom č. 125/1998 Zb. o životnom minime a o ustanovení súm na účely štátnych sociálnych dávok, pričom výška životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu predstavovala sumu 3 000 Sk mesačne.<sup>36</sup>

Uvedené základné pramene sociálnej ochrany ženy v tehotenstve a materstve sa neskôr priamo premietli aj základnej právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, a to do zákona č. 311/2001

<sup>30</sup> Pozri : čl. 30 a čl. 32 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd

<sup>31</sup> Pozri: čl. 8, 16 a 17 Európskej sociálnej charty (oznámenie č. 329/1998 Z. z. a č. 330/1998 Z. z.)

<sup>32</sup> Pozri: čl. 8 a čl. 16 Revidovanej Európskej sociálnej charty (oznámenie MZV SR o uzavretí Európskej sociálnej charty revidovanej, príloha k čiastke 95 – k oznámeniu č. 273/2009 Z. z.)

<sup>33</sup> Čl. 7, 23, 24, 33 a 34 Charty základných práv Európskej Únie (2010/C 83/02)

<sup>34</sup> Poznámka autorky: výška priemernej mzdy v národnom hospodárstve v roku 1995 bola v sume 7 195 Sk mesačne. Pozri prílohu č. 3 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>35</sup> Poznámka autorky: výška priemernej mzdy v národnom hospodárstve v roku 1998 bola v sume 10 003 Sk mesačne. Pozri prílohu č. 3 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>36</sup> MACKOVÁ, Z.: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 142 – 144.

Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (*d'alej len „ZP“*)<sup>37</sup>, ktorý nadobudol účinnosť od 1. apríla 2002. Dňa 1. novembra 2002 nadobudol účinnosť taktiež nový zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku, ktorý bol opätovne viackrát novelizovaný. Podstatná zmena nastala v tom, že od 1. júla 2005 sa rodičovský príspevok poskytoval rodičom alebo osobám, ktorým bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov v rovnakej výške za kalendárny mesiac bez ohľadu na skutočnosť, či boli alebo neboli zárobkovo činní. Zmena nastala aj vo výške určovania rodičovského príspevku, a to taxatívnu sumou, ktorá sa mohla upravovať na základe Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (*d'alej len „MPSVR SR“*).<sup>38</sup>

Základné pramene sociálnej ochrany tehotných žien a matiek sa premietli aj do dnes platných a účinných zákonov sociálneho zabezpečenia, a to do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (*d'alej len „zákon o sociálnom poistení“*), ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 2004 a ktorý upravuje hmotné zabezpečenie najmä počas tehotenstva a materstva, t.j. v období materskej dovolenky, kedy je matka pre dieťa nenahradiateľná a v období rodičovskej dovolenky, kedy sa poskytujú štátne sociálne dávky v súčasnosti podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov (*d'alej len „zákon o rodičovskom príspevku“*) a zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (*d'alej len „zákon o príspevku na starostlivosť o dieťa“*).

Je potrebné pripomenúť, že od 1. januára 2004 počas materskej dovolenky sa (*vo väčšine prípadov*) žene (*zamestnankyni, ale aj samostatne zárobkovo činnnej osobe – d'alej len „SZČO“*) – matke naďalej poskytovala dávka nemocenského poistenia, ktorá sa z peňažnej pomoci v materstve premenovala na materské.<sup>39</sup> Ide o obligatórnu, opakujúcu sa peňažnú dávku nemocenského poistenia nahrádzajúcu mzdu alebo plat (*resp. stratu príjmu, príp. ušlú mzdu*) počas materskej dovolenky. Účelom tejto dávky je hmotné zabezpečenie žien (*príp. aj mužov*) v čase, keď nemôžu pracovať, t.j. keď spoločnosť uznáva, že nemajú pracovať pre pokročilé tehotenstvo a po pôrode v súvislosti so starostlivosťou o novonarodené dieťa a z toho dôvodu nemajú žiadny príjem (*t.j. mzdu alebo plat*). Taktiež treba upozorniť na skutočnosť, že právna úprava systému sociálneho poistenia od 1. januára 2004 nespĺňa úroveň hmotného zabezpečenia, ktorá v intenciách Ústavy SR musí byť „primeraná“. Táto primeranosť by mala byť upravená priamo v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a mala by dosahovať úroveň v zmysle spomínaného ratifikovaného dohovoru MOP. Dôvodová správa zákona o sociálnom poistení neobsahuje ani doložku zlučiteľnosti s týmto ratifikovaným dohovorom a ani vybraný spôsob výpočtu dávok sociálneho poistenia.

Vzhľadom na to, výška jednotlivých dávok najmä pre nízko príjmové skupiny obyvateľstva (*t.j. s mesačnými príjmami nižšími ako bola výška priemernej mesačnej mzdy v roku 2005, t.j. nižšími ako cca 16 000 Sk mesačne*) bola neprimerane nízka a v prípade sociálnej udalosti (*napr. tehotenstva, materstva, ale aj choroby, ošetrovania člena rodiny, atď.*) neumožňovala zabezpečovať základné životné potreby (*stravy, bývania, ošatenia, elektrickej energie, vodného a stočného*). Uvedené sa premietlo aj do výpočtu výšky najvýznamnejšej dávky nemocenského poistenia poskytovanej v prípade tehotenstva a materstva, a to materského. Vzhľadom na to, od 1. júla 2005 v zmysle zákona č. 244/2005 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov materské (*poskytované Sociálnou poisťovňou*), ktoré bolo nižšie ako výška rodičovského príspevku (*od 1.9.2005 v sume 4 230 Sk mesačne*) sa začalo doplňať do tejto výšky. Rozdiel medzi materským a rodičovským príspevkom na základe potvrdenia Sociálnej poisťovne rodičovi doplňal príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého alebo prechodného pobytu. O vyplatenie tohto rozdielu bolo potrebné podať žiadosť. Od 1. júla 2005 poisťný pomer (*tj. povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti*) rodiča, ktorý bol zamestnancom a čerpal rodičovskú dovolenku podľa § 166, § 168 ods. 5 a § 169 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (*tj. Zákonníka práce – tj. ak nebol zárobkovo činný*) alebo ak bol samostatne zárobkovo činnou osobou a v období, v ktorom mal nárok na rodičovský príspevok a nevykonával činnosť povinne nemocensky poistenej a povinne

<sup>37</sup> Pozri: čl. 1, 6 a 8 základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (*d'alej len „ZP“*), ako aj § 160 až 170 ZP

<sup>38</sup> Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Štátne sociálne dávky s príkladmi. Heuréka, 2008, November 2008. Prvé vydanie. ISBN 978-80-89122-52-3. s.11 – 48.

<sup>39</sup> Pozri § 48 až 53 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby, podľa § 26 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 244/2005 Z. z. sa prerušoval, t.j. zanikal. Táto skutočnosť mala nepriaznivý dopad najmä v prípade tzv. reťazových pôrodov, pretože častokrát sa nespĺnila základná podmienka pre poskytovanie materského, a to doba platenia poisťovního na nemocenské poistenie najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred pôrodom. Mnohokrát sa stávalo, že napr. žena bola nemocensky poistená (t.j. zaplatila poisťovné na nemocenské poistenie) iba za 269 dní (resp. menej) v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, t.j. chýbal jej len 1 deň poistenia a pri druhom dieťati jej nárok na materské (napr. v najvyššej sume cca 11 000 Sk mesačne) nevznikol, a to aj napriek tomu, že platila poisťovné na nemocenské poistenie z najvyššieho vymeriavacieho základu, t.j. od 1. júla 2005 zo sumy 23 738 Sk mesačne, takže pri druhom dieťati jej vznikol nárok na rodičovský príspevok v sume iba 4 230 Sk mesačne. V tejto súvislosti možno konštatovať, že v prípade osobnej a riadnej starostlivosti rodičom dieťaťa, t.j. ak rodič nebol zárobkovo činný – tj. nebol zamestnancom, ani SZČO a preferoval osobnú starostlivosť o svoje dieťa (čo bolo a malo by byť naďalej hlavným cieľom rodičovskej dovolenky a poskytovania rodičovského príspevku), dochádzalo k porušeniu základných princípov systému štátnej sociálnej podpory, ktorej hlavným cieľom má byť zabezpečenie potrieb rodín s malými deťmi (výživa, výchova, vzdelávanie a najmä celodenná a osobná starostlivosť), avšak s prihliadnutím na špecifické životné situácie, napr. v prípade rodiny s ťažko zdravotne postihnutým dieťaťom, neúplnej rodiny, atď.

Ďalšia významná negatívna zmena nastala dňa 1. augusta 2006, kedy nadobudol účinnosť zákon č. 310/2006 Z.z., ktorý taxatívne vymedzil, aké obdobie na účely vzniku nároku na materské sa započítalo do obdobia 270 dní nemocenského poistenia pre jednotlivých poistencov, t.j. v prípade zamestnanca išlo iba o obdobie povinného nemocenského poistenia z titulu jeho zamestnania (napr. pracovného pomeru, atď.), v prípade povinne nemocensky poistenej SZČO išlo iba výlučne o obdobie nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej SZČO a v prípade dobrovoľne nemocensky poistenej osoby sa započítavalo iba obdobie dobrovoľného nemocenského poistenia. Vzhľadom na uvedené v tomto prípade možno hovoriť o veľmi tvrdom sprísnení (resp. zhoršení) podmienok pre vznik nároku na materské najmä v prípade zmeny pracovného statusu, t.j. zo zamestnanca na SZČO alebo opačne. Išlo o najtvrdšiu právnu úpravu podmienok nároku materského v európskom priestore. Na strane druhej sa posilnila ochrana poistencov (najmä žien – poisťovník) najmä v prípade tzv. reťazových pôrodov, pri ktorých sa do obdobia 270 kalendárnych dní nemocenského poistenia na nárok na materské započítavalo už aj obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia z dôvodu čerpania rodičovského príspevku počas rodičovskej dovolenky v prípade zamestnanca (zamestnankyne), ako aj povinne nemocensky poistenej SZČO.<sup>40</sup> Problémom bola taktiež výška materského, ktorá predstavovala len 55 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného vymeriavacieho základu.

## 6 OBDOBIE OD ROKU 2011 DO SÚČASNOSTI – PREDĹŽENIE MATERSKEJ DOVOLENKY ŽENY A RODIČOVskej DOVOLENKY MUŽA<sup>41</sup>

Najvýznamnejšia legislatívna zmena bola prijatá a nadobudla účinnosť od 1. januára 2011, kedy došlo k predĺženiu poskytovania materskej dovolenky žene z rozsahu 28 týždňov na 34 týždňov a v prípade ženy, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa materská dovolenka z rozsahu 37 týždňov predĺžila na 43 týždňov. V prípade osamelej ženy k zmene dĺžky materskej dovolenky nedošlo a materská dovolenka zostala naďalej v rozsahu 37 týždňov.<sup>42</sup> Žena spravidla nastupuje na materskú dovolenku od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.<sup>43</sup> V prípade, ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako ho určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu v plnom rozsahu jej trvania, t.j. až do uplynutia 34 týždňov, resp. 37 týždňov, príp. 43 týždňov. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky

<sup>40</sup> MACKOVÁ, Z.: *Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t.j. k odvodomému bonusu ?)*. Právny obzor, ročník 94, číslo 1/2011, Ústav štátu a práva SAV, ISSN 0032-6984, s. 25 – 65.

<sup>41</sup> Pozri § 166 - § 169 ZP

<sup>42</sup> Pozri novelu ZP – zákon č. 543/2010 Z. z. – účinný od 1.1.2011 a § 166 ods. 1 ZP

<sup>43</sup> Pozri § 167 ods. 1 ZP

pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu (*napr. sa tak rozhodne sama a nerešpektuje rozhodnutie lekára*), poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov, osamelej žene do uplynutia 31 týždňov a ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí do uplynutia 37 týždňov.<sup>44</sup> Nárok na materskú dovolenku má aj žena, ktorá prevzala na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré jej bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.<sup>45</sup> V tomto prípade materská dovolenka pri starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov sa poskytuje žene odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene v trvaní 31 týždňov a žene, ktorá prevzala dve deti alebo viac detí v trvaní 37 týždňov, najdlhšie však do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.<sup>46</sup> Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu – v tzv. šestonedelí.<sup>47</sup>

Od narodenia dieťaťa vzhľadom na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnoprávne postavenie rodičov – matky i otca vo veci starostlivosti o narodené dieťa, patrí aj mužovi - zamestnancovi za splnenia podmienky, že sa stará o narodené dieťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu. Aj keď zákonodarca uvedené obdobie nazýva „rodičovskou dovolenkou muža“, vo svojej podstate ide vo väčšine prípadov o tzv. otcovskú dovolenku, pretože o narodené dieťa sa súčasne s matkou dieťaťa môže starať aj otec dieťaťa, príp. môže ísť o manžela matky dieťaťa, ak napr. muž nie je biologickým otcom dieťaťa, avšak bez náhrady mzdy (*příjmu*). V dnešných dňoch došlo k schváleniu novej právnej úpravy podľa ktorej počas otcovskej dovolenky po dobu 2 týždňov (*v období prvých šiestich týždňov po pôrode dieťaťa*) už aj otec dieťaťa bude mať nárok na náhradu mzdy (platu).

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o novonarodené dieťa od 1. januára 2011 patrí žene pracovné voľno bez náhrady mzdy – materská dovolenka po dobu 34 týždňov, resp. 37 týždňov, príp. 43 týždňov a rodičovská dovolenka naďalej zostala nezmenená a trvá až do troch rokov veku, resp. až do šiestich rokov veku dieťaťa. Ide o dôležité osobné prekážky v práci.<sup>48</sup> Táto doba sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v práci. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovné voľno aj mužovi, ak sa stará o narodené dieťa, a to v rovnakom rozsahu ako žene. Za tento čas žene, ani mužovi nepatrí náhrada mzdy, ale poskytuje sa im hmotné zabezpečenie podľa osobitných predpisov v zmysle práva sociálneho zabezpečenia, a to počas materskej dovolenky (*resp. rodičovskej dovolenky v prípade muža*) - materské podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (*ďalej len „materské“*) alebo štátna sociálna dávka – vo väčšine prípadov rodičovský príspevok od narodenia dieťaťa v prípade, ak nevzniká nárok na materské.

Najvýznamnejšia zmena nastala od 1. januára 2011 v určovaní výšky sumy materského, pretože výška materského z 55 % denného vymeriavacieho základu (ďalej len „DVZ“) alebo pravdepodobného vymeriavacieho základu (ďalej len PDVZ“) sa upravila na 60 %.<sup>49</sup> Od 1. januára 2012 výška materského sa upravila zo 60 % na 65 % DVZ alebo PDVZ, od 1. januára 2016<sup>50</sup> zo 65 % na 70 % DVZ alebo PDVZ a od 1. mája 2017<sup>51</sup> na 75 % DVZ alebo PDVZ.

Zároveň je potrebné uviesť, že naďalej sa poskytujú aj ďalšie dávky v tehotenstve a materstve, ako napríklad štátne sociálne dávky, a to príspevok pri narodení dieťaťa,<sup>52</sup> príspevok na

<sup>44</sup> Pozri § 167 ods. 2 ZP

<sup>45</sup> Pozri § 169 ods. 1 ZP

<sup>46</sup> Pozri § 169 ods. 2 ZP

<sup>47</sup> Pozri § 168 ods. 4 ZP

<sup>48</sup> § 141 ods. 1 ZP

<sup>49</sup> Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 543/2010 Z. z.

<sup>50</sup> Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 407/2015 Z. z.

<sup>51</sup> Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 85/2017 Z. z.

<sup>52</sup> Pozri zákon č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov



starostlivosť o dieťa,<sup>53</sup> ktorý bol zavedený v roku 2009 v čase krízy a ďalšie dávky nemocenského poistenia ako napr. vyrovnávací príspevok<sup>54</sup> a od 1. apríla 2021 novo zavedená dávka tehotenské.<sup>55</sup>

## **7 ZÁVER**

Celkovo možno konštatovať, že právna úprava týkajúca sa pracovnoprávnej ochrany a sociálneho zabezpečenia počas materskej a rodičovskej dovolenky tak v minulosti na území bývalého Českoslovenka, ako aj v súčasnosti na území Slovenskej republiky je nadštandardná, najmä čo sa týka dĺžky materskej a rodičovskej dovolenky.

Výška materského do 31. decembra 2010 dosahovala výšku iba 55 % denného vymeriavacieho základu, čím nebola naplnená dikcia ratifikovaného dohovoru MOP č. 130 z roku 1969 o nemocenských dávkach a k úprave jej výšky v intenciách záväznej medzinárodnej úpravy pre Slovenskú republiku došlo až od 1. mája 2017 na 75 % denného vymeriavacieho základu.<sup>56</sup> Je však otázne, či by nemalo dôjsť aj k úprave výšky ďalších nemocenských dávok ako napr. nemocenského, ošetrovného, tehotenského i vyrovnávacej dávky, ktoré sa naďalej poskytujú len vo výške 55 % DVZ alebo PDVZ.

Vzhľadom na zvýšenie výšky materského na cca čistú mzdu, väčšina žien - matiek, ba dokonca aj mužov - otcov zostáva s deťmi na materskej dovolenke a poberá materské (34, resp. 37, príp. 43 týždňov) alebo zostáva aj na rodičovskej dovolenke a poberá rodičovský príspevok, prípadne príspevok na starostlivosť o dieťa (*do troch, príp. do šiestich rokov veku dieťaťa*). Je potrebné uviesť, že od roku 2010 je možný súbeh pracovnej činnosti a poberania rodičovského príspevku a tento súbeh sa začal realizovať aj pri poberaní materského, avšak právna úprava túto možnosť upravuje len v prípade SZČO, avšak nie v prípade zamestnaných a zamestnancov.<sup>57</sup> Výkon práce popri poberaní materského alebo rodičovského príspevku využívajú najmä zamestnankyne, ktoré vykonávajú druh práce, ktorú možno vykonávať aj z domu (*napr. účtovníčky, resp. práca pre IT firmy*), avšak spoločensky najvýznamnejšia časť slovenského obyvateľstva, ktorá zabezpečujúce reálny chod slovenskej ekonomiky (*napr. predavačky, pracujúci v poľnohospodárstve, v priemysle, v energetike, v doprave, atď.*), ako aj vykonávajúca profesie s veľkou individuálnou zodpovednosťou za spoločnosť a vyžadujúcu si vysokú kvalifikáciu ako napr. zdravotné sestry, lekárnice, lekári, učitelia, právnici – sudcovia, prokurátori, sociológovia, psychológovia, atď. sa starajú o malé dieťa a poberajú len dávky nemocenského poistenia, t.j. tehotenské materské alebo štátne sociálne dávky, napr. rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa,<sup>58</sup> t.j. bez výkonu práce. Je to dané aj vysokou psychickou náročnosťou profesie a nízkou výškou miezd v slovenskom hospodárstve, ako aj zvýšením súm uvedených dávok poskytovaných v súvislosti s tehotenstvom a materstvom.

V západoeurópskych krajinách väčšina žien (resp. aj mužov) po narodení dieťaťa sa oveľa skôr vracia do práce a je zamestnaná na kratší pracovný čas, vo väčšine prípadov len na štyri hodiny denne (*napr. v Holandsku, vo Veľkej Británii, v Nemecku a Rakúsku*). Je to predovšetkým z dôvodu, že je oveľa väčší rozdiel medzi príjmom ženy zo zamestnania a napr. rodičovským príspevkom.<sup>59</sup>

Na záver sa natíska otázka, či nadštandardná právna úprava sociálnej ochrany tehotných žien a matiek zostane aj naďalej zachovaná vzhľadom na nie najlepšiu situáciu verejných financií v Slovenskej republike a či by sa do popredia nemalo dostať reálne prehodnotenie vzájomného prepojenia hospodárskej a sociálnej politiky.

## **Zoznam použitej literatúry:**

<sup>53</sup> Pozri zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

<sup>54</sup> § 44 až 47 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>55</sup> § 47a až 47c zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – od 1. apríla 2021

<sup>56</sup> Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 85/2017 Z. z.

<sup>57</sup> § 30 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>58</sup> PAUHOFOVÁ, I. – STEHLÍKOVÁ, B.: *Kvalitatívna zmena v zamestnanosti Slovenskej republiky*. Wolters Kluwer, a.s. Prvé vydanie, 2017, ISBN 978-80-7552-917-6 (viaz.). s. 51.

<sup>59</sup> GOLA, P.: *Zamestnanosť rodičov v EÚ*. Právo pro ponikání a zaměstnání. č. 11/2006. s. 23 – 24.

- BARANCOVÁ, H.: *Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch*. Vydavateľské oddelenie PFUK, Bratislava 1994, s. 9 a 14.
- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Vydavateľstvo Sprint v.fra Bratislava, 2002, ISBN 80-88848-97-0. 416s.
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M.: *Slovenské pracovné právo*. Sprint 2 s.r.o., Bratislava 2019, ISBN 978-80-89710-48-5. 663s.
- BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. 1. diel. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. 447s.
- BIANCHI, L.: *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 – 1945*. 2. diel. Vydavateľstvo SAV, Ústav štátu a práva. Bratislava 1971. SÚKK 293/I-1971. 781s.
- ČIČ, M. a kolektív: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Matica slovenská 1997, ISBN 80-7090-444-5. 598s.
- GOLA, P.: *Zaměstnanost rodičů v EÚ*. Právo pro ponikání a zaměstnání. č. 11/2006. s. 23 – 24.
- HRVOL, M.: *Vývoj sociálneho zabezpečenia zamestnancov verejnej služby*. Právny obzor, č. 4/1997, s. 452.
- KVÍČALOVÁ, V. – KALINA, K.: *Dávky v materstve a prídavky na deti*. 3. doplnené a prepracované vydanie, Práca, Bratislava 1976, 74-020-76. 320s.
- MACKOVÁ, Z.: *Systém štátnych sociálnych dávok v transformačnom 20-ročnom období*. ACTA FACUTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE. Tomus XXXII., č. 1/2013. ISSN 1336-6912, s. 160.
- MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017, ISBN 978-80-8173-048-1. 184s.
- MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. 144s.
- MACKOVÁ, Z.: *Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t.j. k odvodomému bonusu ?)*. Právny obzor, ročník 94, číslo 1/2011, Ústav štátu a práva SAV , ISSN 0032-6984, s. 25 – 65.
- MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Štátne sociálne dávky s príkladmi*. Heuréka, 2008, November 2008. Prvé vydanie. ISBN 978-80-89122-52-3. 144s.
- MUNKOVÁ, G. a kolektív: *Sociální politika v evropských zemích*. Univerzita Karlova v Praze. Nakladatelství Karolinum, Praha 2005. ISBN 80-246-0780-8. 189s.
- PAUHOFOVÁ, I. – STEHLÍKOVÁ, B.: *Kvalitativna zmena v zamestnanosti Slovenskej republiky*. Wolters Kluwer, a.s. Prvé vydanie, 2017, ISBN 978-80-7552-917-6 (viaz.). s. 51.

**Kontaktné údaje:**

JUDr. Zuzana Macková, PhD.  
E-mail: zuzana.mackova@flaw.uniba.sk  
Univerzita Komenského v Bratislave  
Právnická fakulta  
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Šafárikovo nám. č. 6  
P. O. Box 313  
810 00 Bratislava 1  
Slovenská republika

# LEGISLATÍVNYM VÝVOJOM K SYSTÉMOVÉMU ČLENENIU PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

Ján Matlák

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

**Abstract:** Main milestones in the legislative development of social security law since the creation of Czechoslovakia. Characteristics of individual systems of social security law with an emphasis on social insurance legal relations.

**Abstrakt:** Hlavné medzníky v legislatívnom vývoji práva sociálneho zabezpečenia od vzniku ČSR. Charakteristika jednotlivých systémov práva sociálneho zabezpečenia s dôrazom na sociálno-poistovacie právne vzťahy.

**Key words:** legislative development, insurance system, state social support system, social assistance system.

**Kľúčové slová:** legislatívny vývoj, poisťovací systém, systém štátnej sociálnej podpory, systém sociálnej pomoci.

## 1 ÚVOD

Právo sociálneho zabezpečenia ako významná súčasť sociálnej politiky sa v rámci svojho legislatívneho vývoja neustále formuje a prispôsobuje riešeniu sociálnych problémov v spoločnosti, čo vyplýva z jeho hlavného cieľa, ktorým je zabezpečenie občana v nepriaznivých sociálnych situáciách, ako sú napr. dočasná pracovná neschopnosť, tehotenstvo, materstvo, potreba ošetrovania fyzickej osoby, strata zamestnania, staroba, invalidita, strata žiteľa rodiny. Možno konštatovať, že naplnenie tohto cieľa smeruje k zabezpečeniu sociálnej suverenity občana v rámci historického vývoja spoločnosti. Forma a úroveň riešenia nepriaznivých sociálnych situácií závisí od ekonomickej nutnosti a ekonomickej možnosti riešenia daných sociálnych problémov.

Z legislatívneho hľadiska právo sociálneho zabezpečenia pozostáva z veľkého počtu normatívnych právnych aktov a z množstva medzinárodných zmlúv. Pre právne predpisy v tejto oblasti je charakteristická ich hypertrofia, rôznosť legislatívnych subjektov, ich mnohonásobné novelizovanie a tým značná neprehľadnosť právneho systému, čo vedie k pomerne vysokej miere legislatívnej nestability. To platí aj pre súčasnosť, kedy riešenie daných sociálnych situácií patrí k najdiskutovanejším témam v našej spoločnosti.

## 2 LEGISLATÍVNY VÝVOJ OD VZNIKU ČSR DO ROKU 1945

Vznik klasického moderného sociálneho zabezpečenia s cieľom riešiť sociálne problémy sa spája s Nemeckom, kde v rokoch 1883 až 1889 nemecký ríšsky snem prijal tri základné zákony sociálneho zabezpečenia, na základe ktorých bolo uzákonené povinné nemocenské poistenie, úrazové poistenie a invalidné a dôchodkové poistenie. Z finančných dôvodov nebol prijatý zákon o poistení v nezamestnanosti. Pre tieto zákony je charakteristické, že pre všetkých robotníkov pracujúcich v priemysle a pre veľkú skupinu zamestnancov zaviedli obligatórne poistenie. Ďalšou spoločnou črtou prijatých zákonov bol princíp samosprávy v sociálnom zabezpečení. Financovanie nemocenského poistenia bolo založené výlučne na príspevkových povinnostiach, a pokiaľ išlo o invalidné a dôchodkové poistenie, prispievateľom bol aj štát. "Tieto zákony bývajú označované ako

Bismarcova reforma a položili základ tzv. Bismarcovmu modelu sociálneho poistenia, ktorý veľmi ovplyvnil poisťovacie systémy v rade krajín Európy, najmä v Rakúsko-Uhorsku.<sup>1</sup>

V rámci legislatívy v novovzniknutej Československej republike sa preberali viaceré zákony z obdobia monarchie, ale boli prijímané aj nové. Osobitný význam v tomto období nadobudlo prijatie zákona č. 221/1924 Sb. o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby s účinnosťou od 1. júla 1926. Tento zákon je považovaný za jednu z najvýznamnejších sociálnych reforiem československej legislatívy v medzivojnovom období. Zákon bol formulovaný ako základný zákon, na základe ktorého boli poistení všetci zamestnanci, okrem štátnych zamestnancov a súkromných úradníkov, ktorých sociálne zabezpečenie bolo upravené výhodnejšie. Podľa tohto zákona nemocenské poistenie vykonávali nemocenské poisťovne ((okresné, poľnohospodárske, závodné a nemocenské poisťovne, spolková nemocenská poisťovňa a i.). Invalidné a starobné poistenie vykonávala Ústredná sociálna poisťovňa so sídlom v Prahe. Z hľadiska vecného rozsahu, nemocenské poistenie zahŕňalo pomoc v chorobe, v tehotenstve a pohrebne. Pomoc v chorobe predstavovala lekársku pomoc, lieky a nemocenské. Z invalidného a starobného poistenia sa poskytoval invalidný dôchodok, starobný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotský dôchodok. K starobnému a invalidnému dôchodku sa poskytovali za určitých podmienok aj vyrovnávacie príplatky.

V zmysle tohto zákona povinne poistená bola osoba vykonávajúca prácu alebo služby na základe zmluvného pomeru pracovného alebo učňovského. Činnosť spolupracujúcich detí v podniku (hospodárstve) rodičov nezakladala zmluvný pomer pracovný. Povinne poistení boli aj domáci robotníci, t.j. osoby, ktoré vykonávali živnostenské práce na zákazku jedného alebo niekoľkých zamestnávateľov mimo zamestnávateľovu dielňu. Zavádzanie povinnej účasti na poistení bolo opodstatneným, nakoľko prax ukázala, že princíp dobrovoľnosti vzhľadom na nezodpovednosť niektorých zamestnancov mal negatívny dopad na ich postavenie pri vzniku nepriaznivých sociálnych udalostí.

Dňa 15. októbra 1925 sa Národné zhromaždenie ČSR uznieslo na zákone č. 221/1925 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov. Medzi týchto zamestnancov patrili najmä žandári, učitelia a ďalší zamestnanci štátu, obcí, žup. Poistenie osôb samostatne zárobkovo činných bolo upravené zákonom č. 148/1925 Sb. o nemocenskom poistení osôb samostatne zárobkovo činných pre prípad invalidity a staroby a novo upravené zákonom č. 26/1929 Zb. o dôchodkovom poistení súkromných zamestnancov vo vyšších službách.

V 20. a 30. rokoch minulého storočia sociálna politika ČSR zaujímala aj napriek určitým negatívam významné postavenie a to aj z hľadiska svetového vývoja, napr. uprednostňovaní boli štátni zamestnanci a na oveľa nižšej úrovni bolo poistenie robotníkov.

Z hľadiska Československa sa vývoj sociálneho zabezpečenia pribrzdil v rokoch 1939 – 1945. Po vzniku Slovenskej republiky, v marci 1939, zriadila vláda prostredníctvom vládneho nariadenia č. 55/1939 Sl. z. o poistení zamestnancov pre prípad nemoci, invalidity, staroby a úrazu Ústrednú sociálnu poisťovňu v Bratislave, ktorá na území Slovenského štátu prebrala pôsobnosť Ústrednej sociálnej poisťovne v Prahe. Táto poisťovňa bola verejnoprávnou inštitúciou a zabezpečovala dôchodkové ako aj nemocenské poistenie. Súbežne s ňou pôsobila v rokoch 1938-1939 Zemská úradovňa pre poisťovanie robotníkov na Slovensku, ktorá vykonávala výlučne poistenie tejto pracujúcej vrstvy. Vládnym nariadením č. 300/1940 Sl. z. sa Ústredná sociálna poisťovňa v Bratislave pretvorila na Robotnícku sociálnu poisťovňu. V jej rámci vznikli poisťovacie odbory podľa jednotlivých odvetví poistenia, ktoré okrem svojich úloh spojených s poistením, plnili aj určité úlohy, spoločné pre všetky odbory. Zjednotenie robotníckeho sociálneho poistenia bolo v tom čase významným krokom na poli sociálnej politiky. Napriek tomu sa v tomto období sociálne zabezpečenie vzťahovalo iba na obmedzený okruh osôb.

Myšlienka rodinnej mzdy, t. j. mzdy, z ktorej dokáže otec rodiny užiť aj svoju manželku a deti, patrila k základom sociálnej náuky Katolíckej cirkvi<sup>2</sup>, čím sa vytvoril podklad pre nové peňažné plnenie a to pre rodinné prídavky. Dňa 24. septembra 1941 bol prijatý zákon č. 217/1941 Sl. z. o prídavkoch na deti robotníkov. Zavedenie tejto dávky smerujúcej k zlepšeniu sociálnej situácie rodín s deťmi bolo na Slovensku významným opatrením v populačnej politike a stalo sa inšpiráciou aj pre

<sup>1</sup> TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2013, s. 21.

<sup>2</sup> RERUM NOVARUM. Encyklika papeže Leva XIII. o dělnické otázce z 15. května 1891.

sociálny systém po druhej svetovej vojne. Podľa § 11 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, medzi dávky nemocenského poistenia patrila aj dávka – prídavky na deti (príplatok k prídavkom na deti)<sup>3</sup>.

V roku 1945 sa Robotnícka sociálna poisťovňa pretransformovala na Ústrednú sociálnu poisťovňu. Po troch rokoch činnosti sa zmenila na Národnú poisťovňu, ktorá prevzala aj financovanie zdravotnej starostlivosti a pôsobila do roku 1951.

### **3 LEGISLATÍVNY VÝVOJ OD ROKU 1948 DO ROKU 1990**

Po druhej svetovej vojne a po roku 1948 bol princíp diferenciacie v sociálnom zabezpečení nahradený jednotnou právnou úpravou pre všetky pracovné kategórie. V apríli 1948 s účinnosťou od 1. októbra 1948 bol prijatý prelomový zákon č. 99/1948 Zb. o národnom poistení, v ktorom sa odrazili tendencie o zjednotení sociálneho poistenia. Tento zákon vytvoril novú jednotnú sústavu národného poistenia, zvýšil všetky dávky a stal sa významným medzníkom vo vývoji práva sociálneho zabezpečenia a „predstavoval prvý plne unifikčný predpis v oblasti sociálneho poistenia v histórii Československa“<sup>4</sup>.

Vychádzajúc z § 1 tohto zákona, národné poistenie sa vzťahovalo pre prípad choroby a materstva (nemocenské poistenie), staroby, invalidity, straty živiteľa smrťou a pre prípad úrazu (dôchodkové poistenie). Z hľadiska osobného rozsahu poistenia, povinne poistení boli zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby a ich spolupracujúci členovia rodiny, dôchodcovia a nezamestnaní. Z tohto okruhu iba pre prípad choroby a materstva boli poistení verejní zamestnanci, dôchodcovia a nezamestnaní.

Po tomto období v Československu boli prijaté ďalšie legislatívne úpravy v rámci sociálneho zabezpečenia, na základe ktorých sa daná problematika dotýkala takmer každého občana. V súlade s komunistickou doktrínou nastal v sociálnej oblasti rozmach štátneho paternalizmu<sup>5</sup> a viaceré formy zabezpečenia pri nepriaznivých sociálnych situáciách prevzal štát. Sociálne aktivity sa realizovali prostredníctvom štátnej sociálnej politiky a to prostredníctvom orgánov sociálneho zabezpečenia, sociálnej starostlivosti, sociálnou činnosťou štátnych podnikov a v neposlednom rade aj sociálnou činnosťou orgánov Revolučného odborového hnutia (ROH).

Dňa 1. januára 1952 nadobudol účinnosť zákon č. 102/1951 Zb. o prebudovaní národného poistenia, na základe ktorého sa oddelilo národné poistenie nemocenského od národného poistenia dôchodkového. Vrcholným orgánom nemocenského poistenia sa stala Ústredná rada odborov a Ústredná správa nemocenského poistenia, ktorá v rámci svojej pôsobnosti spracovávala koncepcie nemocenského poistenia, podieľala sa na príprave koncepcií sociálneho zabezpečenia a na riešení otázok súvisiacich so sociálnou politikou a obdobné úlohy mala aj v starostlivosti o zdravie.<sup>6</sup> Na vykonávanie dôchodkového zabezpečenia sa zriadil Štátny úrad dôchodkového zabezpečenia v Prahe a ako jeho oblastný orgán - Slovenský úrad dôchodkového zabezpečenia v Bratislave.

V roku 1956 sa realizovala prvá reforma sociálneho zabezpečenia a to zákonom č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, ktorý aj vzhľadom na dĺžku jeho platnosti bol viackrát novelizovaný, nakoľko platil až do 31. decembra 2003. Vo vzťahu k tomuto zákonu a predovšetkým z hľadiska aplikačnej praxe, mala osobitný význam vyhláška ÚRO č. 143/1965 Zb. o poskytovaní peňažných dávok nemocenského poistenia, ktorá podrobnejšie upravovala podmienky pre poskytovanie týchto dávok.

Ďalšia reforma v oblasti sociálneho zabezpečenia bola v roku 1964, keď bol prijatý zákon č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení, podľa ktorého sociálne zabezpečenie zahŕňalo predovšetkým dôchodkové zabezpečenie pracovníkov pracujúcich v pracovnom alebo učebnom pomere a členov výrobných družstiev a ostatných taxatívne vymedzených subjektov, ako aj zabezpečenie dôchodcov v chorobe a služby sociálneho zabezpečenia. „V dôsledku slabej

<sup>3</sup> MATLÁK, J.: Slovník nemocenského zabezpečenia, Práca, Bratislava, 1989, s. 13.

<sup>4</sup> KOLDINSKÁ, K. : Sociální právo. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, s. 16.

<sup>5</sup> Štátny paternalizmus predstavuje výlučnú účasť štátnych subjektov na fungovaní sociálnej politiky a vylučuje možnosť alternatívneho riešenia sociálneho stavu spoločnosti.

<sup>6</sup> MATLÁK, J.: Slovník nemocenského zabezpečenia, Práca, Bratislava, 1989, s. 153.

efektívnosti hospodárstva a nie príliš priaznivého ekonomického vývoja nastalo zhoršenie úrovne dôchodkového zabezpečenia.<sup>47</sup>

Významnou právnou úpravou v oblasti sociálneho zabezpečenia sa stal zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia. Orem predĺženia materskej dovolenky v zmysle zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce<sup>8</sup>, tento zákon vymedzil dávky nemocenského poistenia z dôvodov tehotnosti, pôrodu a materstva (vyrovnávací príspevok v tehotnosti a materstve, peňažná pomoc v materstve a podpora pri narodení dieťaťa). Zároveň ako dávku nemocenského poistenia ustanovil prídavky na deti, ktoré vymedzil ako základnú formu spoločenskej starostlivosti o rodiny s nezaopatrenými deťmi. Vo vzťahu k prídavkom na deti mala osobitný význam vyhláška ÚRO č. 95/1968 Zb. o poskytovaní prídavkov na deti v nemocenskom poistení, ktorá ustanovila bližšie podrobnosti o poskytovaní prídavkov na deti.

V roku 1975 bol prijatý zákon č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení. Podľa tohto zákona sociálne zabezpečenie zahŕňalo predovšetkým dôchodkové zabezpečenie a sociálnu starostlivosť. Sociálnou starostlivosťou sa rozumelo zabezpečenie pomoci zo strany štátu občanom, ktorí sa dostali do nepriaznivých životných pomerov a nemohli ich prekonať bez pomoci spoločnosti a občanom, ktorých životné potreby neboli inak zabezpečené, najmä dávkami nemocenského poistenia (zabezpečenie v chorobe) a dôchodkového zabezpečenia alebo inými dávkami a službami poskytovanými podľa osobitných predpisov. Sociálna starostlivosť sa poskytovala aj občanom, ktorí ju potrebovali vzhľadom na svoju mimoriadnu životnú situáciu.

Osobitný význam v tomto období mala vyhláška ÚRO č. 165/1979 Zb. o nemocenskom poistení niektorých pracovníkov a o poskytovaní dávok nemocenského poistenia občanom v osobitných prípadoch. Touto vyhláškou sa upravovalo nemocenské poistenie domáckych pracovníkov, sezónnych a kampaňových pracovníkov, pracovníkov pre nepravidelnú výpomoc, pracovníkov v zahraničí a expertov v zahraničí, učňov, študentov a žiakov, interných vedeckých aspirantov a umeleckých aspirantov, poslancov národných výborov, pracovníkov činných na základe dohody o pracovnej činnosti<sup>9</sup>, dobrovoľných pracovníkov opatrovateľskej služby a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou pripravujúcich sa na pracovné uplatnenie. Pre uvedené okruhy subjektov platili všeobecné predpisy o nemocenskom poistení zamestnancov (zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov), pokiaľ z ustanovení tejto vyhlášky nevplyvala odchýlna úprava.

V týchto a v nasledujúcich rokoch sa prijalo viacero právnych noriem predovšetkým s cieľom ovplyvniť populačný vývoj. V roku 1971 nadobudol účinnosť zákon č. 107/1971 Zb. o materskom príspevku ako predchodca rodičovského príspevku.

Osobitný význam z hľadiska vývoja práva sociálneho zabezpečenia predstavoval zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení, ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 1988 a s viacerými zmenami a doplnkami platil až do 31. decembra 2003. Po celé toto obdobie zákon predstavoval jeden zo základných právnych predpisov upravujúcich sociálne zabezpečenie a jeho aktuálnosť potvrdila aj akutočnosť, že bol platný aj po zásadných politických a spoločenských zmenách v roku 1989. Pokiaľ išlo o rozsah sociálneho zabezpečenia tento zahŕňal dôchodkové zabezpečenie<sup>10</sup> a sociálnu

<sup>7</sup> TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálneho zabezpečení. 6. podstatne přepracované a aktualizované vydání. Praha“ C.H.Beck, 2013, str. 24.

<sup>8</sup> Materská dovolenka sa predĺžila z 22 týždňov na 26 týždňov.

<sup>9</sup> Účasť na nemocenskom poistení mali aj pracovníci činní na základe dohody o pracovnej činnosti, ak neboli poistení (zabezpečení) už z dôvodov inej činnosti, nepoberali starobný ani invalidný dôchodok a táto dohoda mala trvať alebo trvala dlhšie ako 6 pracovných dní po sebe idúcich a zárobok za ňu mal dosiahnuť alebo dosiahol aspoň 400 Kčs mesačne.

