

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

Právnická fakulta

KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO
ZABEZPEČENIA



Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve

Marcel Dolobáč

Košice 2017

Vzor citácie

DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, 210 s. ISBN 978-80-8152-574-2

Vedecká redaktorka:

prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

*Katedra pracovného práva a sociálneho zabezpečení,
Právnická fakulta, Masarykova univerzita v Brne*

Recenzenti:

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach*

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

*Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

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

Za odbornú a jazykovú stránku publikácie zodpovedá autor. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Umiestnenie <https://unibook.upjs.sk/sk/80-pravnicka-fakulta>

Dostupné od: 15.12.2017

ISBN 978-80-8152-574-2 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-575-9 (e-publikácia)

Obsah	
Predslov.....	5
O autorovi.....	7
Zoznam	
skratiek.....	8
1. PRACOVNÉ PRÁVO AKO ODVETVIE SÚKROMNÉHO PRÁVA.....	10
1.1 Historické súvislosti a vývojové trendy.....	10
1.2 Postavenie pracovného práva v systéme práva	17
1.2.1 Systematizácia pracovného práva.....	18
1.2.2 Predmet právnej regulácie pracovného práva	20
1.2.3 Metódy právnej regulácie pracovného práva	37
2. AUTONÓMIA VÔLE V PRACOVNOM PRÁVE A JEJ LIMITY	61
2.1 Teoreticko-právne východiská autonómie vôle a zmluvnej slobody	62
2.2 Spôsobilosť v pracovnom práve	67
2.3. Prirodzené mantinely (hranice) autonómie vôle v pracovnom práve.....	84
2.3.1 Koherencia právneho poriadku a autonómie vôle	84
2.3.2 Koherencia autonómie vôle viacerých subjektov.....	86
2.4 Dôvody obmedzenia zmluvnej slobody.....	90
2.5 Zásahy do zmluvnej slobody v individuálnom pracovnom práve	93
2.5.1 Obmedzenie slobody výberu právnej regulácie	94
2.5.2 Sloboda výberu zmluvného partnera.....	111
2.5.2.1 Kvóta systém.....	113
2.5.2.2 Zamestnávanie cudzincov	119
2.5.2.3 Zamestnávanie blízkych osôb vo verejnej správe ..	121
2.5.3 Sloboda výberu zmluvných typov	125
2.5.3.1 Obmedzenie výberu zmluvných typov.....	125

3. VYBRANÉ INŠTITÚTY ZMLUVNÉHO PRACOVNÉHO PRÁVA.....	132
3.1 Spätosť základných kódexov občianskeho práva a pracovného práva	132
3.1.1 Subsidiarita Občianskeho zákonníka k Zákonníku práce	133
3.1.2 Analógia Občianskeho zákonníka k vybraných pracovnoprávnym inštitútom	137
3.2 Poverenie a zastúpenie v pracovnom práve.....	140
3.2.1 Rozhodovacia prax	140
3.2.2 Argumentácia pre vylúčenie možnosti konať na základe plnej moci	142
3.2.3 Argumentácia v prospech zastúpenia.....	143
3.3 Zabezpečovacie prostriedky	148
3.3.1 Obmedzený počet zabezpečovacích inštitútov	148
3.3.2 Dohoda o zrážkach zo mzdy	149
3.3.3 Ručenie.....	155
3.3.4 Záložné právo	158
3.3.5 Nové formy zabezpečenia v pracovnom práve	159
3.4 Uznanie dlhu	161
3.4.1 Právne následky uznania dlhu	162
3.5 Zákonný úrok z omeškania	165
3.5.1 Rozhodovacia prax	166
3.5.2 Analógia zákona ako zdôvodnenie priznania úroku z omeškania	169
3.6. Započítanie v pracovnom práve	170
3.6.1 Analógia zákona ako zdôvodnenie prípustnosti započítania	172
Záver.....	178
Zoznam použitej literatúry.....	191
Vecný register.....	206

Predslov

Ostatné dve dekády slovenského právneho prostredia sú poznačené problematikou rekodifikácie súkromného práva, pričom dominantou otázkou sa stáva proces a postup splynutia Obchodného zákonníka do nového Občianskeho zákonníka, ktorý má sceliť a pokrývať celú oblasť súkromnoprávných vzťahov. Primárna myšlienka ostáva zachovaná, ale treba dodať, že kompletnú plejádu ohlásených či načrtnutých koncepcií si pamätá len málokto. V prítomí dôrazných diskusií o korelácii občianskeho práva a obchodného práva ostáva otázka vytýčenia hraníc pracovného práva ako osobitného odvetvia súkromného práva. Prítom začlenenie pracovného práva do systému súkromného práva nie je triviálnou otázkou, zvlášť keď vnímame jeho dlhodobú odlúčenosť, historicky danú jeho samostatným kódexom z roku 1965.

Autor má ambíciu nadviazať na súčasnú a zároveň podnietiť ďalšiu diskusiu ukotvenia pracovného práva v systéme súkromnoprávných odvetví a prispieť k názorovým variáciám vo vzťahu k zmluvnej slobode a jej limitov v pracovnom práve. Široká zmluvná voľnosť občianskeho práva neplatí pre oblasť pracovného práva, a teda ani prenikanie štandardných občianskoprávných inštitútov do pracovnoprávných vzťahov nie je vždy samozrejmé. Uvedené predstavuje hlavné tézy predkladanej monografie.

Uchopiť problematiku zmluvnej slobody v pracovnom práve možno viacerými spôsobmi. Autor zvolil obsahovú štruktúru, ktorá je vystavaná na troch základných pilieroch. V prvej časti autor posudzuje postavenie pracovného práva v systéme práva, ktoré je determinované predovšetkým vlastným predmetom právnej úpravy – závislou prácou a špecifickou metódou právnej regulácie prostredníctvom kogentných a relatívne kogentných noriem. V tejto súvislosti si autor hneď úvodom dovoľí poznámku, že tak často diskutovaná dispozitívnosť noriem pracovného práva sa javí len domnelou. Pracovné právo je vystavané na minimách a maximách, pričom stavebnými kameňmi pevných hraníc sú práve relatívne

kogentné normy. Ide o skutočnosť, ktorá odčleňuje pracovné právo od iných odvetví súkromného práva. Na tieto úvahy nadväzuje autorov pohľad na autonómiu vôle v pracovnom práve. Limity zmluvnej slobody (nielen) v teoretickom slova zmysle tvoria druhý pilier autorových myšlienok. Naostatok, tretia časť práce má byť tou, ktorá teoreticko-právne úvahy vzájomného prepojenia občianskeho práva a pracovného práva pretaví do interpretácie vybraných občianskoprávných inštitútov a možnosti ich aplikácie a realizácie v pracovnoprávných vzťahoch.

Žiada sa dodať, že predložená monografia sa obmedzuje na oblasť individuálneho pracovného práva, otázky zmluvnej slobody v kolektívnom pracovnom práve sú analyzované len okrajovo.

Problematika zmluvnej slobody v pracovnom práve nie nová a ani originálna. Zároveň však nemožno tvrdiť, že je uzavretá či vyriešená, práve naopak. Nejednoznačnosť teoreticko-právnych východísk spôsobuje nemalé aplikačné problémy. A práve preto bolo zámerom autora zamyslieť sa opätovne nad teoretickými základmi zmluvnej slobody v pracovnom práve, najmä vo vzťahu k občianskemu právu, pripojiť k nim vlastné myšlienky, ktoré napokon nemajú ostať v rovine pseudoprotblémov, ale majú poskytnúť odpovede na vyvstávajúce praktické otázky. Čitateľ nech posúdi či sa vyslovená ambícia autora naplnila.

Monografia bola spracovaná podľa právneho stavu k 1. októbru 2017.

Košice 15. október 2017

autor

O autorovi

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD. je absolventom Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnickej fakulty (2003) a v je súčasnosti vedúcim katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. V roku 2009 mu bol po úspešnej obhajobe dizertačnej práce udelený titul „philosophiae doctor“. Výsledky svojej práce prezentuje na vedeckých i odborných konferenciách a publikuje v domácich a zahraničných vedeckých časopisoch. Je autorom a spoluautorom viacerých vedeckých príspevkov z oblasti odboru s početným citačným ohlasom. Zúčastnil sa niekoľkých prednáškových a študijných pobytov doma i v zahraničí (Wroclawska univerzita, Univerzita v Ľublane). Pôsobí ako vedúci grantov viacerých grantových schém (APVV, VEGA, VVGS). Od roku 2009 je externým poradcom Ústavného súdu Slovenskej republiky. Počnúc rokom 2015 je členom expertnej organizácie Labour Law Association, taktiež je členom Legislatívno-právnej a etickej komisie Slovenského futbalového zväzu. Je členom vedeckej rady vydavateľstva Wolters Kluwer pre oblasť pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia a personálneho manažmentu. Ako jazykový redaktor je členom redakčnej rady vedeckého časopisu *Ius et Administratio*. Publikáčnú činnosť zameriava na problematiku zmluvného pracovného práva, európskeho pracovného práva (vo vzťahu ku ktorej publikoval okrem viacerých článkov aj ucelenú publikáciu) a na realizačné a aplikačné aspekty zásady rovnakého zaobchádzania.

Zoznam skratiek

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný rakúsky občiansky zákonník)
Autorský zákon	Zákon č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon v znení neskorších predpisov
CSP	zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov
český Zákonník práce	zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
EÚ	Európska únia
ESLP	Európsky súd pre ľudské práva
listina	Listina základných práv a slobôd
MOP	Medzinárodná organizácia práce
NS ČR alebo najvyšší súd ČR	Najvyšší súd Českej republiky
NS SR alebo najvyšší súd	Najvyšší súd Slovenskej republiky
OBZ	zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
OZ	zákon č. 40/ 1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
Súdny dvor	Súdny dvor Európskej únie (vrátane judikatúry viažucej sa na Európsky súdny dvor)
školský zákon	zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
úrad	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

ústava
460/1992 Zb.)
ústavný súd
český ústavný súd
alebo ústavný súd ČR
Zákonník práce alebo ZP

zákon o športe

Zb.
Z. z.

Ústava Slovenskej republiky (č.

Ústavný súd Slovenskej republiky

Ústavný súd Českej republiky
zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník
práce v znení neskorších predpisov
zákon č. 440/2015 Z. z. o športe
a o zmene a doplnení niektorých
zákonov v znení neskorších
predpisov
Zbierka zákonov
Zbierka zákonov (od roku 1993)

1. PRACOVNÉ PRÁVO AKO ODVETVIE SÚKROMNÉHO PRÁVA

1.1 Historické súvislosti a vývojové trendy

Pracovné právo, rovnako ako iné právne odvetvia, sa nezrodilo jediným aktom, zlomom alebo akýmsi zábleskom. Pri uchopení vývoja pracovného práva by sme sa mohli vrátiť až k rímsko-právnym tradíciám, kde nachádzame zmluvné typy *locatio conductio operis* (zmluva o dielo) či *locatio conductio operarum* (zmluva námezdná),¹ postupne prechádzať tovarišskými a cechovými pravidlami prijímanými v 13. až 14. storočí, až skokom prísť k priemyselnej revolúcii, teda k dobe keď sa rodí tradičné pracovné právo, odťažené od stavu osobnej viazanosti či starovekej formy otroctva alebo neskoršieho nevoľníctva. V tomto období je nemožné hovoriť o vzťahu pracovného práva a občianskeho práva, pretože rozvoj súkromného práva ešte len čaká vzostup. Vypozorujeme len spoločnú vývojovú základňu, keď vývoj pracovného práva, ako aj občianskeho práva, stojí na základoch súkromného vlastníctva a priemyselnej konjunktúry.

Počiatky moderného pracovného práva ako odraz prirodzeného konfliktu medzi predstavami a záujmami osôb využívajúcich ľudskú prácu a osobami, ktoré svoju pracovnú silu ponúkajú, konfliktu medzi prácou, kapitálom a sociálnym a hospodárskym statusom pracujúcich osôb, vznikajú v čase prvej priemyselnej revolúcie. Do úplne liberálneho poňatia zákonodarstva o práci preniká regulácia pracovného času, dodržiavania pracovných

¹ Predmetom *locatio-conductio operis* (zmluvy o dielo) bol výsledok, ktorý vzišiel z užívania cudzej ľudskej práce a *locatio-conductio operarum* (námezdná zmluva) upravovala poskytovanie cudzej pracovnej sily po určitú dobu a za dohodnutú mzdu. K tomu bližšie: REBRO, K. – BLAHO, P.: *Rímske právo. 2. doplnené vydanie*. Bratislava: MANZ, 1997, s. 293. Tiež: KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M.: *Rímské právo. 1. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 254-255.

podmienok či zákazu detskej práce.² Verejnoprávne zásahy do dispozíciej autonómie zmluvných strán sa v danom čase ukazujú ako nevyhnutné pre zachovanie reprodukcie pracovnej sily a aj keď nemôžu vyvážiť nerovné postavenie zmluvných strán,³ zakladajú imanentnú podstatu pracovného zákonodarstva – jeho ochrannú funkciu. Ani ďalšie zmeny spoločnosti nedokázali zmeniť podstatu primárneho konfliktu, a tak je požiadavka rešpektovania ochrannej funkcie pracovného práva esenciou každej jeho vývojovej etapy.

Po vzniku Československej republiky dochádza k veľkej recepcii zákonodarstva,⁴ dôsledkom čoho je stav, keď v unitárnom štáte vzniká duálne zákonodarstvo, v Čechách sa preberá rakúsko-uhorské zákonodarstvo, na Slovensku platí pôvodné uhorské právo. Zámerom prvej republiky je pochopiteľná unifikácia právnych predpisov, pričom výrazný posun nastáva najmä v oblasti pracovných vzťahov. Obsah služobnej (námezdnej) zmluvy, upravený vo Všeobecnom rakúskom občianskom zákonníku (ABGB) z roku 1811,⁵ sa osobitným zákonom⁶ prenáša aj do zákonodarstva platného pre územie Slovenska. Vplyv úpravy ABGB bol pretavený aj do ďalšej normotvornej ochrany pracovných podmienok zamestnancov.

² Cisárskym patentom zo dňa 23. mája 1854 a Ríšskym zákonníkom pod číslom 146 bol vydaný a vyhlásený Všeobecný banský zákon, ktorý obsahoval ustanovenia o ochrane detí, mladistvých a žien. Prameňom právnej úpravy výkonu ľudskej práce uhorského pracovného zákonodarstva boli ďalej Živnostenský zákon z roku 1872 (zák. čl. VII/1872), Obchodný zákon (zák. čl. XXXVIII/1875) a zák. čl. XIII/1876 o pomere čefade a hospodárstva, ktorý upravoval právne pomery služobníctva v domácnostiach. K tomu bližšie: WITZE, K.: *Československé pracovné právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 42.

³ KAŠUBA, V.: *Náčrt vývoja uhorského pracovného zákonodarstva v rokoch 1867 – 1918*. In: HISTORIA ET THEORIA IURIS. roč. 1, 2009, č.1. s. 45.

⁴ Zákonom zo dňa 28. októbra 1918 č. 11/1918 Sb. o zriadení samostatného štátu Československého.

⁵ BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 30.

⁶ Zákon zo dňa 13. júla 1922, č. 244 Sb. z. a n., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi.

Predvojnová Československá republika začala na všeobecných súkromnoprávných základoch vytvárať samostatnú pracovnoprávnu normotvorbu. Široká zmluvná voľnosť a absencia právnej regulácie viedli k tomu, že zamestnávateľ ako silnejšia zmluvná strana diktoval pre osoby vykonávajúce pre neho prácu nevýhodné pracovné podmienky. K zamedzeniu zneužívania silnejšieho postavenia sa postupom času vytváral súbor noriem, ktorých účelom bolo zlepšiť sociálne postavenie pracujúcich. Jeden z prvých medzivojnových právnych predpisov uzákonil osemhodinový pracovný čas, posilňovala sa ochrana práce mladistvých a žien, vytvárali sa závodné výbory, ktoré plnili funkcie neskorších odborových organizácií. Popri ochrane pracujúcich sa v období po prvej svetovej vojne pristúpilo aj k podpore nezamestnaných prostredníctvom podporných príspevkov. Všetky tieto osobitné predpisy a použitá metóda verejnoprávnej regulácie predznamenalí emancipáciu pracovného práva a podľa názorov právnej vedy práve v predvojnovom období, v 20tych rokoch minulého storočia, sa pracovné právo skutočne stalo samostatným odvetvím práva,⁷ hoc aj bez vlastného kódexu.

Na základoch súkromného práva sa odčleňuje samostatné právne odvetvie – pracovné právo

Obdobie po druhej svetovej vojne, predovšetkým po roku 1948, keď sa presadila tzv. právna dvojročnica, znamená zásadnú zmenu pracovnoprávných predpisov, ktorými dochádza k zlepšeniu pracovných podmienok, posilneniu odborových organizácií a postupnému zjednocovaniu právnej úpravy pre všetkých pracovníkov ako proklamovaný výraz rovného postavenia všetkých členov spoločnosti k výrobným prostriedkom.

Postupné zjednocovanie pracovnoprávnej legislatívy viedlo napokon k prijatiu Zákonníka práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965

⁷ KALENSKÁ, M.: *K vývoji pracovného práva*. In: Aplikované právo. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva č. 1, r. 2006., s. 9. Obdobne tam uvedený názor P. TRÖSTERA: *Postavení pracovního práva v právním systému České republiky – pre koloquium právnických fakúlt v Prabe a Bernu*. Univerzita Bern, 24. – 25. apríl 1997.

Zb.) s účinnosťou od 1. januára 1966. Kodifikáciou pracovného práva nastáva unifikácia právnej úpravy všetkých pracovných kategórií, ktoré boli dovtedy regulované roztrieštene. Základný kódex úpravou všeobecných otázok, akými sú právna subjektivita, právne úkony a ich neplatnosť, zánik práv a povinností, vytvára jednotný a komplexný právny celok, ktorý znamená osamostatnenie pracovného práva. Je preň charakteristická vysoká miera kogentnosti s preferenciou ochrannej funkcie. Prijatá koncepcia samostatnosti a vyhlásenie Zákonníka práce za základný prameň pracovného práva Československej socialistickej republiky⁸ znamenali úplné odčlenenie od občianskeho práva. Vo vzťahu k Občianskemu zákonníku sa neuplatňovala ani metóda delegácie a ani metóda subsidiarity. Základný kódex pracovného práva tak vytváral duplicitu a nadbytočnosť právnej úpravy viacerých inštitútov, ktoré boli typicky vyhradené pre úpravu vo všeobecnej časti občianskeho práva. Oddelenie pracovného práva od súkromného (občianskeho) práva bolo zdôvodňované novým poňatím práce ako socialistickej služby a snahou vychovávať pracujúcich k socialistickej pracovnej morálke, čo znamenalo obmedzovať a vytláčať kapitalistické súkromné pracovné vzťahy.⁹ Vzďaľovanie sa zásadám súkromného práva bolo zreteľne vyjadrené v proklamáciách i jednotlivých (vo väčšine prípadov kogentných) ustanoveniach Zákonníka práce z roku 1965, ktoré nedávali autonómii jednotlivca a realizácii slobodnej vôle účastníkov pracovnoprávných vzťahov skoro žiaden priestor.¹⁰

⁸ Šiesta proklamácia Zákonníka práce z roku 1965 v pôvodnom znení.

⁹ HROMADA, J. - CHYSKÝ, J. - WITZ, K.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 21.

¹⁰ V zmysle článku III. v kombinácii so štvrtou úvodnou proklamáciou Zákonníka práce z roku 1965 síce pracovnoprávne vzťahy, v ktorých sa pracovníci zúčastňujú na spoločenskej práci podľa tohto zákonníka, môžu vzniknúť len so súhlasom občana a socialistickej organizácie, no výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s pravidlami socialistickeho spoluzitia, a preto socialistický štát určuje podmienky práce, upravuje vzájomné vzťahy medzi pracovníkmi a socialistickými organizáciami, vytyčuje ich vzájomné povinnosti a

Aj po osamostatnení a kodifikácii pracovného práva legislatívny proces pokračoval smerom k zvyšovaniu ochrany zamestnanca a zlepšovaniu jeho pracovných podmienok. Novelizáciami z roku 1968 sa skrátil pracovný čas, zaviedol päťdňový pracovný týždeň, predĺžila materská dovolenka z 22 týždňov na 26 týždňov.¹¹ Treba však dodať, že v tomto období obsahoval Zákonník práce aj diskriminačné ustanovenia, ktoré boli výrazom vtedajšej doby. Ponuka voľných pracovných miest pre absolventov bola obmedzená s ohľadom na odbor vyučenia, ešte väčším zásahom bolo uzákonenie diskriminačnej a svojoľnej možnosti jednostranného skončenia pracovného pomeru v normalizačnom období. Táto diskriminačná úprava bola v roku 1975 aj vplyvom činnosti Medzinárodnej organizácie práce zrušená.

Zmena spoločenského zriadenia upúšťa od prísnej kognitnosti Zákonníka práce a pracovného práva

Reforma pracovného práva sa po roku 1989 uskutočňovala v niekoľkých etapách. Charakter pracovnoprávných vzťahov ovplyvnili predovšetkým tri významné zákony z roku 1991, ktoré reagovali na prechod z centrálne riadeného hospodárstva na trhovú ekonomiku. Zákon o zamestnanosti (zákon č. 1/1991 Zb.) rušil administratívny systém regulácie zamestnanosti a vytvoril podmienky pre vznik trhu práce. Pravidlá kolektívneho vyjednávanía, uzatvárania kolektívnych zmlúv, vrátane krajných prostriedkov štrajku a výluky

zaručuje práva pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami. Zákonník práce z roku 1965 v pôvodnom znení dostupný na: www.epi.sk.

¹¹ K ďalšiemu predĺženiu materskej dovolenky došlo zákonom č. 52/1987 Zb. z 26 týždňov na 28 týždňov a začala sa rozlišovať dĺžka materskej dovolenky, ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo ak išlo o osamelú zamestnankyňu. V týchto prípadoch jej patrila materská dovolenka v dlhšej výmere, a to po dobu 37 týždňov. K tomu bližšie: KAKAŠČÍKOVÁ, J.: *Historický vývoj pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti*. In: Historický vývoj súkromného práva v Európe. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 27. – 28. mája 2011 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2011, s.145-159.

stanovil zákon o kolektívnom vyjednávaní (zákon č. 2/1991 Zb.) a napokon v poradí tretí zákon (zákon č. 3/1991 Zb.) znamenal podstatnú novelizáciu Zákonníka práce. Novelizácia upúšťa od prísnej rigidnosti a kogentnosti pracovnoprávných noriem, čím sa posilňuje zmluvná autonómia strán v pracovnoprávných vzťahoch.

Rad novelizácií pokračoval, čo napokon vyústilo do prijatia nového Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z.). Zákonodarca pokračoval v uvoľňovaní kogentnosti právnych noriem s cieľom podporiť pružné formy pracovných úväzkov a rýchlejšiu adaptabilitu zamestnávateľov a zamestnancov na zmeny trhu práce. Ďalšie zmeny priniesli so sebou prístupové rokovania a napokon i samotné členstvo Slovenskej republiky v Európskej únii. Postupná harmonizácia práva sa dotkla mnohých oblastí pracovného práva. Bol prijatý antidiskriminačný zákon,¹² ktorý presahuje rámec pracovného práva, avšak je základnou zákonnou normou poskytujúcou ochranu pred diskriminačným konaním v pracovnoprávných vzťahoch. Nový subsystém garančného poistenia garantoval ochranu pred platobnou neschopnosťou zamestnávateľa, významné zmeny sa dotkli aj úpravy zachovania nárokov zamestnancov pri prevode a prechode podniku, hromadného prepúšťania, atypických pracovných vzťahov či ochrany osobitných skupín zamestnancov.

Koncept flexikurity ako nový cieľ pracovnoprávnej legislatívy

Trend početných novelizácií Zákonníka práce počas ostatných dvoch dekád neustal. Zmeny sú pritom mnohokrát odrazom výmeny politických elít, ktoré podľa svojho presvedčenia prijímajú v podstate striedavo pro-zamestnávateľské a pro-zamestnanecké úpravy Zákonníka práce, pričom opakovane prezentovaným cieľom je zaistenie ideálu flexikurity. Koncept flexikurity predstavila Európska únia ako *nástroj modernizácie pracovného práva vedúci k rozširovaniu počtu pracovných miest, zlepšovaniu ich*

¹² Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou.

*kvality, zvyšovaniu mobility a prispôsobivosti sa podnikov a pracovných síl na meniace sa podmienky trhu práce,*¹³ pri zabezpečení vyváženosti dostatočnej flexibility pracovnoprávných vzťahov a súčasne zachovaní sociálnej a právnej ochrany zamestnanca ako slabšej strany. S požiadavkou pružnosti (flexibility) ako imanentnej súčasťou flexikurity¹⁴ vyvstáva i otázka posúvania hraníc liberalizácie voči ostrému paternalizmu v pracovnom práve,¹⁵ z pohľadu zmluvných vzťahov ide predovšetkým o posilnenie dispozitívnosti a zmluvnej autonómie.¹⁶ Požiadavka ochrany (security) v sebe inkorporuje potrebu ochrany zamestnanosti, prípadne vytvorenia primeranej podpory príjmu pri strate zamestnania, avšak stimulujúcej k rýchlemu návratu na pracovný trh. Na jednej strane má legislatíva ponúknuť zamestnávateľovi pružné možnosti prijímania i prepúšťania zamestnancov, pružnú organizáciu pracovného času,¹⁷ na druhej

¹³ Bližšie: KOM(2007) 359 v konečnom znení. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov. K spoločným zásadám flexistoty. Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality. Brusel, 27. júna 2007. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:SK:PDF>.

¹⁴ Flexikuritu však možno vnímať v širšom kontexte a mimo úpravy pracovnoprávných vzťahov tu zaraďujeme aj napríklad verejnú politiku v oblasti systému podpory v nezamestnanosti, systému starostlivosti o deti a starých ľudí, podporu mobility s prihliadnutím na regionálnu dimenziu a pod. Bližšie pozri aj BARINKOVÁ, M.: *Flexikurita - nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch: habilitačná prednáška*. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. roč. 91, č. 2, 2008, s. 109-118.

¹⁵ BEKKER, S. - WILTHAGEN, T.: *Europe's Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands*. In: *Intereconomics, Review of European Economic Policy*, Vol. 43, No. 2, March/April, 2008. s. 68.

¹⁶ Ku korelácii flexikurity a zmluvnej slobody sa vyjadruje JANIČOVÁ, E.: *Flexibilný trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve*. In: *Pracovné právo 21. storočia: zborník z konferencie*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009. s. 185-197.

¹⁷ K rozlíšeniu externých a interných foriem flexibility pozri HODÁLOVÁ, I.: *Flexibilita a flexistota z pohľadu slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavateľství

strane zamestnancovi zabezpečiť rýchlu pravdepodobnosť nájdenia si nového pracovného miesta a neprerušiteľnú možnosť zotrvania v pracovnom cykle. Nejde len o zdanlivú rozpornosť, ale pružnosť a ochrana sú naozaj do istej miery vnútorné rozporné, čo vedie k logickému záveru, že univerzálny model flexikurity neexistuje. V zmysle uznesenia Európskeho parlamentu o spoločných zásadách flexiistoty si má každý členský štát zvoliť vlastné výstavbové prvky flexikurity, a to na základe vlastnej situácie a vnútroštátnych tradícií.¹⁸

Vnímať pružnosť a ochranu ako vzájomne vyvažujúce sa prvky znamená hľadať mantinely dispozitívnosti pracovnoprávnej úpravy, až kým nenarazíme na „tvrdé jadro“ práv prislúchajúcich zamestnancovi. V chápaní súkromného práva vytyčenie hraníc kogentnej regulácie práv a povinností znamená určiť priestor pre realizáciu vlastnej vôle zmluvných strán.

1.2 Postavenie pracovného práva v systéme práva

Teória práva konštantne, aj keď do istej miery umelo, formuluje niekoľko znakov identifikujúcich právne odvetvie ako vyššiu stavebnú jednotku vnútroštátneho právneho systému. Za základné znaky sa považujú:

- i) usporiadanie vlastných právnych noriem do určitého systému;
- ii) vlastný predmet právnej úpravy, t. j. úprava spoločenských vzťahov s určitou spoločnou charakteristikou, ktorá ich odlišuje od spoločenských vzťahov regulovaných inými právnymi odvetviami a

a nakladateľství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009. s.134-154. Z hľadiska vplyvu na formu a obsah pracovnoprávných vzťahov rozoznávame flexibilné formy zamestnania (employment flexibility) a flexibilné formy výkonu práce (work flexibility). K tomu bližšie: HŮRKA, P.: *Flexibilní formy zaměstnání v pracovním právu České republiky*. In: *Flexibilní formy zaměstnávání*. Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno: Právnická fakulty Masarykovy univerzity. 2010. s. 6.

¹⁸ Bod 25 uznesenia Európskeho parlamentu z 29. novembra 2007 o spoločných zásadách flexiistoty (2007/2209 (INI)).

iii) zvolený spôsob právnej regulácie.¹⁹

Ďalšia odborná literatúra pridáva k znakom aj špecifické funkcie a vlastné právne zásady.²⁰ Pracovné právo vyššie opísané znaky spĺňa v plnom rozsahu, napriek tomu je jeho postavenie samostatného právneho odvetvia podľa časti právnej vedy relativizované podpornou pôsobnosťou občianskeho práva (viď kapitola 1.3). Vymedzenie pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia však neznamená, že by malo existovať nezávisle, izolovane a bez funkčných väzieb na ďalšie časti právneho systému. Pracovné právo je samostatné, pretože vzhľadom na historické tradície, účelnosť a prehľadnosť právnej regulácie špecifického okruhu spoločenských vzťahov, ktoré reglementuje, potrebuje samostatnú (vlastnú) kódexovú úpravu, no súčasne ako vedný odbor vie existovať aj bez nej.²¹

1.2.1 Systematizácia pracovného práva

Normatívny systém ako veľká sieť či celok, ale i osobitne normatívny systém každého právneho odvetvia musí byť vnútorne logický a vzájomne previazaný. Akékoľvek akademické členenie a systematizácia (aj keď v pracovnom práve nájdeme systematizáciu s odkazom priamo v § 1 ods. 1 Zákonníka práce) slúži predovšetkým na lepšie vnímanie právnej regulácie, pochopenie vzťahov a podnecuje vedecké vnímanie právnych pravidiel. Z vedeckého hľadiska možno pracovné právo klasifikovať podľa viacerých kritérií. H. Barancová rozlišuje všeobecnú časť a osobitnú časť pracovného práva. Všeobecná časť pracovného práva vyjadruje základné teoretické východiská a princípy, zahŕňa v sebe také kategórie, akými

¹⁹ VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie*. Bratislava: Eurókokodex, 2013 s. 145-146. (autor kapitoly M. Večeřa)

²⁰ DOBROVIČOVÁ, G. - KANÁRIK, I. - BROSTL, A: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2013, s. 200.

²¹ Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občianskeho práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 23-26.

sú pojem, predmet, funkcie a pramene pracovného práva, základné zásady, subjekty pracovnoprávných vzťahov, pôsobnosť noriem a iné. Do osobitnej časti možno včleniť také pracovnoprávne inštitúty, ako sú vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru, pracovný čas a čas odpočinku, mzdu a náhradu mzdy, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, osobitné podmienky žien a mladistvých, zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca a pod.²²

Okrem citovanej systematizácie, právna veda štandardne člení pracovné právo na individuálne, tvorené právnymi vzťahmi medzi zamestnancom a zamestnávateľom a kolektívne, ktoré upravuje vzťahy medzi kolektívom zamestnancov a zamestnávateľom alebo organizáciou zamestnávateľov.²³ K tomuto tradičnému dichotomickému členeniu by sme mohli priradiť tretiu oblasť pracovného práva, a to právo zamestnanosti. Právo zamestnanosti vnímame ako časť regulácie spadajúcej pod odvetvie pracovného práva, s výraznými rysmi verejného práva, ktoré upravuje predovšetkým právne vzťahy pri realizácii ústavného práva na prácu.²⁴ Pre individuálne pracovné právo a kolektívne pracovné právo je jedným zo základných stavebných kameňov zmluvná sloboda subjektov pracovného práva, pričom ochrana slabšej strany sa prejavuje predovšetkým v individuálnom pracovnom práve, kde zmluvne stojí proti sebe zamestnanec a zamestnávateľ.

²² BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: *Pracovné právo. 2. vydanie*. Bratislava: Sprint dva, 2013, s. 41.

²³ Ibidem, s. 42. Tradičné právo na individuálne a kolektívne rozlišuje aj TRÖSTER, P.: *Postavení pracovního práva v právním systému České republiky*. In: MALÝ, K.: (ed.) *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji*. Praha: Karolinum, 1998, s. 91.

²⁴ K takémuto trojčleneniu pracovného práva pristupuje česká aj slovenská právna veda. Viď ŠTEFKO, M.: *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 19-22. GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 11-12. Z predstaviteľov slovenskej právnej vedy napríklad: BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 48.

Obsahové zameranie tejto publikácie smeruje k zmluvnej slobode v individuálnom pracovnom práve, z viacerých aspektov v korelácii s občianskym právom, kolektívne pracovné právo a právo zamestnanosti je posudzované len marginálne. Skúmanie vzájomného vzťahu občianskoprávnej a pracovnoprávnej regulácie, ako aj následné vymedzenie zmluvnej slobody v individuálnom pracovnom práve sa nosne opiera o identifikáciu predmetu (individuálneho) pracovného práva.

1.2.2 Predmet právnej regulácie pracovného práva

Každá fyzická osoba disponuje vlastnou pracovnou silou, ktorá je základným artiklom na uspokojenie všetkých jej prirodzených potrieb.²⁵ Svoju pracovnú silu v najširšom slova zmysle využíva buď priamo na vlastný prospech alebo ju ponúka iným osobám za protihodnotu. Právny základ poskytovania pracovnej sily je pritom rozmanitý. Fyzická osoba môže zabezpečovať svoje potreby prostredníctvom pracovnej činnosti na podklade pracovnoprávnej, občianskoprávnej, vrátane autorskoprávnej, prípadne obchodnoprávnej regulácie. Výber však nie je absolútne slobodný (bližšie 2. kapitola).

Posudzujúc v najvšeobecnejšej rovine, právny systém nastoľuje režim, podľa ktorého pokiaľ určitá ľudská práca spadá pod predmet pracovného práva, riadi sa bez ohľadu na vôľu subjektov právnymi pravidlami práve tohto právneho odvetvia. Predmet pracovného práva tak nie je len akademickou či vedeckou veličinou, ale jeho hranice vymedzujú rozsah realizácie a aplikácie pracovnoprávnej regulácie, a teda nepriamo tak aj rozsah regulácie iných súkromnoprávných odvetví.

²⁵ Odhliadnuc od kapitálu a prípadne iných pasívnych plnení zaručených štátnou autoritou, či inými subjektmi.

H. Barancová za predmet pracovného práva považuje prácu ako ľudskú činnosť, nie výsledok ľudskej činnosti.²⁶ M. Štefko zdôrazňuje, že predmetom individuálneho pracovného práva môžu byť iba činnosti, ktoré sú výsledkom reprodukcie pracovného procesu, môže sa pritom jednáť o ľudské činnosti faktické i právne, fyzickú aj duševnú prácu. Pričom dodáva, že už judikatúra rakúskych živnostenských súdov a následne i prvorepubliková judikatúra a literatúra charakterizovali takúto prácu zhrňujúcim termínom „práca juristicke nesamostatná“.²⁷

Všetky názory právnej vedy²⁸ sa upínajú na pojem, ktorý zákonodarca pomenoval závislá práca. Predmetom pracovného práva sú tak právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce, ktorá je legálne definovaná. Zákoník práce vo svojom ustanovení § 1 ods. 2 vymedzuje závislú prácu ako *prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.*

Právnym ukotvením pojmu závislej práce a určením súboru jej definíčných znakov sa problém aplikácie a realizácie pracovného práva či iného právneho odvetvia na výkon ľudskej práce nekončí. Dôvody sú v zásade prosté. Výkon (závislej) práce sa stal natoľko rozmanitým, že jeho univerzálne uchopenie či včlenenie do jednotnej definície s otrockým vyčerpávacím výpočtom definíčných znakov je prakticky nemožné. Doposiaľ žiaden právny systém nenašiel jasné a presné kritéria, na základe ktorých by bolo možné bezproblémovo

²⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo. 2. vydanie.* Bratislava: Sprint dva, 2013, s. 36.

²⁷ ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občianskeho práva.* Praha: Auditorium, 2012, s. 26.

²⁸ Porovnaj aj HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 22. Rovnako TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva.* Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 43.

zistiť, kedy ide o výkon závislej práce,²⁹ t. j. výkon takej práce, ktorej vykonávaním fyzická osoba nadobúda status zamestnanca a užíva ochranu ponúknutú pracovným právom. Štandardný model zamestnania, ktorým sa stále rozumie pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, bez obmedzenia dobou určitou, realizovaný v priestoroch zamestnávateľa a pod jeho priamym dohľadom je vplyvom informačnej doby nahradzovaný mnohými atypickými pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré lepšie zodpovedajú potrebám zamestnávateľa i zamestnanca. Rozmanité formy atypických foriem výkonu práce urobili hranice medzi pracovným právom a občianskym či obchodným právom menej jasné.³⁰ Tradičné binárne rozlišovanie zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb už v súčasných podmienkach trhu práce nemôže dostatočne zobrazovať hospodársku a sociálnu realitu a je obťažné nové dynamické a flexibilné režimy výkonu práce vtiesnať buď čisto pod reguláciu pracovného práva alebo pod režim občianskeho či obchodného práva.³¹

Možno len zopakovať, že spory o právnu povahu výkonu práce nie sú rýdzo akademické. Pracovná činnosť, ktorá sa vykonáva pod režimom pracovného práva alebo naopak mimo rámca pracovnoprávneho vzťahu, hoc vo svojej materiálnej, skutkovej podstate veľmi podobná, je z právneho pohľadu úplne odlišná a podlieha diametrálne iným zákonným príkazom. Práca vykonávaná mimo rámca pracovného vzťahu je na jednej strane flexibilnejšia, taktiež je pre obe strany finančne efektívnejšia tým, že nie je zatťažená všetkými odvodovými povinnosťami, na druhej strane absentuje

²⁹ ENGELS, Ch.: *Subordinate Employees or Self-Employed Workers?* In: BLANPAIN, R. (ed). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Netherlands: Kluwer Law International, 2014, s. 361 – 384.

³⁰ Pozri k tomu: ROSIORU, F. *The changing concept of subordination*. In: GYORGY, K. (ed). *Recent Developments in Labour Law*. Budapest: Akademiai Kiadó, 2013, s. 150-185.

³¹ PENNING, F.: *The European Union and the Issue of the Employment Relationship*. In: PENNING, F. BOSSE, C. *The Protection of Working Relationships*. Netherlands: Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2011, s. 35.

sociálna ochrana zamestnanca a rozpočtovo sa oslabujú fondy sociálneho poistenia.

Naznačené dôvody vedú k úmyselnému zamlčovaniu výkonu závislej práce a nahradzovaniu rýdzich pracovnoprávných vzťahov inými súkromnoprávnymi inštitútmi. Pre štátny aparát tak vyvstáva výzva nájsť čo najefektívnejší spôsob potierania tohto neželaného javu.

Nemenej dôležitou výzvou je však vytvoriť kompromis pre nové hraničné formy závislej práce, a to tak, aby sa dosiahla vzájomná vyváženosť oprávnených očakávaní, ktoré sú vlastné nielen pracovnoprávnej regulácii, ale aj občianskemu či obchodnému právu. V tejto súvislosti treba dodať, že nejednoznačnosť charakteru pracovných vzťahov nie je vždy hraná, ale v niektorých prípadoch má aj objektívny charakter.

Legálna definícia závislej práce

Legálna definícia pojmu závislej práce bola do Zákonníka práce zakotvená pomerne neskoro, a to až s účinnosťou od 1. septembra 2007. Zákonník práce však napriek absencii legálnej definície používal tento pojem pre účely vymedzenia pojmu zamestnanec. Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce účinného do 1. 9. 2007 *zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.* Takáto úprava, označujúca pojem zamestnanca, ale nepostačovala na účely korektného vymedzenia závislej práce s cieľom potierať zastreté pracovné pomery.

Zámerom ukotvenia definície závislej práce do Zákonníka práce³² bola snaha o právnu reguláciu problému zastretých pracovných pomerov, označovaného aj ako „nútené živnosti“.

³² Zákonom č. 348/2007 Z. z., 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.

Niektorí zamestnávateľia totiž svoj postúp obhajovali práve chýbajúcou definíciou závislej práce, hoci aplikácia tohto v tom čase vágneho pojmu nespôsobovala napr. v oblasti daňových predpisov vážnejšie interpretačné problémy.³³ Závislú prácu zákonodarca definoval v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce ako „*prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, výlučne osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.*“

Táto definícia zahrňovala celkom desať znakov a ich početnosť sa stala najzávažnejším nedostatkom. Zamestnávateľská prax si za svoj vzala kumulatívny výklad znakov závislej práce. Nenaplnenie čo i len jedného z početných znakov závislej práce, často fiktívne a simulované, umožňovalo nežiaduco zmluvne pokrývať závislú prácu občianskoprávnym alebo obchodnoprávnym kontraktom. Ako najslabšie ohnisko v definíčnej reťazi sa javil pojmový znak *výkon práce výrobnými prostriedkami zamestnávateľa*. Ad absurdum bolo postačujúce, ak zamestnanec pri výkone práce používal vlastné náradie,³⁴ a tým zamestnávateľia argumentovali, že z dôvodu nenaplnenia všetkých zákonných definíčných znakov nemôže ísť o výkon závislej práce. Ďalšiu polemiku vyvolával definíčný znak *výkon práce na zodpovednosť zamestnávateľa*, ktorý sa javil viac ako dôsledok výkonu práce v osobnej závislosti.³⁵ Po zavedení definície

³³ BARANCOVÁ, H.: *K pojmu zamestnanec*. In: Právnik, roč. 143, 2004, č. 3, s. 244 – 261.

³⁴ Obdobne BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1.2013 (1. Časť)*. In: Justičná revue, roč. 65, č. 1, 2013, s. 59.

³⁵ Pre porovnanie v Českej republike sa po prijatí zmeny právnej úpravy Zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2012 znaky závislej práce zúžili na *osobný výkon práce zamestnanca v subordinačnom vzťahu (vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca), v mene zamestnávateľa a podľa jeho pokynov*. V ďalších ustanoveniach Zákonník práce iba určuje podmienky, resp. dôsledky výkonu závislej práce, ku

závislej práce bola realita taká, že namiesto potierania zastretých pracovných pomerov, počet nútených živností narastal. Samozrejme, nemožno tento nežiaduci stav chápať len ako dôsledok prijatia uvedenej právnej úpravy, pravdou však zostáva, že definícia závislej práce v takomto znení nenaplnila mienený cieľ.

Chýbajúca súdna doktrína i názorová nejednota odbornej literatúry na kumulatívne alebo naopak alternatívne splnenie podmienok znakov závislej práce, znamenala aj neistý základ pre činnosť kontrolných orgánov,³⁶ ktoré svojim postupom prax zamestnávateľov mnohokrát odobrovali. S cieľom odstrániť deformácie trhu práce, ktoré vznikli v dôsledku zneužitia gramatického výkladu právnej normy na úkor logického (keď bolo zreteľné, že niektoré znaky predsa len majú väčšiu dôležitosť), došlo k postupnej redukcii znakov závislej práce.

Zákonodarca s účinnosťou od 1. januára 2013 pristúpil k zmene legálnej definície závislej práce³⁷ a z definičných znakov vypustil nasledovné: *na náklady zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa, výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a prevažné opakovanie určených činností*, súčasne bolo vypustené slovo „výlučne“. Legislatívne zužovanie definície závislej práce pokračovalo a s účinnosťou od 1. marca 2015 slovenský zákonodarca zredukoval definíciu závislej práce³⁸ tak, že z definičných znakov bol vypustený znak vykonávania závislej práce za mzdu alebo odmenu.

ktorým radí *odplatnosť, výkon práce na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, počas pracovnej doby na pracovisku, prípadne na inom dohodnutom mieste.*

³⁶ SCHUSZTEKOVÁ, S. - ŠVEC, M.: *Výkon kontrolnej činnosti ako predpoklad odstránenia deformácií na trhu práce.* In: Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 192-201.

³⁷ Zákonom 361/2012 Z. z., 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.

³⁸ Zákonom č. 14/2015 Z. z., 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.

Zákonodarca sa napokon dopracoval k dnes platnej a účinnej definícii závislej práce, za ktorú považuje *prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.*

Sumarizujúc povedané, legislatívny prístup smeroval k postupnej redukcii „problémových“ znakov závislej práce s tým, že aj pri nevyhnutnosti kumulatívneho naplnenia každého jedného znaku sa pri ich nízkom počte podarí úspešne potierať nútené živnosti. Takýto prístup mal svoje rácie, ale dovolíme si poznamenať, že z pohľadu záverov právnej vedy, ktorá by sa mala logicky pretínať s relevantnou judikatúrou, je takéto stanovisko nesprávne a možno do budúcnosti i neudržateľné. V súčasnosti nie je ničím výnimočný pracovnoprávny vzťah, v ktorom zamestnanec disponuje širokou autonómiou pri riadení svojho pracovného výkonu, rozvrhuje si pracovný čas sám, pracuje mimo štandardného pracovisko, mnohokrát s vlastnými pracovnými pomôckami. Zamestnávateľ sa orientuje najmä na kontrolu výsledku, absentujú presné a konkrétne pokyny, pretože zamestnanec vykonáva vysokokvalifikovanú prácu, ktorú zamestnávateľ nie je spôsobilý a ani nemá záujem priamo kontrolovať. Rozhoduje výsledok práce, pokyny sa obmedzujú na vytýčenie cieľa. Pritom takáto práca je často koordinovaná nepriamo zamestnávateľom, prostredníctvom tretích osôb. To však neznamená, že sa v takomto prípade nepôjde o závislú prácu.