<sup>10</sup> Z dôchodkového zabezpečenia sa poskytovali tieto dávky:

- a) dôchodky, (starobný, invalidný, čiastočný invalidný, za výsluhu rokov, vdovský, sirotsky, manželky, sociálny, osobný);
- b) zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť;
- c) výchovné k dôchodkom a príplatok k výchovnému;
- d) ďalšie dávky poskytované dôchodcom (kúpeľná starostlivosť, podpora pri narodení dieťaťa, pohrebné)

starostlivosť<sup>11</sup>. V ten istý deň, t. j. 1. októbra 1988 nadobudla účinnosť aj vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení<sup>12</sup>. Uvedený zákon a vyhláška boli zrušené až zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004.

#### **4 LEGISLATÍVNY VÝVOJ PO ROKU 1990**

Po roku 1989 v rámci sociálneho zabezpečenia sa prejavovala snaha aj z legislatívneho hľadiska komplexne riešiť inovovaný sociálny systém a to vo väzbe na prebiehajúcu ekonomickú reformu a s dôrazom na kompenzáciu jej sociálnych dôsledkov. Zároveň v tomto období nastalo postupné oslabovanie paternalistickej úlohy štátu v sociálnej oblasti, čo sa prejavilo v individuálnej zodpovednosti každého občana a v rámci sociálnej politiky sa začal uplatňovať princíp subsidiarity, ktorý je spojený s demokratickým systémom a spája osobnú zodpovednosť so solidaritou.

Vzhľadom na celkovú situáciu sa preukázala potreba uskutočnenia reformy v oblasti sociálneho zabezpečenia a to predovšetkým nutnosť prechodu od systému štátneho sociálneho zabezpečenia k verejnoprávnemu sociálnemu poisteniu a to aj v súvislosti s uskutočnením daňovej reformy k 1. januáru 1993. Pred týmto termínom, v roku 1990 bolo v oblasti sociálneho zabezpečenia prijatých viacero významných právnych noriem. Významnou zmenou v tejto oblasti bolo komplexné zlúčenie výkonu dôchodkového zabezpečenia a nemocenského poistenia. Zákomom SNR č. 543/1990 Zb. o štátnej správe sociálneho zabezpečenia bola vytvorená Slovenská správa sociálneho zabezpečenia, ktorá ako orgán štátnej správy vykonávala sociálne zabezpečenie, riadila a kontrolovala okresné správy sociálneho zabezpečenia v rozsahu ustanovenom týmto zákonom.

K 1. januáru 1993 sa zrealizovala daňová reforma a to nadobudnutím účinnosti zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov a začala sa transformácia existujúceho systému štátneho sociálneho poistenia na systém verejnoprávného sociálneho poistenia. V rámci tejto transformácie a daného inštitucionálneho usporiadania bola zriadená ako verejnoprávna inštitúcia Národná poisťovňa a od 1. januára 1993 bol zlúčený výkon zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia do jednej inštitúcie (tvorenej tromi samostatnými fondami). Zásadné zmeny v poisťovnom systéme priniesol zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia (ďalej len „zákon o Národnej poisťovni“) a zákon NR SR č. 10/1993 o Fonde zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorým sa zriadil Fond zamestnanosti SR na financovanie hmotného zabezpečenia a poskytovaného uchádzačom o zamestnanie a na financovanie aktívnej politiky zamestnanosti. Po dvoch rokoch bol zákon o Národnej poisťovni 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. Týmto zákonmi bola zriadená Všeobecná zdravotná poisťovňa a ustanovené podmiienky pre zriaďovanie rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní (zdravotné poistenie) a Sociálna poisťovňa (nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie). Obe tieto inštitúcie mali verejnoprávny charakter, vyjadrením ktorého bolo predovšetkým založenie samosprávneho orgánu a jeho kreovanie Národnou radou Slovenskej republiky.

Oddelenie systému nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia a systému zdravotného poistenia bolo podmienené diametrálne odlišnými princípmi, na ktorých sú oba tieto systémy budované. Kým v oblasti poskytovania zdravotníckej starostlivosti a jej financovania ide o bezvýhradné uplatňovanie zásady absolútnej solidarity, oblasť nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia, v rámci ktorej ide predovšetkým o poskytovanie peňažných dávok, je budovaná na princípe sociálnej solidarity. Diferenciácia týchto dvoch systémov sa prejavuje aj z ekonomického hľadiska. Kým v oblasti nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia ide

<sup>11</sup> Sociálna starostlivosť zahŕňala najmä starostlivosť o rodinu a deti, občanov vykonávajúcich službu v ozbrojených silách a členov ich rodín, občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, občanov ťažko zdravotne postihnutých, starých občanov, občanov, ktorí potrebujú osobitnú pomoc, občanov spoločensky neprispôsobených.

<sup>12</sup> Napr. vyhláška FMPSV č. 149/1988 Zb. vymedzila pojem „výchova dieťaťa“ na účely starobného dôchodku a vdovského dôchodku, ktorý sa v praxi aplikoval aj po jej zrušení. Podstatu tohto pojmu prevzal aj zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení .

predovšetkým o poskytovanie peňažných dávok s priamou väzbou na dosahovaný príjem, v oblasti zdravotného poistenia takáto väzba neexistuje.

Dňa 1. januára 1997 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, ktorý zrušil zákon NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti, a týmto zákonom bol zriadený Národný úrad práce.

Pokiaľ ide o problematiku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania a vykonávanie poistenia zodpovednosti za škodu od 1. apríla 2002 bola dočasne poverená Sociálna poisťovňa, ktorá túto kompetenciu prevzala od Slovenskej poisťovne.<sup>13</sup>

V tomto istom období, t. j. v roku 2002, bol schválený **zákon č. 413/2002 Z. z. o sociálnom poistení, podľa ktorého základné sociálne poistenie predstavovalo poistenie pre prípad straty príjmu alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva, staroby, invalidity, čiastočnej invalidity, úmrtia poistenca a pre prípad poškodenia zdravia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania, t. j. členilo sa na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a úrazové poistenie. Pôvodná účinnosť tohto zákona bola ustanovená na 1. júl 2003**, avšak jednou z jeho noviel<sup>14</sup> sa účinnosť posunula na 1. január 2004. **Osobitosťou pre tento zákon bola skutočnosť, že nikdy nenadobudol účinnosť**, nakoľko počas jeho platnosti bolo navrhovaných viacero legislatívnych zmien a ich realizáciou by nastalo zneprehľadnenie tejto právnej úpravy samozrejme s negatívnym dopadom na jeho zrozumiteľnosť.

Aj z tohto dôvodu významným medzníkom vo vývoji práva sociálneho zabezpečenia bolo schválenie zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý zrušil zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni a novelizoval zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti. Podľa tohto zákona, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004, sociálne poistenie zahŕňa

- nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva,
- dôchodkové poistenie (starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia a invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia),
- poistenie v nezamestnanosti ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.
- úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania,
- garančné poistenie ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca, na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu a na úhradu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Pre prvé tri poistné vzťahy (nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti) je z hľadiska osobného rozsahu charakteristická obligatornosť a fakultatívnosť a vo všetkých troch poistných vzťahoch je povinne poistený zamestnanec, v nemocenskom a dôchodkovom poistení za zákonom ustanovených podmienok aj samostatne zárobkovo činná osoba. Pokiaľ ide o úrazové poistenie a garančné poistenie, z hľadiska osobného rozsahu je pre tieto vzťahy charakteristická iba obligatornosť a v týchto poistných vzťahoch je povinne poistený za zákonom ustanovených podmienok iba zamestnávateľ. Zákon o sociálnom poistení zároveň vymedzuje právne vzťahy pri vykonávaní sociálneho poistenia, organizáciu a financovanie sociálneho poistenia, dozor štátu nad vykonávaním sociálneho poistenia a konanie vo veciach sociálneho poistenia.

<sup>13</sup> Zákon č. 242/2001 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 274/1994 Z.z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov.

<sup>14</sup> Zákon č. 639/2002 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 413/2002 Z. z. o sociálnom poistení a o zmene zákona č. 306/2002 Z. z. o zvýšení dôchodkov v roku 2002, o úprave dôchodkov priznaných v roku 2003 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v oblasti sociálneho zabezpečenia.



Dňa 1. januára 2004 nadobudol účinnosť aj zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý do systému sociálneho zabezpečenia zaviedol novú dávku, ktorú v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca za prvých desať kalendárnych dní od vzniku tejto pracovnej neschopnosti poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, samozrejme za podmienky, že táto dočasná pracovná neschopnosť trvá v tomto období aj naďalej. „Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je sociálnou dávkou a povinnosti zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zodpovedá povinnosť zamestnanca dodržiavať liečebný režim počas práceneschopnosti zamestnanca.“<sup>15</sup>

O rok neskôr po účinnosti zákona o sociálnom poistení, t. j. 1. januára 2005 nadobudol účinnosť zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, ktorý vymedzil rozsah verejného zdravotného poistenia.

## **5 SYSTÉMOVÉ ČLENENIE PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA**

### **5.1 Poisťovací systém**

Zákonom o sociálnom poistení sa v rámci práva sociálneho zabezpečenia legislatívne upevnil poisťovací systém, ktorý v práve sociálneho zabezpečenia zaujíma osobitné postavenie a možno konštatovať, že je jednou z najvýznamnejších častí sociálneho práva. Na poisťných vzťahoch je vo väčšine vyspelých krajín, a platí to aj pre Slovenskú republiku, založený celý sociálny systém. Ďalšie časti sociálneho práva tento systém dopĺňajú, resp. vyplňajú „medzery“ v sociálnom zabezpečení.

Jedným zo znakov sociálnopoisťovacích právnych vzťahov, ako je vyššie uvedené, je účasť na poistení, pričom môže ísť aj o viacnásobnú účasť na poistení u jedného subjektu. Vychádzajúc z legislatívnej úpravy sociálnopoisťovacích právnych vzťahov, pokiaľ ide o účasť na poistení, táto môže byť povinná alebo dobrovoľná. Povinná účasť na poistení predstavuje určitý „poisťovací nátlak“, ktorým sa tento druh poistenia odlišuje od dobrovoľnej účasti na poistení. Povinný poisťovací systém znamená, že pri existencii určitých predpokladov daných zákonom, bez ohľadu na vôľu účastníkov, vznikajú sociálnopoisťovacie právne vzťahy a to priamo zo zákona (ex lege). Na vznik sociálnopoisťovacích právnych vzťahov u niektorých subjektov (napr. u zamestnanca) nie je potrebné splnenie prihlasovacej povinnosti a ani platenie poistného.

Problematika osobného rozsahu sociálneho poistenia legislatívnym vývojom sa postupne upravovala, avšak aj naďalej sú v nej určité problémy vhodné na diskusiu. Problém nie je ani tak u povinne poistených subjektov, ako u dobrovoľnej účasti na poisťných vzťahoch sociálneho poistenia. V tomto smere za diskutabilné možno považovať napr. vylúčenie povinne nemocensky poistenej osoby na dobrovoľnom nemocenskom poistení. Dotýka sa to zamestnanca a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činné osoby. To znamená, že títo účastníci povinného poistného vzťahu nemocenského poistenia si vo viacerých prípadoch dlhodobo platia poistné na nemocenské poistenie, avšak možnosť dobrovoľne sa nemocensky poistiť a tým zvýšiť si dávku nemocenského poistenia, je u nich vylúčená. Cieľom tejto legislatívnej úpravy bolo „predísť účelovému zvyšovaniu vymeriavacieho základu na určenie súm nemocenských dávok, napr. pri plánovaných medicínskych zákrokoch vyžadujúcich si dočasnú pracovnú neschopnosť v prípadoch, ak zamestnanec vopred vie o prípadnom ukončení pracovnoprávneho vzťahu“. Domnievame sa, že takáto úprava je neodôvodnená a bráni poistencom ekonomicky činným v účasti na dobrovoľnom nemocenskom poistení.

Rovnako diskutabilné je aj zavedenie tzv. „balíčkov“, t. j. poistenec, ak chce byť dobrovoľne nemocensky poistený, musí byť zároveň dobrovoľne dôchodkovo poistený, alebo ak chce byť dobrovoľne poistený v nezamestnanosti, musí byť dobrovoľne poistený nemocensky ako aj dôchodkovo. Zavedenie tzv. „balíčkov“ bolo odôvodnené zneužívaním možnosti dobrovoľného

<sup>15</sup> TREĽOVÁ, S., PROCHÁZKOVÁ, L.: Temporary incapacity for work in the environment of the Slovak Republic [elektronický dokument] In: *QUAERE 2018* [elektronický dokument] : recenzovaný zborník príspevků vědecké interdisciplinární mezinárodní vědecké konference doktorandů a odborných asistentů, Hradec Králové 27. - 29. června 2018. - Hradec Králové : Magnanimitas akademické sdružení, 2018. s. 1568; TREĽOVÁ, S., PROCHÁZKOVÁ, L.: Suspension of employee's duties as a result of temporary incapacity for work in accordance with Slovak legal regulations. In: *AD ALTA*. - Roč. 8, č. 1 (2018), s. 230.

poistenia. Domnievame sa, že „zneužívanie“ napr. dávok nemocenského poistenia je potrebné riešiť iným spôsobom, napr. skvalitnením kontroly dočasne práceneschopných poistencov. Platná právna úprava núti poistencov, ktorí si chcú na báze dobrovoľnosti vyriešiť nepriaznivú sociálnu situáciu v najbližšom období, napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti alebo tehotenstva, aby si „dobrovoľne“ riešili sociálnu situáciu, ktorá nastane snád' aj za niekoľko rokov, napr. vznik nároku na starobný dôchodok.

Ďalším znakom sociálnopoišťovacích právnych vzťahov je ich deetizácia, čo predstavuje ich samofinancovanie. Tým, že platí odvodová povinnosť, poišťovací systém je príspevkovým systémom, čo znamená, že taxatívne určené subjekty sú povinné platiť príspevky, resp. za určitých zákonom ustanovených podmienok niektoré subjekty môžu platiť poistné. Ustanovením povinných sociálnopoišťovacích vzťahov je spoločnosť chránená od neustáleho poskytovania dávok z jej strany pri vzniku viac-menej objektívnych rizík, teda rizík, s ktorými nemožno kalkulovať, ako je dočasná pracovná neschopnosť, invalidita, staroba, nezamestnanosť, pracovné úrazy, choroby z povolania a pod. Možno konštatovať, že v poišťovacom systéme sú dávky odvodené z príspevkov financovaných poistencami. Už z toho vyplýva, že poišťovací systém predpokladá okrem vzniku určitých rizík aj osobnú participáciu občana. V rámci tohto systému sa vo väčšine krajín, a platí to aj pre Slovenskú republiku, uplatňuje princíp sociálnej solidarity a garancie štátu.

V poišťovacom systéme sa uplatňuje princíp zásluhovosti, ako aj princíp sociálnej solidarity. Pokiaľ ide o princíp zásluhovosti, tento „uprednostňuje priznávať dávku sociálneho poistenia len na základe predchádzajúcej príspevkovej povinnosti (výkon – proti výkon, platenie príspevkov, resp. poistného – výplata dávok“<sup>16</sup>. Aj prostredníctvom týchto princípov sa zabezpečuje sociálna ochrana, pri ktorej by mal byť realizovaný princíp sociálnej spravodlivosti.

Splnením materiálnych a formálnych predpokladov vzniká poistencovi nárok na niektorú dávku sociálneho poistenia. Domnievame sa, že dávkovým plnením sú pokryté všetky sociálne situácie, ktoré nastanú v rámci sociálnopoišťovacích právnych vzťahov a možno konštatovať, že aj na primeranej úrovni. Samozrejme takmer vo všetkých prípadoch by bola potreba zvýšenia súm jednotlivých dávok.

V ostatnom období treba pozitívne hodnotiť úpravu materského ako dávky nemocenského poistenia, u ktorej sa percentuálna sadzba postupne upravila z 55% na 75% denného vymeriavacieho základu, resp. pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, čo znamená, že touto dávkou je pokrytý takmer 100 % čistý príjem poistenkyne z predchádzajúceho zamestnania. Pozitívne treba hodnotiť nielen percentuálnu sadzbu tejto dávky nemocenského poistenia, ale aj dobu jej poskytovania, ktorá sa viaže na dĺžku materskej dovolenky. Pokiaľ ide o dĺžku materskej dovolenky, táto „v zmysle slovenského právneho poriadku je nadštandardná. Slovenská republika patrí medzi krajiny s najdlhším obdobím nároku na materskú dovolenku, a to nielen v Európe, ale aj vo svete“<sup>17</sup>. Rovnako pozitívne treba hodnotiť od 1. apríla 2021 zavedenie novej dávky nemocenského poistenia a to tehotenského.

V súvislosti s úpravami materského možno sa zamýšľať nad „otcovským“ počas „otcovskej dovolenky“, nakoľko táto dávka je legislatívne upravená vo väčšine krajín EÚ a Slovenská republika je jednou z vyspelých krajín, kde takýto inštitút nie je legislatívne upravený<sup>18</sup>. Cieľom tohto peňažného plnenia je vo väčšej miere zapojiť mužov do starostlivosti o dieťa a predovšetkým prehĺbiť pozitívne väzby medzi otcom a dieťaťom ako aj prehĺbiť vzťah medzi otcom a matkou.

V ostatnom období nastali významné zmeny pri poskytovaní ošetrovného, napr. predĺžilo sa poskytovanie ošetrovného z 10 dní na maximálne 14 dní a zaviedlo sa dlhodobé ošetrovné. Účelom dlhodobého ošetrovného je kompenzovať dočasnú stratu príjmu poistenca, ktorý v domácom prostredí ošetruje blízkeho príbuzného, ktorý bol z dôvodu náhleho zhoršenia zdravotného stavu hospitalizovaný a následne prepustený do domácej starostlivosti, resp. z dôvodu zabezpečenia starostlivosti blízkeho príbuznému, ktorý je paliatívnym pacientom.

Domnievame sa, že pri ošetrovnom by bolo potrebné venovať pozornosť osobám, ktoré žijú v spoločnej domácnosti a neuzatvorili manželstvo. Zo zákona o sociálnom poistení totiž vyplýva, že

<sup>16</sup> KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In: Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí, Ústav štátu a práva SAV, 2018., s. 35.

<sup>17</sup> TREĽOVÁ, S. *Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere*, Praha: Leges, 2019, s. 145.

<sup>18</sup> <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>.

pre vznik nároku na ošetrovné, z okruhu fyzických osôb je vylúčený rodič dieťaťa, ak nie je s poistencom v manželskom zväzku a to aj za podmienky, ak žijú v spoločnej domácnosti a majú spoločne viacero detí. Poistenec v prípade starostlivosti o druhého chorého rodiča svojich detí nemá nárok na ošetrovné, pričom „pribýva deťi narodených svobodným matkám či nesezdaným párom“<sup>19</sup>.

Podobne ako pri ošetrovnom aj pri vdovskom a vdoveckom dôchodku je potrebné sa zamyslieť u osôb (žena a muž), ktoré žijú bez uzatvorenia manželstva, nad možnosťou priznať vdovský (vdovecký) dôchodok samozrejme za určitých zákonom ustanovených podmienok, napr. určitá doba spolužitia, starostlivosť o spoločné deti. Domnievame sa, že tieto problémy treba legislatívne riešiť a uvedomiť si, že v niektorých členských štátoch EÚ možno partnerstvo úradne potvrdiť bez toho, aby sa uzavrelo manželstvo, a to formou civilného zväzku alebo registrovaného partnerstva. Pritom nie je tajomstvom, že civilné zväzky a registrované partnerstvá sa v niektorých krajinách EÚ považujú za rovnocenné alebo porovnateľné s manželstvom.

Samozrejme v rámci dôchodkového poistenia je ďalší rad problémov, ktorým treba v najbližšom období venovať náležitú pozornosť. Predovšetkým ide o problematiku dôchodkového veku, opodstatnenosť dôchodkového stropu 64 rokov alebo stanoviť individuálny dôchodkový strop závislý nie od veku, ale od počtu odpracovaných rokov. Určite aj v budúcnosti na určenie dôchodkového veku je žiaduce zohľadniť počet vychovaných detí.

S týmto veľmi úzko súvisí snaha o legislatívnu úpravu možnosti, aby deti mohli prispievať zo svojich daní a odvodov na dôchodok svojich rodičov. Aj keď túto snahu možno chápať ako „výraz generáčnej solidarity“, problém spravodlivosti je však v danom prípade diskutabilný. V rámci dôchodkového poistenia pozornosť treba venovať aj problematike minimálneho dôchodku a valorizácii dôchodkov a to buď percentuálnou valorizáciou alebo pevnou sumou. Domnievame sa, že aj pri valorizácii musí byť proporcionalita medzi mierou solidarity a mierou osobnej participácie, nakoľko jej narušenie môže viesť k neodôvodnenej nivelizácii dávok dôchodkového poistenia a tým aj k narušeniu ústavného princípu zabezpečenia primeranosti, ktorá je podmienená aj kritériom zásluhovosti. Určite pre väčšinu poberateľov dôchodkov je výhodnejšia percentuálna valorizácia.

Okrem týchto uvedených otázok, v sociálnom poistení sú aj ďalšie problémy, nad ktorými je žiaduce sa zamyslieť v súvislosti s plnením ochrannej funkcie práva sociálneho zabezpečenia.

## **5.2 Systém štátnej sociálnej podpory**

Legislatívnemu procesu podlieha aj systém štátnej sociálnej podpory, ktorý je súčasťou sociálneho zabezpečenia. Ide o systém, ktorý sa zameriava predovšetkým na sociálne udalosti spojené s rodinným životným cyklom (narodenie dieťaťa, starostlivosť o dieťa, výchova dieťaťa, starostlivosť o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, náhradná starostlivosť). Systém štátnej sociálnej podpory predstavuje systém, v rámci ktorého štát uznáva sociálne situácie, pri ktorých poskytuje štátne dávky. Na poskytovanie dávok štátnej sociálnej podpory je potrebná existencia určitých skutkových podstát, avšak na rozdiel od poisťovacieho systému, zo strany oprávnených osôb sa nevyžaduje plnenie odvodovej povinnosti. Nárok na dávku štátnej sociálnej podpory má oprávnená osoba bez ohľadu na to, či patrí alebo nepatrí do osobného rozsahu sociálneho poistenia. Z uvedeného vyplýva, že aj v prípade, ak oprávnená osoba je účastníkom sociálno-poisťovacieho právneho vzťahu, táto skutočnosť nie je vylučujúcim faktorom pre vznik nároku na štátnu dávku. Na rozdiel od sociálneho poistenia v systéme štátnej sociálnej podpory neplatí princíp kauzality a na jeho zdôvodnenie nestačí ani skutočnosť, že dávky sa poskytujú z daňových prostriedkov, na ktoré prispievala prevažná časť prijímateľov dávok systému štátnej sociálnej podpory.

Pre štátnu podporu, na rozdiel od sociálnej pomoci, je charakteristické rovnaké zabezpečenie všetkých oprávnených, pričom v jednotlivých prípadoch je možné stanoviť aj podmienku príjmu (príspevok na starostlivosť o dieťa), resp. poskytovanie štátnej dávky podmieniť príjmom alebo absenciou príjmu (rodičovský príspevok). V súčasnom období naša platná právna úprava neurčuje limity príjmov pre žiadnu dávku v rámci systému štátnej sociálnej podpory. V rámci tohto systému, pokiaľ ide o starostlivosť o rodinu s deťmi, oprávnená osoba pri splnení zákonom ustanovených

<sup>19</sup> ŠTANGOVÁ, V.: Vývojové tendencie sociálneho zabezpečení v ČR na počátku 21. stoley. In: Sociálne zabezpečenie – na rázcestí? Ústav štátu a práva SAV. Slovak Academic Press, spol. s r.o. Bratislava 2014. s. 49.

podmienok si môže uplatniť nárok na viacero štátnych dávok, ktoré z hľadiska frekvencie ich poskytovania sa delia na jednorazové a opakované.

V rámci systému štátnej sociálnej podpory ide predovšetkým o poskytovanie dávok rodinám s deťmi a to z titulu narodenia dieťaťa a starostlivosti o dieťa. Jednotlivými štátnymi dávkami štát prispieva na pokrytie výdavkov spojených so starostlivosťou o dieťa, pričom nezohľadňuje hľadisko sociálnej a ekonomickej opodstatnenosti, teda neskúma príjmovú situáciu rodiny. V danom prípade sa nejedná o testované dávky poskytované tým, ktorí to vzhľadom na svoju sociálnu a ekonomickú situáciu potrebujú. Z tohto dôvodu by bolo žiaduce zo strany kompetentných orgánov v rámci systému štátnej sociálnej podpory venovať pozornosť princípu sociálnej solidarity a pri niektorých dávkach tohto systému zaviesť sledovanie príjmu oprávnenej osoby. Domnievame sa, že táto požiadavka je opodstatnená napr. pri prídavku na dieťa. Sme si vedomí, že pri testovaných dávkach je veľkou nevýhodou zníženie počtu oprávnených osôb ako aj administratívna náročnosť pri sledovaní skutočného príjmu oprávnenej osoby, ako aj osôb spolu s ňou posudzovaných v rozhodujúcom období.

V práve sociálneho zabezpečenia, a teda aj v systéme štátnej sociálnej podpory, v oveľa väčšom rozsahu by sa mala pozornosť venovať občanom so zdravotným postihnutím s dôrazom na deti s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.

„V Slovenskej republike sa štátne sociálne dávky poskytujú na základe príslušných parciálnych (samostatných) zákonov, síce s určitými prvkami previazanosti, ale bez znakov jednotného systému.“ Vzhľadom na túto skutočnosť a požiadavky aplikačnej praxe v najbližšom období v systéme štátnej sociálnej podpory je žiaduce zjednotiť právnu úpravu dávok poskytovaných rodinám s deťmi a tým vytvoriť ucelený systém, napr. prijatím zákona o štátnej podpore. „Charakter štátnych sociálnych dávok jednoznačne vylučuje spory o zdrojoch a spôsoboch ich financovania. Jedinou aktuálnou a otvorenou otázkou bolo zabezpečenia dostatočného zdrojového krytia štátnych dávok s uplatnením kritérií ich adresnosti a testovania príjmov.“<sup>20</sup>

### **5.3 Systém sociálnej pomoci**

Systém sociálnej pomoci je oporným systémom sociálneho zabezpečenia, pri ťažkých životných situáciách (hmotná núdza), počas ktorých má každého zabezpečiť existenčným minimom a riešiť problematiku rizika chudoby a sociálneho vylúčenia. Systém sociálnej pomoci sa orientuje sa na sociálny dávkový systém, zohľadňujúci individuálne potreby žiadateľov. Tento systém sociálneho zabezpečenia sa uplatňuje vtedy, keď inú pomoc, predovšetkým z hľadiska vyživovacej povinnosti, nie je možné dosiahnuť.

Cieľom systému sociálnej pomoci je upraviť režimy a systémy práce tak, aby príjemcu sociálnej pomoci a jeho spoločenské prostredie čo možno najviac stimulovali k aktívnemu riešeniu nepriaznivej materiálnej a sociálnej situácie, a aby štátu zostali iba činnosti sociálnoprávnej ochrany občana a činnosti garantujúce mu pomoc v prípade hmotnej núdze. Pokiaľ ide o zásadu subsidiarity, táto znamená, že sociálna pomoc sa poskytne iba tomu, kto si nevie pomôcť sám alebo nedostáva potrebnú pomoc z inej strany. To znamená, že spoločnosť vstupuje do konania iba vtedy, keď všetky ostatné možnosti pomoci zlyhali. Zásada individuálnej pomoci zasa znamená, že druh, forma a miera pomoci závisí predovšetkým od individuálnej situácie príjemcu, od druhu jeho potrieb a miestnych pomerov. Dôvod na potrebu poskytnúť sociálnu pomoc nie je podstatný, čo znamená, že je jedno, či núdzový stav nastal vinou žiadateľa alebo bez jeho viny. Rovnako ako pri štátnej podpore ani pri sociálnej pomoci neplatí princíp kauzality, ale uplatňuje sa finálny spôsob nazerania.

## **6 ZÁVER**

Záverom možno konštatovať, že systémové členenie práva sociálneho zabezpečenia – poisťovací systém, systém štátnej sociálnej podpory, systém sociálnej pomoci ku ktorému sociálne zabezpečenie dospelo legislatívnym vývojom, v podstatnej miere zabezpečuje občanov pri nepriaznivých sociálnych situáciách. Aj keď toto konštatovanie znie pozitívne, aplikačná prax neustále poukazuje na prípady, ktorým zo strany legislatívneho procesu treba venovať naďalej zvýšenú pozornosť.

---

<sup>20</sup> MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia, Všeobecná časť. 2. Aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín: Heuréka, 2017, s. 91.

**Použitá literatúra:**

- KOLDINSKÁ, K. 2013. Sociální právo. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013. 207 s. ISBN 978-80-7400-474-2.
- KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In: Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí, Ústav štátu a práva SAV, 2018. ISBN 978-80-89607-72-3.
- MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia, Všeobecná časť. 2. Aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín: Heuréka, 2017.
- MATLÁK, J.: Slovník nemocenského zabezpečenia, Práca, Bratislava, 1989. 179 s. ISBN 80-7094-034-4.
- RERUM NOVARUM. Encyklika papeže Leva XIII. o dělnické otázky z 15. května 1891.
- ŠTANGOVÁ, V.: Vývojové tendence sociálního zabezpečení v ČR na počátku 21. století. In: Sociálne zabezpečenie – na rázcestí? Ústav štátu a práva SAV. Slovak Academic Press, spol. s r.o. Bratislava 2014.
- TREĽOVÁ, S. Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere, Praha: Leges, 2019. 229 s. ISBN 978-80-7502-389-6.
- TREĽOVÁ, S., PROCHÁZKOVÁ, L.: Temporary incapacity for work in the environment of the Slovak Republic [elektronický dokument] In: QUAERE 2018 [elektronický dokument] : recenzovaný zborník príspevků vědecké interdisciplinární mezinárodní vědecké konference doktorandů a odborných asistentů, Hradec Králové 27. - 29. června 2018. - Hradec Králové : Magnanimitas akademické sdružení, 2018. - S. 1563-1570 [CD-ROM]. - ISBN 978-80-87952-26-9.
- TREĽOVÁ, S., PROCHÁZKOVÁ, L.: Suspension of employee's duties as a result of temporary incapacity for work in accordance with Slovak legal regulations. In: AD ALTA. - Roč. 8, č. 1 (2018), s. 228-231. - ISSN (print) 1804-7890.
- TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha“ C. H. Beck, 2013. 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

**Kontaktné údaje:**

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.  
matlak.jan1@gmail.com  
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta  
Šafárikovo nám. č. 6  
810 00 Bratislava  
Slovenská republika

# VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY POZOSTALOSTNÝCH DŮCHODKOV NA SLOVENSKU

Mikuláš Krippel

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

## **Abstract:**

The paper deals with the development of legal regulation of survivors' pensions in the territory of the Slovak Republic. The article points to the main changes and continuity in the legal regulation of widow's pension, widow's pension and orphan's pension.

## **Abstrakt:**

Príspevok sa zaoberá vývojom právnej úpravy pozostalostných dôchodkov na území Slovenskej republiky. Príspevok poukazuje na hlavné zmeny i kontinuitu v právnej úprave vdovského dôchodku, vdoveckého dôchodku a sirotského dôchodku.

## **Key words:**

pension, pension insurance, survivor's pension, widow's pension, widow's pension, orphan's pension, social insurance.

## **Klíčové slová:**

dôchodok, dôchodkové poistenie, pozostalostný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok, sirotský dôchodok, sociálne poistenie.

## ÚVOD

V tomto príspevku budeme analyzovať historický vývoj právnej úpravy pozostalostných dôchodkov za posledných sedemdesiat rokov, konkrétne od roku 1948 až do prijatia súčasného zákona o sociálnom poistení vrátane jeho novelizácií.<sup>1</sup> Špeciálne sa zameriame na zmeny právnej úpravy pozostalostných dôchodkov od 1. januára 2004, po prijatí nového zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej aj zákona o sociálnom poistení), teda pozornosť uprieme na transformáciu sociálneho zabezpečenia na sociálne poistenie v oblasti pozostalostných dôchodkov. Z dôvodu týchto systémových zmien v oblasti dôchodkového zabezpečenia vyplýva aj potreba zaoberať sa vývojom pozostalostných dôchodkov, na ktoré vznikol nárok pred 1. januárom 2004, avšak vyplácajú sa ďalej za účinnosti nového zákona o sociálnom poistení po 1. januári 2004. Napokon budeme osobitne skúmať aj vývoj právnej úpravy pozostalostných dôchodkov počas účinnosti súčasného zákona o sociálnom poistení. Tam kde je to účelné, vysvetľujeme vývoj právnej úpravy samostatne pre dávky vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotský dôchodok. Problematiku spájame tam, kde sú závery rovnaké pre všetky pozostalostné dôchodky.

---

<sup>1</sup> Mgr. Mikuláš Krippel, PhD., docent, katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta.

## **1. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY POZOSTALOSTNÝCH DŮCHODKOV OD ROKU 1948 DO PRIJATIA SÚČASNÉHO ZÁKONA O SOCIÁLNO M POISTENÍ**

### **1.1. Právna úprava vdovského dôchodku od roku 1948 do prijatia súčasného zákona o sociálnom poistení**

Ak si zosumarizujeme právne úpravy účinné počas posledných 50 rokov pred prijatím súčasného zákona o sociálnom poistení (obdobie rokov 1948 až 2003), môžeme dospieť k nasledovným základným záverom, podľa ktorých bola právna úprava vdovského dôchodku v minulosti koncipovaná.

1. Vdovský dôchodok bol dávkou, ktorá patrila v zásade žene – manželke po zomretom manželovi.

V dávnej minulosti sme však poznali aj právnu úpravu, ktorá obdobnú dávku (s názvom *dôchodok družky* podľa zákona č. 99/1948 Zb. o národnom poistení, resp. s názvom *vdovský dôchodok* podľa zákona č. 55/1956 Zb. o sociálnom zabezpečení) umožňovala poberať aj družke, pokiaľ žila v čase smrti s pracujúcim partnerom v spoločnej domácnosti určitú kvalifikovanú dobu a zároveň bola odkázaná na partnera výživou alebo bola matkou jeho dieťaťa, prípadne, ak boli pre výplatu dôchodku po zomretom okolnosti hodné osobitného zreteľa. Na porovnanie, v súčasnosti nie je možné priznať obdobnú dávku po zomretom partnerovi (zo vzťahu mimo manželstva).

Nárok na vdovský dôchodok mohla mať až do prijatia súčasného zákona aj rozvedená žena, ak mal voči nej zomretý bývalý manžel vyživovaciu povinnosť, samozrejme, pokiaľ neuzavrela nové manželstvo. Rozvedenej žene patril vdovský dôchodok v zásade len do výšky výživného / príspevku na výživu, tiež nesmel byť vyšší ako dôchodok zomretého, takisto jej nebola garantovaná minimálna výška vdovského dôchodku, ktorá bola v minulosti garantovaná poberateľkám ostatných vdovských dôchodkov.

2. V dávnej minulosti bol vznik nároku na vdovský dôchodok podmienený aj minimálnou dĺžkou trvania manželstva. Táto požadovaná dĺžka bola naozaj minimálna: v určitom období paušálne pre všetky manželstvá minimálne jeden rok a v prípade uzavretia manželstva po 60. roku veku zomretého manžela to boli dva roky. Aj v prípade kratšieho trvania manželstva patril vdovský dôchodok v prípadoch, že sa z manželstva so zomretým narodilo dieťa alebo manžel zomrel v dôsledku úrazu. Na porovnanie, v súčasnosti (a už od 1. januára 1976) nie je vznik nároku na vdovský dôchodok podmienený minimálnou dĺžkou trvania manželstva.

3. V minulosti sme sa dlhé obdobie mohli stretnúť aj s podmienením vzniku nároku na vdovský dôchodok spolužitím manželov v čase smrti manžela. Nárok na vdovský dôchodok nevznikol vdove, ktorá nežila s manželom dlhší čas pred jeho smrťou v spoločnej domácnosti, ak zároveň jej manželstvo prestalo plniť svoju spoločenskú funkciu (s výnimkou prípadu, keď vdova mala v čase smrti manžela voči nemu nárok na výživné). Ak aj v tomto prípade vdova mala nárok na výživné, a teda aj nárok na vdovský dôchodok, potom bola suma takéhoto vdovského dôchodku obmedzená sumou tohto výživného. Na porovnanie, v súčasnosti nie je vznik nároku na vdovský dôchodok podmienený spolužitím v spoločnej domácnosti.

4. Minimálne obdobie výplaty vdovského dôchodku, resp. časové obmedzenie trvania nároku na výplatu vdovského dôchodku, je v zásade jeden rok od smrti manžela. V tomto smere pretrvala historická právna úprava až do dnešných dní.

5. Podmienky pre ďalšie trvanie nároku na výplatu vdovského dôchodku po uplynutí doby jedného roka od smrti manžela boli upravené nasledovne. Už najstaršia sledovaná právna úprava (od 1. októbra 1948) poznala okolnosti na strane vdovy, pri ktorých existencií sa vdovský dôchodok vyplácal naďalej aj po uplynutí doby jedného roka od smrti manžela. Tieto okolnosti spočívali v invalidite vdovy, dosiahnutí určitého veku vdovy, starostlivosti aspoň o jedno dieťa po zomretom, od 1. januára 1957 medzi tieto okolnosti patrilo aj vychovanie aspoň troch detí, resp. dovŕšenie veku 45 rokov pri súčasnom vychovaní aspoň dvoch detí. Tieto okolnosti umožňujú dlhšiu výplatu vdovského dôchodku v zásade až do súčasnosti (s miernym posunutím vekovej hranice u vdovy). Dlhé obdobie bolo okolnosťou umožňujúcou dlhšiu výplatu vdovského dôchodku aj to, že manžel zomrel následkom pracovného úrazu utrpeneho v zamestnaní I. pracovnej kategórie a zároveň vdova dovŕšila ku dňu jeho smrti 40 rokov (toto však súčasná právna úprava neprevzala, čo autor hodnotí veľmi pozitívne). V najstaršej zo sledovaných právnych úprav (z roku 1948) bola neobmedzená

výplata vdovského dôchodku spojená s nutnosťou relatívne dlhšieho trvania manželstva (ak manželstvo vdovy so zomretým trvalo aspoň pätnásť rokov), toto súčasná právna úprava neprevzala.

6. Nárok na vdovský dôchodok u tzv. dvojnásobnej vdovy. Podľa najskorších právnych úprav, ak vdova druhýkrát ovdovela a po poslednom manželovi by nemala nárok na vdovský dôchodok, prípadne by suma vdovského dôchodku bola nižšia ako suma prechádzajúceho vdovského dôchodku po prvom manželovi, potom vdove patril vdovský dôchodok v predchádzajúcej sume po prvom (skoršom) manželovi. V neskorších úpravách sa vdove garantovalo v tomto smere už len priznanie vdovského dôchodku, ak by po poslednom manželovi nemala nárok, avšak negarantoval sa dôchodok priznaný minimálne v predchádzajúcej sume (platilo po 1. júli 1964). Po 1. októbri 1988, rovnako ako v súčasnosti, už nie je možné, aby sa obnovil predošlý nárok na vdovský dôchodok z dávnejšieho manželstva, ak žena druhýkrát ovdovie a nemá nárok na vdovský dôchodok po poslednom manželovi.

7. Už od dávnej minulosti sa vdovský dôchodok chápal ako odvodený dôchodok od dôchodku zomretého, t. j. od dôchodku, ktorý patril alebo by mal patriť zomretému manželovi. Máme tu na mysli splnenie tzv. poisťnej podmienky na strane zomretého manžela, ktorá mohla byť v zásade splnená určitou kvalifikovanou dĺžkou zamestnania alebo v prípade smrti v dôsledku pracovného úrazu (de facto smrti majúcej dôvod v pracovnom procese). Už v minulosti, za života manžela, bolo získanie kvalifikovaného obdobia testované pri priznaní dôchodku, a preto z tohto dôvodu vdovský dôchodok patril vždy automaticky po poberateľoch priameho dôchodku. Okrem toho však vdovský dôchodok patril aj pri získaní potrebného počtu rokov na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, v minulosti sa však niekedy na nárok na vdovský dôchodok vyžadovalo, aby od skončenia manželovho zamestnania do jeho smrti neuplynula príliš dlhá doba. Poisťná podmienka na strane zomretého manžela sa zachovala do súčasnosti, samozrejme, nie je už rozhodujúce ako dlho ubehlo času od skončenia zamestnania do smrti, v súčasnosti je rozhodujúce len celkovo získané poisťné obdobie.

8. V prípade súbehu vdovského dôchodku a priameho dôchodku sa aj v minulosti vyplácal v plnej sume vyšší dôchodok a nižší dôchodok sa vyplácal v sume jednej polovice. V súčasnosti máme obdobnú právnu úpravu. Podľa najstaršej právnej úpravy z roku 1948 bol úhrn dôchodkov krátený iba v prípade, ak bol úhrn týchto dôchodkov vyšší ako priemerný zárobok, čím sa zdôrazňovala sociálna funkcia vdovského dôchodku.

9. V minulosti sa dôchodky (aj vdovský dôchodok) krátili aj v prípade, že poberateľ dôchodku mal zároveň aj príjem zo zárobkovej činnosti, ak spolu tieto príjmy presahovali určitú sumu. V súčasnosti nie je nijakým spôsobom sankcionovaný výkon zárobkovej činnosti popri poberaní pozostalostného dôchodku, teda nie je obmedzené súčasné dosahovanie príjmu a poberanie dôchodku.

10. Až do prijatia súčasného zákona o sociálnom poistení mohol byť priznaný vdovský dôchodok aj rozvedenej žene. V dôsledku toho často nastávala situácia, že sa vyplácal vdovský dôchodok manželke vdove a zároveň aj bývalej rozvedenej žene. V takýchto prípadoch nesmel úhrn týchto dvoch vdovských dôchodkov presiahnuť sumu dôchodku zomretého, v prípade, že by sa tak stalo, znižovali sa oba vdovské dôchodky pomerne (resp. v právnej úprave z roku 1948 podľa počtu rokov, ktoré strávila každá z týchto žien v manželstve so zomretým).

11. Suma vdovského dôchodku bola určená počas všetkých skúmaných minulých právnych úprav z dôchodku zomretého – náhradový pomer osciloval okolo 60 % dôchodku zomretého, podobne ako je tomu v súčasnosti. Na rozdiel od súčasnosti, v minulých úpravách bola garantovaná aj minimálna výška vdovského dôchodku.

## **1.2. Právna úprava vdoveckého dôchodku od roku 1948 do prijatia súčasného zákona o sociálnom poistení**

Pred 1. januárom 2004 nebol vdovecký dôchodok v rámci dôchodkového zabezpečenia významnou dávkou, čo odzrkadľuje aj rozsah právnej úpravy, ktorá ho upravovala, resp. v niektorých predchádzajúcich právnych úpravách ako dávka v systéme sociálneho zabezpečenia ani neexistoval. Ak nárok na vdovecký dôchodok v minulosti vôbec existoval, tak iba ako sociálna dávka. Vznik nároku na vdovecký dôchodok do 31. decembra 2003 nezávisel, a rovnako výška tohto dôchodku sa vôbec neodvíjala od predchádzajúcej zárobkovej činnosti zomrelej manželky.



### 1.3. Právna úprava sirotského dôchodku od roku 1948 do prijatia súčasného zákona o sociálnom poistení

Ak si zosumarizujeme právne úpravy účinné počas posledných 50 rokov pred prijatím súčasného zákona o sociálnom poistení (obdobie rokov 1948 až 2003), môžeme dospieť k nasledovným základným záverom, podľa ktorých bola právna úprava sirotského dôchodku v minulosti koncipovaná.

1. Sirotský dôchodok bol dávkou, ktorá patrila v zásade dieťaťu - sirote po zomretom rodičovi. V minulosti sa rozlišovalo, či dieťa bolo jednostranne osirelé alebo obojstranne osirelé. V dávnej minulosti, v najstaršej právnej úprave z roku 1948 patrilo sirotský dôchodok len po zomretom otcovi, aj to vždy len v prípade, ak išlo o obojstranne osirelé dieťa. V prípade jednostranne osirelého dieťaťa patrilo sirotský dôchodok v tejto právnej úprave len v niektorých prípadoch. Neskôr, v právnej úprave z roku 1956, už mohol nárok na sirotský dôchodok vzniknúť vlastnému i osvojenému dieťaťu po zomretom otcovi alebo po zomretej mame, avšak len jeden sirotský dôchodok, a to ten vyšší (vymeraný z vyššieho dôchodku). V minulých právnych úpravách, až do 31. decembra 2003, teda platilo, že mohol byť vyplácaný iba jeden sirotský dôchodok, a to rovnako v prípade smrti jedného, či oboch rodičov. Obojstranne osirelé deti mali nárok len na vyššiu sumu alebo vyššiu výmeru dôchodku.

2. V dávnej minulosti mohol patriť sirotský dôchodok aj po zomretom starom rodičovi alebo pestúnovi, ak dieťa bolo v čase jeho smrti na neho prevažne odkázané výživou. Toto už neprevzala právna úprava z roku 1964 a neskoršie právne úpravy, podľa ktorých nárok na sirotský dôchodok mohol patriť len po zomretom rodičovi alebo výnimočne po zomretej osobe, ktorá prevzala dieťa do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov, pokiaľ bolo dieťa v čase jej smrti na túto osobu prevažne odkázané výživou, ktorú zo závažných príčin nemohli zabezpečiť jeho rodičia. Od roku 2004 môže patriť sirotský dôchodok len po zomretom rodičovi alebo osvojiteľovi.

3. Už od dávnej minulosti sa aj sirotský dôchodok, podobne ako vdovský dôchodok, chápal ako odvodený dôchodok od dôchodku zomretého, t. j. od dôchodku, ktorý patrilo alebo by mal patriť zomretému rodičovi. Máme tu na mysli splnenie tzv. poisťnej podmienky na strane zomretého rodiča, ktorá mohla byť najčastejšie splnená určitou kvalifikovanou dĺžkou zamestnania. Už v minulosti, za života rodiča, bolo získanie kvalifikovaného obdobia testované pri priznaní dôchodku, a preto z tohto dôvodu sirotský dôchodok patrilo vždy automaticky po poberateľoch priameho dôchodku. Okrem toho však pozostalostný dôchodok patrilo aj pri získaní potrebného počtu rokov na dôchodok, v minulosti sa však niekedy na nárok na pozostalostný dôchodok vyžadovalo, aby od skončenia zamestnania pracovníka do jeho smrti neuplynula príliš dlhá doba. Poisťná podmienka na strane zomretého sa zachovala s určitou pauzou (nevyžadovala sa v období účinnosti právnej úpravy zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení) až do súčasnosti. Samozrejme, dnes už na nárok na pozostalostný dôchodok nie je rozhodujúce ako dlho ubehlo času od skončenia zamestnania do smrti, v súčasnosti je rozhodujúce len celkovo získané poisťné obdobie zomretého.

4. Dĺžka trvania nároku na sirotský dôchodok bola v zásade obmedzená dosiahnutím určitého veku osirelého dieťaťa. V dávnej minulosti, v právnej úprave z roku 1948 trval nárok na sirotský dôchodok štandardne do 16 rokov veku dieťaťa, pričom dlhšie, a to až do 25 rokov veku dieťaťa mohol trvať tento nárok v prípade štúdia alebo nepriaznivého zdravotného stavu. V právnej úprave z roku 1956 trval nárok na sirotský dôchodok štandardne do skončenia povinnej školskej dochádzky, pričom dlhšie, a to až do 25 rokov veku dieťaťa mohol trvať nárok sirotský dôchodok opätovne v prípade štúdia alebo nepriaznivého zdravotného stavu osirelého dieťaťa. V právnej úprave z roku 1975 už mohol trvať nárok na sirotský dôchodok po skončení povinnej školskej dochádzky z rovnakých dôvodov až do 26 roku veku osirelého dieťaťa, neskôr sa právna úprava vrátila k hornej hranici 25 rokov (od 1. septembra 1994), aby sa prijatím posledného zákona o sociálnom poistení od 1. januára 2004 ustálila horná hranica poberania sirotského dôchodku na 26 rokov (maximálna veková hranica pre status nezaopatreného dieťaťa).

5. Suma sirotského dôchodku bola určená počas všetkých skúmaných minulých právnych úprav z dôchodku zomretého rodiča. Išlo o dôchodok zomretého rodiča, na ktorý mal nárok v čase smrti (ak poberal niektorý dôchodok) alebo by mal nárok (fiktívne) v čase smrti.

6. Suma dôchodku jednostrannej siroty. V právnej úprave z roku 1948, v prípade jednostrannej siroty, existoval nárok na sirotský dôchodok len výnimočne. V právnej úprave z roku 1956 bola suma

sirotského dôchodku vo výške štvrtiny dôchodku zomretého, neskôr v právnej úprave z roku 1964 bola vo výške 30% dôchodku zomretého, čo pretrvalo až do 31. júla 2006.

7. Obojstranne osirelé dieťa malo spočiatku sirotsky dôchodok v sume polovice z dôchodku zomretého (právna úprava z roku 1948 a aj právna úprava z roku 1956), ďalej v maximálnej sume sirotského dôchodku 450 Kčs mesačne (právna úprava z roku 1964). Následne bola suma sirotského dôchodku obojstranne osirelého dieťaťa opätovne vo výške 50 % z vyššieho dôchodku jedného zo zomretých rodičov (právna úprava z roku 1975 a aj právna úprava z roku 1988). Až od 1. januára 2004 mohlo mať obojstranne osirelé dieťa obidva sirotské dôchodky: najprv v sume 30 % z dôchodku zomretého otca a 30 % z dôchodku zomrelej mamy, neskôr v sume 40 % z dôchodku každého zomretého rodiča.

8. Sirotský dôchodok musel byť priznávaný najmenej v zákonom určenej v minimálnej sume vyjadrenej v absolútnej hodnote, pričom táto suma bola vyššia pri sirotskom dôchodku obojstranne osirelej siroty. Minimálna suma sirotského dôchodku bola garantovaná do 31. decembra 2003.

9. Aj v minulosti sa v niektorých právnych úpravách krátil sirotsky dôchodok (napr. právna úprava z roku 1948, právna úprava z roku 1964 a aj právna úprava z roku 1975), v prípade, že poberateľ dôchodku mal zároveň aj príjem zo zárobkovej činnosti, ak spolu tieto príjmy presahovali určitú sumu. V súčasnosti nie je nijakým spôsobom sankcionovaný výkon zárobkovej činnosti popri poberaní sirotského dôchodku.

10. V prípade súbehu sirotského dôchodku a priameho dôchodku sa aj v minulosti vyplácal v plnej sume vyšší dôchodok a nižší dôchodok sa vyplácal v sume jednej polovice. V súčasnosti máme obdobnú právnu úpravu.

## **2. VÝVOJ POZOSTALOSTNÝCH DÔCHODKOV, NA KTORÉ VZNIKOL NÁROK PRED 1. JANUÁROM 2004 PO 1. JANUÁRI 2004**

V prípade pozostalostných dôchodkov, na ktoré vznikol nárok pred 1. januárom 2004, po prijatí zákona o sociálnom poistení účinného od 1. januára 2004, v zásade platilo, že tieto nároky sa naďalej spravovali právnyimi predpismi, za ktorých účinnosti tieto nároky vznikli. Ak nárok na vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotsky dôchodok vznikol za účinnosti zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení, potom sa nárok na tento dôchodok, a tiež nárok na jeho výplatu, naďalej posudzoval podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení<sup>2</sup> (na rozdiel od novších vdovských dôchodkov, novších vdoveckých dôchodkov a novších sirotských dôchodkov so vznikom nároku po 31. decembri 2003, ktoré sa spravovali už podľa novej právnej úpravy). Suma pozostalostného dôchodku priznaného pred 1. januárom 2004 rovnako zostala zachovaná (neprepočítavala sa podľa nového zákona).<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Podľa všeobecnejšieho pravidla upraveného v § 260 ods. 1 prvá veta zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého: Dávky nemocenského poistenia, **dávky dôchodkového zabezpečenia**, plnenia vyplývajúce z nárokov na náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, peňažná náhrada a podpora v nezamestnanosti, **priznané podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004, sa považujú po 31. decembri 2003 za dávky podľa tohto zákona, a to v sume, v akej patrili k 31. decembru 2003**; ak nárok na výplatu týchto dávok, plnení, peňažnej náhrady a podpory v nezamestnanosti trval k 31. decembru 2003, **dávky**, plnenia, peňažná náhrada a podpora v nezamestnanosti **sa vyplácajú aj po tomto dni za podmienok ustanovených predpismi účinnými do 31. decembra 2003, ak tento zákon neustanovuje inak**. Pre vdovský dôchodok je toto pravidlo zopakované aj v ustanovení § 264 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, ktoré ustanovuje, že: *vdove, ktorá má podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003 nárok na vdovský dôchodok, vypláca sa vdovský dôchodok aj po tomto dni, ak spĺňa podmienky nároku na vdovský dôchodok a jeho výplatu podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003.*

<sup>3</sup> Vyplýva z § 260 ods. 1 prvá veta zákona o sociálnom poistení, citovaného v predchádzajúcej poznámke. Kľúčová je časť, podľa ktorej sa *dávky dôchodkového zabezpečenia, ... priznané podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004, sa považujú po 31. decembri 2003 za dávky podľa tohto zákona, a to v sume, v akej patrili k 31. decembru 2003...*

Teda rozoznávame de facto dva právne režimy:

a) právny režim pozostalostného dôchodku so vznikom nároku pred 1. januárom 2004 (podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení),

b) právny režim pozostalostného dôchodku so vznikom nároku od 1. januára 2004 (podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Právny režim pozostalostného dôchodku, ak smrť manžela / rodiča nastala pred 1. januárom 2004, vo všeobecnosti riadiaci sa, a to aj v období od 1. januára 2004, podľa skoršieho zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení, mohol byť však modifikovaný na základe ďalších prechodných ustanovení novšieho zákona o sociálnom poistení.<sup>4</sup>

### **1. Najvýznamnejšie modifikácie pre pozostalostné dôchodky, priznané pred 1. januárom 2004, boli tieto:**

A) Pri zvýšení (valorizácii) pozostalostného dôchodku priznaného pred 1. januárom 2004, ktorý bol v minulosti upravený z dôvodu jediného zdroja príjmu, sa pri ďalšej každoročnej valorizácii dôchodkov už na toto zvýšenie z dôvodu jediného zdroja príjmu neprihliada (modifikácia od 1. januára 2004).<sup>5</sup>

B) Inštitút obmedzenia úhrnu dôchodkov najvyššou výmerou pri vdovskom a vdoveckom dôchodku priznanom pred 1. januárom 2004 sa neuplatňuje od 1. augusta 2006 a dôchodky sa vyplácajú po tomto dátume už bez obmedzenia.<sup>6</sup>

C) Opätovné prepočítanie sumy vdovských a vdoveckých dôchodkov po predstaviteľoch komunistického režimu – tu sa v súčasnosti čaká na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky.<sup>7</sup>

### **2. Najvýznamnejšie modifikácie vzťahujúce sa len na vdovský dôchodok so vznikom nároku pred 1. januárom 2004, boli tieto:**

A. Vyplácanie sumy vdovského dôchodku vo zvýšenej sume bez obmedzenia z dôvodu súbehu s príjmom zo zárobkovej činnosti, a to na základe žiadosti od 1. januára 2004.

B. Nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku a zákonná lehota na splnenie okolností podmieňujúcich ďalšiu výplatu vdovského dôchodku aj po zániku nároku sa spravuje podľa § 293dm zákona, účinného od 1. januára 2016.

### **3. Najvýznamnejšie modifikácie vzťahujúce sa len na vdovecký dôchodok so vznikom nároku pred 1. januárom 2004, boli tieto:**

1. právna úprava vdoveckého dôchodku staro vdovca uplatňujúca sa v období od 1. januára 2004 do 31. júla 2006 (§ 260 ods. 1 prvá veta zákona o sociálnom poistení);

<sup>4</sup> Všeobecné pravidlo upravené v § 260 ods. 1 prvá veta zákona o sociálnom poistení platí len ak zákon o sociálnom poistení neustanovuje inak.

<sup>5</sup> V zmysle § 269 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, ak bol ... vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok alebo sirotsky dôchodok obojstranne osirelého dieťaťa ... upravený do 31. decembra 2003 z dôvodu jediného zdroja príjmu poberateľa dôchodku, tento dôchodok sa vypláca po 31. decembri 2003 za podmienok ustanovených predpismi účinnými do 31. decembra 2003, a to v sume, v akej patril k 31. decembru 2003. Zvýšenie dôchodku podľa § 82 patrí k sume dôchodku pred jeho úpravou z dôvodu jediného zdroja príjmu.

<sup>6</sup> Podľa § 293l ods. 5 prvá veta zákona o sociálnom poistení: ak nárok na vdovský dôchodok vznikol pred 1. januárom 2004, trvá po 31. júli 2006 a k 31. júli 2006 sa nevypláca z dôvodu, že úhrn dôchodkov presiahol najvyššiu výmeru ustanovenú predpismi účinnými pred 1. januárom 2004 alebo sa z tohto dôvodu vypláca v nižšej sume, výplata vdovského dôchodku sa uvoľní odo dňa splátky splatnej po 31. júli 2006 v sume, v akej by sa vyplácal k tomuto dňu bez obmedzenia z tohto dôvodu. Zmena na základe čl. I bod 164 zákona č. 310/2006 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. Pozri tiež § 293l ods. 5 druhá veta zákona o sociálnom poistení.

<sup>7</sup> Pozri ustanovenie § 293fob zákona o sociálnom poistení, vložené do zákona na základe nepriamej novely - zákona č. 283/2021 Z. z. o odobrati nezaslúžených benefitov predstaviteľom komunistického režimu účinnnej od 5. augusta 2021. Na základe uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 2. marca 2022, spis. zn. PL. ÚS 2/2022-14 bola zatiaľ pozastavená účinnosť tohto zákona.

2. právna úprava vdoveckého dôchodku staro vdovca uplatňujúca sa v období od 1. augusta 2006 do 31. decembra 2015 (§ 260 ods. 1 prvá veta zákona o sociálnom poistení + § 293n zákona o sociálnom poistení);

3. právna úprava vdoveckého dôchodku staro vdovca uplatňujúca sa v období od 1. januára 2016 (§ 260 ods. 1 prvá veta zákona o sociálnom poistení + § 293dn zákona o sociálnom poistení).

Týmito zmenami boli aspoň čiastočne zrovnoprávnení niektorí vdovci, ktorí odoviedli pred 1. januárom 2004 (staro vdovci), a to s vdovcami, ktorých manželka zomrela po 31. decembri 2003 (zmeny na základe § 293n zákona účinného od 1. augusta 2006 a neskôr ešte na základe § 293dn zákona účinného od 1. januára 2016). Veľkej skupine staro vdovcov však naďalej vôbec nevznikol alebo neskôr zanikol nárok na výplatu vdoveckého dôchodku, hoci by podmienky nároku na výplatu vdoveckého dôchodku podľa súčasného zákona o sociálnom poistení splňali, napr. preto, že tento staro vdovec vychoval aspoň tri deti, alebo dovŕšil vek 52 rokov a vychoval dve deti, prípadne zabezpečoval / zabezpečuje starostlivosť o nezaopatrené dieťa, aj keď táto starostlivosť skončila po 31. júli 2006, avšak opätovne takáto starostlivosť neskôr vznikla. Tieto skupiny starovdovcov naďalej nemali a nemajú nárok na vdovecký dôchodok len preto, že sa stali vdovcami pred 1. januárom 2004 (manželka zomrela pred 1. januárom 2004). Ak by ich manželka zomrela po 31. decembri 2003, potom podľa súčasného zákona by mali nárok na vdovecký dôchodok. Postavenie týchto staro vdovcov v dôchodkovom poistení Slovenskej republiky považujeme naďalej za nespravodlivé.

#### **4. Najvýznamnejšie modifikácie vzťahujúce sa len na sirotský dôchodok so vznikom nároku pred 1. januárom 2004, boli tieto:**

Modifikácia vzťahujúca sa len na sirotský dôchodok so vznikom nároku pred 1. januárom 2004 spočívala v tom, že ak nárok na takýto sirotský dôchodok zanikol pred 1. januárom 2004 alebo po 31. decembri 2003 z dôvodu nesplnenia podmienky nezaopatrenosti dieťaťa a dieťa požadovanú podmienku nezaopatrenosti opätovne splnilo po 31. decembri 2003, potom nárok na sirotský dôchodok vznikol znova, avšak už museli byť splnené podmienky nároku na sirotský dôchodok podľa zákona o sociálnom poistení (najmä podmienka získania potrebného obdobia dôchodkového poistenia na strane zomretého rodiča). V týchto prípadoch sa suma novopriznaného sirotského dôchodku určila podľa nového zákona o sociálnom poistení.<sup>8</sup> Po 1. auguste 2006 bola suma takéhoto sirotského dôchodku zvýšená v zmysle § 293l ods. 6 až 8 zákona o sociálnom poistení.

### **3. ZMENY PRÁVNEJ ÚPRAVY POZOSTALOSTNÝCH DŮCHODKOV PO PRIJATÍ NOVÉHO ZÁKONA Č. 461/2003 Z. Z. O SOCIÁLNO M POISTENÍ OD 1. JANUÁRA 2004**

#### **3.1. Zmena právnej úpravy vdovského dôchodku od 1. januára 2004**

Základná konštrukcia nároku na vdovský dôchodok ako dôchodok odvodený od dôchodku zomretého manžela sa prijatím zákona o sociálnom poistení nezmenila. Základným predpokladom pre vznik nároku na vdovský dôchodok stále zostáva, okrem smrti manžela, splnenie tzv. poistnej podmienky na strane zomretého, teda splnenie podmienok na priamy dôchodok na strane zomretého manžela.

Podmienky nároku na starobný dôchodok a podmienky nároku na invalidný dôchodok boli formulované v prechádzajúcej právnej úprave vo viacerých smeroch inak, než ako boli vymedzené po prijatí zákona o sociálnom poistení. Napríklad podľa predchádzajúceho zákona sa na nárok na starobný dôchodok vyžadovalo získať v zásade 25 rokov doby zamestnania alebo náhradnej doby, pričom od 1. januára 2004 sa vyžadovalo získať len 10 rokov obdobia dôchodkového poistenia, Tu však je potrebné zdôrazniť, že získanie doby zamestnania a náhradnej doby podľa právnych predpisov účinných do 31. decembra 2003 nemožno stotožňovať so získaním obdobia dôchodkového poistenia po 1. januári 2004.

Naďalej platí, že nárok na vdovský dôchodok zanikol vždy uzatvorením nového manželstva.

Až prijatím nového zákona o sociálnom poistení platí, že nárok na vdovský dôchodok zaniká dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu, podľa ktorého vdova spôsobila smrť manžela úmyselným

<sup>8</sup> Pozri § 265 zákona o sociálnom poistení.

trestným činom. Obdobne to od 1. januára 2004 platí aj pre nárok na vdovecký dôchodok a nárok na sirotsky dôchodok.

Aj po 31. decembri 2003 platí, že nárok na vdovský dôchodok má vdova v zásade po dobu jedného roka od smrti manžela. Rovnako, aj po prijatí nového zákona, závisela možnosť ďalšej výplaty vdovského dôchodku po uplynutí jedného roka od smrti manžela od toho, či boli naplnené určité právne skutočnosti, ktoré vdove sťažovali výkon zárobkovej činnosti (invalidita, starostlivosť o nezaopatrené dieťa, dosiahnutie určitého veku). Výchova určitého počtu detí však takouto skutočnosťou byť najprv prestala (od 1. januára 2004), aj keď sa o tri roky neskôr zákonodarca čiastočne navrátil v tomto smere k právnej úprave predošlého zákona. V prípade výskytu rozhodujúcich skutočností, umožňuje nový zákon ďalšiu výplatu vdovského dôchodku bez ohľadu nato, koľko času medzitým uplynulo od smrti manžela (predtým museli byť splnené do dvoch rokov, inak zanikol nárok na vdovský dôchodok).

Nový zákon o sociálnom poistení neprevzal možnosť vyplácať vdovský dôchodok bezpodmienečne po uplynutí jedného roka po smrti manžela v prípade, že manžel zomrel následkom pracovného úrazu utrpeneho pri plnení pracovných úloh v zamestnaní zaradenom do I. pracovnej kategórie pri dosiahnutí veku aspoň 40 rokov ku dňu smrti manžela.

Náhradový pomer vdovského dôchodku, smerom k dôchodku zomretého manžela, z ktorého bol vdovský dôchodok vymeraný, zostal rovnaký ako podľa predchádzajúcej právnej úpravy, t. j. vo výške 60% priameho dôchodku. Je však potrebné zdôrazniť, že určenie sumy priameho dôchodku podľa súčasného zákona o sociálnom poistení je odlišné od spôsobu výpočtu dôchodku podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení. Okrem toho sa prestala uplatňovať minimálna výmera dôchodku, na druhej strane, v zákone o sociálnom poistení nie je už výška dôchodkov vyplácaných v úhrne obmedzená absolútnou čiastkou. Od 1. januára 2004 bolo však zavedené obmedzenie úhrnnej výšky pozostalostných dôchodkov po tom istom zomretom poistencovi.

Od 1. januára 2004 môže vzniknúť nárok na vdovský dôchodok len v prípade trvania manželstva so zomretým v čase jeho smrti, teda nárok na vdovský dôchodok už nemôže vzniknúť rozvedenej žene. Naopak skutočnosť, či manželstvo plnilo alebo neplnilo v čase smrti manžela svoju spoločenskú funkciu, už nie je relevantná.

Väčšina uvedených zmien súvisela s transformáciou systému dôchodkového zabezpečenia na nový systém dôchodkového poistenia.

### **3.2. Zmena právnej úpravy vdoveckého dôchodku od 1. januára 2004**

Nárok na vdovecký dôchodok pred 1. januárom 2004 nezávisel od splnenia podmienok na strane zomretej manželky, avšak tento dôchodok nemusel vdovcovi po smrti manželky vôbec vzniknúť, pretože sa vyžadovalo splnenie podmienky, aby sa vdovec staral aspoň o jedno nezaopatrené dieťa. Ak sa vdovec prestal starať o nezaopatrené dieťa, nárok na vdovecký dôchodok mu zanikol a už mu nikdy nevznikol. Vdovecký dôchodok bol priznávaný v jednotnej sume, ktorá sa v priebehu účinnosti zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení zvyšovala. Táto suma však vôbec nezávisela od zárobkov zomretej manželky.

Od 1. januára 2004 bola právna úprava vdoveckého dôchodku a vdovského dôchodku zjednotená, teda to čo platí pre vdovský dôchodok, platí od 1. januára 2004 aj pre novopriznaný vdovecký dôchodok podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Nárok na vdovecký dôchodok, priznaný od 1. januára 2004, závisí po prvýkrát od splnenia podmienok na strane zomretej manželky (na rozdiel od nároku na vdovecký dôchodok pred 1. januárom 2004, ktorý závisel len od splnenia podmienok na strane vdovca). Od 1. januára 2004 je suma vdoveckého dôchodku závislá od vymeriavacích základov, z ktorých platila poistné na dôchodkové poistenie zomretá manželka a od dĺžky obdobia dôchodkového poistenia, ktoré zomretá manželka získala (predtým bol vdovecký dôchodok určený pre všetkých vdovcov v jednotnej sume).

### **3.3. Zmena právnej úpravy sirotského dôchodku od 1. januára 2004**

Nárok na sirotsky dôchodok pred 1. januárom 2004 nezávisel od splnenia podmienok na strane zomretého rodiča (podmienky získania minimálneho potrebného obdobia dôchodkového poistenia),

postačovalo mať status nezaopatreného dieťaťa. Tento status bol definovaný obsahovo podobne ako v súčasnosti – podľa § 49 ods. 2 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení sa za nezaopatrené dieťa považovalo dieťa vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky a po jej skončení najdlhšie do dovŕšenia 25 rokov veku (od 1. januára 2004 podľa § 9 zákona o sociálnom poistení môže mať postavenie nezaopatreného dieťaťa osoba do dovŕšenia 26 rokov veku), ak sa sústavne pripravovalo na budúce povolanie. Sústavnou prípravou na povolanie bolo najmä štúdium na stredných školách a vysokých školách (rovnako pred 1. januárom 2004 aj po 1. januári 2004).<sup>9</sup>

Nová právna úprava neprevzala priznanie statusu nezaopatreného dieťaťa osobám do 18 rokov veku, ktoré po skončení povinnej školskej dochádzky boli vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie a od skončenia povinnej školskej dochádzky im nevznikol nárok na hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie.<sup>10</sup> Od 1. januára 2004 sa takéto osoby nepovažujú za nezaopatrené dieťa, preto im ani nemôže byť vyplácaný v týchto situáciách sirotsky dôchodok. Naopak od 1. januára 2004 majú postavenie nezaopatreného dieťaťa aj osoby do konca školského roku, v ktorom dovŕšili 16 rokov veku, aj keby napríklad v lete začali pracovať (pred 1. januárom 2004 to neplatilo).<sup>11</sup>

Nová právna úprava neumožňuje priznať, resp. ďalej vyplácať sirotsky dôchodok osirelému dieťaťu, ktoré je poberateľom invalidného dôchodku s určenou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, pretože od 1. januára 2004 sa takéto dieťa nepovažuje za nezaopatrené dieťa. Túto zmenu v právnej úprave považujeme za veľmi nešťastnú a nespravodlivú.

Suma sirotského dôchodku sa u jednostranne osirelých detí zachovala v rovnakej percentuálnej výmere (30 %) k predošlému skutočnému alebo fiktívne určenému dôchodku zomretého rodiča, ako to platilo aj do 31. decembra 2003. Na rozdiel od právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2003 sa neustanovila suma sirotského dôchodku obojstranne osirelého dieťaťa z dôvodu, že v týchto prípadoch má obojstranná sirota nárok na sirotsky dôchodok po každom zomrelom rodičovi. Od 1. januára 2004 nie je, na rozdiel od minulosti, určená minimálna mesačná výška sirotského dôchodku.

Od 1. januára 2004 musí byť na nárok na sirotsky dôchodok splnená staronová poistná podmienka na strane zomretého rodiča, a to že zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa splnil podmienku potrebného obdobia dôchodkového poistenia minimálne na vznik nároku na fiktívny invalidný dôchodok alebo poberal predtým niektorý zo základných dôchodkov, uvedené sa nevyžaduje, ak zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Až prijatím nového zákona o sociálnom poistení platí, že nárok na sirotsky dôchodok zaniká dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu, podľa ktorého dieťa spôsobilo smrť rodiča úmyselným trestným činom.

Od 1. januára 2004 bolo zavedené obmedzenie úhrnnej výšky pozostalostných dôchodkov po tom istom zomretom poistencovi, čo v praxi znamená krátanie dôchodkov v prípade výplaty viacerých pozostalostných dôchodkov.

#### **4. VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY POZOSTALOSTNÝCH DÔCHODKOV POČAS ÚČINNOSTI ZÁKONA O SOCIÁLNOM POISTENÍ**

Podmienky nároku pozostalostné dôchodky sa počas celej účinnosti zákona o sociálnom poistení veľmi nezmenili, aj keď pri pozostalostnom dôchodku po poberateľovi predčasného starobného dôchodku sa mierne zmenila formulácia tejto podmienky v tomto zákone.<sup>12</sup> Podstatné je,

<sup>9</sup> Porovnaj § 10 zákona o sociálnom poistení a § 49 ods. 2 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení, ktorý odkazoval na § 5 vtedajšieho zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 193/1994 Z. z. o prídavkoch na deti a o príplatku k prídavkom na deti.

<sup>10</sup> Pozri § 49 ods. 3 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.

<sup>11</sup> Porovnaj § 49 ods. 4 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a § 9 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení.

<sup>12</sup> Do 31. decembra 2012, nárok na sirotsky dôchodok malo nezaopatrené dieťa, ktorému zomrel rodič alebo osvojiteľ dieťaťa, ak rodič alebo osvojiteľ ku dňu smrti bol poberateľom predčasného starobného dôchodku. Od 1. januára 2013, nárok na sirotsky dôchodok má nezaopatrené dieťa,

že sa nezmenilo hlavné zadefinovanie nároku na pozostalostný dôchodok ako odvodeného dôchodku od dôchodku zomretého: pozostalý manžel (vdova / vdovec) alebo pozostalé dieťa majú mať nárok na pozostalostný dôchodok po manželovi / rodičovi, ktorý bol poberateľom niektorého z priamych dôchodkov, resp. ku dňu smrti splnil alebo by splnil podmienky nároku na priamy dôchodok, alebo ak zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Nárok na sirotsky dôchodok má z hľadiska okruhu oprávnených práve osoba v postavení nezaopatreného dieťaťa, pričom počas účinnosti zákona o sociálnom poistení nedošlo k obsahovej zmene tohto pojmu<sup>13</sup>. V zásade ide o dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky a po skončení povinnej školskej dochádzky najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, ak sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom na strednej škole po skončení povinnej školskej dochádzky alebo štúdiom na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa.

Aj keď sa v priebehu účinnosti zákona o sociálnom poistení síce v zásade nezmenila formulácia podmienok nároku na pozostalostný dôchodok, na druhej strane sa počas účinnosti tohto zákona upravovali možnosti ako splniť tzv. poistnú podmienku na nárok na priamy dôchodok strane zomretého, a to najmä z hľadiska požadovaného počtu rokov poistenia zomretého. Počas účinnosti zákona o sociálnom poistení sa sprísnila poistná podmienka na nárok na starobný dôchodok a na predčasný starobný dôchodok: pôvodne požadovaných 10 rokov obdobia dôchodkového poistenia sa zmenilo na 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia (od 1. januára 2008). Počas účinnosti zákona o sociálnom poistení sa zmenilo nastavenie poistnej podmienky na nárok na invalidný dôchodok / fiktívny invalidný dôchodok: pôvodne od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009 musel poistenec starší ako 28 rokov získať na nárok na invalidný dôchodok aspoň 5 rokov obdobia dôchodkového poistenia z posledných desiatich rokov pred vznikom invalidity. Od 1. januára 2010 sa posudzuje dĺžka potrebného obdobia poistenia na nárok na invalidný dôchodok aj u starších poistencov z celého produktívneho obdobia pred vznikom (fiktívnej) invalidity (smrti manžela), pričom sa predĺžilo požadované obdobie dôchodkového poistenia na osem rokov, desať rokov alebo pätnásť rokov, a to vzostupne v závislosti od veku manžela / rodiča v čase smrti.

Určitými zmenami prešlo aj postavenie osôb mladších ako 26 rokov, študujúcich v doktorandskom štúdiu v dennej forme, v dôchodkovom poistení, nakoľko len do 31. decembra 2007 sa toto štúdium hodnotilo ako obdobie dôchodkového poistenia. Neskôr, teda od 1. januára 2008, v prípade vzniku invalidity počas denného doktorandského štúdia, majú nárok na invalidný dôchodok automaticky bez ohľadu na získané poistné obdobie. Obdobne, v prípade smrti manžela / rodiča počas denného doktorandského štúdia, má pozostalý manžel / pozostalé dieťa nárok na pozostalostný dôchodok, a to aj keď zomretý nezískal žiadne poistné obdobie. Taktó však vzniká nárok vdove / vdovcovi / sirote len vtedy, ak zomrel manžel / rodič v dennom doktorandskom štúdiu nedovŕšiac ešte 26 rokov veku.

Počas celej účinnosti zákona o sociálnom poistení naďalej platí, že minimálne trvanie nároku na vdovský dôchodok je ohraničené jedným rokom od smrti manžela. Ďalšia výplata vdovského dôchodku závisí od splnenia niektorej z podmienok na strane vdovy. Pôvodne išlo len o právne skutočnosti, na základe ktorých sa predpokladalo, že vdova má sťaženú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť: starostlivosť o nezaopatrené dieťa, invalidita z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % alebo dovŕšenie dôchodkového veku. Od 1. augusta 2006 sa zaviedla pre vdovy určitá odmena za výchovu detí pochádzajúcich z manželstva so zomretým – vdova má nárok na ďalšiu výplatu vdovského dôchodku aj vtedy, ak vychovala aspoň

---

ktorému zomrel rodič alebo osvojiteľ dieťaťa, ak rodič alebo osvojiteľ ku dňu smrti mal nárok na predčasný starobný dôchodok. Porovnaj § 76 ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. decembra 2012 a od 1. januára 2013. Obdobná zmena bola prijatá v právnej úprave podmienok nároku na vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok. Porovnaj § 74 ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. decembra 2012 a od 1. januára 2013.

<sup>13</sup> Nedošlo k obsahovej zmene § 9 zákona o sociálnom poistení – upravujúceho pojem nezaopatreného dieťaťa a nedošlo ani k obsahovej zmene nadväzujúceho § 10 zákona o sociálnom poistení - upravujúceho vymedzenie sústavnej prípravy na povolanie. Počas účinnosti zákona o sociálnom poistení bol však zrušený zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) a nahradený novším zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, účinným od 1. septembra 2008.

tri deti, prípadne dovŕšila vek 52 rokov a zároveň vychovala dve deti. V tomto smere sa v podstate vrátilo k právnym úpravám z minulosti.

Za účinnosti zákona o sociálnom poistení sa právna úprava menila len nepatrne v oblasti určenia sumy vdovského / vdoveckého dôchodku. Až dodnes sa nezmenila výška náhradového pomeru k dôchodku zomretého manžela: vdovský / vdovecký dôchodok predstavuje 60 % z dôchodku zomretého manžela. Zmena nastala v prípade určenia náhrady k dôchodku zomretého rodiča: pôvodne sirotsky dôchodok predstavoval 30 % z dôchodku zomretého rodiča (do 31. júla 2006).<sup>14</sup> Od 1. augusta 2006 je suma sirotského dôchodku zvýšená na 40 % z dôchodku zomretého rodiča.

Okrem toho sa v priebehu účinnosti zákona o sociálnom poistení v určitom rozsahu menilo zákonné nastavenie, resp. hodnoty výpočtových parametrov určujúcich sumy dôchodkov. Ide o hodnotu priemerného osobného mzdového bodu, hodnotenie započítateľných období v rámci celkového obdobia dôchodkového poistenia a každoročná zmena výšky aktuálnej dôchodkovej hodnoty, ako aj spôsob každoročnej valorizácie dôchodkov, pričom všetky uvedené hodnoty majú výrazný vplyv na výslednú sumu pozostalostného dôchodku. Určité legislatívne zmeny nastali v prípadoch, ak prichádzalo do úvahy určenie sumy pozostalostného dôchodku z viacerých dôchodkov.<sup>15</sup>

## **ZÁVER**

V rámci textu príspevku sme prezentovali závery vývoja jednotlivých pozostalostných dôchodkov. Za posledných sedemdesiat rokov sa právna úprava pozostalostných dôchodkov síce čiastočne zmenila, avšak právna úprava v poradí nasledujúceho zákona v tejto oblasti z väčšej časti nadväzovala na právnú úpravu predchádzajúceho zákona. Niektoré základné charakteristiky pozostalostných dôchodkov zostali zachované do súčasnosti.

### **Použitá literatúra:**

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 2. marca 2022, spis. zn. PL. ÚS 2/2022-14.  
Zákon č. 99/1948 Zb. o národnom pojištění.  
Zákon č. 55/1956 Zb. o sociálnom zabezpečení.  
Zákon č. 101/1964 Zb. o sociálnom zabezpečení.  
Zákon č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení.  
Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon).  
Zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení.  
Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (všetky účinné znenia).  
Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.  
Zákon č. 283/2021 Z. z. o odobratí nezaslúžených benefitov predstaviteľom komunistického režimu.

### **Kontaktné údaje:**

doc. Mgr. Mikuláš Krippel, PhD.  
mikulas.krippel@flaw.uniba.sk  
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta  
Šafárikovo nám. č. 6  
P.O.BOX 313  
810 00 Bratislava  
Slovenská republika

<sup>14</sup> Zmena na základe zákona č. 310/2006 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.

<sup>15</sup> Tento vedecký príspevok bol napísaný s podporou grantu VEGA reg. č. 1/0228/20 pod názvom "Sociálna ochrana osôb so zdravotným postihnutím v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia" a je súčasťou výskumnej úlohy.



# ROZHODOVACIA PRAX SÚDOV PRI KOLEKTÍVNYCH SPOROCH

Vladimír Minčíč

Univerzita Komenského v Bratislava, Právnická fakulta

**Abstract:** The author will focus on the analysis of the possibilities of judicial review of the arbitrator's decision in various collective labor disputes, as the legislation is ambiguous in this regard..

**Abstrakt:** Autor v článku poukáže na niektoré vybrané rozhodnutia súdnych inštitúcií v SR týkajúcich sa posudzovania a preskúmavania rozhodnutí rozhodcu v kolektívnych sporoch..

**Key words:** collective dispute, arbitrator, súdne preskúmanie, sprostredkovateľ.

**Kľúčové slová:** kolektívny spor, rozhodca, judicial review, intermediary.

## 1 ÚVOD

V priebehu sociálneho dialógu medzi dvoma rovnocennými stranami, t.j. zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov dochádza k množstvu sporových situácií, t.j. k situáciám, keď sa sociálni partneri nevedia dohodnúť na niektorej z významných právnych skutočnosti, o ktorých prebieha medzi nimi dialóg. Takéto situácie nazývame kolektívnymi spormi a teda sporovými situáciami, ktoré vznikajú pri kolektívnom pracovnoprávnym vzťahoch. Vzniknuté sporové situácie je nutné samozrejme riešiť, pričom právne predpisy, ale v niektorých prípadoch aj prax ako taká, poznajú viacero spôsobov. Medzi také spôsoby zaradíme sprostredkovanie, mediáciu, konanie pred rozhodcom, štrajky, výluky a pod. V článku sa však chceme zamerať nie na spôsoby riešenia týchto sporových situácií ale na rozhodovaciu prax súdov pri posudzovaní vybraných spôsobov riešenia sporových situácií, konkrétne rozhodnutí rozhodcu.