Bez ohľadu na počet znakov závislej práce, právna teória i prax by mala zaujať jednoznačné stanovisko k otázke nevyhnutnosti naplnenia každého jedného znaku závislej práce vo vzťahu k príkazu jej vykonávania v pracovnoprávnom vzťahu. Vyjadrujeme presvedčenie, že označené definičné znaky, a to nielen vo vzťahu k aktuálnej právnej úprave, ale i k právnej úprave predošlej, sú len určitým demonštratívnym výpočtom, ktorých účelom je napomáhať zisteniu, či sa v tom ktorom prípade jedná alebo nejedná o výkon závislej práce. Kumulatívne naplnenie znakov zásadne vychádza z predpokladu, že všetky pojmové znaky majú rovnakú

prioritu, vážnosť. To však nemusí platiť zakaždým. Prísny formálny prístup k interpretácii definície závislej práce vyhovuje zamestnávateľom, avšak nezodpovedá účelu zákona ani sledovanému cieľu právnej normy.

Zmyslom a účelom právnej úpravy je objektivizovať vonkajšie znaky a kritériá závislej práce tak, aby nedochádzalo k jej výkonu pod režimom iných súkromnoprávných kontraktov, a tým k zníženiu sociálnej ochrany zamestnancov. Početnosť pojmových znakov nemá umožňovať zamestnávateľom odkloniť sa od legálnej definície, ale naopak objektivizovať náhľad na to, či výkon práce sa uskutočňuje v osobnej závislosti.

V tejto súvislosti aj H. Baranová konštatuje, že nie všetky definičné znaky majú vo vymedzení závislej práce rovnakú závažnosť. Za najdôležitejší znak pojmu závislej práce treba považovať nadržanosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca.³⁹ K rovnakému záveru sa prikláňa aj M. Štefko, ktorý zdôrazňuje, že rozhodujúcim pre klasifikáciu právneho vzťahu ako pracovnoprávneho je skutočný priebeh výkonu dohodnutej práce, pričom v každom jednotlivom prípade nemusia byť naplnené všetky dielčie kritériá obsiahnuté v definícii závislej práce.⁴⁰ P. Bezouška s poukazom na nemeckú právnu doktrínu dopĺňa, že rozhodujúcim kritériom pre kvalifikovanie právneho vzťahu ako pracovného pomeru má byť osobná závislosť. Vo svojej podstate ide o veľmi vágne kritérium, aby mohlo byť samo o sebe dostatočné. Preto je nevyhnutné vymedziť objektívne okolnosti, s pomocou ktorých sa dá usúdiť osobná závislosť. Tieto indície sa pritom nemusia vyskytovať súčasne a zároveň prítomnosť jednej z nich automaticky nevedie k osobnej závislosti. K tým najdôležitejším zaradzuje viazanosť

³⁹ BARANOVÁ, H.: *Zákonník práce. komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 49.

⁴⁰ ŠTEFKO, M.: *Výkon závislej práce*. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, č. 4, 2008, s. 342. Uvedený názor smeroval k staršej právnej úprave českého Zákonníka práce ešte pred novelou s účinnosťou od 1.1.2012, v ktorom bola obsiahnutá obdobná definícia závislej práce ako je tomu v slovenskom právnom poriadku.

pokynmi zamestnávateľa a začlenenie do organizačnej štruktúry zamestnávateľa (týmto znakmi je osobná závislosť zamestnanca charakterizovaná napr. v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku).⁴¹

Napokon, aj podľa Odporúčania MOP č. 198/2006 o pracovnom pomere (čl. 11 až 13) sa nevyžaduje, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to z dôvodu veľkej variability druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.⁴²

V súlade s vyslovenými názormi právnej vedy, môžeme len zopakovať, že najdôležitejší znak nachádzame už v samotnom legálnom pojme a je ním „závislosť“ výkonu práce. Uvedomujeme si, že samotný termín „závislosť“ sa javí ako vágny, ale vzhľadom na rôznorodosť pracovnoprávných vzťahov je nutné upustiť od rigidity. Je nesprávne, ak aplikačná prax smeruje ku skúmaniu prítomnosti indikátorov závislej práce v ich explicitnej podobe a na základe vytrhnutia nejakého znaku z kontextu vykonávanej práce konštatuje, či ide alebo nejde o výkon závislej práce. To, že zamestnávateľ zadá len rámcovú úlohu a ponechá organizáciu práce či rozvrhnutie pracovného času na schopnostiach, zručnostiach a odbornosti zamestnanca, nerobí z ich vzájomného vzťahu automaticky vzťah nezávislý – samostatný.

Závislosť sa v tradičných povolaniach prejavuje predovšetkým výkonom práce v priestoroch zamestnávateľa, v čase stanovenom podľa pevných zásad s konkrétnymi a pravidelnými pokynmi a kontrolou. Pri vyššie kvalifikovanej práci sa závislosť javí viac v ekonomickom ponímaní, hospodárskej závislosti, v začlenení zamestnanca do štruktúr zamestnávateľa. Pri prácach s nižším úväzkom sa závislosť môže prejavovať v konaní v mene zamestnávateľa, hoc len so všeobecnými pokynmi a s len veľmi voľne stanovenými pravidlami týkajúcimi sa pracovného času.

⁴¹ BEZOUŠKA, P.: *Závislá práca*. In: Právni rozhledy, č. 16, 2008, s. 49 a nasl.

⁴² Bližšie TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 43.

Niektoré znaky závislej práce môžu byť v prípade takýchto atypických pomerov výrazne oslabené, *osobný výkon a subordinačný vzťah* by však mali byť prítomné vždy.

Naznačené úvahy sa pokúsime rozvinúť vo vzťahu k jednotlivým definičným znakom závislej práce. Nachádzanie či identifikácia týchto znakov sa premieta do „testu závislosti“.

Subordinačný vzťah

Ako sme už uviedli, vzťah naderadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca považujeme spolu s osobným výkonom práce za esenciálne znaky závislej práce, ktoré musia byť prítomné zakaždým. Zároveň sa pri posudzovaní subordinačného princípu odpútajme od predstavy tradičného pridelovania práce a jej pravidelnej kontroly. Subordinačný vzťah sa môže prejavovať v rôznorodých aspektoch, v osobnej, sociálnej či hospodárskej závislosti.

Osobná závislosť

Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnom vzťahu ako osoba organizujúca pracovný proces zamestnanca s právom dávať mu pokyny, kontrolovať jeho prácu a sankcionovať porušovanie povinností. Pravidelnosť ukladania pokynov a ich konkretizácia sa odvíja od samostatnosti práce (miera samostatnosti je spojená zväčša s kvalifikačnou náročnosťou práce), pričom nemožno vylúčiť ani vysokú mieru iniciatívy zamestnanca, ktorý si sám v prospech zamestnávateľa vyhľadáva úlohy a vykonáva pracovné činnosti. Kontrola je vnímaná ako nosný ukazovateľ podriadenosti zamestnanca, či už ide o kontrolu priebehu práce, alebo len jej výsledku. Postačuje aspoň možnosť kontroly, to či ju zamestnávateľ aj skutočne využíva nie je rozhodujúce.

Zamestnanec sa pri výkone závislej práce dobrovoľne, slobodne a zmluvne podriaďuje zamestnávateľovi, sám subjektívne pociťujúc svoje postavenie ako podriadené, nútiace ho rešpektovať

pokyny zamestnávateľa. Dobrovoľnosť je imanentným znakom osobnej závislosti, nič na tom nemení ani sofistikovanosť vykonávanej práce, dištančnosť alebo vysoká miera samostatnosti.

Hospodárska závislosť

Zamestnanec je na svojho zamestnávateľa naviazaný z hľadiska dosahovania príjmu, ktorý je rozhodujúci pre zaistenie jeho základných životných potrieb a potrieb jeho rodiny. Rozsah hospodárskej závislosti môže byť rôzny, výška príjmov nemusí byť rozhodujúca. Výkon práce vykazuje znaky hospodárskej závislosti pokiaľ zamestnanec vykonáva činnosti iba pre jednu osobu – zamestnávateľa (bez ohľadu na to, že sa ju snaží zakryť pod výkon živnosti) a pritom aktívne dlhodobo nevyhľadáva iné osoby, pre ktoré by vykonával prácu, rovnako možno prihliadať na to, či osoba využíva vlastné pracovné pomôcky alebo tieto náklady znáša zamestnávateľ, a to aj s vedomím, že definičný znak „výrobnými prostriedkami zamestnávateľa“ bol z definície závislej práce vypustený. Vypustenie tohto znaku neznamená, že sa nemá naň brať ohľad pri ustálení skutkového stavu a identifikácii hospodárskej závislosti, zároveň však, ako sme uviedli, netreba ho ani preceňovať.

Sociálna závislosť

Sociálna závislosť je úzko spojená s hospodárskou závislosťou a je len na akademickom posúdení či sa bude vnímať oddelene alebo ako jeden celok.⁴³ Sociálna závislosť sa odráža jednak v začlenení zamestnanca do kolektívu zamestnávateľa a do jeho organizačných štruktúr, hoc len na faktickej úrovni, taktiež ju môžeme vnímať prostredníctvom poskytovania sociálnej ochrany a sociálnych výhod, ktorá je vlastná pracovnému právu.

⁴³ Uvedené platí nielen pre sociálnu závislosť a hospodársku závislosť, celkovo všetky znaky závislej práce vnímame ako súčasť jedného celku. Možno iba zopakovať, že izolované skúmanie jednotlivých prvkov či znakov závislej práce musí z metodologického hľadiska viesť napokon k súhrnnému spojeniu, ktoré vedie k vysloveniu záveru, či sa jedná alebo nejedná o závislú prácu.

Subordinačný vzťah alebo inými slovami osobná a hospodárska závislosť (vrátane sociálnej) sa považuje za najdôležitejší znak závislej práce vo väčšine európskych krajín.⁴⁴ Už opakovane sme vyslovili názor, že vzťah nadradenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca je takým znakom závislej práce, ktorý musí byť v určitej forme prítomný, aby sme mohli hovoriť o závislej práci, ktorá sa musí vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu.

Pre úplnosť je však potrebné dodať, že podľa doktrín niektorých európskych štátov ani absencia tohto znaku nerobí prácu automaticky samostatnou, nezávislou. Nemecké sudy potvrdili, že podriadenosť nepredstavuje nevyhnutnú podmienku identifikácie závislej práce, za predpokladu, že tu existujú iné kritéria svedčiace o existencii pracovného pomeru, čo si samozrejme vyžaduje celkové hodnotenie právneho vzťahu a uplatňovanie holistického prístupu zo strany súdov.⁴⁵ Absencia tohto kritéria nie je problémom ani vo francúzskej právnej vede, pretože existujú zamestnania, v ktorých vzhľadom na vysoký stupeň odbornosti nemožno očakávať riadenie pracovného procesu zo strany zamestnávateľa.⁴⁶ V tejto súvislosti je však potrebné si uvedomiť, že právne poriadky niektorých európskych štátov upravujú osobitnú kategóriu fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu, jedná sa o tzv. osoby podobné zamestnancom. Osoby podobné zamestnancom neprislúchajú z hľadiska osobnej pôsobnosti ani do kategórie zamestnancov, ani do kategórie podnikateľov (samostatne zárobkovo činných osôb). Aj z tohto dôvodu nemôže byť ich judikovaná skúsenosť bezvýhradne

⁴⁴ International Labour Office, Governance and Tripartism Department: *Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198*. Geneva: ILO, 2013, s. 36.

⁴⁵ Pozri bližšie Spolkový pracovný súd 5 AZR 819/76 z 15. marca 1978, k5 AZR z 13. januára 1983, 5 AZR 426/79 z 23. apríla 1980. In: HERRFELD, P. *Die Abhängigkeit des Franchisenehmers: Rechtliche und ökonomische Aspekte*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag; Auflage, 1998, 642 s.

⁴⁶ SUPIOT, A.: *Les nouveaux visages de la subordination*. In: Droit social, N°2/2001, s. 131- 145.

prenosná. Nemecko rozlišuje tri kategórie osôb podobných zamestnancom, v Taliansku sa na osoby podobné zamestnancom, ktoré osobne vykonávajú koordinovanú prácu, ktorá nie je typicky závislou prácou, vzťahujú pracovnoprávne predpisy. Právna úprava Veľkej Británie rozlišuje viaceré typy pracujúcich osôb, do ktorých patria aj osoby podobné zamestnancom a jednotlivým typom zamestnancov priznáva rôzne sociálne práva.⁴⁷

Osobný výkon práce

Osobný výkon práce je ďalším znakom, ktorý považujeme za neodpušiteľnú podmienku pre naplnenie legálnej definície závislej práce. Za nezredukovateľné minimum pracovnoprávneho vzťahu ju považuje okrem Slovenskej republiky aj napríklad pracovnoprávna legislatíva Česka,⁴⁸ Bulharska, Rumunska, Nemecka, Talianska, Islandu, Holandska, Luxemburska a Veľkej Británie.⁴⁹

Osobný výkon práce znamená, že zamestnanec je povinný prácu vykonávať osobne a nemôže sa nechať pri jej výkone zastúpiť. Inými slovami, zamestnanec nemôže samostatne na základe vlastnej vôle delegovať pracovnú činnosť na inú osobu než je on sám. Porušením osobného výkonu závislej práce je potom situácia, keď zamestnanec v čase svojej neprítomnosti zabezpečí výkon svojej práce iným zamestnancom (kolegom) aj keď s rovnakou pracovnou

⁴⁷ Bližšie OLŠOVSKÁ, A.: *Atypické formy zamestnávania*. In: Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia. Trnava: Trnavská univerzita, 2007, s. 100-102. Pozri aj JANIČOVÁ, E.: *Nové formy zamestnania a zmluvná sloboda v pracovnom práve Slovenskej republiky*. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I.: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2006, s. 135-144.

⁴⁸ Napríklad M. Galvas odlišnosť pracovnoprávnych od občianskoprávnych a obchodnoprávnych záväzkových vzťahov vidí predovšetkým v osobnoprávnej povahe pracovného pomeru. In: GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo. 1. vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 233.

⁴⁹ International Labour Office, Governance and Tripartism Department: *Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198*. Geneva: ILO, 2013, s. 42.

náplňou.⁵⁰ Samozrejme, v tomto smere máme na mysli zastúpenie z iniciatívy zamestnanca, nejedná sa zákonom umožnené prerozdelenie úloh na iných zamestnancov, čo je plne v dispozičnej právomoci zamestnávateľa.

Osobný výkon práce ako imanentný znak závislej práce sa v praxi nie zriedkavo obchádza zabezpečením pracovných činností prostredníctvom jednoosobových spoločností s ručením obmedzením.⁵¹ Kapitálová spoločnosť sa stáva formálnym prostredníkom, pričom činnosti vykonáva iba jedna osoba, často jediný spoločník a zároveň konateľ spoločnosti. Takáto konštrukcia, t. j. simulácia obchodnoprávneho vzťahu, nemôže byť sama o sebe dôvodom pre potieranie existencie závislej práce, pre ktorú je prípustný len pracovnoprávny vzťah. Orgány aplikácie práva by aj v takomto prípade mali zacieliť svoju pozornosť na to, či sa vo svojej podstate sa nejedná o osobný výkon práce, ktorý spĺňa definíčné znaky závislej práce.

Konanie podľa pokynov zamestnávateľa

Podstatou závislej práce je dispozičná právomoc zamestnávateľa nad výkonom práce zamestnanca v medziach noriem Zákonníka práce. Dispozičná právomoc sa premieta do oprávnenia zamestnávateľa dávať zamestnancovi záväzné pokyny. Avšak aj nekonkrétne, všeobecné pokyny stanovujúce skôr cieľ práce, ktoré smerujú k výsledku a nie k samotnému priebehu práce, nemusia znamenať, že ide o výkon podnikateľskej činnosti, prípadne inej činnosti, hodnotiac ju ako nezávislú. Na druhej strane, právo udeľovať pokyny nemožno úplne vylúčiť. Pokiaľ je práca vymedzená len výsledkom a osoba, ktorá vykonáva prácu, nielen formálne, ale predovšetkým fakticky si vymieni právo konať samostatne bez akýchkoľvek zásahov alebo len s minimálnymi zásahmi zo strany

⁵⁰ Z rozsudku NS ČR z 26. októbra 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005.

⁵¹ K tomu bližšie: ŠTEFKO, M.: *Vymezení závislej a nelegální práce*. 1. vydanie. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 147.

zadávatel'a práce (objednávateľ'a), takéto dojednanie skôr svedčí zmluve o dielo (samozrejme i v takom prípade by sa museli posudzovať všetky znaky závislej práce vo vzájomnej súvislosti).

Pokynové právo je dôležitý identifikátor závislej práce, ale sám osebe nie je natoľko výrazný, že by sa na ňom spoľahlivo dalo vybudovať odlišenie závislej práce od práce samostatnej,⁵² pretože napríklad aj zhotoviteľ diela je podľa zmluvy o dielo viazaný pokynmi objednávateľ'a a tento znak je prítomný aj pri konaní príkazníka, či mandatára.

Ak sme zdôrazňovali, že subordinatívny vzťah a osobný výkon práce sú minimá pre klasifikovanie závislej práce, práve pokyny zamestnávateľ'a sú znakom, ktorý môže byť v podstate latentný. Z nášho pohľadu znak „*podľa pokynov zamestnávateľ'a*“ je viac oprávnením vyplývajúcim z výkonu závislej práce, a teda prejavom podriadenosti a osobnej závislosti zamestnanca, než samostatne stojaci definičný znak. Pre porovnanie, pri výkone závislej práce má zamestnávateľ právo udeľovať pokyny – rovnako má však právo kontrolovať priebeh práce a výsledky práce či v medziach zákona zamestnanca sankcionovať. Právo kontroly a oprávnenie uplatniť sankcie, na rozdiel od pokynového práva, nie sú samostatnými znakmi, ale vyplývajú z povahy závislej práce.

Konanie v mene zamestnávateľ'a

Zamestnanec vykonáva prácu v mene zamestnávateľ'a v rozsahu kompetencií, ktoré mu boli zverené pracovnou zmluvou alebo mu vyplývajú zo zaradenia v rámci organizačnej štruktúry zamestnávateľ'a. Závislá práca je zásadne vykonávaná pre iného, na „cudzí účet“ a na jeho zodpovednosť. Výsledky činnosti zamestnanca využíva zamestnávateľ vo svoj prospech. Konanie v mene

⁵² STRÁNSKÝ, J.: *Základní identifikační znaky závislé práce*. In: ŽATECKÁ, E. - KOVÁČOVÁ, L. - NECHVÁTALOVÁ, L. - VOMÁČKA, V.: Cofola 2012. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. - 19. 5. 2012 v Brně. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 1687-1702.

zamestnávateľa sa prejavuje predovšetkým pri kontakte zamestnanca so zákazníkmi alebo obchodnými partnermi, keď zamestnanec nevystupuje vo vlastnom mene, ale v mene zamestnávateľa. Práve vonkajší prejav a prezentácia pre koho je práca vykonávaná, či pre klientov zamestnávateľa alebo pre vlastných klientov, je v mnohých prípadoch dôležitá, najmä keď závislá práca nadobúda do veľkej miery samostatnosť a nezávislosť. Súčasne dodávame, že ani tento znak nemožno absolutizovať, pretože paradoxne tým by sa pod pracovnoprávnu úpravu výkonu závislej práce pojali aj činnosti, ktoré majú obchodnoprávny alebo občianskoprávny charakter, predovšetkým zmluvné dojednanie obchodného zastúpenia, prípadne mandátnej alebo príkaznej zmluvy.

S konaním v mene zamestnávateľa je úzko spätý zákaz prenosu podnikateľského rizika na zamestnanca. Napriek eliminácii tohto znaku závislej práce z legálnej definície, pre ustálenie skutkového stavu je stále dôležité v mene koho sa práca vykonáva a táto skutočnosť by nemala byť pri rozhodovaní orgánov aplikácie práva úplne prehliadaná. V početných prípadoch je z obsahu práce zrejmé, či osoba vykonávajúca prácu preberá zodpovednosť v rovnakom rozsahu ako podnikateľské subjekty, najmä čo do zodpovednosti za vady spojené s právom reklamácie. Provízie, bonusy, či iné odmeny vyplatené zamestnancom by pritom nemali byť považované za indikatívne pre existenciu finančných rizík v neprospech zamestnanca. Pre posúdenie kto nesie finančné riziko je zásadnou predovšetkým otázka, či zisk alebo strata zamestnanca je závislá aj na niečom inom ako je jeho vlastné pracovné úsilie.⁵³

Pracovný čas

Dispozícia zamestnávateľa s pracovným časom zamestnanca (obdobne ako pokynové oprávnenie) napomáha identifikovať

⁵³ International Labour Office, Governance and Tripartism Department: Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO, 2013, p.49.

osobnú závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi. Povinnosť evidencie pracovného času je v praxi identifikátorom či sa jedná o prácu obchodného zástupcu, prípadne externého samostatného poradcu alebo či ide o zastreté pracovné pomery. Súčasne však samotný Zákonník práce pri atypických pracovných pomeroch, konkrétne pri práci na doma a telepráci ako jej forme, predpokladá veľkú autonómiu zamestnanca pri disponovaní s jeho pracovným časom. V prípade výkonu práce v pracovnom čase ide teda skôr o podružný definičný znak, resp. o podmienku, za ktorej má byť závislá práca vykonávaná.

Ak zamestnávateľ neurčí dĺžku pracovného času, resp. neobmedzí dĺžku vykonávanej práce na určitý počet hodín to rozhodne neznamená, že ide o výkon samostatnej práce a zádávateľ práce (zamestnávateľ) sa oslobodzuje od povinnosti s vykonávateľom práce uzatvoriť pracovnú zmluvu, či založiť iný pracovnoprávny vzťah.⁵⁴ Vypustenie tohto znaku z definície závislej práce by nezbavilo zamestnávateľa povinnosti rešpektovať maximálne limity pracovného času upravené v § 85 Zákonníka práce. Rovnako ako vypustenie znaku vykonávania závislej práce za mzdu alebo odmenu, nezbavilo zamestnávateľa povinnosti poskytovať za vykonanú prácu odplatu s nastavenou minimálnou úrovňou. Právo na odmenu i právo na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času patrí podľa článku 36 ústavy medzi základné pracovné podmienky zamestnancov, ktoré im zabezpečuje Zákonník práce.⁵⁵

Naostatok v súvislosti s definíciou závislej práce, či testom „závislosti“ výkonu práce dodávame, že nami prezentované znaky či okolnosti nie sú jedinými ukazovateľmi pre určenie či sa jedná o závislú prácu, ktorá sa pod zákonným príkazom vykonáva

⁵⁴ Porovnaj: TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 35.

⁵⁵ Bližšie k tomu: ŽUEOVÁ, J.: *Princípy odmeňovania závislej práce vo verejnej správe na Slovensku*. In: COFOLA 2015: mezinárodní konference studentů, doktorandů a mladých vědců: sborník z konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 823-837.

v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Rozhodujú skutkové okolnosti a všetky znaky sa posudzujú vo vzájomne prepojenej logickej súvislosti. S uvedeným korešponduje aj odporúčanie MOP,⁵⁶ ktoré stanovuje širší rozsah identifikátorov závislej práce, medzi ktoré zahŕňa napríklad aj kontinuitu, čiže určité časové obdobie výkonu práce alebo aj úhradu cestovných nákladov, avšak s upozornením, že nie je potrebné zakaždým naplniť všetky ňou prezentované znaky.

1.2.3 Metódy právnej regulácie pracovného práva

Metóda právnej regulácie je spôsob úpravy spoločenských vzťahov, ktoré sú predmetom regulácie daného právneho odvetvia. Ide o voľbu legislatívnej techniky ohľadne výberu najčastejšieho druhu používaných právnych noriem pre reguláciu určitých spoločenských vzťahov za určitým účelom.⁵⁷ Zvolená metóda potom vyjadruje povahu a mieru spolupôsobenia jednotlivých účastníkov právneho vzťahu na vznik a rozvíjanie tohto vzťahu, ako aj mieru účasti subjektov právneho vzťahu na formovaní jeho obsahu. Uplatňovanie zodpovedajúcej metódy právnej regulácie je využívané na rozpoznávanie prvkov verejného práva a súkromného práva. Metóda kogentnej úpravy zaisťuje uplatňovanie verejnoprávnych prvkov, metóda dispozitívnej úpravy svedčí súkromnoprávnym prvkom. V každom právnom odvetví, či už súkromného alebo verejného práva sa pritom vyskytujú aj kogentné, aj dispozitívne normy, aj keď s prevalenciou niektorého druhu z nich.

Kogentné pravidlá sú základným prostriedkom zákonodarcu pre prísnejšiu reguláciu spoločenských vzťahov. Ide o stanovovanie hraníc pre zmluvnú slobodu jednotlivca, ktorá by bez obmedzujúcej regulácie mohla prerásť do nežiaducich prejavov, akými sú

⁵⁶ Odporúčanie MOP č. 198 o pracovnom pomere.

⁵⁷ Viď BOGUSZAK, J. - ČAPEK, J. - GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 101.

zneužívanie ekonomicky silnejšieho postavenia voči slabšej strane, porušovanie faktickej zmluvnej rovnováhy či naštrbenie slobody súťaže a trhu. V zásade však platí, že zákonodarca má zasahovať do súkromnoprávných vzťahov stanovovaním kogentných pravidiel racionálne, t. j. len v odôvodnených prípadoch a v nevyhnutnej miere, v súlade s testom proporcionality.

Dispozitívne normy vníma teória práva vo všeobecnosti ako podporné pravidlá určené adresátom právnych úkonov pre prípad, že si nezvolia sami vlastnú právnu reguláciu, teda ako podmienené pravidlá (pokým si strany neurčia inak), kogentné normy pôsobia bezpodmienečne.⁵⁸ Vyslovené ale neznamená, že dispozitívne normy nie sú záväzné, záväznosť kogentných a dispozitívnych noriem je z nášho pohľadu totožná, rozdiel je v tom, že dispozitívne normy sa uplatnia len vtedy, pokým neexistuje autonómna regulácia, ktorá je výsledkom dohody zmluvných strán. Prejavom dispozitívnosti je predovšetkým právom dovoľená možnosť, že adresáti normy vlastnými prejavmi vôle zmenia niektorý alebo všetky jej znaky, prípadne aplikáciu dispozitívnej normy na svoje vzájomné vzťahy úplne vylúčia. Podstata dispozitívnosti teda spočíva v možnosti vlastnej, autonómnej tvorbe práva.

Naostatok dopĺňame, že dispozitívnosť normy nemožno posudzovať len podľa toho, že účastníci majú možnosť konať alebo nekonať v jej intenciách, rovnako dispozitívnosť neznamená len to, že účastníkom sa dovoľuje určité konanie. Ako príklad možno uviesť ustanovenie § 67 Zákonníka práce, podľa ktorého *zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu*. Bez toho, aby sme uvedené ustanovenie Zákonníka práce podrobili podrobnej právno-teoretickej analýze, je zrejmé, že zamestnanec má kedykoľvek možnosť konať v intenciách tohto ustanovenia a dať výpoveď. Avšak jeho právo nemožno zmluvne vylúčiť a ani zmluvne

⁵⁸ MELZER, F.: *Kogentní a dispozitívni právní normy*. In: HAVEL, B. – PIHERA, V. (eds.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 218.

modifikovať (viazať napríklad na určité podmienky), a preto nemožno ani hovoriť o dispozitívnosti normy obsiahnutej v tomto ustanovení.

Zmluvnú voľnosť účastníkov možno uplatniť len v rámci dispozitívnych noriem, jej uplatnenie v rozpore s kogentnými normami má za následok neplatnosť právneho úkonu a/alebo platnosť kogentného pravidla.

Zmyslom vytvárania právnych noriem s tak odlišnou (dispozitívnou či kogentnou) povahou je teda umožniť subjektom právnych vzťahov, pokiaľ je to nerozporné so zásadami právneho štátu, aby si svoje osobné a majetkové predstavy realizovali podľa svojho (účel dispozitívnych právnych noriem) a súčasne obmedziť ich zmluvnú autonómiu tam, kde je to pre fungovanie právneho štátu nevyhnutné (účel kogentných právnych noriem). Dôvod obmedzujúci, či dokonca vylučujúci možnosť účastníkov právnych vzťahov dohodnúť si práva a povinnosti ako by sami chceli, musí nielen existovať, ale zákonodarca ho musí aj schopne vysvetliť.⁵⁹ V pracovnom práve je takým dôvodom sociálna funkcia odkláňajúca zmluvné pracovné právo podstatným spôsobom od iných súkromnoprávných odvetví. Napriek liberalizačným tendenciám, teória i prax vychádzajú z myšlienky, že pracovné právo a jeho základný kódex Zákoník práce má zásadne kogentnú povahu. Oklieštenie zmluvnej voľnosti a kogentnosť pracovnoprávných noriem sleduje cieľ chrániť slabšiu stranu, čiže zamestnanca. A práve pod dáždnikom právnej a faktickej ochrany zamestnanca pristupuje v pracovnom práve ku klasickému členeniu na kogentné a dispozitívne normy mimoriadne početná tretia kategória, a to relatívne kogentné normy (v širších súvislostiach môžeme relatívne

⁵⁹ K tomu STRÁNSKÝ, J.: *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví. 1. vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 14, řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 490.

kogentné normy v teórii práva spájať aj s označením jednostranne kogentné normy).⁶⁰

Relatívna kogentnosť je vyjadrená ustanovením § 1 ods. 6 Zákonníka práce: *V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplyva, že sa od nich nemožno odchyliť.*

Podstata relatívne kogentnej normy, resp. jednostranne kogentnej normy je z jej zákonného ukotvenia zrejmé, Zákonník práce v súlade s ochranou funkciou umožňuje dispozitívne dojednania podmienok zamestnania a pracovných podmienok len jedným smerom, a to v prospech zamestnanca. Vychádzajúc z povahy takýchto noriem by sme mohli k tradične zaužívaným názvom relatívne kogentná či jednostranne kogentná norma ekvivalentne pripojiť i na prvý pohľad opačné termíny, relatívne dispozitívna či jednostranne dispozitívna norma, ktoré vo svojej podstate vyjadrujú to isté.⁶¹

Pre úplnosť doplníme, že relatívne kogentné normy nie sú obsiahnuté len v pracovnoprávných predpisoch, i keď v pracovnom práve v porovnaní s inými odvetviami práva rozhodne dominujú. Možno polemizovať o jednostranne (relatívne) kogentných normách aj v občianskom práve či obchodnom práve. Z Občianskeho zákonníka spomenieme ustanovenie § 139 ods. 2, podľa ktorého o hospodárení so spoločnou vecou rozhodujú spoluvlastníci väčšinou

⁶⁰ K týmto úvahám pozri aj VEČEŘA, M. a kol.: *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie*. Bratislava: Eurókokodex, 2013 s. 85 (autor kapitoly K. Beran).

⁶¹ K terminológii relatívne kogentných, resp. jednostranne kogentných noriem pre úplnosť doplníme ešte M. Štefkom používaný výraz polonutkové normy. K tomu: ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občianskeho práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 161-162. F. Melzer a P. Tégl používajú výraz subjektívne polokogentné právne normy. In: MELZER, F. - TÉGL, P. a kol.: *Občianský zákoník – veľký komentár. Svazek I. § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 63.

počítanou podľa veľkosti podielov.⁶² V Obchodnom zákonníku možno poukázať na § 672a, ktorý určuje maximálne možné obdobie pre zákaz konkurenčnej činnosti pre obchodného zástupcu po skončení zmluvy.⁶³

Oba základné kódexy súkromného práva, Občiansky zákonník aj Obchodný zákonník vychádzajú zo zásady dispozitívnosti, majú však rozdielnu metodiku určenia kogentných noriem. Pokým Obchodný zákonník v ustanovení § 263 taxatívne vymenúva kogentné ustanovenia, od ktorých sa nie je možné odchýliť,⁶⁴ Občiansky zákonník v ustanovení § 2 ods. 3 stanovuje, že účastníci občianskoprávných vzťahov si môžu vzájomné práva a povinnosti upraviť dohodou odchylné od zákona, *ak to zákon výslovné nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona neryphýva, že sa od neho nemožno odchýliť*. Rovnakú metodiku určenia kogentných pravidiel použitím identických slov „výslovné nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení neryphýva, že sa od nich nemožno odchýliť“ zakotvuje i Zákonník práce vo svojom ustanovení § 1 ods. 6, s tým rozdielom, že v takom prípade nie je vždy daná úplná dispozitívnosť ako opak kogentnosti, ale stanovuje sa ďalšie pravidlo - podmienky zamestnania a pracovné podmienky možno dojednať len v prospech zamestnanca.

⁶² V tomto prípade poukazujeme na názor K. Eliáša, ktorý obdobnú normu v českom Občianskom zákonníku považuje za relatívne kogentnú s vysvetlením, že je prípustné zmluvne dohodnúť nevyhnutnosť súhlasu napríklad až trojštvrťinovej väčšiny, nie však nižšieho podielu než je zákonom predpokladaná jednoduchá väčšina. ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitívneho práva v občianském zákoníku*. In: Bulletin advokace. č. 9, 2015, s. 13-24.

⁶³ Ustanovenie § 672a OBZ je § 263 OBZ označené síce ako kogentné, ale vyjadrujeme presvedčenie, že z jeho obsahu vyplýva skôr dispozitívnosť, resp. relatívna kogentnosť vo vzťahu k uvedenej maximálne prípustnej dĺžke zákazu konkurenčnej činnosti.

⁶⁴ Ako poznámka na okraj, podľa K. Csacha zvolený legislatívny postup v Obchodnom zákonníku je „*ažda najborším možným riešením*“. CSACH, K.: *Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť - Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem*. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Roč. 90, č. 2, 2007, s. 102-121.

Rozdielnosť následkov kogentnosti a dispozitívnosti, tak ako bola z pohľadu teórie práva načrtnutá, je pomerne jasná. Na prvý pohľad pomerne jednoznačne pôsobí aj relatívna kogentnosť, vyjadrená v citovanom ustanovení § 1 ods. 6 Zákonníka práce, ktorá umožňuje odchyliť sa v zmluvnom dojednaní v prospech zamestnanca. Nemalé teoretické a aj aplikačné problémy však spôsobuje rozlíšiť, resp. presne stanoviť, ktorá norma je dispozitívna, ktorá kogentná, prípadne relatívne kogentná.

Kogentnosť a dispozitívnosť ako vlastnosť normy vs. ustanovenia právneho predpisu

V predchádzajúcich statiach sme s kogentnosťou (relatívnou kogentnosťou) a dispozitívnosťou spájali *normy* (pracovného) práva. Zákonník práce pri vymedzení (relatívnej) kogentnosti v ustanovení § 1 ods. 6 používa výraz *ustanovenia zákona*. Tento zdanlivý, snád' na prvý pohľad nepatrný rozpor má hlbšie teoreticko-právne korene.

Časť právnych teoretikov spája dispozitívnosť či kogentnosť s každou právnou vetou právneho predpisu. Zástanca tohto názoru V. Knapp vyslovuje, že *kogentne alebo dispozitívne môže byť upravené čokoľvek čo právo stanovuje*.⁶⁵ Iné názory prezentujú, že uvedené vlastnosti sa spájajú iba s právnou normou. Rôznosť pohľadu vedie logicky k iným (aj nepriamym) záverom. Ak budeme spájať donucovaciu povahu výlučne s právnou normou, t. j. s pravidlom správania, zostanú mimo bipartíciu kogentného a dispozitívneho práva ustanovenia, ktoré pravidlo správania neobsahujú, napríklad legálne definície.⁶⁶

⁶⁵ KNAPP, V.: *O právu kogentným a dispozitívným (a také o právu heteronómim a autonómim)*. In: Právník, č. 1, 1995, s. 4.

⁶⁶ ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitívneho práva v občanském zákoníku*. In: Bulletin advokace. č. 9, 2015, s. 13-24 a tam citované zdroje. Z novších protichodných názorov napríklad TÉGL, P. In MELZER, F. – TÉGL, P a kol.: *Občanský zákoník. Velký komentář. Svazek III*. Praha : Leges, 2013 a PELIKÁNOVÁ, I.: *Převod a přechod práv při prodeji podniku podruhé*. In: Právní rozhledy, č. IX, 2001, s. 430.

Vyjadrujeme presvedčenie, že napriek tomu, že Zákonník práce pri vymedzení povahy právnej normy v § 1 ods. 6 Zákonníka práce používa slová „ustanovenia zákona“, z povahy veci vyplýva, že kogentnosť sa viaže na pravidlá správania sa, čiže na tie ustanovenia zákona, ktoré majú v sebe normu obsahnutú. Z uvedeného vyplýva, že kogentnosť či dispozitívnosť nemožno prisudzovať legálnym definíciám, ktoré sú kumulované v ustanovení § 40 Zákonníka práce (výklad niektorých pojmov) a taktiež ani ustanoveniam, ktoré poskytujú určité výkladové pravidlá. Ako príklad možno uviesť § 15 Zákonníka práce, ktorý obsahuje pravidlo výkladu prejavu vôle.

Dovolíme si však uviesť, že pre ďalší výklad a podstatu dispozitívnosti pracovnoprávných noriem nemá preferencia jedného z uvedených názorových trendov zásadnejší vplyv.

Identifikácia donucovacej povahy normy výkladovým pravidlom Zákonníka práce

Vráťme sa k základnému pravidlu výkladu obsahnutého v § 1 ods. 6 Zákonníka práce: *V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.*

Z vyššie citovanej dikcie § 1 ods. 6 Zákonníka práce možno pre závery o povahe kogentných, relatívne kogentných a dispozitívnych noriem v Zákonníku práce odvodiť:

- a) kogentné normy sú tie, pri ktorých zákon výslovne zakazuje odchýlku,**
- b) kogentné normy sú tiež také, z ktorých povahy, bez toho, aby to bolo výslovne uvedené, vyplýva, že sa nemožno od nich odchýliť a**
- c) ak nejde o kogentnú normu, ale súčasne sa jedná o podmienky zamestnania a pracovné podmienky,**

odchýliť sa možno len v prospech zamestnanca, ergo ide o relatívne kogentné normy,

- d) implicitne (v súlade so všeobecnými pravidlami súkromnoprávných kódexov) možno napokon odvodiť, že pokiaľ sa nejedná o kogentnú alebo relatívne kogentnú normu v zmysle vyššie uvedených pravidiel, ide o normu dispozitívnu.*

Ad 1) Normy (Zákonníka práce), ktoré výslovne zakazujú odchýlku

Dispozičná právomoc zmluvných strán je v pracovnom práve výrazne obmedzená, väčšinu právnych noriem tvoria minimálne právne garancie pracovných podmienok zamestnanca pri jeho výkone práce a súbor právnych povinností smerujúcich v prevažnej miere voči zamestnávateľovi.

Predovšetkým právne povinnosti zamestnávateľa sú v Zákonníku práce pretavené do normatívneho príkazu, ktorý je vyjadrený slovami „nesmie“, „zakazuje sa“ a pod. Ako príklad možno uviesť § 1 ods. 2 Zákonníka práce „*zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku*“ alebo § 13 ods. 4 Zákonníka práce „*Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku ...*“. Zákonný zákaz odchýlenia sa či modifikovania právnej normy formulovaný slovami „zakazuje sa“ je vyjadrený napríklad v § 13 ods. 2 Zákonníka práce: „*V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, atď. ...*“.

K tejto kategórii kogentných noriem, kde zákon výslovne zakazuje odchýlku, možno pričítať i tie, pri ktorých zákonodarca výslovne stanovil neplatnosť ako dôsledok modifikácie normy. Napríklad § 58b Zákonníka práce: „*ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi*

užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreníu zabráňujú, sú neplatné.“

Normy vyjadrené jednou z vyššie uvedených modalít zákazu nerobia v praxi problém a vo všeobecnosti sa prijímajú za kogentné, bez akejkoľvek možnosti ich odchýlky. Avšak napriek priamo vyslovenému zákazu, kogentnosť normy musí vyplývať aj z jej povahy. Označenie slovom „nesmie“ či „zakazuje sa“ musí byť len výkladovou pomôckou, nie však samo o sebe rozhodujúcim činiteľom pri určení kogentnosti. Akýkoľvek gramatický výklad sa nesmie meniť na formálne sledovanie textu bez potreby zachytenia zmyslu a účelu normy.

Taktiež právna teória, ktorá vychádza z tradičného trojčlenenia právnych noriem na hypotézu, dispozíciu a sankciu, relativizuje slovnú modalitu zákazu obsiahnutú v právnej norme. K. Beran k tomu uvádza, že pre určenie kogentnosti alebo dispozitívnosti právnej normy nie je rozhodné, či sú v dispozícii normy obsiahnuté pojmy, ktoré majú kategorický význam („musí“ alebo „nesmie“ a pod.), keďže dispozitívnosť normy neplynie z jej dispozície, ale z hypotézy.⁶⁷ Voči takému záveru nenamietame. Prakticky však narážame na dve prekážky, prvou je tá, že hypotéza je prevažne implicitná a odvodzuje sa len teoretickým výkladom a druhou prekážkou je skutočnosť, že v pracovnom práve ani na prvý pohľad jasne formulovaná hypotéza nemusí znamenať úplnú dispozitívnosť.

V právnych predpisoch (a pracovnoprávnych zvlášť) iba ojedinele zákonodarca zvolil takú legislatívnu techniku, že do hypotézy zasadil nepochybnú dispozitívnosť normy, napríklad slovami „ak nie je dohodnuté inak“ alebo „pokiaľ sa strany

⁶⁷ BERAN, K. in VEČEŘA, M. a kol.: *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie*. Bratislava: Eurókokodex, 2013 s. 86. Podobne aj GERLOCH, A.: *Teorie práva. 6. vydanie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 53, 54. Porovnaj aj BERAN, K.: *Kdy je norma kogentní a kdy dispozitívni?* In: *Právní rozhledy*, 2011, roč. 17, č. 19. Tiež: PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M.: *Teória práva, 1. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 214.

nedohodli“. No ako sme už uviedli, v pracovnom práve napokon ani takto formulovaná hypotéza nie je automaticky zárukou dispozitívnosti normy. Nájdeme niekoľko príkladov s formuláciou, ktorá na prvý pohľad pripúšťa úplne odchyľne dojednanie,⁶⁸ vzhľadom však na zákonný príkaz modifikácie podmienok zamestnania a pracovných podmienok len v prospech zamestnanca (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) nejedná sa o normy dispozitívne, ale o normy relatívne kogentné (viď ďalej výklad k relatívne kogentným normám).

Bez ohľadu na legislatívnu techniku spracovania normy, majú na mysli, bez ohľadu na to, či ide o normy s implicitnou hypotézou (ktoré prevládajú) alebo s priamo formulovanou hypotézou (ktorá môže byť slovným spojením „ak sa nedohodne inak“ zavádzajúca), rozhodujúca je *povaha právnej normy*. Inými slovami, aj v takých prípadoch keď Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis priamo zakazuje či prikazuje určité konanie, musí byť kogentnosť odôvodnená nielen samotným zákazom, ale aj svojou podstatou, ergo kogentnosť musí za každých okolností vyplývať z povahy normy.

Ad 2) Normy (Zákonníka práce), z povahy ktorých vyplýva kogentnosť

V. Knapp pomerne odvážne vyslovil, že právnici v praxi vždy rozpoznávajú kogentné normy, a to proste intuíciou, ktorá nie nejakou nadprirodzenou, metafyzickou intuíciou, ale intuíciou veľmi prirodzenou, opierajúcou sa o všeobecný základ právnického vzdelania a ním získaného právnického spôsobu myslenia a tiež o niektoré všeobecné teoretické poznatky, ktoré sa ukladajú v zásobárni ľudskej mysli.⁶⁹ Nepochybne inšpiratívna myšlienka, ktorá rezonuje v právnej teórii, vyjadruje i dnes zásadnú skutočnosť,

⁶⁸ Napríklad § 49a ods. 6 ZP, § 76 ods. 6 ZP, § 115 ods. 5 ZP a iné. Ďalšie príklady uvádzame v stati ad 3) relatívne kogentné normy.

⁶⁹ KNAPP, V.: *O právu kogentným a dispozitívným (a také o právu heteronomným a autonómim)*. In: Právnik, č. 1, 1995, s. 2.

že v mnohých ohľadoch sa pri určovaní povahy právnej normy riadime intuíciou. No hoc je intúícia podmienená skúsenosťou, intuitívny záver je vo svojej podstate vždy len odhadom, a žiaľ neplatí, že je zakaždým natoľko presný, aby nevznikal problém s určovaním kogentnosti noriem.

Najmä tam, kde gramatická modalita zákazu či povolenia autonómnej úpravy absentuje, používame mimo intúície aj iné nástroje výkladu. Naporúdzi je systematický výklad, historický výklad, výklad zákonodarcu v dôvodovej správe k zákonu a s tým spojený predovšetkým výklad teleologický.

Ústavný súd Českej republiky sa v jednom zo svojich rozhodnutí⁷⁰ zaoberal metódou abstrakcie kogentnosti z povahy normy, pričom ju vyvažoval s princípom právnej istoty. Nepochybne, ak je kogentnosť určitej právnej normy špecifikovaná pomocou formulácie „z povahy ustanovenia vyplýva“, je nevyhnutné kogentnosť či dispozitívnosť zisťovať výkladom. Navrhovatelia v tejto súvislosti poukázali na to, že presvedčenie každej zo zmluvných strán o správnosti jej interpretácie povedie k sporu a až do právoplatného rozhodnutia súdu o prípadnom kogentnom alebo dispozitívnom charaktere normy je narušený princíp poznateľnosti a predvídateľnosti právnej normy, čo sa môže javiť ako rozporné so zásadou právnej istoty. Ústavný súd vo svojom náleze uznal, že určovanie kogentnosti právnej normy podľa jej povahy môže byť vágne a prinášať do pracovnoprávných vzťahov určité problémy, ale ide o neurčitosť relatívnu. V teste ústavnosti uspelo ustanovenie „*ak z povahy ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť*“ pre svoju nevyhnutnosť. Ak by takéto ustanovenie bolo zrušené, zmluvné strany by si dohadovali odchýlky aj tam, kde by z povahy právnej normy očividne vyplývalo, že sa od nej nemožno odchyliť. Je potom voľbou zákonodarcu vyjadriť kogentnosť právnej normy explicitne (cez normatívne modalitty príkazu, zákazu...), alebo všeobecnou (jazykovou) formuláciou indikujúcou jej kogentnú povahu. Z

⁷⁰ Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 z 12. marca 2008.

takéhoto implicitného vyjadrenia potom pre judikatúru vyplýva úloha vykladať medze, v ktorých možno relatívne neurčitú právnu normu aplikovať.⁷¹

K tomu dodávame, že takáto úloha prináleží nielen judikatúre, ale týči sa aj pred právnou vedou, ktorá správnym výkladom a formulovaním postulátov môže mnohým sporom (aj o výklad právnych noriem) predísť.