### 1.1 Kolektívne spory a ich riešenia

Kolektívne spory ako sporové situácie medzi sociálnymi partnermi možno chápať z užšieho ale aj širšieho uhla pohľadu. Z užšieho hľadiska sa za kolektívne spory považujú len tie spory, ktoré sú vymedzené v 10 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoKV“) a to:

- Kolektívny spor o uzavretie kolektívnej zmluvy a
- Kolektívny spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Na druhej strane medzi kolektívne spory zo širšieho hľadiska radíme všetky sporové situácie vzniknuté medzi sociálnymi partnermi bez ohľadu nato, či sú tieto situácie upravené ZoKV, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) alebo iným právnym predpisom, či ide len o situácie neupravené právnymi predpismi, avšak v praxi bežné.

Medzi takéto kolektívne spory zaradíme okrem typov kolektívnych sporov podľa §10 ZoKV aj:

- Kolektívny spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (§3a ZoKV),
- Kolektívny spor o rozdelenie pracovného voľna (§ 240 ods. 3 ZP),
- Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (§142a ZP),
- Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa (§230a ZP),
- Ostatné sporové situácie medzi sociálnymi partnermi.

„Riešenie týchto sporov je pritom rôzne a vychádza z toho, o ktorý spor v danom prípade ide. Existuje obligatórna fáza i prípad, kedy majú strany možnosť výberu, ako aj akési apelačné konanie. Vždy sa však uplatňuje tzv. dispozičná zásada – strany majú možnosť, v ktorejkoľvek fáze riešenia

spor ukončiť. Buď tým, že spor neposunú do ďalšej fázy riešenia, alebo tým, že návrh na začatie konania vezmú späť.<sup>1</sup>

Čo sa týka riešenia jednotlivých typov sporov, tak tu právna úprava pozná viacero možností, pričom by sme ich mohli zaklasifikovať podľa toho, či ide o možnosti v rámci uplatnenia práva na súdnu ochranu podľa čl. 9 a §14 ZP alebo iné možnosti, ktoré právne predpisy poznajú a dovoľujú. Medzi tieto ďalšie možnosti riešenia sporových situácií zaraďujeme:

- Mediáciu,
- Konanie pred sprostredkovateľom,
- Konanie pred rozhodcom.

Pokiaľ hovoríme o mediácii, tak tá sa používa na riešenie konfliktov medzi zamestnávateľom a zamestnancami na všetkých stupňoch riadenia podniku. Mediáciou je možné riešiť peňažné spory, ale aj spory nepeňažné, ktorých podstata tkvie napr. v nespokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami, nedostatočnou sociálnou starostlivosťou zamestnávateľa o zamestnancov, ako aj spory vzniknuté z kolektívnych zmlúv. Mediácia sa používa napríklad aj pri vyjednávaní o podmienkach kolektívnych zmlúv. Mediácia sa pri riešení kolektívnych pracovnoprávných sporov nevyužíva vo veľa prípadoch a to hlavne z dôvodu, že ide o fakultatívny inštitút, čiže na riešení sporu mediáciou musí byť zhoda u oboch strán sporu (sociálnych partnerov), k čomu v praxi dochádza len v málo prípadoch, resp. konanie pred mediátorom je plnohodnotne nahradené konaním pred sprostredkovateľom.

Konanie pred sprostredkovateľom je inštitút, ktorý sa v praxi používa veľmi často a to najmä z dôvodu, že je obligatónym krokom minimálne jednej zo strán sporu pre prípad, že strana sporu chce pokračovať v sociálnom dialógu. Na základe §10 a §11 ods. 1 ZoKV sa konanie pred sprostredkovateľom používa ako spôsob riešenia sporov o uzavretie kolektívnej zmluvy alebo plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy. Výsledkom konania pred sprostredkovateľom môže byť buď dohoda alebo nedohoda strán sporu na návrhu sprostredkovateľa, ktorý je ním predložený stranám sporu v priebehu konania. Keďže pri tomto type riešenia nedochádza k vydaniu nejakého záväzného právneho aktu ako je to pri konaní pred rozhodcom, ale iba k súhlasnému alebo nesúhlasnému prejavu vôle dvoch strán sporu s návrhom sprostredkovateľa, v praxi nedochádza k podávaniu návrhov na preskúmanie postupu sprostredkovateľa v rámci konania pred sprostredkovateľom na miestne a vecne príslušnom súde jednej zo strán sporu. Ide teda o relatívne jednoduchý ale mnohokrát efektívny spôsob riešenia sporových situácií.

Konanie pred rozhodcom je na rozdiel od konania pred sprostredkovateľom už inštitútom, ktorý má v praxi oveľa väčší dopad ako konanie pred sprostredkovateľom a to najmä z toho dôvodu, že výsledkom konania pred rozhodcom je vo väčšine prípadov rozhodnutie (poverenie) konštitutívnej povahy. V niektorých prípadoch však rozhodnutie má iba deklaratórny účinok (§3a ZoKV a ďalšie). Konštitutívna povaha rozhodnutia rozhodcu znamená, že týmto právnym aktom vznikajú práva, resp. povinnosti, menia sa alebo zanikajú. Deklaratórna povaha rozhodnutia znamená len to, že rozhodca už len potvrdzuje právny stav, ktorý nastal. Bez ohľadu nato, či je rozhodnutie deklaratórne alebo konštitutívne, v oboch prípadoch rozhodca rozhoduje o niekoho práva a povinnostiach, čo je medzi sociálnymi partnermi brané veľmi citlivo. Konanie pred rozhodcom je svojim spôsobom za každých okolností fakultatívnym inštitútom riešenia kolektívnych sporov. Rozdiel je len v tom, či na to aby bol spor riešený pred rozhodcom treba súhlas oboch strán sporu alebo len jednej strany. Súhlas oboch strán sporu je potrebný na začatie konania pred rozhodcom len v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. V tomto prípade je výsledkom konania rozhodnutie, ktorého znenie nahrádza znenie kolektívnej zmluvy v tých častiach, ktoré boli sporné. Vo všetkých ostatných prípadoch na začatie konania pred rozhodcom postačí súhlas iba jednej zo strán sporu (aj §3a ZoKV, aj §240 ods. 3 ZP, aj §142a ZP atď.) a to vo forme podania žiadosti o určenie rozhodcu na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo“).

Bez ohľadu nato, či ide o konanie pred rozhodcom, ktoré sa začína na návrh oboch alebo len jednej strany sporu, ako sme už uviedli, akékoľvek rozhodnutie rozhodcu je vnímané citlivo, a tak je na mieste otázka, či je možné rozhodnutie rozhodcu zvrátiť, začať na návrh konanie o jeho posúdení a pod. V nadchádzajúcich častiach článku sa zameriame práve na tento aspekt rozhodovacej činnosti

---

<sup>1</sup> Kuril, J. a kol.: Pracovné právo. Bratislava 2014, Merkury, spol. s r. o., ISBN: 978-80-89654-06-2, s. 329.

rozhodcov pri riešení kolektívnych sporov, t.j. či je možné voči rozhodnutiu rozhodcu využiť právo na súdnu ochranu alebo nie.

## **2 ROZHODNUTIE ROZHODCU AKO „RES JUDICATA“?**

### **2.1 Res judicata**

Výraz *res judicata* ako zásada sa používa v situáciách, keď akákoľvek rozhodnutá vec je rozhodnutá spôsobom, že už nie je možné ju meniť, minimálne nie prostredníctvom riadnych opravných prostriedkov. Vo väčšine prípadov sa používa pri rozhodovacej praxi súdov v tom zmysle, že ak súd rozhodne vec právoplatne, tak takéto rozhodnutie predstavuje prekážku v podaní ďalšej žaloby v tej istej veci alebo z rovnakého dôvodu. „Len čo sa o veci právoplatne rozhodlo, nemôže sa prejednávať znova (§ 159 ods. 3 O.s.p.). Prekážka rozsúdenej veci (*res iudicata*) patrí k procesným podmienkam a jej existencia (zistenie) v každom štádiu konania musí viesť k zastaveniu konania. Táto prekážka nastáva vtedy, ak má byť v novom konaní prejednaná tá istá vec. O tú istú vec ide vtedy, keď v novom konaní ide o ten istý nárok alebo stav, o ktorom už bolo právoplatne rozhodnuté, a ak sa týka rovnakého predmetu konania a tých istých osôb.“<sup>2</sup>

V prípade rozhodnutí rozhodcu v jednotlivých typoch sporov síce nejde o súdne rozhodovanie, a teda nie je možné ani analogicky uplatniť §230 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“), avšak aj napriek tomu je pri tomto inštitúte možné hovoriť o prekážke *res iudicata*, nakoľko rozhodovacia prax súdov opakovaním potvrdzuje, že v niektorých prípadoch je rozhodnutie rozhodcu v kolektívnom spore naozaj poslednou inštanciou, a už nie je možné o predmete sporu opätovne rozhodovať, resp. ho posudzovať a to ani vo forme návrhu na preskúmanie rozhodnutia rozhodcu v kolektívnom spore. Otázkou však zostáva, či je naozaj účelné, aby boli rozhodnutia rozhodcov v niektorých typoch sporov nepreskúmateľné súdom a to aj napriek tomu, že samotné postavenie a odbornosť rozhodcu by mali byť zárukou kvality jeho rozhodnutia.

### **2.2 Spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy**

Prvým sporom, ktorý s ohľadom na rozhodovaciu prax súdov posúdime je spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom podľa §10 ZoKV. Čo do obsahu ide o spor, ktorý vzniká v prípade, že si zmluvné strany dohodli kolektívnu zmluvu a v čase jej platnosti a účinnosti niektorá zo zmluvných strán túto neplní. Zároveň ale platí, že nesmie ísť o individuálne záväzky, ktorých uplatňovanie realizujú zamestnanci samotní a týkajú sa priamo ich, ako napr. nevyplatenie v kolektívnej zmluve dohodnutých 13 plátov, alebo rozvrhovanie pracovného času zamestnancovi v rozpore s dojednaním v kolektívnej zmluve. „*Príkladom záväzku, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, je tvorba sociálneho fondu vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, jeho čerpanie na dohodnutý účel, neposkytovanie voľna členom odborového orgánu na činnosť v odborovom orgáne, resp. na vzdelávanie, alebo nezabezpečenia prestávok pri záťaži teplom a chladom, a to aj napriek záväzku zamestnávateľa dohodnutého v kolektívnej zmluve a pod.*“<sup>3</sup>

V prípade, že v praxi nastane situácia, kedy niektorá zo strán neplní takéto záväzky kolektívnej zmluvy, vzniká kolektívny spor, ktorý, v prípade, že zmluvné strany chcú situáciu riešiť, musí byť obligatórne riešený pred sprostredkovateľom v samostatnom konaní. Ako sme ale už uviedli, konanie pred sprostredkovateľom síce je povinným inštitútom, ale jeho výsledok je neistý, nakoľko na úspešné konanie pred sprostredkovateľom je potrebný súhlas oboch strán sporu. V prípade, že sa strany sporu pred sprostredkovateľom nedohodnú, má ktorákoľvek zo strán sporu možnosť požiadať Ministerstvo o určenie rozhodcu podľa §13 ods. 2 ZoKV. Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania. Predmetom rozhodnutia rozhodcu v tomto spore je potom výrok na plnenie smerujúci voči tej strane sporu, ktorá kolektívnu zmluvu neplnila. Rozhodnutie rozhodcu je v tomto prípade priamo vykonateľné.

<sup>2</sup> K tomu bližšie Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 12.06.2013, Sp. Zn. 3 Cdo 44/2013. Dostupné na: <https://www.judikaty.info/document/nssr/8792/>

<sup>3</sup> TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVA, S.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Wolters Kluwer, s.r.o., Bratislava 2016, s. 130.

Proti tomuto rozhodnutiu rozhodcu je možné na základe §14 ods. 1 ZoKV podať návrh na zrušenie rozhodnutia ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. O rozhodnutí rozhoduje okresný súd a platí, že proti rozhodnutiu vo veci nie je prípustné odvolanie ani obnova konania. V prípade zrušenia rozhodnutia rozhodcu následne ten istý rozhodca rozhodne o spore ešte raz, tentokrát sa však pri rozhodovaní musí riadiť rozhodnutím súdu. A práve tu vyvstáva zaujímavá právna otázka, a to či rozhodca ako fyzická osoba je, resp. má byť účastníkom súdneho preskúmania jeho rozhodnutia alebo nie. ZoKV totiž v §14 ods. 2 upravuje ako žalovanú stranu, teda stranu sporu voči ktorej návrh smeruje druhú zmluvnú stranu kolektívnej zmluvy a nie rozhodcu samotného a to aj napriek tomu, že predmetom rozhodovania súdu je súlad rozhodnutia rozhodcu s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. Zároveň treba dodať aj to, že ZoKV v §14 ods. 3 zároveň tomuto istému rozhodcovi ukladá povinnosť opätovne o spore rozhodnúť pre prípad, že jeho rozhodnutie bude súdom zrušené.

V predmetnej otázke chceme dať do pozornosti rozsudok Okresného súdu Ružomberok zo dňa 5.5.2022, Sp. Zn. 10Cpr/4/2022-173, kde Okresný súd rozhodoval o zrušení rozhodnutia rozhodcu v spore o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, pričom súd vo výroku I. rozhodol o zrušení rozhodnutia rozhodcu, avšak vo výroku II. súd konanie voči žalovanému rozhodcovi zastavil a to z dôvodu späť vzatia žaloby zo strany žalobcu voči rozhodcovi. Súd zastavenie konania voči rozhodnutiu rozhodcu zdôvodnil dikciou §14 ods. 2 ZoKV.

Uvedené rozhodnutie nie je zaujímavé tým, či súd správne posúdil súlad rozhodnutia rozhodcu s právnymi predpismi ale práve tým, že súd v konaní nekonal s rozhodcom ako s účastníkom konania, a to aj napriek tomu, že z §60 CSP vyplýva, že stranami sporu sú iba žalobca a žalovaný, v nadväznosti na §14 ods. 2 ZoKV, ktorý hovorí, že návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu smeruje voči druhej zmluvnej strane kolektívnej zmluvy, ktorá neplnila kolektívnu zmluvu. V zmysle platnej právnej úpravy nie je možné proti tomuto rozhodnutiu súdu podať odvolanie ani obnoviť konanie a tak je toto rozhodnutie možné považovať za prelomové s judikatórnym účinkom, upriamujúcim smerovanie rozhodovacej praxe súdov v týchto veciach smerom, ktorý vylučuje rozhodcu, ktorý vydal rozhodnutie v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy z prejednávania o veci samej ako účastníka či zúčastnenú osobu, čím sa priamo obmedzuje právo rozhodcu brániť sa, resp. možnosť vyjadriť sa k predmetu sporu a to aj napriek tomu, že toto rozhodnutie ho priamo ovplyvňuje tým, že nastoľuje právny stav, z ktorého rozhodcovi vyplývajú nové právne povinnosti, t.j. rozhodnúť o spore opäť.

### **2.3 Spor o uzavretie kolektívnej zmluvy**

Druhým sporom, ktorý s ohľadom na rozhodovacia prax súdov posúdime je spor o uzavretie kolektívnej zmluvy podľa §10 ZoKV.

*„ZoKV uvádza, že „kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.“ V porovnaní s predmetnou širšou definíciou vymedzuje len subjekty a cieľ kolektívneho vyjednávania. ZoKV v žiadnom ohľade nekonkretizuje, čo by malo byť predmetom kolektívneho vyjednávania“<sup>4</sup>*

Podstatou sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy je to, že strany sporu si po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom v rámci kolektívneho vyjednávania zvolia ako poslednú možnosť riešenia sporu konanie pred rozhodcom. Na to aby mohlo konanie začať je potrebný súhlas oboch strán sporu a nie je možné spor riešiť pred rozhodcom v prípade, že s tým čo i len jedna strana nesúhlasí. Tento spôsob riešenia kolektívneho sporu je pomerne raritným, nakoľko strany sporu sú pri uprednostnení konania pred rozhodcom veľmi opatrné, keďže výsledkom takéhoto konania je rozhodnutie rozhodcu, ktoré nahrádza tú časť kolektívnej zmluvy, ktorá bola sporná a kvôli ktorej sa strany sporu do sporu dostali. *„Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.“<sup>5</sup>*

V zmysle uvedeného musia byť strany sporu pri výbere tejto formy riešenia sporu vopred uzrozumené s tým, že výsledok kolektívneho vyjednávania a konečná úprava kolektívnej zmluvy závisí na rozhodnutí rozhodcu a nie na stranách sporu a ich vôli. Ako už bolo spomenuté, problémom

<sup>4</sup> Toman, J., Švec, M., Rak, P.: Pracovné právo v súvislostiach. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2020, s. 213.

<sup>5</sup> §13 ods. 6 ZoKV.

nie je samotná osoba rozhodcu, ale to, že rozhodca nemá žiadne pravidlá rozhodovania, čo môže v praxi znamenať problém s objektivitou rozhodcu pri rozhodovaní, správnosťou jeho postupu a pod.

Rozhodovacia prax súdov je čo do tohto sporu v podstate veľmi limitovaná a to v tom zmysle, že jedinými známymi rozhodnutiami v doterajšej súdnej praxi sú uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31.03.2016, Sp. Zn. 8Sžo/34/2014, ktorým Najvyšší súd Slovenskej republiky potvrdil Uznesenie Krajského súdu v Prešove zo dňa 19.02.2014, Sp. Zn. 5S/12/2013. Podstatou sporu bola otázka, či je možné alebo nie je možné napadnúť rozhodnutie rozhodcu v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy a tak, že posudzoval, či rozhodca v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy má postavenie orgánu verejnej moci ako aj to, či samotný charakter sporu je súkromnoprávny alebo verejnoprávny. NSSR sa v tomto uznesení priklonil k a potvrdil názor Krajského súdu v Prešove, ktorý vo veci rozhodoval ako prvostupňový súd. Krajský súd v Prešove prišiel k záveru, že „rozhodca vo veci riešenia a rozhodovania v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vstupuje do tohto konania na základe vzájomnej dohody účastníkov sporu a ich žiadosti, ktorou deklarujú vôľu, že sa rozhodli spor o uzavretie kolektívnej zmluvy vyriešiť v konaní pred rozhodcom, ktorého si sami vybrali. Zdôraznil, že postavenie rozhodcu v tomto prípade má súkromnoprávny charakter a pri rozhodovaní v spore je limitovaný návrhmi a vôľou oboch zmluvných strán. Teda pri rozhodovaní sa neradi výlučne hmotným právom, ale aj určitou zásadou spravodlivosti“. Tomuto konaniu chýba obligatornosť a preto nemožno v danom prípade rozhodcu považovať za orgán verejnej správy. Naopak v prípade sporu o plnenie z kolektívnej zmluvy táto obligatornosť je daná jednak § 14 zákona o kolektívnom vyjednávaní, ako aj charakterom tohto sporu, kde pri autoritatívnom rozhodovaní je rozhodca povinný prihliadať na všeobecne záväzný právny predpis a taktiež na platne uzavretú kolektívnu zmluvu, ktorá v tomto prípade sa stáva záväzným právnym predpisom, teda rozhodca spĺňa všetky atribúty postavenia orgánu verejnej moci, pretože autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov z kolektívnej zmluvy, ktoré nie sú v rovnom postavení a obsah tohto rozhodnutia nezávisí od ich vôle.“<sup>6</sup>

Na základe uvedeného a po dôslednej analýze príslušných právnych predpisov ako aj ustanovení ZoKV máme zato, že rozhodca v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy nemá postavenie orgánu verejnej moci, nakoľko chýba verejnomocenská povaha sporu, rovnako absentuje obligatornosť rozhodovania vo veci rozhodcom (možnosť rozhodovania sporu rozhodcom po dohode strán sporu). Práve z uvedených dôvodov nie je možné podať odvolanie proti rozhodnutiu rozhodcu v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, nakoľko správne súdy v zmysle §6 ods. 1 Správneho súdneho poriadku (ďalej len SSP) „v správnom súdnictve preskúmajú na základe žalôb zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy, opatrení orgánov verejnej správy a iných zásahov orgánov verejnej správy, poskytujú ochranu pred nečinnosťou orgánov verejnej správy a rozhodujú v ďalších veciach ustanovených týmto zákonom“<sup>7</sup>, a teda v prípade, že to výslovne neustanoví osobitný predpis (v tomto prípade ZoKV ako lex specialis), resp. nejde o rozhodovanie orgánov verejnej správy, tak nie je možné pripustiť, aby proti rozhodnutiu rozhodcu v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy bolo podané odvolanie. Uvedené potvrdil aj NSSR vo vyššie citovanom Uznesení Gabonay, keď konštatoval, cit.: „že z ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní nevyplýva, že by sa na konanie pred rozhodcom mal vzťahovať všeobecný predpis o správnom konaní, t. j. zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „správny poriadok“), keď procesným predpisom, ktorý upravuje konanie pred rozhodcom, je zákon o kolektívnom vyjednávaní ako lex specialis. Preto argumentáciu žalobcu, že rozhodca sa neradiil ustanoveniami správneho poriadku, označil za právne irelevantnú. Napokon vyslovil, že zákon o kolektívnom vyjednávaní v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vzhľadom na jeho súkromnoprávny charakter nepovažuje rozhodcu za orgán verejnej správy, a teda ani nepripustil možnosť preskúmania rozhodnutia rozhodcu v tomto spore a podania opravného prostriedku.“<sup>8</sup>

#### **2.4 Spor o reprezentatívnosť odborovej organizácie**

V obdobnom postavení, resp. situácii sa v praxi nachádza aj rozhodca pri riešení kolektívneho sporu v zmysle §3a ZoKV, keď rovnako nie je možné z právneho predpisu vyvodit' verejnoprávny

<sup>6</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky Sp. Zn. 8Sžo/34/2014, dostupné k 30.11.2018 na: <https://www.nsud.sk/data/att/42413.pdf>

<sup>7</sup> §6 ods. 1 zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

<sup>8</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky Sp. Zn. 8Sžo/34/2014, dostupné k 30.11.2018 na: <https://www.nsud.sk/data/att/42413.pdf>

alebo súkromnoprávny charakter sporu. Rovnako sa nedá z právneho predpisu priamo vyvodiť, či je možné proti rozhodnutiu rozhodcu v tomto spore použiť opravný prostriedok alebo nie. V uvedenom prípade sa domnievame, že rozhodca v tomto type sporu, tak ako aj v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, nemá postavenie orgánu verejnej moci a spor samotný nemá verejnoprávny charakter ale súkromnoprávny. Vychádzame pritom z rovnakých úvah, ako Najvyšší súd v Uznesení sp. Zn. 8Sžo/34/2014.

Názor, že rozhodca nemá povahu verejnoprávneho vykonávateľa štátnej (verejnej) moci a že proti rozhodnutiu rozhodcu v tomto spore nie je možné podať odvolanie, resp. ho nechať preskúmať súdom potvrdil aj Najvyšší správny súd vo svojom Uznesení zo dňa 27.07.2022, sp. Zn. 1Svk/16/2021, keď zamietol kasačnú sťažnosť Žalobcu vo veci právneho posúdenia toho, či je možné rozhodnutie rozhodcu v tomto spore preskúmať súdom, pričom potvrdil už predchádzajúce rozhodnutia súdnych autorít v tejto veci, t.j. Krajský súd ako aj Najvyšší súd Slovenskej republiky. Týmto Uznesením Najvyšší správny súd potvrdil, že „postup rozhodcu nie je ZoKV procesne upravený tak, ako je upravené administratívne konanie, nevzťahuje sa na neho Správny poriadok, rozhodca nedisponuje nijakou donucovacou zložkou moci a nemôže stranám ukladať sankcie pri nerešpektovaní jeho rozhodnutia. Rozhodca (ani Ministerstvo práce) nerozhoduje ex officio, ale vždy len na podnet jednej zo zmluvných/sporových strán. V tomto prípade Ministerstvo práce určilo rozhodcu na podnet zamestnávateľa (ktorý celkom oprávnené ako budúca zmluvná strana potrebuje vedieť, s kým má kolektívnu zmluvu uzatvárať), čo však rozhodne nemá také účinky, ako sa nazdáva sťažovateľ, t. j. žeby pre absenciu vôle odborových organizácií pri konštituovaní rozhodcu už muselo ísť o výkon verejnej správy.“<sup>9</sup>

Výsledkom tohto sporu je teda potvrdenie statusu rozhodcu pri riešení sporov podľa §3a ZoKV a kolektívneho sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy ako subjektu súkromnoprávnej povahy, čo následne vylučuje možnosť súdneho preskúmania rozhodnutia rozhodcu v týchto konaniach.

## **2.5 Ostatné kolektívne spory**

Pokiaľ vychádzame z predchádzajúcich analýz súdnych rozhodnutí, tak máme zato, že bez ohľadu na typ kolektívneho sporu (s výnimkou sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy...) v prípade, že ako možnosť riešenia sporu je právnymi predpismi pripustené konanie pred rozhodcom, že rozhodca je vo všetkých prípadoch v postavení súkromnoprávneho subjektu, ktorý do riešenia kolektívneho sporu vstupuje vždy, keď minimálne jedna zo strán sporu o to požiada (nezačína konanie ex officio) a bez ohľadu nato, že konštituuje alebo deklaruje právny stav, tak si stále zachováva súkromnoprávnu povahu, čo jeho rozhodnutie aj vo všetkých ostatných prípadoch kolektívnych sporov (§240 ods. 3 ZP, §142a ZP, §230a ZP) vylučuje zo súdneho prieskumu.

## **3 ZÁVER**

Cieľom článku bolo poukázať na doterajšiu súdnu prax Slovenských súdnych inšancií týkajúcej sa postavenia a rozhodovania rozhodcov v konaniach pred rozhodcami ako právnych inštitútov riešenia kolektívnych sporov. Podľa nášho názoru sa nám podarilo minimálne poukázať na rozdielnosť, resp. ustálenosť týchto rozhodnutí súdnych inšancií, ktoré aj napriek tomu, že právna úprava je, tak ak sme na to poukázali v článku, nedokonalá, pomaly ale určite vytvárajú určité zaužívané dogmy / precedensy a pomáhajú tak právnou úpravu dotvárať, resp. vykladať. Do budúca bude zaujímavé sledovať, ktorým smerom sa táto rozhodovacia prax bude uberať a rovnako ako na ňu bude reagovať zákonodarca. Osobitne by sme chceli pozornosť upriamiť najmä na Rozsudok Okresného súdu Ružomberok zo dňa 5.5.2022, Sp. Zn. 10Cpr/4/2022-173, ktorý je svojim spôsobom prelomovým v tom smere, že v súdnom konaní nebol do konania prizvaný v akomkoľvek procesnoprávnom postavení samotný rozhodca, o ktorého rozhodnutí sa rozhodovalo, čo je podľa nášho názoru zmarením účelu preskúmania tohto rozhodnutia súdom. Analýza tohto rozhodnutia si však vyžaduje hlbšiu a dôslednejšiu pozornosť, nakoľko môže mať do budúca prejudiciálny charakter.

<sup>9</sup> Uznesenie Najvyššieho správneho súdu zo dňa 27.07.2022, Sp. Zn. 1Svk/16/2021.

**Použitá literatúra:**

KURIL, J. a kol.: Pracovné právo. Bratislava 2014, Merkury, spol. s r. o., 441 s. ISBN: 978-80-89654-06-2.

TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVA, S.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Wolters Kluwer, s.r.o., Bratislava 2016, 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P.: Pracovné právo v súvislostiach. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2020, 217 s. ISBN 978-80-89149-90-2.

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 12.06.2013, Sp. Zn. 3 Cdo 44/2013.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31.03.2016, Sp. Zn. 8Sžo/34/2014

Uznesenie Najvyššieho správneho súdu zo dňa 27.07.2022, sp. Zn. 1Svk/16/2021

Rozsudok Okresného súdu Ružomberok zo dňa 5.5.2022, Sp. Zn. 10Cpr/4/2022-173

**Kontaktné údaje:**

JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

vladimir.mincic@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

P.O.BOX 313

810 00 Bratislava

Slovenská republika

## PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS V HOME OFFICE – SÚMRAK FLEXIBILNÝCH FORIEM ZAMESTNÁVANIA

Eva Ladiverová, Denisa Nevická

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

**Abstract:** Labor market is gradually abandoning traditional models of work performance. Already in pre-contractual relationships, employees demand as much freedom as possible - flexibility of the place of work and working hours. Employers must meet these demands if they want to be competitive and get the best job applicants. Flexible working time as a form of flexible employment is beginning to appear too administratively demanding, and one can observe the gradual replacement of flexible working time by a combination of working at the workplace and at home or in another suitable place. Will the need for flexible working hours disappear? Is the home office the answer to the need for flexibility in 2022? The authors believe that the traditional models of flexible working arrangements will gradually have to give way to new trends.

**Abstrakt:** Trh práce postupne upúšťa od tradičných modelov výkonu práce. Zamestnanci žiadajú už v predzmluvných vzťahoch čo najviac voľnosti – flexibilitu miesta práce a pracovného času a zamestnávateľia musia týmto požiadavkám vyhovieť ak chcú byť konkurencieschopní a získať najlepších uchádzačov o zamestnanie. Pružný pracovný čas sa ako forma flexibilného zamestnávania začína javiť príliš administratívne náročná a možno pozorovať postupné nahrádzanie pružného pracovného času kombináciou výkonu práce na pracovisku a doma alebo na inom vhodnom mieste. Zanikne potreba pružného pracovného času? Je home office odpoveďou na potrebu flexibility v roku 2022? Autorky sa domnievajú, že zaužívané modely flexibility výkonu práce budú musieť postupne ustupovať novým trendom.

**Key words:** flexible working hours, home office, flexibility, labor market.

**Kľúčové slová:** pružný pracovný čas, home office, flexibilita, trh práce.

### 1 ÚVOD

Výkon práce na pracovisku zamestnávateľa v celom rozsahu pracovného času zamestnanca, t. j. model, ktorý sme ešte v období pred nástupom pandémie spôsobenej ochorením COVID-19 považovali za prevládajúci u väčšiny zamestnávateľov, sa v súčasnosti dostáva do úzadia a čoraz častejšie sa skloňuje slovo „flexibilita“ vo vzťahu k pracovnému času zamestnancov, ako aj vo vzťahu k miestu výkonu ich práce.

Už dlhšie obdobie zamestnávateľia pri vytváraní pracovných podmienok pracujú s požiadavkou generácie zamestnancov Y a Z ohľadne flexibility ich pracovného času a prvoradej potreby dosiahnuť a udržať si work life balance. Generácia zamestnancov Y a Z považuje flexibilitu pracovného času nielen za benefit, ktorý môžu získať popri motivujúcej výške odmeny za vykonanú prácu, ale za prvoradú požiadavku, na základe ktorej sa ešte v predzmluvných vzťahoch rozhodujú, u ktorého zamestnávateľa sa majú záujem zamestnať. Zamestnávateľia, ktorých cieľom bolo prilákať na voľné pracovné pozície tých najšikovnejších zamestnancov sa začali zaoberať otázkou zavedenia flexibility pracovného času a miesta výkonu práce, ktorá sa zväčša dosahovala prostredníctvom zavedenia pružného pracovného času ako tradičného modelu flexibilného zamestnávania. V súčasnosti, po pandémii spôsobenej ochorením COVID – 19 sa flexibilita pracovného času a miesta výkonu práce dostáva výrazne do popredia, nakoľko pri reštrikciách počas pandémie, kedy zamestnanci vo väčšine sektorov hospodárstva boli nútení pracovať z domu, zamestnávateľia zistili, že umožnenie výkonu práce z domu, príp. iného vhodného miesta, ako aj flexibilita pracovného času sú inštitúty, ktoré sú nielen prakticky možné, ale vzhľadom na znížené náklady zamestnávateľov pre väčšinu aj ekonomicky výhodné. „Hlavnou výhodou pre zamestnávateľa je zníženie výdavkov na



prenájom, energie a vybavenie pracovného miesta. Taktiež sa redukuje absentérstvo a práceneschopnosť a pracovníci sa viac orientujú na výsledok práce.<sup>1</sup>

Práve z dôvodu celoštátnych obmedzení pri práci zamestnancov na pracovisku počas pandémie spôsobenej ochorením COVID - 19 došlo k novelizácii zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „zákoník práce“), na základe ktorej došlo k rozšíreniu úpravy práce z domu alebo iného vhodného miesta upravenej v § 52 zákonníka práce (hovorovo „home office“<sup>2</sup>), čo umožnilo zamestnávateľom dosiahnuť flexibilitu práce zamestnancov aj prostredníctvom tohto inštitútu, nielen prostredníctvom zavedenia pružného pracovného času. Autorky tohto článku sa z uvedeného dôvodu zamerali na porovnanie efektívnosti a administratívnej záťaže pri dosahovaní flexibility pracovného času a miesta výkonu práce zamestnancov zavedením pružného pracovného času alebo kombinácie výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa a práce z domu alebo iného vhodného miesta, ktorej zavedenie umožňuje priamo § 52 ods. 5 zákonníka práce v znení: „V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca.“<sup>3</sup> Administratívna záťaž zamestnávateľa pri zavádzaní flexibilného zamestnávania sa dotýka predovšetkým nevyhnutnosti presnej evidencie pracovného času zamestnancov. „V zmysle zákonníka práce je zamestnávateľ povinný evidovať pracovný čas tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Pre splnenie povinností evidencie pracovného času by konkrétny spôsob evidencie u daného zamestnávateľa mal byť dostatočne transparentný aspoň do tej miery, aby poskytoval informáciu o tom kedy, v akom rozsahu, resp. či vôbec zamestnanec odpracoval dohodnutý pracovný čas. V prípade, že zamestnávateľ uvedenú povinnosť evidencie pracovného času nedodržia, dopúšťa sa porušenia zákona, za ktoré mu môže byť uložená pokuta zo strany inšpekcie práce.“<sup>4</sup>

## 2 PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS

Pružný pracovný čas upravuje ustanovenie § 88 a nasl. zákonníka práce. Pod pružným pracovným časom sa rozumie spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom si zamestnanec v rámci pravidiel stanovených zamestnávateľom čiastočne sám určuje kedy bude pracovať, a tým aj dĺžku pracovnej zmeny v daný deň. Podstatou pružného pracovného času je teda možnosť zamestnanca usporiadať si pracovný čas alebo aspoň jeho časť podľa jeho potrieb, ale v rámci pravidiel určených zamestnávateľom.

Pružný pracovný čas sa skladá zo základného pracovného času, voliteľného pracovného času a prevádzkového času. Základný pracovný čas predstavuje časový úsek, v rámci ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku a k dispozícii zamestnávateľovi. Voliteľný pracovný čas predstavuje časový úsek, v rámci ktorého si zamestnanec môže sám voľiť začiatok a koniec pracovného času. Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom. Obdobie, ktoré si zamestnávateľ určí ako rozhodujúce môže byť v zmysle ustanovenia § 88 ods. 5 zákonníka práce pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie. Jediný limit dĺžky pracovnej zmeny pri pružnom čase ustanovuje § 88 ods. 6 zákonníka práce, podľa ktorého môže byť dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času najviac 12 hodín.

<sup>1</sup> HAMULÁK, J., MINČIČ, V. Zamestnávanie mladých ľudí a služby zamestnanosti. Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy. Univerzita Komenského v Bratislave: Právnická fakulta, 2019, s. 144.

<sup>2</sup> V texte použitý pojem „home office“ znamená prácu doma alebo na inom vhodnom mieste podľa § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení.

<sup>3</sup> § 52 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

<sup>4</sup> BUČKO, M. Evidencia pracovného času podľa rozsudku SDEÚ a právo na "odpojenie". Pracovnoprávne spory. Univerzita Komenského v Bratislave: Právnická fakulta. Zborník Bratislavské právnické fórum 2020, s. 71.

Zavedenie pružného pracovného času má niekoľko osobitostí. Počas pracovnej cesty sa v zmysle ustanovenia § 89 ods. 1 zákonníka práce pružný pracovný čas neuplatňuje. Zamestnávateľ je povinný v pracovnom poriadku určiť pracovný čas pre pracovné cesty.

Ďalšou osobitosťou pružného pracovného času je v zmysle ustanovenia § 143 zákonníka práce úprava prekážok v práci na strane zamestnanca. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Ak zamestnanec neodpracuje pre ospravedlnené prekážky v práci celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas<sup>5</sup>.

Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase sa uplatňuje rovnako ako pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase okrem jednej výnimky. Neaktívna časť pracovnej pohotovosti, kedy sa zamestnanec zdržiava na pracovisku sa považuje za základný pracovný čas.

Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo so súhlasom zamestnávateľa nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

Dovolenka pri pružnom pracovnom čase sa posudzuje podľa priemernej dĺžky pracovného času za jeden pracovný deň zamestnanca. Za deň dovolenky sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

Je nutné konštatovať, že pružný pracovný čas so sebou okrem osobitostí pri dovolenke, prekážkach v práci či nadčasoch prináša aj nevyhnutnosť dôslednej evidencie pracovného času. Zamestnanci si musia evidovať najmä voliteľný pracovný čas, aby sa nestalo, že na konci zvoleného obdobia im budú chýbať odpracované hodiny. Rovnako je nevyhnutné dodržiavať dôslednú evidenciu, aby sa nestalo, že si zamestnanec zaeviduje menej hodín ako v skutočnosti odpracoval.

### **3 VÝKON PRÁCE DOMA ALEBO NA INOM VHODNOM MIESTE**

Flexibilitu pracovného času a miesta výkonu práce je možné dosiahnuť aj vhodnou kombináciou výkonu práce zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa s prácou doma alebo na inom vhodnom mieste.

Práca doma alebo na inom vhodnom mieste je upravená v ustanovení § 52 ods. 2 zákonníka práce. Zamestnanec môže vykonávať prácu doma alebo na inom vhodnom mieste so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním.

Medzi osobitosťami práce doma alebo na inom vhodnom mieste v porovnaní s prácou na pracovisku patrí napr. povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť ochranu osobných údajov, rovnako, ako keď zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku. Je preto vhodné, aby pokiaľ zamestnanec vykonáva prácu doma alebo na inom vhodnom mieste, mu zamestnávateľ poskytol na to potrebné technické vybavenie (notebook/počítač), pri ktorom dokáže zabezpečiť ochranu osobných údajov. Zároveň je potrebné informovať zamestnanca o nakladaní so zvereným technickým vybavením. Ak by zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi technické vybavenie, bude povinný uhradiť mu preukázateľne vynaložené náklady na použitie vlastného vybavenia.

V prípade, že dôjde k poruche technického zaradenia počas práce doma alebo na inom vhodnom mieste alebo zamestnanec nemôže napr. pre výpadok elektriny prácu vykonávať, je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa a ten určí ďalší postup.

Zamestnanec, ktorý pracuje doma alebo na inom vhodnom mieste má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepracovať. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn

<sup>5</sup> § 143 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

vo vyššie uvedenom čase. Uvedené právo sa označuje ako právo na odpojenie a za využitie práva na odpojenie nesmie byť zamestnanec znevýhodnený ani inak trestaný.

Právo na odpojenie len podčiarkuje dôležitosť evidencie pracovného času zamestnanca. Ak zamestnanec vykonáva prácu doma alebo na inom vhodnom mieste nad rozsah určeného týždenného pracovného času, ide o nadčas, ktorý môže vykonávať len na základe nariadenia nadčasu zo strany vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom. Prácu nadčas doma alebo na inom vhodnom mieste nesmie zamestnanec nikdy vykonávať svojvoľne. Ak zamestnanec vykonáva prácu nad rozsah určeného týždenného pracovného času svojvoľne, nejde o prácu nadčas ani o pracovný čas a zamestnancovi za tento čas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie.

V zmysle stanoviska Národného inšpektorátu práce pri súčasnej legislatívnej úprave zamestnávateľ pri nariadení alebo umožnení práce formou home office nie je zodpovedný za stav pracoviska (domácnosti zamestnanca alebo iného vhodného miesta), na ktorom bude zamestnanec plniť pracovné úlohy – uvedené sa vzťahuje aj na stav a revíziu elektrickej inštalácie, vykurovacích zariadení a iného energetického vybavenia priestoru. Zamestnávateľ nevie priamo ovplyvniť plnenie ergonomických požiadaviek pri vykonávaní práce v domácnosti. Jeho povinnosťou je poskytnúť zamestnancovi pokyny na bezpečnú prácu na pracovisku so zobrazovacou jednotkou, tak ako na pracovisku. Za účelom dosiahnutia alebo zvýšenia úrovne BOZP môže (ale nemusí) poskytnúť zamestnancovi ergonomické vybavenie pracoviska alebo sa s nim dohodnúť, že bude používať svoje vyhovujúce vybavenie<sup>6</sup>.

Za účelom názorného porovnania osobitostí zavedenia pružného pracovného času a kombinácie výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa a doma alebo na inom vhodnom mieste s cieľom dosiahnutia flexibility pracovného času a miesta výkonu práce uvádzame nasledovnú prehľadnú tabuľku odlišností jednotlivých inštitútov. Pri práci z domu alebo na inom vhodnom mieste sa pracovne vychádza z domnienky, že pracovný čas zamestnancom naďalej rozvrhuje zamestnávateľ. Predmetné inštitúty porovnávame s výkonom práce zamestnanca výlučne na pracovisku zamestnávateľa bez zavedenia flexibility pracovného času:

Porovnanie	Pružný pracovný čas	Práca z domu alebo na inom vhodnom mieste
<b>Dovolenka</b>	Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. <sup>7</sup>	Bez zmeny
<b>Práca nadčas</b>	Práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo so súhlasom zamestnávateľa nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období. <sup>8</sup>	Bez zmeny
<b>Prekážky v práci</b>	Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené	Bez zmeny

<sup>6</sup> Stanovisko národného inšpektorátu práce. Homeoffice a BOZP. [cit. 17.09.2022]. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>

<sup>7</sup> § 104a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

<sup>8</sup> § 97 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

	<p>prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Ak zamestnanec neodpracuje pre ospravedlnené prekážky v práci celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas.<sup>9</sup></p>	
<b>BOZP</b>	Bez zmeny	Bez zmeny
<b>Pracovná cesta</b>	Počas pracovnej cesty sa pružný pracovný čas neuplatňuje. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku určí pracovný čas pre pracovné cesty. <sup>10</sup>	Bez zmeny
<b>Pracovná pohotovosť</b>	Uplatňuje sa rovnako ako pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase okrem jednej výnimky. Neaktívna časť pracovnej pohotovosti, kedy sa zamestnanec zdržiava na pracovisku sa považuje za základný pracovný čas. <sup>11</sup>	Bez zmeny
<b>Evidencia pracovného času</b>	Nevyhnutnosť dôslednej evidencie pracovného času (základný pracovný čas, voliteľný pracovný čas a prevádzkový pracovný čas). Zamestnanci si musia evidovať najmä voliteľný pracovný čas, aby sa nestalo, že na konci zvoleného obdobia im budú chýbať odpracované hodiny.	Nutnosť zaznamenávania práce na pracovisku a práce doma alebo na inom vhodnom mieste.
<b>Osobitosti</b>		<p>V prípade, že dôjde k poruche technického zariadenia počas práce doma alebo na inom vhodnom mieste alebo zamestnanec nemôže napr. pre výpadok elektriny prácu vykonávať, je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa a ten určí ďalší postup.</p> <p>Zamestnanec, ktorý pracuje doma alebo na inom vhodnom mieste má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania</p>

<sup>9</sup> § 143 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

<sup>10</sup> § 89 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

<sup>11</sup> § 96 a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

		dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepracovať. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn vo vyššie uvedenom čase.
--	--	--

Tabuľka 1: Porovnanie pružného pracovného času a práce z domu alebo na inom vhodnom mieste

#### 4 ZÁVER

Z vyššie uvedeného porovnania osobitných povinností zamestnávateľa pri zavedení pružného pracovného času ako tradičného modelu, prostredníctvom ktorého je možné dosiahnuť flexibilitu pracovného času a kombinácie práce zamestnanca na pracovisku a doma alebo na inom vhodnom mieste je zrejmé, že inštitút pružného pracovného času je administratívne výrazne náročnejší, a to tak vo vzťahu k povinnostiam zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Nevyhnutnosť evidencie 3 zložiek pružného pracovného času (základný, voliteľný, prevádzkový) ako aj vedenie osobitnej evidencie pracovného času zamestnancov pre účely dovolenky, prekážok v práci, práce nadčas, pracovnej cesty a pod. rozhodne nezvyšuje efektívnosť zamestnávateľa, práve naopak. Zavedenie pružného pracovného času pri tak vysokej administratívnej náročnosti má odradzujúci účinok pre zamestnávateľov a zvyšuje riziko chybovosti v evidencii pracovného času s možnými negatívnymi dôsledkami na práva zamestnancov. Skutočnosť, že jednoduchšou kombináciou výkonu práce na pracovisku a home office je možné dosiahnuť porovnateľný cieľ ako pri pružnom pracovnom čase poukazuje na realitu, ktorou je ustupovanie klasických modelov zavádzania flexibility pracovného času novým trendom ako napr. administratívne nenáročnému zavedeniu home office.

Nepredpokladáme, že otázka zavádzania flexibility pracovného času a miesta výkonu práce by sa v najbližších rokoch dostala do úzadia, práve naopak – nastoľuje sa trend, kedy zamestnanci nebudú flexibilitu pracovného času vnímať ako vymoženosť, ale samozrejmosť. Za účelom uľahčenia činnosti a zvýšenia efektivity zamestnávateľov by bolo vhodné, keby aj právna úprava Slovenskej republiky trend zavádzania flexibility v pracovnoprávných vzťahoch reflektovala a modely flexibilného zamestnávania rozvíjala a administratívne zbytočne nezaťažovala.

#### Použitá literatúra:

BUČKO, M. Evidencia pracovného času podľa rozsudku SDEÚ a právo na "odpojenie". Pracovnoprávne spory. Univerzita Komenského v Bratislave: Právnická fakulta. Zborník Bratislavské právnické fórum 2020, s. 66 – 74, ISBN 978-80-7160-560-7.

HAMULÁK, J., MINČIČ, V. Zamestnávanie mladých ľudí a služby zamestnanosti. Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy. Univerzita Komenského v Bratislave: Právnická fakulta, 2019, s. 115 -148, ISBN 978-80-571-0117-8.

Stanovisko národného inšpektorátu práce. Homeoffice a BOZP. [cit. 17.09.2022]. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení

**Kontaktné údaje:**

JUDr. Eva Ladiverová

[eva.ladiverova@flaw.uniba.sk](mailto:eva.ladiverova@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

a

Mgr. Denisa Nevická, PhD.

[denisa.nevicka@flaw.uniba.sk](mailto:denisa.nevicka@flaw.uniba.sk)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

# PRACOVNÉ PRÁVO A VÝVOJ CHÁPANIA ZMLUVNEJ SLOBODY

Ida Budayová Kuklišová

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

**Abstract:** Employment law, even though an inherent part of private law, has certain specifics compared to other areas of private law. Due to protection of an employee as the weaker contractual party, cogent rules limiting the contractual freedom have (and have had) significant share in employment law. The understanding of the contractual freedom in employment law, as well as the limit to which it is necessary to limit it, has changed over the years and until now is a key question of employment law. In this article by describing the historical development of the understanding of the contractual freedom in employment law, we set out questions concerning its limitations for the future.

**Abstrakt:** Pracovné právo, hoci je inherentnou súčasťou súkromného práva, vykazuje oproti iným oblastiam súkromného práva určité špecifiká. V dôsledku ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany majú (a mali) v pracovnom práve silný podiel kogentné ustanovenia limitujúce (aj) zmluvnú slobodu účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Chápanie zmluvnej slobody v pracovnom práve, ako aj miery, do akej je potrebné ju obmedziť, sa v priebehu rokov menil a do dnešného dňa je kľúčovou otázkou pracovného práva. S poukazom na historický vývoj chápania zmluvnej slobody v pracovnom práve v tomto článku nastoľujeme aj otázky ohľadom jej obmedzenia do budúcnosti.

**Key words:** employment law, contractual freedom, limits of contractual freedom, numerus clausus of contractual types, closed system of contractual types, subsidiarity of the Civil Code.

**Kľúčové slová:** pracovné právo, zmluvná sloboda, obmedzenie zmluvnej slobody, *numerus clausus* zmluvných typov, uzavretý systém zmluvných typov, subsidiarita Občianskeho zákonníka.

## 1 ÚVOD

Pracovné právo, hoci je inherentnou súčasťou súkromného práva, vykazuje oproti iným oblastiam súkromného práva určité špecifiká. V dôsledku ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany majú (a mali) v pracovnom práve silný podiel kogentné ustanovenia limitujúce (aj) zmluvnú slobodu účastníkov pracovnoprávných vzťahov.

Chápanie zmluvnej slobody v pracovnom práve, ako aj miery, do akej je potrebné ju obmedziť, sa v priebehu rokov menil a do dnešného dňa je kľúčovou otázkou pracovného práva.

V tomto článku stručne vymedzujeme zmluvnú slobodu ako ústavnú zásadu platnú aj v pracovnom práve a uvádzame podmienky jej obmedzenia. V historickom kontexte opisujeme, ako právna veda a súdna prax dospela k záveru, že v pracovnom práve sa aplikuje obmedzenie zmluvnej slobody uzavretým systémom (*numerus clausus*) zmluvných typov.

Na záver, s úmyslom podnietiť ďalšiu diskusiu, si kladieme otázku, či argumentácia, ktorá právnu vedu a súdnu prax viedla k záveru, že *numerus clausus* zmluvných typov v pracovnom práve platí, je stále v súčasných legislatívnych podmienkach aktuálna.

## 2 ZMLUVNÁ SLOBODA V PRACOVNOM PRÁVE

Zásada zmluvnej slobody je súčasťou autonómie vôle jednotlivca. V súčasnom práve je zakotvená primárne v článku 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len **Ústava**), podľa ktorého: „[k]aždý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“

Autonómia vôle sa v súkromnoprávných vzťahoch prejavuje ako sloboda vlastnícka, zmluvná sloboda a sloboda tvorby.<sup>1</sup> Zmluvná sloboda sa chápe ako slobodná možnosť vstupovať do

<sup>1</sup> Vid' napr.: LAZAR, J. A kol: *Základy občianskeho hmotného práva, I. zv.* Bratislava: Vydavateľstvo Iura edition 2000. ISBN 80-88715-72-5, s. 12-14.

zmluvných vzťahov. Prejavuje sa vo voľnosti výberu typu zmluvy, voľnosti výberu osoby kontrahenta, voľnosti utvárania obsahu zmluvy a určenia jej formy.<sup>2</sup>

S voľnosťou utvárania obsahu zmluvy priamo súvisí aj možnosť uzatvoriť taký typ zmluvy, ktorý právne predpisy priamo nerozpoznávajú. Zmluvná sloboda ohľadom zmluvných typov je pre oblasť občianskeho práva explicitne vyjadrená v § 51 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len **Občiansky zákonník**) a pre oblasť obchodného práva v § 269 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka (ďalej len **Obchodný zákonník**).

Pracovné právo v Slovenskej republike zaraďujeme do súkromného práva. Preto v pracovnom práve, rovnako ako v ostatných odvetviach súkromného práva, je v súlade s Ústavou dovolené všetko konanie, ktoré nie je zákonom zakázané.

Aplikovanie zásady zmluvnej slobody na pracovnoprávne vzťahy deklaroval aj Ústavný súd Českej republiky, ktorý v náleze zo dňa 1. novembra 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95 potvrdil, že ustanovenie článku 2 odsek 4 Ústavy Českej republiky a článku 2 odsek 3 Listiny základných práv a slobôd, podľa ktorých „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikto nesmie byť nútený konať, čo zákon neukladá, musí platiť aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov a to pri vedomí ich špecifik, lebo ide o ustanovenie, majúce v každej demokratickej spoločnosti zásadný význam, a to potiaľ, že je poistkou slobody a súčasne i poistkou proti totalitarizácii spoločnosti, ktorej je vlastná snaha o znormovanie pokiaľ možno všetkých oblastí života.“<sup>3</sup>

Zmluvná sloboda však v právnom štáte nemôže byť bezhraničná. Ako judikoval Ústavný súd Českej republiky vo svojom náleze zo dňa 6. novembra 2007, sp. zn. II.ÚS 3/06: „[...] ochrana autonómie vôle nemôže byť absolútna tam, kde existuje iné základné právo jednotlivca alebo ústavný princíp či iný ústavne aprobovaný verejný záujem, ktoré sú spôsobilé autonómiu vôle proporcionálne obmedziť.“ Obmedzenie zmluvnej slobody je teda možné v prospech inej zásady (prípadne verejného záujmu) a to pri dodržaní princípu primeranosti. Obmedzenie musí byť uplatňované iba v nevyhnutnom rozsahu v situáciách, kde by neobmedzený prejav autonómie vôle resp. zmluvnej slobody bol v rozpore s iným záujmom rešpektovaným právom.

Úlohou pracovného práva je nepochybne aj ochrana zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany.<sup>4</sup> Takáto ochrana je verejným záujmom, pre ktorý zákonodarca zvolil zásah do autonómie vôle a zmluvnej slobody strán. V pracovnoprávných vzťahoch ako právnych vzťahoch so slabšou zmluvnou stranou štát stanovuje mantinely a brzdy brániace zneužívaniu najmä fakticky nerovného postavenia strán.<sup>5</sup> Ingerencia môže mať podobu obmedzovania zmluvnej slobody, pretože práve tá je v súkromnom práve zbraňou silnejšieho.<sup>6</sup>

Jedným z obmedzení zmluvnej slobody, ktorú v pracovnom práve rozpoznáva právna veda, je aj uzatvorený systém zmluvných typov – t.j. princíp *numerus clausus* zmluvných typov, ktorému sa budeme v článku ďalej bližšie venovať.

<sup>2</sup> Vid' napr. KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J. a kol.: *Občianske právo hmotné, svazek I.* Praha: ASPI 2002. ISBN 978-80-8639-528-9; s. 47.

<sup>3</sup> Nález Ústavného súdu Českej republiky zo dňa 1. novembra 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, Sb. ÚS 73/1995. Toto rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky sa týkalo uplatňovania zásady zmluvnej slobody za účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce, v ktorom nebola zakotvená subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka. Článok 2 odsek 4 Ústavy Českej republiky a článok 2 odsek 3 Listiny základných práv a slobôd je totožný s článkom 3 odsek 2 Ústavy. Výrok v uvedenom rozhodnutí Ústavného súdu Českej republiky je podľa nášho názoru relevantný aj pre slovenské pracovné právo, keďže obsah citovaných ustanovení je v zásade jednotný v oboch štátoch.

<sup>4</sup> Vid' napr. BARANCOVÁ, H.: *Základné európske a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva.* In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2009; s. 24

<sup>5</sup> BEJČEK: Existuje smluvní svoboda? In: *Právník.* 1998, ročník 137, č. 12, s. 1017-1028. ISSN 0231-6625.

<sup>6</sup> BEJČEK: Existuje smluvní svoboda? In: *Právník.* 1998, ročník 137, č. 12, s. 1017-1028. ISSN 0231-6625.



### 3 VZNIK KONCEPTU *NUMERUS CLAUSUS* ZMLUVNÝCH TYPOV V PRACOVNOM PRÁVE

Koncept *numerus clausus* zmluvných typov v pracovnom práve sa objavil v slovenskom (československom) práve v kontexte prvej kodifikácie pracovnoprávnej úpravy na našom území – t.j. prijatím zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce (ďalej len **Zákonník práce 1965**).

Dovtedajšia úprava pracovnoprávnych vzťahov bola založená na úprave Všeobecného občianskeho zákonníka z roku 1811 pre české územia, obyčajového uhorského práva pre slovenské územia a na ďalších predpisoch upravujúcich partikulárne aspekty súvisiace s prácou. Aj zákon č. 141/1950 Zb. Občiansky zákonník bol koncipovaný a praxi chápaný ako *lex generalis* obsahujúci všeobecnú úpravu súkromnoprávnych vzťahov<sup>7</sup>, čo sa aplikovalo aj na úpravu pracovnoprávnych vzťahov.

Prvý komplexný právny predpis regulujúci oblasť pracovného práva platný pre územie Slovenskej republiky predstavoval spomínaný Zákonník práce 1965. Zákonník práce 1965 bol prijatý v rámci legislatívnych reforiem implementovaných v šesťdesiatych rokoch minulého storočia. Tieto reformy viedli s ohľadom na systematiku k partikularizácii právneho poriadku. V ich rámci boli prijaté základné právne predpisy (kódexy), ktoré právna veda označovala za samostatné: zákon č. 101/1963 Zb. Zákonník medzinárodného obchodu, zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, zákon č. 109/1964 Zb. Hospodársky zákonník a napokon aj Zákonník práce 1965. Pre každý kódex sa zvlášť rozvíjala doktrína aj judikatúra.<sup>8</sup> V dôsledku partikularizácie právnej úpravy sa v práve prestali uplatňovať jednotné všeobecné pojmy a došlo k viacnásobnej úprave tých istých inštitútov.<sup>9</sup>

Občiansky zákonník viac nepredstavoval základný predpis súkromného práva. Jeho pôsobnosť bola obmedzená na spoločenské vzťahy medzi občanmi a socialistickými organizáciami a občanmi navzájom, ktoré vznikali v oblasti uspokojovania hmotných a kultúrnych potrieb občanov (§ 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení k 1. aprílu 1964)<sup>10</sup>.

Z uvedeného vymedzenia sa vyvodzovalo, že Občiansky zákonník sa nevzťahuje na vzťahy mimo uspokojovania osobných potrieb občanov a teda ani na vzťahy účasti občanov na spoločenskej práci.<sup>11</sup> Keďže podľa vtedajšej doktríny pracovná sila stratila v podmienkach budovania socializmu tovarový charakter, právne vzťahy v súvislosti s prácou viac netvorili súčasť občianskeho práva. V dôvodovej správe k Zákonníku práce 1965 sa uvádza: „v rámci jednotného právneho poriadku má pracovné právo voči ostatným odvetviám práva postavenie samostatného odvetvia. Vzťahy upravované občianskym právom [...] sú odlišné a preto nie je možné tieto právne úpravy ani podporne použiť v pracovnoprávnej oblasti.“<sup>12</sup>

Zákonník práce 1965, ako samostatný kódex pre pracovnoprávne vzťahy, tak v piatej časti (Spoločné ustanovenia) obsahoval vlastnú všeobecnú úpravu pre právne úkony, neplatnosť právnych úkonov, zmluvy a dohody, zánik práv a povinností a pod. Ustanovenia § 244 - 245 Zákonníka práce 1965 upravovali (odlišne od Občianskeho zákonníka) mechanizmus vzniku zmlúv a dohôd pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov.

Bol to práve § 244 ods. 1 Zákonníka práce 1965, ktorý sa stal základom pre vyvodenie legislatívneho zakotvenia uzavretého systému zmluvných typov v pracovnom práve, o ktorý sa právna veda opiera dodnes. Ústavný súd Slovenskej republiky analyzoval a zhrnul argumentáciu o platnosti *numerus clausus* pre zmluvné typy v pracovnom práve v notoricky citovanom náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 7. júla 2006, sp. zn. II. ÚS 60/06. V citovanom prípade Ústavný súd Slovenskej republiky potvrdil, že právna úprava (na základe Zákonníka práce 1965) neumožňuje, aby strany uzatvorili zmluvu o budúcej pracovnej zmluve a to práve pre *numerus clausus* zmluvných typov.

<sup>7</sup> BEZOUŠKA, P.: Subsidiarita občianskeho zákoníku - historie, súčasnosť a budúcnosť. In: *Právnik*. 2006, ročník 145, č. 8, s. 951-960.

<sup>8</sup> BEZOUŠKA, P.: Subsidiarita občianskeho zákoníku - historie, súčasnosť a budúcnosť. In: *Právnik*. 2006, ročník 145, č. 8, s. 951-960.

<sup>9</sup> Viď napr. hodnotenie Kandu v nasledujúcom článku: KANDA, A.: K niektorým otázkam legislatívnych úprav v oblasti súkromného práva. In: *Právnik*. 1990, ročník 129, č. 11, s. 973.

<sup>10</sup> „V oblasti uspokojovania hmotných a kultúrnych potrieb vznikajú medzi občanmi a socialistickými organizáciami a medzi občanmi navzájom občianskoprávne vzťahy. Tieto vzťahy upravuje predovšetkým Občiansky zákonník.“ (§ 1 Občianskeho zákonníka v znení účinnom k 1. aprílu 1964)

<sup>11</sup> BEZOUŠKA, P.: Subsidiarita občianskeho zákoníku - historie, súčasnosť a budúcnosť. In: *Právnik*. 2006, ročník 145, č. 8, s. 951-960.

<sup>12</sup> Dôvodová správa k návrhu zákona Zákonníka práce z roku 1965.

Ústavný súd Slovenskej republiky pritom vychádzal z úpravy mechanizmu vzniku zmlúv podľa Zákonníka práce 1965. Podľa § 244 ods. 1 Zákonníka práce 1965 (účinnému do 31.03.2002) „Zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“ Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky, rovnako ako podľa právnej vedy, z uvedeného ustanovenia vyplývalo, že zmluvu (dohodu) upravujúcu pracovnoprávne vzťahy možno uzatvoriť len, ak existujú „príslušné ustanovenia pracovnoprávných predpisov“.

Keďže za účinnosti Zákonníka práce 1965 bolo pracovné právo striktné oddelené od občianskeho práva, nebolo možné, aby v pracovnoprávných vzťahoch bola uzatvorená iná zmluva (dohoda) ako zmluva (dohoda) podľa pracovnoprávných predpisov. Subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka neprichádzalo do úvahy. Ustanovenia § 244 až 245 Zákonníka práce 1965 upravovali mechanizmus vzniku zmlúv (dohôd) výhradne pre tie zmluvy (dohody), pre ktoré existovalo ustanovenie v pracovnoprávných predpisoch (viď „dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov“). Ak by sme aj chceli pripustiť, že by v pracovnoprávných vzťahoch mohla byť uzatvorená zmluva (dohoda) podľa iných ako pracovnoprávných predpisov, neexistovala by právna úprava mechanizmu ich vzniku. Z toho vyplýva, že takáto zmluva by vlastne uzatvorená nemohla byť.

Okrem toho, Ústavný súd Slovenskej republiky v citovanom náleze poukázal ako na kľúčový argument na skutočnosť, že Zákonník práce 1965 neobsahuje ustanovenie obdobné § 51 Občianskeho zákonníka – teda ustanovenie, ktoré by stranám umožňovalo upraviť iný typ zmluvy ako je rozpoznaná pracovnoprávnymi predpismi (nepomenovaný typ zmluvy).

#### 4 SYSTÉM NUMERUS CLAUSUS ZMLUVNÝCH TYPOV PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE 2001

Po roku 1989 právny systém prechádzal systémovými úpravami súvisiacimi so zmenou režimu zo socialistického na demokratický. Jednou zo zásadných zmien bola aj úprava pôsobnosti Občianskeho zákonníka, ktorý sa mal stať základným predpisom súkromného práva. Zákom č. 509/1991 Zb., ktorým sa mení, dopĺňa a upravuje Občiansky zákonník, sa vymedzenie pôsobnosti Občianskeho zákonníka zmenilo tak, že Občiansky zákonník upravuje „majetkové vzťahy fyzických a právnických osôb, majetkové vzťahy medzi týmito osobami a štátom, ako aj vzťahy vyplývajúce z práva na ochranu osôb, pokiaľ tieto občianskoprávne vzťahy neupravujú iné zákony“ (§ 1 ods. 2 Občianskeho zákonníka v znení účinnom k 1. januáru 1992). Občiansky zákonník sa tak mal opäť stať základným, všeobecným predpisom súkromného práva.

Prijatím zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len **Zákonník práce 2001**) došlo aj k významnej zmene konceptu pracovnoprávnej úpravy. Pracovné právo bolo definitívne rozpoznané ako súčasť súkromného práva. V súlade s myšlienkou, že Občiansky zákonník má tvoriť základný predpis pre všetky súkromnoprávne odvetvia, sa v Zákonníku práce 2001 pre pracovnoprávne vzťahy zaviedla subsidiarita Občianskeho zákonníka. § 1 ods. 4 Zákonníka práce 2001<sup>13</sup> tak výslovne odkazuje na subsidiárnu pôsobnosť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka.

Zmena konceptu pracovnoprávnej úpravy a zavedenie subsidiarity Občianskeho zákonníka sa však nijako nedotkli argumentácie právnej vedy a súdov o platnosti systému *numerus clausus* pre zmluvné typy v pracovnom práve.

Aplikácia uzavretého systému zmluvných typov v slovenskom pracovnom práve je aj naďalej vyvodzovaná z „nástupcu“ § 244 ods. 1 Zákonníka práce 1965 a to zo znenia § 18 Zákonníka práce 2001. Podľa tohto ustanovenia: „zmluva podľa tohto zákona [pozn. Zákonníka práce] alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“ Zvyšné ustanovenia o mechanizme vzniku zmlúv sa v Zákonníku práce 2001 nenachádzajú, nakoľko mechanizmus vzniku zmlúv upravuje Občiansky zákonník na základe subsidiarity.

S *numerus clausus* v pracovnom práve počítala bez bližšieho zdôvodnenia aj dôvodová správa k vládnemu návrhu Zákonníka práce 2001 zo dňa 5. marca 2001, podľa ktorej „na rozdiel od iných právnych úprav Zákonník práce predpokladá iba uzavretie takých zmlúv, ktoré sú upravené v pracovnoprávných predpisoch“.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“ (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce 2001 v aktuálnom znení)

<sup>14</sup> Dôvodová správa k vládnemu návrhu Zákonníka práce zo dňa 5.3.2001, str.112.

Tento výklad temer bez výhrady preberá právna veda<sup>15</sup> ako aj rozhodovacia prax súdov<sup>16</sup>.

Napriek tomu, že v právnej obci vládne ohľadom systému *numerus clausus* relatívny konsenzus, treba konštatovať, že argumenty, ktoré boli podkladom pre odôvodnenie legislatívneho zakotvenia *numerus clausus* v pracovnom práve za účinnosti Zákonníka práce 1965, je potrebné v kontexte novej právnej úpravy prehodnotiť. Vzhľadom na zmeny, ktoré priniesol Zákonník práce 2001, už nie je možné konštatovať, že princíp *numerus clausus* zmluvných typov má výslovnú a nepriestrelnú oporu v zákonných ustanoveniach Zákonníka práce 2001.

Z citovaného ustanovenia § 18 Zákonníka práce 2001 sa legislatívne zakotvenie uzavretého systému zmluvných typov dá vyvodiť len pri veľmi extenzívnom výklade, ktorý sa opiera skôr o úmysel zákonodarcu ako o samotné znenie ustanovenia Zákonníka práce 2001.

Z gramatického, lingvistického ale aj z logického výkladu tohto ustanovenia vyplýva totiž výhradne určenie momentu vzniku (uzatvorenia) zmluvy uzatvorenej podľa Zákonníka práce 2001 resp. iného pracovnoprávneho predpisu. Pravidlo, či zmluvné strany môžu alebo nemôžu uzatvoriť nejaký iný, Zákonníkom práce 2001 nerozpoznaný typ zmluvy, z textu tohto ustanovenia nie je možné priamo vyvodiť.

Oporu pre zákonnú úpravu obmedzenia zmluvných typov v pracovnom práve by sme zbytočne hľadali aj v zásadách nachádzajúcich sa v úvodných článkoch Zákonníka práce 2001, hoci tieto zásady by mali vyjadrovať ideové základy sledované Zákonníkom práce 2001. Zákonník práce 2001 (a ani iné právne predpisy) neobsahujú žiadne ďalšie pravidlo či ustanovenie, ktorým by sme mohli argumentačne podporiť existenciu zakotvenia *numerus clausus* zmluvných typov v súčasnom slovenskom pracovnom práve.

Naviac, ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce 2001 výslovne odkazuje na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka (v rozsahu všeobecných ustanovení). Medzi všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka je nesporne aj § 51 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého „účastníci môžu uzavrieť i takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená; zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu tohto zákona.“ S výnimkou vágneho argumentu účelu zákona či úmyslu zákonodarcu sa podporné argumenty pre vylúčenie aplikácie tohto ustanovenia na podklade textu Zákonníka práce 2001 hľadajú ťažko. Ustanovenia Zákonníka práce 2001 a subsidiárne Občianskeho zákonníka nám pritom ponúkajú aj logicky validný výklad, podľa ktorého by uzatvorenie iných zmluvných typov ako sú výslovne rozpoznané Zákonníkom práce 2001, resp. pracovnoprávnymi predpismi, mohlo byť prípustné na základe subsidiárneho použitia § 51 Občianskeho zákonníka<sup>17</sup>.

Presvedčenie o danosti a nevyhnutnosti aplikácie *numerus clausus* sa však v slovenských podmienkach zdá byť tak silné, že napriek zmeneným podmienkam a otáznemu zneniu § 18 Zákonníka práce 2001, ani akademici ani sudcovia nepovažujú za potrebné existenciu *numerus clausus* akýmkoľvek spôsobom bližšie odôvodňovať. Súdna prax sa obmedzuje na konštatovanie existencie tohto princípu bez hlbšej analýzy súčasnej právnej úpravy. Vedecká literatúra zas opomína „nedbalosť“ zakotvenia *numerus clausus* v pracovnom práve úplne alebo s poukazom, že tento princíp je nevyhnutný na ochranu zamestnanca.

Náznaky toho, že súčasné odôvodnenie zakotvenia *numerus clausus* v pracovnom práve nemožno pokladať za dostatočné, sa však v právnej vede v súčasnosti objavujú.

Dolobáč vo svojej monografii *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*<sup>18</sup> označuje § 18 Zákonníka práce za „nenápadné“ znenie, z ktorého právna veda ustálila tzv. *numerus clausus* zmlúv

<sup>15</sup> Vid' napr. DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2, s. 125 a nasl., BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-89603-78-7; TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014. ISBN 978-80-89149-41-4, str. 97-98, HODÁLOVÁ, I.: Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov pracovnom práve. In: *Justičná revue*. 2006, ročník 58, č. 12, s. 1865-1872.

<sup>16</sup> Vid' napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 3M Cdo 14/2010, uznesenie Ústavného súdu sp. zn. I.ÚS 405/2011.

<sup>17</sup> Podľa § 51 Občianskeho zákonníka: „Účastníci môžu uzavrieť i takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená; zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu tohto zákona.“

<sup>18</sup> DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2

a dojednaní v pracovnom práve.<sup>19</sup> Taktiež poukazuje na to, že prelomenie ústavného princípu autonómie vôle (ktorá zahŕňa tiež zmluvnú slobodu) „vychádza len zo zákonného znenia ustanovenia § 18 Zákonníka práce a nemá uchopenie ani len v základných zásadách kódexu“.<sup>20</sup> Následne si kladie otázku, či „judikovanú zásadu zmluvného pracovného práva „čo nie je dovolené, je zakázané“ nemožno prelomiť ústavným princípom autonómie vôle a nahradiť ju základnou súkromnoprávnou konštrukciou „čo nie je zakázané, je dovolené“, čo by znamenalo možnosť uzatvárania aj iných než výslovne pomenovaných zmlúv.“<sup>21</sup>

Pre úplnosť musíme dodať, že napriek formulácii tejto otázky sa Dolobáč následne prikláňa v prospech *numerus clausus* a to z dôvodu zachovania právnej istoty.

Explicitne sa k téme *numerus clausus* zmluvných typov a § 18 Zákonníka práce 2001 vyjadril aj Poruban, ktorý uviedol: „Podľa nášho názoru však § 18 ZP [pozn. Zákonníka práce 2001] obsahuje iba všeobecné pravidlo upravujúce okamih dosiahnutia zmluvného konsenzu, t.j. ktorým momentom je možné považovať zmluvu za uzatvorenú a nemôže slúžiť ako opora pre tvrdenie, že nie je možné uzatvoriť akúkoľvek zmluvu, ktorá nie je výslovne v pracovnoprávných predpisoch upravená.“<sup>22</sup>

Nepriame upozornenie na nedostatočnosť argumentácie v prospech *numerus clausus* zmluvných typov na základe § 18 Zákonníka práce 2001 sa nachádza aj v monografii *Pracovné právo v súvislostiach* od Toman, Šveca a Raka, v ktorej autori uvádzajú: „Pre zmluvy v pracovnom práve sa právnou teóriou a súdnymi rozhodnutiami vytvoril princíp *numerus clausus* zmluvných typov pracovného práva, teda uzavretého počtu typov zmlúv, ktoré je možné v pracovnom práve uzatvárať. Tento princíp síce nemá výslovnú oporu v texte zákona, je však všeobecne akceptovaným princípom najmä v rozhodovacej praxi súdov.“<sup>23</sup>

## 5 ZÁVER

Pracovné právo patrí svojou podstatou do súkromného práva. Súkromné právo je dominované zásadou autonómie vôle jednotlivca (vrátane zmluvnej slobody), ktorá sa vyvodzuje z článku 2 ods. 3 Ústavy, podľa ktorého: „[k]aždý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“

Zmluvná sloboda však nie je bez obmedzení. Obmedziť zmluvnú slobodu možno zákonom v prospech inej zásady (prípadne verejného záujmu) a to pri dodržaní princípu primeranosti.

Právna veda ako jedno z obmedzení zmluvnej slobody v pracovnom práve za účelom ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany uvádza systém *numerus clausus* zmluvných typov. Legislatívne zakotvenie tohto systému vidí pritom v ustanovení § 18 Zákonníka práce 2001.

V tomto článku sme mali za cieľ upozorniť na to, že z ustanovenia § 18 Zákonníka práce 2001 sa priamo obmedzenie zmluvných typov v pracovnom práve nedá vyvodiť ani na základe jazykového, gramatického ani logického výkladu. Opisom kontextu právnej úpravy, za ktorej právna veda a súdna prax vytvorili argumentačnú líniu zakotvenia tohto obmedzenia v pracovnom práve, sme chceli poukázať, že táto argumentácia prijatím Zákonníka práce 2001 prestala byť do značnej miery aktuálna.

Nebolo našim úmyslom v tomto krátkom článku hodnotiť, či pracovné právo v Slovenskej republike má byť založené na systéme *numerus clausus* zmluvných typov alebo nie – ide o komplexnú multidisciplinárnu otázku, ktorá okrem právnych aspektov zahŕňa aj aspekty politické či sociálne.

Naším cieľom bolo výhradne poukázať na potrebu otvorenia diskusie a argumentácie o právnom zakotvení *numerus clausus* zmluvných typov v pracovnom práve. Princíp *numerus clausus* zmluvných typov totiž predstavuje významný zásah do zmluvnej slobody jednotlivca garantovanej

<sup>19</sup> DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2; str. 125.

<sup>20</sup> DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2; str. 126.

<sup>21</sup> DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2; str. 127.

<sup>22</sup> PORUBAN, A.: Zmluvná ochrana vlastníckeho práva zamestnávateľa v súdnej praxi. In: *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2020*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-560-7; str. 36.

<sup>23</sup> TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P.: *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020, 217 s. ISBN 978-80-89149-91-9; str. 18.

Ústavou, ktorý možno akceptovať ako ústavný výhradne, ak je primeraný s ohľadom na iný oprávnený záujem a má pevnú oporu v zákone.

**Použitá literatúra:**

- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2012. ISBN 978-80-73804-22-0.
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-89603-78-7.
- BARANCOVÁ, H.: *K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve*. In: Právny obzor. 1998, roč. 81, č. 6, s. 535-538. ISSN 0032-6984.
- BEJČEK, J.: Existuje smluvní svoboda? In: *Právnik*. 1998, roč. 137, č.12, s. 1017 a nasl. ISSN: 0231-6625.
- BEZOUŠKA P.: Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonu z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. In: *Právní rozhledy*. 2008, ročník 16, číslo 18, str. 659-663. ISSN 1210-6410.
- DOLOBÁČ, M.: *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017. ISBN 978-80-8152-574-2.
- HODÁLOVÁ, I.: Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov pracovnom práve. In: *Justičná revue*. 2006, ročník 58, č. 12, s. 1865-1872.
- KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J. a kol.: *Občanské právo hmotné, svazek I*. Praha: ASPI 2002. ISBN 978-80-8639-528-9.
- LAZAR, J. A kol.: *Základy občianskeho hmotného práva, I. zv*. Bratislava: Vydavateľstvo Iura edition 2000. ISBN 80-88715-72-5.
- PORUBAN, A.: Zmluvná ochrana vlastníckeho práva zamestnávateľa v súdnej praxi. In: *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2020*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-560-7.
- TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-8168-069-4.
- TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014. ISBN 978-80-89149-41-4.
- TOMAN, J., ŠVEC, M. a RAK, P.: *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020. ISBN 978-80-89149-90-2.

**Súdne rozhodnutia:**

- Uznesenie Ústavného súdu ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, z 12.3.2008 uverejnený pod č. 116/2008 Sb. B
- Rozsudok NS SR, sp. zn. 3 M Cdo 14/2010, z 30.3.2011
- Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 405/2011
- Nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. II. ÚS 192/95, z 1.11.1995
- Nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. II. ÚS 3/06, z 6.11. 2007,
- Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. PL. ÚS 3/09, z 26.1.2011,
- Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. II. ÚS 60/06 z 7.7.2006
- Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 405/2011, z 19.10.2011
- Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 155/2017, z 31.8.2017
- Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 460/2017, z 4.7.2017

**Kontaktné údaje:**

Mgr. Ida Budayová Kuklišová  
ida.budayova@akbuday.sk  
Právnická Fakulta Univerzity Komenského v Bratislave  
Šafárikovo nám. 6  
810 00 Bratislava  
Slovenská republika

## OTEC V MODERNEJ SPOLOČNOSTI AKO ROVNOPRÁVNY SUBJEKT RODINNÉHO ŽIVOTA

Nikola Bezáková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

**Abstract:** The content of this paper is a special regulation of men's employment relationships in connection with their family status as 'father'. We are talking about so-called positive discrimination of men. It also deals with the Directive of the European Parliament and of the Council of the EU on work-life balance for parents and carers, which gave a legal basis not only to the concept of paternity leave. By transposing it into Slovak legal order, the main purpose of its creation to be fulfilled is, namely to strengthen equality between women and men in the EU Member States. The 21<sup>st</sup> century brings with it great challenges. Just as the door is now being opened to women with job opportunities, so are the doors for men within the framework of a greater division of labour in family life. The aim is to draw attention to the forthcoming amendment of the Labour Code, new labour law institutes and social security contributions, which it will bring following the approved directive. Last but not least, we will also point out the perception of men as equal subjects of family life compared to women through the survey carried out by author.

**Abstrakt:** Obsahom tohto príspevku je osobitná právna úprava pracovnoprávných vzťahov mužov v spojitosti s ich rodinným statusom „otec“. Hovoríme o tzv. pozitívnej diskriminácii mužov. Zaoberá sa tiež Smernicou Európskeho parlamentu a Rady EÚ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorá dala právny základ nielen pojmu otcovská dovolenka. Jej transponovaním do slovenského právneho poriadku má dôjsť k naplneniu hlavného účelu jej vytvorenia, a to k posilneniu rovnosti žien a mužov v členských štátoch EÚ. 21. storočie prináša so sebou veľké výzvy. Ako sa v súčasnosti otvárajú dvere ženám s pracovnými príležitosťami, rovnako sa otvárajú dvere pre mužov v rámci väčšej deľby práce v rodinnom živote. Cieľom je upriamiť pozornosť na blížiacu sa novelizáciu Zákonníka práce, nové pracovnoprávne inštitúty a príspevky sociálneho zabezpečenia, ktoré v nadväznosti na schválenú smernicu aj prinesie. V neposlednom rade poukážeme aj na vnímanie mužov ako rovnoprávných subjektov rodinného života v porovnaní so ženami prostredníctvom autorkou vykonaného prieskumu.

**Key words:** paternity leave, family life, positive discrimination of men, equality between women and men

**Kľúčové slová:** otcovská dovolenka, rodinný život, pozitívna diskriminácia mužov, rovnosť žien a mužov

### ÚVOD

V súčasnosti účinné znenie Zákonníka práce nepozná pojem „otcovská dovolenka“. Pokiaľ sa otec chce podieľať na výchove dieťaťa a zostať s ním doma, slovenský právny poriadok mu umožňuje ísť na „rodičovskú dovolenku v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa“ alebo „rodičovskú dovolenku na prehlbenie starostlivosti o dieťa“. Na rozdiel od právnej úpravy týkajúcej sa otca, postavenie ženy v pracovnoprávných vzťahoch ako matky<sup>1</sup> je upravené osobitnou úpravou pracovných podmienok tzv. pozitívnou diskrimináciou žien oveľa obširnejšie. To znamená, že otec dieťaťa nemá zabezpečené zákonné možnosti právnej ochrany a podieľania sa na výchove detí v rovnakom rozsahu ako má matka. Samozrejme, táto skutočnosť je sčasti spôsobená objektívnou „prekážkou“, ktorou sú biologické predispozície ženy pre materstvo. Čo sa však týka úpravy

<sup>1</sup> Máme tým na mysli tehotnú zamestnankyňu, zamestnankyňu do konca deviateho mesiaca, dojčiacu zamestnankyňu, ženy zamestnankyne starajúce sa o deti.

pracovných podmienok pre mužov po narodení dieťaťa, je tu priestor pre zlepšenie, resp. vytvorenie právnej úpravy koncentrujúcej sa práve na postavenie otcov pri starostlivosti o dieťa. Dôležitým faktorom je, aby zákonodarca žiadnym spôsobom neobmedzoval, či už priamo alebo nepriamo, slobodné rozhodovanie rodičov, o tom, kto sa bude starať o dieťa. Moderná doba ponúka nové možnosti obom rodičom, matke aj otcovi. Z toho dôvodu tradičné rozdelenie typických spoločenských rolí<sup>2</sup> pomaly stráca svoje opodstatnenie. Slovenský zákonodarca na základe podnetu európskeho prameňa práva, t. j. smernice, má za úlohu práve rekodifikáciu právneho postavenia mužov v pracovnom práve. Európska únia sa totiž už niekoľko rokov aktívne snaží o reálne dosiahnutie zrovnoprávnenia postavenia žien a mužov a o harmonizáciu rodinného a pracovného života. Identický cieľ mal Európsky parlament a Rada Európskej únie pri schválení Smernice o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Táto smernica sa premietla v schválenom vládnom návrhu<sup>3</sup>, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce. Cieľom tohto príspevku je poukázať na blížiacu sa novelizáciu Zákonníka práce v súvislosti s rodičovstvom a aké nové právne inštitúty a príspevky sociálneho zabezpečenia prinesie. Autorka prostredníctvom ňou vykonaného prieskumu tiež upriami pozornosť na vnímanie mužov na spolupodieľanie sa na výchove detí, chodu domácnosti či ich potencionálnych ambíciách ísť na tzv. otcovskú rodičovskú dovolenku.