V teórii právnej vedy sa ustálili dôvody, ktoré možno z obsahu, účelu či zámeru právnej normy identifikovať ako kritériá kogentnosti právnych noriem. Donucovacie normy ako zásah do ústavne garantovanej autonómie vôle totiž potrebujú odôvodnenie. Za základné kritériá kogentnosti, platné pre všetky odvetvia súkromného práva, sa považujú predovšetkým tieto:

- i) verejný záujem,
- ii) ochrana tretích osôb,
- iii) právna istota a
- iv) hrozba zneužitia právneho inštitútu.⁷²

Vyjadrené dôvody kogentnosti nie sú izolované, ale vzájomne sa prelínajú a dopĺňajú. V pracovnom práve môžeme k uvedeným kritériám pričítať i ochranu zamestnanca ako špecifický výraz verejného záujmu na ochrane slabšej strany. Ochrana zamestnanca v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch je garantovaná nielen kogentnými normami, ale predovšetkým osobitnou kategóriou noriem, tzv. relatívne kogentnými normami (viď nižšie).

Právne normy, ktoré sú svojou povahou kogentné sú v Zákonníku práce zastúpené početne. Akékoľvek odchýlenie, a to ani v prospech zamestnanca, nie je možné napríklad v prípade výkonu tzv. prednostných zrážok zo mzdy podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce (zamestnávateľ a zamestnanec nevedia dohodou zmeniť poradie prednostných zrážok), iný príklad nájdeme

⁷¹ Z nálezu ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 z 12. marca 2008, body 194 až 204.

⁷² Bližšie CSACH, K.: *Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť - Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem*. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Roč. 90, č. 2, 2007, s. 102-121.

v súvislosti s určením dĺžky dovolenky v intenciách § 144a ods. 2 a 3 Zákonníka práce (zamestnávateľ nemôže rozšíriť ďalšie doby, ktoré by sa na účely dovolenky neposudzovali ako výkon práce, ale ani nemôže rozhodnúť, že niektoré doby na účely dovolenky predsa len za výkon práce bude považovať). Prihliadajúc na povahu noriem, kogentnosť sa viaže na väčšinu právnych noriem upravujúcich problematiku zodpovednosti za škodu v pracovnom práve a pod.

Ad 3) Relatívne kogentné normy (Zákonníka práce)

Relatívne kogentné normy, ktoré sú výrazom sociálnej funkcie pracovného práva a ochrany zamestnanca ako slabšej strany, sú v pracovnom práve na rozdiel od iných právnych odvetví natoľko dominantné, že ich možno považovať za osobitnú metódu regulácie tohto právneho odvetvia. Prevažujú v individuálnych vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom, čomu zodpovedá aj celková legislatívno-technická výstavba Zákonníka práce. Základný kódex pracovného práva popri vymedzení katalógu práv a povinností jednotlivých subjektov upravuje vzájomné práva a povinnosti tým spôsobom, že stanoví minimálne garantované práva zamestnanca, ktoré v jeho prospech kogentne uzamkne z jednej strany. Dispozitívnosť je tak v otázkach podmienok zamestnania a pracovných podmienok, čo je jadro individuálnych pracovnoprávnych vzťahov, dovolená len jedným smerom, a to v prospech výhodnejšieho postavenia zamestnanca.

Typickým príkladom relatívne kogentnej normy, ktorá stanovuje zákonné garancie v podobe minima a dispozícia je možná len v prospech zamestnanca je ukotvenie odmeňovania zamestnancov v § 120 ods. 1 Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta.“*

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Relatívne kogentné normy sa viažu na pojmové ohraničenie „*podmienok zamestnania*“ a „*pracovných podmienok*“ (§1 ods. 6 Zákonníka práce).⁷³ Ako sme už uviedli, v pracovnom zmluvnom práve možno podmienky zamestnania a pracovné podmienky modelovať len jedným smerom, a to v prospech zamestnanca. *Argumentum a contrario*, ak sa pravidlo správania obsiahnuté v právnej norme netýka pracovných podmienok alebo podmienok zamestnania, a súčasne nejde o kogentnú normu, je možná dispozícia zmluvných strán v ľubovoľnom smere. Takáto vlastnosť svedčí dispozitívnym právnym normám.

V Zákonníku práce a ani v inom pracovnoprávnom predpise však ucelenú legálnu definíciu pojmov „*podmienky zamestnania*“ a „*pracovné podmienky*“ nenájdeme.⁷⁴ Z vybraných (nielen) pracovnoprávnych predpisov⁷⁵ môžeme čiastočne a len nepriamo odvodiť obsah týchto pojmov, okrem iného pokrývajú aj podmienky výkonu práce nadčas, nočnej práce, pracovnej pohotovosti, noriem spotreby práce, nevyhnutného odpočinku a technologické postupy pri sťaženom výkone práce v hluku, s vibráciami a pod.

⁷³ Podľa § 1 ods. 6 ZP: „*V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis*..“.

⁷⁴ Okrem Zákonníka práce pojem podmienky zamestnania a pracovné podmienky bežne vo svojich dikciách používajú zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷⁵ K tomu napríklad zákon č.58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a municii a o zmene a doplnení niektorých zákonov, nariadenie č. 115/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku, nariadenie č. 416/2005 Z. z. o ochrane zamestnancov pred expozíciou vibráciám, nariadenie č. 345/2006 Z. z. o ochrane zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením.

Pracovné podmienky definuje zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia⁷⁶ ako fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické faktory a spôsob výkonu práce pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese; ktoré sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia.⁷⁷ Takáto definícia je daná iba pre účely použitia a výkladu tohto osobitného predpisu, z pohľadu aplikácie relatívne kogentných noriem v pracovnom práve je nedostatočná.

Pri definovaní rozsahu podmienok zamestnania a pracovných podmienok tak musíme vychádzať z teórie. Teória pracovného práva rozlišuje medzi podmienkami, za ktorých sa vykonáva práca (externé pracovné podmienky v širšom slova zmysle) a podmienkami pre výkon práce (interné hmotné, nehmotné, technické, organizačné podmienky).⁷⁸ V oboch prípadoch majú tieto podmienky rôznorodý charakter, zahŕňajú skutočnosti širokého významu a ich pojmové vymedzenie a výklad sa vyznačujú nejednotnosťou. Podmienky pre výkon práce zahŕňajú najmä skutkové okolnosti týkajúce sa zamestnávateľských subjektov a ich materiálneho a imateriálneho

⁷⁶ Ustanovenie § 2 ods. 1 písm. e) zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁷⁷ Citované zákonné vymedzenie vychádza z definície pracovných podmienok podľa Encyklopedického súboru bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In: HATINA, T. - KORDOŠOVÁ M. - MATULOVÁ S. - PERIČTOVÁ B. - ŠKVARKOVÁ V.: *Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, s.59.

⁷⁸ K uvedenému členeniu pristupuje česká právna spisba: GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo, 2. aktualizované a doplnené vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2004, str. 453. Z novších názorov: KOMENDOVÁ, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key publishing, 2009, s.17. Širšiemu ponímaniu pracovných podmienok zodpovedajú podmienky prevažne mimo predmetu pracovného práva ako napr. umiestnenie pracoviska do určitého regiónu, infraštruktúra daného regiónu, hospodárska vyspelosť, miera (ne)zamestnanosti, ekologické, demografické, klimatické faktory a pod. Užšiemu ponímaniu zodpovedajú všetky faktory a podmienky, ktoré priamo pôsobia na organizmus zamestnanca a sú spojené s pracovným procesom.

vybavenia. Podmienky, za ktorých sa vykonáva práca sa už priamo dotýkajú zamestnanca.

Pracovné podmienky vníma teória českej právnej vedy (V. Vitásek,⁷⁹ G. Halířová,⁸⁰ či M. Kálenská.⁸¹) i ako súhrn subjektívnych práv a povinností zmluvných strán bezprostredne súvisiacich s výkonom práce. E. Janičová vníma podmienky zamestnania a pracovné podmienky ako súbor materiálnych a pracovných faktorov, za ktorých sa realizuje výkon závislej práce.⁸² Pre porovnanie, M. Barinková rozoznáva medzi podmienkami práce a pracovnými podmienkami. Za podmienky práce považuje všeobecné podmienky pre výkon práce, ktoré zamestnanec viac – menej nedokáže ovplyvniť a ako také majú iba nepriamy dopad na jeho pracovnú činnosť vyplývajúcu z obsahu pracovného záväzku. Pracovnými podmienkami potom rozumie činitele s priamym vplyvom na pracovný výkon, pôsobiace na jeho kvalitu, na zdravie zamestnanca, prispievajúce ku kultúre medziľudských vzťahov na pracovisku.⁸³

Konštatujeme, že ani v teórii práva nejestvuje jednotné definíčné vymedzenie pojmov podmienok zamestnania a pracovných podmienok. Súhrnne však platí, že tieto pojmy sú vykladané v širších súvislostiach a prevažne extenzívne. Vyplýva to napokon zo samotnej etymológie a obsahu týchto termínov.

Našou optikou možno podmienky zamestnania a pracovné podmienky vnímať z viacerých pohľadov. Pracovné podmienky sa pretavujú v materiálnom i nemateriálnom zabezpečení výkonu práce, pričom k tým materiálnym zložkám rozhodne patrí všetko materiálne

⁷⁹ VITÁSEK, V.: *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973 s. 35.

⁸⁰ HALÍŘOVÁ, G: *Obecní pohled na pracovní podmínky žen*. In: *Právník*, 2005, č. 5, s. 521.

⁸¹ KÁLENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 210.

⁸² JANIČOVÁ, E.: *Starostlivosť o pracovné podmienky*. In: PIRČ, J. a kol.: *Právo a životné prostredie*. Košice: vysokoškolské učebné texty. Košice: Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2000. s. 154-162.

⁸³ BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2007, str. 70.

vybavenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pre výkon práce, zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale aj pri zabezpečovaní sociálnej politiky zamestnávateľa. Nemusi teda ísť iba o hmotné zabezpečenie pre priamy výkon práce, ale napríklad aj podmienky zabezpečenia stravovania a pod. Nemateriálna zložka sa pretavuje v samotnej organizácii práce, vo vnútornom organizačnom členení, personálnej matici a pod. Ohraničenie je mimoriadne široké, avšak nevidíme žiaden legitímny dôvod pre iný postup.

Široké obsahové vymedzenie je náležité aj v prípade, ak pristupujeme k teoreticko-právnej definícii týchto termínov z pohľadu zmluvného práva, s konečným cieľom správne definovať relatívne kogentné normy v Zákonníku práce v zmysle jeho ustanovenia § 1 ods. 6. Pracovné podmienky v súlade s vyššie uvedeným zahŕňajú všetky práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, ktoré tvoria obsah pracovnoprávneho vzťahu. Podmienky zamestnania sa prelínajú s pracovnými podmienkami (domnievame sa, že nič nám nebráni vnímať tieto pojmy aj ako synonymá s obdobným obsahom), avšak prihliadajúc na význam slov pokrývajú predovšetkým všetky tie práva a povinnosti, ktoré sú predmetom zmluvného dojednaní už pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu (napríklad dojednaní pri uzatváraní pracovného pomeru ešte pred jeho vznikom).

Javí sa, že slovenský zákonodarca pri vymedzení zakotvenia spôsobu určenia relatívnej kogentnosti normy v § 1 ods. 6 Zákonníka práce vôbec nedocenil rozsah pojmov podmienky zamestnania a pracovné podmienky, a to aj v súvislosti s jeho prezentovanými snahami uvoľňovať kogentnú pracovnoprávnú úpravu (bližšie pozri kapitola 1.1.).

Možno iba zopakovať, že nevidíme rozumný dôvod či argumentáciu, ktorá by potierala nami prezentovaný názor, že podmienky zamestnania a pracovné podmienky pokrývajú všetky normy obsiahnuté v Zákonníku práce, ktoré upravujú vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca ako účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Uvedomujeme si aj dôsledky

vysloveného. De facto to znamená, že normy upravujúce vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom budú buď kogentné alebo relatívne kogentné (k možným výnimkám pozri výklad k bodu 4.). Dispozitívnosť je tak v Zákonníku práce prísne oklieštená a viaže sa na normy, ktoré upravujú pravidlá správania sa iných subjektov než je vzťah zamestnávateľ – zamestnanec.

Nejde pri tom o ojedinelý názor, vo vzťahu k definícii pracovných podmienok E. Novotná uvádza, že medzi pracovné podmienky a pracovné právo možno dať znamienko rovnosti.⁸⁴

Výklad relatívne kogentných noriem

Podstate a povahe relatívnej kogentnosti noriem Zákonníka práce nevyhnutne musí zodpovedať aj ich výklad. Vzhľadom na dikciu ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce nie je v pracovnom práve bezpodmienečne aplikovateľné generálne tvrdenie teórie práva, že „...*dispozitívne právne normy bývajú uvádzané slovami ak sa strany nedohodnú inak, ak nie je dohodnuté inak...*“⁸⁵ Nad prísne formalizovaným gramatickým výkladom musí prevládať teleologický výklad a aj pri prezencii slovného spojenia „*ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak*“ nemožno normy obsiahnuté v Zákonníku práce považovať za bezvýhradne dispozitívne, vo väčšine prípadov pôjde o relatívnu kogentnosť. Ako príklad možno uviesť § 52 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého domáckemu zamestnancovi a zamestnancovi vykonávajúcemu teleprácu nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, *ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak*. Obdobný príklad možno badať v § 76 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak zamestnanec po skončení

⁸⁴ NOVOTNÁ, E.: *Vývojové tendencie právni úpravy pracovných podmienok*. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Univerzita Karlova v Praze. Nakladatelství Karolinum. č. 1, 2000. s. 87.

⁸⁵ VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva*. 5. rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava: Eurókokodex, 2013 s. 83 (autor kapitoly K. Beran).

pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, *ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak*. Citované normy, napriek dôvetku textácie „nedohodne inak“, svojim obsahom a účelom celkom zreteľne poskytujú zmluvným stranám možnosť úpravy iba v prospech zamestnanca, a preto ich rozhodne nemožno považovať za normy plne dispozitívne.

Spôsob uplatnenia pravidla dispozičnej zmeny iba v prospech zamestnanca bude pri väčšine relatívne kogentných noriem nesporná. Môžeme uviesť plejádu prípadov; započítanie prestávky na odpočinok a jedenie do pracovného času aj v prípadoch, keď to zákon nestanovuje (§ 91 ods. 5 ZP), poskytnutie náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci aj nad rámec okolností predpokladaných zákonom (§ 141 a nasl. ZP), rozšírenie príspevku na stravovanie nad rámec zákona (§ 152 ods. 4 ZP) a pod. Súčasne však vznikajú kolízne situácie, kedy je výklad „výhodnosti pre zamestnanca“ ako kogentného minima či zákonného štandardu⁸⁶ sporný. Ako príklad možno uviesť možnosť vypovedania dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto. Podľa § 49a ods. 6 Zákonníka práce dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Aj v tomto prípade ide o relatívnu kogentnú normu, možnosť zmluvne úplne vylúčiť právo jednostranného vypovedania dohody, ktoré prináleží zamestnancovi, je neprípustná.

⁸⁶ K tzv. pravidlu minimaxu (odchýlna úprava práva zamestnancov v pracovnoprávných vzťahov nemôže byť nižšia alebo vyššia než je právo, ktoré stanoví Zákonník práce ako najmenej, či najviac prípustné, čo znamená, že obe zmluvné strany sa musia držať zákonných limitov) bližšie pozri: BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 15-18.

Vyvstáva ale otázka či zákonnú jednomesačnú dobu je možné skrátiť aj predĺžiť. Nie je daný žiadny nesporný kľúč ako v tomto prípade postupovať, zotrvanie v pracovnom režime deleného pracovného miesta nesie pre zamestnanca výhody (vlastná disponibilita s pracovným časom po dohode s iným zamestnancom) aj nevýhody (reálne konflikty, ktoré môžu medzi zamestnancami vzniknúť). Rozhodujúcou by mala byť právna logika a snád' i *Knappova intuícia*. Ak je výpoveď daná zamestnancom, je zrejmé, že nemá záujem na ďalšom zotrvaní v režime deleného pracovného miesta, a preto zmluvnú dohodu, ktorá predlžuje zákonnú dobu pri výpovedi zamestnanca nad jeden mesiac vnímame ako rozpornú s relatívnou kogentnosťou normy. Platnosť skrátenia doby pri výpovedi zo strany zamestnávateľa sa bude posudzovať vice versa.

Následky porušenia relatívne kogentných noriem

Bezpochyby platí, že uplatnenie zmluvnej voľnosti v rozpore s kogentnými normami pracovného práva by malo za následok neplatnosť príslušného právneho úkonu.⁸⁷ Rovnaké pravidlo sa uplatní aj pri realizácii zmluvnej voľnosti v rozpore s relatívne kogentnou normou. Právny úkon, ktorý zhorší podmienky zamestnania a pracovné podmienky v neprospech zamestnanca bude považovaný za neplatný s tým, že sa bude aplikovať zákonný štandard, vyjadrený najmä zákonným minimom (doba odpočinku, prekážky v práci s náhradou mzdy a pod.) alebo zákonným maximom (ustanovený týždenný čas).

Špecifický výklad bol judikovaný pri porušení zákonného maxima pri dojednaní skúšobnej doby. Považujeme za nesporné, že prekročenie maximálne prípustnej skúšobnej doby v rozsahu tri mesiace, resp. šesť mesiacov (§ 45 ZP) je neplatné.⁸⁸ Inými slovami,

⁸⁷ Napríklad pozri BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115.

⁸⁸ S ohľadom na diametrálne odlišné právne možnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri skončení pracovného pomeru nemožno predĺženie skúšobnej doby považovať za dojednanie v prospech zamestnanca, bez ohľadu na to, že skončenie pracovného

dojednanie o skúšobnej dobe nad zákonný limit je teda neplatné. Sporné sa však môžu javiť následky neplatnosti. Formálny výklad in favorem zamestnanca by mohol viesť k záveru, že dohoda o skúšobnej dobe nad zákonný limit je neplatná ako celok a na základe takéhoto neplatného dvojstranného právneho úkonu skúšobná doba vôbec nevznikne. Judikoval⁸⁹ sa však iný prístup, ktorý zodpovedá rozumnému usporiadaniu vzťahov. Skúšobná doba ako celok nebude neplatná, avšak dojednanie o jej dĺžke v rozpore s relatívne kogentnou normou sa ex lege modifikuje na maximálny zákonný limit.

Ad 4) Dispozitívne normy (Zákonníka práce)

Zákonodarcom zvolená koncepcia kogentnej, relatívne kogentnej a dispozitívnej povahy pracovnoprávnych noriem neposkytuje účastníkom pracovnoprávnych vzťahov široké mantinely pre uplatňovanie ich zmluvnej slobody. Zamestnávateľa a zamestnanca stavia v zásade do pozície, keď majú na výber buď vzorovú zákonnú reguláciu (Zákonník práce), alebo jednostrannú autonómnou reguláciu (odchýlenie len v prospech zamestnanca).

Dispozitívne normy vo vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec

Identifikovať v Zákonníku práce dispozitívne normy nie je vôbec jednoduché. Rozsah dispozitívnosti ohraničuje § 1 ods. 6 Zákonníka práce obmedzujúci zmluvnú voľnosť účastníkov pracovnoprávnych vzťahov požiadavkou výhodnejšej úpravy podmienok zamestnania a pracovných podmienok v prospech zamestnanca. Uvedené pravidlo sa uplatní aj v prípade, ak Zákonník práce používa inak štandardnú formulku dispozitívnosti „pokiaľ sa nedohodlo inak“ (pozri výklad ku kogentným normám).

pomeru v skúšobnej dobe prináleží obom účastníkom. Navyše Zákonník práce expressis verbis stanovuje, že skúšobnú dobu nemožno predlžovať (§ 45 ods. 1 in fine ZP).

⁸⁹ Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

Z uvedeného pravidla však samotný Zákonník práce pripúšťa ojedinelé výnimky. Napriek jednoznačnej dikcii § 1 ods. 6 Zákonníka práce, v niektorých ustanoveniach badáme explicitnú možnosť takej dispozičnej úpravy pracovných podmienok, ktorá svedčí (vo väčšej miere) v neprospech zamestnanca. Príkladom je § 90 ods. 8 Zákonníka práce: „*Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich...*“. Citované ustanovenie je raritnou výnimkou a vo vzájomnej spojitosti s § 1 ods. 6 Zákonníka práce usudzujeme, že dispozičné oprávnenie v neprospech zamestnanca je prípustné iba *do tej miery a v tých okolnostiach, ktoré sú expressis verbis zákonom stanovené*.

V tejto súvislosti poukážeme i do istej miery neštandardne koncipovaný § 71 ods. 2 Zákonníka práce: „*Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.*“ Zákonník práce v tomto ustanovení počíta so situáciou, keď zamestnanec aj po skončení pracovného pomeru dohodnutého na určitý čas vykonáva s vedomím zamestnávateľa naďalej prácu, s čím ex lege spája následky prekvalifikácie pracovného pomeru na neurčitý čas, *pokiaľ sa strany nedohodnú inak*. Práve označený dôvetok môže vyvolávať spor. Na akej zmene či modifikácii citovaného pravidla sa strany vlastne môžu dohodnúť? Normu obsiahnutú v uvedenom ustanovení § 71 ods. 2 Zákonníka práce považujeme taktiež za relatívne kogentnú, čo okrem iného znamená, že strany nemôžu jej aplikáciu vylúčiť. Rovnako považujeme za neplatné také dojednanie, ktoré by dispozične vytvorilo zákonom neželaný právny stav, napríklad, strany by sa dohodli, že každý zamestnancom odpracovaný deň sa považuje za pracovný pomer na dobu určitú. Takéto dispozičné dojednanie odporuje zneniu § 48 Zákonníka práce, ktoré stanovuje zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú. Doplnok „*ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak*“ je nutné vykladať mimoriadne reštriktívne, v konečnom

dôsledku je to len možnosť strán opätovne uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú, avšak iba za podmienok predvídaných § 48 Zákonníka práce. Iný výklad by odporoval ako ustanoveniu § 48 Zákonníka práce, tak aj zmyslu a účelu ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce. Dispozícia je oklieštená až do takej miery, že de facto je označený dôvetok (z legislatívno-technického hľadiska) zbytočný.

Dispozičné normy medzi inými účastníkmi právnych vzťahov

Obmedzená dispozícia v podmienkach zamestnania a pracovných podmienkach chráni iba zamestnanca, nedotýka sa však dispozičných noriem, ktoré upravujú vzájomné vzťahy medzi inými účastníkmi. Ak odkročíme od ochranej pozície zamestnanca, nachádzame (nemnoho) „úplných“ dispozičných noriem, ktoré môžu byť „plne“ nahradené vlastnou zmluvnou slobodou účastníkov právnych vzťahov.

Zákonník práce obsahuje dispozičné normy upravujúce vzájomné práva medzi zamestnávateľmi v súvislosti s pracovným pomerom so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa. Podľa § 53 ods. 3 Zákonníka práce: „*Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pracovnoprávny vzťah alebo obdobný pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, prechádza záväzok zamestnanca podľa odseku 2 na nového zamestnávateľa, ktorý je povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť nákladov na prípravu žiaka na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak*“. Dispoziatívne normy sa viažu napríklad aj na regresné nároky na náhradu škody spôsobenej dočasne pridelenému zamestnancovi. Podľa § 58 ods. 12 Zákonníka práce: „*Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak*.“

Spoločným menovateľom dispozitívnych noriem obsiahnutých v Zákonníku práce je skutočnosť, že nejde o normy upravujúce právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, kde sa uplatňuje relatívna kogentnosť (relatívna dispozitívnosť), ale o normy upravujúce právne vzťahy medzi inými účastníkmi, prevažne medzi zamestnávateľskými subjektmi pri vzájomnom vysporiadaní regresných vzťahov.

2. AUTONÓMIA VÔLE V PRACOVNOM PRÁVE A JEJ LIMITY

Súkromnoprávne vzťahy sú charakteristické veľkým priestorom pre zmluvnú voľnosť subjektov, ktorí na základe konsenzu realizujú v právnych vzťahoch svoju vlastnú vôľu. Vyjadrenie autonómie vôle „čo nie je zakázané je dovolené“ je typické pre právo súkromné a je prirodzene aplikované najmä v záväzkovom (občianskom a obchodnom) práve, kde je veľká variabilita riešenia rôznych situácií a zmluvným stranám je poskytovaná veľká voľnosť v určení obsahu svojich záväzkov.⁹⁰ Naproti tomu v oblasti vecných práv, dedičského práva alebo rodinného práva je voľnosť určenia obsahu záväzku podstatne obmedzená, právny poriadok stanovuje presný výpočet právnych vzťahov, ktoré môže subjekt práva založiť, autonómia vôle sa teda prejavuje v rozhodnutí založenia právneho vzťahu (napríklad založenie určitého právneho statusu, nakladanie s predmetmi vlastníckeho práva), menej však už v určení jeho obsahu.⁹¹ Pracovné právo je svojou rigidnosťou niekde na pomedzí. Z pohľadu autonómie vôle jednotlivca je oproti občianskemu či obchodnému právu pevne zviazané, nie však až natoľko, aby stratilo svoj charakter súkromného právneho odvetvia.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone závislej práce sú založené na právnej a faktickej nerovnosti zmluvných strán. Preto do tohto súkromnoprávneho vzťahu vstupuje štát, ktorý stanovuje mantinely a brzdy brániace zneužívaniu najmä

⁹⁰ Porovnaj napríklad HŮRKA, P.: *Využití zásady „co není zakázáno je dovoleno“ v pracovním právu*. In: Právní rozhledy, č. 24, 2007, s. 884 alebo aj CSÁCH, K.: *Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť - Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem*. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva, roč. 90, č. 2 (2007), s. 102-121.

⁹¹ BEZOUŠKA, P.: *Autonomie vôle*. In: HAVEL, B. – PIHERA, V. (eds.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 31.

fakticky nerovného postavenia strán. Ingerencia má podobu obmedzovania zmluvnej slobody, pretože práve tá je v súkromnom práve zbraňou silnejšieho.⁹²

Početnosť kogentných noriem v pracovnoprávných predpisoch chráni zamestnanca pred potenciálnymi škodlivými dôsledkami prejavu autonómie vôle zamestnávateľa, ale i samotného zamestnanca. Zásada rovnosti a zásada zmluvnej slobody ako základné liberálne hodnoty občianskej spoločnosti tak veľmi zaujímavým, kvalitatívne odlišným spôsobom pôsobia a ovplyvňujú pracovné právo s jeho primárnou ochrannou funkciou voči zamestnancovi.⁹³ Zásadný rozdiel medzi pracovným právom a občianskym právom (prípadne aj obchodným právom) spočíva v intenzite verejnoprávnych zásahov do zmluvných vzťahov, ktoré v pracovnom práve výrazným spôsobom obmedzujú zmluvnú slobodu. Práve v tejto kapitole sa postupne zamýšľame nad hranicami zmluvnej slobody v pracovnom práve, ktoré sú zdôvodnené obdobnými myšlienkami ako je tomu v iných právnych odvetviach (verejný záujem, zákaz diskriminácie, ochrana tretích osôb), avšak mnohokrát za použitia špecifických osobitných nástrojov (kolektívna zmluva).

2.1 Teoreticko-právne východiská autonómie vôle a zmluvnej slobody

Autonómia vôle je základným východiskom pre realizáciu súkromnoprávných vzťahov, pracovnoprávne vzťahy nevynímajúc. Ide o výraz slobody jednotlivca, možnosť realizovať svoje predstavy, chovať sa podľa svojej vôle a na jej základe budovať sieť právnych vzťahov. Autonómia vôle je vlastná každej fyzickej osobe a prostredníctvom nej sa do súkromnoprávných vzťahov premieta

⁹² BEJČEK, J.: *Existuje smluvní svoboda?* In: Právnik, 1998, č. 12, s. 1024.

⁹³ BARANCOVÁ, H.: *Základné európske a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva.* In: BARANCOVÁ, H. (ed.) a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2009. s. 24.

filozofický postulát ľudskej slobody.⁹⁴ Z ústavnoprávneho hľadiska sa vyjadrenie autonómie vôle upína na slobodu jednotlivca vyjadrenú vo viacerých článkoch ústavy, predovšetkým z článku 2 ods. 3 podľa ktorého *každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá* a čl. 14 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý garantuje *každému spôsobilosť na práva*⁹⁵. K označeným článok možno pričítať i všeobecný zákaz diskriminačného konania vyjadrený v čl. 12 ústavy.

Teória práva⁹⁶ vymedzuje niekoľko prejavov autonómie vôle jednotlivca, a to:

- slobodu uskutočniť právny úkon, vrátane slobody uzavrieť i ukončiť právny vzťah;
- slobodu výberu adresáta právneho úkonu, resp. výberu zmluvného partnera;
- slobodu výberu obsahu právneho úkonu;
- slobodu výberu formy právneho úkonu.

Terminologické východiská

Autonómia vôle sa do veľkej miery prelína so zásadou zmluvnej slobody (napokon vyššie uvedené prejavy autonómie vôle

⁹⁴ HURDÍK, J.: *Zásady soukromého práva. 1. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 1998. s. 35.

⁹⁵ Podľa J. Drgonca pomocou interpretácie ústavnej normy možno odvodiť, že čl. 14 ústavy sa vzťahuje na spôsobilosť byť účastníkom právneho vzťahu, ale nevzťahuje sa na spôsobilosť vlastným prejavom vôle vyvolať právny účinok (spôsobilosť na právne úkony), ktorá sa nadobúda podľa veku fyzickej osoby a môže sa meniť počas života v závislosti od zdravotného stavu a niektorých ďalších v zákone výslovne uvedených dôvodov. DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie.* Bratislava: Heuréka, 2007, s. 162. S takouto interpretáciou možno súhlasiť, napriek tomu z nášho pohľadu (minimálne) implicitne odvodzujeme ústavnoprávne základy autonómie vôle od viacerých (vyššie označených) ustanovení ústavy.

⁹⁶ HŮRKA, P.: *Autonomie vůle zaměstnance a její meze v pracovním právu.* In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2012, s. 92. BARANCOVÁ H.: *Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2010, s. 22-23.

sa odbornou literatúrou⁹⁷ považujú za prejavy zmluvnej slobody, voči čomu nemožno namietat⁹⁸), nejde však o úplne totožné pojmy. Zásada zmluvnej slobody je jedným z výrazov autonómie vôle vzťahujúca sa na oblasť záväzkových vzťahov a znamená predovšetkým slobodu kontrahovať či nakladať s majetkom a právami. Autonómia vôle ako širší pojem znamená právne dovolenú možnosť slobodne sa rozhodnúť a realizovať svoje predstavy v medziach práva či už vo forme právnych úkonov, alebo faktického, právne relevantného správania sa, zahŕňa v sebe nielen zmluvnú slobodu, ale aj vlastnícku slobodu, slobodu tvorby, či testovaciu slobodu.⁹⁸ Pre prehľadnosť terminológie dodávame, že v ďalších kapitolách, pojednávajúcich o autonómii vôle či zmluvnej slobode, používame (popri širšom termíne autonómia vôle) aj výrazy zmluvná autonómia, zmluvná voľnosť, či zmluvná sloboda v synonymickom význame ako obsahovú súčasť autonómie vôle.

Zásada zmluvnej slobody ako výraz autonómie vôle je jednou zo zásad pracovného práva obsiahnutá priamo v úvodných článkoch Zákonníka práce. Podľa čl. 2 základných zásad Zákonníka práce: *„Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“*

Slovná formulácia vyjadrená v citovanom článku 2 Zákonníka práce je pre určenie hraníc a prejavov zmluvnej slobody

⁹⁷ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006, s. 109.

⁹⁸ K tomu bližšie vysvetlenie GÁBRIŠ, T.: *Autonómia vôle v zmluvnom systéme práva sociálneho zabezpečenia*. In: DÁVID, R., NECKÁŘ, J., SEHNÁLEK, D. (Editors). COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masarykova Univerzita, 2009, s. 1020 – 1034 a tam citovaní autori.

nezrozumiteľná a rozhodne z nej nemožno priamo vyčítať uplatnenie zmluvnej zásady v jej plnom rozsahu. Zmluvná sloboda je zvýraznená len vo vzťahu k osobe zamestnávateľa a aj to len v jej dvoch dielčích aspektoch (sloboda uzavretia zmluvy a sloboda výberu zmluvného partnera) s dôvetkom, že zmluvnú slobodu zamestnávateľa možno obmedziť zákonom či medzinárodnou zmlouvou.

Inak tento článok zakotvuje pozitívny príkaz vykonávať subjektívne práva v pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi a zákaz zneužitia práva. Domnievame sa, že uvedené vyjadrenie zásady zmluvnosti v pracovnom práve by malo byť pozmenené. Nadnesene povedané, zákonodarca si hypoteticky môže uľahčiť prácu tým, že celú druhú vetu článku 2 vypustí. Pochopiteľne tým nedôjde k žiadnemu ukrojeniu priznaných práv. Zamestnávateľ vypustením tejto vety predsa nebude ukrátený na práve „slobodného výberu“ zamestnanca, ktorý je aj teraz de lege lata podstatne oklieštený zákonom (napríklad možno hovoriť len o „nediskriminačnom slobodnom výbere“ zamestnanca, ktorý je navyše obmedzený zavedením nepravého kvóta systému).⁹⁹

Uvedené však nič nemení na tom, že zmluvná sloboda (aj so svojimi zákonnými limitmi) je vlastná ako zamestnávateľovi, tak aj zamestnancovi. Oba subjekty majú v rámci zákonnom daných hraníc slobodu uskutočňovať právne úkony, predovšetkým slobodne sa rozhodnúť založiť pracovný pomer či obdobný alebo iný pracovnoprávny vzťah, ukončiť tento právny vzťah, majú právo v rámci právneho vzťahu slobodne kontrahovať, meniť dojednané pracovné podmienky a pod. Vznik pracovného pomeru a s tým spojený subordinačný vzťah zamestnanca voči zamestnávateľovi neznamená stratu jeho zmluvnej slobody, len zákonnú požiadavku podriaďiť sa jeho pokynom. Zmluvnú slobodu cítime vždy prítomnú a vlastnú všetkým účastníkom pracovnoprávneho vzťahu, nie však bezhranične. Pre pracovné právo zvlášť je charakteristický až paternalistický prístup, spojený (v porovnaní s inými právnymi

⁹⁹ Pozri bližšie kapitolu 2.5.2 Sloboda výberu zmluvného partnera.

odvetviami súkromného práva) s výrazným obmedzením zmluvnej slobody.

Obmedzenie zmluvnej slobody

Správne identifikovať a klasifikovať obmedzenia autonómie vôle či zmluvnej slobody nie je jednoduché. V literatúre medzi katalógom obmedzení nájdeme napríklad predmet a účel právnych noriem, autonómie vôle druhej zmluvnej strany, ochranu zamestnanca, rovné zaobchádzanie, verejný záujem,¹⁰⁰ ochranu tretích osôb, právnu istotu¹⁰¹ aj ochranu dobrej viery.¹⁰² Nemožno namietat' proti širšiemu a neustálenému diapazónu dôvodov obmedzení zmluvnej slobody, záleží od teoretického odôvodnenia toho ktorého autora a spôsobu zvolenej abstrakcie určujúcich dôvodov, resp. konkrétnej právnej úpravy.

Z nášho pohľadu, pri teoretickej klasifikácii limitov zmluvnej slobody je žiaduce osobitne vnímať

- *hranice (mantinely) zmluvnej slobody,*
- *dôvody jej obmedzenia a*
- *prejav zmluvnej slobody, ktorý je obmedzením dotknutý.*

Mantinely zmluvnej slobody sú dané v prvom rade právnym poriadkom, ktorý pre ich stavbu využíva kogentné normy, v pracovnom práve prevažne relatívne kogentné normy. Ďalšiu hranicu pre realizáciu zmluvnej slobody vytyčuje autonómia druhej zmluvnej strany. Právny poriadok a autonómiu vôle druhej strany preto chápeme ako určité prirodzené hranice zmluvnej slobody.

¹⁰⁰ HŮRKA, P.: *Autonomie vôle zamestnanca a jejmeze v pracovnóm právu*. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*, Plzeň: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2012, s. 92.

¹⁰¹ CSACH, K.: *Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť - Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem*. In: *Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva*, roč. 90, č. 2, 2007, s. 102-121.

¹⁰² HURDÍK, J.: *Zásady soukromého práva. 1. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 1998. s. 115.

Ak sa zameriame na **dôvody** obmedzenia zmluvnej slobody s akcentom na pracovné právo, osobitne zvýrazníme verejný záujem, z ktorého môžeme odčleniť ochranu zamestnanca ako slabšej strany a zákaz diskriminácie. Naznačené dôvody nemožno vnímať oddelene, ale vo vzájomnej súvzťažnosti a ich cieľom nie je samoučelný zásah do zmluvnej slobody subjektu práva, ale vyvažovanie právom chránených záujmov s cieľom dosiahnuť čo najspravodlivejšie usporiadanie vzájomných vzťahov.

Prejav zmluvnej slobody ako výraz jej realizácie v praxi má viacero variácií, pričom obmedzenia (limity) sa viažu na každý jeden z nich. Môžeme pritom poukázať na:

- a) slobodu uskutočnenia právneho úkonu – výrazné obmedzenie zmluvnej slobody zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru s cieľom ochrany zamestnanca;
- b) slobodu výberu zmluvného partnera – nepravý kvóta systém ako výraz rovnakého zaobchádzania a rovnosti šanci zamestnancov so zdravotným postihnutím, zamestnávanie cudzincov a blízkych osôb vo verejnej správe;
- c) slobodu výberu obsahu právneho úkonu – početné kogentné normy stanovujúce rámec obsahu pracovnoprávneho vzťahu, prevažne v podobe zákonného maxima alebo minima – minimálny mzdový nárok, maximálny rozsah práce nadčas a pod.;
- d) slobodu výberu zmluvného typu a formy – numerus clausus zmluvných typov, príkaz formálnych úkonov pod sankciou neplatnosti, ktorý garantuje právnu istotu.

2.2 Spôsobilosť v pracovnom práve

Predpokladom pre realizáciu zmluvnej slobody je právna spôsobilosť. Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa:

- i) spôsobilosť mať práva a povinnosti;
- ii) spôsobilosť na pracovnoprávne úkony;

- iii) deliktuálnu spôsobilosť;
- iv) procesnú spôsobilosť.

Pri používaní pojmu pracovnoprávnej spôsobilosti či právnej spôsobilosti je vhodné pripojiť niekoľko poznámok vo vzťahu k terminologickému ujasneniu. Teória občianskeho práva¹⁰³ pojem právna subjektivita stavia na roveň so spôsobilosťou na práva a povinnosti. Spôsobilosť na právne úkony v jej terminologickej hierarchii znamená spôsobilosť konať s právnym účinkom a v jej vnútri sa rozlišuje spôsobilosť na právne úkony a spôsobilosť na protiprávne úkony (tzv. deliktuálna spôsobilosť).

Stotožnenie právnej subjektivity so spôsobilosťou má práva a povinnosti v zákonom danom rozsahu (a súčasne strpieť tento rozsah daný právom) nájdeme aj u ďalších teoretikov¹⁰⁴. Autori tak pojem právna subjektivita obmedzujú na spôsobilosť byť potenciálnym účastníkom, teda spôsobilosť má práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony je terminologicky vnímaná samostatne.¹⁰⁵ Avšak ani tu nevládne jednoznačnosť. Podľa ďalších názorov¹⁰⁶, právna subjektivita ako platným právom priznaná a garantovaná možnosť subjektu byť nositeľom práv a povinností má svoju pasívnu stránku (spôsobilosť má práva a povinnosti) a aktívnu stránku ako „*druhý stupeň právnej subjektivity*“ (spôsobilosť na právne a protiprávne konanie).

Terminologická nejednoznačnosť nie je však zásadná, nejde o rozdielne chápanie obsahu, skôr utriedenie a určitú klasifikáciu jej zložiek. Napriek prevahe názorov, ktoré právnou subjektivitu stotožňujú len so spôsobilosťou má práva a povinnosti, pričom

¹⁰³ K tomu: VOJČÍK, P.: *Občianske právo hmotné I*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2008, s.94-99. Tiež LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné 1. Tretie doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: IURA Edition, 2006, s. 142-143.

¹⁰⁴ VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie*. Bratislava: Eurókokodex, 2013 s. 235-236. (autor kapitoly K. BERAN).

¹⁰⁵ PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M.: *Teória práva. 1. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 268.

¹⁰⁶ OTTOVÁ, E. *Teória práva. 3. vydanie*. Šamorín: Heuréka, 2010, s. 288.

spôsobilosť na právne a protiprávne úkony stojí takpovediac povedľa ako druhý stupeň, ktorý sa odvíja od právnej subjektivity, pri ďalšom výklade sa opierame o ustálenú terminológiu pracovnoprávnej literatúry¹⁰⁷ a právnu subjektivitu vnímame širšie, ktorá obsahuje všetky vyššie uvedené zložky.

Pasívna a aktívna zložka pracovnoprávnej subjektivity

Spôsobilosť mať práva a povinnosti H. Barancová¹⁰⁸ vníma ako pasívna zložka právnej subjektivity a znamená schopnosť byť účastníkom pracovnoprávnych vzťahov.

Spôsobilosť na právne úkony potom tvorí aktívnu zložku právnej subjektivity a predstavuje spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch. Podmienkou pre nadobudnutie aktívnej zložky právnej subjektivity je vznik či existencia pasívnej zložky. To znamená, že subjekt pracovného práva môže nadobudnúť spôsobilosť na právne úkony iba vtedy, ak už disponuje spôsobilosťou mať práva a povinnosti, prípadne aktívnu a pasívnu zložku právnej subjektivity nadobúda na základe rovnakej právnej skutočnosti (napríklad u právnických osôb).

Pre pracovné právo je príznačné, že fyzická osoba nadobúda pracovnoprávnu subjektivitu v rozličnom momente v závislosti od toho, či ide o subjektivitu, ktorá sa viaže k právnemu postaveniu zamestnanca alebo právnemu postaveniu zamestnávateľa.

Spôsobilosť zamestnanca

Pracovnoprávnu spôsobilosť mať práva a povinnosti (pasívnu zložku právnej subjektivity) a spôsobilosť na právne úkony (aktívnu zložku právnej subjektivity) pre právne postavenie zamestnanca nadobúda fyzická osoba súčasne dovŕšením 15 rokov (§

¹⁰⁷ Pozri napríklad BARANCOVÁ, H. – SCHRŇOK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006. str. 138. Pozri aj ŽUEOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, s. 43.

¹⁰⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 101-102.

11 ods. 2 Zákonníka práce). Obmedzenie spôsobilosti¹⁰⁹ platí pre uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorú fyzická osoba ako zamestnanec môže uzatvoriť najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku (§ 11 ods. 3 Zákonníka práce). Nadobudnutie plnoletosti uzavretím manželstva pred 18. rokom veku (podľa § 8 ods. 2 Občianskeho zákonníka) na tejto skutočnosti nič nemení, spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti je exaktne viazaná na dosiahnutie vekovej hranice 18 rokov.

Čo sa týka spôsobilosti uzatvoriť pracovnú zmluvu, napriek zneniu ustanovenia § 11 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého v pracovnej zmluve nesmie byť dohodnutý deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku, ukončenie povinnej školskej dochádzky z pohľadu teórie ale nemožno považovať za podmienku právnej spôsobilosti a ani za jej právne obmedzenie.¹¹⁰ Fyzická osoba je plne spôsobilá uzatvoriť platne pracovnú zmluvu alebo aj niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru už v deň dovŕšenia 15. roku veku aj v prípade neukončenej povinnej školskej dochádzky, s tým, že deň nástupu do práce sa dohodne na

¹⁰⁹ Obmedzenie spôsobilosti pre uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti môžeme vnímať dvojako. Vo všeobecnosti je prijímaná ako výnimka z plnej spôsobilosti. Avšak domnievame sa, že nemožno namietat' keď vyslovíme, že fyzická osoba ako zamestnanec získava dovŕšením 15 rokov veku obmedzenú pracovnoprávnú spôsobilosť a plná spôsobilosť nastáva až dovŕšením 18. roku veku. Takáto polemika je rýdzo ex cathedra, na podstate veci nič nemení.

¹¹⁰ Ustanovenie § 11 ods. 2 za bodkočiarkou Zákonníka práce nemožno považovať ani za obmedzenie spôsobilosti na práva a povinnosti, či obmedzenie spôsobilosti na právne úkony na strane zamestnanca. Podľa pracovnoprávnej teórie je toto ustanovenie obmedzením zmluvnej voľnosti zamestnávateľa. K tomu: GREGOROVÁ, Z. - HRUŠÁKOVÁ, M. - STAVINOHOVÁ, J.: *K některým otázkám právní subjektivity a způsobilosti k právním úkonům u nezletilých*. In: Právní rozhledy, 1997, č. 2, s. 55. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár.1. vydanie*. Praha: C. H. Beck. 2010. s. 102.

deň ukončenia povinnej školskej dochádzky alebo na neskorší dátum po ukončení povinnej školskej dochádzky.¹¹¹

V súvislosti s ukončením povinnej školskej dochádzky a právne dovolenej možnosti už vykonávať prácu však predsa v teórii ako aj praxi rezonuje jeden zásadný výkladový problém.

Podľa § 19 ods. 2 školského zákona je povinná školská dochádzka desaťročná a *trvá najviac do konca školského roka*, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku, ak tento zákon neustanovuje inak.¹¹² Školský rok sa začína 1. septembra a *končí sa 31. augusta nasledujúceho kalendárneho roka*, pričom školský rok sa člení na obdobie školského vyučovania, po ktorého skončení nasleduje obdobie školských prázdnin; školské prázdniny môžu byť aj v období školského vyučovania. Obdobie školského vyučovania sa končí 30. júna príslušného kalendárneho roka; po ňom nasledujúce obdobie školských prázdnin sa končí 31. augusta príslušného kalendárneho roka (§ 150 ods. 1 až 3 školského zákona). Problémovou kategóriou sú teda žiaci (spravidla medzi 1. a 2. ročníkom strednej školy), ktorí dovŕšili 15 rokov, prípadne aj 16 rokov a majú plnú pracovnoprávnú spôsobilosť na právne úkony, formálno-právne však ešte neukončili povinnú školskú dochádzku, ktorá končí až 31. augustom. Upínanie sa na formálny výklad, konkrétne na definovanie dĺžky školského roka podľa školského zákona do 31. augusta, v praxi znamená, že títo žiaci sú počas letných prázdnin vylúčení z možnosti vykonávať prácu, bez ohľadu na to, či právnym základom by bola pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru.