## **1. AKTUÁLNE PRÁVNE POSTAVENIE OTCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH V POROVNANÍ S MATKAMI**

Rodina predstavuje základnú jednotku spoločnosti. Napriek skutočnosti, že dieťa môže porodiť iba žena, v zmysle ustanovenia § 28 ods. 1 písm. a) zákona č. 36/2005 o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o rodine“) medzi rodičovské práva a povinnosti patrí sústavná a dôsledná starostlivosť o výchovu, zdravie, výživu a všestranný vývin maloletého dieťaťa. Odsek 2 rovnakého ustanovenia stanovuje, že rodičovské práva a povinnosti majú obaja rodičia. To znamená, že Zákon o rodine jasne hovorí o obojstrannej povinnosti starostlivosti zo strany matky, ako aj zo strany otca. A z toho dôvodu je podľa nás prirodzené, aby bola zachovaná rovnováha pri určovaní a úprave pracovných podmienok pre obe pohlavia. Hoci momentálne to tak zákonom ustanovené nie je. Pre komplexnosť dopĺňame, že taktiež neexistuje žiadna právna norma, ktorá by nejakým spôsobom diferencovala prípad postavenia rozvedeného manžela, ktorý svoju spoločenskú rolu otca vykonáva na formálnej úrovni, a partnera matky, ktorý fakticky prebral úlohu otca v neúplnej rodine.

Pojem „rodičovstvo“ je veľmi náročné absolútne definovať a zároveň pokryť všetky jeho možné aspekty. Vždy totiž záleží od konkrétnych možností a schopností rodiča a daného dieťaťa. Môžeme sa však čiastočne stotožniť s názorom doc. JUDr. Miloša Lacka, PhD., ktorý tvrdí, že ide o časové obdobie, počas ktorého je potrebné zabezpečiť starostlivosť a výchovu o dieťa jeho rodičmi od momentu narodenia dieťaťa až po obdobie, kedy je dieťa schopné postarať sa o zabezpečovanie a uspokojovanie svojich životných potrieb samo.<sup>4</sup> Len okrajom uvádzame, že podľa nás rodičovstvo reálne končí až smrťou dieťaťa. Pretože aj v období, kedy plnoleté dieťa je schopné zabezpečiť si svoje potreby samo, potrebuje svojho rodiča minimálne po emocionálnej stránke. V staršom veku zvyčajne aj pri pomoci s výchovou a starostlivosťou jeho detí, t. j. vnúčať.

Aktuálna právna úprava starostlivosti o dieťa je pozitívnejšie naklonená k starostlivosti o dieťa matkou. Toto tvrdenie podporuje aj článok 38 v Ústave Slovenskej republiky, ktorý výslovne priznáva ženám<sup>5</sup> právo na zvýšenú a osobitnú ochranu pri práci, pri príprave na povolanie a rovnako v priebehu ich vykonávania.<sup>6</sup> Zákonodarca jej teda vytvoril špecializovanú právnu úpravu, ktorú komplexne

<sup>2</sup> Otec ako živiteľ rodiny, matka starajúca sa o domácnosť a výchovu detí.

<sup>3</sup> Vládny návrh č. 1039 z roku 2022, 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.

<sup>4</sup> Lacko, M.: Materská a rodičovská dovolenka. Praha: Leges, 2016, ISBN 978-80-7502-191-5, s.14.

<sup>5</sup> Pre úplnosť dopĺňame, že toto osobitné postavenie priznáva Ústava SR aj mladistvým a osobám zdravotne postihnutým.

<sup>6</sup> Freel, L. – Slivka Bedlovičová, J.: Uplatnenie žien ako mladých matiek na trhu práce a možné úskalia s tým spojené. In: Hamulák, Juraj, a kol.: Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2019, ISBN 978-80-571-0117-8, s. 189.

nazývame tzv. pozitívna diskriminácia žien. Ide o ochranný prostriedok, pomocou ktorého sa zákonným spôsobom má zrovnoprávniť pracovnoprávne postavenie ženy – matky a zároveň ochrániť zdravotný stav matky s dieťaťom pred možnými negatívnymi vplyvmi pracovného prostredia na zdravý fyzický a duševný vývin maloletého dieťaťa. To bolo aj príčinou skončovania Nariadenia vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovil zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní takýchto žien. Viaceré medzinárodné dokumenty vymedzujú osobitnú ochranu matkám počas tehotenstva a materstva ako napríklad Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966, Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979, revidovaná Európska sociálna charta z roku 1996 či Dohovor MOP č. 183 o ochrane materstva z roku 2000. Právo Európskej únie zabezpečilo ochranu tehotenstva a materstva pre ženy prostredníctvom Smernice Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Inými slovami, existuje bohaté množstvo prameňov práva zaoberajúcich sa špeciálnym postavením ženy zamestnankyne ako matky.

Muži v postavení otcov nemajú zákonom vytvorenú analogickú právnu úpravu a to z objektívneho dôvodu. Pracovné podmienky otcov by totiž nemali biologicky poškodiť, resp. negatívne ovplyvniť zdravý vývin plodu dieťaťa. Avšak po narodení dieťaťa sú schopní plnohodnotne vykonávať svoje rodičovské práva a povinnosti. V rámci sociálnej udalosti tehotenstva, materstva či rodičovstva podľa momentálne účinných právnych noriem sú mužom priznané osobitné pracovné opatrenia, ktoré v období krátko pred pôrodom a po pôrode predstavujú skôr akúsi formu otcovskej (rodičovskej) zodpovednosti poskytovania pomoci matke dieťaťa.<sup>7</sup> Napríklad Zákonník práce upravuje ako dôležitú osobnú prekážku v práci narodenie dieťaťa zamestnancovi, počas ktorej zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť takémuto zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť<sup>8</sup>. Pričom platí, že nemusí ísť o manžela matky, ale môže ísť aj o fyzickú osobu v postavení otca dieťaťa. Rovnaký princíp platí aj pri sprevádzaní matky do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie mužom ako rodinným príslušníkom.<sup>9</sup>

Ďalšie možnosti participácie otcov na výchove detí zákon umožňuje v období 6 týždňov po pôrode. Hovoríme o tzv. rodičovskej dovolenke v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa. Tento typ rodičovskej dovolenky sa poskytuje mužovi v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a mužovi, ktorý prevzal dve deti a viac v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku dieťaťa. Následne na prehlbenie starostlivosti o dieťa zamestnávateľ musí poskytnúť svojmu zamestnancovi – mužovi aj žene rodičovskú dovolenku v trvaní troch rokov odo dňa skončenia predchádzajúceho typu rodičovskej dovolenky alebo odo dňa prevzatia trojročného dieťaťa, a to najviac do obdobia, kedy dieťa dosiahne vek šesť rokov.<sup>10</sup> To znamená, že čo sa týka materskej dovolenky (pre ženy) v súvislosti s pôrodom musí trvať najmenej 14 týždňov. Až po narodení dieťaťa je muž oprávnený vziať si dieťa do svojej starostlivosti na základe právneho inštitútu rodičovskej dovolenky v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa a potom pokračovať s jeho starostlivosťou na rodičovskej dovolenke v súvislosti s prehlbením starostlivosti o dieťa.

Ženy a muži trvale sa starajúci o deti<sup>11</sup> mladšie ako pätnásť rokov majú zachované rovnaké podmienky pri úprave pracovného času. Na ich žiadosť o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú

<sup>7</sup> Tamže.

<sup>8</sup> § 141 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.

<sup>9</sup> § 141 ods. 2 písm. c) bod 1. Zákonníka práce.

<sup>10</sup> § 169 ods. 2 Zákonníka práce.

<sup>11</sup> § 40 ods. 11 Zákonníka práce definuje tento pojem ako zamestnanca, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu, pričom toto postavenie vzniká odo dňa písomného oznámenia



úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ v prípade absencie vážnych prevádzkových dôvodov obligatórne vyhovie tejto žiadosti a v zmysle jej obsahu upraví pracovný čas zamestnancovi. Takíto zamestnanci môžu vykonávať prácu nadčas iba na základe ich súhlasu a pracovnú pohotovosť po dohode s nimi.<sup>12</sup> V nadväznosti na starostlivosť o deti, Zákonník práce tiež umožňuje zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy počas doby sprevádzania dieťaťa ako svojho rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.<sup>13</sup>

Osobitným spôsobom sú upravené pracovné podmienky pre matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy v prípadoch, ak úprava pracovného času nie je možná. Táto právna úprava absentuje pri mužskej časti populácie. Existujú tri možnosti:

- I. preradenie na inú vhodnú prácu rovnakého druhu podľa prac. zmluvy s možnosťou dosiahnutia rovnakého zárobku, príp. na prácu iného druhu po dohode so zamestnankyňou,
- II. preradenie na inú vhodnú prácu s menším zárobkom, avšak s poskytnutím vyrovnávacej dávky v zmysle § 44 z. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,
- III. ak nie je možné vyššie zmienené preradenie, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnankyni pracovné voľno s náhradou mzdy.<sup>14</sup>

### 1.1 Na aké príspevky má nárok otec dieťaťa?

**Materské** je druh nemocenskej dávky, ktorú poskytuje Sociálna poisťovňa otcovi dieťaťa pod viacerými podmienkami:

- starostlivosť o dieťa,
- nepoberanie materského matkou na rovnaké dieťa,
- nepoberanie rodičovského príspevku matkou na žiadne dieťa,
- otec dieťaťa musí byť nemocensky poistený alebo v ochrannej lehote po zániku nemocenského poistenia v deň, od ktorého žiada o priznanie materského,
- odo dňa žiadosti o priznanie materského musí byť otec nemocensky poistený najmenej 270 dní v období dvoch rokov predchádzajúcich tomuto dňu.

Ochrannou lehotou po zániku nemocenského poistenia sa myslí sedem dní. V prípade, že dĺžka nemocenského poistenia trvala menej ako sedem dní, dĺžka ochrannej lehoty sa rovná počtu dní trvania tohto druhu poistenia.

Vzhľadom na vyššie uvedené si môžeme všimnúť, že podmienkou nie je manželský vzťah medzi matkou a otcom dieťaťa, rovnako ani ich spoločné bývanie, tzv. spoločná domácnosť. V dôsledku absencie tejto podmienky aj rozvedený otec či druh majú nárok na materské. Zaujímavosťou je, že aktuálne nastavený sociálny systém umožňuje rodičom súčasne poberať materské, avšak každý z rodičov môže poberať tento druh nemocenskej dávky na iné dieťa.<sup>15</sup>

Výška materského predstavuje 75 % denného vymeriavacieho základu, resp. 75 % pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. V roku 2022 bol stanovený denný vymeriavací základ na max. 74,4987 EUR. To znamená, že maximálna priznaná výška materského môže byť 1676,30 EUR za mesiac s počtom kalendárnych dní 30 a 1732,10 EUR za mesiac s počtom kalendárnych dní 31.<sup>16</sup>

---

zamestnávateľovi zamestnancom a zaniká dňom skončenia jeho starostlivosti. O tejto skutočnosti je zamestnanec rovnako povinný bezodkladne písomne informovať svojho zamestnávateľa.

<sup>12</sup> § 164 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce.

<sup>13</sup> § 141 ods. 2 písm. c) bod 1. Zákonníka práce.

<sup>14</sup> § 162 ods. 2, ods. 3 a ods. 4 Zákonníka práce.

<sup>15</sup> Mihál, J.: Materská 2022. Bratislava: Relia spoločnosť s ručením obmedzeným, 2021, vydanie prvé, s. 6 - 7.

<sup>16</sup> Tamže, s. 8.

Podľa vyššie zmienenej doby trvania rodičovskej dovolenky v súvislosti s narodením dieťaťa, je maximálna možná doba poberania materského otcov v trvaní 28, 31 alebo 37 týždňov. Otec s matkou si môže svojvoľne dohodnúť deň, odkedy sa začne starať o dieťa a tým pádom aj poberať materské. Najskôr tak môže však urobiť po šiestich týždňoch odo dňa pôrodu, keďže materská dovolenka matky nemôže byť prerušená a ani skončená do uplynutia týchto šiestich týždňov po narodení dieťaťa.

Neopomenuteľným faktom tiež je, že otec, resp. matka, nemôžu počas poberania materského mať mzdu z daného zamestnania, výnimkou sú odmeny za prácu vykonanú pred začatím čerpania materského.<sup>17</sup> Iný prípad nastáva pri dobrovoľne nemocensky poistenej SZČO, ktorá môže mať príjem zo svojho podnikania bez obmedzení.<sup>18</sup>

**Rodičovský príspevok** predstavuje druh štátnej sociálnej dávky za účelom zabezpečenia riadnej starostlivosti o dieťa, ktorý vypláca Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Má naň nárok tzv. oprávnená osoba, to znamená, že sa nediferencujú rôzne podmienky pre ženu či muža. Za oprávnenú osobu sa považuje rodič dieťaťa alebo osoba, ktorej je dieťa zverené do jednej z foriem náhradnej starostlivosti (mimo ústavnej starostlivosti a opatrovníctva) súdnym rozhodnutím alebo rozhodnutím úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo takouto osobou tiež môže byť manžel rodiča dieťaťa, ak býva s rodičom dieťaťa v jednej domácnosti.<sup>19</sup>

Riadna starostlivosť o dieťa je pojem, ktorý predstavuje formu starostlivosti poskytovanej za účelom všestranného fyzického a psychického vývinu dieťaťa. Konkrétne hovoríme najmä o primeranej výžive dieťaťa, hygiene dieťaťa, výchove dieťaťa či dodržiavaní absolvovania preventívnych prehliadok.<sup>20</sup>

Ak obidvaja rodičia, resp. oprávnené osoby, sa rozhodnú ísť na rodičovskú dovolenku v súvislosti s prehĺbením starostlivosti o dieťa, má iba jeden z nich nárok na rodičovský príspevok.<sup>21</sup> Pričom platí, že tento typ starostlivosti môže byť vykonávaný osobne rodičom alebo prostredníctvom inej fyzickej alebo právnickej osoby.<sup>22</sup>

Výška rodičovského príspevku je stanovená na 270 EUR mesačne. Ak oprávnenej osobe predtým vyplácal na to isté dieťa materské, resp. obdobnú dávku materského, členský štát Európskej únie, výška tohto príspevku je o 100 EUR mesačne viac.<sup>23</sup> Pri dvoch a viac súčasne narodených deťoch sa rodičovský príspevok zvyšuje o 25 % na každé jedno dieťa.<sup>24</sup>

## **2. ZMENA PRÁVNEHO POSTAVENIE OTCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH V ZMYSE PRIPRAVOVANEJ NOVELIZÁCIE**

Cieľom Vládneho návrhu č.1039 z roku 2022, 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 (ďalej len „Vládny návrh“) z hľadiska nami vybranej tematiky, je vykonať transpozíciu smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20.júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. Zákonodarca na základe schváleného Vládneho návrhu, o ktorom majú rokovať ešte

<sup>17</sup> Tamže, s. 76.

<sup>18</sup> Tamže, s. 78.

<sup>19</sup> Lacko, M.: Materská a rodičovská dovolenka. Praha: Leges, 2016, ISBN 978-80-7502-191-5, s.108.

<sup>20</sup> § 3 ods. 3 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>21</sup> § 3 ods. 5 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>22</sup> § 3 ods. 4 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>23</sup> § 4 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>24</sup> § 4 ods. 2 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

výbory, má doplniť pracovnoprávnú úpravu o inštitút otcovskej dovolenky či možnosť žiadať flexibilné formy práce, ak ide o osoby starajúce sa o deti. V nadväznosti na tento nový inštitút sa navrhlo aj súbežné čerpanie materského otcom aj matkou dieťaťa počas dvoch týždňov v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa a súbežné poskytovanie rodičovského príspevku a materského, ktoré sa bude vyplácať otcovi dieťaťa počas trvania tzv. otcovskej dovolenky.<sup>25</sup>

V zmysle v súčasnosti schváleného znenia Vládneho návrhu<sup>26</sup> sa očakávajú nasledujúce zmeny:

- I. ustanovenie § 48 Zákonníka práce s názvom pracovný pomer na určitú dobu v ods. 4 písm. a) zákonodarca dopĺňa o možnosť ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu zastupovania zamestnanca počas otcovskej dovolenky alebo aj dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na otcovskú dovolenku,
- II. zákaz výpovede v § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce by sa od 1. októbra tohto roku mal rozšíriť aj na zamestnancov na otcovskej dovolenke, avšak v ods. 3 písm. b) legislatíva stanovuje obmedzenie, ak sa zamestnávateľ rozhodol okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom na otcovskej dovolenke, pričom výpoveď mu bola doručená ešte pred jeho nástupom na otcovskú dovolenku, výpovedná doba skončí súčasne s otcovskou dovolenkou,
- III. zákaz výpovede s výpovedným dôvodom pre iné porušenie pracovnej disciplíny je znovu rozšírený aj na zamestnancov na otcovskej dovolenke podľa § 64 ods. 3 písm. c),
- IV. rovnako tak zamestnávateľ nesmie okamžite ukončiť pracovný pomer so zamestnancom na otcovskej dovolenke, čo už fakticky platilo aj pred touto očakávanou novelizáciou, len doteraz sa právna úprava vzťahovala na zamestnanca na rodičovskej dovolenke v súvislosti s narodením dieťaťa podľa § 68 ods. 3,
- V. právnou novotou od 1. októbra by malo byť v § 72 ods. 1 druhá veta aj explicitné rozšírenie odôvodneného skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, a to len v písomnej forme a z výnimočného dôvodu nesúvisiaceho so starostlivosťou o narodené dieťa, so zamestnancom - mužom na otcovskej dovolenke,
- VI. právna norma v § 109 ods. 2 by mala vymedziť zákaz krátenia dovolenky zamestnancovi počas obdobia, v ktorom je na otcovskej dovolenke, resp. doteraz zákon uvádzal pojem za obdobie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1,
- VII. v rámci spoločných ustanovení o dovolenke, zákonodarca v § 112 ods. 2 vylúčil možnosť určenia čerpania dovolenky zamestnávateľom na obdobie, kedy je zamestnanec na otcovskej dovolenke,
- VIII. podľa nového znenia § 113 ods. 3 si zamestnanec po skončení obdobia otcovskej dovolenky môže vyčerpať svoju nevyčerpanú časť dovolenky, ktorú si predtým nemohol minúť z dôvodu čerpania práve tejto otcovskej dovolenky,
- IX. ustanovenie § 114 sa má zmeniť spôsobom, že namiesto pojmu rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa použije otcovská dovolenka, to znamená, že zamestnancovi - mužovi sa dovolenka v čase jeho nástupu na otcovskú dovolenku prerušuje,
- X. novelizácia má logicky upraviť aj § 155 ods. 4 písm. b), podľa ktorého sa do doby zotrvania v pracovnom pomere nezapočítava čas otcovskej dovolenky,
- XI. v nadväznosti na vznik nového inštitútu – otcovskej dovolenky, zamestnávateľ má povinnosť podľa upraveného § 157 ods. 1 zabezpečiť zaradenie zamestnanca po jeho návrate z otcovskej dovolenky na jeho pôvodnú prácu a pracovisko, ak to nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu v súlade s pracovnou zmluvou a za rovnako priaznivých pracovných podmienok spred obdobia otcovskej dovolenky, pre úplnosť dopĺňame, že zákon im poskytuje právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, ktoré by vzniklo, ak by daný zamestnanec neodišiel na otcovskú dovolenku, v tomto ustanovení nový pojem otcovská dovolenka má nahradiť pojem rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1,

<sup>25</sup> Všeobecná dôvodová správa k Vládneému návrhu č. 1039 z roku 2022. [online]. [cit. dňa 2022-09-10]. Dostupné na: < <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=512661>>.

<sup>26</sup> Právny stav k 12.09.2022.

- XII. najväčšia zmena uskutočnená novelizáciou sa odzrkadlí na ustanovení § 166, najmä hneď v nadpise, v ktorom sa dopĺňa pojem otcovská dovolenka,
- XIII. v § 166 ods. 1 poslednej vete bude definovaný pojem otcovská dovolenka: „*V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov.*“;
- XIV. so zavedením pojmu otcovská dovolenka, samozrejme, prichádzajú aj povinnosti zamestnanca voči zamestnávateľovi v § 166 ods. 3, podľa ktorého zamestnanec - muž musí aspoň jeden mesiac vopred oznámiť predpokladaný odchod na otcovskú dovolenku,
- XV. v § 168 ods. 1 sa dopĺňa prerušenie otcovskej dovolenky v prípade, že muž nastúpi do práce a dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský alebo iný liečebný ústav a v ods. 2 zákonodarca stanovil stratu nároku na otcovskú dovolenku v prípade odňatia dieťaťa z osobnej starostlivosti otca súdnym rozhodnutím,
- XVI. do § 168 ods. 5 sa dopĺňa pri úmrtí dieťaťa možnosť čerpania otcovskej dovolenky najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok,
- XVII. v rámci ustanovení § 169, konkrétne ods. 1 a ods. 2, sa text rozširuje aj na nárok na otcovskú dovolenku pre muža, ktorý prevzal dieťa na základe právoplatného rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, a to odo dňa prvého rozhodnutia súdu v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a pri mužovi, ktorý prevzal dve a viac detí v trvaní 37 týždňov.

V spojitosti s vyššie uvedenou smernicou a s novelizáciou Zákonníka práce má dôjsť aj k určitým zmenám v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Smernica totiž stanovila členským štátom Európskej únie povinnosť zavedenia minimálne desiatich pracovných dní voľna – otcovskej dovolenky po narodení dieťaťa. Má ísť o neplatené pracovné voľno, avšak v zmysle očakávanej novelizácie toto obdobie by malo byť kompenzované nemocenskou dávkou.<sup>27</sup>

Transponovaním smernice do slovenskej legislatívy sa umožní aj súbežné čerpanie rodičovského príspevku a materského, ktoré by sa malo vyplácať otcovi dieťaťa počas obdobia otcovskej dovolenky.<sup>28</sup>

### **3. VNÍMANIE MUŽOV NA SAMÝCH SEBA AKO OTCOV V MODERNEJ SPOLOČNOSTI**

Výsledky prieskumu vykonaného autorkou z augusta 2022 preukázali, že otcovia už nechcú byť „len“ živiťelmi rodín, ale práve naopak, chcú sa fakticky podieľať na výchove svojich detí a prispievať ku chodu domácnosti. Na otázku, čo si predstavujú pod pojmom otec v modernej spoločnosti, autorka uvádza časť z odpovedí:

- 1) „Ide o schopnosť otca zabezpečiť svojmu dieťaťu všetky nevyhnutné potreby, byť jeho oporou a kormidlom v živote.“
- 2) „Tradičné ponímanie maskulinity rozhodne upadá, byť otcom v modernej spoločnosti podľa mňa znamená v prvom rade a malo by znamenať starostlivosť o rodinu.“
- 3) „Rozhodne sa domnievam, že muž má byť rovnakým prvkom rodiny ako žena. Je samozrejme, že biologicky sa niektoré ich úlohy líšia, ale v princípe by sa mali dopĺňať, a teda ich role majú byť rovnocenné.“

Čo sa týka rozhodnutia reprezentantov mužského pohlavia ísť na rodičovskú dovolenku (máme na mysli obidva typy), 1/4 opýtaných respondentov by nešla, avšak takmer 1/2 by s tým nemala žiadny problém. Zvyšok sa nevedel vyjadriť priamo, pretože ich konečné rozhodnutie by záviselo od rôznych okolností (výška príspevku, kariérne možnosti, rozhodnutie partnerky). Vo všeobecnosti je možného z tohto prieskumu usúdiť, že mentalita rodičovskej výchovy sa zmenila. Muži sa necítia byť

<sup>27</sup> Freel, L. – Slivka Bedlovičová, J.: Uplatnenie žien ako mladých matiek na trhu práce a možné úskalia s tým spojené. In: Hamulák, Juraj, a kol.: Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2019, ISBN 978-80-571-0117-8, s. 197.

<sup>28</sup> Osobitná dôvodová správa k Vládnemu návrhu č. 1039 z roku 2022. [online]. [cit. dňa 2022-09-10]. Dostupné na: < <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=512662>>.

diskriminovaní a stále väčšina z nich zostáva tzv. morálnymi vodcami. A to napriek ich väčšej participácii v rodinnom živote v porovnaní s tým, ako to bolo v minulosti.

## **ZÁVER**

Záverom by sme radi uviedli, že európsku právnu úpravu podporujeme v súvislosti s témou nášho príspevku a s tým rovnako aj už vyššie spomenutý návrh vlády. Pozitívna diskriminácia žien má skvelú ochrannú funkciu, no napriek tomu významnému fenoménu by sa nemala obmedzovať slobodná voľba partnerov, kto zostane s deťmi doma a kto bude naďalej môcť kariérne postupovať. Veríme, že novelizácia sa stane určitým nástrojom, prostredníctvom ktorého dokážeme ešte lepšie podporiť vývoj rodiny a zároveň najlepší záujem dieťaťa mať pri sebe oboch rodičov. Stúpajúci záujem otcov o rodičovskú dovolenku je dôkazom, že časy sa zmenili a tradičné rozdelenie slovenských rodinných rolí tiež. Ženy chcú preukázať, že materstvo nepredstavuje životnú etapu, ktorá sa má časom zmeniť na akúsi formu nevhodného „poďakovania“ voči ich zamestnávateľom. Sme zástancom, že práve nová právna úprava v nadväznosti na stúpajúci záujem otcov má veľký potenciál, aby sa mohla stať bránou k zníženiu predsudkov zamestnávateľov na zamestnávanie žien – budúcich matiek a k eliminácii diskriminácie na základe pohlavia. Či však bude až v takejto miere skutočne efektívna, ukáže až právna prax.

## **Použitá literatúra:**

Freel, L. – Slivka Bedlovičová, J.: Uplatnenie žien ako mladých matiek na trhu práce a možné úskalía s tým spojené. In: Hamulák, Juraj, a kol.: Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2019, 1.vydanie, ISBN 978-80-571-0117-8, 348 s.

Lacko, M.: Materská a rodičovská dovolenka. Praha: Leges, 2016, ISBN 978-80-7502-191-5, 160 s.

Mihál, J.: Materská 2022. Bratislava: Relia spoločnosť s ručením obmedzeným, 2021, vydanie prvé, 224 s.

Osobitná dôvodová správa k Vládnemu návrhu č. 1039 z roku 2022. [online]. [cit. dňa 2022-09-10]. Dostupné na: < <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=512662>>

Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20.júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ

Vládny návrh č. 1039 z roku 2022, 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

Všeobecná dôvodová správa k Vládnemu návrhu č. 1039 z roku 2022. [online]. [cit. dňa 2022-09-10]. Dostupné na: < <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=512661>>

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov

Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov

## **Kontaktné údaje:**

Mgr. Nikola Bezáková

nikola.bezakova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

P.O.BOX 313

810 00 Bratislava

Slovenská republika

# MENŠTRUAČNÉ VOĽNO AKO NOVÝ FENOMÉN V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Barbara Pavlíková

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

**Abstract:** The paper deals with a modern phenomenon appearing in labour relations in Europe – leave related to menstruation. It approximates the existing regulation of menstrual leave in European countries and on a global scale and considers the possible implementation of this institute in Slovak conditions. It also takes into account the factor of positive discrimination.

**Abstrakt:** Príspevok sa zaoberá novodobým fenoménom, objavujúcim sa v pracovnoprávných vzťahoch v Európe – voľnom súvisiacim s menštruáciou. Približuje existujúcu reguláciu menštruačného voľna v európskych krajinách aj v globálnom meradle a uvažuje nad možnou implementáciou tohto inštitútu v slovenských podmienkach. Zohľadňuje tiež faktor pozitívnej diskriminácie.

**Key words:** menstrual leave; labour law; positive discrimination; women.

**Kľúčové slová:** menštruačné voľno; pracovné právo, pozitívna diskriminácia; ženy.

## 1 ÚVOD

Menštruácia je prirodzený biologický jav, ktorý sprevádza ženy od istého veku prakticky počas celého ich pracovne produktívneho obdobia. Niektoré ženy si ani nevšimnú, že ju majú, iné tých niekoľko dní do mesiaca doslova pretrpia a nemálo je takých, ktoré musia vyhľadať lekársku či lekárenskú pomoc. Štúdia takmer 43 000 žien v Holandsku, publikovaná v roku 2019, zistila, že 85 % malo bolestivú menštruáciu, stav známy aj ako dysmenorea.<sup>1</sup> Pre silné menštruačné bolesti tak nejedna žena ticho trpí v práci alebo čerpá práceneschopnosť či normálnu dovolenku.<sup>2</sup> Ak ženy zostávajú aj napriek bolestiam v práci, spája sa s tým viacero hrozieb - pri značnej bolesti zamestnanec stráca pozornosť a môže sa dopustiť chýb. Nie je schopný sústrediť sa na rokovania, na obchodovanie, ani na poskytovanie rôznych druhov servisu.<sup>3</sup> Výhodiskom z tejto situácie by mohol byť inštitút menštruačnej dovolenky, resp. menštruačného voľna, ktorý by ženám umožnil ospravedlniť sa počas najkritickejších dní z práce, a zároveň pomohol zamestnávateľovi vyhnúť sa podobným rizikám.

## 2 MENŠTRUAČNÉ VOĽNO V EURÓPE A VO SVETE

V roku 2017 sa stalo Taliansko prvou európskou krajinou, ktorá sa zákonom neúspešne pokúsila prikázať firmám, aby umožnili ženám zobrať si v čase menštruácie tri dni voľna. Na to, aby Talianky voľno dostali, by museli preukázať, že trpia dysmenoreou alebo majú inú diagnózu, ktorú

<sup>1</sup> McKEEVER, V. Spain to reportedly offer three days of menstrual leave every month. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.cnbc.com/2022/05/13/spain-to-offer-three-days-menstrual-leave-every-month-reports.html> [cit. 23-08-2022].

<sup>2</sup> Prvý štát v Európe chce zaviesť menštruačné voľno. Dočkajú sa aj slovenské ženy? [online]. 2017. Dostupné na: [https://tvnoviny.sk/domace/clanok/62502-prvy-stat-v-europe-chce-zaviesť-menstruacne-volno-dockaju-sa-aj-slovenske-zeny?campaignsrc=tn\\_clipboard](https://tvnoviny.sk/domace/clanok/62502-prvy-stat-v-europe-chce-zaviesť-menstruacne-volno-dockaju-sa-aj-slovenske-zeny?campaignsrc=tn_clipboard) [cit. 22-08-2022].

<sup>3</sup> JAKUBOVÁ, R. Menštruačné voľno nazvime radšej „bolestné“. Nech Slovensko vstúpi do 21. storočia. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.startitup.sk/menstruacne-volno-nazvime-radsej-bolestne-prispeje-k-sireniu-mieru/> [cit. 22-08-2022].

môžu sprevádzať mimoriadne závažné komplikácie v čase menštruácie.<sup>4</sup> Odborníci sa zhodujú, že dysmenorea je abnormálna, keď sú bolestivé kontrakcie maternice sprevádzané celým radom vedľajších účinkov – môže ísť o bolesť hlavy, hnačku, závraty, vracanie, bolesti nôh alebo dokonca mdloby. Táto politika je však starou myšlienkou, ktorá sa datuje do prvých dní Sovietskeho zväzu v 20. rokoch 20. storočia, pričom pôvodne bola zavedená na ochranu schopnosti žien byť matkami.

Odvtedy má len niekoľko krajín národné politické rámce, ktoré poskytujú určitú formu menštruáciej dovolenky v rozsahu od jedného dňa po neobmedzený počet dní voľna, pričom vedúcu úlohu zohrávajú ázijské krajiny – Japonsko ju zaviedlo v roku 1947, Indonézia v roku 1948, Južná Kórea v roku 2001, Taiwan v roku 2002 a Zambia v roku 2017. V obmedzenej miere sa uplatňuje vo Vietname. Nedávno sa do skupiny krajín, zavádzajúcich menštruáciej voľno do svojho pracovného práva pridalo Španielsko.<sup>5</sup> Treba však zdôrazniť, že krajiny, ktoré ponúkajú podobné voľno, zároveň zväčša prikazujú zamestnankyniam zameškanú prácu dobehnúť. Takže o skutočné voľno v tomto prípade nejde.<sup>6</sup>

Aj keď Indonézia dáva ženám právo na dva dni menštruáciej dovolenky mesačne, nejde o dodatkovú dovolenku. V Japonsku je legislatíva platná už viac ako 70 rokov. Článok 68 Zákona o pracovných normách schválený v roku 1947 uvádza: „*Ak žena, pre ktorú by bola práca počas menštruácie mimoriadne náročná, požiadala o dovolenku, zamestnávateľ ju v dňoch menštruácie nezamestná.*“ Aj keď zákon vyžaduje, aby spoločnosti umožnili ženám čerpať dovolenku na tento účel, neprikazuje im poskytovať platenú dovolenku alebo príplatky ženám, ktoré sa rozhodnú pracovať počas menštruácie, kým v Južnej Kórei majú zamestnankyne zabezpečenú dodatočnú mzdu, ak si nečerpajú menštruáciej dovolenku.<sup>7</sup> Zamestnávateľia majú voľnosť a môžu poskytnúť dovolenku podľa kalendárneho dňa, pol dňa alebo hodiny. Pracovníčky si ju jednoducho musia vyžiadať a nie je potrebná žiadna zdravotná dokumentácia.<sup>8</sup> Prijemcov výhod je však málo. Prieskum japonskej vlády z roku 2017 zistil, že len 0,9% zamestnankyň využílo možnosť čerpať menštruáciej voľno. V Južnej Kórei využívanie tohto inštitútu tiež klesá. V prieskume z roku 2013 dovolenku využilo 23,6% juhokórejských žien. Do roku 2017 táto miera klesla na 19,7%.<sup>9</sup> Avšak, zamestnávateľom, ktorí porušia zákon, hrozia až dva roky väzenia alebo pokuta až do výšky 10 miliónov wonov (okolo 7 500 eur).<sup>10</sup> Na Taiwane zákon o rodovej rovnosti v zamestnaní poskytuje ženám tri dni menštruáciej dovolenky ročne, ktoré sa nebudú započítavať do 30 dní „bežnej pracovnej neschopnosti“. V africkej krajine Zambia majú ženy zákonný nárok na deň voľna každý mesiac kvôli politike menštruáciej dovolenky, ktorá je známa ako „Deň matiek“. Zamestnankyňa môže oprávnené žalovať svojho zamestnávateľa v prípade, ak by jej dovolenku zamietol.<sup>11</sup> V roku 2020 Vietnam poskytol ženám

<sup>4</sup> Prečo menštruáciej voľno nemusí byť pre ženy výhrou. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.trend.sk/spravy/preco-menstruacne-volno-nemusi-byt-pre-zeny-vyhrou> (cit. 22-08-2022).

<sup>5</sup> ARUMUGAM, T. Menstrual leave for women workforce in Malaysia: A boon or bane? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.nst.com.my/news/online-special/2022/05/798670/menstrual-leave-women-workforce-malaysia-boon-or-bane> [cit. 22-08-2022].

<sup>6</sup> JAKUBOVÁ, R. Menštruáciej voľno nazvime radšej „bolestné“. Nech Slovensko vstúpi do 21. storočia. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.startitup.sk/menstruacne-volno-nazvime-radsej-bolestne-prispeje-k-sireniu-mieru/> [cit. 22-08-2022].

<sup>7</sup> FP Explainers. Explained: What is menstrual leave and which countries allow it? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.firstpost.com/world/explained-what-is-menstrual-leave-and-which-countries-allow-it-10666791.html> [cit. 22-08-2022].

<sup>8</sup> HUET, N. Spain's menstrual leave: The countries that have already tried and tested days off for period pain. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri> [cit. 23-08-2022].

<sup>9</sup> FP Explainers. Explained: What is menstrual leave and which countries allow it? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.firstpost.com/world/explained-what-is-menstrual-leave-and-which-countries-allow-it-10666791.html> [cit. 22-08-2022].

<sup>10</sup> HUET, N. Spain's menstrual leave: The countries that have already tried and tested days off for period pain. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri> [cit. 23-08-2022].

<sup>11</sup> FP Explainers. Explained: What is menstrual leave and which countries allow it? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.firstpost.com/world/explained-what-is-menstrual-leave-and-which-countries-allow-it-10666791.html> [cit. 22-08-2022].

polhodinovú prestávku navyše a tri dni v mesiaci (plne platené) pre tie, ktoré majú menštruáciu. Ponúkajú však bonusovú platbu tým ženám, ktoré si nečerpajú žiadnu dovolenku.<sup>12</sup>

Aktuálny španielsky zákon je súčasťou širšieho balíka legislatívnych zmien, zameraných na podporu a ochranu reprodukčného zdravia, či už ide o interrupcie pre dievčatá vo veku 16 a 17 rokov, ktoré po novom už nebudú potrebovať na ukončenie tehotenstva súhlas rodiča alebo zákonného zástupcu, o bezplatné ženské hygienické potreby alebo o menštruačnú chudobu a ochranu pred sexuálnym násilím. V prípade menštruačného voľna, počet dní, počas ktorých môže žena zostať práceneschopná nie je obmedzený a hradí ho bude štát zo sociálneho systému, nie zamestnávateľ. Na uplatnenie nároku treba mať potvrdenie od lekára o tom, že žena trpí vyššie spomínanou dysmenoreou. Prvým typom syndrómu je dysmenorea, za ktorou nie je žiadna patológia. Druhým je dysmenorea spôsobená iným zdravotným problémom, napríklad myómom v maternici alebo endometriózou. Ochorením trpí približne desať percent žien, ktorým nezaberajú žiadne tabletky na bolesť.<sup>13</sup>

Okrem spomenutých krajín, aj v Číne a Indii provincie a spoločnosti čoraz viac prijímajú politiku menštruačnej dovolenky s celým radom nárokov.<sup>14</sup>

### **3 VÍŤAZSTVO ALEBO PREHRA?**

Nižšie platy žien, nerovnosť pohlaví, emancipácia a... menštruačné voľno. Hoci menštruačné voľno sa na prvý pohľad môže javiť ako výhra pre ženskú časť populácie, pohybujúcej sa na trhu práce, v konečnom dôsledku to tak celkom byť nemusí. Podľa odborníkov by totiž mohlo skomplikovať už aj tak náročnú situáciu žien na trhu práce a prispievať k posilneniu sexizmu. Slovenský rezort práce sa domnieva, že zavedenie takéhoto inštitútu by bolo diskriminačné voči ženám, ktoré z rôznych dôvodov počas svojho produktívneho veku menštruáciu nemajú a komplikácie by mohli nastať aj pri nastavovaní výrobných procesov. Ak by mali dať firmy ženám voľno počas menštruácie, a tieto dni im navyše zaplatiť, hrozí, že by potom firmy zamestnávali skôr mužov a podľa zamestnávateľov to má aj ďalšie negatíva. Ako uviedol zástupca Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení, žena, ktorá je na pozícii napríklad operátorky vo výrobe, má presne určenú zmenu a počet výrobkov, ktoré musí za tú zmenu vyprodukovať, takže sa zo dňa na deň nedá nahradiť. Ak by žien, uplatňujúcich si nárok na menštruačné voľno bolo v rámci rovnakej zmeny viac, vo výrobnom podniku by hrozil kolaps výroby. A napokon by väčšia absencia žien v práci mohla spôsobiť ešte väčšie mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami, ako sú dnes.<sup>15</sup>

Osobitnou kapitolou je diskriminácia nielen voči ženám, ktoré menštruáciu nemajú, ale aj voči ženám využívajúcim tento inštitút. Španielsky Všeobecný zväz pracujúcich tvrdí, že takéto „zameranie sa na ženy“ ukazuje, že fyziologicky nie sú rovné mužským kolegom a v budúcnosti im to môže skomplikovať hľadanie práce. Ministerka, ktorá zákon pripravila oponuje, že stigmou je práve to, že sa o menštruácii normálne nehovorí.<sup>16</sup> Vo všeobecnosti môžu politiky na pracovisku, ktoré sú špecifické pre ženy, tieto ženy ešte viac marginalizovať. Skutočnosť, že sa plodnosť a rodina stanú vysoko viditeľnými a výraznými ukazovateľmi pre pracovníčky, a v širšom zmysle budú vysielaním

<sup>12</sup> COOK, J. Should Australia introduce menstrual leave? Yes, but we need other period-friendly policies as well. [online]. 2022. Dostupné na: <https://theconversation.com/should-australia-introduce-menstrual-leave-yes-but-we-need-other-period-friendly-policies-as-well-184146> [cit. 23-08-2022].