Formálny výklad však nezodpovedá účelu a zmyslu právnej normy. Nosným účelom obmedzenia výkonu práce aj po nadobudnutí spôsobilosti na právne úkony je priorita školskej

¹¹¹ K problematike ingerencie zákonných zástupcov pri uzatváraní pracovnej zmluvy s mladistvým zamestnancom uvádzame poznámky nižšie.

¹¹² Podporne aj podľa § 22 školského zákona žiak skončil plnenie povinnej školskej dochádzky, ak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa školského zákona alebo dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku.

dochádzky, teda dôraz na výchovu a vzdelávanie pred začlením sa do pracovného života. Takíto žiaci však už povinnú školskú dochádzku ukončili a výkon práce počas letných prázdnin v zásade nemôže ohroziť ich ďalšie vzdelávanie, zvlášť keď vezmeme do úvahy príležitostnú prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Nevidíme preto dôvod, aby napriek exaktnému určaniu školského roka školským zákonom do 31. augusta nemohla osoba s plnou spôsobilosťou na právne úkony začať vykonávať prácu už od 1. júla v čase školských prázdnin¹¹³. K takémuto záveru nemusí viesť zmena právnej úpravy, postačuje rozumný teologický výklad v súlade so zámerom a cieľom sledovaným právnou normou.

Detská práca

Detskou prácou sa rozumie práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, b) športových podujatiach, c) reklamných činnostiach. Výkon ľahkých prác povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (§ 11 ods. 4 a 5 Zákonníka práce). Zákonník práce ďalej stanovuje, že v povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. V praxi sa však postup získavania povolenia mnohokrát obchádza. Prvotný dôvod je časová zdĺhavosť vydania tohto povolenia, ktoré sa vydáva v spojitosti s konkrétnou fyzickou osobou (teda nie abstraktne na jedno „miesto“

¹¹³ K naznačeným úvahám porovnaj aj KAKAŠČÍKOVÁ, J., KOVALČÍKOVÁ, M. *Traja pátrači a súbeh výkonu zárobkovej činnosti*. In: Právo v umení a umení v právu: mezinárodní konference: 11.9.-13.9.2011, Hrubá Voda u Olomouce. Praha: Leges, 2011, s. 233-241.

výkonu detskej práce). Zamestnávateľa tento dôvod samozrejme neospravedlňuje, ale vzbudzuje podnet pre štátny aparát, aby dokázal byť efektívny pri výkone verejnej správy.

Z pohľadu zmluvného pracovného práva vyvstáva však iný problém, ktorý zamestnávateľa taktiež nepriamo odrádza od zákonom požadovaného postupu. Zákonník práce neposkytuje zmluvný inštitút, ktorý by dokázal pokryť detskú prácu, čo vnímame ako výrazný nedostatok. Zákonný zástupca nemôže v mene maloletého uzavrieť ani pracovnú zmluvu a ani dohodu o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, pretože fyzická osoba mladšia ako 15 rokov môže vykonávať pre zamestnávateľa ľahké práce, ale nedisponuje pracovnoprávnou subjektivitou pre založenie pracovného pomeru alebo iného pracovnoprávneho vzťahu. Výkon detskej práce spočívajúci v účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach a aj v reklamnej činnosti môže byť za určitých okolností krytý zmluvným režimom Autorského zákona.¹¹⁴ Výkon detskej práce na športových podujatiach by na prvé uváženie mohol smerovať pod vecnú pôsobnosť zákona o športe, zvlášť keď dôvodová správa k zákonu¹¹⁵ uvádza, že „*pred dovršením 15 rokov veku športovca bude uzatvárať zmluvu so športovou organizáciou za športovca jeho zákonný zástupca*“. Nie sme presvedčení o správnosti takéhoto postupu, predpokladom konat' *za niekoho*, zvlášť pri uzatváraní zmluvy, je skutočnosť, aby *osoba, za ktorú sa koná* disponovala aspoň spôsobilosťou mať práva a povinnosti. Zákon o športe však identicky ako Zákonník práce takúto spôsobilosť osobe mladšej ako 15 rokov nepriznáva. Podľa §

¹¹⁴ Fyzická osoba je spôsobilá tvorivej duševnej činnosti bez ohľadu na vek, resp. spôsobilosť na právne úkony, aj keď na ďalšie právne úkony týkajúce sa diela (napr. uzavretie licenčnej zmluvy) sa už spôsobilosť na právne úkony vyžaduje. Bližšie: ADAMOVIČ, Z. - ŠKREKO, A.: *Autorské právo v školách*. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva, 2012, s. 9. Dostupné na: http://www.rirs.iedu.sk/Dokumenty/Autorske_pravo_na_skolach.pdf

¹¹⁵ Z dôvodovej správy k § 31 zákona o športe. Pre bližšie informácie a širšiu polemiku k zákonu o športe pozri aj :

http://www.ucps.sk/uplne_znenie_zakona_440_2015_Z_z_o_sporte_s_novelou.

31 zákona o športe *spôsobilosť športovca mať v zmluvných vzťahoch podľa tohto zákona práva a povinnosti* a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti ... vzniká dňom, *keď športovec dovŕši 15 rokov veku*. Stojíme tak pred rovnakým problémom ako pri pôsobnosti Zákonníka práce.

V praxi zákonní zástupcovia a zamestnávateľia pri výkone detskej práce uzatvárajú najčastejšie nepomenované zmluvy na základe § 51 Občianskeho zákonníka. Vzniká tak paradoxná situácia, keď na jednej strane detská práca má byť pod kontrolou inšpektorátu práce a na strane druhej zmluvným stranám nezostáva iná možnosť len usporiadať vzájomné vzťahy pri výkone detskej práce zmluvou mimo režimu pracovného práva. Súhlasíme preto s názorom H. Barancovej; výkon detskej práce patrí do pôsobnosti pracovného práva a právna ochrana dieťaťa si zasluhuje dôslednejšiu pozornosť možno aj v podobe vytvorenia nového zmluvného typu o výkone detskej práce.¹¹⁶

Uzavretie pracovnej zmluvy a zmluvy o budúcej pracovnej zmluve mladistvým zamestnancom

Fyzická osoba je plne spôsobilá uzatvoriť platne pracovnú zmluvu už v deň dovŕšenia 15 roku veku. Zákonník práce ale určuje zamestnávateľovi povinnosť¹¹⁷ vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým zamestnancom (§ 41 ods. 4 Zákonníka práce), obdobne zamestnávateľ je povinný oboznámiť zákonných zástupcov v prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru s takýmto zamestnancom, resp. vyžiadať si vyjadrenie, ak úkon uskutočňuje

¹¹⁶ Pozri: *Analýza pracovnoprávnej legislatívy Slovenskej republiky z pohľadu flexiistoty*. Priebežná správa č. 1. Trnavská univerzita v Trnave. Právnická fakulta. II. Etapa. Riešitelia: BARANCOVÁ, H. a kol.. Dostupné na: <http://www.cvmprsvr.sk/TUflexii2.pdf>.

¹¹⁷ Žiada sa dodať, že Zákonník práce v záujme ochrany ďalšieho fyzického a psychického vývinu mladistvých zamestnancov určuje pre zamestnávateľa celý rad ďalších osobitných povinností.

mladistvý zamestnanec (§ 172 Zákonníka práce). Označené povinnosti však nemožno vnímať ako obmedzenie či zásah do spôsobilosti mladistvého zamestnanca uzavrieť pracovnú zmluvu. Nesúhlas zákonných zástupcov alebo i absencia ich stanoviska¹¹⁸ nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, zamestnanec má plnú spôsobilosť na založenie i ukončenia pracovného pomeru.

Odlíšne je tomu pri uzatváraní zmluvy o budúcej pracovnej zmluve so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa (§ 53 Zákonníka práce). Predmetom zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je záväzok zamestnávateľa, že žiaka po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky prijme do pracovného pomeru a záväzok žiaka, že sa stane zamestnancom tohto zamestnávateľa. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru. Rovnako ako pracovnú zmluvu, aj zmluvu o budúcej pracovnej zmluve môže mladistvý zamestnanec uzatvoriť najskôr v deň, keď nadobudne spôsobilosť, teda najskôr v deň keď dovŕši 15 rokov veku. Avšak, zmluva o budúcej pracovnej zmluve sa uzatvára so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná. V prípade zmluvy o budúcej zmluve teda nedochádza k priamemu obmedzeniu spôsobilosti fyzickej osoby - zamestnanca, ako je tomu pri dohode o hmotnej zodpovednosti, ale spôsobilosť je na rozdiel od pracovnej zmluvy obmedzená de facto, keď sa platnosť zmluvného dojednaní viaže na súhlas jeho zákonného zástupcu. Dôvod takejto disproporcie možno vyčítať zo zmluvných záväzkov, ktoré na seba zamestnanec preberá. Súčasťou zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je záväzok žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, že po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, inak

¹¹⁸ Neplatnosť právneho úkonu nespôsobuje ani skutočnosť, že zamestnávateľ si nevyžiada vyjadrenia zákonných zástupcov, zo strany inšpekcie práce však môže byť opomenutie tejto povinnosti zamestnávateľa vnímané ako porušenie pracovnoprávných predpisov.

zamestnávateľ môže požadovať od neho úhradu nákladov, ktoré vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore.¹¹⁹ Povinnosť refundácie nákladov je osobitná povinnosť, ktorá ide na ťarchu zamestnanca a práve v nej badáme dôvody obmedzenia spôsobilosti na právne úkony fyzickej osoby de facto, ktorá spočíva v podmienke súhlasu zákonného zástupcu pod sankciou neplatnosti právneho úkonu.

Ak dáme na pomyselné váhy zmluvnú slobodu mladistvého zamestnanca pri uzatváraní pracovnej zmluvy a zmluvnú slobodu žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, ktorý uzatvára zmluvu o budúcej pracovnej zmluve, je zrejmé, že zmluvná sloboda žiaka je oklieštená (podmienkou súhlasu jeho zákonného zástupcu, vzhľadom na povinnosť refundácie nákladov). V tomto smere je postup zákonodarcu logický. Posuňme ale naše úvahy ďalej.

Podstata zmluvy o budúcej pracovnej zmluve zodpovedá dohode o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 ods. 1 Zákonníka práce, respektíve dohode o prehĺbení kvalifikácie podľa § 155 ods. 5 Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa takouto dohodou zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie (prípadne prehĺbenie)¹²⁰ kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom. Vo vzťahu k mladistvým zamestnancom si tieto zmluvy teda výslovne konkurujú. Avšak, na rozdiel od zmluvy o budúcej pracovnej zmluve, pre uzavretie dohody o zvýšení kvalifikácie alebo prehĺbení kvalifikácie s mladistvým zamestnancom sa nielenže nevyžaduje

¹¹⁹ Zákonník práce súčasne stanovuje pri zmluve o budúcej pracovnej zmluve okolnosti, pri vzniku ktorých sa povinnosť refundácie prenáša na nového zamestnávateľa, taktiež právne skutočnosti, ktoré zamestnanca zbavujú povinnosti nahradiť náklady.

¹²⁰ Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť aj dohodu o prehľbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur (§ 155 ods. 5 Zákonníka práce).

súhlas pod sankciou neplatnosti, ale ani len vyjadrenie jeho zákonného zástupcu. Prítom zamestnávateľa takéto zmluvy mnohokrát využívajú i pre relatívne bežné školenia, ktoré predchádzajú výkonu práce. Z nášho pohľadu je ingerencia zákonného zástupcu pri kvalifikačnej dohode uzatváranej s mladistvým zamestnancom žiaduca, a to aspoň vo forme jeho predchádzajúceho vyjadrenia.

Spôsobilosť zamestnávateľa

Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé. Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovedy za ňu koná zákonný zástupca (§ 8 ZP). Právna koncepcia spôsobilosti na právne úkony je tak v Zákonníku práce upravená zhodne (duplicitne) s Občianskym zákonníkom. Úpravu nadobúdania spôsobilosti však (logicky) nachádzame len v Občianskom zákonníku, konkrétne v ustanovení § 8 ods. 2 OZ, podľa ktorého plnoletosť sa nadobúda dovŕšením osemnásteho roku. Pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva. Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné.

Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti zamestnávateľa a spôsobilosť uskutočňovať právne úkony ako zamestnávateľ je upravená v Zákonníku práce samostatne a nie je viazaná na získanie oprávnenia na výkon podnikateľskej činnosti podľa osobitného predpisu. Dokonca i strata oprávnenia vykonávať podnikateľskú činnosť neznamená ex lege stratu spôsobilosti byť zamestnávateľom či zánik pracovnoprávneho vzťahu.¹²¹

Na rozdiel od pracovnoprávnej spôsobilosti fyzickej osoby (§ 8 ZP), pracovnoprávna spôsobilosť právnickej osoby nemá

¹²¹ Porovnaj rozhodnutie NS SR sp. zn. 5 Cdo 28/2007 z 4. augusta 2009.

v Zákonníku práce samostatnú úpravu, vychádzame teda zo všeobecného civilného kódexu. Právnickej osobe vzniká aktívna a pasívna zložka právnej subjektivity pre právne postavenie zamestnávateľa súčasne, pričom ich spôsobilosť je upravená Občianskym zákonníkom. Právnické osoby, ktoré sa zapisujú do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra,¹²² môžu nadobúdať práva a povinnosti odo dňa účinnosti zápisu do tohto registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak (§19a ods. 2 OZ). Zamestnávateľom je aj štát, jednotky územnej samosprávy a právnické osoby zriadené zákonom,¹²³ ktoré sa do osobitného registra nezapisujú. V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi (§ 9 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili

¹²² Napríklad nadácie ako účelové združenia majetku podľa zákona č. 34/2002 Z. z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov alebo aj občianske združenia sa podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov sa registrujú v osobitných registroch Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a registráciou vzniká ich právna subjektivita (aktívna aj pasívna zložka). Pozri bližšie VOJČÍK, P.: *Občianske právo hmotné I.* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2002, s. 111 a nasl. Pre úplnosť, spôsobilosť odborovej organizácie nie je viazaná na registráciu, vzťahuje sa na nich evidenčný princíp a plnú právnu spôsobilosť nadobúdajú dňom nasledujúcim potom, keď Ministerstva vnútra Slovenskej republiky bol doručený návrh na jej evidenciu (§ 9a zákona o združovaní občanov).

¹²³ Ide o právnické osoby zriadené zákonom ako verejnoprávne inštitúcie (napr. Rozhlas a televízia Slovenska), právnické osoby, ktoré nemajú povahu verejnoprávnej inštitúcie (napr. Slovenská akadémia vied) a právnické osoby zriadené zo zákona, ktorých právne postavenie je zabezpečené záväzkom štátu. Pozri bližšie DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie.* Bratislava: Heuréka, 2007, s. 107.

určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca (§ 9 ods. 2 ZP).¹²⁴ Ak v pracovnoprávnych vzťahoch vystupuje ako zamestnávateľ štát alebo jednotky územnej samosprávy, považujú sa za právnické osoby, pričom za štát vykonávajú právne úkony ich organizačné jednotky, ktoré však nevystupujú vo vlastnom mene, ale v mene štátu. Zákonník práce upravuje osobitne postavenie organizačnej zložky ako zamestnávateľa. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak (§ 7 ods. 2 ZP).

Spôsobilosť zástupcov zamestnancov

Pre pracovnoprávne vzťahy je neodmysliteľné, že záujmy zamestnancov sú presadzované nielen individuálne, ale výrazným podielom aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou (§ 11a ods. 1 a 2 ZP).

Rozsah pôsobnosti jednotlivých zástupcov zamestnancov je daný exaktne Zákonníkom práce, ktorý presne upravuje aj formy ingerencie pri pluralite zástupcov. Čo však Zákonník práce neupravuje je otázka ich spôsobilosti. Vo vzťahu k odborovej organizácii je vznik plnej právnej subjektivity nesporný, nadobúda ju

¹²⁴ K problematike konania v mene zamestnávateľa a za zamestnávateľa pozri bližšie kapitolu 3.2. Poverenie a zastúpenie v pracovnom práve.

nasledujúcim dňom po tom, keď Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky bol doručený návrh na jej evidenciu. Otázna je ale právna subjektivita zamestnaneckého dôverníka a zamestnaneckej rady. Môžeme postupovať dvoma smermi.

Jednou z alternatív je pripustiť záver, že títo zástupcovia zamestnancov nedisponujú právnou subjektivitou vôbec, teda ani spôsobilosťou mať práva a povinnosti a ani spôsobilosťou na právne úkony. K takémuto záveru napovedá to, že zamestnanecký dôverník či zamestnanecká rada nemôžu dojednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy, nemôžu vytvárať nadnárodné (nadpodnikové) zväzy, nemôžu nadobúdať majetok, teda v širšom ponímaní nemôžu vlastným konaním brať na seba práva a povinnosti. Ich formy ingerencie, predovšetkým súhlas (napr. § 84 ZP pracovný poriadok alebo § 240 ods. 9 skončenie pracovného pomeru) nemožno potom považovať za právny úkon, ale len hmotnoprávnu podmienku právneho úkonu.

Na druhej strane, ak vychádzame z premisy, že pracovnoprávna spôsobilosť mať práva a povinnosti (pre účely nášho výkladu považovanú aj za pasívnu zložku právnej subjektivity) je priznaná subjektom, ktorým normy pracovného práva vymedzujú práva a povinnosti, potom zamestnaneckému dôverníkovi a zamestnaneckej rade musíme istú formu aspoň pasívnej zložky subjektivity pričítať. Domnievame sa, že mohli by sme hovoriť o úzkej právnej subjektivite (*sui generis*) pre pracovnoprávne vzťahy.

Polemika o subjektivite označených zástupcov zamestnancov sa môže javiť ako pseudoprávny problém *ex cathedra*. Nie je to celkom tak. Zákonodarca s účinnosťou od 1. septembra 2011 umožnil zamestnaneckému dôverníkovi alebo zamestnaneckej rade uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá by upravovala pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve. Označená úprava bola prijatá bez akejkoľvek zmeny či doplnenia pracovnoprávnej spôsobilosti týchto zástupcov zamestnancov. Keď opomenieme možnosť, že zákonodarca si túto

súvislosť neuviedomil, tak predpokladajme, že s určitou právnou spôsobilosťou zamestnaneckého dôverníka či zamestnaneckej rady počítal alebo túto spôsobilosť takto nepriamo priznal. V opačnom prípade by sme došli k absurdnej situácii, že zákon priznáva možnosť uzatvárať dohody, ktoré sú z teoreticko-právneho hľadiska zakaždým neplatné pre nedostatok spôsobilosti ich účastníkov. Napokon, označená možnosť dohody bola po ďalšej z rady novelizácii Zákonníka práce vypustená, a to s účinnosťou ku dňu 1. januára 2013.

Procesná spôsobilosť

Podľa § 61 Civilného sporového poriadku *procesnú subjektivitu má ten, kto má spôsobilosť na práva a povinnosti*; inak len ten, komu ju zákon priznáva. Podľa § 67 Civilného sporového poriadku *každý môže pred súdom samostatne konať v rozsahu, v akom má spôsobilosť na právne úkony*. Procesná spôsobilosť tak kopíruje spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony, ktorú priznáva iný právny predpis, pre spory z individuálnych pracovnoprávnych vzťahov je takým predpisom Zákonník práce. Táto skutočnosť je dôležitá najmä vo vzťahu k mladistvým zamestnancom, ktorý síce nie sú plnoletý, ale z pohľadu pracovného práva majú plnú právnu subjektivitu. To znamená, že môžu byť účastníkmi súdneho konania a aj samostatne konať pred súdom. Vyslovujeme s tým súhlas. I keď sa môže javiť, že z dôvodu zvýšenej ochrany potrebuje mladistvý zamestnanec „ochrannú ruku“ v podobe (zákonného) zástupcu, povinná intervencia v civilnom konaní by narúšala jeho samostatné postavenie a spôsobilosť v pracovnoprávnych vzťahoch.

Navyše nový Civilný sporový poriadok stavia zamestnanca v konaní pred všeobecným súdom do podstatne výhodnejšieho procesného postavenia. Odhliadneme od kauzálnej príslušnosti súdu a osobitnej miestnej príslušnosti, keď popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode ma žalovaný miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy, ktoré sami o sebe majú za cieľ kvalitatívne pozdvihnúť proces, resp.

priblížiť ho stranám k miestu skutočného výkonu práce. Procesne výhodné postavenie predstavuje najmä oslobodenie zamestnanca od zákonnej a sudcovskej zásady koncentrácie konania a možnosti vykonávania dôkazov priamo súdom. Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo požadovať (§ 319 CSP). Zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení *najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej*. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú (§ 320 CSP). Aj tieto zákonné ustanovenia nás presvedčajú, že v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov nie je účasť zákonného zástupcu mladistvého potrebná.

V súvislosti s procesnou spôsobilosťou je žiaduce upriamiť pozornosť najmä na organizačnú zložku. Z pohľadu obchodného práva organizačná zložka nedisponuje vlastnou spôsobilosťou, z pohľadu pracovného práva však môže byť priamym zamestnávateľom a vykonávať všetky práva s tým spojené. Súdna prax však smeruje k výkladu, že organizačnej zložke neprisuduje samostatnú procesnú spôsobilosť, a to ani v pracovnoprávných sporoch, kde je priamym zamestnávateľom. Žalobca má len možnosť osobitnej miestnej príslušnosti, keď popri všeobecnom súde je na konanie príslušný aj súd, v obvode ktorého je umiestnená organizačná zložka právnickej osoby, ktorá je žalovaným, ak sa spor týka tejto zložky (§19 písm. c) CSP).

Deliktuálna spôsobilosť

Subjektom deliktu môže byť len ten, ktorému právo priznáva deliktuálnu spôsobilosť. Je potrebné si však uvedomiť, že rôzne odbory práva pristupujú k deliktuálnej spôsobilosti rôzne a samy si definujú podmienky, podľa ktorých môžeme určiť niektorí zo subjektov právne zodpovedným. Civilné právo pripúšťa, aby

zodpovednosť niesli fyzické osoby, právnické osoby a štát. To isté platí aj pre pracovné právo, i keď z pohľadu tohto právneho odvetvia (i praxe) je relevantnejšie rozlišovať medzi zodpovednosťou zamestnanca a zodpovednosťou zamestnávateľa, zodpovednosťou subjektívnou a objektívnou, eventuálne zodpovednosťou zamestnanca s prezumpciou viny a prípadmi, keď zavinenie treba preukázať. Vo všeobecnosti platí, že pre spôsobilosť byť zodpovedný za škodu v civilnom práve je rozhodujúce, o akú zodpovednosť sa jedná.¹²⁵

Samotná deliktuálna spôsobilosť v pracovnom práve sa prelína (zbieha) so spôsobilosťou na právne úkony. Vznikom spôsobilosti zamestnanca na právne úkony vzniká aj deliktuálna spôsobilosť za škodu, ktorá vznikne v pracovnoprávnom vzťahu. Obmedzenia spôsobilosti na právne úkony platia rovnako aj pre deliktuálnu spôsobilosť. Mladistvý zamestnanec nie je spôsobilý uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti, a teda (bez toho, aby to bolo v Zákonníku práce explicitne vyjadrené) nie je ani deliktuálne spôsobilý za škodu, ktorá vznikne schodkom na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať. Vzájomná previazanosť spôsobilosti na právne úkony a spôsobilosti na protiprávne úkony je z podstaty vecí natoľko zrejmá, že niektorí teoretici ju pri kategorizácii jednotlivých zložiek právnej spôsobilosti spájajú.¹²⁶

Ochranná funkcia pracovného práva je vyjadrená aj tým, že pri porušení právnej povinnosti z individuálneho pracovnoprávneho vzťahu sa vyvodzuje zodpovednosť voči účastníkom i nástrojmi a inštitútmi verejného práva. Verejné právne odvetvia, majúc na mysli trestné právo a správne právo, považujú viaceré vzájomné povinnosti účastníkov individuálneho pracovného vzťahu za verejný záujem,

¹²⁵ VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie.* Bratislava: Eurókodex, 2013 s. 287-288 (autor kapitoly K. BERAN).

¹²⁶ K tomu napríklad: OTTOVÁ, E. *Teória práva. 3. vydanie.* Šamorín: Heuréka, 2010, s. 288.

a teda porušenie nimi určených povinností vnímajú ako útok naň so sankciou zakotvenom vo verejnom práve. Trestné právo postihuje štatutárny orgán právnickej osoby, ktorá je zamestnávateľom, alebo fyzickú osobu - zamestnávateľa ukotvením trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného.¹²⁷ Správne právo kontroluje a sankcionuje porušenie povinností predovšetkým prostredníctvom inšpekcie práce, pričom subjektom deliktu môže byť nielen zamestnávateľ, ale aj zamestnanec.¹²⁸

2.3. Prirodzené mantinely (hranice) autonómie vôle v pracovnom práve

2.3.1 Koherencia právneho poriadku a autonómie vôle

Realizácia autonómie vôle by nebola možná bez pravidiel, ktoré stanovuje právny poriadok. Právny poriadok umožňuje realizáciu autonómie vôle tým, že jej poskytuje ochranu a vytvára právne inštrumenty (možnosť uzavrieť zmluvu, vynútiť si plnenie zmluvy a pod.), súčasne ju však okliešťa. Prejav autonómie vôle nemôže byť bezbrehý, ale vždy len dovolený v hraniciach právneho poriadku. P. Bezouška považuje autonómiu vôle za závislú na právnom poriadku a ich vzájomný vzťah vysvetľuje nasledujúcim spôsobom: *i)* autonómia vôle sa odvodzuje od právneho poriadku, *ii)* právny poriadok chráni autonómiu vôle a pomáha jej presadeniu a *iii)* právny poriadok autonómiu vôle obmedzuje, keď iba niektorému určitému ľudskému konaniu priznáva právne následky a niektoré konania výslovne zakazuje.¹²⁹ Autonómia vôle je teda späť

¹²⁷ Ustanovenie § 214 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

¹²⁸ Napríklad sankcia za nelegálnu prácu podľa § 7 ods. 1 v spojitosti s § 2 ods. 1 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹²⁹ BEZOUŠKA, P.: *Autonomie vôle*. In: HAVEL, B. – PIHERA, V. (eds.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 30-31.

s právnym poriadkom, na základe ktorého a iba v rámci ktorého sa realizuje a prejavuje.

K vyššie uvedeným úvahám spätosti autonómii vôle či zmluvnej slobody s právnym poriadkom možno dodať, že právny poriadok je inštrumentom, ktorý presadzuje myšlienky či iné práva, ktoré odôvodňujú potrebu oklieštenia zmluvnej slobody. Obmedzenie autonómie vôle právnym poriadkom je napokon vyjadrené v čl. 2 ods. 3 ústavy: „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ Ústavné zakotvenie teda dovoľuje všetko konanie, ktoré nie je zákonom zakázané, čo vo všeobecnosti rozhodne platí aj pre pracovné právo.¹³⁰

Zámerne sme uviedli slovo vo „všeobecnosti“, nie preto, že by pracovné právo potieralo označený ústavný princíp, avšak predsa len pre **zmluvné pracovné právo**, v súvislosti s obmedzenou možnosťou uzatvárania zmlúv (tzv. „*numerus clausus*“ zmluvných typov) sa označené ústavné východisko mení. Teória poukazuje na to, že na rozdiel od iných odvetví súkromného práva sa zásada „čo nie je zakázané, je dovolené“ mení na zásadu „čo nie je dovolené, je zakázané“. Toto vyjadrenie je teóriou pracovného práva a príslušnou judikatúrou zdôvodňovaná potrebou ochrany zamestnancov pracovnoprávnym vzťahom.¹³¹

¹³⁰ K tomu ďalej: FIALA, J. a kol.: *Občianske právo hmotné*. Brno: Masarykova univerzita, 2002, str. 17.

¹³¹ Bližšie kapitola 2.5.3 Sloboda výberu zmluvného typu. Porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 14/2010 z 30. marca 2011. Ďalej pozri aj rozhodnutie ÚS ČR 27/1996 k ust. § 244 ods. 1 Zákonníka práce č. 65/1965 Sb. účinného do 31.12.2006. Pozri aj ÚS ČR 276/1999. Porovnaj BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 138 a nasl. alebo BARANCOVÁ, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. In: *Bulletin advokácie*, 1999, č. 5, s. 17-18.

2.3.2 Koherencia autonómie vôle viacerých subjektov

Autonómia vôle je vlastná každému subjektu práva, ktorý ju realizuje v rámci zákonom dovolených pravidiel podľa vlastných predstáv a uváženia. Ako sme už uviedli, realizácia autonómie vôle naráža jednak na mantinely stanovené právnym poriadkom, zároveň sa dostáva do konfliktu s predstavami iného subjektu, s ktorým má subjekt práva záujem vstúpiť do právneho vzťahu. Popri právnom poriadku je tak druhým prirodzeným mantinelom realizácie autonómie vôle zmluvná sloboda (autonómia vôle) vlastná druhej strane.

Každý kontrakt vzniká vzájomne zhodným prejavom vôle, strany sa vzájomne limitujú vlastnými predstavami o obsahu a forme právneho úkonu. V pracovnom práve sa vzájomné hranice zmluvnej slobody prejavujú predovšetkým v predzmluvných vzťahoch, kde zamestnanec a zamestnávateľ vystupujú de iure ako rovné subjekty. Po založení a vzniku pracovného pomeru sa zamestnanec dostáva do subordinačného postavenia, dobrovoľne sa podriaďuje pokynom zamestnávateľa, avšak to neznamená, že jeho zmluvná sloboda je potretá. Napokon, jeho fakticky nerovné postavenie je vyvažované zvýšenou právnou ochranou, predovšetkým pri skončení pracovného pomeru je zmluvná sloboda zamestnávateľa podstatne viac oklieštená, než sloboda zamestnanca. Z pohľadu zmluvnej slobody je však podstatné to, že dojednané obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, ak odhladneme od zákonných možností jednostranného preradenia na inú prácu, môžu byť menené zásadne iba na základe vzájomného súhlasu.

Charakteristickým znakom pracovného práva v súlade s jeho ochranou funkciou a špecifickým postavením v systéme práva je obmedzenie zmluvnej slobody nielen autonómiou vôle druhého zmluvného partnera (zamestnanca), ale aj kolektívnou vôľou, ktorá je vlastná zástupcom zamestnancov. Obmedzenie zmluvnej slobody kolektívnou vôľou badať dvojako, a to ako

- i) obmedzenie zmluvnej slobody ingerenciou zástupcov zamestnancov do individuálnych pracovnoprávných vzťahov a
- ii) obmedzenie zmluvnej slobody kolektívnym vyjednávaním, ktorého výsledkom je kolektívna zmluva.

Zmluvná sloboda zamestnávateľa je výrazne limitovaná kolektívnou vôľou zástupcov zamestnancov najmä v taxatívne určených prípadoch, keď sa vyžaduje predchádzajúci súhlas s právnym úkonom alebo dohoda so zástupcami zamestnancov pod sankciou neplatnosti.¹³² Do určitej faktickej výhody sa tak dostávajú zamestnávateľa, u ktorých zástupcovia zamestnancov nepôsobia. Príkladom spomeňme pracovný poriadok. Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov môže vydať pracovný poriadok i samostatne, bez akejkoľvek ingerencie zástupcov, pričom súhlas samotných zamestnancov sa nevyžaduje, stačí, aby boli s pracovným poriadkom oboznámení.

Avšak výhoda absencie pôsobenia zástupcov zamestnancov je len relatívna. Takýto zamestnávateľ síce nie je pri viacerých právnych úkonov viazaný povinnosťou predchádzajúceho súhlasu či prerokovania, na strane druhej však niektoré právne inštitúty pracovného práva nemôže vôbec aplikovať. Bez súčinnosti zástupcov zamestnancov zamestnávateľ nemôže zaviesť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času s referenčným obdobím nad štyri mesiace (§ 87 ods. 2 ZP) či konto pracovného času (§ 87a ZP) alebo uplatniť prekážku v práci na strane zamestnávateľa z vážnych

¹³² Napríklad pracovný poriadok (§ 84 ZP), jednostranné skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov (§ 240 ods. 9 a 11 ZP). Výrazné obmedzenie zmluvnej slobody sa viaže aj na zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorému môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná (§ 66 ZP). Pre úplnosť, tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď danú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP (§ 66 ZP).

prevádzkových dôvodov s náhradou mzdy v sume najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP).

Dôležité výkladové pravidlo upravujúce limity konania zamestnávateľa pri absencii zástupcov zamestnancov (na ktoré právna prax mnohokrát zabúda) je ukryté v ustanovení § 12 Zákonníka práce, podľa ktorého *ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa*. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

Do zmluvnej slobody oboch účastníkov individuálneho zmluvného vzťahu zasahuje taktiež kolektívna zmluva ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva je síce dvojstranným právnym úkonom, ktorého obsah vychádza z autonómneho postavenia oboch zmluvných partnerov a z princípu ich zmluvnej voľnosti,¹³³ ale vo svojom výsledku ďalej zmluvnú slobodu zamestnávateľa a zamestnanca obmedzuje. Zákonník práce v ustanovení § 231 ods. 1 zakotvuje princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy pred pracovnou zmluvou, podľa ktorého je pracovná zmluva neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva. Kolektívnu zmluvou sa tak ekonomicky nerovná pozícia zamestnanca čiastočne vyvažuje. V prospech zamestnanca, ale i z dôvodu verejného záujmu, ktorý spočíva v predchádzaní sociálneho dumpingu, je zmluvná sloboda oklieštená aj právnym ukotvením rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.¹³⁴

¹³³ Ani to neplatí v absolútnom význame, pretože vecné vymedzenie obsahu kolektívnej zmluvy je redukované na úpravu výhodnejších podmienok v porovnaní so zákonom.

¹³⁴ Ustanovenie § 7 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov. Blížšie: ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Extenzia*

Naopak, za prejav rešpektovania slobody jednotlivca i autonómie vôle zamestnanca sa považuje právo odborovo neorganizovaného zamestnanca slobodne určiť, že v ho v individuálnych záležitostiach (v danej alebo aj vo všetkých) nebude zastupovať žiadna odborová organizácia (nadväznosť na ust. § 232 ods. 3 Zákonník práce a jeho riešenie plurality odborových organizácií na pracovisku).¹³⁵ Dovolíme si však polemizovať s načrtnutými závermi Ústavného súdu Českej republiky. Domnievame sa, že takáto požiadavka zamestnanca by mala byť obsolentná a povinnosť ingerencie zástupcov zamestnancov napriek žiadosti zamestnanca trvá. Zákon tak chráni zamestnanca aj pred prejavmi jeho vlastnej vôle.

V súvislosti s obmedzením zmluvnej slobody v kolektívnom vyjednávaní možno spomenúť aj dve osobitosti. Zákon o kolektívnom vyjednávaní predpokladá dobrovoľné vzdanie sa slobody vyjednávania o obsahu kolektívnej zmluvy počas procesu kolektívneho vyjednávania dohodou o rozhodcovi, ktorého rozhodnutie nahrádza kolektívnu zmluvu. Nie je povinnosťou strán zvoliť si rozhodcu, avšak ak tak učinia (po tom, čo konanie pred sprostredkovateľom bolo neúspešné) doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.¹³⁶ Druhá osobitosť obmedzenia zmluvnej slobody v kolektívnom vyjednávaní spočíva v tom, že zákon núti zmluvné strany vyjednávať. Obmedzenie zmluvnej slobody indikuje zákaz, reštrikciu, limit. V kolektívnom pracovnom práve okrem reštrikcií zákon kladie obom zmluvným stranám povinnosť začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. Po predložení

kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: Justičná revue, roč. 65, 2013, č. 5, s. 613 – 633, OLŠOVSKÁ, A.: *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s.197-204.

¹³⁵ K tomu nález Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 83/06 z 12. marca 2008 uverejnený pod č. 116/2008 Sb.

¹³⁶ § 13 ods. 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane je zmluvná strana povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.¹³⁷ Zásada zmluvnej voľnosti je teda čiastočne prelomená tým, že zmluvné strany sú povinné vyjednávať, avšak je zachovaný jej základný zmysel, a to v tom ohľade, že nie je vynucované povinné uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú tak povinné rokovať, nie sú však povinné zmluvu uzavrieť.¹³⁸

2.4 Dôvody obmedzenia zmluvnej slobody

Pracovné právo, charakteristické svojou sociálnou funkciou, zmluvnú voľnosť reguluje výraznejším spôsobom než tradičné súkromnoprávne odvetvia. Spor medzi úplnou, bezhraničnou liberalizáciou pracovného práva, ktorá žije v predstavách zamestnávateľa, a na druhej strane sociálnou, ochrannou a možno až paternalistickou úlohou pracovného zákonodarstva, ktorá je preferovaná zamestnancami, je logický a prirodzený. Obe skupiny chránia svoje legitímne záujmy. Do tohto sporu ale vstupuje verejná moc prostredníctvom právnej regulácie. Nemožno spochybňovať povinnosť zákonodarcu kogentnými a relatívne kogentnými normami ukrajovať zo zmluvnej slobody, predovšetkým z dôvodu verejného záujmu a ochrany slabšej strany.

Verejný záujem

Autonómia vôle podlieha obmedzeniu tam, kde existuje ústavný princíp, či iný ústavne aprobovaný verejný záujem.¹³⁹ Verejný záujem spoločnosti prostredníctvom kogentných a relatívne

¹³⁷ § 8 ods. 1 až 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

¹³⁸ Pozri bližšie HORECKÝ, J.: *Vybrané zásady a princípy v právu kolektívneho vyjednávaní*. In: HAMUPELÁK, O. (ed.): *Princípy a zásady v právu – teorie a praxe*. Sborník z konferencie Olomoucké debaty mladých právnikov 2010. Praha: Leges, 2010., s. 232.

¹³⁹ Nález Ústavného súdu ČR z dňa 6. novembra 2007, sp. zn. II. Ú S 3/06.

kogentných noriem¹⁴⁰ významne reguluje obsah individuálneho pracovnoprávneho vzťahu a zasahuje do takmer každej jeho oblasti. Možno uviesť početné množstvo príkladov: reguláciu sociálnej politiky zamestnávateľa, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právnu úpravu náhrady škody zamestnanca, minimálneho odmeňovania prostredníctvom minimálnych mzdových nárokov a pod. Verejný záujem vnímame aj v definícii závislej práce a v príkaze jej výkonu iba v pracovnoprávnom vzťahu. Fyzickej osobe vykonávajúcej závislú prácu sa tým poskytuje sociálna ochrana prislúchajúca zamestnancovi, taktiež sa tým v nemalej miere zabezpečuje financovanie sociálneho poistenia.

Verejný záujem ako limit zmluvnej slobody sa prelína so *zákazom diskriminácie*, ako aj s potrebou *ochrany slabšej strany*, ktoré sú výrazom základných práv a sociálnych práv jednotlivca a súčasne vyrovnávajú ekonomicky nevyvážené postavenie zamestnávateľa a zamestnanca.

Zákaz diskriminácie

Zákaz diskriminácie je základným právom, ktoré prináleží všetkým bez rozdielu a vo svojej podstate vytvára základný rámec pre aplikáciu a realizáciu všetkých subjektívnych práv. Nemožno hovoriť o spravodlivom výkone práva, pokiaľ je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania. Pri dodržiavaní zákazu diskriminácie však súčasne treba mať na pamäti elementárnu zásadu: s rovnakými rovnako, s odlišnými odlišne. To znamená, že zásada rovnakého zaobchádzania nemôže byť naplnená za každých okolností len formálne rovnakým správaním, v určitých situáciách, predovšetkým pri zjavnej nerovnosti šancí sa vyžaduje zavádzanie osobitných pravidiel a opatrení na ochranu slabšej strany či minority. Práve

¹⁴⁰ Z legislatívno-technického pohľadu zmluvnú slobodu obmedzujú kogentné a relatívne kogentné normy. Donucovacie normy ako zásah do ústavne garantovanej autonómie vôle musia mať materiálne odôvodnenie. Dôvody kogentnosti sú teda vo všeobecnosti zhodné s dôvodmi obmedzenia zmluvnej slobody. Pozri bližšie kapitolu 1.2.3. Metódy právnej regulácie pracovného práva.

materiálny koncept chápania zákazu diskriminácie sa vo vzťahu k autonómii vôle prejavuje *ako limit pri výbere zmluvného partnera, ktorý je obmedzený tzv. kvóta systémom*. Okrem výberu zmluvného partnera, zásada rovnakého zaobchádzania formuje aj výber dojednaní obsahu právneho úkonu a celkovú realizáciu pracovnoprávneho vzťahu.

Ochrana slabšej strany

Pre pracovné právo, na rozdiel od iných odvetví súkromného práva, majú na mysli najmä občianske právo a obchodné právo, je charakteristický princíp solidarity, sociálnej bezpečnosti, sociálnej spravodlivosti. Tie sa prejavujú najmä v potrebe ochrany slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu.¹⁴¹ Nasvedčuje tomu aj vývoj pracovného práva v Európskej únii, ktorá v ostatných rokoch svojou normotvorbou upevňuje minimálne sociálne štandardy, čím okliešťa liberálne tendencie národných zákonodarcov. *Absolútna liberalizácia pracovného práva je zo samotnej podstaty tohto právneho odvetvia vylúčená.*

Ochrana slabšej strany, solidarita a sociálna funkcia charakterizujú celú pracovnoprávnú normotvorbu. Snahou pracovnoprávneho zákonodarstva je vyvažovať ekonomicky nerovné postavenie medzi zamestnávateľom a zamestnancom stanovením minimálnej sociálnej ochrany. Sociálne minimá zakotvené na vnútroštátnej úrovni prostredníctvom kogentných a relatívne kogentných noriem obmedzujú autonómiu vôle oboch účastníkov individuálneho pracovnoprávneho vzťahu. Dá sa povedať, že kogentnosť pracovnoprávnych noriem chráni zamestnanca aj pred sebou samým, pred jeho prejavom vôle, ktorý by ho mohol ako dôsledok ekonomickej nerovnováhy postaviť do právne nevyváženého postavenia. Zmluvná solidarita či ochrana slabšej zmluvnej strany sa v súčasnosti popri zásade zmluvnej slobody

¹⁴¹ BARANCOVÁ, H.: *Základné európske a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva*. In: BARANCOVÁ, H. a kol. (ed.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, s. r. o., 2009. s. 24.

považuje za samostatnú zásadu a vzťah týchto zásad nielen v pracovnom práve, ale celkovo v súkromnom práve, za jednu z kľúčových otázok súkromného práva.¹⁴² V nadväznosti na to, je potom kľúčové aj riešenie otázky ich konfliktu. Následkom nebude absolútne vylúčenie jednej zo zásad, ale jej proporcionálne použitie, resp. čiastočné obmedzenie. K týmto úvahám sa vyslovil F. Melzer, pričom uviedol, že *princíp autonómie vôle môže byť potlačený iba v tom prípade, keď je v kolízii s iným právnym princípom, najmä princípom ochrany dobrej viery, a tento v porovnaní nad ním preváži.*¹⁴³

2.5 Zásahy do zmluvnej slobody v individuálnom pracovnom práve

V predchádzajúcich kapitolách sme sa zamerali na koherenciu zmluvnej slobody a právneho poriadku, ktorý na jednej strane zmluvnú slobodu garantuje a súčasne vytvára pre ňu limity. Ďalšie limity tvorí autonómia vôle druhej zmluvnej strany, prípadne kolektívna vôľa, pričom všetky tieto bariéry vnímame ako prirodzené hranice zmluvnej slobody. Obmedzenia zmluvnej slobody v pracovnom práve tým ale nekončia. Verejný záujem ako dôvod odkrojenia časti individuálnej do zmluvnej slobody zasahuje do takmer každej jednej obsahovej súčasti.¹⁴⁴ V nasledujúcich kapitolách sa zmeriame na tie zásahy do zmluvnej voľnosti, ktoré považujeme za špecifické, typické pre pracovné právo. Konkrétne ide obmedzenie

¹⁴² BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012, s. 83-84.

¹⁴³ Bližšie MELZER, F.: *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009, s.18.

¹⁴⁴ Základný obsahový rámec zmluvnej slobody generálne spočíva v slobode i) uskutočnenia právneho úkonu, ii) výberu zmluvného partnera, iii) výberu obsahu zmluvy, iv) výberu zmluvného typu a formy. Uvedené obsahové členenie môžeme vnímať aj ako prejavy zmluvnej slobody. Porovnaj mierne odlišnú kategorizáciu obsahu zmluvnej slobody napríklad TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 44. alebo aj BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115.

slobody výberu právnej regulácie, ktoré je dané príkazom vykonávať závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu, ďalšie osobitné obmedzenie v pracovnom práve spočíva v nepriamom príkaze zamestnávať špecifické kategórie zamestnancov, či kladení prekážok v zamestnávaní iných špecifických skupín. Napokon pozornosť upriamime na obmedzenie zmluvných typov v pracovnom práve, ktoré výrazne kontrastuje so zmluvnou voľnosťou v iných súkromnoprávných odvetviach práva.

2.5.1 Obmedzenie slobody výberu právnej regulácie

Závislá práca je v neustálej pozornosti legislatívcov a ako základný kameň pracovného práva je právnou vedou početne pertraktovaná. Dôležitosť definície závislej práce a jej správneho výkladu je vyjadrená v § 1 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého, *závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.*

Zákonná podmienka výkonu závislej práce výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu vytvára zjednodušene povedané *dichotómiu právneho postavenia* osôb vykonávajúcich prácu. Pracovná činnosť sa tak môže vykonávať buď v právnej pozícii zamestnanca, pokiaľ ide o závislú prácu, alebo (ak nejde o závislú prácu v zmysle jej definičných znakov) v pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, prípadne na základe súkromnoprávnej zmluvy pod režimom noriem súkromného práva. Budúce zmluvné strany musia posúdiť, aké znaky bude mať ich zmluvný vzťah a na základe toho vybrať správnu zmluvnú formu. Výber správnej zmluvnej formy závisí výlučne od charakteru vykonávanej práce.

V súvislosti s príkazom vykonávať závislú prácu pod režimom pracovného práva vyvstávajú dve na prvý pohľad triviálne otázky, ktoré si však vyžadujú širšiu pozornosť.

- a. *Je právne prípustné, aby sa závislá práca vykonávala pod iným než pracovnoprávnym režimom, pokiaľ odklon od pracovnoprávnej regulácie je skutočným prejavom vôle oboch strán?*
- b. *Je právne prípustné, aby sa práca, ktorá nespĺňa znaky závislej práce a možno ju teda považovať za nezávislú a samostatnú, riadila na základe vôle zmluvných strán pracovnoprávnou reguláciou?*

Výkon závislej práce mimo pracovnoprávnej regulácie

Najmä prvá otázka sa javí ako zbytočná, zákonný príkaz vykonávať závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu je explicitne vyjadrený v citovanom ustanovení § 1 ods. 3 Zákonníka práce, bez ohľadu na vôľu strán vymanit' sa z tejto z ich pohľadu nevýhodnej pracovnoprávnej regulácie. Zamerajme sa na vôľu strán.

Právne názory poukazujú na to, že príslušné orgány aplikácie práva pri posudzovaní, či ide o závislú prácu alebo nie, berú do úvahy aj vôľu strán, t. j. ak uzatvorili občianskoprávnu zmluvu alebo obchodnoprávnu zmluvu, či ich vôľou bolo uzatvoriť takúto zmluvu alebo mali v skutočnosti záujem uzatvoriť pracovnú zmluvu a v nadväznosti na to orgány aplikácie práva skúmajú aj vôľu strán prejavovanú pri realizácii tejto zmluvy.¹⁴⁵ Napriek vysokému počtu zastretých pracovných pomerov, judikatúra všeobecných súdov Slovenskej republiky je nepočetná, pričom prevažujú daňovo-právne spory, kde sa posudzuje závislosť činnosti s odkazom na zákon o dani z príjmov.¹⁴⁶

Podľa zákona o dani z príjmov sa príjmami zo závislej činnosti rozumejú príjmy zo *súčasného alebo predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu*, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník *pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu*. Závislá práca podľa Zákonníka

¹⁴⁵ TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 37 a 38.

¹⁴⁶ Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

práce je teda vždy závislou činnosťou v zmysle zákona o dani z príjmov, naopak to však nemusí platiť, keďže závislá činnosť podľa zákona o dani z príjmov nemá len podobu závislej práce definovanej Zákonníkom práce, a tak je dôsledné odlíšenie týchto pojmov namieste.¹⁴⁷ Avšak aj judikatúra vo veciach posudzovania charakteru závislej činnosti na daňové účely môže byť podnetná pre analýzu limitov zmluvnej slobody výberu zmluvného typu, resp. právnej regulácie vzájomných vzťahov.

V staršej rozhodovacej činnosti nájdeme podstatný dôraz na zmluvnú vôľu strán, keď najvyšší súd konštatoval, že „...pri súbehu základný rozdiel medzi závislou činnosťou a podnikateľskou činnosťou je nevyhnutné odvodzovať od prejavenej vôle zmluvných strán, t. j. či medzi sebou mienia uzatvoriť obchodnoprávny vzťah alebo pracovnoprávny vzťah. Pri neexistencii výslovného zákonného záväzku rovnaký obsah pracovnej činnosti je možné plnoodhodnotne vykonávať na základe mandátnej i pracovnej zmluvy.“¹⁴⁸ Obdobne, najvyšší súd v inom rozhodnutí (opäť meritórne týkajúci sa daňového konania) s odkazom na rozhodnutie prvostupňového krajského súdu uviedol: „Pre posúdenie platnosti zmlúv o dielo je nepochybne rozhodujúce posúdenie, či živnostníci v danom prípade mali úmysel uzatvoriť so žalobcom obchodnoprávny vzťah podľa ustanovení Obchodného zákonníka alebo vzťah pracovnoprávny podľa ustanovení Zákonníka práce a to bez ohľadu na to ako bola zmluva pomenovaná... Správca dane sa pri dokazovaní sústredil iba na rozsah zmlúv o dielo, pričom mal zisťovať aj u jednotlivých živnostníkov skutočnú vôľu, pre aký druh pracovnej činnosti na základe uzatvorenej zmluvy majú predmet zmluvy vykonať. ... v dokazovaní mal správca dane možnosť opýtať sa jednotlivých živnostníkov, či by uzatvorili závislú, teda opakujúcu sa činnosť v prospech žalobcu za tých podmienok, ktoré by iné zmluvy (napr. príkazná zmluva alebo akákoľvek iná) umožňovali vstúpiť so žalobcom do

¹⁴⁷ Závislá činnosť podľa § 5 zákona o dani z príjmov môže byť v súlade s právnymi predpismi vykonávaná nielen na pracovnoprávnom, ale aj občianskoprávnom a obchodnoprávnom zmluvnom podklade.

¹⁴⁸ Rozsudok NS SR sp. zn. 3 Sžf 80/2008 z 23. apríla 2009.

*obchodno-právneho vzťahu, alebo len do pracovnoprávneho vzťahu a či by za iných okolností uzatvorili takýto kontrakt.*¹⁴⁹

Pre korektnosť je vhodné doplniť, že prvé citované rozhodnutie sa viazalo na právnu úpravu v čase keď ešte Zákonník práce nedefinoval závislú prácu, druhé rozhodnutie sa však vzťahovalo už na právnu úpravu s definíciou závislej práce a príkazom jej výkonu v pracovnoprávnom vzťahu.

Označené závery rozhodovacej činnosti najvyššieho súdu môžu implicitne navodzovať dojem, že vôľa účastníkov je rozhodujúca dokonca do takej miery, že zmluvné strany si sami vlastným rozhodnutím určia právnu reguláciu, pod ktorú bude spadať ich zmluvný vzťah, predmetom ktorého je výkon závislej práce. Takýto záver je popretím podstaty definície závislej práce a zákonného príkazu vykonávať závislú prácu výlučne v pracovnoprávnom vzťahu.

Nesúhlasíme s takýmto právnym názorom, to však neznamená, že zmluvná autonómia strán bude popretá absolútne. Základným princípom právneho štátu je ochrana zmluvnej autonómie kontrahentov, ale táto ochrana nie je bezbrehá a z pohľadu pracovného práva je limitovaná ochranou sociálnych hodnôt. Vôľa strán by sa teda mala posudzovať len v tom smere, či skutočnou vôľou strán bolo vykonávanie závislej práce alebo nezávislej činnosti (podnikania), bez ohľadu na to, aká bola vôľa pre uzavretie zmluvného typu či voľby právnej regulácie. Zmluvná sloboda v pracovnom práve v záujme ochrany slabšej zmluvnej strany nedosahuje takú liberálnu úroveň ako v iných odvetviach súkromného práva a zmluvné strany nedisponujú uvážením, aký právny režim si zvolia pre výkon závislej práce. Zmluvné strany si nemôžu na výkon závislej práce zvoliť iný než pracovnoprávny vzťah, aj keby dodržali všeobecné princípy ochrany slabšej strany,

¹⁴⁹ Rozsudok NS SR sp. zn. 5 Sžf 36/2009 z 23. februára 2010.

dobrej viery, nezneužívanie ekonomicky silnejšieho postavenia a pod.¹⁵⁰

Z uvedených dôvodov preto na prvú otázku nemôžeme odpovedať inak, než že pri výkone závislej práce si strany nemôžu vybrať inú ako pracovnoprávnu reguláciu ich zmluvných vzťahov. Napokon obchádzať reguláciu pracovného pomeru a nahrádzať ju občianskoprávnou či obchodnoprávnou úpravou je mnohokrát záujmom, vôľou oboch zmluvných strán. Avšak pokým zmluvné strany si môžu voliť medzi občianskoprávnou a obchodnoprávnou úpravou do tej miery, že si v dovolených prípadoch zvolia obchodnoprávnu reguláciu i keď by inak podliehala občianskoprávnej,¹⁵¹ normatívny text Zákonníka práce výkon závislej práce v inom než pracovnoprávnom vzťahu nepripúšťa.

Ak vyslovujeme, že vôľa subjektov spravovať sa určitým právnym režimom neprelamuje zákonný príkaz vykonávať závislú prácu výlučne v pracovnoprávnom vzťahu, zákonite sa táto premisa má prejavovať aj v praktickom spôsobe výkonu kontroly závislej práce k zisťovaniu porušenia predpisov o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Tá je nemysliteľná bez priamej, fyzickej kontroly na pracoviskách a kontaktovaním sa aj so samotnými vykonávateľmi práce, keďže odkontrolovaním písomného vyhotovenia dokumentov – občianskoprávných a obchodnoprávných kontraktov, ktoré zastierajú pracovnoprávne vzťahy, sa reálne nelegálne zamestnávanie v tejto podobe zistiť nedá.¹⁵² Pri posúdení či sa jedná o závislú prácu alebo zastieranie závislej práce inými zmluvnými typmi rozhoduje

¹⁵⁰ Porovnaj rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 7 Afs 72/2008 – 97 z 15. januára 2009, ktoré uvádza argumenty na obhajobu zastretých právnych vzťahov.

¹⁵¹ Ustanovenie § 262 ods. 1 Obchodného zákonníka: *strany si môžu dohodnúť, že ich záväzkový vzťah, ktorý nespadá pod vzťahy uvedené v § 261 (večná pôsobnosť Obchodného zákonníka) sa spravuje týmto zákonom.*

¹⁵² Porovnaj SCHUŠZTEKOVÁ, S. - ŠVEC, M.: *Výkon kontrolnej činnosti ako predpoklad odstránenia deformácií na trhu práce.* In: Pracovní právo 2012 na téma Závislá práca a její podoby. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 192-201.

vždy faktickosť a reálny výkon práce vo vzťahu k definičným znakom závislosti.

V súlade s načrtnutými myšlienkami sa vyjadril aj najvyšší súd vo svojom z novších rozhodnutí,¹⁵³ kde sa výslovne odklonil od svojej predchádzajúcej rozhodovacej činnosti a napriek tvrdenej vôli zmluvných strán byť podriadený obchodnoprávnemu režimu na základe mandátnej zmluvy deklaroval závislú činnosť, keď zdôraznil, že: *„Treba však tiež vychádzať zo skutočného obsahu právneho úkonu a nemožno odhliadnuť ani od skutočnosti, aká činnosť bola fakticky vykonávaná ...“*. Pri výklade vôle zmluvných strán tak najvyšší súd zvažoval nielen deklarovaný zámer strán podrobiť sa určitej právnej regulácii, ale všetky okolnosti súvisiace s prejavom vôle – predovšetkým prax a následné reálne správanie strán, ktoré si medzi sebou ustálili.¹⁵⁴ Súdny nemôžu vystavať posudzovanie zastretých pracovnoprávných vzťahov výlučne na navonok prezentovanej vôli zmluvných strán s absolútnym uplatňovaním zásady zmluvnej voľnosti výberu zmluvného typu a s tým spojenou reguláciou, ale reálny obraz o skutočnej vôli zmluvných strán vytvára to, akým spôsobom sa zmluvné strany chovajú pri vzájomnej spolupráci.¹⁵⁵ Kľúčový je preto taký postup, aby charakter vykonávanej činnosti bol odhalený na základe materiálneho posúdenia a pritom nie je dôležité na akom formálnom právnom základe má byť táto činnosť vykonávaná.¹⁵⁶ Ak teda niekto prenájma priestory druhému účastníkovi zmluvy, účtuje nájomné za používanie pracovných prostriedkov, účastník má živnostenské oprávnenie, nečerpá dovolenku a podobne, *„...môžu byť tieto okolnosti iba súčasťou predstieraného (simulovaného) konania, ktorého účelom je zasriať skutočnú povahu právneho úkonu..., je nepochybné, že bez*

¹⁵³ Rozsudok NS SR sp. zn. 5 Sžf/55/2012 z 15. augusta 2013.

¹⁵⁴ K posudzovaniu závislej práce porovnaj aj závery rozsudku Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 1 Afs 11/2010 z 13. mája 2010.

¹⁵⁵ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 1 Afs 53/2011 z 8. septembra 2011.

¹⁵⁶ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 2 Afs 62/2004 - 70 z 24. februára 2005.

*uvedenia takýchto a iných podobných údajov v zmluve nikto nemôže dobre predstierať (simulovať), že medzi účastníkmi má ísť o podnikateľský, nie pracovnoprávny vzťah.*¹⁵⁷

Naostatok je vhodné uviesť, že povinnosť vykonávať závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu nie je samoučelný. Nútené živnosti alebo tzv. švarcsystém¹⁵⁸ je do istej miery logickým (nie však legitímnym) záujmom zamestnávateľov zabezpečovať potrebu výkonu práce mimo pracovnoprávnych vzťahov, najmä pracovného pomeru. Znižovanie ceny práce je napokon základnou agendou všetkých zamestnávateľských zväzov. V minulosti boli zaznamenané aj také snahy, aby sa zo Zákonníka práce odstránila povinnosť zamestnávateľa uskutočňovať výkon závislej práce prostredníctvom pracovnoprávnych vzťahov.¹⁵⁹

Takýto stav je nežiaduci, zastieranie pracovného pomeru má celý rad negatívnych dôsledkov. V prvom rade zamestnanec má zníženú alebo dokonca úplne stráca sociálnu ochranu, krytú sociálnym poistením, a to nielen v prípade staroby, ale napríklad aj v prípade úrazu či choroby z povolania. Z celospoločenského pohľadu zastreté pracovné pomery znamenajú výpadok príjmov do fondov Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne a súčasne narúšajú férovú hospodársku súťaž. Zamestnávateľ, ktorý protiprávne nahrádza závislú prácu iným zmluvným typom súkromného práva sa dostáva do konkurenčnej výhody oproti ostatným zamestnávateľom, ktorí rešpektujú Zákonník práce a ostatnú pracovnoprávnu reguláciu.

¹⁵⁷ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3356/2012 z 30. októbra 2013.

¹⁵⁸ Termín „švarcsystém“ nepochádza z nemčiny, ako by sa mohlo zdať, ale ide o prevzatie mena Miroslava Švarca, podnikateľa v stavebníctve, ktorý začiatkom deväťdesiatych rokov upravil svoje podnikanie tak, že so všetkými svojimi zamestnancami (vrátane sekretárook) ukončil pracovný pomer, vyzval ich k získaniu živnostenského oprávnenia a následne s nimi uzavrel obchodné kontrakty, pričom obsah a spôsob výkonu ich práce zostal nezmenený. Mnohí podnikatelia tento systém nasledovali a tým dali podnet na zásah zo strany štátu, aby takéto protiprávne konanie dôraznejšie kontroloval a prísnejšie postihoval.

¹⁵⁹ K naznačeným snahám pozri bližšie BARANCOVÁ, H.: *K pojmu zamestnanec*. In: Právnik, 2004, č. 3, s. 244 a na sl.

Bez širších analýz môžeme zhrnúť, že dôvody pre obmedzenie zmluvnej slobody príkazom vykonávať závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu sú v zásade dva a vzájomne sa prelínajú. Záujmom zákonodarcu je dosiahnuť jednak

- i) ochranu zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu a poskytnúť mu náležitú sociálnu ochranu, ako aj
- ii) zabezpečiť ochranu verejných zdrojov, ktoré sú primárne určené na výkon sociálnej politiky štátu.

Výkon nezávislej práce v rámci pracovnoprávnej regulácie

Ak sa prinavrátíme k prv položeným otázkam, druhá nastolila problém, či si zmluvné strany môžu slobodne zvoliť pracovnoprávnu reguláciu pri výkone nezávislej samostatnej práce, inými slovami či nezávislá práca by mohla byť z ich vlastnej vôle kvalifikovaná ako pracovnoprávny vzťah. Na prvý pohľad sa javí takáto otázka čisto akademickou, bez praktického rozmeru. Napokon v slovenskom právnom i podnikateľskom prostredí sú problematické nútené živnosti, ktoré sú postihované prostredníctvom zákonnej úpravy o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, nemáme právnu úpravu verejného práva, ktorá by postihovala prípady opačné. Napriek tomu, nejde o otázku, ktorá by nemala praktický dopad, predovšetkým pri tzv. prekérnych pracovnoprávných vzťahoch.

Vo vzťahu k nami formulovanej otázke, J. Toman vcelku jednoznačne uvádza, že pokiaľ „*ide o právnu úpravu Slovenskej republiky, práca, ktorá nie je závislou prácou, by nemala byť vykonávaná na základe Zákonníka práce.*“¹⁶⁰ Naproti tomu, M. Štefko argumentuje, že „*v nemeckej literatúre sa toto právo zmluvným stranám priznáva a toleruje to aj česká prax pri nositeľoch nemocenského a dôchodkového poistenia.*“¹⁶¹ Aj podľa D. Terezziovej a B. Šubrta český „*Zákonník práce nevyklučuje, aby práca,*

¹⁶⁰ Porovnaj TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 22.

¹⁶¹ ŠTEFKO, M.: *Výkon závislé práce*. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*. Roč. 57, č. 4, 2008, s. 339. Citované z TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 22.

*ktorá v skutočnosti nemá povahu závislej práce, bola vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu (nikedy nie naopak). Za závislú ju tak bude činiť až uzavretie pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.*¹⁶²

Pre všetky odvetvia súkromného práva, pracovné právo nevynímajúc, je základným východiskom ústavný princíp autonómie vôle, ktorý sa pretavuje aj do zásady zmluvnej slobody. Každý subjekt súkromného práva sa slobodne rozhoduje či bude kontrahovať, s ktorou osobou, akým obsahom a prípadne akou formou. Vo všeobecnosti ale platí, že právna kvalifikácia ich zmluvného vzťahu, prípadne zákonná regulácia ich vzťahu je výsledkom ich zmluvného dojednania, ktorý sa zásadne posudzuje podľa obsahu a nie ich rozhodnutí. Vecná pôsobnosť toho ktorého právneho predpisu alebo konkrétne toho ktorého zmluvného typu, ktorý bude zmluvný vzťah a z neho vyplývajúce vzájomné práva a povinnosti regulovať, sa odvíja s ohľadom na osoby účastníkov, predmet alebo najčastejšie obsah zmluvného vzťahu. Samotný výber právnej regulácie teda nie je možnosťou voľby, pokiaľ to právo neprípúšťa. Takým prípadom je Obchodný zákonník, ktorý vo svojom ustanovení § 262 ods. 1 umožňuje stranám sa dohodnúť, že ich záväzkový vzťah, ktorý nespadá pod vecnú pôsobnosť Obchodného zákonníka sa bude spravovať týmto zákonom.

Aj základný kódex pracovného práva, tak ako každý iný kódex, vymedzuje svoju vecnú pôsobnosť. Podľa úvodného ustanovenia § 1 ods. 1 Zákonníka práce tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Predmet individuálnych pracovnoprávných vzťahov je teda determinovaný závislou prácou. A aj keď Zákonník práce vyslovene nezakazuje výkon nezávislej,

¹⁶² TREZZIOVÁ, D. - ŠUBRT, B.: *Závislá práca, nelegálna práca a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – I. časť*. In: *Práce a mzda*. 2011, č. 12, s. 16.

samostatnej práce v pracovnoprávnom vzťahu, takýto prístup by bol mimo vymedzenia vecného rozsahu, pričom ustanovenie obdobné § 262 ods. 1 Obchodného zákonníka v Zákonníku práce absentuje. Tieto úvahy smerujú k záveru, že výkon nezávislej práce nie je možné vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu, ale bude sa riadiť právnymi predpismi podľa príslušnej vecnej pôsobnosti. Pre správne pochopenie vyslovených úvah je nevyhnutné zdôrazniť, že máme na mysli prácu, ktorá celkom zjavne nemá charakter závislej, pričom takých prípadov nie je veľa (najvypuklejší problém sa javí u štatutárov obchodných spoločností). Už len z podstaty veci, činnosť, ktorá vykazuje všetky znaky podnikania či samostatne zárobkovej činnosti na základe osobitného predpisu nemôže byť vykonávaná ako závislá práca. V praxi je ale viacero činností, ako napríklad práca obchodného zástupcu, ktoré môžu byť vykonávané ako vo forme závislej práce tak i samostatne, nezávisle na inom súkromnoprávnom základe. Aj v tomto prípade sa vôľa strán vzťahuje iba na rozhodovanie účastníkov či budú činnosť vykonávať závisle alebo nezávisle, teda k obsahu zmluvného dojednanja, pričom dojednanému obsahu výkonu práce bude potom zodpovedať právna regulácia. Príkaz vykonávať závislú prácu výlučne v pracovnoprávnom vzťahu tým nie je dotknutý.

Česká judikatúra v kontexte posudzovania závislej činnosti na daňovoprávne účely používa výraz „činnosti obojeté povahy“. Sú to činnosti, ktoré „je možné vykonávať tak v pracovnom pomere i mimo neho, pričom tieto činnosti nespádajú do kategórie nedovoleného švarcsystému, nesmie však ísť o predstieranie samostatnosti a zástieranie skutočného stavu spočívajúceho v rýdzej závislej činnosti a ani o zneužitie práva.“¹⁶³ Citované odôvodnenie tohto rozhodnutia otvára možnosti voľnejšieho posudzovania takých výkonov prác, ktoré sú hraničné (treba zdôrazniť, že i toto rozhodnutie sa týka predovšetkým daňovo-právnych vzťahov), ale súčasne korešponduje s príkazom vykonávať závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu a rozhodne neodporuje ani

¹⁶³ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR 6 Afs 85/2014 zo 14. septembra 2014.

záveru o nemožnosti vykonávať nezávislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu.

Záverom si dovoľíme uzavrieť, že formálny výklad, ktorý svedčí záveru, že nezávislú prácu nemožno vykonávať pod režimom Zákonníka práce, zbytočne okrajuje autonómiu vôle zmluvných strán. Nepredpokladáme zmenu Zákonníka práce v tomto smere, vieme si však predstaviť zmenu myslenia a interpretácie platných noriem. Zmenu azimutu už naznačil Ústavný súd Českej republiky¹⁶⁴.

Výkon činností štatutárov obchodných spoločností

V súvislosti s témou výkonu nezávislej práce v pracovnoprávnom vzťahu, v tejto súvislosti zameriame pozornosť na výkon funkcie štatutára, ktorý je z pohľadu pracovného práva problematický. Právne postavenie štatutára spoločnosti, predovšetkým rozsah jeho práv a povinností a tomu zodpovedajúce zodpovednostné vzťahy sú dominantne upravené normami obchodného práva. Obchodný zákonník pritom predpokladá, že vzájomný vzťah medzi obchodnou spoločnosťou a štatutárom alebo členom štatutárneho orgánu spoločnosti sa prioritne riadi zmluvou o výkone funkcie v intenciách ustanovenia § 66 Obchodného zákonníka a pokiaľ takáto zmluva nie je uzavretá, právny vzťah sa primerane spravuje ustanoveniami o mandátnej zmluve.

V praxi však nie výnimočne štatutár alebo člen štatutárneho orgánu spoločnosti má so spoločnosťou, či už popri zmluve o výkone funkcie alebo i samostatne, uzatvorenú pracovnú zmluvu. Výkon funkcie štatutárneho orgánu ako dojednaný druh práce nie je ale prípustný. Podľa stabilizovanej rozhodovacej činnosti, výkon *samotnej funkcie štatutárneho orgánu spoločnosti nie je druhom práce, a preto nemôže byť náplňou pracovného pomeru*.¹⁶⁵ Funkcia štatutára je

¹⁶⁴ Nález ústavného súdu ČR sp. zn. I. ÚS 190/15 z 13.septembra 2016.

¹⁶⁵ Tento výklad je prejedukovaný rozsudkom NS SR zo dňa 16.novembra 1997, sp. zn. 5 Cdo 92/97, uverejnený pod číslom 48/1999. Taktiež napr. aj rozsudkom Vrchného soudu v Prahe sp. zn. 6 Cdo 108/1992, uverejnený pod číslom 13/1995. Rovnako sa k tomuto názoru pripája obchodnoprávna doktrína Pozri PALA, R.:

autonómnou činnosťou s veľkým rozsahom právomocí a tomu zodpovedajúcej objektívnej zodpovednosti, a teda absentuje tu najpodstatnejší znak závislej práce, a to vzťah subordinácie medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Pri uzatváraní pracovnej zmluvy teda nemožno dohodnúť ako druh práce „*výkon funkcie štatutára (konatela, člena predstavenstva)*“. Ani formálne odlišné označenie druhu práce v pracovnej zmluve, ako je tomu mnohokrát v praxi, napríklad strohým označením „generálny riaditeľ“ alebo „prezident spoločnosti“ a pod., automaticky neznamená platné dojednanie pracovného pomeru. V tomto prípade by sa takáto pracovná zmluva a predovšetkým jej obsah museli posudzovať individuálne¹⁶⁶ a pokiaľ by obsahom takéhoto zmluvného dojednania bol opäť len výkon funkcie štatutára, nepochybne by nešlo o platne dojednaný druh práce.

Čiastočne v rozpore s vyššie uvedenou judikatúrou stoja závery Súdneho dvora vyslovené vo veci *Dita Danosa*.¹⁶⁷ Súdny dvor vyslovil, že *konateľka kapitálovej spoločnosti, ktorá vykonáva pre túto spoločnosť činnosť a je jej pevnou súčasťou, sa musí považovať za osobu v postavení pracovníčky na účely smernice 92/85/EHS o ochrane matiek, ak svoju činnosť vykonáva počas určitého obdobia pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti a ak za túto činnosť dostáva odmenu*. Označené rozhodnutie vyvolalo diskusie o stieraní rozdielov medzi obchodným právom a pracovným právom,¹⁶⁸ avšak ani po tomto rozhodnutí k žiadnemu dovolávaniu sa pracovnoprávných nárokov konateľkami

Prípustnosť súbehu výkonu funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. In: Bulletin slovenskej advokácie. 2008, č.9, s.10-18. Alebo aj ILLEŠ, T. in SUCHOŽA, J. a kol.: *Obchodný zákonník a súvisiace predpisy. Komentár*. Bratislava: Eurounion, 2016, s. 236.

¹⁶⁶ Pozri aj KALENSKÁ, M.: *Manažérska zmlouva v českém právním řádu*. In: Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora, 1999, č. 5, s. 6-14.

¹⁶⁷ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C- 232/09, *Dita Danosa* proti LKB Lízings SIA z 11. novembra 2010.

¹⁶⁸ Diskusiu, aj keď staršieho dáta, o stieraní hraníc medzi obchodným právom a pracovným právom v tomto prípade možno nájsť tu: <http://www.lexforum.cz/273>. Pozri tiež: DOLOBÁČ, M. a kol.: *Vybrané otázky sociálního práva Európskej únie*. Košice: UPJŠ v Košiciach. 2012, s. 144-147. 296 s.

obchodných spoločností nedošlo. Nulová odozva v praxi bola daná jednak výkladom Súdneho dvora vo vzťahu k špecifickej smernici o ochrane matiek a zároveň aj relatívne širokým priestorom pre interpretáciu tohto rozhodnutia, keď posledná veta z výroku rozsudku konštatovala, že *vnútroštátnemu súdu prináležalo overiť skutočné okolnosti potrebné na posúdenie*, či by konateľka kapitálovej spoločnosti mohla byť v pozícii pracovníčky na účely smernice 92/85/EHS o ochrane matiek.¹⁶⁹

Ak Súdny dvor naznačil zmenu smerovania, úplne otočenie kormidlom predstavuje nálezu českého ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 190/15 z 13.septembra 2016, ktorý doterajšiu ustálenú rozhodovaciu prax spochybnil a označil ju za ústavne neudržateľnú. Pritom argumentoval tým, že pri zákonnej absencii výslovného zákazu pre člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti vykonávať činnosti, ktoré prináležia štatutárnemu orgánu, v pracovnoprávnom vzťahu, je tak ústavne konformným výkladom len výklad, ktorý rešpektuje zásadu pacta sunt servanda. Akýkoľvek iný výklad je v rozpore s čl. 2 ods. 3 listiny, ktorý predstavuje ústavnú garanciu slobodného konania, autonómie vôle a zmluvnej slobody.

Na tieto úvahy nadväzuje K. Csach, ktorý vo vzťahu k zmluvnému rámcu výkonu funkcie konateľa dodáva, že nič nebráni stranám dojednať si v zákonom prípustnom rozsahu taký obsah iného právneho vzťahu, ktorý by sa pracovnému pomeru približoval (napr. úprava dovolenky, nárokov na služobné auto či iné výhody). Rozumné je preto východisko českého ústavného súdu, podľa ktorého skutočnosť, že výkon funkcie konateľa nie je závislou prácou, ešte nebráni stranám dohodou si podriaďiť právny vzťah pod Zákonník práce, hoci vhodnejšie by bolo formulovať, že strany si

¹⁶⁹ Pre úplnosť, najvyšší súd Lotyšskej republiky nakoniec potom, čo Súdny dvor zodpovedal jeho prejudiciálne otázky rozhodol, že pani Danosa nebola z funkcie konateľky odvolaná nezákonne. Stručné oznámenie je dostupné tu: <http://borenius.lv/2011/01/19/office-lawyers-proves-that-dismissal-of-dita-danosa-from-lkb-lizings-was-legal/>.

dohodou môžu prispôbiť svoj iný obchodnoprávny právny vzťah pracovnému pomeru.¹⁷⁰

Naostatok je však nutné uviesť, že Najvyšší súd Českej republiky¹⁷¹ aj po náleze českého ústavného súdu zotrval na stanovisku, že činnosť štatutárneho orgánu (prípadne jeho člena, ak ide o kolektívny orgán) obchodnej spoločnosti alebo družstva fyzická osoba nevykonáva v pracovnom pomere, a to ani v prípade, že nie je spoločníkom, keďže výkon funkcie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti nie je dovoleným druhom práce.

Napriek spleti argumentov sa tak považuje za ustálené, že výkon funkcie štatutára obchodných spoločností nie je závislou prácou. Zamerajme sa však na to, aké budú právne následky, ak zmluvné strany predsa len takúto pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce „výkon funkcie štatutára“ uzavrujú. Pri odpovedi sa môžeme oprieť o judikatúru českých všeobecných súdov a poukázať na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky,¹⁷² podľa záverov ktorého chyba pracovnej zmluvy spočívajúca v nemožnosti výkonu činnosti štatutárneho orgánu v uzatvorenom pracovnom pomere *vedie k vzniku faktického pracovného pomeru*.¹⁷³

Dovoľme si s uvedenými závermi polemizovať. Faktický pracovný pomer je výkon závislej práce bez písomnej pracovnej zmluvy alebo na základe písomnej pracovnej zmluvy, ktorá je z obsahového hľadiska imperfektná, pričom absentujúce podstatné náležitosti boli dojednané ústne alebo vyplývajú z faktického výkonu práce zamestnancom. Za faktický pracovný pomer sa považuje aj zastretý pracovný pomer (nútená živnosť), keď aj v tomto prípade ide

¹⁷⁰ CSACH, K.: *Súbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru zamestnanca – revolúcia na obzore ? (k nálezu Ústavného súdu ČR z 13. septembra 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15)*. In: *Súkromné právo*, II. ročník, č. 1, 2017 s. 3.

¹⁷¹ Rozsudok NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3613/2017 z 19. januára 2017.

¹⁷² Rozsudok NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2137/2005 z 27. septembra 2006. Taktiež rozsudok NS ČR sp. zn. 2507/2003 z 28. apríla 2004.

¹⁷³ Pozri aj SLÁVIK, S.: *Zmluva o výkone funkcie alebo faktický pracovný pomer?* In: *Justičná revue*, roč. 60, 2008, č. 2, s. 216 – 227.

o výkon závislej práce, ktorý však nepokrýva riadna pracovná zmluva, ale iný kontrakt súkromnoprávnej povahy. Faktickým pracovným pomerom sa sleduje sociálna ochrana zamestnanca pri skutočnom výkone závislej práce, napokon s tým súvisí i tá skutočnosť, že absencia písomnej formy pracovnej zmluvy nespôsobuje neplatnosť tohto právneho úkonu.

Avšak, ak dojednaný druh práce (výkon funkcie štatutára) je nemožný, resp. nejde o závislú prácu ako je definovaná Zákonníkom práce, nemôže sa jednáť o faktický pracovný pomer. Chýba samotná podstata základného pracovnoprávneho vzťahu a tou je práve výkon závislej práce. Vyslovujeme názor, že ak všeobecné súdy judikujú, že výkon funkcie štatutára obchodnej spoločnosti je autonómnou, nezávislou činnosťou, následne nemôžu v pracovnej zmluve dojednaný výkon funkcie štatutára a jej reálny výkon (nie inej závislej práce) posúdiť ako faktický pracovný pomer. Rozumieme ráciu takéhoto výkladu, všeobecnú súdy majú úplne logický záujem zachovať existujúci stav, ktorý vznikol v domnienke existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, najmä vo vzťahu k odvodovo-poistným vzťahom. Takéto posúdenie ale naráža na logický rozpor. Judikovanie neplatnosti pracovnej zmluvy pre nespôsobilý predmet sa nemôže konvalidovať určením faktického pracovného pomeru, pretože i v takomto prípade musí byť predmet dovolený, inými slovami faktický pracovný pomer vzniká iba vo vzťahu k závislej práci. To ale nemusí hneď znamenať, že závery označených rozhodnutí sú *a priori* nesprávne.

Ak vôľa strán je vykonávať funkciu štatutára na základe pracovnej zmluvy pod režimom pracovnoprávnych noriem, vráťme sa k otázke či môže byť nezávislá práca vykonávaná v pracovnom pomere alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Pokiaľ sa prikloníme k pozitívnej odpovedi, vo výsledku by sme sa stretli s označenou judikatúrou, a to v tom smere, že síce danú činnosť by sme neoznačili ako závislú alebo ako faktický pracovný pomer, ale dôsledky by boli úplne rovnaké. Uzavretím pracovnej zmluvy, by vznikol pracovnoprávny vzťah aj vo vzťahu k nezávislej

činnosti so všetkými právami a povinnosťami uloženými pracovnoprávnymi predpismi s akcentom na odvodovú povinnosť. Výrokové rozhodnutie by bolo totožné, zamestnávateľ by mal rovnaké povinnosti ako pri klasickom pracovnom pomere, prípadne pri faktickom pracovnom pomere s tým rozdielom, že uzavretie pracovnej zmluvy pokrývajúcej nezávislú prácu by pochopiteľne nebolo vyhodnotené ako nelegálne zamestnávanie.

Na druhej strane, ak možnosť vykonávať nezávislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu odmietneme, pracovná zmluva s dojednaným druhom práce výkon činnosti štatutára by bola neplatná. Zmluvný základ by sa tak posudzoval podľa ustanoveniami najbližšími, teda ustanoveniami o mandátnej zmluve.¹⁷⁴ Odklon od faktického pracovného pomeru a zákaz výkonu nezávislej práce v pracovnoprávnom vzťahu by spôsobilo nemalé problémy v aplikačnej praxi, ktoré by sa pripísali na ťarchu domnelého zamestnanca. Štatutár vykonávajúci funkciu na podklade pracovnej zmluvy by sa mohol mylne domnievať, že doba výkonu činnosti na základe takejto neplatnej pracovnej zmluvy sa započítava do obdobia dôchodkového poistenia.¹⁷⁵ Pri neplatnej pracovnej zmluve by poistný vzťah nevznikol a nastal by tak komplikovaný súbor vzťahov vyplývajúcich z bezdôvodného obohatenia.

Z praktickej roviny rozhodne nie je zriedkavý záujem štatutára a súčasne i obchodnej spoločnosti vykonávať funkciu na

¹⁷⁴ Obdobné úvahy navzdory rozhodovacej praxe vyslovil aj SLÁVIK, S.: *Zmluva o výkone funkcie alebo faktický pracovný pomer?* In: *Justičná revue*, roč. 60, 2008, č. 2, s. 216 – 227.

¹⁷⁵ Pre porovnanie, ak štatutár vykonáva činnosť iba na základe zmluvy o výkone funkcie bez iného pracovného pomeru a chce aby sa mu táto doba započítala do obdobia dôchodkového poistenia, musí sa dobrovoľne dôchodkovo poistiť v zmysle § 15 v spojitosti s § 23 zákona o sociálnom poistení. Výnimka platí iba v prípade spoločníka verejnej obchodnej spoločnosti a komplementára komanditnej spoločnosti, tí sú podľa zákona o sociálnom poistení považovaní za samostatne zárobkovo činné osoby. Avšak z pohľadu daňového práva príjmy plynúce z činnosti štatutára sa považujú za príjmy zo závislej práce

základe pracovnej zmluvy a pod režimom pracovného práva.¹⁷⁶ Nejednoznačnosť právneho výkladu má za následok, že ako druh práce sa fiktívne dojednáva výkon rôznych administratívnych činností. Výkon štatutárnej funkcie a výkon závislej práce pre tú istú obchodnú spoločnosť súčasne vylúčený nie je, avšak v mnohých prípadoch sa takýmito pracovnými zmluvami na iný druh práce iba formálne kryje výkon funkcie štatutára. Keďže ide o vôľu oboch strán a zároveň verejnému záujmu to nijako nekonkuruje, takýto postup nie je v praxi postihovaný.

V širších súvislostiach dodávame, že vo vzťahu k štatutárom spoločností, ktorí majú záujem byť zastrešení sociálnou ochranou pracovnoprávnej regulácie, ale aj v prípade vrcholových manažérov, ktorí nie sú štatutármi a vykonávajú závislú prácu, sa javí právna úprava Zákonníka práce ako nedostatočná. Zákonník práce musí zastávať ochrannú funkciu, tá by však nemala slepo smerovať zakaždým k zamestnancom, ktorí sú síce tým slabším subjektom, ale objektom ochrany by mal byť samotný pracovnoprávny vzťah. Ak zákonné ustanovenia nebudú aspoň sčasti reflektovať nové potreby zamestnávateľa (ako sa to javí v prípade manažérskych zmlúv), zamestnávateľa to bude logicky zvädzať k zabezpečeniu svojich záujmov prostredníctvom iných právnych inštrumentov mimo pracovného práva. Domnievame sa, že prílišná rigidná úprava môže v konečnom dôsledku najviac poškodiť samotného zamestnanca. Doterajšia prax ukazuje, že najmä pre vrcholových manažérov by bolo potrebné v budúcej právnej úprave popri pracovnom pomere konštruovať voľnejší pracovnoprávny vzťah. Ten by viac zodpovedal ich reálnemu postaveniu, najmä s ohľadom na relatívne vysokú úroveň samostatnosti ich práce a podstatne nižšiu mieru

¹⁷⁶ Podľa NS ČR (prípád 21 Cdo 1634/2004) „*právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným ... nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu*“. Pozri aj TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2014, s. 41.

podriadenosti, aká sa podľa súčasného právneho stavu vyžaduje pre pracovný pomer. Mohlo by sa jednať o manažérsku zmluvu, ktorá by zakladala voľnejší pracovnoprávny vzťah s možnosťou dojednaní viacerých druhov kompenzácií nepriečiacim sa však dobrým mravom a súčasne by spomínanú kategóriu osôb chránila z hľadiska sociálneho poistenia ako zamestnancov.¹⁷⁷

2.5.2 Sloboda výberu zmluvného partnera

Imanentnú súčasť zmluvnej slobody tvorí sloboda vybrať si zmluvného kontrahenta, vrátane slobody odmietnuť iný subjekt ako potenciálneho účastníka zmluvného vzťahu, a to z akýchkoľvek dôvodov či pohnútok, ktoré zodpovedajú predstavám jednotlivca realizujúceho svoju vlastnú zmluvnú slobodu. Ide o slobodnú voľbu osoby, s ktorou vstúpime do právnych vzťahov.

V pracovnom práve je sloboda výberu zmluvného partnera zdôraznená¹⁷⁸ v článku 2 základných zásad Zákonníka práce: „Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, *neustanovuje inak.*“ V praktickom uplatňovaní práva sa táto zásada pretavila najmä do judikovaného pravidla, že v prípade skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť je výber dotknutých zamestnancov výlučne na strane zamestnávateľa a súdy nie sú v zásade oprávnené preskúmať takýto výber.¹⁷⁹

¹⁷⁷ BARANCOVÁ, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. In: Bulletin advokacie, č. 5, 1999, s. 19.

¹⁷⁸ Aj keď podľa autora nadbytočne, viď kapitola 2.1. Teoreticko-právne východiská autonómie vôle a zmluvnej slobody.

¹⁷⁹ Napríklad rozhodnutia Najvyššieho súdu SR 5 Cdo 82/2007 z 22. februára 2008, 3 Cdo 261/2007 z 27. novembra 2008 alebo 3 Cdo 33/2008 z 29. januára 2009. Za stabilný názor súdnej praxe označuje toto tvrdenie aj Ústavný súd SR v uznesení III. ÚS 702/2016-14 z 18. októbra 2016.

Citovaný článok 2 Zákonníka práce na jednej strane zvýrazňuje zmluvnú slobodu (sám o sebe ju negarantuje, zmluvná sloboda by sa v rovnakom rozsahu uplatňovala aj bez tohto znenia), na strane druhej je z neho zrejmé, že plne autonómna sloboda výberu zmluvného partnera neexistuje. Jej obmedzenie sa predpokladá buď priamo Zákonníkom práce, osobitným predpisom alebo medzinárodnou zmluvou, ktorou je Slovenská republika viazaná. Ide o prostriedky a formy obmedzenia, materiálny obsah sa ukrýva niekde inde. Zásada zmluvnej slobody sa dostáva do konfliktu s inou, medzinárodnými zmluvami garantovanou zásadou, konkrétne so zásadou nediskriminácie, ktorá zmluvnú slobodu jednotlivca limituje.

Výber zmluvného partnera je slobodný len do tej miery, pokým nenarazí na hranice zákazu diskriminácie. Z toho vyplýva, že (implicitne) je limitovaná každá jedna voľba zmluvného partnera, pretože nesmie neprímerane a neodôvodnene zasahovať do práv iných.¹⁸⁰

Obmedzenie slobody výberu zmluvného partnera v pracovnom práve však nespočíva len na dôvodoch nediskriminácie, prostredníctvom reštrikcií sa chráni vnútorný pracovný trh, či vytvárajú právne nástroje, ktorých cieľom je zamedziť zneužitie postavenia vo verejnej správe. V ďalších častiach sa zameriame na právom ukotvené obmedzenie slobody výberu partnera spočívajúce v:

- zamestnávaní fyzických osôb so zdravotným postihnutím, ukotvením kvóta systému;
- zamestnávaní fyzických osôb s inou štátnou príslušnosťou, než je príslušnosť krajín Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie a
- zamestnávaní blízkych osôb vo verejnej správe.

¹⁸⁰ COLLINS, H. *The Vanishing Freedom to Choose a Contractual Partner*. In: *Law and Contemporary Problems*. Vol.76, No. 2, 2013, s. 88.

2.5.2.1 Kvóta systém

Kvóta systém je úzko prepojený so zásadou rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie. Základným obsahovým východiskom pre princíp nediskriminácie je požiadavka, aby sa s oprávnenými nositeľmi ľudských práv zaobchádzalo v rovnakých situáciách rovnako a v nerovnakých situáciách nerovnako.

Tým sa naplňuje materiálny koncept zákazu diskriminácie. Kým prvé vyjadrenie materiálneho konceptu nediskriminácie (s rovnakými rovnako) bolo od začiatku prijímania (medzinárodnej i národnej) antidiskriminačnej právnej úpravy samozrejmosťou, tak druhé vyjadrenie (s nerovnakými nerovnako) sa vyvinulo len postupne, aj pod vplyvom rozhodovacej praxe štrasburských orgánov, ktoré vyslovili, že k diskriminácii môže prísť aj vtedy, ak štáty bez objektívneho a rozumného ospravedlnenia nezaobchádzajú rozdielne s osobami, ktorých situácia je citeľne rozdielna.¹⁸¹ Materiálna rovnosť, ktorej podstatou je rovnosť príležitostí, je vlastná i viacerým medzinárodným zmluvám garantujúcim základné práva a slobody, okrem iných aj Medzinárodnému paktu o občianskych a politických právach, Medzinárodnému paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien alebo Dohovoru o ochrane všetkých foriem rasovej diskriminácie.

V koncepte materiálnej rovnosti sa na rozdiel od formálneho chápania nediskriminácie predpokladá, že existujú určité (objektivizovateľné) znevýhodnenia, ktoré môžu ich nositeľom sťažovať prístup k výkonu práv alebo určitým spoločenským benefitom (vzdelanie, prístup na trh a pod.). Toto znevýhodnenie potom v praxi pôsobí ako prekážka férovej súťaže s ostatnými

¹⁸¹ Rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Thlimmenos vs. Grécko (z 6. apríla 2000 týkajúce sa sťažnosti č. 34369/97) a vo veci Chapman, Coster, Beard, Lee a Jane Smtihová vs. Spojené kráľovstvo (z 18. januára 2001 týkajúce sa sťažností č. 27238/95, 2876/94, 25289/94 a 25154/94). Citované z SVÁK, J.: *Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv)*. II. rozšírené vydanie. Bratislava: 2006, s. 973.

aktérmi, ktorí týmto znevýhodnením netrpia a ktorí sa rovnako uchádzajú o dosiahnutie daných práv či spoločenských statkov. Koncept materiálnej rovnosti, realizovaný prostredníctvom vyrovnávacích opatrení neznamená, že každej osobe patriacej k znevýhodnenej skupine sa automaticky poskytne požadovaný spoločenský benefit na úkor majority. Účelom je skôr korigovať nerovnosť a vytvoriť tak reálne podmienky na to, aby znevýhodnená osoba mohla o dané statky či výkon práv usilovať z rovnakej štartovacej pozície.¹⁸² Kvóta systém je výrazom konceptu materiálnej rovnosti, ktorého cieľom je poskytnúť v prospech objektívne znevýhodnených osôb také zvýhodnenia, ktoré by kompenzovali ich handicap a umožnili im čo najvyrovnanejšie možnosti uplatnenia na trhu práce.