<sup>13</sup> BÖHMER, K. Voľno pri menštruačných bolestiach a interrupcie aj bez súhlasu rodiča. Španieli schválili prelomovú legislatívu. [online]. 2022. Dostupné na: <https://dennikn.sk/2854573/volno-pri-menstruacnych-bolestiach-a-interrupcie-aj-bez-suhlasu-rodica-spanieli-schvalili-prelomovu-legislativu/> [cit. 22-08-2022].

<sup>14</sup> HOLLINGSWORTH, J. Should women be entitled to period leave? These countries think so. [online]. 2020. Dostupné na: <https://edition.cnn.com/2020/11/20/business/period-leave-asia-intl-hnk-dst/index.html> [cit. 23-08-2022].

<sup>15</sup> Prvý štát v Európe chce zaviesť menštruačné voľno. Dočkajú sa aj slovenské ženy? [online]. 2017. Dostupné na: [https://tvnoviny.sk/domace/clanok/62502-prvy-stat-v-europe-chce-zaviesť-menstruacne-volno-dockaju-sa-aj-slovenske-zeny?campaignsrc=tn\\_clipboard](https://tvnoviny.sk/domace/clanok/62502-prvy-stat-v-europe-chce-zaviesť-menstruacne-volno-dockaju-sa-aj-slovenske-zeny?campaignsrc=tn_clipboard) [cit. 22-08-2022].

<sup>16</sup> BÖHMER, K. Voľno pri menštruačných bolestiach a interrupcie aj bez súhlasu rodiča. Španieli schválili prelomovú legislatívu. [online]. 2022. Dostupné na: <https://dennikn.sk/2854573/volno-pri-menstruacnych-bolestiach-a-interrupcie-aj-bez-suhlasu-rodica-spanieli-schvalili-prelomovu-legislativu/> [cit. 22-08-2022].



posolstva, že práca a kariéra sú druhoradá, môže možnosti žien skôr obmedziť, než ich rozšíriť.<sup>17</sup> Ako diskriminačné to vnímajú aj niektorí mužskí kolegovia, ktorí podobné voľno čerpať nemôžu.<sup>18</sup> Vo výskume zverejnenom v roku 2019 v USA jeho autori zistili, že 45% zo 600 opýtaných ľudí by podporilo menštruačnú dovolenku v Spojených štátoch a ďalších 16,3% by ju podporilo, ak by spĺňala určité podmienky – napríklad ak by bola neplatená a ak si príznaky menštruačie vyžadovali lekársky zásah.<sup>19</sup>

Keďže ide o pomerne ľahko zneužiteľnú a ťažko kontrolovateľnú tému, otáznym zostáva aj zachovanie diskretnosti a súkromia. Nie každý sa cíti príjemne, ak má preberať intímne záležitosti so svojim zamestnávateľom a viaceré európske krajiny sa obávajú aj riešenia konfliktných situácií v súvislosti s nebinárnymi či transgender osobami, ako aj so zamestnankyňami v období menopauzy, ktoré trpia podobnými ťažkosťami ako pri menštruačii, avšak sú dlhodobejšieho charakteru. Výsledky prieskumu z roku 2021 od spoločnosti Victorian Women's Trust a Circle In, poskytovateľa HR softvéru so sídlom v Melbourne v Austrálii, ukázali, že 70% zo 700 účastníčok sa necítilo dobre pri predstave toho, že by sa mali porozprávať sa so svojimi manažérmi o tom, ako by mohli zvládnuť svoje menopauzálné symptómy (ktoré často zahŕňajú silné menštruačie); 83% uviedlo, že ich práca bola v dôsledku toho negatívne ovplyvnená.<sup>20</sup> Podľa nedávneho prieskumu spoločnosti McKinsey zasa viac ako polovica trans ľudí v USA tvrdí, že im nie je príjemné priznať sa k svojej transrodovosti v práci, zatiaľ čo prieskum v Spojenom kráľovstve v roku 2021 zistil, že 65% trans ľudí tvrdí, že nezdediajú svoju identitu vo svojej práci. Vzhľadom na obavy transpracovníkov z toho, že budú čeliť diskriminácii zo strany svojho zamestnávateľa, odborníci upozorňujú, že politika menštruačného voľna „*by mohla viesť k riziku, že ľudia prinúti priznať sa otvorene k svojej identite, aby mali prístup k tomuto druhu výhody*“.<sup>21</sup> Ako vhodné alternatívy pre tieto prípady sa javia flexibilný či hybridný pracovný čas, alebo využívanie tzv. sick days aj na tento účel tak, aby zamestnanci nemuseli uvádzať konkrétny dôvod svojej absencie v práci.<sup>22</sup> Tento prístup dáva všetkým zamestnancom možnosť nájsť si čas na zotavenie bez strachu z následkov, či už potrebujú deň voľna pre menštruačné bolesti, duševné zdravie alebo iný stav, ktorý sa im nechce prezrádzať svojim spolupracovníkom.<sup>23</sup>

V každom prípade je podľa všetkého dôležité spojiť novú politiku menštruačnej dovolenky s celopodnikovým vzdelávaním. Inak podporujeme mýtus, že ľudia, ktorí majú menštruačie, nemôžu fungovať, alebo že sú emocionálne nestabilní a nevhodní na prácu. Existujú aj ďalšie spôsoby, ako podporiť tých, ktorí majú menštruačie, napríklad kancelárske priestory na odpočinok alebo spánok, alebo bezplatné produkty menštruačnej hygieny na toaletách.<sup>24</sup>

<sup>17</sup> TODD, S. Is paid menstrual leave a good idea? [online]. 2022. Dostupné na: <https://qz.com/work/2165491/is-paid-menstrual-leave-a-good-idea/> [cit. 23-08-2022].

<sup>18</sup> ČAPKOVIČOVÁ, D. Menštruačné voľno? Dva dni do mesiaca. [online]. 2013. Dostupné na: <https://www.noviny.sk/zahranicie/117368-menstruacne-volno-dva-dni-do-mesiaca> [cit. 22-08-2022].

<sup>19</sup> HAUPT, A. Menstrual leave: Why some companies are offering time off for periods. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.washingtonpost.com/wellness/2022/05/25/menstrual-leave-spain-paid-benefits/> [cit. 23-08-2022].

<sup>20</sup> FRANCIS, A. Could 'menstrual leave' change the workplace? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220426-could-menstrual-leave-change-the-workplace> [cit. 22-08-2022].

<sup>21</sup> TODD, S. Is paid menstrual leave a good idea? [online]. 2022. Dostupné na: <https://qz.com/work/2165491/is-paid-menstrual-leave-a-good-idea/> [cit. 23-08-2022].

<sup>22</sup> HALLS, K. Menstrual leave policies in the workplace. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.linklaters.com/en/insights/blogs/employmentlinks/2022/july/menstrual-leave-policies-in-the-workplace> [cit. 22-08-2022].

<sup>23</sup> TODD, S. Is paid menstrual leave a good idea? [online]. 2022. Dostupné na: <https://qz.com/work/2165491/is-paid-menstrual-leave-a-good-idea/> [cit. 23-08-2022].

<sup>24</sup> HAUPT, A. Menstrual leave: Why some companies are offering time off for periods. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.washingtonpost.com/wellness/2022/05/25/menstrual-leave-spain-paid-benefits/> [cit. 23-08-2022].

#### 4 ZÁVER

Téma menštruácie a s ňou súvisiacich záležitostí zostáva stále tak trochu tabuizovanou a neraz so sebou prináša viacero kontroverzií. Pre oblasť pracovného práva je aj napriek prvým krokom v podobe menštruáčného voľna obrovskou výzvou nastavenie pracovných podmienok tak, aby vyhovovali a v čo najväčšej možnej miere poskytovali ochranu pracujúcim ženám v produktívnom veku, no aby zároveň v neprimeranej miere nekomplikovali život zamestnávateľom a mužským kolegom. Aj keď menštruáčné voľno nie je ani náhodou novou témou, až v posledných rokoch je mu venovaná väčšia pozornosť a možno ho vnímať ako jednu z prelomových myšlienok, hoci vhodné nastavenie jeho podmienok so sebou prináša mnoho problémov. Na Slovensku zatiaľ nejde o výraznejšie riešenie problematiky a je málo pravdepodobné, že v období vrcholiacej politickej krízy, blížiacej sa ekonomickej recesie a energetickej krízy by bola pozornosť zameraná práve na posilnenie práv žien na pracovnom trhu. Na posuny v rámci diskusie o tejto téme si tak budeme musieť ešte počkať.

#### Použitá literatúra:

- ARUMUGAM, T. Menstrual leave for women workforce in Malaysia: A boon or bane? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.nst.com.my/news/online-special/2022/05/798670/menstrual-leave-women-workforce-malaysia-boon-or-bane> [cit. 22-08-2022].
- BÖHMER, K. Voľno pri menštruáčnych bolestiach a interrupcie aj bez súhlasu rodiča. Španieli schválili prelomovú legislatívu. [online]. 2022. Dostupné na: <https://dennikn.sk/2854573/voľno-pri-menstruacnych-bolestiach-a-interrupcie-aj-bez-suhlasu-rodica-spanieli-schvalili-prelomovu-legislativu/> [cit. 22-08-2022].
- COOK, J. Should Australia introduce menstrual leave? Yes, but we need other period-friendly policies as well. [online]. 2022. Dostupné na: <https://theconversation.com/should-australia-introduce-menstrual-leave-yes-but-we-need-other-period-friendly-policies-as-well-184146> [cit. 23-08-2022].
- ČAPKOVIČOVÁ, D. Menštruáčné voľno? Dva dni do mesiaca. [online]. 2013. Dostupné na: <https://www.noviny.sk/zahranicie/117368-menstruacne-voľno-dva-dni-do-mesiaca> [cit. 22-08-2022].
- FP Explainers. Explained: What is menstrual leave and which countries allow it? [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.firstpost.com/world/explained-what-is-menstrual-leave-and-which-countries-allow-it-10666791.html> [cit. 22-08-2022].
- HALLS, K. Menstrual leave policies in the workplace. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.linklaters.com/en/insights/blogs/employmentlinks/2022/july/menstrual-leave-policies-in-the-workplace> [cit. 22-08-2022].
- HAUPT, A. Menstrual leave: Why some companies are offering time off for periods. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.washingtonpost.com/wellness/2022/05/25/menstrual-leave-spain-paid-benefits/> [cit. 23-08-2022].
- HOLLINGSWORTH, J. Should women be entitled to period leave? These countries think so. [online]. 2020. Dostupné na: <https://edition.cnn.com/2020/11/20/business/period-leave-asia-intl-hnk-dst/index.html> [cit. 23-08-2022].
- HUET, N. Spain's menstrual leave: The countries that have already tried and tested days off for period pain. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri> [cit. 23-08-2022].
- JAKUBOVÁ, R. Menštruáčné voľno nazvime radšej „bolestné“. Nech Slovensko vstúpi do 21. storočia. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.startitup.sk/menstruacne-voľno-nazvime-radsej-bolestne-prispeje-k-sireniu-mieru/> [cit. 22-08-2022].
- McKEEVER, V. Spain to reportedly offer three days of menstrual leave every month. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.cnbc.com/2022/05/13/spain-to-offer-three-days-menstrual-leave-every-month-reports.html> [cit. 23-08-2022].
- Prečo menštruáčné voľno nemusí byť pre ženy výhrou. [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.trend.sk/spravy/preco-menstruacne-voľno-nemusi-byt-pre-zeny-vyhrou> (cit. 22-08-2022).
- Prvý štát v Európe chce zaviesť menštruáčné voľno. Dočkajú sa aj slovenské ženy? [online]. 2017. Dostupné na: [https://tvnoviny.sk/domace/clanok/62502-prvy-stat-v-europe-chce-zaviesť-menstruacne-voľno-dockaju-sa-aj-slovenske-zeny?campaignsrc=tn\\_clipboard](https://tvnoviny.sk/domace/clanok/62502-prvy-stat-v-europe-chce-zaviesť-menstruacne-voľno-dockaju-sa-aj-slovenske-zeny?campaignsrc=tn_clipboard) [cit. 22-08-2022].
- TODD, S. Is paid menstrual leave a good idea? [online]. 2022. Dostupné na: <https://qz.com/work/2165491/is-paid-menstrual-leave-a-good-idea/> [cit. 23-08-2022].

**Kontaktné údaje:**

JUDr. PhDr. Barbara Pavlíková, PhD.

barbarapavlikova@gmail.com

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Šafárikovo nám. č. 6

P.O.BOX 313

810 00 Bratislava

Slovenská republika

# DISKRIMINÁCIA DÚHOVEJ KOMUNITY NA PRACOVISKU

Mária Nováková, Katarína Kezman

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave  
Akadémia Policajného zboru v Bratislave

**Abstract:** The theme of unity in diversity has resonated for a long time at various levels of discussion forums. The problems of medical, legal and social transition of lesbians, gays, bisexuals, transsexuals, non-binary, intersexual and queer people, referred to as the rainbow community, are primarily addressed. The ambition of this paper is to analyze the labor law transition of this rainbow community.

**Keywords:** gender identity, gender expression, sexual characteristics, equality, discrimination, working conditions.

**Abstrakt:** Téma jednoty v rozmanitosti už dlhodobo rezonuje na rôznych úrovniach diskusných fór. Riešia sa na nich predovšetkým problémy medicínskej, právnej a sociálnej tranzície lesbičiek, gejov, bisexuálnych, transexuálnych, nebinárnych, intersexuálnych a queer osôb, označovaných ako dúhová komunita. Ambíciou tohto príspevku je analýza pracovnoprávnej tranzície tejto dúhovej komunity.

**Kľúčové slová:** rodová identita, rodový prejav, pohlavné charakteristiky, rovnosť, diskriminácia, pracovné podmienky

## 1 ÚVOD

Dúhová komunita je označovaná skratkou LBGTI alebo LGBTIQ, prípadne LGBTI+. Prírodná skratka primárne znamená „lesbické, gejské, bisexuálne, transrodové a intersexuálne osoby. Sekundárne predmetnou skratkou možno zastrešiť výraz pre sexualitu a rodovú identitu. Sexuálna orientácia označuje telesnú príťažlivosť k iným ľuďom a rodová identita je vnútorné vnímanie svojho rodu, respektíve pohlavia. Rodová identita môže korelovať s biologickým pohlavím priradeným pri narodení alebo sa od neho môže líšiť.

Osobitnú pozornosť sa sústredila na transrodové osoby, pretože tento pojem v sebe involvuje širokú paletu identít, ľudí, ktorí sa identifikujú ako iné pohlavie aké im bolo pripísané pri narodení alebo ako tretí rod.

Intersexuálne osoby sú osoby, ktoré sa narodili s variáciou pohlavných znakov, reprodukčnými orgánmi alebo chromozomálnou kombináciou, ktoré nezapadajú do bežnej definície „mužské“ alebo „ženské“.<sup>1</sup>

LBGTI zažívajú porušovania svojich ľudských práv nielen na Slovensku ale vo všetkých kútoch sveta. Predovšetkým transrodoví ľudia čelia diskriminácii na trhu práce, majú problém s identifikačnými dokladmi, ktoré odrážajú ich preferovaný rod, bez ktorých nemôžu pracovať.

## 2 PROCES TRANZÍCIE

Tranzícia je enormne náročný a komplikovaný proces zmeny pohlavia. Jedná sa z časového horizontu o obdobie telesných, psychických, spoločenských a v neposlednom rade i právnych zmien

---

<sup>1</sup> cs.m.wikipedia.org

v živote transrodových ľudí. V podmienkach Slovenskej republiky je tranzícia možná od osemnástich rokov veku.

Tranzíciu možno diferencovať na:

- a) medicínsku,
- b) právnu,
- c) sociálnu.

Medicínska tranzícia, obsahuje celý diapazón možností a prostriedkov:

- A) užívanie hormónov,
- B) odstránenie alebo zväčšenie prsníkov,
- C) odstránenie maternice a vaječníkov alebo semeníkov,
- D) vaginoplastika, faloplastika, metoidioplastika.

Následne po medicínskej tranzícii, ktorá prebieha niekoľko rokov, nasleduje zvyčajne právna tranzícia.

Zmena v identifikačných dokladoch je administratívne náročný proces. Je upravený v zákone č. 300/1993 Z. z. o mene a priezvisku a v zákone č. 301/1995 Z. z. o rodnom čísle. V prvom rade je potrebná zmena rodného čísla, ktorá sa realizuje na základe lekárskeho posudku o zmene pohlavia. Tento posudok môže vystaviť psychiater.

Zmenu rodného čísla vykoná Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky vykoná na základe žiadosti, ktorá musí byť podložená lekárskeho posudkom o zmene pohlavia osoby. Zmena mena je vykonaná príslušným matričným úradom na základe lekárskeho posudku, pričom tú chýba vykonávací právny predpis.

Podľa § 6 ods. 5 zákona č. 300/1993 Z. z. o mene a priezvisku povolí okresný úrad fyzickej osobe, u ktorej prebieha zmena pohlavia, používať neutrálne meno a priezvisko na základe jej žiadosti a potvrdenia zdravotníckeho zariadenia, v ktorom liečba k zmene pohlavia prebieha.

Podľa § 2 ods. 2 citovaného predpisu nemožno fyzickej osobe mužského pohlavia určiť ženské meno a naopak.

### **3 PRÁVNE ASPEKTY MEDICÍNSKEJ TRANZÍCIE**

Právna úprava poskytovania zdravotnej starostlivosti, jej organizácie a financovania nie je kodifikovaná. Zložitý systém zdravotnej starostlivosti je zakotvený v celom rade zákonných a podzákonných noriem, ktorých obsah je často krát veľmi nezrozumiteľne formulovaný a zákonite vyvolávajúci interpretačné nejasnosti. V dôsledku toho aj orientácia v spleti komplikovanej právnej úpravy spôsobuje ťažkosti i erudovaným odborníkom.<sup>2</sup>

V takejto zložitej spleti právnych predpisov majú ešte náročnejšiu orientáciu transrodové osoby, ktorých cieľom je zmena pohlavia, ktoré im bolo pripísané pri narodení. Situáciu im výrazne sťažuje i rezort, pod ktorého gesciu spadá aj problematika poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Dňa 22. 03. 2022 Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky podľa § 45 ods. 1 písm. b) zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vydalo Odborné usmernenie MZ SR č. S 09953 - 2022 – OZS na zjednotenie postupov poskytovania zdravotnej starostlivosti ku zmene pohlavia pred vydaním lekárskeho posudku o zmene pohlavia osoby administratívne evidovaného v matrike (ďalej len „odborné usmernenie“).

---

<sup>2</sup> CAPÍKOVÁ, Silvia. Právna regulácia poskytovania zdravotnej starostlivosti. Pp.145 - 170 In: Ozorovský, V. et al.: *Sociálne lekárstvo*. Bratislava: SAP, 2018. 225p. ISBN 978 – 80 – 89607 – 68 - 6

Pred vydaním usmernenia bola pri zmene pohlavia podmienka chirurgického odstránenia pohlavných orgánov.

Podľa čl. 6 odborného usmernenia lekárske posudok o zmene pohlavia vydáva osobe s diagnostikovaným transsexualizmom ošetrojúci lekár sexuológ alebo psychiater, ak osoba s transsexualizmom podstúpila chirurgický výkon zmeny pohlavných orgánov alebo sekundárnych pohlavných znakov, alebo hormonálnu liečbu v trvaní najmenej jeden rok a s časovým odstupom najmenej jeden rok od začatia hormonálnej liečby, počas ktorého žila v role opačného pohlavia, písomne vyjadrila ošetrojúcemu lekárovi skutočnosť, že počas tohto obdobia nadobudla presvedčenie, že trvalá, celoživotná a nezvratná zmena jej právnej identity, mena a priezviska je pre ňu jediným možným riešením. Lekársky posudok sa môže vydať, ak osobu s diagnostikovaným transsexualizmom nemožno hormonálne liečiť, pretože táto liečba je u nej kontraindikovaná. Z toho vyplýva, že osoba sa môže rozhodnúť buď pre chirurgický zákrok alebo pre hormonálnu liečbu.

Dňa 18. mája 2022 vyšlo vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky oznámenie o pozastavení platnosti a účinnosti odborného usmernenia. Ako dôvod pozastavenia platnosti a účinnosti odborného usmernenia sa uviedol potreba zadefinovania štandardných postupov správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti osobe s diagnózou F 64.0 v súlade s ustanovením § 4 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov. Uverejnením štandardného postupu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky pre diagnostickú jednotku F 64.0 transsexualizmus sa platnosť predmetného odborného usmernenia obnoví.

Do enormne náročnej medicínskej a právnej tranzície vstúpilo Ministerstvo zdravotníctva vydaním usmernenia, ktoré malo za cieľ zjednodušiť proces zmeny pohlavia pre transrodových ľudí. Najprv vydaním odborného usmernenia a následne pozastavením jeho účinnosti, nielenže nezjednodušilo samotný proces tranzície, ale spôsobilo medzi odbornou a laickou verejnosťou zmätočnosť a chaos, v dôsledku čoho bola výrazne znížená právna istota adresátov právnych noriem ako jedného z pilierov právneho štátu.

„Čerešničkou na pokazenej torte“ bola tá skutočnosť, že Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky nepostrehlo zmeny v medzinárodnej úprave klasifikácie chorôb. Právne znenie odborného usmernenia opieralo o ustanovenia MKCH 10, ktorá už bola v čase jeho tvorby zmenená a predmetné ustanovenia boli v MKCH 11 preklasifikované. Diagnostická jednotka F 64.0 bola vypustená.

#### **4 AGENTÚRA EURÓPSKEJ ÚNIE PRE ZÁKLADNÉ PRÁVA**

Agentúra Európskej únie pre základné práva<sup>3</sup> poskytuje poradenstvo o základných právach založené na dôkazoch európskym a vnútroštátnym tvorcom politiky. Vykonáva prieskumy, aby zabezpečila dostatok porovnateľných údajov ohľadom rešpektu, ochrany a dodržiavania základných práv lesbických, gejev, bisexuálnych a transrodových ľudí. Z výsledkov vyplýva, že LGBTI osoby v Európskej únii zažili predsudkami motivovanú diskrimináciu, násilie a obťažovanie v rôznych oblastiach života, vrátane zamestnania, vzdelávania, zdravotnej starostlivosti, bývania a iných služieb.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> european-union.europa.eu

<sup>4</sup> fra.europa.eu

## 5 STRATÉGIA PRE ROVNOSŤ LGBTIQ

Dňa 12. novembra 2020 Európska komisia oznámila vydanie Stratégie pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020-2025 (ďalej len „stratégia pre rovnosť LGBTIQ“).<sup>5</sup>

V stratégii pre rovnosť LGBTIQ sa Európska komisia zaoberala nerovnosťami a výzvami, ktorým tieto osoby čelia, aby dosiahla pokrok pri budovaní Únie rovnosti. Akcent sa kladol predovšetkým rozmanitosti LGBTIQ osôb a tým najzraniteľnejším transrodovým, nebinárnym a intersexuálnym osobám, ktoré čelia prierezovej diskriminácii a patria do spoločensky najmenej akceptovaných skupín ako ostatné osoby v LGBTIQ komunitách.

V stratégii pre rovnosť LGBTIQ sa stanovuje celý rad cieľných opatrení rozdelených do štyroch pilierov:

1. boj proti diskriminácii LGBTIQ osôb,
2. zaistenie bezpečnosti LGBTIQ osôb,
3. budovanie inkluzívnych spoločností pre LGBTIQ osoby a
4. vedúca úloha pri presadzovaní výzvy za rovnosti LGBTIQ osôb na celom svete.

Diskrimináciu zažívajú LGBTIQ osoby vo všetkých fázach svojho života a žiaľ i v zamestnaní. Stratégia upozorňuje, že tieto osoby sú diskriminované pri prijímaní do zamestnania, na pracovisku aj na konci ich kariéry, čo je v rozpore s právnymi predpismi v tejto oblasti. Mnohé z nich čelia prekážkam pri hľadaní spravodlivého a stabilného pracovného miesta, čím sa môže zvýšiť riziko chudoby, sociálneho vylúčenia a bezdomovectva.<sup>6</sup>

V stratégii Európska komisia presadzuje zlepšovanie právnej ochrany pred diskrimináciou. Rozmanité a inkluzívne pracovné prostredie prispieva k vytváraniu rovnakých príležitostí na trhu práce a Európska komisia bude podporovať začlenenia a rozmanitosti na pracovisku prostredníctvom platformy EÚ pre charty rozmanitosti. Zároveň bude podporovať využívanie Európskeho sociálneho fondu plus na zlepšenie sociálno-ekonomického postavenia najviac marginalizovaných LGBTIQ osôb.

Európska komisia do boja proti diskriminácii LGBTIQ osôb zapája sociálne podniky a sociálne hospodárstvo. Bude podporovať rozvoj týchto sociálnych podnikov a organizácií a zameria sa na lepšie začlenenie konkrétnych marginalizovaných skupín do spoločnosti. V tejto súvislosti pôjde Európska komisia ako zamestnávateľ príkladom. Podľa stratégie bude Európska komisia v oblasti ľudských zdrojov pracovať na vytvorení úplne inkluzívneho pracovného prostredia, najmä zamestnancov z radov LGBTIQ osôb. Súčasne poskytne lepšie cieľnú podporu a poradenstvo a podstatne zlepši používanie jazyka zohľadňujúceho rodové hľadisko vo všetkej komunikácii.

## 6 NÁRODNÁ PRACOVNOPRÁVNA ÚPRAVA

Na pracovnoprávnu problematiku dúhovej komunity sa vzťahujú predovšetkým nasledovné právne predpisy:

- a) zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
- b) zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o výkone práce vo verejnom záujme“),
- c) zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“),
- d) zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“),
- e) zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“).

<sup>5</sup>eur-lex.europa.eu. Únia rovnosti: stratégia pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025. COM(2020) 698 final. V Bruseli 12.11.2020

<sup>6</sup>eur-lex.europa.eu. Únia rovnosti: stratégia pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025. COM(2020) 698 final. V Bruseli 12.11.2020

Podľa čl. 1 Zákonníka práce majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie aj z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, genetických vlastností, rodu alebo iného postavenia.

V súlade s § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v pracovnoprávných vzťahoch zakazuje diskriminácia zamestnancov aj z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, genetických vlastností, rodu alebo iného postavenia.

Rovnako v štátnozamestnaneckých vzťahoch sa podľa § 4 ods. 3 zákona o štátnej službe zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana aj z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, rodu a iného postavenia.

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme v § 5 ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania pri výberovom konaní na miesto vedúceho zamestnanca.

Podľa § 62 zákona o službách zamestnanosti môže zamestnávateľ získavať zamestnancov v potrebnom počte a v štruktúre vlastným výberom, avšak nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu, okrem iných dôvodov, aj podľa pohlavia, rodu. Zároveň nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať aj informácie, ktoré sa týkajú sexuálnej orientácie a informácie, ktoré odporujú dobrým mravom.

## **7 PREDZMLUVNÉ VZŤAHY**

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy, podľa § 41 Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

Tento povinnosť zamestnávateľa korešponduje povinnosť fyzickej osoby informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu.

Ak dôjde k medicínskej tranzícii a následne právnej tranzícii ženy na muža, môže v tejto súvislosti vzniknúť v pracovnom prostredí zamestnávateľa ohrozenie života a zdravia zamestnanca. Predovšetkým u zamestnávateľov, u ktorých sa vykonáva práca s bremenami. Napríklad v zdravotníckych zariadeniach alebo sociálnych zariadeniach je častý výkon práce s čiastočne alebo úplne imobilnými pacientami. Ručná práca s bremenami sa samozrejme manifestuje vo všetkých odvetviach národného hospodárstva.

V nariadení vlády Slovenskej republiky č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami je v § 2 ustanovená legálna definícia pojmu ručná manipulácia s bremenami a rozumie sa ňou akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena vrátane ľudí a zvierat jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami, jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie alebo iné pohybovanie, ktoré z dôvodu vlastností bremena alebo nepriaznivých ergonomických faktorov predstavujú riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov.

Citované nariadenie vlády stanovuje smerné hmotnostné hodnoty, ktoré sú rozdielne pre mužov a ženy. Smerné hmotnostné hodnoty vyjadrujú vhodnosť určitej činnosti zamestnanca vykonávanej v závislosti od veku a pohlavia a od hmotnosti bremena vo vzťahu k frekvencii úkonov a dĺžke trvania.

Ak dôjde k medicínskej a právnej tranzícii osoby, ktorá zamestnávateľa neupozorní na túto skutočnosť, zamestnávateľ môže prideliť zamestnancovi prácu s bremenami, pri ktorej môže byť ohrozený poškodením zdravia, najmä chrbtice. Zamestnávateľ nebude mať vedomosť, že zamestnanec nie je fyzicky spôsobilý uskutočňovať pracovný úkon. Je nespochybniteľné, že ženy majú inú kapacitu pľúc, svalovú hmotu a silu ako muži.



## **8 PRACOVNÉ PODMIENKY**

Podľa § 151 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia povinný utvárať primerané pracovné podmienky a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu. Súčasne musí zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu.

Jednou z najdiskutovanejších tém je zriaďovanie rodovo neutrálnych toaliet, ktoré sú inkluzívnejšie pre nebinárne osoby.

Zamestnávateľia by mali vytvárať také pracovné podmienky, ktoré podporujú začleňovanie rozmanitosti.

Inklúzia spočíva v rešpektovaní inakosti a dôstojnosti každého človeka, bez ohľadu na jeho sexuálnu orientáciu, rod, pohlavie, atď.

Inklúzia LGBTIQ osôb na pracovisku by mala byť prioritou každej kvalitnej firemnej kultúry. Začlenenie LGBTIQ osôb ako zamestnancov predstavuje pre zamestnávateľa určitú výhodu na pracovnom trhu. Ak sa zamestnanci všetkých sexualít a rodových vyjadrení cítia bezpečne a plnohodnotne sú prínosom aj z pohľadu produktivity a ziskovosti.

Vytváranie inkluzívneho a diverzného pracovného prostredia je pre zamestnávateľov enormne náročná úloha a štát by mal vytvárať pre týchto zamestnávateľov vhodné právne ale i ekonomické nástroje, aby im túto úlohu uľahčil.

## **9 SKONČENIE PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU**

LGBTIQ osoby zažívajú diskrimináciu v pracovnoprávných vzťahoch predovšetkým pri skončení pracovného pomeru. Častokrát sa jedná o fiktívne organizačné zmeny.

Ak nejaká osoba je prepustená z dôvodu, že on alebo ona má v úmysle podrobiť sa, alebo sa podrobila, zmene pohlavia, s ním alebo s ňou sa zaobchádza nepriaznivo v porovnaní s osobami pohlavia, za príslušníka alebo príslušníčku, ktorého bola osoba pokladaná predtým, než podstúpila zmenu pohlavia. Tolerovať takúto diskrimináciu, pokiaľ ide o takúto osobu, by sa rovnalo nerešpektovaniu dôstojnosti a slobody, na ktorú má muž aj žena nárok, a ktoré má súd povinnosť chrániť. Z toho vyplýva, že sa vylučuje prepustenie transsexuála z dôvodu súvisiaceho so zmenou pohlavia.<sup>7</sup>

Súdny dvor rozhodol, že z hľadiska cieľa, ktorý sleduje smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, článkom 5 ods. 1 sa zabraňuje prepusteniu transsexuála z dôvodu súvisiaceho so zmenou pohlavia.

## **10 ZÁVER**

Proces tranzície transrodových ľudí kladie úlohy a nové výzvy pred všetky právne odvetvia právneho poriadku Slovenskej republiky, predovšetkým pred občianske právo a pracovné právo.<sup>8</sup>

Teória a prax pracovného práva sa bude musieť vysporiadať s celým radom otázok týkajúcich sa predzmluvných vzťahov, pracovných podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sociálnych zariadení, atď.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Rozsudok z 30. apríla 1996 vo veci C-13/94 Návrh na začatie konania o prejudiciálnej otázke P. a S. a Cornwall County Council

<sup>8</sup> MARKO, V., THURZOVÁ, M.: Vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom In: Policajná teória a prax. s. 124-131

<sup>9</sup> TOMAN J., ŠVEC M., RAK P.: Pracovné právo v súvislostiach. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020, s. 5-8.

Je viac než žiadúce vytvoriť pre zamestnávateľské prostredie vhodné právne, ekonomické i finančné nástroje, ktoré by motivovali zamestnávateľov k zlepšovaniu ich firemných inkluzívnych kultúr.

**Použitá literatúra:**

CAPÍKOVÁ, Silvia. Právna regulácia poskytovania zdravotnej starostlivosti. Pp. 145 - 170 In: Ozorovský, V. et al.: *Sociálne lekárstvo*. Bratislava: SAP, 2018. 225 p. ISBN 978 – 80 – 89607 – 68 - 6

MARKO, V., THURZOVÁ, M.: Vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom In: *Policajná teória a prax: časopis Akadémie PZ v Bratislave*. - ISSN 1335-1370. - Roč. 18, č. 1 (2010), s. 124-131.

TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. *Pracovné právo v súvislostiach*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020, 217 s. ISBN 978-80-89149-91-9

zákon č. 300/1993 Z. z. o mene a priezvisku

zákon č. 301/1995 Z. z. o rodnom čísle

zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

kon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Odborné usmernenie MZ SR č. S 09953 - 2022 – OZS na zjednotenie postupov poskytovania zdravotnej starostlivosti ku zmene pohlavia pred vydaním lekárskeho posudku o zmene pohlavia osoby administratívne evidovaného v matrike, Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky, čiastka 18-20, 6. apríl 2022

Oznámenie o pozastavení platnosti a účinnosti odborného usmernenia na zjednotenie postupov poskytovania zdravotnej starostlivosti ku zmene pohlavia pred vydaním lekárskeho posudku o zmene pohlavia osoby administratívne evidovaného v matrike, Vestník Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky, čiastka 28-29, 18. máj 2022.

**Kontaktné údaje:**

JUDr. Mária Nováková, PhD.

[maria.novakova@flaw.uniba.sk](mailto:maria.novakova@flaw.uniba.sk)

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Šafárikovo námestie č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

PaedDr. Mgr. Katarína Kezman, PhD.

[katarina.kezman@akademiapz.sk](mailto:katarina.kezman@akademiapz.sk)

Katedra súkromnoprávných vied

Akadémia Policajného zboru v Bratislave

Sklabinská 1

Bratislava

Slovenská republika

# PRACOVNÉ PRÁVO VO VODÁCH PRIEMYSELNEJ REVOLÚCIE 5.0

Marcel Dolobáč

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

**Abstrakt:** Industrial revolution 5.0 is connected with the artificial intelligence. In the article, the author analyzes the impact of the artificial intelligence on the labor market and labor law generally. The contribution contains the positions and procedures of the relevant EU institutions and describes the received documents on the issue of the use of artificial intelligence in society. Finally, the author points to the ethical aspects associated with the use of artificial intelligence.

**Abstrakt:** Priemyselná revolúcia 5.0 je spojená s nástupom umelej inteligencie. Autor v príspevku vo všeobecnej rovine analyzuje vplyv umelej inteligencie na trh práce a na pracovné právo ako celok. Príspevok obsahuje stanoviská a postupy relevantných inštitúcií EÚ a popisuje prijaté dokumenty k otázke využitia umelej inteligencie v spoločnosti. Autor napokon upriamuje pozornosť na etické aspekty spojené s využívaním umelej inteligencie.

**Key words:** labour law, society 5.0, industrial revolution, protection of an employee

**Kľúčové slová:** pracovné právo, spoločnosť 5.0, priemyselná revolúcia, ochrana zamestnanca

## 1 ÚVOD<sup>1</sup>

Autor vníma azda príliš nadnesene znejúci názov príspevku, hoc pátos nemá v právnej vede štandardne miesto. K názvu a obsahu tohto príspevku ma však v dobrom slova zmysle vyprovokoval názov konferencie - *Raison d'être pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Slovensku – 100 rokov vývoja a vyhladky do budúcnosti*. Málo názvov konferencií ponúka tak široký priestor na výber témy a ešte menej nabáda k voľnejším úvahám bez rigidného upätia sa na konkrétny aplikačný problém či právnu úpravu. Rád túto ponuku prijímam a vo svojom príspevku sa budem venovať predovšetkým *vyhladkam do budúcnosti*.<sup>2</sup>

Všetci to vedome či podvedome cítime, spoločnosť sa vyvíja od svojho vzniku, avšak rozvoj spoločnosti spojený s technologickým pokrokom tento proces neustále urýchľuje. Technológie prinášajú rozhodujúce hospodárske a spoločenské zmeny, prežívame v poradí ďalšiu priemyselnú revolúciu. Od jej prvej etapy, pre ktorú bola typická mechanizácia (1. priemyselná revolúcia), cez intenzívne používanie elektrickej energie (2. priemyselná revolúcia), ktoré umožnilo vytvorenie priemyslu s rozsiahlou digitalizáciou (3. priemyselná revolúcia), sme sa odrazu ocitli v priestore produkcie inteligentných výrobkov a výrobných postupov (4. priemyselná revolúcia). Číslom 4.0 priemyselná revolúcia neusína, práve naopak, nabera na dynamike. V súčasnosti zažívame nástup 5. etapy priemyselnej revolúcie, ktorá znamená zrodenie umelej inteligencie.

Všetky etapy priemyselnej revolúcie mali celospoločenský dosah na všetky sféry ekonomického a sociálneho fungovania a výrazným spôsobom ohýbali pracovný trh v kvalitatívnom i kvantitatívnom meradle. Možno predpokladať, že nastupujúci piaty míľnik priemyselnej revolúcie sa prejaví na pracovnom trhu v zmenách v celkovom počte pracovných miest, ich povahe a štruktúre.

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0790/20 Ochrana zamestnanca v kontexte priemyselnej revolúcie 5.0 – východiská, možnosti, riziká.

<sup>2</sup> Tento príspevok nadväzuje na článok Dolobáč, M.: Futurológia pracovného práva [elektronický zdroj]. In: Zamestnanec v digitálnom prostredí : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2021, v ktorom som sa upriamil k dvom čiastkovým témam – pracujúca chudoba a pracovný čas.

Zákonodarca i právna veda<sup>3</sup> sa nachádzajú v štádiu hľadania vhodného právneho rámca, ktorý udržateľným spôsobom pokryje spoločenské vzťahy vznikajúce pri realizácii týchto nových foriem ľudskej práce.

## **2 UMEĽÁ INTELIGENCIA**

Ako už bolo povedané, spoločenská revolúcia 5.0 je spojená s nástupom umelej inteligencie. Umeľá inteligencia sú systémy, ktoré vykazujú inteligentné správanie tým, že analyzujú okolité prostredie a podnikajú kroky – s istou mierou samostatnosti – na dosiahnutie konkrétnych cieľov. Systémy umelej inteligencie môžu byť založené výlučne na softvéri a pôsobiť vo virtuálnom svete (napr. hlasoví asistenti, softvér na analýzu fotografií, vyhľadávače, systémy rozpoznávania hlasu a tváre), ale umelá inteligencia môže byť aj súčasťou hardvérových zariadení (napr. vyspelé roboty, autonómne vozidlá, bezpilotné vzdušné prostriedky alebo aplikácie internetu vecí).

Umeľá inteligencia potrebuje na svoj rozvoj obrovské množstvá údajov. Strojové učenie, jeden z druhov umelej inteligencie, funguje na základe identifikácie vzorov v dostupných údajoch a následného uplatnenia týchto znalostí na nové údaje. Pre vysvetlenie, niekedy je samotné nájdenie vzorca cieľom činnosti: v hĺbkovej analýze textu a údajov výskumníci používajú algoritmy na tzv. čítanie veľkých počtov textov (napr. vedeckých prác v oblasti chémie) a automaticky extrahujú znalosti (napr. nachádzanie faktov, ktoré nie sú výslovne uvedené v žiadnom z dokumentov, ale je možné ich odvodiť z celého korpusu).<sup>4</sup> Hĺbkové učenie predstavovalo zmenu situácie obrovským zlepšením výkonnosti riešenia konkrétnych úloh, ako je rozpoznávanie fotografií alebo reči či strojový preklad. Učenie algoritmu hĺbkového učenia na klasifikáciu predmetov funguje ich vystavením veľkému počtu označených príkladov (napr. fotografií), ktoré sú správne zaradené do kategórií (napr. fotografie lietadiel). Po naučení vedia algoritmy správne zaradiť do kategórií predmety, ktoré nikdy nevideli, v niektorých prípadoch s presnosťami, ktoré prekračujú presnosť ľudí. Významné pokroky v týchto technológiách sa dosiahli použitím veľkých súborov údajov a nevidanej výpočtovej sily.<sup>5</sup>

Čo všetky tieto technické informácie znamenajú pre (nielen) pracovné právo? Parafrazujúci závery konferencie o priemysle 5.0, ktorú zorganizovala poradná komisia pre priemyselné zmeny Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV),<sup>6</sup> umelá inteligencia prinesie nový model spolupráce a interakcie medzi ľuďmi a strojmi.