V odbornej literatúre existujú dva hlavné smery chápania príčin, prečo znevýhodnenie na trhu práce postihuje niektoré skupiny neúmerne viac ako iné. Neoklasický prístup vychádza z teórie ľudského kapitálu, ktorá zjednodušene predpokladá, že niektorí ľudia sú menej úspešní na trhu práce preto, lebo investujú menej do vzdelávania a prípravy a ich celková produktivita je nižšia. Druhý prístup, charakterizovaný ako inštitucionálny, vychádza z predpokladu, že trh práce sa v priebehu času rozdelil na relatívne samostatné segmenty „lepších“ a „horších“ pracovných miest, pričom niektoré skupiny sú segregované do sekundárneho trhu a čelia problémom uplatniť sa v segmente lepších a stabilnejších pracovných miest. Príčinou ich obmedzeného prístupu k lepšej pozícii na trhu práce nie je ani tak nedostatok schopností na ich strane, ale skôr inštitucionálne a sociálne bariéry medzi jednotlivými trhmi. Neoklasické chápanie vidí riešenie situácie znevýhodnených skupín hlavne v podpore súťaže na trhoch práce a produktov, ale nevylučuje ani určité zásahy zlepšujúce postavenie znevýhodnených skupín

¹⁸² Bližšie BIHARIOVÁ, I.: *Sociálno-ekonomické znevýhodnenie verzus etnický pôvod ako dôvody použitia dočasných vyrovnávacích opatrení*. In: Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite. Bratislava: EQUILIBRIA s.r.o., s. 99 a nasl.

napríklad v oblasti vzdelávania. Zástancovia teórie segmentovaných pracovných trhov podporujú priame intervencie na zlepšenie pozície znevýhodnených skupín s prvkami pozitívnych opatrení (napríklad zavedenie kvót na zamestnanie rizikových skupín alebo legislatívy rovnakého odmeňovania).¹⁸³

Kvóta systém v slovenskom právnom poriadku

V Slovenskej republike je kvóta systém zavedený zákonom o službách zamestnanosti vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. Takýto prístup korešponduje s úniouým protidiskriminačným právom, pre ktoré je príznačné, že jeho uplatňovanie sa neobmedzuje len na dodržiavanie zákazu diskriminačného konania, ale vo väčšom rozsahu sa zameriava na pozitívne opatrenia (positive action), ktoré by mali kompenzovať zdravotný hendikep osôb so snahou o zabezpečenie nielen formálnej, ale i materiálnej rovnosti.¹⁸⁴

V zmysle úpravy zákona o službách zamestnanosti, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, takýto zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov, pričom občan so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti

¹⁸³ VAGÁČ, E.: *Trh práce, rizikové skupiny, diskriminácia, teória a prax. Štúdiá v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR. 2011. s.7, 49 s.

¹⁸⁴ V prospech takéto prístupu svedčí i judikatúra Súdneho dvora, ktorá vníma pozitívne opatrenia v prospech osôb so zdravotným postihnutím mimoriadne široko. Porovnaj napríklad rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law* zo 17. júla 2008, rozsudok Súdneho dvora vo veci C-152/11, *Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH* zo 6. decembra 2012 alebo aj rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-335/11 a C-337/11, *HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening* z 11. apríla 2013.

vykonávať zárobkovú činnosť vyššiu ako 70 %, sa na účely plnenia stanoveného povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím započítava za troch takýchto občanov.

Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu môže zamestnávateľ plniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo odoberaním výrobkov alebo služieb od chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, občana so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, zamestnávateľa, ktorého zamestnanci, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, sa podieľali na výrobe odobratých výrobkov alebo na poskytovaní odobratých služieb. Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím ani nesplní náhradnú povinnosť zadaním zákazky alebo odoberaním výrobkov alebo služieb je povinný odvieť na účet úradu práce povinný odvod za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím. Povinný finančný odvod pritom vôbec nie je v zanedbateľnej sume, zákonom o službách zamestnanosti je stanovený vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza.

V slovenskom právnom poriadku sa nenachádza pojem „kvóta systém“, zákonodarca zaraďuje vyššie uvedenú povinnosť zamestnávania povinného podielu zdravotne postihnutých občanov medzi širšie „povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím“ (§ 63 zákona o službách zamestnanosti). Vychádzajúc však z obsahu právnej úpravy je zrejmé, že zákonodarca stanovil na podporu zdravotne postihnutých občanov kvóty. Za najvýstižnejšie pomenovanie zákonom stanoveného systému považujeme pojem „**nepravý kvóta systém**“, keďže na rozdiel od tradične zavedených kvót, akými sú napríklad kvóty na zastúpenie

žien v zákonodarných zboroch a vo verejnom sektore, zamestnávateľ môže neplnenie kvóty nahradiť náhradným plnením, zadáním zákazky alebo odobratím výrobku alebo služby, a tak sa vyhnúť sankcii. V konečnom dôsledku sa zamestnávateľ môže rozhodnúť aj pre úplne obídienie povinnosti zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, vrátane splnenia náhradnej možnosti odoberania výrobkov a služieb, s vedomím, že uhradí zákonom stanovenú sankciu.

Vo vzťahu k zavedeniu kvóty v prospech zdravotne postihnutých občanov vyvstáva otázka, či táto povinnosť je obmedzená len na zamestnávanie v pracovnom pomere, alebo či kvóta systém sa uplatní i v štátnej službe pri štátnozamestnaneckých pomeroch. Zákon o službách zamestnanosti v ustanovení § 3 ods. 1 definuje pojem zamestnávateľa, ktorým na účely tohto zákona je právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Zamestnancom sa na účely zákona o službách zamestnanosti rozumie fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (§ 4 zákona o službách zamestnanosti).

Vychádzajúc z citovaných definícií zákona o službách zamestnanosti, ktoré včlenili do pojmov zamestnávateľ a zamestnanec aj obdobné pracovné vzťahy, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny požadoval platenie povinného odvodu aj od služobných úradov príslušníkov ozbrojených zboroch. V konaniach síce príslušný úrad nepopieral skutočnosť, že pre osoby so zdravotným postihnutím nemôže byť v zmysle zákona o službách zamestnanosti sprostredkované zamestnanie do ozbrojených zborov alebo aj do iných inštitúcií, napr. zdravotníckych zariadení, cirkvi a pod., ale napriek uvedenému, podľa názoru úradu zákon o službách zamestnanosti, ktorý zamestnávateľom ukladá povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, nerozlišuje zamestnávateľov a zamestnancov na „civilných“ a „štátnych“, teda

takých, na ktorých sa vzťahuje zákon o štátnej službe. Tento názor napokon korigoval najvyšší súd, keď vyslovil, že „*policajta nemožno považovať za zamestnanca na účely zákona o službách zamestnanosti, lebo z povahy nimi vykonávanej činnosti vyplýva, že nemôže byť obsadzovaná prostredníctvom sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona a že žalobca vo vzťahu k policajtom nie je zamestnávateľom podľa § 3 zákona o službách zamestnanosti, pretože policajti nie sú jeho zamestnanci v pracovnom alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ale sú zamestnanci štátu a žalobca len plní úlohy zamestnávateľa, a preto nemá povinnosť vo vzťahu k počtu policajtov zamestnávať príslušný počet občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti, a ani riešiť vec náhradným plnením podľa § 64. Túto povinnosť má žalobca len ako zamestnávateľ tzv. občianskych zamestnancov...*“¹⁸⁵

Nepochybne kvóta systém zasahuje do slobody výberu zmluvného partnera za strany zamestnávateľa, aj keď túto slobodu celkom neeliminuje. Príkaz zakotvený vo všeobecne záväznom právnom predpise nenahrádza uzavretie pracovnej zmluvy, aj keď dozaista pôsobí na zamestnávateľa a na jeho rozhodovanie s kým bude kontrahovať, resp. od koho bude odoberať výrobky a služby. Kvóta systém tak ohýba aj zmluvnú slobodu v obchodnoprávných vzťahoch. Tak ako každý zákonný príkaz, resp. zákaz smerujúci k obmedzeniu zmluvnej voľnosti strán, pôsobí súčasne aj ako obmedzenie výkonu vlastníckeho práva vlastníka výrobných prostriedkov, ktorý je v právnej pozícii zamestnávateľa.¹⁸⁶ Avšak nejedná sa o výnimočné opatrenie, kvóta systém dlhodobo zabezpečuje podporu zamestnávania zdravotne postihnutých a je zavedený aj v iných krajinách Európskej únie, napr. vo Francúzsku, Poľsku, či Španielsku.¹⁸⁷ V širších súvislostiach podotýkame, že kvóta

¹⁸⁵ Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Sžo 40/2007 z 29. mája 2008. Publikované v zbierka stanovísk NS a rozhodnutia súdov SR, č. 1/2009, s. 54 – 58, pod R 8/2009.

¹⁸⁶ BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 85.

¹⁸⁷ REICHOVÁ, D.: *Podpora zamestnávania a ďalšie vzdelávanie zdravotne postihnutých ľudí. Príklady dobrej praxe*. In: Rodina a práca, roč. 2005, č. 7, s. 25-43.

systém nie je jediným prostriedkom podpory zamestnávania zdravotne postihnutých osôb. Zákonodarca v rámci širšieho konceptu aktívnej politiky trhu práce upravuje v prospech zamestnávania zdravotne postihnutých osôb viacero možností poberania príspevkov zameraných či už na zamestnávateľa (napríklad príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní) alebo priamo na zdravotne postihnuté osoby (príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na činnosť pracovného asistenta). Domnievame sa, že zavedenie povinnosti pre zamestnávateľov zamestnávať povinný podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím, teda popisovaný kvóta systém, vhodne dotvára politiku zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a momentálne nevnímame potrebu tento systém prehodnocovať.

2.5.2.2 Zamestnávanie cudzincov

Úvodom sme vymedzili, že obmedzenie slobody výberu zmluvného partnera sa v slovenskom právnom poriadku vzťahuje na tri skupiny potenciálnych zamestnancov, a to na osoby so zdravotným postihnutím, na štátnych príslušníkov tretích krajín a na zamestnávanie blízkych osôb vo verejnej správe. Pokým v prípade osôb so zdravotným postihnutím zákon nepriamo núti zamestnávateľa zamestnávať objektívne znevýhodnené osoby prostredníctvom hroziacich sankcií, v prípade cudzincov a blízkych osôb je tomu naopak. Právny poriadok obmedzuje zamestnávanie týchto osôb kladením prekážok.

Zamestnávanie cudzincov nie je problematika len ostatných dekád tohto storočia, už počiatkom 20tych rokov minulého storočia bola uzavretá dohoda medzi vtedajším Československom a Poľskom, ktorá riešila zamestnávanie najmä v prihraničných oblastiach. Neskôr, v sedemdesiatych a osemdesiatych rokoch prichádzali k nám nielen študenti, ale aj zamestnanci z ázijských krajín, v rámci tzv.

„internacionálnej pomoci“.¹⁸⁸ Podstatná zmena nastala vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie, keď sme sa stali súčasťou vnútorného trhu so slobodou voľného pohybu zamestnancov,¹⁸⁹ ktorá tvorí imanentnú súčasť základných slobôd Európskej únie a ktorá umožňuje občanom členských štátov byť pracovne činní v ktoromkoľvek inom členskom štáte bez akejkoľvek diskriminácie v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovným podmienkam. Sloboda voľného pohybu znamená diferenciaciu cudzincov v zákonných podmienkach zamestnávania na

- i) občanov Európskej únie, vrátane občanov štátov, ktoré sú zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarskej konfederácie a
- ii) na štátnych príslušníkov tretích krajín.

S cieľom chrániť vnútorný pracovný trh, zákon o službách zamestnanosti obmedzuje možnosti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. V zásade platí,¹⁹⁰ že zamestnávateľ môže zamestnávať iba takého štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo má udelené

¹⁸⁸ Pozri bližšie HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 526.

¹⁸⁹ V tejto publikácii sa bližšie nezameriavame na voľný pohyb zamestnancov v Európskej únie, keďže táto komplexná problematika, mnohonásobne odborne pertraktovaná, vybočuje zo zamýšľaného tematického zamerania. K voľnému pohybu pracovníkov pozri napríklad BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, 2011, 315 s. alebo BULLA, M. *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015, 240 s.

¹⁹⁰ Zákon o službách zamestnanosti ustanovuje celý rad výnimiek, keď sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje, ide predovšetkým o štátnych príslušníkov, ktorí majú povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky alebo na území iného členského štátu Európskej únie, vrátane štátu Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska, alebo ktorí sú rodinní príslušníci podľa príslušnej zákonnej definície, alebo ktorým bol poskytnutý azyl, doplnková ochrana, dočasné útočisko, osobitne sú vnímaní aj pedagogickí a vedeckovýskumní zamestnanci a pod. (§ 21 v spojení s §21a, §21b a §23a zákona o službách zamestnanosti).

povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ak osobitný predpis¹⁹¹ neustanovuje inak. Úrad môže udeliť povolenie na zamestnanie na základe písomnej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľa alebo právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu, ak **voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie**. Pri udelení povolenia na zamestnanie úrad prihliada na situáciu na trhu práce.

Povolenie na zamestnanie udelí úrad najviac na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na dva roky alebo najviac na päť rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, a ak jej niet, ak je zaručená vzájomnosť; pri zamestnávaní na účel sezónneho zamestnania najviac na 180 dní počas dvanásť po sebe nasledujúcich mesiacov. Povolenie na zamestnanie môže úrad na žiadosť štátneho príslušníka tretej krajiny predĺžiť najviac na dva roky, a to i opakovane. Štátny príslušník tretej krajiny pritom môže byť zamestnaný len v pracovnom pomere a nie je ho možné prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Verejný záujem na ochrane vnútorného pracovného trhu tak vedie k obmedzeniu zamestnávania cudzincov z tretích krajín. Zamestnávateľa nemôžu naberat' potenciálne lacnejšiu pracovnú silu z tretích krajín, ale musia primárne využívať vnútorné zdroje. Účelom obmedzenia zmluvnej slobody výberu partnera je preferovanie vlastných (úniových) občanov pri poskytovaní ekonomických a sociálnych benefitov plynúcich so zamestnaním.

2.5.2.3 Zamestnávanie blízkych osôb vo verejnej správe

Ďalšie zákonné obmedzenie slobody výberu zmluvného partnera nesmeruje navonok (ako je tomu pri obmedzení

¹⁹¹ Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zamestnávania cudzincov), ale dovnútra pracovného trhu. Cieľom obmedzenia, ktoré spočíva v zákaze (aj keď skôr nepriamom a nie bezpodmienečnom) zamestnávania blízkych osôb, je ochrana pred zneužitím postavenia vedúcich zamestnancov vo verejnej správe, t. j. pri výkone práce vo verejnom záujme a v štátnej službe.

V súlade s ustanovením § 7 zákona o výkone práce vo verejnom záujme¹⁹² zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami, a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno *zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého*. Obdobne podľa ustanovenia § 30 zákona o štátnej službe¹⁹³ štátnych zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami nemožno *zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal kontrole pokladničných operácií alebo kontrole účtovných operácií druhého*. Blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenc a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pocítovala ako vlastnú ujmu.¹⁹⁴ Zákaz obsadzovania pracovných miest vo verejnej správe príbuznými sa tak neobmedzuje len na pokrvné príbuzenstvo a rodinné zväzky založené manželstvom.

Uvedený zákaz sa ale nevzťahuje na zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a na zamestnancov zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom.

Ustanovenia § 7 zákona o výkone práce vo verejnom záujme a § 30 zákona o štátnej službe obmedzujúce slobodu výberu

¹⁹² 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“).

¹⁹³ Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“).

¹⁹⁴ § 116 Občianskeho zákonníka.

zmluvného partnera sledujú tzv. politiku antinepotizmu.¹⁹⁵ Verejná správa ponúka široké možnosti pre vznik osobného a verejného konfliktu záujmov. Uprednostňovanie a zvýhodňovanie príbuzných, ale aj priateľov, či iných známych do verejných funkcií a na štátnozamestnanecké miesta ohrozuje dôveru verejnosti voči verejnému sektoru. Sú doložené negatívne vplyvy na morálku spoločnosti aj negatívne ekonomické dopady, keď v dôsledku ovládnutia verejných funkcií veľkými rodinnými klanmi tieto budú rozhodovať o rozdeľovaní verejných statkov voči ďalším príbuzným, či inak spriaznením osobám.¹⁹⁶ Preto považujeme sledovaný účel prijatých obmedzení za správny a logický.

Ďalšie rozšírenie obmedzenia zamestnávania príbuzných vo verejnej správe presahuje rýdzo právnu diskusiu a je skôr predmetom politického rozhodnutia. Právna ochrana pred zneužitím postavenia, ktorá spočíva v úzkom vymedzení zákazu zamestnávania blízkych osôb vo vzájomnej priamej nadriadenosti a podriadenosti a pokladničnej alebo účtovnej kontrole sa môže javiť ako nedostatočná a v praxi ľahko preklenuteľná. Možno rozmyšľať nad rozšírením právneho vymedzenia vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, prípadne obmedzenie zamestnávania blízkych osôb aj vo vzájomne podriadených inštitúciách.

Z hľadiska uplatnenia právnych nástrojov, zmeny by mohli smerovať k úprave prevenčných mechanizmov. Podľa § 30 zákona o štátnej službe občan, ktorý sa uchádza o štátnu službu, je povinný oznámiť služobnému úradu skutočnosti, ktoré by bránili jeho prijatiu z dôvodu zaradenia na zakázanú pozíciu k blízkej osobe. Oznamovacia povinnosť vzniká už pred prijatím do štátnej služby a trvá aj počas jej výkonu. Otázne sú však následky jej porušenia. Porušenie splnenia oznamovacej povinnosti v predzmluvných vzťahoch, či počas trvania štátnozamestnaneckého vzťahu nie je

¹⁹⁵ K tomu bližšie ŽUĽOVÁ, J.: *Legal issues associated with nepotism in the workplaces in the Slovak Republic*. In: European Scientific Journal. Special edition Vol. 1, 2015, s. 10-17.

¹⁹⁶ DAVID, V., NETT, A. *Korupce v právu mezinárodním, evropském a českém*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 59 and nasl.

explicitne postihované žiadnou sankciou, počas trvania služobného pomeru síce možno porušenie uvedenej povinnosti považovať za porušenie služobnej disciplíny, avšak z judikatúry nevyplýva, že by sa jednalo o závažné porušenie zakladajúce možnosť okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 51 zákona o štátnej službe. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme dokonca uvedenú oznamovaciu povinnosť ani len neobsahuje.

Pre komplexnosť pohľadu doplníme, že do roku 2003 bola účinná právna regulácia, ktorá obmedzovala výber zmluvného partnera spočívajúci v zákaze zamestnávania príbuzných aj v súkromnom (podnikateľskom) sektore. Konkrétne išlo o zákaz vzájomného zamestnávania manželov, ktorý bol zrušený zákonom č. 210/2003 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2003.¹⁹⁷ Dôvodová správa v súvislosti so zrušením zákazu iba stručne konštatovala, že uvedená úprava je nadbytočná, keďže vzťahy medzi manželmi upravuje zákon o rodine a súčasne doterajšie ustanovenie platilo iba v prípade, ak jeden z manželov bol v právnej pozícii zamestnávateľa ako fyzická osoba.

Ako zásadné argumenty, pre ktoré by manželia nemali mať právne dovolené uzatvárať pracovnoprávne vzťahy bývajú uvádzané i) narušenie subordinačného princípu pracovnoprávneho vzťahu princípom rovnoprávnosti postavenia muža a ženy v manželskom zväzku a ii) existencia bezpodielového spoluvlastníctva manželov.¹⁹⁸ Vyjadrujeme presvedčenie, že uvedené dôvody nie sú natoľko závažné, že by mali smerovať až k zákazu vzájomného zamestnávania manželov. Vzájomné zamestnávanie a z toho vyplývajúci princíp

¹⁹⁷ Len pre porovnanie možno uviesť, že v Českej republike naďalej platí zákaz vzniku a existencie pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi a registrovanými partnermi, pričom sa týka len zamestnávateľov, ktorí sú fyzickými osobami.

¹⁹⁸ Rovnako podľa J. Žuľovej tieto znaky nie sú pre pracovnoprávny vzťah medzi manželmi relevantné natoľko, aby odôvodňovali zákaz ich vzájomného zamestnávania. Bližšie k tomu ŽUĽOVÁ, J.: *Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovnoprávných vzťahoch*. In: Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce. Kritika a deformácia práva: zborník vedeckých prác. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015. s. 150-160 a tam citovaná literatúra.

subordinácie síce fakticky naráža na rovnoprávnosť muža a ženy v manželstve a eventuálne môže komplikovať bezpodielové spoluvlastníctvo manželov, najmä v prípade jeho vyporiadania, ale rozhodne tieto inštitúty nepopiera a nepotiera. V tomto prípade by mala byť zmluvná sloboda manželov ponechaná nedotknuto. Ak sa rozhodnú pre vzájomné zamestnávanie, budú ich k tomu viesť pravdepodobne mimoprávne dôvody (ekonomické, vzájomná dôvera a iné), ktoré nemusia vonkoncom narušiť ich rovnoprávne postavenie alebo bezpodielové spoluvlastníctvo manželov. Zmluvná sloboda by sa mala obmedziť iba tam, kde preváži iný oprávnený záujem, tu však takýto nevidíme.

2.5.3 Sloboda výberu zmluvných typov

2.5.3.1 Obmedzenie výberu zmluvných typov

Pokiaľ sa zameriavame na obmedzenie zmluvnej slobody v pracovnom práve, nemožno obísť zákonné obmedzenie zmluvných typov. Zmluvné pracovné právo napriek dlhotrvajúcej odbornej diskusii neuplatňuje typickú zásadu záväzkového práva „*čo nie je zakázané je dovolené*“ a na rozdiel od občianskeho či obchodného záväzkového práva zotrváva na úprave uzavretosti zmluvných typov. Účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu uzatvoriť len zmluvy, ktoré sú typovo upravené (alebo sú aspoň predvídané) pracovnoprávnymi predpismi a ich zmluvná voľnosť sa uplatní len v prípade, keď to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Kogentná povaha Zákonníka práce a uzavretosť zmluvných typov sa odvodzuje zo znenia § 18 Zákonníka práce, podľa ktorého *zmluva podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.*

Z citovaného (a podľa autora veľmi nenápadného) znenia „*podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov*“ sa ustálil tzv. „*numerus clausus*“ zmlúv a dojednaní v pracovnom práve, ktorý pretavuje pre zmluvné právo typické „*čo nie je zakázané je dovolené*“ na netradičné „*čo nie je dovolené je zakázané*“. Zamyslíme sa na základe

akého normatívneho textu sa odvodzuje „*numerus clausus*“ pracovnoprávných zmlúv *de lege lata*.

Princíp autonómie vôle je ústavne zakotvený v čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého *každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon nenukladá*. Princíp autonómie vôle je základným stavebným kameňom súkromného práva a má ustúpiť iba vo výnimočných prípadoch, a to keď nastáva kolízia s iným právnym princípom.¹⁹⁹

Ak nadväzujúc na uvedené prijmemo základnú konštrukciu, podľa ktorej

- autonómia vôle má povahu ústavného princípu a možno ju obmedziť iba iným ústavným princípom,
- autonómia vôle je spojená so slobodou jednotlivca a
- autonómia vôle je nielen ústavne garantovaná, ale aj priamo aplikovateľná jednotlivcom,²⁰⁰

zásada „*numerus clausus*“, ktorá vychádza len zo zákonného znenia ustanovenia § 18 Zákonníka práce a nemá uchopenie ani len v základných zásadách kódexu, sa javí ako značne oslabená. Ústavný princíp je prelomený len zákonným znením § 18 Zákonníka práce, aj keď výrazne posilneným judikatúrou.²⁰¹

Natíska sa preto otázka, 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. Napriek týmto myšlienkam, musíme podotknúť, a to v súlade s iným, rovnako dôležitým princípom

¹⁹⁹ Pre porovnanie Melzer pripúšťa obmedzenie autonómie vôle najmä princípom ochrany dobrej viery (vrátane princípu poctivosti). Bližšie MELZER, F.: *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009, s. 17.

²⁰⁰ Tamtiež, s. 18.

²⁰¹ Porovnaj rozsudok NS SR sp. zn. 3 M Cdo 14/2010 z 30. marca 2011. Ďalej pozri aj rozhodnutie ÚS ČR 27/1996 k ust. § 244 ods. 1 Zákonníka práce č. 65/1965 Sb. účinného do 31.12.2006. Pozri aj ÚS ČR 276/1999.

právnej istoty, že numerus clausus zmluvných typov je v pracovnom práve a judikatúre hlboko zakorenený a rovnako i vedecká obec smeruje svoje úvahy a zámery skôr k liberalizácii a zvýšeniu dispozitívnosti pracovnoprávných noriem, než k spochybneniu tejto skutočnosti.²⁰² Aj preto považujeme naznačené úvahy ako podnet *de lege ferenda*, iný výklad, bez zmeny právnej úpravy, by vytvoril stav právnej neistoty.

Innominátne zmluvy a rozšírenie počtu zmluvných typov

Vo všeobecnosti možno k uzavretosti zmluvných typov v pracovnom práve zaujať tri názorové postoje:

- a) so zámernom výraznej flexibilizácie trhu práce je nevyhnutné „*numerus clausus*“ zmluvných typov v pracovnom práve zrušiť a umožniť uzatváranie inominálnych zmlúv po vzore civilných kódexov so zakotvením úplnej subsidiarity Občianskeho zákonníka;
- b) zmluvné typy v pracovnom práve je vhodné rozšíriť, najmä (avšak nielen) vo vzťahu k zamestnancom na vrcholových pozíciách, s cieľom prispôbiť právnu úpravu aktuálnym potrebám trhu práce a/alebo
- c) právna úprava *de lege lata* je adekvátna a predovšetkým s ohľadom na právnu a faktickú ochranu zamestnanca je potrebné status quo ponechať.

Každá z označených názorových tendencií má svoj racionálny základ a nemožno žiadnu z nich bez ďalšieho absolútne odmietnuť ako neodôvodnenú.

Upustenie od uzavretosti zmluvných typov

Ak sa vydáme na cestu liberalizácie pracovného práva, jednou z možností je plne legalizovať prípustnosť atypických zmlúv

²⁰² Napríklad OLŠOVSKÁ, A.: *Atypické formy zamestnávania*. In: Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia. Trnava : Trnavská univerzita, 2007, s. 92-102.

v pracovnom práve zmenou, resp. vypustením § 18 Zákonníka práce a zakotvením ustanovenia obdobnému § 51 Občianskeho zákonníka. Právnu garanciu proti prípadnému zneužitiu voľnosti typov zmlúv v pracovnom práve by mohlo byť rovnako ako v občianskom práve ustanovenie, podľa ktorého by inominátna zmluva nesmela odporovať obsahu a účelu Zákonníka práce, najmä jeho základným zásadám. Ak by takáto atypická (inominátna) zmluva bola v rozpore s obsahom a účelom Zákonníka práce, bola by ako iné úkony v pracovnom práve podľa Zákonníka práce absolútne neplatná.²⁰³

Možnosť ochrany pred zneužitím zmluvnej voľnosti v pracovnoprávnych vzťahoch označením zákonných ustanovení, na dodržaní ktorých je nutné trvať (bezvýhradná kogentnosť), podobne ako je to ukotvené v Obchodnom zákonníku, sa nejaví ako optimálne riešenie. Trichotómia právnych noriem v pracovnom práve (kogentné, relatívne kogentné a dispozitívne) síce nebráni otrockému výpočtu kogentných noriem či relatívne kogentných noriem, avšak z dôvodu dynamického vývoja pracovného práva by takýto postup mohol znamenať prílišnú strnulosť, ktorá by bránila praktickej aplikácii predovšetkým pri nových atypických spôsoboch usporiadania pracovnoprávnych vzťahov. Výpočet kogentnosti však možno vzťahovať na niektoré normy, ktoré poskytujú sociálne minimá a garancie v prospech zamestnancov.

Inšpiratívny príklad môže poskytnúť úprava nového českého Zákonníka práce, ktorý (po viacerých turbulentných zmenách) predsa len opustil rigidné vnímanie uzavretého počtu zmluvných typov a umožnil v pracovnoprávnych vzťahoch odchýlnu zmluvnú úpravu práv alebo povinností, ktorá však nesmie byť nižšia alebo vyššia, ako je právo alebo povinnosť, ktoré ustanoví samotný Zákonník práce alebo kolektívna zmluva ako najmenej alebo najviac prípustné. Podľa stanovených pravidiel môže dôjsť k odchýlnej úprave zmluvou, ako aj vnútorným predpisom, k úprave povinností zamestnanca však

²⁰³ Bližšie BARANCOVÁ, H.: *K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve*. In: Právny obzor, roč. 81, 1998, č. 6, s. 537.

možno pristúpiť len zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Český zákoník práce súčasne uvádza ustanovenia, od ktorých je možné odchyliť sa len v prospech zamestnanca (§4a v spojení s §363 českého Zákoníka práce).

V prospech odstránenia uplatňovania „*numerus clausus*“ zmluvných typov a zavedenia liberálnej úpravy rezonuje viacero názorov, ktoré predovšetkým zdôrazňujú pre súkromné právo netypické potlačenie autonómie vôle.²⁰⁴ V rovnakých intenciách sa k možnosti uzatvárania inominátnych zmlúv vyjadrila aj Barancová, keď uviedla „... *že v dlhšom časovom horizonte by takéto riešenie prinieslo úžitok, pretože aj v rámci pracovného práva by sa rozšírili druhy pracovnoprávných vzťahov, ktorými by mohla byť perspektívne viazaná aj kategória ekonomicky aktívnych osôb, nachádzajúca sa na pomedzí kategórie zamestnancov a osôb samostatne zárobkovo činných.*“²⁰⁵

Uzavretý systém zmluvných typov je dlhodobo neudržateľný. Nazdávame sa však, že z krátkodobého hľadiska, najmä optikou dnešného trhu úplné upustenie od uzavretého počtu zmluvných typov by nebolo vhodné, a to nielen z dôvodu ochrany zamestnancov pred zneužitím práva (takúto ochranu *de iure* pochopiteľne požívajú), ale predovšetkým pred faktickým zneužívaním ich ekonomicky nevýhodnejšieho postavenia a prípadne aj nižšieho právneho vedomia.²⁰⁶ Uvedené však nebráni tomu, aby pri vystavujúcich

²⁰⁴ V širších súvislostiach porovnaj napríklad DEMEK, P.: *Formy kontraktnej autonómie zmluvných strán pri uzatváraní pracovnej zmluvy*. In: (Ne)rovnosť a rovnoprávnosť. Bratislava: Slovak Academic Press, 2005. s. 289-298. K staršej českej úprave (obsahovo zhodnej s platnou právnou úpravou Slovenskej republiky) GREGOROVÁ, Z.: *Smluvní princip a inominátní smlouvy v pracovním právu*. In: GALVAS, M. (ed.) *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Sborník příspěvků ze symposia. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 48 a nasl.

²⁰⁵ BARANCOVÁ, H.: *Základné európske a medzinárodné výzvy v rozvoji pracovného práva*. In: BARANCOVÁ, H. a kol. (ed.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2009. s. 28.

²⁰⁶ Porovnaj aj OLŠOVSKÁ, A.: *Možnosti zvýšenia flexibility slovenského pracovného práva*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čenek, s. r. o., 2009. s. 155-165.

požiadavkách realizačnej a aplikačnej praxe boli do Zákonníka práce zahrnuté nové možnosti zmluvných dojednaní. Predsa Zákonník práce bol v ostatných rokoch poznačený viacerými novelizáciami, ktorých cieľom bolo okrem iného aj rozšírenie zmluvných typov v pracovnom práve. Do právnej úpravy tak bola včlenená možnosť dojednania zákazu konkurenčnej činnosti po skončení pracovného pomeru (zamestnávateľmi mimoriadne požadovaná konkurenčná doložka, ktorá však v praxi nenachádza uplatnenie) alebo aj konto pracovného času či delené pracovné miesto.

Rozšírenie zmluvných typov

Do budúca možno uvažovať nad ukotvením inštitútu tzv. vykúpenia sa zamestnávateľa z výpovednej doby, ktorý je zaužívaný v niektorých krajinách Európskej únie, samozrejme, bez obmedzenia nároku na odstupné. Taktiež by bolo vhodným zamyslieť sa nad ukotvením osobitného typu manažérskej zmluvy, ktorá by zakladala pracovný pomer s možnosťou flexibilnejšieho dojednania odmeňovania, rozvrhnutia pracovného času, prípadne požívania iných hmotných výhod nepriečiacim sa dobrým mravom. Takýto osobitý pracovný pomer manažérov by viac zodpovedal ich reálnemu postaveniu, najmä s ohľadom na relatívne vysokú úroveň samostatnosti ich práce a podstatne nižšiu mieru podriadenosti, aká sa podľa súčasného právneho stavu vyžaduje pre klasický pracovný pomer rádových zamestnancov. Súčasne by z hľadiska sociálneho poistenia takáto úprava manažérskej zmluvy chránila manažérov ako zamestnancov.²⁰⁷

Z nášho pohľadu sa ale nemožno stotožniť s požiadavkami zamestnávateľov na rozšírenie zabezpečovacích prostriedkov o inštitút zmluvnej pokuty.²⁰⁸ Zamestnávateľmi navrhované

²⁰⁷ Porovnaj BARANCOVÁ, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. In: *Bulletin advokácie*, č. 5, 1999, s. 19.

²⁰⁸ Za prijatie zmluvnej pokuty ako ďalšieho zabezpečovacieho inštitútu sa vyslovuje aj časť odbornej verejnosti. Pozri MINČÍK, V.: *Zmluvná pokuta v pracovnom práve a niekoľko úvah o potrebe rozšírenia diapazónu zabezpečovacích prostriedkov*. In: *Zákon č.*

začlenenie zmluvnej pokuty do zmluvných typov pracovného práva by bezpochyby vytváralo priamu cestu k zastrašovaniu zamestnanca ako slabšej strany vysokými sankčnými (zmluvnými) pokutami, ktorých oprávnenosť by bola často spochybniteľná. Navyše treba vziať v úvahu, že pracovné právo upravuje pracovný pomer ako vzťah nielen záväzkový, ale najmä osobno-právny vzťah, v ktorom sa komerčné záujmy veriteľa a dlžníka neprejavujú v takej podobe a tak výrazne, ako v občianskom, či obchodnom práve.²⁰⁹ Preto je potrebné mať na pamäti vyváženosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca a nepristúpiť k takým inštitútom, ktoré by požadovanú rovnováhu zvrátili. Zavedenie zmluvnej pokuty by bolo priam extrémnym zásahom do tohto žiaduceho balansu.

Obdobne nevidíme dôvod na zakotvenie osobitného inštitútu zmluvy o budúcej pracovnej zmluve do Zákonníka práce.²¹⁰ Takúto zmluvu dostatočne nahrádza možnosť účastníkov dojednať deň nástupu do práce na termín, ktorý zodpovedá ich potrebám a predstavám. Zákonník práce predsa budúcemu zamestnávateľovi a budúcemu zamestnancovi nebráni, aby deň nástupu do práce dohodli na deň, ktorý je hoc aj šesť mesiacov i viac po uzavretí pracovnej zmluvy.

311/2011 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011). Zborník príspevkov. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2012, s. 63-71. Bližšie kapitola 3.3. Zabezpečovacie prostriedky.

²⁰⁹ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006. str. 321.

²¹⁰ V širších súvislostiach pozri nález ústavného súdu sp. zn. II. ÚS 60/06 z 7. júla 2006.

3. VYBRANÉ INŠTITÚTY ZMLUVNÉHO PRACOVNÉHO PRÁVA

Právny inštitút definuje právna teória ako súbor právnych noriem upravujúcich určitý okruh rovnorodých právnych vzťahov. Právne inštitúty nemusia byť v právnych normách zakotvené výslovne, ale môžu byť špecifikované iba právnou vedou a doktrínalným výkladom, predstavujú pritom uzlové body právneho odvetvia alebo niekoľkých odvetví a sú obvykle právnou reflexiou sociálne ustanovených inštitútov organizujúcich sociálny život.²¹¹ Rovnako právne inštitúty sú pritom vlastne viacerým odvetviam (nielen súkromného) práva a rozhodne ich nemožno vnímať a posudzovať izolovane. Zároveň však prechádzajúc naprieč spektrom právnych odvetví, aplikácia inštitútov sa mení a jednotlivé inštitúty naberajú rôzne odtiene. V ďalšej časti sa zameriame občianskoprávne inštitúty v pracovnom práve.

3.1 Spätosť základných kódexov občianskeho práva a pracovného práva

Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie sa historicky odčlenilo z občianskeho práva a jeho vzťah k občianskemu právu je prirodzeným výsledkom jeho vývoja. Napriek osvojeniu si koncepcie samostatnosti, ktorá sprevádzala prijatie prvého kodifikovaného Zákonníka práce z roku 1965, nemožno odmietnuť bezprostredné ovplyvnenie koncepčných, ideových a hodnotových východísk právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov občianskym právom. Izolovanosť pracovného práva a nulová väzba na občianskoprávne inštitúty nie je z teoreticko-právneho a ani praktického hľadiska správna. Aplikácia občianskeho práva a využitie občianskoprávnych inštitútov v pracovnom práve možno vysvetliť cez vzájomný vzťah základných kódexov oboch právnych odvetví.

²¹¹ VEČEŘA, M. a kol.: *Teória práva*. 5. rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava: Eurókokodex, 2013, s. 145.

3.1.1 Subsidiarita Občianskeho zákonníka k Zákonníku práce

Funkčné väzby pracovného práva k občianskemu právu upravuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce: „*ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“

Z označeného zákonného ukotvenia subsidiarity vyvstáva pre prax nie zanedbateľná otázka, či pri vymedzení subsidiárneho použitia „všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka“ mal zákonodarca na mysli výlučne použitie len 1. časti Občianskeho zákonníka alebo súčasne aj 8. časti 1. hlavy Občianskeho zákonníka, ktorá upravuje všeobecné ustanovenia záväzkového práva (§ 488 až 587 Občianskeho zákonníka).

Pre správne pochopenie subsidiarity Občianskeho zákonníka je nutné nazrieť na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce aj optikou predchádzajúcej právnej úpravy a jej následných legislatívnych zmien. Zákonník práce vo svojom znení účinnom do 1. januára 2009 upravoval podporné použite Občianskeho zákonníka nasledovne: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy **Občiansky zákonník.***“²¹²

V súvislosti s následnou legislatívnou zmenou spočívajúcou v doplnení slovného spojenia „všeobecné ustanovenia“ zákonodarca deklaroval svoj zámer obmedziť subsidiárnu pôsobnosť *osobitnej časti občianskeho kódexu*, a to nielen k všeobecnej (prvej) časti ustanovení Zákonníka práce, ale zároveň eliminovať túto pôsobnosť k osobitnej

²¹² Ustanovenie § 1 ods. 2 Zákonník práce účinného do 1. 1. 2009. Predmetné ustanovenie bolo zmenené zákonom č. 460/2008 Z. z. ktorým sa menia a dopĺňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike. V § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa slovo „vzťahuje“ nahrádza slovom „vzťahujú“ a slová „Občiansky zákonník“ sa nahrádzajú slovami „všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“.

časti Zákonníka práce.²¹³ Napokon, v súlade s vysloveným záverom, zákonodarca z dôvodu odstránenia výkladových pochybností pristúpil k precizovaniu právnej úpravy. Subsidiarita Občianskeho zákonníka sa v období od 1.1.2009 do 1.9.2011 v dikcii zákona upravila nasledovne: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“ Ostatná korekcia právnej úpravy subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka do súčasne platného a účinného znenia nastala novelizáciou Zákonníka práce s účinnosťou k 1. septembru 2011.²¹⁴ Vo vzťahu k tejto, nateraz poslednej novelizácii, osobitná časť dôvodovej správy zdôrazňovala, že prijatím tejto novely nedošlo k zmene chápania vzťahu Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Odstránili sa tým len aplikačné problémy, či spojenie „tieto právne vzťahy“ vykladať vo väzbe na prvú časť vety (právnych vzťahov v prvej časti) alebo vo väzbe na odsek 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy).

V intenciách postupných legislatívnych úprav a vychádzajúc z dôvodových správ sa napriek zdanlivej pojmovej nejednoznačnosti vo všeobecnosti prijal záver, že *subsidiarita sa vzťahuje len na 1. časť Občianskeho zákonníka, nie však na časť upravujúcu zväzky.*²¹⁵

²¹³ Porovnaj aj BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce, Komentár. 4. vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 116.

²¹⁴ Zákon č. 257/2011 Z. z. 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. V § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa vypúšťa slovo „tieto“ a za slová „právne vzťahy“ sa vkladajú slová „podľa odseku 1“.

²¹⁵ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 115 alebo TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 44. Avšak opačný názor vyslovil napríklad rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/375/2017 z 9. septembra 2014: „*V tomto prípade sa totiž uplatňuje širší výklad "Všeobecných ustanovení" Občianskeho zákonníka, na ktorých subsidiárne použitie odkazuje § 1 ods.4 Zákonníka práce; uvedené ustanovenie totiž výslovne neodkazuje výlučne na Všeobecné ustanovenia Prvej časti Občianskeho zákonníka, a preto je potrebné za všeobecné ustanovenia v zmysle dikcie § 1 ods.4 Zákonníka práce, považovať nielen "Všeobecné ustanovenia" Občianskeho zákonníka uvedené v jeho Prvej časti (§ 1-122), ale aj "Všeobecné ustanovenia" uvedené v jeho Ôsmej časti - označenej*

Súhrnne možno konštatovať, že slovenský zákonodarca spojenie Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka vystaval už od začiatku na zásade subsidiarity, čo možno hodnotiť ako správnu voľbu.²¹⁶ Ako menej správne však hodnotíme rozsah subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka a formálno-právne vylúčenie možnosti použitia akéhokoľvek občianskoprávneho inštitútu na pracovnoprávne vzťahy. V praxi sa takto vymedzená subsidiarita závažne dotýka viacerých okruhov problémov, príkladmo, v pracovnoprávných vzťahoch sa javí ako osobitne problematické započítanie vzájomných pohľadávok a uplatnenie nároku na zaplatenie zákonných úrokov z omeškania. Opomenúť nemožno ani zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov ručením a zriadením záložného práva, ktorých pracovnoprávna úprava je len rámcová a podporné využitie občianskoprávnej úpravy ručenia (§ 546 – 552 Občianskeho zákonníka) či záložnej zmluvy (§ 552 Občianskeho zákonníka) je nevyhnutné. Vybrané inštitúty skúmame v nasledovných kapitolách.

Viacere novelizácie subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy svedčia o zložitosti problematiky. Je zrejmé, že vzhľadom na dlhodobé historické odčlenenie pracovného práva, ktoré prerástlo až do právnej tradície úplnej samostatnosti pracovného práva, ako aj vzhľadom na paternalistickú ochrannú ruku Zákonníka práce nie je začlenenie pracovného práva do sféry súkromnoprávných odvetví a jeho spojenie s občianskym právom vôbec jednoduché.

Pre inšpiráciu možno nazrieť na vývoj právnej úpravy v Českej republike. Napokon, právna spätosť základných kódexom občianskeho práva a pracovného práva sa odvíjala od totožného

ako Záväzkové právo (§ 488-587), keďže pracovnoprávne vzťahy treba; rovnako ako občianskoprávne vzťahy; považovať za záväzkové vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práva povinností stanovených normami pracovného práva.“

²¹⁶ Ustanovenie § 1 ods. 2 Zákonníka práce v znení: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.*“ bolo súčasťou Zákonníka práce od začiatku jeho platnosti v roku 2001.

východiskového bodu vytýčenom Zákonníkom práce z roku 1965. Prijatím nového Zákonníka práce²¹⁷ v roku 2006 však český zákonodarca prezentoval ambíciu posilniť zmluvnú voľnosť účastníkov pracovnoprávných vzťahov, očistiť pracovnoprávnu reguláciu od prílišných zásahov orgánov verejnej moci, a tým zvýrazniť súkromnoprávny charakter pracovného práva. Súčasne zámerom zákonodarcu bolo eliminovať nadbytočnú duplicitu právnej úpravy, pokiaľ ide o všeobecné inštitúty občianskoprávných a pracovnoprávných vzťahov. Došlo k zjednodušeniu právnej úpravy, najmä tam, kde nebola odôvodnená potreba upraviť určité inštitúty samostatne pre občianskoprávne i pracovnoprávne vzťahy.²¹⁸ Vo vzťahu k aplikácii Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy zvolil český zákonodarca princíp delegácie. Vybrané ustanovenia Občianskeho zákonníka bolo možné použiť na pracovnoprávne vzťahy iba za podmienky, že Zákonník práce na tieto ustanovenia odkazoval. Delegovaná pôsobnosť sa však v českom právnom prostredí neuplatňovala dlho.

Princíp delegácie vo vzťahu špeciálneho a všeobecného súkromného práva bol vylúčený nálezom českého ústavného súdu, ktorý považoval použitie inej než subsidiárnej metódy za pretrhnutie základných funkčných vzťahov medzi jednotlivými odvetviami súkromného práva. Delegácia konkrétnych ustanovení Občianskeho zákonníka, ktoré sa majú použiť na pracovnoprávne vzťahy, nemohla podľa názoru českého ústavného súdu pokryť všetky možné situácie, čím sa do pracovnoprávných vzťahov vnášala značná miera neistoty, a to bolo v rozpore s predvídateľnosťou účinkov zákona.²¹⁹ Vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka vystavaný na zásade delegácie bol preto v Českej republike zrušený a nahradil ho princíp subsidiarity vyjadrený v § 4 českého Zákonníka práce: „*Pracovnoprávne vzťahy sa riadia týmto zákonom; ak nemožno použiť tento zákon, riadia sa*

²¹⁷ zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

²¹⁸ Pozri Jouza, L.: *Princíp delegácie občianskeho zákoníku v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Bulletin advokacie č. 1-2, 2008, s. 42

²¹⁹ Z nálezu Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 83/06 z dňa 12. marca 2008 bod 209.

Občianskym zákonníkom, a to vždy v súlade so základnými zásadami pracovnoprávných vzťahov.“

Pri porovnaní českej a slovenskej úpravy je zrejmé, že aplikácia občianskoprávnej úpravy na pracovnoprávne vzťahy je v Českej republike formulovaná v širšom rozsahu, keďže slovenský zákonodarca celkom úmyselne zužuje pôsobnosť Občianskeho zákonníka iba na všeobecné ustanovenia jeho prvej časti so snahou o vylúčenie širokej aplikácie civilného kódexu na pracovnoprávne vzťahy. Domnievame sa však, že využitie subsidiárnej aplikácie len všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka nepokryje všetky otázky, ktoré Zákoník práce ako špeciálny predpis neupravuje. Mnohokrát ide pritom o tzv. nezamýšľané medzery v pracovnoprávnej úprave, nie situácie, ktoré zákonodarca cielene neupravil.

Vzhľadom na obmedzenú subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka sme toho názoru, že vo vzťahu týchto dvoch súkromnoprávných odvetví má svoje miesto aj analógia.

3.1.2 Analógia Občianskeho zákonníka k vybraným pracovnoprávnym inštitútom

Ak vychádzame zo záveru, že subsidiarita osobitnej časti Občianskeho zákonníka je zámerne vylúčená, avšak súčasne sme nútení pre správnu aplikáciu pracovnoprávných inštitútov využiť i osobitnú časť Občianskeho zákonníka alebo aj iný právny predpis, pretože inak nemožno inštitút aplikovať, naskytuje sa (ako krajný prostriedok aplikácie práva) možnosť použitia analógie. Analógia je v pracovnom práve nevyhnutná, pretože inak by sme objektívne nedokázali pokryť všetky situácie, ktoré sa v pracovnoprávných vzťahoch vyskytujú. Základnými predpokladmi analógie sú neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy, ktorá upravuje podobnú situáciu.

Metódou analógie zákona by sa teda teoreticky mohli aplikovať i tie ustanovenia, ktoré zákonodarca na prvý pohľad vylúčil zo subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Kde však

stanoviť hranice, kedy je analógia zákona pre záväzkové vzťahy prípustná a kedy už ide o nedovolenú aplikáciu? Základné mantinely dovoleného, resp. zakázaného použitia analógie zákona možno do veľkej miery vytyčiť intuitívne. Zjednodušene povedané, analógia inštitútov Občianskeho zákonníka bude dovolená tam, kde orgány aplikácie práva *nebudú mať inú možnosť*, teda v prípadoch keď pracovnoprávna úprava je natoľko nedostatočná, že bez použitia osobitnej časti Občianskeho zákonníka alebo bez použitia iných občianskoprávných predpisov budú jej ustanovenia obsolentné.

V tejto súvislosti možno spomenúť strohú úpravu zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve. Úpravu zániku ručenia splnením záväzku, regresný nárok ručiteľa či splatnosť dlhu ručiteľa budeme v Zákonníku práce hľadať márne, napriek tomu nemožno spochybniť aplikáciu týchto ustanovení aj pri ručení dojednanom v pracovnoprávnom vzťahu na základe § 20 Zákonníka práce. Bez použitia príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka by právna úprava ručenia v Zákonníku práce bola sama o sebe nepoužiteľná. Zákonodarcom požadované úplné vylúčenie použitia všetkých ustanovení osobitnej časti Občianskeho zákonníka je nemožné. Ďalší učebnicový príklad nezamýšľanej medzery v práve nachádzame v otázke posúdenia práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa odvíjajú od právnej úpravy dedičského práva (zistenie okruhu dedičov, ktorí ex lege vstupujú do pracovnoprávných vzťahov, posúdenie platnosti pracovnoprávných úkonov potenciálnych dedičov v čase bezprostredne po smrti poručiteľa (zamestnávateľa) až do potvrdenia súdu o dedičstve a pod.). V týchto prípadoch metódou analógie uplatňujeme ustanovenia § 460 a nasl. Občianskeho zákonníka, ktoré sú systematicky včlenené do jeho siedmej časti.

Napokon, v prospech analógie zákona ako spôsobu preklenutia obmedzenej subsidiarity Občianskeho zákonníka sa

(nepriamo) vyslovil súd²²⁰ (v súvislosti s rozhodovaním o vydaní bezdôvodného obohatenia), ktorý konštatoval: „...*ak chýba potrebná špeciálna úprava Zákonníka práce, musí sa nevyhnutne použiť právna úprava Občianskeho zákonníka, aj keď nie je obsiahnutá vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.*“

Na druhej strane analógia zákona a použitie inštitútov osobitnej časti Občianskeho zákonníka bude neprípustná v prípadoch, keď by jej následkom malo dôjsť k aplikácii takých ustanovení Občianskeho zákonníka alebo osobitných predpisov, ktoré zjavne *kolidujú s ochranou funkciou pracovného práva, ktorej výrazom je ochrana slabšej strany, čiže zamestnanca.*

Naznačené pravidlá môžu byť nápomocné, avšak rozhodne nemožno tvrdiť, že bez akýchkoľvek pochybností a za každých okolností zodpovedajú otázku ako majú sudy pristupovať k inštitútom občianskeho práva a k ich uplatneniu na pracovnoprávne vzťahy. V tomto smere sme skôr zdržanliví. Vybrané inštitúty občianskeho práva analyzujeme samostatne v nasledujúcich kapitolách.

²²⁰ Rozsudok Krajského súdu v Žiline, sp. zn. 11CoPr 7/2013 z 30. júna 2014. Uvedené súdne rozhodnutie sa odlišuje oproti iným, ktoré taktiež aplikujú osobitnú časť Občianskeho zákonníka (najmä vo vzťahu k úrokom z omeškania), a to predovšetkým v tom smere, že konajúci súd si uvedomil zákonom obmedzenú subsidiaritu, napriek tomu však v okolnostiach daného prípadu aplikoval osobitnú časť Občianskeho zákonníka. Pozri bližšie kapitolu 3.5 Zákonný úrok z omeškania.

3.2 Poverenie a zastúpenie v pracovnom práve

Plnomocenstvo je všeobecne a dlhodobo akceptovaný právny inštitút, siahajúci až k rímsko-právnym tradíciám a o jeho uplatnení v pracovnoprávných vzťahoch nemožno mať na prvý pohľad pochyb. V praxi je využívaný najmä zamestnávateľmi, ktorí splnomocňujú tretie osoby, v početných prípadoch i advokátov, pre úkony týkajúce sa predovšetkým zániku pracovnoprávných vzťahov. Vedú ich k tomu logické dôvody, zamestnávateľia tak prenášajú ťarchu zodpovednosti za formálnu precíznosť právneho úkonu a súčasne sa vyhnú potenciálnym konfrontačným situáciám.

V Zákonníku práce právnu úpravu zastúpenia na základe plnej moci nenachádzame, preto sa v pracovnom práve štandardne využíva občianskoprávny inštitút zastúpenia, ktorý je generálne ukotvený vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka (§ 22 a nasl.). Vychádzajúc z výkladu subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka sa javí konanie na základe plnej moci v pracovnoprávných vzťahoch za nielen dovolené, ale priam bezproblémové.

3.2.1 Rozhodovacia prax

Zaužívanú prax však do veľkej miery obrátila na ruby rozhodovacia prax najvyššieho súdu.²²¹

Najvyšší súd v označenom rozhodnutí poukázal na ustanovenie § 9 Zákonníka práce, podľa ktorého *v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi (§9 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V*

²²¹ Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 4/2012 z 16. augusta 2012.

písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca (§ 9 ods. 2 ZP).

Na základe právnej úpravy následne vyvodil záver, že zamestnávateľom splnomocnené osoby „*neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia z (...), pretože z obsahu spisu vyplýva, že v čase udelenia im tohto plnomocnenia, neboli zamestnanci žalovaného.*“

Inými slovami najvyšší súd judikoval, že podmienkou platnosti úkonov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru, ktoré boli uskutočnené osobami na základe plnomocnenstva, je pracovnoprávny vzťah týchto osôb so zamestnávateľom. De facto tým vylúčil uplatnenie klasického občianskoprávneho inštitútu plnomocnenstva na pracovnoprávne vzťahy.²²²

Obdobné závery vyslovil Okresný súd Bratislava III,²²³ ktorý neplatnosť skončenia pracovného pomeru zdôvodnil tým, „*...že zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru navrhovateľa výpoveďou zo dňa (...) nepostupoval v súlade s citovanými ustanoveniami Zák. práce, a to predovšetkým z dôvodu, že predmetná výpoveď nebola podpísaná za odporcu ako zamestnávateľa oprávnenou osobou podľa § 9 ods. 1,2 Zák. práce. Aj napriek skutočnosti, že Výpoveď bola podpísaná za odporcu (...), ktorému štatutárni zástupcovia odporcu dňa (...) udelili v zmysle § 31 Obč. zák. plnomocnenstvo na zastupovanie odporcu ako zamestnávateľa aj pri skončeníach pracovných pomerov zamestnancov ... ak špeciálne § 9 Zák. práce upravuje okruh osôb konat' v pracovnoprávnych vzťahoch za zamestnávateľa, nemožno súčasne postupovať podľa všeobecných ustanovení § 31 Obč. zák., jedná sa o obchádzanie zákona.*“

V tomto rozhodnutí konajúci súd opätovne potvrdil, že plnomocnenstvo udelené tretej osobe, ktorá nie je štatutárom a ani zamestnancom splnomocniteľa/zamestnávateľa je pre pracovnoprávne úkony neúčinné.

²²² Žiada sa dodať, že v označenom rozsudku najvyšší súd v okolnostiach daného prípadu videl viacero dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

²²³ Rozsudok Okresného súdu Bratislava III sp. zn. 31 Cpr 4/2013 z 15 apríla 2014.

3.2.2 Argumentácia pre vylúčenie možnosti konat' na základe plnej moci

Aj vzhľadom na to, že rozhodnutie najvyššieho súdu (a ani okresného súdu) neposkytuje širšiu argumentáciu pre vylúčenie inštitútu zastúpenia, pokúsime sa načrtnúť dôvody, ktoré by takéto záver právne odôvodňovali.

Okresný súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že udelenie plnomocenstva tretej osobe podľa § 31 Občianskeho zákonníka je „obchádzaním zákona“, z čoho možno (nepriamo) usúdiť, že konajúci súd považoval právnu úpravu § 9 Zákonníka práce za úplnú a komplexnú, čo teda vylučuje subsidiárne použitie základného súkromnoprávneho kódexu.

Druhá argumentačná línia sa opiera o teóriu i judikatúrou stabilizovaný systém numerus clausus zmluvných typov, ktorý sa odvíja od ustanovenia § 18 Zákonníka práce.²²⁴ Z uvedeného princípu uzavretosti zmluvných typov niektoré názory odvodzujú, že *aj dohodu o plnomocenstve podľa §31 Občianskeho zákonníka pri aplikácii subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka, možno platne uzatvoriť len v prípadoch, kedy to Zákonník práce výslovne dovoľuje alebo predpokladá. Ak ale Zákonník práce neumožňuje uzavretie dohody o plnomocenstve, a teda udelenie plnomocenstva pre prípad vzniku, zmeny alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu, udelenie takéhoto plnomocenstva nie je možné.*²²⁵

²²⁴ Podľa § 18 Zákonníka práce: *Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.* Z citovaného ustanovenia judikatúra stabilne odvodzuje, že pre pracovnoprávne vzťahy sú prípustné len také zmluvy, ktoré pracovnoprávne predpisy priamo zakotvujú alebo aspoň predpokladajú. V zmluvnom pracovnom práve sa tak súkromnoprávna zásada „čo nie je zakázané je dovolené“ mení na zásadu „čo nie je dovolené je zakázané“.

²²⁵ MISTRÍK, M.: *Zastúpenie zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce.* Dostupné na www.legate.sk/zastupenie-zamestnavateľa-v-pracovnoprávnych-vztahoch-v-zmysle-9-zakonníka-práce/.

3.2.3 Argumentácia v prospech zastúpenia

Dovolíme si s uvedenými názormi polemizovať. Ustanovenie § 9 Zákonníka práce vymedzuje konanie v mene zamestnávateľa, ktoré možno zhrnúť takto :

- zamestnávateľ fyzická osoba koná *osobne*;
- zamestnávateľ právnická osoba koná *štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu*;
- v mene zamestnávateľa (bez ohľadu na to, či ide o fyzickú osobu alebo právnickú osobu) sú ex lege oprávnení na pracovnoprávne úkony:
 - o *iní zamestnanci*, najmä *vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa* – v rozsahu ich kompetenčných právomocí vyplývajúcich z funkcií určených vnútornými organizačnými predpismi;
 - o *poverení zamestnanci* – v rozsahu písomného poverenia.

Ustanovenie § 31 ods. 1 Občianskeho zákonníka zakotvuje, že *pri právnom úkone sa možno dať zastúpiť fyzickou alebo právnickou osobou. Splnomocniteľ udelí za týmto účelom plnomocenstvo splnomocnencovi, v ktorom sa musí uviesť rozsah splnomocnencovho oprávnenia.*

Rozsudok najvyššieho súdu napriek zásadnému obratu voči zaužívanej praxi neposkytuje širšiu argumentáciu, ktorá by presvedčivo zdôvodnila vylúčenie občianskoprávneho inštitútu plnomocenstva na pracovnoprávne vzťahy. Ďalšou právnou nezrovnalosťou je pojmové nerozlišovanie medzi poverením a splnomocnením, keď tieto inštitúty bez bližšieho vysvetlenia pojmovo spája a stotožňuje. Pritom teória práva stabilne rozlišuje medzi zastúpením (splnomocnením) a poverením. Poverený môže byť iba vlastný zamestnanec zamestnávateľa a jeho zodpovednosť sa riadi normami pracovného práva. Zastúpenie ako občianskoprávny inštitút umožňuje, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby než jeho vlastní zamestnanci, pričom vzájomné vzťahy medzi zastúpeným a zástupcom sa riadia normami občianskeho

práva. Zastúpiť sa môže nechať zamestnanec aj zamestnávateľ, poverenie je len oprávnením zamestnávateľa.²²⁶

Poverenie a zastúpenie sú teda odlišné inštitúty s rozdielnymi potenciálnymi právnymi následkami. Prvým markantným rozdielom je rozsah náhrady škody spôsobenej zástupcom zastúpenému. Rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancom z nedbanlivosti je limitovaný podľa § 186 Zákonníka práce²²⁷ do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Pri vzťahoch založených na dohode o plnomocenstve sa takýto limit neuplatňuje, čo je napokon taktiež jeden z dôvodov prečo zamestnávateľa splnomocňujú tretie osoby na pracovnoprávne úkony, s ktorými je spojené riziko neplatnosti pre nedodržanie formálneho postupu a zákonom požadovaných náležitostí.

Právna úprava poverenia podľa Zákonníka práce sa líši od plnomocenstva podľa Občianskeho zákonníka aj v následkoch prekročenia právomocí vyplývajúcich z plnomocenstva. Ak poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil (§ 10 ods. 2 ZP).

Naproti tomu pri splnomocnení sa požiadavka vedomosti adresáta o prekročení plnej moci nevyžaduje a splnomocniteľ je pri prekročení oprávnenia vyplývajúceho z plnomocenstva viazaný len

²²⁶ Porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: *Zastúpenie v pracovnom práve*. In: JURČOVÁ, M.: *Zastúpenie v súkromnom práve*. Beckova edícia právne inštitúty. Praha: C. H. Beck, 2012, s.180 – 190. Obdobne ŽUŠOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, s. 50.

²²⁷ Podľa § 186 ods. 2 ZP: „Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.“ Podľa § 186 ods. 3 ZP „Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neubránenie odporovalo dobrým mravom.“

pokiaľ toto prekročenie schválil. Splnomocniteľ je povinný svoj nesúhlas oznámiť adresátovi úkonu bez zbytočného odkladu po tom, čo sa o prekročení oprávnenia dozvedel, inak sa má zato, že prekročenie schválil (§ 33 ods. 1 OZ). Ak splnomocniteľ neschváli prekročenie plnomocenstva alebo konanie bez plnomocenstva, môže osoba, s ktorou sa konalo, od splnomocnenca požadovať buď splnenie záväzku, alebo náhradu škody spôsobenej jeho konaním (§ 33 ods. 2 OZ).

Zásadné odlišnosti inštitútu poverenia a plnomocenstva vedú k záveru, že ich rozhodne nemožno vnímať ako totožný inštitút, ale z nášho pohľadu ani ako plne zastupiteľný inštitút. Uvedené rozdiely tým pádom aj podstatne oslabujú aj predostreté argumenty v prospech vylúčenia inštitútu plnomocenstva, ktoré vychádzali z predpokladu komplexnej a úplnej úprave konania za zamestnávateľa podľa § 9 Zákonníka práce. Konanie na základe plnomocenstva podľa Občianskeho zákonníka dopĺňa chýbajúcu úpravu ustanovenia § 9 Zákonníka práce.

Druhá argumentačná línia sa opiera o judikovaný stav uzavretosti zmluvných typov v pracovnom práve a z neho odvodzovanej nemožnosti použitia dohody o plnomocenstve pre pracovnoprávne vzťahy. Aj voči týmto dôvodom možno poskytnúť kontra argumentáciu.

Plnomocenstvo je *jednostranný právny úkon* adresovaný tretím osobám, ktorým sa osvedčuje existencia a rozsah oprávnenia zástupcu konať v mene a na účet zastúpeného. Formálno-právne vzaté jednostranné právne úkony nespádajú pod prísne obmedzenie uzavretosti zmluvných typov. S plnomocenstvom sa viaže dohoda o plnomocenstve ako *dvojstranný právny úkon*, ktorý upravuje vzájomné vzťahy medzi splnomocniteľom a splnomocnencom. Toto dvojstranné zmluvné dojednanie je však vzťahom občianskoprávnym, ktorý nezasahuje priamo do pracovnoprávných vzťahov, a preto aj leží mimo noriem pracovného práva (vzájomné zodpovednostné vzťahy sa nebudú riadiť Zákonníkom práce, ale

Občianskym zákonníkom, prípadne inými osobitnými predpismi, akým je zákon o advokácii).

Nejednotnosť právnych názorov a praxe

Kritika vylúčenia inštitútu splnomocnenia pre pracovnoprávne vzťahy nie je originálna. Viaceré komentáre ku konaniu zamestnávateľa štandardne pripisujú aj možnosť splnomocnenia tretej osoby.²²⁸ Taktiež ani súdna prax nie je úplne jednotná, Krajský súd v Banskej Bystrici²²⁹ navzdory rozhodnutiu najvyššieho súdu jednoznačne vyslovil, že „*Zákonník práce nevylučuje, aby sa zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou, dal pri právnom úkone skončenia pracovného pomeru zastúpiť splnomocneným zástupcom v zmysle § 31 ods. 1 Občianskeho zákonníka.*“ Obdobne Okresný súd Bratislava II²³⁰ a priori nevylúčil podanie výpovede splnomocnenou osobou, keď v konaní neodmietol inštitút splnomocnenia, ale zaoberal sa otázkou či splnomocnenie bolo udelené ešte pred samotným úkonom smerujúcim ku skončeniu pracovného pomeru.

V tejto súvislosti sa žiada dodať, že predchádzajúci Zákonník práce²³¹ z roku 1965, upravoval oba inštitúty, poverenie zamestnanca²³² a aj zastúpenie na základe plnomocnenstva,²³³

²²⁸ TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 63 a nasl. Pozri aj BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 95 a nasl. Pre porovnanie H. Barancová považuje aj prokuristu ako osobu oprávnenú konať v pracovnoprávných vzťahoch, čo taktiež odporuje rigidným záverom rozhodnutia najvyššieho súdu. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 204.

²²⁹ Rozsudok krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 15CoPr/15/2012 zo 6. februára 2013.

²³⁰ Rozsudok Okresného súdu Bratislava II spis. zn. 16Cpr/4/2012 z 1. júla 2013.

²³¹ Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce.

²³² Ustanovenie § 9 ods. 2 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.: „*Zamestnávateľ môže v medziach svojej pôsobnosti písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnení povereného zamestnanca.*“

s rozdielnymi právnymi následkami, obdobne ako je tomu v súčasne platnej právnej úprave. Zákonník práce z roku 1965 platil až do prijatia nového kódexu s účinnosťou od 1. apríla 2002, ktorý zakotvil subsidiaritu Občianskeho zákonníka a súčasne z dôvodu duplicity vylúčil viacero inštitútov, ktoré upravoval Občiansky zákonník. Z dôvodovej správy nijak nevyplýva, že by zákonodarca mal záujem na vylúčení inštitútu zastúpenia na základe plnomocenstva. Možno predpokladať, že uplatnenie tohto inštitútu sa malo ďalej opierať o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka.

Z uvedených dôvodov nevidíme zásadný argument, prečo by inštitút plnomocenstva mal byť vylúčený pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, či jeho použitie by sa malo vnímať ako obchádzanie zákona. Možno len súhlasiť s názorom, že vylúčením možnosti zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch by bol odmietnutý základný inštitút súkromného práva a súčasne by sa skomplikovala prax mnohých zamestnávateľov.²³⁴

Plnomocenstvo nachádza uplatnenie najmä tam, kde splnomocniteľ nemôže alebo nechce konať sám, a preto uskutočnenie právneho úkonu vo svojom mene prenecháva tretej osobe. Možno dodať, že zamestnávateľ v početných prípadoch nechce uskutočniť právny úkon nielen sám, ale ani prostredníctvom svojich zamestnancov. Dôvody sme uviedli: prísne formálne pravidlá, ktoré zo skončenia pracovného pomeru robia inštitút, na ktorý sa mnohí zamestnávatelia (často pod vplyvom skúseností) sami neodhodlajú, prípadne nedôvera alebo aj nechota vystavovať vlastných kmeňových zamestnancov konfrontačným situáciám.

Judikatúra súdov, ktorá de facto prísny formálnym výkladom zakazuje splnomocnenie tretej osoby pre pracovnoprávne

²³³ Ustanovenie § 14 ods. 1 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.: „Zastúpenie vzniká na základe dohody o plnomocenstve, rozhodnutím súdu alebo zo zákona. Zástupca koná v mene zastúpeného a zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.“

²³⁴ OLŠOVSKÁ, A.: *Konanie zamestnávateľa*. In: BARANCOVÁ, H. - OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 58 a nasl.

vzťahy nie je z dlhodobého hľadiska prínosná ani v mene ochranej funkcie pracovného práva. Ak sa takýto výklad vžije do praxe, v konečnom dôsledku to zamestnávateľov od zamýšľaných právnych úkonov neodradí a nechajú si vypracovať koncept úkonov, ktoré napokon podpíšu sami. Prípadne uzavrú dohodu o vykonaní práce, ktorej predmetom bude poverenie a vzájomné vzťahy s takto „povereným zamestnancom“ si vysporiadajú inak, mimo pracovnoprávnych vzťahov. Formalizmus plodí mnohokrát ešte väčší formalizmus, takýto cieľ však najvyšší súd určite nezamýšľal dosiahnuť.

3.3 Zabezpečovacie prostriedky

Medzi ďalšie štandardné právne inštitúty súkromného práva nepochybne patria zabezpečovacie prostriedky. Spoločným menovateľom zabezpečovacích inštitútov je posilnenie pozície veriteľa a zvýšenie pravdepodobnosti reálneho uspokojenia jeho pohľadávky. Podstata zabezpečenia je rôzna, či už posilnenie procesnej pozície veriteľa (domnienka existencie dlhu jeho uznaním, nárok na zaplatenie zmluvnej pokuty bez preukazovania vzniku škody), rozšírenie záväzku aj na tretiu osobu (ručenie, banková záruka, akreditív) alebo oddelenie časti majetku dlžníka (záložné právo, zabezpečovací prevod práva, zabezpečovací prevod pohľadávky).

3.3.1 Obmedzený počet zabezpečovacích inštitútov

Ochranná funkcia pracovného práva ako špecifického odvetvia súkromného práva sa odráža aj v aplikácii a realizácii zabezpečovacích inštitútov v pracovnom práve. Osobný a vecný rozsah zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve, ako ich upravuje ustanovenie § 20 Zákonníka práce, je relatívne úzky. V porovnaní s Občianskym zákonníkom a Obchodným zákonníkom upravuje Zákonník práce podstatne menej druhov zabezpečenia

záväzkov: dohodu o zrážkach zo mzdy, ručenie a záložné právo.²³⁵ Domnievame sa však, že tento počet možno (v zákonom vymedzených prípadoch) rozšíriť o ďalší zabezpečovací prostriedok – uznanie dlhu.²³⁶

Možno iba zopakovať, obmedzený počet zabezpečovacích inštitútov v pracovnom práve odvodzujeme na základe dvoch právnych argumentov, jednak uzavretým počtom zmluvných typov v pracovnom práve a súčasne úzko vymedzeným subsidiárnym použitím Občianskeho zákonníka pre pracovnoprávne vzťahy.

Bez ohľadu na polemiku obsiahnutú v predchádzajúcich kapitolách²³⁷ vychádzajme z toho, že súdnou interpretáciou § 18 Zákonníka práce sa dospelo k záveru, že účastníci pracovnoprávnych vzťahov môžu uzatvoriť len zmluvy, ktoré sú typovo upravené alebo aspoň predvídané pracovnoprávnymi predpismi. Uzavretý počet (numerus clausus) zmluvných typov tak vylučuje použitie ďalších zabezpečovacích prostriedkov upravených v iných civilných kódexoch. V praxi sa to vzťahuje najmä na inštitút zmluvnej pokuty, ktorý je podľa aktuálnej právnej úpravy pre pracovnoprávne vzťahy neprípustný. V korelácii s uzavretým počtom zmluvných typov v pracovnom práve je naviazaná subsidiarita Občianskeho zákonníka. Keďže subsidiarita Občianskeho zákonníka sa viaže len k všeobecným ustanoveniam v 1. časti, nie však už k všeobecným ustanoveniam záväzkového práva v 8. časti Občianskeho zákonníka, aj z tohto dôvodu sa javí použitie ďalších zabezpečovacích inštitútov pre pracovnoprávne vzťahy ako neprípustné.

3.3.2 Dohoda o zrážkach zo mzdy

Dohoda o zrážkach zo mzdy je najtypickejším zabezpečovacím prostriedkom v pracovnom práve, predovšetkým

²³⁵ Pozri k tomu napríklad BARANCOVÁ, H. : *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 57 a tam citovaná literatúra.

²³⁶ Pozri kapitolu 3.4. Uznanie dlhu.

²³⁷ Pozri kapitolu 2.5.3 Sloboda výberu zmluvných typov.

z dôvodu efektívnosti uspokojenia veriteľa – zamestnávateľa. Obsahom dohody o zrážkach zo mzdy je súhlas zamestnanca, aby zamestnávateľ jednostranne zrazil časť mzdy vo svoj prospech na uspokojenie svojej pohľadávky. Podstatnými obsahovými náležitosťami dohody je identifikácia pohľadávky, ktorá sa zrážkami zo mzdy zabezpečuje a výška zrážok, tá musí byť dojednaná len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom upravujúcim zrážky zo mzdy pri nútenom výkone rozhodnutia (exekúcií). Pokiaľ by zrážky boli dojednané vo vyššej sume než to ustanovuje osobitný predpis, nezakladá to neplatnosť celej dohody, suma zrážok však bude prípustná iba v zákonom obmedzenej výške. Dohoda o zrážkach zo mzdy sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Dohodou o zrážkach zo mzdy podľa § 20 Zákonníka práce sa zabezpečuje pohľadávka zamestnávateľa, ktorá vznikla z pracovnoprávneho vzťahu medzi ním a zamestnancom. Ak pohľadávka zamestnávateľa voči zamestnancovi vznikla z iného titulu (napríklad pôžička mimo pracovnoprávneho vzťahu), takúto pohľadávku možno zabezpečiť prostriedkami podľa Občianskeho zákonníka, medzi ktoré patrí taktiež (obdobná) dohoda o zrážkach zo mzdy a iných príjmov (§ 551 Občianskeho zákonníka). Jednalo by sa o neštandardnú (ale zákonom dovolenú) situáciu, keď zamestnávateľ, t. j. platiteľ mzdy by bol účastníkom dohody podľa § 551 Občianskeho zákonníka. Občiansky zákonník totiž nepredpokladá, že zamestnávateľ bude účastníkom dohody (ale ako je vyššie opísané nemožno to ani vylúčiť), ako platca mzdy vykonáva zrážky zásadne v prospech tretej osoby. Veriteľ nadobúda proti platiteľovi mzdy právo na výplatu zrážok okamihom, keď sa platiteľovi dohoda predloží.

Naproti tomu, dohodou o zrážkach zo mzdy uzatvorenej so zamestnancom podľa § 20 Zákonníka práce zabezpečuje zamestnávateľ bez výnimky iba vlastnú pohľadávku, nikdy nie pohľadávku tretej osoby. Na prvý pohľad triviálny záver nie je v praxi vždy dodržaný. Nie výnimočne zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce,

na základe ktorej strháva isté percento mzdy v prospech odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. Zamestnávateľ by mal odmietnuť takúto dohodu ako neprípustnú a účel platenia členského zrážkami zo mzdy by sa mal zabezpečiť dohodu podľa Občianskeho zákonníka, ktorá by sa zamestnávateľovi ako platiteľovi mzdy len predložila.

V praxi rezonuje i ďalší problém spojený so zrážkami zo mzdy a iných príjmov podľa Občianskeho zákonníka, ktoré sú zamestnávateľom ako platiteľom mzdy predkladané. Odhliadnuc od zvýšených administratívnych nákladov, zamestnávateľom dôvodne prekáža stav, keď nemajú uchopiteľnú právnu možnosť namietat platnosť predloženej dohody. Problém je vypuklý zvlášť pri rôznych spotrebiteľských úveroch nebankových spoločností. Občiansky zákonník prikazuje predloženú dohodu akceptovať bez toho, aby ju mohli zamestnávateľia akokoľvek preskúmať.²³⁸ Iniciatívu tak musí prevziať zamestnanec prostredníctvom procesných inštitútov, ktoré mu poskytujú Civilný sporový poriadok. V tejto súvislosti sa však žiada súčasne dodať, že možnosti procesnej ochrany zamestnanca do veľkej miery podkopáva samotná prax súdov, keď sa nejednoznačne vyslovuje k otázke, či je možné neodkladným opatrením priamo nariadiť zamestnávateľovi, aby sa zdržal výkonu zrážok, inými slovami, či je možné neodkladným opatrením zaviazat' aj inú osobu ako účastníka právneho vzťahu.²³⁹ Z nášho pohľadu by takáto možnosť mala byť v záujme ochrany práv zamestnanca a spravodlivého usporiadania vzťahov rozhodne prípustná.

²³⁸ Fakticky len v prípade absolútnej neplatnosti sa otvára možnosť nerešpektovania dohody. Absolútna neplatnosť poskytuje zamestnávateľovi adekvátny priestor na relevantnú procesnú obranu v prípadnej žalobe na náhradu škody.

²³⁹ K tomu pozri bližšie ŽUŠOVÁ, J.: *Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca*. In: Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí. - Bratislava: Friedrich EbertStiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 27. Pozri aj príspevok redakcie Najprávo: Neodkladné opatrenia proti inej osobe ako strane sporu. Dostupné na: <http://www.najpravo.sk/clanky/neodkladne-opatrenie-proti-inej-osobe-ako-strane-sporu.html> a tam citovanú judikatúru.

Predmet dohody o zrážkach zo mzdy

Občiansky zákonník na rozdiel od Zákonníka práce postihuje širší rozsah príjmov zamestnanca. Písomnou dohodou medzi veriteľom a dlžníkom podľa Občianskeho zákonníka možno zabezpečiť aj zrážky z iných príjmov, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou. Ide o odmeny členov družstiev a z príjmov, ktoré povinnému nahrádzajú odmenu za prácu, dávky sociálneho poistenia a dávky z dôchodkov starobného dôchodkového sporenia. Tieto príjmy nie sú postihnuteľné na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce.

Avšak aj pomenovanie dohody o zrážkach zo mzdy (podľa Zákonníka práce) je mierne zavádzajúce. Rozsah právnych nárokov, ktoré možno postihnúť zrážkami je v pracovnom práve širší a neobmedzuje sa len na samotný nárok na výplatu mzdy. Mzda je definovaná v Zákonníka práce pozitívnym i negatívnym vymedzením. Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa ale nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné (...) a ďalšie plnenia taxatívne uvedené v označenom ustanovení § 118 ods. 2 Zákonníka práce.

Zrážky zo mzdy vykonávané na základe dohody podľa § 20 Zákonníka práce sa však neupínajú na legálnu definíciu mzdy a jej negatívne vymedzenie (t. j. výpočet peňažných príjmov, ktoré sa za mzdu nepovažujú), ale vzťahujú sa rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok. V tejto súvislosti preto J. Žuřová poukazuje na etymologickú nesprávnosť označenia zrážok zo mzdy a poznamenáva, že ak slovenský zákonodarca rozšíril vecný rozsah plnení, z ktorých možno vykonávať zrážky na všetky zložky príjmu zamestnanca, zodpovedať by tomu mala aj zmena názvu dohody o zrážkach zo mzdy na dohodu o zrážkach z príjmov, vrátane zmeny príslušných zákonných ustanovení v ktorých je toto slovné spojenie v

danom význame použité.²⁴⁰ Nejednoznačnosť obsahu rovnakých pojmov, tzv. polysémia právnických termínov, prelmuje jednu z podstatných vlastností právnického termínu, a to jeho jednotu a stálosť.²⁴¹

Existencia, platnosť a splatnosť zabezpečovanej pohľadávky

Napriek tomu, že v predzmluvných vzťahoch vystupujú potenciálni účastníci pracovného pomeru ako subjekty v rovnakom (rovnom) postavení, v praxi je obsah pracovnej zmluvy iba zriedkakedy vzájomne negociovaný (odhliadnuc od výšky mzdy). Zamestnávateľ predkladá zamestnancovi na podpis pracovnú zmluvu ako zmluvu typu *take it or leave it* (vžitý anglický výraz by sme mohli parafrázovať ako *ber alebo nechaj tak*), pričom je prirodzené, že jej obsah tvorí s prihliadnutím na vlastné očakávania a záujmy. Imanentnou súčasťou pracovnej zmluvy je preto mnohokrát aj dohoda o zrážkach zo mzdy, ktorou si zamestnávateľ zabezpečuje svoje potenciálne, budúce pohľadávky voči zamestnancovi, najmä titulom náhrady škody. Takéto dohody o zrážkach zo mzdy zabezpečujúce ex ante pohľadávky však odborná literatúra²⁴² ako i judikatúra²⁴³ dlhodobo odmieta. Dohodou o zrážkach zo mzdy možno zabezpečiť len takú pohľadávku, ktorá v čase uzavretia dohody existovala.

Literatúra ďalej dopĺňa, že dohodou o zrážkach zo mzdy možno zabezpečiť iba platnú pohľadávku.²⁴⁴ Ani o takomto závere

²⁴⁰ ŽUEOVÁ, J.: *Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca*. In: Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí. - Bratislava: Friedrich EbertStiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 27.

²⁴¹ Bližšie IMRICHOVÁ, M., TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 52-56.

²⁴² TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015, s. 343. BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 313.

²⁴³ Rozsudok NS SR sp. zn. 5 Sžo/57/2013 z 26. marca 2015.

²⁴⁴ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 313. Porovnaj BARANCOVÁ, H.: *Zabezpečenie zrážkov v pracovnom práve Slovenskej*

nemožno mať pochyb. Akýkoľvek zabezpečovací prostriedok, vrátane dohody o zrážkach zo mzdy, má akcesorický charakter. Akcesorita znamená, že právne prostriedky zaistenia vznikajú, iba ak vznikla pohľadávka, ktorej zaisteniu má slúžiť. V prípade, že pohľadávka, v ktorej prospech bolo zabezpečenie zriadené, v skutočnosti platne nevznikla, nepôsobia tak ani právne prostriedky zabezpečenia, aj keby formálne právne bol proces ich vzniku dovŕšený.²⁴⁵

Zrážkami zo mzdy sa zabezpečuje iba existujúca, platná pohľadávka, ktorá však v čase zabezpečenia nemusí byť splatná. Realizovať zrážky je však možné najskôr v deň splatnosti pohľadávky. Dohoda o zrážkach zo mzdy, na rozdiel od iných zabezpečovacích inštitútov, nepôsobí zakaždým len subsidiárne. To znamená, že zamestnancovi nemusí byť a v praxi ani mnohokrát nie je daná možnosť uhradiť pohľadávku inak (ako je tomu pri ručení či pri záložnom práve), než dôjde k úhrade pohľadávky zrážkami.

Na uvedené východiská naráža prax v súvislosti so zrážkami zo mzdy, ktoré zabezpečujú pohľadávku zamestnávateľa za poskytovanie stravovania zamestnanca. Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnanca prostredníctvom stravovacích poukážok, nárok zamestnanca na stravovaciu poukážku vzniká za každý jednotlivý pracovný deň po odpracovaní viac ako štyroch hodín. Zamestnávateľ pritom nie je priamo Zákonníkom práce splnomocnený vykonávať jednostranné zrážky zo mzdy ako kompenzáciu podielu nákladov zamestnanca na stravovaní. Absencia zákonného splnomocnenia na jednostranné vykonávanie zrážok je nedostatkom legislatívnej úpravy. Zamestnávateľ je tak nútený uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy. Ak vychádzame z predpokladu, že zrážkami zo mzdy možno zabezpečiť len existujúcu pohľadávku, potom takáto dohoda by musela byť

republiky, In: Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie. VII. Lubyho právnické dni. Bratislava – Trnava: Wolters Kluwer (IURA EDITION), 592 s.

²⁴⁵ K tomu bližšie BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: Č. H. BECK, 2010, s. 85.

uzavretá na konci každého kalendárneho mesiaca (ad absurdum každý deň po odpracovaní viac ako štyroch hodín), keď už pohľadávka zamestnávateľa existuje a zúčtovala by sa v najbližšom výplatnom termíne. Samozrejme takýto postup je administratívne náročný až nezmyselný. V praxi sa uzatvára dohoda o zrážkach zo mzdy vopred, ktorá sa viaže na celé trvanie pracovného pomeru.²⁴⁶ Inšpekcia práce daný stav toleruje a vysvetlenie môže ponúknuť i teória výkladom dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce²⁴⁷ ako nového samostatného zmluvného typu oddeleného od dohody ako zabezpečovacieho inštitútu podľa § 20 Zákonníka práce. Takýto výklad je však do veľkej miery účelový, i keď s pochopiteľným cieľom pokryť praktické problémy, ktoré prináša numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve. Naostatok možno iba zopakovať, že ako najefektívnejšie riešenie sa javí rozšírenie možnosti výkonu jednostranných zrážok zamestnávateľom i pre prípad jeho nároku na úhradu zákonom stanovenej časti nákladov na stravovanie zamestnancov.

3.3.3 Ručenie

Ručenie vzniká jednostranným vyhlásením ručiteľa, že uspokojí pohľadávku veriteľa, ak tak neurobí sám dlžník. Na rozdiel od občianskoprávnej úpravy, kde ručenie vzniká dohodou medzi ručiteľom a veriteľom,²⁴⁸ Zákonník práce koncipuje ručenie ako

²⁴⁶ Ak neberieme do úvahy prípady, ktorých nie je málo, keď zamestnávateľ vykonáva zrážky jednostranne bez právneho základu.

²⁴⁷ Podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2 (katalóg nárokov, ktoré zamestnávateľ môže zraziť jednostranne), môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

²⁴⁸ Podľa § 546 Občianskeho zákonníka *dohodou účastníkov možno zabezpečiť pohľadávku ručením*. Ručenie vzniká písomným vyhlásením, ktorým ručiteľ berie na seba voči veriteľovi povinnosť, že pohľadávku uspokojí, ak ju neuspokojí dlžník.

jednostranné vyhlásenie, nezávislé od vôle dlžníka a dokonca i veriteľa. Ručenie tak vzniká bez ohľadu na súhlas veriteľa, môže vzniknúť i proti jeho vôli. Pokiaľ s ručením nesúhlasí, jednoducho nebude realizovať uspokojenie svojej pohľadávky prostredníctvom tohto zabezpečenia. Pri postúpení pohľadávky ručenie zostáva zachované; samozrejme to však len za predpokladu, že na základe analógie zákona pripustíme aplikáciu postúpenia pohľadávky v pracovnoprávných vzťahoch.

Zabezpečovací inštitút ručenia má najširší osobný aj vecný rozsah. Ide o podstatnú zmenu, ku ktorej došlo pri prijatí nového Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z.), keďže dovtedy platná úprava umožňovala zabezpečiť ručením výlučne pohľadávku zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať. Podľa aktuálne právnej úpravy ručením možno zabezpečiť pohľadávku zamestnávateľa ako aj pohľadávku zamestnanca, možno ním zabezpečiť nielen peňažnú, ale aj nepeňažnú pohľadávku, pokiaľ pôjde o zastupiteľné plnenie. Ručením možno zabezpečiť aj pohľadávky, ktoré vyplývajú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, či z výkonu práce vo verejnom záujme a štátnej službe. Ručiteľom môže byť právnická osoba ako i fyzická osoba, ručiteľov môže byť i viacero a môžu ručiť za celú pohľadávku alebo iba za jej časť. Napriek teoreticky širokému uplatneniu ručenia treba dodať, že tento inštitút sa v pracovnoprávných vzťahoch veľmi nevyužíva. Predsa len z pohľadu zamestnávateľa je najefektívnejší spôsob zabezpečenia pohľadávky inštitút zrážok zo mzdy a pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi sa zabezpečujú len výnimočne. Na rozdiel od dohody o zrážkach zo mzdy, ručenie sa uplatňuje iba ako subsidiárny zabezpečovací inštitút. Ručiteľ je povinný uhradiť dlh iba ak tak neučinil dlžník v lehote splatnosti.

Právna úprava ručenia je v Zákonníku práce mimoriadne strohá, obmedzuje sa fakticky na jedinú vetu (platí to i pre ďalšie zabezpečovacie inštitúty) a bez podpornej úpravy Občianskeho zákonníka by bol tento inštitút obsolentný. Priama subsidiarita však

nie je možná, ako sme už uviedli, podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa subsidiarita obmedzuje iba na všeobecné ustanovenia prvej časti, nie však všeobecné ustanovenia záväzkovej časti Občianskeho zákonníka.

Ak vychádzame zo záveru, že subsidiarita osobitnej časti Občianskeho zákonníka je zámerne vylúčená, avšak súčasne sme nútení pre správnu aplikáciu pracovnoprávných inštitútov využiť i osobitnú časť Občianskeho zákonníka alebo aj iný právny predpis, pretože inak nemožno inštitút aplikovať, naskytuje sa možnosť použitia analógie. Analógia je v pracovnom práve nevyhnutná, pretože inak by sme objektívne nedokázali pokryť všetky situácie, ktoré sa v pracovnoprávných vzťahoch vyskytujú. Základnými predpokladmi analógie sú neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy, upravujúca podobnú situáciu.²⁴⁹

To je aj prípad zabezpečovacieho inštitútu ručenia. Napriek absentujúcej úprave v Zákonníku práce analogicky platí, že veriteľ je oprávnený uplatniť pohľadávku voči ručiteľovi len po tom, čo dlžníka na zaplatenie dlhu vyzval. Veriteľ je povinný kedykoľvek a bez zbytočného odkladu oznámiť ručiteľovi na požiadanie výšku svojej pohľadávky. Ručiteľ môže proti veriteľovi uplatniť všetky námietky, ktoré by mal proti veriteľovi dlžníka a je oprávnený plnenie odoprieť, pokiaľ veriteľ zaviniť, že pohľadávku nemôže uspokojiť dlžník. Pri zaplatení dlhu veriteľovi vzniká ručiteľovi voči dlžníkovi regresné právo. Z dôvodu presvedčivosti argumentácie v prospech analógie možno dodať, že uvedené právne pravidlá zodpovedajú pôvodnej úprave Zákonníka práce z roku 1965.

Čo sa týka formálnych náležitostí, Zákonník práce predpokladá, že ručenie vzniká písomným prejavom ručiteľa, nedostatok písomnej formy však nespája s následkami neplatnosti právneho úkonu. Hoc by mal. Dôvody sú zreteľné, v prvom rade, ak pre aplikáciu inštitútu ručenia v pracovnoprávných vzťahoch

²⁴⁹ Bližšie pozri kapitolu 3.1 Spätost' základných kódexov občianskeho práva a pracovného práva.

využívame na základe analógie v podstatnej miere právnu úpravu Občianskeho zákonníka, je nepochopiteľné, že nedostatok písomnej formy nemá pre pracovnoprávne vzťahy rovnaké následky ako pre vzťahy občianskoprávne, t. j. neplatnosť právneho úkonu. Zároveň požiadavka písomnosti je logická aj vzhľadom na praktickú aplikáciu tohto inštitútu. Ústne či nebodaj konkludentne prejavovaný záväzok ručenia by znamenal predovšetkým neistotu pre každého účastníka zabezpečovaného právneho vzťahu.

3.3.4 Záložné právo

Ak sme sa pri ručení vyslovili, že ide o rámcovú úpravu, ktorá je bez analógie Občianskeho zákonníka obsolentná, pre záložné právo v pracovnoprávnych vzťahoch to platí dvojnásobne. A ak sme pri ručení načrtli, že ide o inštitút, ktorý v praxi nie je veľmi využívaný, pre záložné právo to platí viac než dvadsaťnásobne.

Záložným právom je možné zabezpečiť nárok zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, pričom záloh sa obmedzuje výlučne na nehnuteľnosti, ktoré zamestnanec vlastní. Zákonník práce, obdobne ako v prípade ručenia, stanovuje uzatvoriť písomnú zmluvu o zriadení záložného práva písomne, avšak bez následku neplatnosti. No napriek absencii doložky neplatnosti platí, že záložné právo k nehnuteľnosti nie je možné zriadiť bez písomnej zmluvy. Záložné právo vzniká zápisom do príslušného katastra a povinnosť písomnosti vyžaduje katastrálny zákon. Podstatné obsahové a formálne náležitosti záložnej zmluvy sa tak riadia občianskoprávnym predpisom. Rovnako obsah záložného práva, práva účastníkov zmluvy či realizácia záložného práva je upravená v Občianskom zákonníku. Zákonník práce neobsahuje ani len základné pravidlá. Na riadne uplatnenie zabezpečovacieho inštitútu záložného práva v pracovnom práve je tak nepochybné nevyhnutná analógia Občianskeho zákonníka.