## **3 AKČNÉ PLÁNY EÚ A PODPORA UMELEJ INTELIGENCIE**

Vo všeobecnosti platí, že akákoľvek zmena, zvlášť zmena narúšajúca tradičný (nemajúci na mysli len spiatočnícky) spôsob fungovania spoločnosti, prináša zo sebou obavy, ale na druhej strane aj výzvy. Domnievam sa, že túto všeobecnú poučku môžeme bez obáv preniesť aj na nástup umelej inteligencie do našich životov. Je nesporné, že mnoho pracovných miest bude nahradených automatizáciou a dotýka sa to najmä manuálnych prác, na ktoré postačuje nízka kvalifikácia. Je nesporné pravdou aj to, že najviac ohrozené sú krajiny EÚ, v ktorých manuálna práca má najväčší

---

<sup>3</sup> Žiada sa dodať, že k spojeniu priemyselnej revolúcie a pracovného práva je vo vedeckej spisbe početne pertraktované. Zoznam relevantných vedeckých článkov sa počíta v desiatkach. Možno spomenúť tie, ktorými sa inšpiroval autor, napríklad FUNK, A. D.: *Legal Futurology: The Field and Its Literature*. In: *Law Library Journal*, Vol. 73, Issue 3 (Summer 1980), J. D. CRAIG, S. M. LYNK (eds.), *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge University Press, 2006.; V. DE STEFANO, "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence, and labor protection, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019. Autor osobitne rád vyzdvihne ako zdroj inšpirácie dizertačnú prácu LACKOVÁ, E.: *Metamorphosis of Labour in Technology-Enhanced Society*.

<sup>4</sup> Komisia zaviedla výnimku pre vyťažovanie textu a dát ako súčasť modernizácie pravidiel autorského práva EÚ. Citované z OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEJ RADE, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Umeľá inteligencia pre Európu COM (2018), dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0237&from=e>

<sup>5</sup> Tamtiež.

<sup>6</sup> [Industry 5.0 will bring about a new paradigm of cooperation between humans and machines | European Economic and Social Committee \(europa.eu\)](https://www.eesc.europa.eu/sk/news-media/) dostupné na <https://www.eesc.europa.eu/sk/news-media/>

podiel na celkovej zamestnanosti, Slovenskú republiku nevyvímajúc.<sup>7</sup> Zároveň platí, že už dnes vzniká mnoho ďalších pracovných miest, ktoré vyplývajú priamo z technologického pokroku.

Ako príklad možno uviesť nové profily pracovných miest v oblasti strojového učenia algoritmov a iných digitálnych inovácií.<sup>8</sup> Celkovo od roku 2011 počet odborníkov v oblasti informačných a komunikačných technológií v EÚ rastie o 5 % ročne. Vytvorilo sa tak 1,8 milióna pracovných miest a za päť rokov sa rapídne zvýšil ich podiel na celkovej zamestnanosti z 3 % na 3,7 %.

Ide o vysokokvalifikované miesta, ktoré však nie sú vhodné pre každého. V situácii keď otvárame debatu očakávaných turbulentných otrasoch na trhu práce v dôsledku automatizácie, robotizácie a umelej inteligencie, nemôžeme sa obmedziť iba na oblasť pracovného práva. Rozhodujúce pre zvládnutie ešte razantnejšieho nástupu technológií je vzdelanie. Platí to na národnej ako aj nadnárodnej úrovni.

Samotná EÚ si pre ďalší rozvoj definovala tri hlavné výzvy – upozorňujúce na základnú úlohu vzdelávania a odbornej prípravy vrátane vzdelávania a prípravy samotných učiteľov a školiteľov. Prvou výzvou je pripraviť spoločnosť ako celok. Znamená to pomôcť všetkým Európanom rozvíjať základné digitálne zručnosti, ako aj zručnosti, ktoré sú doplnkové k strojom a nedajú sa strojom nahradiť, napríklad kritické myslenie, kreativita či riadenie. Po druhé, EÚ sa musí zamerať na pomoc pracovníkom v zamestnaniach, ktoré budú pravdepodobne podliehať transformácii alebo vymiznú z dôvodu automatizácie, robotiky a umelej inteligencie. Týka sa to aj zabezpečenia prístupu všetkých občanov vrátane pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv. Nuž a napokon musí EÚ vyškoliť viac odborníkov na umelú inteligenciu s využitím svojej dlhej tradície akademickej excelentnosti, vytvoriť im vhodné pracovné prostredie a prilákať viac talentov zo zahraničia.<sup>9</sup>

Nielen EÚ, ale nikto nemôže zatvárať oči pred nástupom technológií. Ide o nezvratný jav, ktorý môže znamenať aj zásadné prerozdelenie ekonomického vplyvu medzi jednotlivými regiónmi. Poskytuje šancu na ekonomický udržateľný rast, aspoň do tej miery ako to je v súčasnom unavenom svete krízy (klimatickej, mierovej, spoločenskej) možné. Európa by sa mala snažiť zvýšiť počet ľudí vyškolených v oblasti umelej inteligencie a podnecovať rozmanitosť. Je potrebné zapojiť do rozvoja umelej inteligencie viac žien a ľudí z rôzneho prostredia vrátane ľudí so zdravotným postihnutím počnúc inkluzívnym vzdelávaním a odbornou prípravou v oblasti umelej inteligencie s cieľom zabezpečiť, aby umelá inteligencia bola nediskriminačná a inkluzívna.

#### **4 ETIKA A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE**

Nástup umelej inteligencie a jej nebadané začleňovanie do spoločnosti, pracovných postupov či bežného života je spojené taktiež s nemalými etickými dilemami. Európska komisia zriadila expertnú skupinu na vysokej úrovni pre umelú inteligenciu, zverejnila dokument „Etické usmernenia pre dôveryhodnú umelú inteligenciu“.<sup>10</sup> Komisia zvažila možné dopady automatizovaných systémov na ľudské práva a identifikovala štyri základné etické zásady, zakotvené v základných právach, ktoré sa musia dodržiavať s cieľom zabezpečiť, aby sa systémy umelej inteligencie vyvíjali,

<sup>7</sup> Očakáva, že až viac ako 60 % pracovnej sily stratí prácu z dôvodu zavádzania informačno-komunikačných technológií. dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS\\_STU\(2018\)614539\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf).

<sup>8</sup> [21 Jobs of the Future: A Guide to Getting – and Staying – Employed over the Next 10 Years \(cognizant.com\)](https://www.cognizant.com)

dostupné na <https://www.cognizant.com/us/en/whitepapers/documents/21-jobs-of-the-future-a-guide-to-getting-and-staying-employed-over-the-next-10-years-codex3049.pdf>

<sup>9</sup> Citované z OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEJ RADE, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNŮV Umelá inteligencia pre Európu COM (2018),

dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0237&from=e>

<sup>10</sup> [Ethics-guidelines-AI\\_SK.pdf \(europa.eu\)](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_SK.pdf). Dostupné na

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI\\_SK.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_SK.pdf).

zavádzali a používali dôveryhodným spôsobom. Tieto zásady boli určené ako etické požiadavky, ktoré by sa špecialisti na umelú inteligenciu mali vždy usilovať dodržiavať. Poradie v zozname nepredstavuje poradie podľa dôležitosti. Zásady sa v ňom uvádzajú spôsobom odzrkadľujúcim poradie, v akom sa v Charte základných práv EÚ uvádzajú základné práva, z ktorých tieto zásady vychádzajú. Ide o: (i) rešpektovanie ľudskej autonómie; (ii) prevencia ujmy; (iii) spravodlivosť a (iv) vysvetliteľnosť.

Komisia zdôrazňuje, že vývoj, zavádzanie a používanie systémov umelej inteligencie prináša záväzok zabezpečiť rovnaké a spravodlivé rozdelenie prínosov aj nákladov. Zároveň by sa malo zabezpečiť, že jednotlivci a skupiny nebudú vystavení nespravodlivej zaujatosti, diskriminácii a stigmatizácii. Ak je možné zabrániť nespravodlivej zaujatosti, systémy umelej inteligencie by dokonca mohli posilniť spoločenskú spravodlivosť. Podporovať by sa mali aj rovnaké príležitosti, pokiaľ ide o prístup k vzdelávaniu, tovaru, službám a technológiám. Používanie systémov umelej inteligencie by okrem toho nikdy nemalo viesť k oklamaniu (koncových) používateľov alebo k oslabeniu ich slobodnej voľby. Navyše spravodlivosť znamená, že špecialisti na umelú inteligenciu by mali dodržiavať zásadu proporcionality medzi prostriedkami a cieľmi a starostlivo zvažovať, ako vyvážiť protikladné záujmy a zábery. Procesný rozmer spravodlivosti zahŕňa schopnosť namietat' proti rozhodnutiam systémov umelej inteligencie a ľudí, ktorí ich prevádzkujú, a požadovať účinnú nápravu.<sup>11</sup>

Obdobne aj výbor ministrov Rady Európy sa v osobitnom dokumente<sup>12</sup> zaoberá dopadom algoritmických systémov na ľudské práva a prijal odporúčanie adresované členským štátom, v ktorom zdôrazňuje záväzky členských štátov pri zabezpečení práv a slobôd vyplývajúcich z Dohovoru aj v procese technologického vývoja a digitálnej transformácie.

Zámer Komisie možno len uvítať, súčasne ale jedným (vz)dychom sa však vynárajú oprávnené pochybnosti realizácie týchto zámerov. Ako príklad možno uviesť spôsob výberu zamestnancov pomocou algoritmov, resp. umelej inteligencie, ku ktorému sa hlásia viacerí zamestnávateľia.<sup>13</sup> Pokiaľ z pohľadu GDPR je tento postup pomerne precízne právne ošetrený,<sup>14</sup> z pohľadu uchádzačov o zamestnanie sa ochrana pred diskrimináciou stáva len formálne iluzórnou.

## **ZÁVER - MÚTNE VODY REVOLÚCIE 5.0**

V rámci projektu VEGA *Ochrana zamestnanca v kontexte priemyselnej revolúcie 5.0 – východiská, možnosti, riziká* spolu s riešiteľským kolektívom postupne popisujeme, odokrývame a analyzujeme (ako je uvedené v samotnom názve) východiská, možnosti a riziká priemyselnej revolúcie 5.0 v korelácii s pracovnoprávnou ochranou zamestnanca. Téma je mimoriadne široká a dá sa poňať rôznymi spôsobmi, napríklad akcentom na nové formy organizácie práce (najmä kolaboratívna ekonomika a dištančné zamestnávanie), ktoré otvárajú otázku udržateľnosti súčasnej definície závislej práce či charakteristiku základného pracovnoprávneho vzťahu, vrátane vymedzenia pojmu zamestnanca alebo analýzou možnosti sociálnej ochrany osôb pri trvalej strate pracovných pozícií na trhu práce (minimálny príjem) či znižovania rozsahu pracovného času z rovnakého dôvodu.

<sup>11</sup> Taktiež, s. 15

<sup>12</sup> Recommendation CM/Rec(2020)1 of the Committee of Ministers to member States on the human rights impacts of algorithmic systems.

Dostupné na [https://search.coe.int/cm/pages/result\\_details.aspx?objectid=09000016809e1154](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=09000016809e1154). V tejto súvislosti zaujímavé myšlienky poskytuje dizertačná práca DUDITŠ, L. Rozsudok v civilnom sporovom konaní.

<sup>13</sup> Pozri napríklad [Výber zamestnancov nechávajú na umelú inteligenciu | TREND](https://www.trend.sk/biznis/vyber-novych-zamestnancov-nechavaju-firmy-umelu-inteligenciu). dostupné na: <https://www.trend.sk/biznis/vyber-novych-zamestnancov-nechavaju-firmy-umelu-inteligenciu>

<sup>14</sup> Umelá inteligencia umožňuje profilovanie a automatizované rozhodovanie, resp. väčšina profilovania a automatizovaného rozhodovania sa v súčasnosti uskutočňuje za pomoci umelej inteligencie. GDPR na svoje účely definuje profilovanie v čl. 4 bode 4 ako *akúkoľvek formu automatizovaného spracúvania osobných údajov, ktoré pozostáva z použitia týchto osobných údajov na vyhodnotenie určitých osobných aspektov týkajúcich sa fyzickej osoby, predovšetkým analýzy alebo predvídania aspektov dotknutej fyzickej osoby súvisiacich s výkonnosťou v práci, majetkovými pomermi, zdravím, osobnými preferenciami, záujmami, spoľahlivosťou, správaním, polohou alebo pohybom*. Pozri ŽULOVÁ, J.: Používanie umelej inteligencie pri výbere zamestnancov z perspektívy GDPR; Justičná revue, 73, 2021, č. 1, s. 30 - 39.

Téma sa dá pojať aj filozoficky a zamyslieť sa nad vzostupom či pádom pracovného práva ako samostatného odvetvia.

Naznačené otázky sme skúmali v menšom či väčšom rozsahu, pričom pri štúdiu prameňov vzniká (dá sa povedať očakávaný) rozpor. Inštitúcie EÚ i Slovenskej republiky vnímajú nástup informačných technológií na trh práce a do pracovných postupov ako pozitívny posun, ktorý poskytuje možnosti pre ďalšie zamestnávanie, ktorý má ľuďom uľahčiť prácu, poskytnúť im viac času na vlastné súkromie, rodinu či záľuby. Technologický posun vnímajú aj ako prostriedok pre ekonomický rast, ale i (v niektorých prípadoch) ako nástroj pre účinnejšiu ochranu klímy. Naproti tomu zamestnanci a nemalá časť zamestnávateľov (nemožno hovoriť o väčšine, i keď štatistiky sa rôznia) sa stavia k technologickým zmenám s obavami. Nejde o prekvapivú informáciu, zamestnanci značky Ford ničili linky, na ktorých sa neskôr vyrábali prvýkrát hromadne osobné automobily, nepokoje boli spojené aj s prvou či v menšom rozsahu druhou priemyselnou revolúciou. Nepokoje poháňal pochopiteľný strach i dočasná strata zamestnania a sociálneho postavenia. Napokon však technologický nástup znamenal pokrok (hoc za vysokú cenu ohrozenia životného prostredia-to je ale iná výzva) a aj rozšírenie práv zamestnancov. Znižoval sa pracovný čas, poskytovala sa širšia ochrana bezpečnosti práce, sociálne zabezpečenie zamestnancov a ich rodinných príslušníkov sa zvyšovalo.

Obavy a strach prevláda aj dnes. Buďme pripravení a verme, že z mútnych vôd priemyselnej revolúcie 5.0 sa vytvorí pracovný trh, ktorý bude dodržiavať sociálnu ochranu zamestnancov.

**Kontaktné údaje:**

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

[marcel.dolobac@upjs.sk](mailto:marcel.dolobac@upjs.sk)

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta

Kováčska 26

040 75 Košice

Slovenská republika

## LOJALITA ZAMESTNANCA

Pavol Rak

Univerzita Komenského, Právnická fakulta

### Abstract:

Employees have an obligation of loyalty towards the employer. Employment law contributes to the building of employee loyalty, mainly by regulating the duties of employees during employment relationship and by means of a special type of contract - agreement on a non-competition clause. The subject of the paper is the analysis of employment law instruments for the enforceability of employee loyalty.

**Abstrakt:** Zamestnanci majú povinnosť lojality voči zamestnávateľovi. Pracovné právo prispieva k budovaniu lojality zamestnancov najmä úpravou povinností zamestnancov počas pracovného pomeru a samostatným zmluvným typom - dohodou o konkurenčnej doložke. Predmetom príspevku je analýza nástrojov pracovného práva na vymožitelnosť lojality zamestnancov.

**Key words:** loyalty of employee, employment law, prohibition of competition, non-competition clause

**Kľúčové slová:** lojalita zamestnanca, pracovné právo, zákaz konkurencie, konkurenčná doložka

### 1 ÚVOD

Zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, teda pracovnú činnosť vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, túto prácu vykonáva osobne pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v mene zamestnávateľa a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Zamestnanec pritom bezprostredne nenesie ekonomické riziko podnikateľskej činnosti, je zodpovedný za riadny výkon práce, ktorá mu bola pridelená podľa dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve. Tradične sa pracovné právo zameriava na ochranu zamestnancov ako slabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu. Ochrana slabšej strany je v pracovnom práve realizovaná prostredníctvom právnych noriem so skôr preventívnym charakterom, keď napr. Zákonník práce stanovuje prísnejšie pravidlá pri rozvážovaní pracovného pomeru so zamestnancom, alebo osobitne chráni niektoré osobitné kategórie zamestnancov ako sú tehotné ženy, mladiství, osoby so zdravotným postihnutím a podobne.<sup>1</sup>

Zamestnávateľ má právo vyžadovať od zamestnanca lojalitu, vernosť, oddanosť, ktorá je v negatívnom vyjadrení upravená v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonníku práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ako povinnosť zamestnanca nekonať v rozpore oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

### 2 PROSTRIEDKY VYNÚTENIA LOJALITY ZAMESTNANCA

Lojalita zamestnanca nie je zákonom definovaným pojmom a v právnickej literatúre sa objavuje iba sporadicky. Ako pojem patrí skôr do aparátu personalistov a to najmä v spojení s motiváciou zamestnancov a jej prejavmi. Napriek tejto skutočnosti sa pojem lojality pomaly objavuje i v pracovnoprávnych diskusiách a v súdnych rozhodnutiach.

Povinnosť lojality zamestnancov vyplýva z povinnosti osobného výkonu práce a je v najvšeobecnejšej podobe upravená v § 81 písm. e) Zákonníka práce. Základným zákonným vyjadrením povinnosti lojality zamestnanca je teda povinnosť zamestnanca nekonať v rozpore

<sup>1</sup> MINČIČ, V.: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí – pozitívny záväzok štátu. In: Bratislavské právnické fórum 2016: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí - pozitívny záväzok štátu [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. S. 135.



s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Táto povinnosť je podrobnejšie a osobitne (*lex specialis*) upravená pre prípady výkonu inej zárobkovej činnosti zamestnancom počas trvania pracovného pomeru. Uvedené povinnosti, ktoré patria k základným povinnostiam zamestnancov, predstavujú vo svojej všeobecnosti mravný imperatív kladený na každého zamestnanca, ktorý vo svojom obsahu znamená určitú mieru lojality vo vzťahu k svojmu zamestnávateľovi.<sup>2</sup>

### 2.1 Povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa

Povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa bola do slovenského právneho poriadku zavedená s účinnosťou od 1.2.1991. Zákonom č. 3/1991 Zb. sa novelizovalo ustanovenie § 73 písm. d) zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce, a to vo forme doplnenia katalógu základných povinností zamestnanca o slovné spojenie (povinnosť) „nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami organizácie“. S výnimkou drobnej zmeny v pojmosloví (organizácia/zamestnávateľ) je predmetné ustanovenie v rovnakej podobe obsiahnuté i v aktuálne účinnom znení súčasného Zákonníka práce.

Povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa predstavuje najvšeobecnejšie vyjadrenie povinnosti lojality zamestnanca v Zákonníku práce. Ide o pracovnoprávne vyjadrenie zásady *neminem ledere*, ktorá je príznačná primárne pre súkromné právo. Tieto oprávnené záujmy, ktoré tu nie sú bližšie špecifikované, môže zamestnanec porušiť svojím správaním a konaním, ktorým napr. negatívne ovplyvní postavenie zamestnávateľa v oblasti hospodárskej súťaže, pri výkone jeho vlastníckych práv, ochrane priemyselných práv a pod.<sup>3</sup> Uvedená „oprávnenosť“ má byť skúmaná v každom jednotlivom prípade osobitne.<sup>4</sup> Možnosť nechať si odsúhlasiť resp. odobrať určité konanie zamestnanca zamestnávateľom, odporúčané niektorými autormi<sup>5</sup> pre posúdenie oprávnenosti záujmov zamestnávateľa, je zjavne inšpirované ustanovením § 83 Zákonníka práce, ale v praxi bude zrejme nevykonateľné.

Povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa je základná povinnosť zamestnanca a preto zaväzuje každého zamestnanca v pracovnom pomere bez ohľadu na druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Bude zaväzovať tak zamestnancov v typickom pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas, ako aj v rozličných atypických formách pracovného pomeru.<sup>6</sup>

Limity pre uvedenú povinnosť Zákonník práce síce nestanovuje, analogicky podľa ustanovenia § 47 ods. 3 Zákonníka práce by zrejými limitmi uvedenej povinnosti mal byť rozpor so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, respektíve bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca alebo iných osôb. Určité obmedzenie povinnosti lojality zamestnanca predstavuje i zákon č. 54/2019 Z.z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oznamovanie kriminality a protispoločenskej činnosti (v zmysle zákonnej definície) sú považované za konania, ktoré nielen nepredstavujú porušenie povinnosti lojality zamestnanca, ale zo strany zákonodarcu je oznamovateľom poskytovaná ochrana pred právnym úkonom alebo rozhodnutím zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu, ktoré by mali príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením.

Porušovanie povinnosti nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, resp. strata dôvery zo strany zamestnávateľa a nelojnosť zamestnanca sú častokrát používané ako argumenty pre preukázanie skutočnosti, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával a to napriek neplatnému skončeniu pracovného pomeru.

Zákonník práce neupravuje osobitné nástroje na vynútenie dodržania povinnosti nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Zamestnávateľ má teda k dispozícii štandardný katalóg opatrení počnúc písomným upozornením na možnosť výpovede v súvislosti s porušením

<sup>2</sup> 21 Cdo 1405/2012 Nejvyšší soud ČR, zo dňa 6. 3. 2013

<sup>3</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. s.170

<sup>4</sup> ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář Zvázok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, s. 736

<sup>5</sup> tamže

<sup>6</sup> Bližšie pozri tiež FREEL, L., NOVÁKOVÁ, M.: Európske výzvy v rozvoji pracovného práva - atypické zamestnania. In: Bratislavské právnické fórum 2016: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí - pozitívny záväzok štátu [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. S. 23-27.

pracovnej disciplíny, výpoveďou pre porušenie pracovnej disciplíny alebo vo výnimočnom prípade prichádza do úvahy i okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zákonníkom práce neupravené nástroje zahŕňajú najmä zníženie variabilnej zložky mzdy, zníženie alebo nepriznanie bonusu, spomalenie alebo zastavenie kariérneho rastu, zaradenie na výkon menej pritažlivej práce, zákaz používať pracovné prostriedky na súkromné účely a pod.

## **2.2 Povinnosť mlčanlivosti**

Ďalším derivátom všeobecnej povinnosti nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa je povinnosť mlčanlivosti zamestnanca. Táto povinnosť je obsiahnutá v § 81 písm. f) Zákonníka práce a to ako povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Limitom tejto povinnosti je najmä už zmienené oznamovanie kriminality a protispoločenskej činnosti (whistleblowing). Zákonník práce ďalej výslovne zakazuje zaväzovať zamestnanca povinnosťou mlčanlivosti vo vzťahu k pracovným podmienkam tohto zamestnanca, a to aj vo vzťahu k mzdovým podmienkam a podmienkam zamestnávania. Zákonník práce dokonca výslovne, aj keď zrejme nadbytočne a duplicitne, deklaruje zákaz prenasledovať alebo inak postihovať zamestnanca za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach.

Obsah povinnosti mlčanlivosti je obvykle špecifikovaný v pracovnej zmluve alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Predmetom takto obsiahnutej úpravy je najmä špecifikácia informácií, ktoré zamestnávateľ považuje za tak významné, že ich zamestnanec nesmie oznamovať tretím osobám. Súd však v prípadnom súdom spore nie je viazaný takouto klasifikáciou, bez ohľadu na skutočnosť, či toto posúdenie bolo jednostranné (vnútorný predpis zamestnávateľa), vykonané v súčinnosti so zástupcami zamestnancov (pracovný poriadok, kolektívna zmluva) alebo bilaterálne dohodnuté medzi zamestnávateľom a zamestnancom (pracovná zmluva). Najvyšší súd v konkrétnom prípade<sup>7</sup> uviedol, že pri posudzovaní, či poskytnutím informácie médiám došlo zo strany žalobcu k porušeniu pracovnej disciplíny tak, že uvedené konanie žalobcu nemožno kvalifikovať inak ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, bolo zásadným, že informácie poskytnuté médiám žalobcom sa týkali skutočností, ktoré sa žalobca dozvedel pri výkone zamestnania u žalovanej alebo v súvislosti s ním, čo nebolo v konaní sporným, preto tieto podliehali povinnosti mlčanlivosti, na ktoré sa žalobca zaviazal v pracovnej zmluve. Z uvedeného zdôvodnenia súdneho rozhodnutia je možné vyvodiť záver, že popri zákonných predpokladoch mlčanlivosti:

- skutočnosti týkajúce sa zamestnávateľa, ktoré sa zamestnanec dozvedel pri výkone práce alebo v súvislosti s výkonom práce

- oboznamovanie iným osobám nie je v záujme zamestnávateľa

Najvyšší súd nepriamo odporúča<sup>8</sup> aj to, aby:

- pracovná zmluva obsahovala povinnosť mlčanlivosti (tu by zrejme postačil i odkaz na zákonnú povinnosť podľa § 81 písm. f) Zákonníka práce, avšak výslovná špecifikácia tejto povinnosti v pracovnej zmluve uľahčuje dôkaznú pozíciu zamestnávateľa).

V praxi sa chránené informácie definujú priamo v pracovnej zmluve, prípadne v internom predpise zamestnávateľa alebo v osobitnom dokumente, aby zamestnanec vedel, ktoré skutočnosti sú zamestnávateľom považované za tak dôležité, že ich sprístupnenie tretím osobám je pre zamestnávateľa ohrozením.<sup>9</sup>

Zákonník práce neupravuje ani pre povinnosť mlčanlivosti osobitné nástroje na vynútenie dodržania tejto povinnosti. Do úvahy tak prichádzajú upozornenie na možnosť výpovede, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Vylúčené nie sú ani ostatné nástroje, ktoré neupravuje Zákonník práce, a ktoré sme popisali v bode 2.2 vyššie.

## **2.3 Výkon inej zárobkovej činnosti**

Právna regulácia výkonu inej zárobkovej činnosti z pohľadu možnej konkurencie zamestnanca voči zamestnávateľovi bola do nášho právneho poriadku zavedená zákonom č. 231/1992 Zb., ktorým sa s účinnosťou od 29.5.1992 novelizoval starý Zákonník práce a to vložением úplne nového §75. Táto

<sup>7</sup> 2Cdo/178/2020 NS SR zo dňa 31. 3. 2022

<sup>8</sup> tamže

<sup>9</sup> FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B., MATEJKA, O., TKÁČ, V. Zákonník práce – komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014, online verzia ASPI

nová právna úprava zakazovala zamestnancom vykonávať zárobkovú činnosť identickú s predmetom činnosti zamestnávateľa bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa. Vedúci organizácie a vedúci pracovníci v jeho priamej riadiacej pôsobnosti nesmeli vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, ani s prípadným súhlasom zamestnávateľa. V obdobnom znení bolo predmetné ustanovenie prevzaté i do § 83 nového Zákonníka práce. Práve požiadavka zhodnosti predmetu podnikania sa ukázala ako slabina právnej úpravy a preto sa s účinnosťou od 1.9.2011 zmenila právna úprava a zamestnanec bol povinný oznámiť, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Kľúčovým sa teda stal pojem „konkurenčný charakter“. Od 1.1.2013 bola hypotéza právnej normy preformulovaná do súčasnej podoby a odstránil sa neurčitý pojem „chcenia“ vykonávať inú zárobkovú činnosť. Výkon inej zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, je tak de lege lata viazaná na predchádzajúci písomný súhlas zamestnávateľa.

Zárobkovou činnosťou je akákoľvek činnosť, ktorá má za cieľ dosiahnutie zárobku, zisku alebo iného majetkového prospechu, a to aj v prípade, že sa zárobok fakticky nedosiahol. Zárobkovou činnosťou nie je vlastníctvo akcií alebo podielu v spoločnosti konkurujúcej zamestnávateľovi. Za zárobkovú činnosť zamestnanca nemožno považovať ani dobrovoľnícku činnosť, a to ani v prípade, ak zamestnanec bude za túto činnosť dostávať hmotné výhody, materiálne zabezpečenie a náhradu za stratu času vo výške minimálnej mzdy na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti.<sup>10</sup>

Konkurenčný charakter sa posudzuje nielen na základe registrovaného predmetu podnikania zamestnávateľa, ale najmä aj faktického obsahu a rozsahu skutočne vykonávanej činnosti zamestnávateľa. Konkurenčnou činnosťou nie je situácia, že sa zamestnanec zúčastnil na výberovom konaní pre iného možného zamestnávateľa, ktorého činnosť je konkurujúca súčasnému zamestnávateľovi. Naopak, pokiaľ by zamestnávateľ rozšíril svoj predmet činnosti, zamestnanec vykonávajúci zárobkovú činnosť, ktorá má k tomuto novému predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, by sa dostal do rozporu s povinnosťou podľa § 83 Zákonníka práce, keďže nemá na túto činnosť písomný súhlas zamestnávateľa.

Zákaz výkonu konkurenčnej činnosti trvá počas celého trvania pracovného pomeru, teda i v skúšobnej a výpovednej dobe, počas dovolenky alebo trvania prekážky v práci. Zákaz nemožno rozšíriť dohodou v neprospech zamestnanca. Zo zákazu sú ex lege vyňaté činnosti zamestnanca spočívajúce vo výkone vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

Pre výkon inej zárobkovej činnosti neobsahuje Zákonník práce osobitný katalóg nástrojov na vymożenie povinnosti zamestnanca, porušenie uvedenej povinnosti je porušením pracovnej disciplíny. Aj v tomto prípade teda je možné aplikovať všeobecné pracovnoprávne inštitúty použiteľné pri porušení pracovnej disciplíny. Bez ohľadu na právnu úpravu v Zákonníku práce, zamestnanec je taktiež povinný dodržiavať, resp. neporušovať ustanovenia zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, v znení neskorších predpisov, o nekalej súťaži a o obchodnom tajomstve. Právne prostriedky v zmysle § 53 a nasl. Obchodného zákonníka zahŕňajú možnosť domáhať sa proti rušiteľovi, aby sa tohto konania zdržal a odstránil závadný stav, požadovať primerané zadostučinenie, ktoré sa môže poskytnúť aj v peniazoch, náhradu škody a vydanie bezdôvodného obohatenia.

#### **2.4 Zákaz konkurenčnej činnosti (konkurenčná doložka)**

Okrem všeobecnej obligatórnej povinnosti zamestnanca nekonkurovať zamestnávateľovi počas trvania pracovného pomeru je v Zákonníku práce upravená i fakultatívna možnosť dohodnúť si určitú formu záväzku lojality zamestnanca na obdobie po skončení pracovného pomeru. Tento inštitút v pracovnom práve Slovenskej republiky dlhodobo absentoval.

Zmluvné typy pracovnoprávnych vzťahov ustanovuje Zákonník práce ako „numerus clausus“.<sup>11</sup> Takto sa vo všeobecnosti akceptuje obmedzenie zmluvnej voľnosti ohľadom výberu

<sup>10</sup> DOLOBÁČ, M.: Zákaz konkurenčnej činnosti v pracovnom práve, In: Bulletin Slovenskej advokácie 2020, č. 10, s. 19

<sup>11</sup> NEVICKÁ, D., ŽÁRSKA, P. Dopad postavenia doktoranda na ním vytvorené dielo. In: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2019: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2019. s.329

zmluvnej formy v pracovnom práve aj bez zákonného podkladu pre uvedený princíp. V zmysle takto formulovaného pracovnoprávneho teoretického konštruktú numerus clausus zmluvných typov pracovného práva bolo z pohľadu zákonodarcu nevyhnutné zaviesť do Zákonníka práce osobitný nový zmluvný typ - dohodu o zákaze výkonu konkurenčnej činnosti na čas po skončení pracovného pomeru. Podľa dôvodovej správy k zákonu č. 257/2011 Z.z., ktorým sa konkurenčná doložka zaviedla do textu Zákonníka práce, majú dohody zamestnávateľa a zamestnanca obmedzujúce činnosť zamestnanca po skončení pracovného pomeru uzatvárané v čase trvania pracovného pomeru, väzbu na pracovný pomer a mali by sa mali riadiť Zákonníkom práce a nie § 51 Občianskeho zákonníka.

Konkurenčná doložka musí byť obsiahnutá v pracovnej zmluve a je prípustná iba v prípade, ak má zamestnanec možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo priviesť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Niektoré zamestnania neumožňujú zamestnancom nadobúdať tzv. citlivé informácie a dohoda o konkurenčnej doložke je preto neplatná.

Pojmy „bežne dostupné“ a „podstatná ujma“ nie sú v Zákonníku práce definované. Zamestnávateľ môže v internom predpise určiť pracovné pozície, ktoré z jeho pohľadu spĺňajú zákonný predpoklad pre uzatvorenie konkurenčnej doložky, t.j. prístup k bežne nedostupným informáciám, ktorých využitie by mohlo priviesť zamestnávateľovi ujmu. Súd však nie je takýmto vymedzením viazaný. Bude preto potrebné v každom jednotlivom prípade skúmať, či sú oba tieto pojmové znaky naplnené, a teda konkurenčná doložka mohla byť platne uzatvorená.

Konkurenčná doložka býva v aplikačnej praxi niekedy obsiahnutá v samostatnej zmluve a jej platnosť je preto spochybňovaná odkazom na zákonný príkaz dohodnúť túto doložku v pracovnej zmluve. Sme toho názoru, že takáto osobitná dohoda by sa mala vykladať v prospech platnosti právneho úkonu a taktiež podľa obsahu právneho úkonu ako dohoda o zmene a doplnení pracovnej zmluvy a mala by zaväzovať zmluvné strany v zmysle jej obsahu. Opačný výklad by bol podľa názoru autorov príliš formalistický a nezodpovedal by ani vôli zmluvných strán. Pre formalistický výklad navyše neexistuje ani odôvodnenie v podobe ochrany slabšej strany – zamestnanca.

Nástroje na vymoženie záväzku lojality v čase po skončení pracovného pomeru sú logicky odlišné od nástrojov použiteľných počas trvania pracovného pomeru. Zákonník práce obchádza resp. rozširuje ustanovenie § 20 o zabezpečovacích prostriedkoch v pracovnom práve a umožňuje si dohodnúť pre prípad porušenia záväzku zamestnanca podľa konkurenčnej doložky povinnosť zamestnanca zaplatiť zamestnávateľovi peňažnú náhradu, ktorá vykazuje znaky zmluvnej pokuty. Maximálna výška tejto peňažnej náhrady („pokuty“) je ohraničená celkovou výškou peňažnej náhrady („odmeny“), ktorú zamestnanec má dostať od zamestnávateľa počas trvania konkurenčnej doložky. Moderačné právo súdu sa vzťahuje iba na rozsah obmedzenia zárobkovej činnosti zamestnanca, nie však na výšku peňažnej náhrady, ktorú musí zamestnanec zaplatiť zamestnávateľovi. Suma tejto peňažnej náhrady sa však primerane zníži, ak zamestnanec sčasti plnil konkurenčnú doložku. Zaplatením peňažnej náhrady zamestnancom zaniká jeho záväzok z konkurenčnej doložky. Zamestnanec sa teda „vyplátiť“ z povinnosti nekonkurovať zamestnávateľovi po skončení pracovného pomeru. Niekedy preto môže byť pre zamestnávateľa výhodnejšie nedohodnúť takúto peňažnú náhradu a zabrániť tak zániku konkurenčnej doložky vyplatením peňažnej náhrady zamestnancom.

## **2.5 Povinnosť zotrvať počas výpovednej doby, dohoda o zvýšení kvalifikácie**

Nepriamo možno za nástroj na vynútenie lojality zamestnanca považovať i možnosť dohodnúť si v pracovnej zmluve povinnosť zamestnanca zaplatiť peňažnú náhradu za porušenie povinnosti zotrvať počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, resp. dohodu o zvýšení kvalifikácie s povinnosťou zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Povinnosť zotrvať počas výpovednej doby podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce núti zamestnanca, aby si pod hrozbou sankcie – povinnosti zaplatiť peňažnú náhradu zamestnávateľovi – plnil svoje povinnosti vyplývajúce mu z pracovného pomeru. Zákonodarca opätovne používa pojem peňažná náhrada – ako „satisfakčné oprávnenie zamestnávateľa“<sup>12</sup>, aby sa vyhol použitiu pojmu pokuta, resp. zmluvná pokuta, ktorý by lepšie vystihoval charakter peňažného plnenia zamestnanca.

Záväzok zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere po určitú dobu vyplývajúci z dohody o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 Zákonníka práce je zabezpečený povinnosťou vrátiť náklady, ktoré vynaložil zamestnávateľ v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca. Týka sa to tak prípadu,

<sup>12</sup> TREĽOVÁ, S., MATLÁK, J. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu a jeho sociálno-ekonomický dopad. 1. vyd. - Brno : Tribun EU, 2019, s. 70

ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas, ako aj situácie, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Touto dohodou si zamestnávateľ zabezpečí nielen stabilizáciu zamestnanca na určitú dobu uvedenú v dohode, ale aj prípadnú návratnosť nákladov vynaložených na kvalifikačný záväzok.<sup>13</sup>

### **3 ZÁVER**

V ideálnom prípade je lojalita zamestnancov dosiahnutá najmä priaznivými pracovnými podmienkami, víziou zamestnávateľa, s ktorou sa zamestnanci stotožňujú, a mzdovým ohodnotením zodpovedajúcim očakávaniu zamestnancov. V aplikačnej praxi je obtiažne doceliť stav podľa predošlej vety a skôr sa uplatňujú odstrašujúce, resp. donucovacie prostriedky na zabezpečenie lojality zamestnancov. Povinnosť lojality nie je výslovne obsiahnutá v Zákonníku práce, čo by sme odporúčali de lege ferenda výslovne zakotviť priamo v čl. 5 základných zásad Zákonníka práce. Zákonník práce už v súčasnosti obsahuje viacero možností dohodnúť si medzi zamestnávateľom a zamestnancom povinnosť zamestnanca zaplatiť zamestnávateľovi peňažnú náhradu pre prípad porušenia povinnosti zamestnancom. Túto skupinu prípadov by bolo možné rozšíriť i o ďalšie prípady porušenia povinnosti lojality zamestnancom, najmä prípady porušenia povinnosti mlčanlivosti.

#### **Použitá literatúra:**

- BĚLINA, M., PICHT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- DOLOBÁČ, M.: Zákaz konkurenční činnosti v pracovnom práve. In: Bulletin Slovenskej advokácie 2020, č. 10, s. 19
- FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B., MATEJKA, O., TKÁČ, V. Zákonník práce – komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2014, 1030 s. ISBN: 978-80-8168-069-4
- NEVICKÁ, D., ŽÁRSKA, P. Dopad postavenia doktoranda na ním vytvorené dielo. In: Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2019: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou, v dňoch 11.4. – 13.4.2019 v priestoroch ÚZ NR SR Častá-Papiernička pod záštitou dekana Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty, doc. JUDr. Eduarda Burdu, PhD. / zostavovatelia: Andrea Koronciová, Tibor Hlinka. – 1. vyd. – Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2019. – 645 s. ISBN 978-80-7160-517-1
- FREEL, L., NOVÁKOVÁ, M.: Európske výzvy v rozvoji pracovného práva - atypické zamestnania. In: Bratislavské právnické fórum 2016: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí - pozitívny záväzok štátu [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. 149 s. ISBN 978-80-7160-433-4
- MINČIČ, V.: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí – pozitívny záväzok štátu. In: Bratislavské právnické fórum 2016: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí - pozitívny záväzok štátu [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. 149 s. ISBN 978-80-7160-433-4
- ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019, 734 s. ISBN 978-80-571-0105-5
- 2Cdo/178/2020 NS SR zo dňa 31. 3. 2022
- TREĽOVÁ, S. Základy pracovného práva pre manažérov. 1. vyd. Brno : Tribun EU, 2020. - 104 s. Aktualizované a doplnené vydanie, 103 s. ISBN 978-80-263-1564-3
- TREĽOVÁ, S., MATLÁK, J. Skončenie pracovnoprávneho vzťahu a jeho sociálno-ekonomický dopad. 1. vyd. - Brno : Tribun EU, 2019. 119 s. ISBN 978-80-263-1474-5
- TREĽOVÁ, S. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov - kvalifikačné dohody. Education and training of employees - qualification agreements. In: MMK 2016 [elektronický zdroj] Hradec Králové : Magnanimitas, 2016. S. 356-365 [CD-ROM]. - ISBN 978-80-87952-17-7.

<sup>13</sup> TREĽOVÁ, S. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov - kvalifikačné dohody. Education and training of employees - qualification agreements. In: MMK 2016 [elektronický zdroj] Hradec Králové : Magnanimitas, 2016. S. 356-365; TREĽOVÁ, S. Základy pracovného práva pre manažérov. 1. vyd. Brno : Tribun EU, 2020. - 104 s. Aktualizované a doplnené vydanie, s. 74

**Kontaktné údaje:**

JUDr. Pavol Rak, PhD.  
pavol.rak@flaw.uniba.sk  
Univerzita Komenského, Právnická fakulta  
Šafárikovo nám. 1  
80001 Bratislava  
Slovenská republika



**PRÁVNICKÁ FAKULTA**  
Univerzita Komenského  
v Bratislave