Potenciálny zásah do vlastníckeho práva k nehnuteľnosti, ktorý je spojený s realizáciou záložného práva, je pre zamestnanca ťažko akceptovateľný, pretože vo väčšine prípadov priamo ohrozuje jeho základnú životnú potrebu, ktorou je bývanie. Nemožno vylúčiť zriadenie záložného práva ani k inej nehnuteľnosti (garáž, rekreačná chata, nezastavaný pozemok a pod.), avšak nepredpokladáme ani početnosť takýchto prípadov.

Pokiaľ zákonodarca má záujem oživiť záložné právo ako zabezpečovací inštitút v pracovnom práve, rozhodne by popri nehnuteľnosti mali byť ako možné zálohy právne prípustné aj hnutel'né veci či práva zamestnanca.

3.3.5 Nové formy zabezpečenia v pracovnom práve

V právnej teórii sa dlhodobo ozývajú významné hlasy, ktoré poukazujú na to, že obmedzenosť právnej úpravy zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve neposkytuje právnomu postaveniu veriteľa dostatočnú právnu ochranu, čím je vo svojich dôsledkoch viac či menej ústretová voči dlžníkovi.²⁵⁰ Viacerí autori považujú systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v slovenskom pracovnom práve za nesúladný s potrebami praxe, čo veľmi znižuje jeho funkčnosť, a preto sa volá po jeho rozšírení, pričom v úvahách dominuje ukotvenie zmluvnej pokuty.²⁵¹ I. Hodálová k týmto úvahám ďalej doplní, že občianskoprávna úprava zmluvnej pokuty oproti obchodnoprávnej úprave viac zodpovedá potrebám pracovného práva, pretože je postavená na subjektívnom princípe, podľa ktorého dlžník nie je povinný zaplatiť zmluvnú pokutu, ak porušenie pokuty

²⁵⁰ BARANCOVÁ, H.: *Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve Slovenskej republiky*. Zborník z konferencie Lubyho dni, 2002, s. 371.

²⁵¹ MINČÍK, V.: *Zmluvná pokuta v pracovnom práve a niekoľko úvah o potrebe rozšírenia diaľazónu zabezpečovacích prostriedkov*. In : Zákon č. 311/2011 Z. z. Zákoník práce : desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011). Zborník príspevkov. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2012, s. 63-71. HODÁLOVÁ, I.: *Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve*. Justičná revue, 58, 2006, č. 12, s. 1865 – 1872.

nezavinil. Uvedené ustanovenie má však dispozitívny charakter, a preto sa domnieva, že pre pracovné právo by bolo vhodnejšie, keby sa možnosť dohodnúť sa na objektívnej forme zavinenia úplne vylúčila.²⁵²

Z nášho pohľadu sa nestotožňuje s požiadavkami zamestnávateľov na rozšírenie zabezpečovacích prostriedkov o inštitút zmluvnej pokuty. Zamestnávateľmi navrhované začlenenie zmluvnej pokuty do zmluvných typov pracovného práva by bezpochyby vytváralo priamu cestu k zastrašovaniu zamestnanca ako slabšej strany vysokými sankčnými (zmluvnými) pokutami, ktorých oprávnenosť by bola často spochybniteľná. Okrem toho, rozšírením zabezpečovacích prostriedkov o zmluvnú pokutu by sa zamestnávateľom jednoducho umožnilo prenášať podnikateľské riziko (alebo aspoň časť rizika) na zamestnancov. Nehovoriac o tom, ak by k zmluvnej pokute pristúpila aj možnosť jednostranného započítania pohľadávky (zmluvnej pokuty) voči mzde, nastal by úplne nerovnovážny stav, ktorý by nezodpovedal nielen ochrannej funkcii pracovného práva, ale ani rozumnému usporiadaniu vzťahov. Uvedené dôvody sú len stručným náčrtom prečo nemožno uplatňovať zmluvnú pokutu v pracovnom práve. Napokon, nie je vylúčené prijať osobitné inštitúty, ktoré svojou podstatou zodpovedajú konštrukcii zmluvnej pokuty, akou je napríklad peňažná sankcia za nedodržanie výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP) alebo peňažná náhrada za nedodržanie konkurenčnej doložky (§ 83 ods. 5 ZP).

Na podporu uvedených myšlienok naostatok poukážeme na myšlienky H. Barancovej, ktorá zdôrazňuje, že pracovné právo upravuje pracovný pomer ako vzťah nielen záväzkový, ale najmä osobno-právny vzťah, v ktorom sa komerčné záujmy veriteľa a

²⁵² Tamtiež.

dlžníka neprejavujú v takej podobe a tak výrazne, ako v občianskom, či obchodnom práve.²⁵³

3.4 Uznanie dlhu

Ako sme už naznačili, všeobecne akceptovaný výpočet zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve možno doplniť o uznanie dlhu (s výhradami uvedenými nižšie). Uznanie dlhu je jednostranný právny úkon dlžníka, ktorým potvrdzuje svoj záväzok (dlh) voči veriteľovi. Tento spôsob zabezpečenia však medzi zabezpečovacími prostriedkami ukotvenými v § 20 Zákonníka práce absentuje. Jeho úpravu nachádzame v Občianskom zákonníku, kde je systematicky včlenená v rámci všeobecných ustanovení ôsmej časti Občianskeho zákonníka, do jeho piateho oddielu zakotvujúceho spôsoby zabezpečenia záväzkov. Rýdzo formálne by tak uznanie dlhu nemalo byť v pracovnom práve prípustné. Ak aj odhliadneme od požiadavky numerus clausus zmluvných typov (keďže uznanie dlhu nie je dvojstranný, ale jednostranný právny úkon), jeho uplatneniu z formálneho hľadiska bráni obmedzená subsidiarita Občianskeho zákonníka. Všeobecné ustanovenia záväzkového práva by nemali byť subsidiárne použiteľné pre pracovnoprávne vzťahy.

Napriek tomu uznanie dlhu má v pracovnom práve svoje miesto. Napriek absencii vo výpočte zabezpečovacích prostriedkov v ustanovení § 20 Zákonníka práce, základný kódex pracovného práva uznanie dlhu ako inštitút pozná a jeho aplikáciu predpokladá jednak v súvislosti s právnymi následkami smrti zamestnanca a aj ako imanentnú súčasť dohody o spôsobe náhrady škody. Podľa § 35 Zákonníka práce *peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov ... ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy*. Podľa § 191 ods. 3 Zákonníka práce *ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním*

²⁵³ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006, s. 321.

zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná.

Nadväzujúc na citované ustanovenia Zákonníka práce vyvstáva otázka či v pracovnom práve je možné uznanie dlhu so zákonom predpokladanými následkami iba vo vzťahu k náhrade škody alebo či je možné uznať aj iný dlh. Pre súkromnoprávne vzťahy platí, že možno uznať peňažný i nepeňažný dlh a na rozdiel od dikcie Zákonníka práce (*dohodne spôsob náhrady*) pre platnosť uznania dlhu nie je nevyhnutné vysloviť aj spôsob, formu a čas splatnosti, postačí zrejmy jednostranný prejav dlžníka, že dlh uznáva čo do dôvodu a výšky (je možné uznať dlh i čiastočne). V tomto smere vyslovujeme opatrný a konzervatívny názor. V pracovnom práve, a to aj s ohľadom na slabšiu stranu zamestnanca, nevidíme nevyhnutnosť rozširovania inštitútu uznania dlhu aj na iné (peňažné či nepeňažné) nároky než na náhradu škody, čo je najčastejší peňažný nárok zamestnanca.

Taktiež nie je dôvod uznanie dlhu osobitne systematicky začleňovať k ďalším zabezpečovacím inštitútom upravených v § 20 Zákonníka práce. Jedným z dôvodov je aj teoretický pohľad na to, či uznanie dlhu v pracovnom práve možno považovať za zabezpečovací inštitút.

3.4.1 Právne následky uznania dlhu

Uznanie dlhu je totiž upravené v Občianskom zákonníku ako jeden zo zabezpečovacích prostriedkov, ale historicky a teoreticky ide o spôsob potvrdenia dlhu či záväzku, keďže tomuto inštitútu chýba funkcia uhradzovacia²⁵⁴ a o zabezpečovacej funkcii možno len polemizovať. Zabezpečovaciu funkciu uznania dlhu možno vo všeobecnosti vnímať v posilnení procesnej pozície veriteľa, keď v súdnom konaní dochádza k presunu dôkazného bremena. V pracovnom práve však táto argumentačná línia neplatí, keďže

²⁵⁴ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občianskeho práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 253 a tam citovaná literatúra.

samotné uznanie dlhu nevytvára domnienku jeho existencie. Teoretické východiská tak majú výrazný praktický dopad. Uznanie záväzku nahradiť škodu v požadovanej výške nič nemení na skutočnosti, že právnym dôvodom vzniku tohto záväzku môže byť len zavinené protiprávne konanie zamestnanca, s ktorým Zákonník práce spája jeho zodpovednosť za vzniknutú škodu.²⁵⁵ Preukázanie zavinenia zamestnanca a jeho formy (nedbalé či úmyselné) pritom v súdnom konaní zat'ážuje zásadne zamestnávateľa.

Iným dôležitým následkom, ktorý čiastočne vyjadruje zabezpečovaciu funkciu inštitútu, je predĺženie premlčacej doby. Zákonník práce nemá samostatné ustanovenie o premlčaní, a tak sa subsidiárne aplikuje § 110 Občianskeho zákonníka. Ak právo dlžník písomne uznal čo do dôvodu i výšky, premlčuje sa právo za desať rokov odo dňa, keď k uznaniu došlo; ak bola však v uznaní uvedená lehota na plnenie, plynie premlčacia doba od uplynutia tejto lehoty. Predĺženie premlčacej doby platí i vo vzťahu k dohode o spôsobe náhrady škody, pokiaľ zamestnanec svoj dlh uznal.

V súvislosti s premlčaním je dôležité zodpovedať otázku či v pracovnom práve je prípustné uznanie už premlčaného dlhu. Z podstaty uznania dlhu je zrejmé, že k tomuto právnemu úkonu môže dôjsť až po tom, čo dlh skutočne vznikol, k jeho splatnosti však ešte nemuselo dôjsť. Taktiež možno s určitosťou považovať za neprípustné a právne bezvýznamné uznanie záväzku (dlhu), pokiaľ jemu zodpovedajúce právo je postihnuté preklúziou. Zodpovedanie otázky uznania premlčaného dlhu však také zrejmé nie je. V literatúre nájdeme protichodné názory, podľa P. Bezoušku, ak sa v pracovnoprávných vzťahoch neuplatňuje domnienka existencie a trvania dlhu, nie je možné ani uvažovať o uznaní premlčaného dlhu.²⁵⁶ Tomuto názoru kontruje M. Štefko, ktorý tvrdí, že úprava českého Občianskeho zákonníka (v otázke uznania premlčaného

²⁵⁵ Rozhodnutie Najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cz 7/68 (R97/1968) z 28. marca 1968.

²⁵⁶ BEZOUŠKA, P.: *Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce*. In: Právní rozhledy č. 8/2009, C. H. Beck, s. 272-276.

záväzku zhodná z Občianskym zákonníkom) viaže na vedomosť dlžníka o premlčaní iba právny účinok v podobe domnienky o trvaní dlhu. Hmotnoprávne účinky nastávajú bez ohľadu na vedomosť dlžníka o premlčaní dlhu.²⁵⁷

Podľa § 110 ods. 1 Občianskeho zákonníka *ak bolo právo priznané právoplatným rozhodnutím súdu alebo iného orgánu, premlčuje sa za desať rokov odo dňa, keď sa malo podľa rozhodnutia plniť. Ak právo dlžník písomne uznal čo do dôvodu i výšky, premlčuje sa za desať rokov odo dňa, keď k uznaniu došlo; ak bola však v uznaní uvedená lehota na plnenie, plynie premlčacia doba od uplynutia tejto lehoty.* Z citovaného textu priamo nevyčítame odpoveď na to, či v pracovnom práve možno uznať premlčaný záväzok. Avšak nemožno z neho vyčítať ani priamy zákaz. Zákonník práce túto otázku samostatne neupravuje. Doktrínálny výklad slovenskej právnej vedy je k tejto otázke taktiež pomerne skúpy. Vychádzajme však z predpokladu, že ak v súkromnom práve možno uznať aj premlčaný dlh, je takáto možnosť prípustná aj pre pracovné právo, ktoré patrí medzi odvetvia súkromného práva. Uvedený záver odolá aj testu ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Uvedomujeme si, že uznaním dlhu sa jeho pozícia vznikom novej až desať-ročnej premlčacej lehoty zhorší, na druhej strane stále platí, že takéto uznanie nezakladá domnienku existencie dlhu, a to bez ohľadu na to, či zamestnanec o premlčaní vedel alebo nevedel (na rozdiel od iných súkromnoprávných vzťahov podľa Občianskeho zákonníka). Zamestnávateľ bude stále povinný preukázať zamestnancovo zavinenie. Takáto pozícia je v záujme racionálne vyváženého vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec akceptovateľná.

²⁵⁷ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občianskeho práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 253 a tam citovaná literatúra.

3.5 Zákonný úrok z omeškania

V civilných sporových konaniach týkajúcich sa pracovnoprávnej agendy bezpochyby dominujú spory o neplatné skončenie pracovného pomeru v spojení s konaním o náhradu mzdy. Početnosť týchto sporov a vysoká ekonomická nákladovosť na strane zamestnávateľa v prípade vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru sú impulzom k relatívne častým legislatívnym zmenám rozsahu nároku na náhradu mzdy, ktorú môže zamestnanec požadovať. Podľa súčasne platnej úpravy náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov s tým, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce).

Popri otázke náhrady mzdy a jej rozsahu však v úzadí ostáva otázka priznania zákonných úrokov z omeškania. Rozhodovacia prax súdov nie je jednotná, pričom v prvom rade je potrebné zdôrazniť, že vo väčšine prípadov konajúce súdy k nároku na náhradu mzdy priznávajú aj úroky z omeškania, a to v zákonnej výške podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojitosti s nariadením vlády č. 87/1995 Zb., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.²⁵⁸ V druhom rade sa žiada dodať, že svoje rozhodnutie o priznaní sankčného úroku z omeškania k nároku na náhradu mzdy na základe neplatného skončenia pracovného pomeru žiadnym spôsobom právne nezdôvodňujú, nanajvýš poukážu na vyššie citované ustanovenie Občianskeho zákonníka v spojení s vykonávacím predpisom.

Pritom nárok na priznanie zákonného sankčného úroku z omeškania v pracovnoprávnych vzťahoch nie je vonkoncom jednoznačný. Základná právna podstata sa odvíja od vyššie

²⁵⁸ Pozri napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 3Co/401/2012 z 27.5.2015, rozsudok Okresného súdu Nitra sp. zn. 7Cpr/2/2013 z 7.11.2013.

analyzovanej subsidiarity Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce. Ako sme už uviedli, podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce na pracovnoprávne vzťahy sa vzťahujú len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka, pričom úpravu úrokov z omeškania nachádzame v časti upravujúcej záväzky (§ 517 ods. 2 OZ).

3.5.1 Rozhodovacia prax

V súčasnosti v Zákonníku práce absentuje akákoľvek úprava týkajúca sa úroku z omeškania pri nesplnení záväzku riadne a včas. Pritom Zákonník práce ešte z roku 1965 na zákonné úroky pamätal, keď priamo stanovoval, že „*Účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.*“²⁵⁹ S prijatím nového kódexu bola táto úprava vypustená, čo sa však v tom čase nejavil ako aplikačný problém.

V čase po prijatí nového Zákonníka práce, absentujúcu úpravu zákonných úrokov z omeškania judikatúra nahrádzala práve možnosťou subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka, ktorá bola v tom čase upravená pomerne široko („...*vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník*“). Najvyšší súd vo svojom často citovanom rozhodnutí²⁶⁰ konštatoval : „*Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zák. č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia)*

²⁵⁹ Ustanovenie § 256 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zákonník práce účinný do 1. apríla 2002.

²⁶⁰ Uznesenie NS SR, sp. zn. 1 Cdo 116/2008 z 17. decembra 2009.

pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z. z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka). Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Má veriteľa (zamestnanca) odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas meškania poberať dlžník (zamestnávateľ). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula.“

Avšak zúžením subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka s účinnosťou od 1. januára 2009 („... vzťahujú sa na právne vzťahy ... všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“) sa citované odôvodnenie Najvyššieho súdu SR dostáva do konfliktu s platnou právnou úpravou. Formálne vzaté, súčasná právna úprava § 1 ods. 4 Zákonníka práce neumožňuje aplikovať ustanovenia Občianskeho zákonníka týkajúce sa zákonného sankčného úroku z omeškania v prípade omeškania dlžníka, a teda ani v prípade priznania nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru.²⁶¹

Vyššie uvedené úvahy majú svoj odraz aj v (zatiaľ menšinovej)²⁶² časti rozhodovacej praxe všeobecných súdov, ktoré

²⁶¹ K rovnakému záveru dospeli napríklad autori OLŠOVSKÁ, A.: *Úroky z omeškania a náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (patrí či nepatrí zamestnancovi aj úrok?)*. (dostupné na www.cpravo.sk) alebo aj DEMEK, P.: *Zákonník práce s komentárom*. (dostupné na www.epi.sk).

²⁶² Porovnaj opačný záver vyslovený v rozsudkoch Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 116/2008, sp.zn.6 Cdo 246/2010 alebo aj sp. zn. 2 Cdo76/2011, na ktoré sa odvolávajú všeobecné sudy aj v novších rozhodnutiach, a to aj po zmene vymedzenia subsidiarity Občianskeho zákonníka. Z novších rozhodnutí pozri napríklad rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/375/2017 z 9. septembra 2014 a jeho odôvodnenie: „Prámy záver ..., že nárok navrhovateľa (zamestnanca) na zaplatenie úrokov z meškania z náhrady mzdy priznanej mu z neplatného skončenia pracovného pomeru je potrebné posudzovať podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce, a že navrhovateľovi patria úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý jednotlivý mesiac obdobia, za ktorému bola táto priznaná, odo dňa nasledujúceho po dohodnutej dobe splatnosti mzdy, je plne konformný s doterajšou ustálenou súdnou

úroky z omeškania k náhrade mzdy nepriznávajú s odôvodnením: „... *subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka znamená, že to čo Zákonník práce neupravil špeciálne v prvej všeobecnej časti, t.j. v § 1 až 40, sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j. ustanoveniami § 1 až 122 Občianskeho zákonníka. ... S poukazom na vyššie citované zákonné ustanovenia a to § 1 ods. 4 Zákonníka práce, nemohol súd priznať ani odporcovi úroky z omeškania z dlžných súm, nakoľko Zákonník práce úroky z omeškania neupravuje a úroky z omeškania nie sú upravené ani vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, ale až v § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Súčasný Zákonník práce neobsahuje ustanovenia zakotvujúce možnosť účastníka pracovno-právnych vzťahov požadovať úroky z omeškania v prípade nesplnenia jeho peňažnej pohľadávky riadne a včas, a preto je potrebné posúdiť otázku úrokov z omeškania pri mzde a náhrade mzdy prostredníctvom interpretácie ustanovenia Zákonníka práce upravujúceho vzťah subsidiarity medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom.“²⁶³*

Spomenutému zodpovedá aj názor v doktríne, podľa ktorého subsidiaritu občianskeho práva a Občianskeho zákonníka nemožno vykladať extenzívne nad rámec platnej právnej úpravy, pretože takýto prístup by popieral jednak kogentnú uzavretosť Zákonníka práce (najmä systém zmluvných typov), s čím súvisí i otváranie ďalších pre pracovnoprávne vzťahy neželaných inštitútov, akým je napr. zabezpečovací prostriedok zmluvnej pokuty a pod.²⁶⁴

V tomto kontexte je potom zjavne irelevantná diskusia²⁶⁵ o tom, kedy je úrok z omeškania splatný, či mesačne momentom

praxou.“ Pozri aj rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 11CoPr/5/2014 z 24.9.2014 alebo aj K úroky z omeškania k mzde pozri rozsudok Krajského súdu 5CoPr/11/2014 z 16.12.2014.

²⁶³ Rozsudok Okresného súdu Čadca sp. zn. 14C/142/2011. Obdobne aj rozsudok Krajský súd Bratislava sp. zn. 5Co/133/2013.

²⁶⁴ Porovnaj OLŠOVSKÁ, A.: *Úroky z omeškania a náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (patria či nepatria zamestnancovi aj úroky?)*. (dostupné na www.epravo.sk).

²⁶⁵ BERACKA, O.: *Úroky z omeškania pri vyplácaní náhrady mzdy. Ako to vlastne s nimi je?* In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, č. 2-3, 2014.

splatnosti mzdy, alebo až právoplatnosťou rozsudku, ktorým sa náhrada mzdy priznáva.

Napriek vyššie vysloveným záverom si dovoľíme predsa len predostrieť argumenty aj v prospech priznania úrokov z omeškania z náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Tieto argumenty sú postavené na základe použitia analógie zákona.

3.5.2 Analógia zákona ako zdôvodnenie priznania úroku z omeškania

Vylúčenie nároku na zákonný úrok z omeškania nebolo pravdepodobne zámerom zákonodarcu a ani nezodpovedá rozumnému usporiadaniu vzťahov. Jemne odľahčene; účastníci v konaní o náhradu mzdy to majú pri argumentácii značne zľahčené. Zamestnávateľ môže celkom oprávnené namietat' oprávnenosť uplatnených úrokov z omeškania, keďže obmedzená subsidiarita nedovoľuje aplikáciu Občianskeho zákonníka a samostatnú úpravu zákonného sankčného úroku. Zákoník práce neobsahuje.

Absenciou úpravy však paradoxne môže argumentovať aj zamestnanec, ktorý odvodí nárok na úrok z omeškania analógiou zákona. Vychádzajme z premisy, že základnými (a pre tento prípad postačujúcimi) predpokladmi analógie sú neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy, upravujúca podobnú situáciu. Je viacero dôvodov domnievať sa, že absencia úpravy úrokov z omeškania v Zákoníku práce nie je zámerná. Úrok z omeškania bol ukotvený v Zákoníku práce z roku 1965 a vypustenie tejto úpravy v novom kódexe nebolo osobitne zdôvodnené, napokon ani to nebolo nutné pri ukotvení možnosti subsidiárneho použitia celého Občianskeho zákonníka. Ani následné zúženie subsidiarity nebolo zákonodarcom spájané s okrojením práva na zaplatenie úroku z omeškania. To všetko svedčí o neplánovanej medzere v zákone. O podobnej úprave v kódexe občianskeho práva (zákonný úrok z omeškania) nemožno mať pochyb. Napokon ani prísna ochrana zamestnanca ako slabšej strany nedáva dôvod nepriznať úrok z omeškania, ktorý sa v praxi spája predovšetkým s nárokom na

výplatu mzdy, mzdových zvýhodnení či náhrady mzdy, teda s peňažnými nárokmi zamestnanca (peňažný nárok zamestnávateľa sa spája len s náhradou škody či vydaním bezdôvodného obohatenia). Uvedené úvahy nás nakláňajú k záveru o správnosti priznania úroku z omeškania aj v pracovnoprávných vzťahoch.

Naostatok je však v širších súvislostiach potrebné uviesť, že zákonodarca by mal na tieto nedostatky reagovať, ako jednoduché riešenie sa javí návrat k právnej úprave úroku z omeškania priamo v Zákonníku práce, tak ako to bolo v jeho predchádzajúcej podobe z roku 1965.

3.6. Započítanie v pracovnom práve

Započítanie je upravené v Občianskom zákonníku (§ 580 a nasl.) ako jeden zo spôsobov zániku záväzku a jeho podstata spočíva predovšetkým v zjednodušení právnych vzťahov, keď buď na základe iba jednostranného právneho úkonu alebo i na základe dohody zmluvných strán dochádza k zániku dvoch vzájomne sa prelínajúcich záväzkov bez toho, aby muselo dôjsť aj k reálnemu vzájomnému plneniu. Možno súhlasiť s názorom, že započítanie tak samo o sebe možno považovať za hodnotovo neutrálne, ba dokonca v zmysle uvedeného hospodárskeho účelu za pozitívne²⁶⁶.

Jednostranné započítanie si osvojila prax aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Prvý okruh prípadov je už na prvý pohľad kritický. Zamestnávateľa nie ojedinele pristupujú ku kráteniu odmien či voliteľnej časti mzdy (v niektorých prípadoch zásahy smerujú aj voči zmluvne dojednanej mzde) ako forme sankcie pre porušenie pracovnej disciplíny. Takéto peňažné sankcie zamestnávateľa realizujú jednostranným započítaním voči mzde. Bez toho, aby sme takýto postup podrobili bližšiemu skúmaniu, vo všeobecnosti možno vysloviť, že príkro naráža na inherentnú zásadu pracovného práva zákazu peňažných sankcií za porušenie pracovnej

²⁶⁶ Bližšie NOVOTNÝ, M.: Jednostranné započítanie v pracovnoprávných vzťahoch. In: Justičná revue, č. 3, 2011.

disciplíny.²⁶⁷ V aplikačnej praxi však dochádza k jednostrannému započítaniu pohľadávok (záväzkov) z pracovnoprávnych vzťahov nielen v ostentatívne neprípustných prípadoch, ale aj za skutkových okolností, kedy sa javí započítanie ako nesporné a logické. Pri vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (z organizačných dôvodov) a priznaní náhrady mzdy v súdnom konaní zamestnávateľa s úplnou samozrejmou prístupujú k jednostrannému zápočtu časti náhrady mzdy so skôr vyplateným odstupným, ktoré na základe neplatného skončenia pracovného pomeru považujú za bezdôvodné obohatenie. Takýto postup sa pritom nejaví ako nespravodlivý.

Z pohľadu právnej praxe sa vylúčenie možnosti použitia započítania v pracovnoprávnych vzťahoch javí mnohokrát za prinajmenšom nepraktické. Nevhodnosť spočíva v tom, že pri ponímaní započítania ako formy bezhotovostného vyrovnania, ktoré sa nevykonáva skutočným plnením, ale odpočítaním vzájomných pohľadávok veriteľa a dlžníka rovnakého druhu, ktoré sa vzájomne kryjú, je neefektívne, aby si strany vzájomne plnili, resp. podávali samostatné žaloby a návrhy na vykonanie exekúcie, čo zbytočne zvyšuje náklady spojené s vymožením pohľadávky a zatťažuje strany najmä z časového hľadiska.²⁶⁸ Ďalšie názory (náznakom), na podporu možnosti praktickej aplikácie, spájajú použitie započítania v pracovnoprávnych vzťahoch v spojení s už mnohokrát diskutovanou subsidiaritou Občianskeho zákonníka, keď vnímajú subsidiaritu základného kódexu širšie, aj vo vzťahu k všeobecným ustanoveniam prvej hlavy ôsmej časti Občianskeho zákonníka.

²⁶⁷ Zákaz peňažných sankcií za porušenie pracovnej disciplíny platí generálne, na druhej strane však za dni pracovnej zmeny, počas ktorých mal zamestnanec neospravedlnené absencie, mu mzda neprináleží (nehovoriac o ďalších Zákonníkom práce predpokladaných sankciách). V tomto prípade ale nejde o peňažnú sankciu, lež o uplatnenie zákonnej úpravy, v zmysle ktorej zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu.

²⁶⁸ Pozri bližšie ČENTÍK, T.: *Započítanie v pracovnom práve*. Dostupné na: www.ulpianus.sk/z-judikatury/zapocitanie-v-pracovnom-prave.

Pritom argumentujú aj tým, že vylúčením subsidiárneho použitia by ad absurdum nebolo v pracovnom práve možné pripustiť zánik záväzku splnením, bolo by vylúčené čiastočné splnenie, plnenie v splátkach, či omeškanie dlžníka. Všetky tieto otázky totiž Zákonník práce neupravuje a ich úprava sa nachádza vo všeobecných ustanoveniach záväzkovej časti Občianskeho zákonníka.²⁶⁹

Ak sa však zameriame na možnosť aplikácie tohto inštitútu v pracovnoprávných vzťahoch, pre započítanie vzájomných pohľadávok (a aj prípadné kompenzačné námietky v konaní pred súdom) platí v zásade to isté, čo bolo uvedené v súvislosti s uplatňovaním zákonných úrokov z omeškania. Započítanie ako spôsob zániku záväzku je (rovnako ako úrok z omeškania) ukotvený v 8. časti 1. hlavy Občianskeho zákonníka upravujúcej všeobecné ustanovenia záväzkového práva, ktorej subsidiárne použitie pre pracovné vzťahy právna veda a z väčšej časti i judikatúra odmieta.

Započítanie nemá svoju úpravu v Zákonníku práce, nie je ani možné použiť subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, a preto „bezproblémové“ použitie započítania v pracovnoprávných vzťahoch je na prvý pohľad vylúčené. Pochopiteľne, nemožnosť zániku záväzku splnením v pracovnom práve len na základe nedostatočne obsiahlej subsidiarity Občianskeho zákonníka vyznieva absurdne. Na druhej strane, len táto skutočnosť sama o sebe neumožňuje výkladom rozširovať subsidiaritu nad rámec zákonnej úpravy (aj s prihliadnutím na úmysel zákonodarcu, ktorý prezentoval v dôvodových správach pri zužovaní pôvodne širokej subsidiarity celého Občianskeho zákonníka).

3.6.1 Analógia zákona ako zdôvodnenie prípustnosti započítania

Ak sa však vrátíme k odôvodneniu možnosti aplikácie inštitútu zákonných úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch, potom i v prípade započítania pripadá do úvahy možnosť

²⁶⁹ Bližšie NOVOTNÝ, M.: *Jednostranné započítanie v pracovnoprávných vzťahoch*. In: *Justičná revue*, č. 3, 2011.

jeho použitia prostredníctvom metódy analógie. Metódu analógie je však možné uplatniť iba ako krajný prostriedok po zvážení účelu právnej normy, následkov jej aplikácie v korelácii s povahou právnych vzťahov, do ktorých sa má analógiou zasahovať. Pričom následkom analógie nesmie vzniknúť nevyváženosť či disharmónia právneho vzťahu, a to najmä s ohľadom na ochrannú funkciu pracovného práva. Otázka sa teda opakuje; v akom rozsahu a pre ktoré prípady možno pripustiť analógiu zákona vo vzťahu k zániku záväzku, a pre ktoré prípady to už prípustné nebude.

Nechcená medzera v zákone

Ak sa zamýšľame nad možnosťou použitia inštitútu započítania v pracovnom práve na základe analógie zákona, musíme skúmať i to, či vylúčenie subsidiarity je náhodné, nechcené, mimo zaužívanú prax a rozumné usporiadanie vzťahov.

Obdobne ako pri problematike úrokov z omeškania, úmysel zákonodarcu pojať, respektíve vylúčiť započítanie z regulácie pracovnoprávnych vzťahov možno dedukovať nepriamo skrz historický náhľad, konkrétne zo znenia Zákonníka práce z roku 1965, účinného do 31. marca 2002. Pôvodný Zákonník práce upravoval zánik práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov samostatne a komplexne vo svojej štvrtej hlave (piatej časti – spoločné ustanovenia). Výpočet spôsobov zániku práv a povinností bol v Zákonníku práce uvedený taxatívne a zahŕňal uspokojenie nároku (§ 252 až 257 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002), uplynutie doby, na ktorú boli obmedzené (§ 258 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002), dohodu o sporných nárokoch (§ 259 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002) a smrť zamestnanca (§ 260 Zákonníka práce účinného do 31.3.2002). Podľa v tom čase platnej úpravy (rovnako ako i v súčasnosti) k zániku záväzku došlo aj neuplatnením práva v stanovenej lehote – preklúziou.

Hneď v prvom slede tak badať rozdiel medzi možnosťou analógie v prípade úroku z omeškania a v prípade započítania. Pokým úrok z omeškania bol súčasťou úpravy Zákonníka práce z roku 1965,

následne sa štandardne uplatňoval v rámci široko konštruovanej subsidiarity celého Občianskeho zákonníka a jeho aplikácia je otáznakou len po zúžení subsidiarity, započítanie ako spôsob zániku záväzku nebolo v pracovnom práve upravené a ani uplatňované. Potvrďuje to i judikatúra, podľa NS SR komplexná úprava zániku práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v štvrtej hlavy, piatej časti Zákonníka práce účinného do 31.3.2002 „*znamená ... že iným, v Zákonníku práce neuvedeným spôsobom, práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov nezánikajú, a to ani vtedy, keby zamestnanec a zamestnávateľ prejavili v tomto smere súhlasnú vôľu. Pretože zákonník práce iné než uvedené spôsoby zániku práv a povinností nepozná, a pretože právnym dôsledkom započítania je zánik pohľadávky, predstavujú pohľadávky z pracovnoprávných vzťahov také pohľadávky, ktoré nemožno započítať a ani proti nim nie je možné započítanie jednostranným úkonom namietať. ... Je pritom nerozhodné a právne irelevantné, či sa jedná o nárok povinného na započítanie z pracovnoprávneho alebo občianskoprávneho vzťahu vzhľadom k tomu, že nárok oprávneného z pracovnoprávných vzťahov nemôže započítaním zaniknúť.*“²⁷⁰ Citované odôvodnenie si za svoje vzala aj novšia rozhodovacia činnosť, ktorá vychádzajúc z uvedených úvah aj po prijatí nového Zákonníka práce konštatuje, že „*pretože Zákonník práce nepozná inštitút započítania (kompenzácie), ako je upravený v § 580 O. z., z toho vyplýva jediný záver, že zamestnávateľ svoje pohľadávky voči zamestnancovi musí uplatniť samostatnou žalobou a nie započítacou námietkou.*“²⁷¹

V žiadnom prípade tak pri započítaní ako spôsobu zániku nemožno hovoriť o nechcenej medzere v zákone, ako je tomu v prípade zákonného úroku z omeškania. V druhom slede je potrebné sledovať, či inštitút započítania nemožno nahradiť iným, obdobným inštitútom pracovného práva.

²⁷⁰ Uznesenie NS SR sp. zn. 2 Cdo 103/2008 29. 9. 2009.

²⁷¹ Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co 316/2012 z 26. 2. 2013.

Možnosť nahradenia inštitútu započítania

V zmysle úpravy § 580 a nasl. Občianskeho zákonníka započítanie je možné jednostranným úkonom alebo dohodou, pričom na jednostranné započítanie sú kladené prísnejšie podmienky, ktoré spočívajú jednak v požiadavke splatnosti započítavanej pohľadávky a súčasne v neexistencii zákazu započítania pre pohľadávky určitého druhu. Pri dohode účastníkov tieto prekážky započítania neplatia.

Pokiaľ ide o započítanie vzájomnou dohodou, účel takejto dohody potenciálne plní dohoda o sporných nárokoch podľa § 32 Zákonníka práce, eventuálne dohoda o zrážkach zo mzdy v intenciách § 131 ods. 3 Zákonníka práce. Napokon, ani nebadat' názory, že by absencia dohody o vzájomnou započítaní bola vážnou prekážkou realizácie pracovnoprávných vzťahoch.

Ak sa zameriame na jednostranné započítanie, tak v tomto smere je nutné vysloviť, že v Zákonníku práce nenájdeme inštitút, ktorý by plnohodnotne nahradil rozsah a právne možnosti započítania tak, ako ho upravuje Občiansky zákonník. No na druhej strane, Zákonník práce pri zrážkach zo mzdy podľa ustanovenia § 131 Zákonníka práce vymedzuje relatívne vysokú početnosť peňažných nárokov zamestnávateľa, ktoré môže uspokojiť zrážkou zo mzdy,²⁷² čo vo svojej podstate zodpovedá jednostrannému započítaniu.

V pracovnom práve teda nachádzame obdobné právne inštitúty, ktoré síce plnohodnotne nenahrádzajú, ale predsa do veľkej miery plnia účel a právny zmysel započítania. Z pohľadu zamestnávateľa sa však takto vymedzený diapazón nárokov môže zdať úzky, pričom hlasy zaznievajú najmä k nemožnosti započítania náhrady škody spôsobenej zamestnancom.

²⁷² Máme na mysli predovšetkým nevyúčtované preddavky cestovných náhrad, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol, náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol, alebo sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4 Zákonníka práce.

Následky analógie a vyváženosť práv

Pri použití analógie zákona, konkrétne vo vzťahu k inštitútu započítania, je popri otázke (ne)chcenej medzery v zákone a možnosti nahradenia občianskoprávneho inštitútu obdobným inštitútom pracovného práva nutné skúmať aj tú skutočnosť, aké následky prinesie analógia občianskoprávneho inštitútu na pracovnoprávne vzťahy a či bude pri jeho aplikácii zohľadnená ich špecifickosť. Jednou zo základných funkcií pracovného práva je jej ochranná funkcia. Možno polemizovať nad niekedy až paternalistickou rukou Zákonníka práce, na druhej strane nemožno spochybňovať nevyhnutnosť zvýšenej právnej ochrany zamestnanca ako ekonomicky slabšej strany. Tá sa prejavuje aj v obmedzení možnosti vykonávať zrážky zo mzdy.

Práve nemožnosť zápočtu náhrady škody so mzdou, ktorej sa zamestnávateľia dovolávajú, nie je medzerou a ani nedostatkom Zákonníka práce. Uplatnenie náhrady škody je skutkovo náročné, v súdnom procese dôkazné bremeno zásadne ťaží zamestnávateľa, a tak možnosť jej započítania by situáciu otočilo a postavilo zamestnanca do mimoriadne nevýhodnej pozície. Pokým pri uplatnení náhrady škody spôsobnej zamestnancom musí byť doteraz aktívny zamestnávateľ, po pripustení možnosti jednostranného započítania by sa povinnosť aktívneho konania (vymáhania nárokov) preniesla na zamestnanca. Fakticky by to znamenalo pričítať množstvo sporných nárokov z titulu náhrady škody na vrub zamestnancov, keďže je predpoklad, že by nepristúpili k súdnemu vymáhaniu svojej započítanej, nevyplatennej mzdy v každom jednom prípade. A to rozhodne nezodpovedá základným zásadám a duchu pracovnoprávnych noriem.

Môžeme sa opätovne vrátiť k početne vyskytujúcej sa názoru z pohľadu právnej praxe, ktorej sa vylúčenie možnosti použitia započítania v pracovnoprávnych vzťahoch javí za „*prinajmenšom nepraktické*“. Bez ohľadu na neutrálnosť uvedených slov a aj ich vnútornú logiku, treba dodať, že v pracovnoprávnych

vzťahoch nejde o štandardné peňažné výmeny či peňažné operácie, ale zamestnanec poskytuje svoju pracovnú silu výmenou za mzdu, ktorá je v zásade jeho hlavným zdrojom zabezpečenia životných potrieb. Zamestnávateľ je oprávnený požadovať riadny výkon práce, ale zároveň platí, že voči zamestnancovi môže uplatňovať peňažné nároky len výnimočne, najmä v prípade bezdôvodného obohatenia a náhrady škody.

V otázke pojatia možnosti započítania pohľadávok do Zákonníka práce sme na rozdiel od zákonných úrokov z omeškania opatrnejší. Treba mať na pamäti ekonomicky silnejšie postavenie zamestnávateľa oproti zamestnancovi. Možnosť jednostrannej kompenzácie nárokov by vytváralo riziko neoprávneného krátenia mzdy voči napríklad náhrade škody, ktorá môže byť v mnohých prípadoch sporná. Najčastejšie prípady bezdôvodného obohatenia zamestnanca sú pritom pokryté zrážkami zo mzdy. Vyjadrujeme presvedčenie, že nemožnosť jednostranného započítania náhrady škody spôsobenej zamestnancom so mzdou (opačné započítanie je z logiky veci vylúčené, resp. obmedzené na výnimočné prípady, zamestnanec nemá voči zamestnávateľovi peňažné záväzky na započítanie) nie je samo o sebe dostatočným dôvodom pre široký analogický výklad možnosti použitia tohto inštitútu a ani dôvodom na zmenu právnej úpravy.

Záver

Zhrnutie (vybrané myšlienky) k I. časti

Metóda právnej regulácie je spôsob úpravy spoločenských vzťahov, ktoré sú predmetom regulácie daného právneho odvetvia. Ide o voľbu legislatívnej techniky ohľadne výberu najčastejšieho druhu používaných právnych noriem pre reguláciu určitých spoločenských vzťahov za určitým účelom. Zvolená metóda potom vyjadruje povahu a mieru spolupôsobenia jednotlivých účastníkov právneho vzťahu na vznik a rozvíjanie tohto vzťahu, ako aj mieru účasti subjektov právneho vzťahu na formovaní jeho obsahu. Uplatňovanie zodpovedajúcej metódy právnej regulácie je využívané na rozpoznávanie prvkov verejného práva a súkromného práva. Metóda kogentnej úpravy zaisťuje uplatňovanie verejnoprávných prvkov, metóda dispozitívnej úpravy svedčí súkromnoprávnym prvkom. V každom právnom odvetví, či už súkromného alebo verejného práva sa pritom vyskytujú aj kogentné, aj dispozitívne normy, aj keď s prevenciou niektorého druhu z nich.

Zmyslom vytvárania právnych noriem s tak odlišnou (dispozitívnou či kogentnou) povahou je teda umožniť subjektom právnych vzťahov, pokiaľ je to nerozporné so zásadami právneho štátu, aby si svoje osobné a majetkové predstavy realizovali podľa svojho (účel dispozitívnych právnych noriem) a súčasne obmedziť ich zmluvnú autonómiu tam, kde je to pre fungovanie právneho štátu nevyhnutné (účel kogentných právnych noriem). Dôvod obmedzujúci, či dokonca vylučujúci možnosť účastníkov právnych vzťahov dohodnúť si práva a povinnosti ako by sami chceli, musí nielen existovať, ale zákonodarca ho musí aj schopne vysvetliť. V pracovnom práve je takým dôvodom sociálna funkcia odkláňajúca zmluvné pracovné právo podstatným spôsobom od iných súkromnoprávných odvetví. Napriek liberalizačným tendenciám, teória i prax vychádzajú z myšlienky, že pracovné právo a jeho základný kódex Zákonník práce má zásadne kogentnú povahu.

Oklieštenie zmluvnej voľnosti a kogentnosť pracovnoprávnych noriem sleduje cieľ chrániť slabšiu stranu, čiže zamestnanca. A práve pod dáždnikom právnej a faktickej ochrany zamestnanca pristupuje v pracovnom práve ku klasickému členeniu na kogentné a dispozitívne normy mimoriadne početná tretia kategória, a to relatívne kogentné normy (v širších súvislostiach môžeme relatívne kogentné normy v teórii práva spájať aj s označením jednostranné kogentné normy).

Relatívna kogentnosť je vyjadrená ustanovením § 1 ods. 6 Zákonníka práce: *V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplyva, že sa od nich nemožno odchýliť.*

Z vyššie citovanej dikcie § 1 ods. 6 Zákonníka práce možno pre závery o povahe kogentných, relatívne kogentných a dispozitívnych noriem v Zákonníku práce odvodiť:

- a) kogentné normy sú tie, pri ktorých zákon výslovne zakazuje odchýlku,
- b) kogentné normy sú tiež také, z ktorých povahy, bez toho, aby to bolo výslovne uvedené, vyplýva, že sa nemožno od nich odchýliť a
- c) ak nejde o kogentnú normu, ale súčasne sa jedná o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, odchýliť sa možno len v prospech zamestnanca, ergo ide o relatívne kogentné normy,
- d) implicitne (v súlade so všeobecnými pravidlami súkromnoprávnych kódexov) možno napokon odvodiť, že pokiaľ sa nejedná o kogentnú alebo relatívne kogentnú normu v zmysle vyššie uvedených pravidiel, ide o normu dispozitívnu.

Ad a) normy, ktoré výslovne zakazujú odchýlku (kogentné normy)

Normatívny zákaz je vyjadrený slovami najčastejšie slovami „nesmie“, „zakazuje sa“ a pod. Normy vyjadrené jednou z vyššie uvedených modalít zákazu nerobia v praxi problém a vo všeobecnosti

sa prijímajú za kogentné, bez akejkolvek možnosti ich odchýlky. Avšak napriek priamo vyslovenému zákazu, kogentnosť normy musí vyplývať aj z jej povahy. Označenie slovom „nesmie“ či „zakazuje sa“ musí byť len výkladovou pomôckou, nie však samo o sebe rozhodujúcim činiteľom pri určení kogentnosti. Akýkoľvek gramatický výklad sa nesmie meniť na formálne sledovanie textu bez potreby zachytenia zmyslu a účelu normy.

Ad b) normy, z povahy ktorých vyplýva kogentnosť (kogentné normy)

V teórii právnej vedy sa ustálili dôvody, ktoré možno z obsahu, účelu či zámeru právnej normy identifikovať ako kritériá kogentnosti právnych noriem. Donucovacie normy ako zásah do ústavne garantovanej autonómie vôle totiž potrebujú odôvodnenie. Za základné kritériá kogentnosti, platné pre všetky odvetvia súkromného práva, sa považujú predovšetkým verejný záujem, ochrana tretích osôb, právna istota a hrozba zneužitia právneho inštitútu. V pracovnom práve môžeme k uvedeným kritériám pričítať i ochranu zamestnanca ako špecifický výraz verejného záujmu na ochrane slabšej strany. Vyjadrené dôvody kogentnosti nie sú izolované, ale vzájomne sa prelínajú a dopĺňajú. Právne normy, ktoré sú svojou povahou kogentné sú v Zákonníku práce zastúpené početne. Je však žiaduce dodať, že ochrana zamestnanca v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch je garantovaná predovšetkým osobitnou kategóriou noriem, tzv. relatívne kogentnými normami.

Ad c) relatívne kogentné normy

Relatívne kogentné normy, ktoré sú výrazom sociálnej funkcie pracovného práva a ochrany zamestnanca ako slabšej strany, sú v pracovnom práve na rozdiel od iných právnych odvetví natoľko dominantné, že ich možno považovať za osobitnú metódu regulácie tohto právneho odvetvia. Prevažujú v individuálnych vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom, čomu zodpovedá aj celková legislatívno-technická výstavba Zákonníka práce. Základný

kódex pracovného práva popri vymedzení katalógu práv a povinností jednotlivých subjektov upravuje vzájomné práva a povinnosti tým spôsobom, že stanoví minimálne garantované práva zamestnanca, ktoré v jeho prospech kogentne uzamkne z jednej strany. Dispozitívnosť je tak v otázkach podmienok zamestnania a pracovných podmienok, čo je jadro individuálnych pracovnoprávných vzťahov, dovolená len jedným smerom, a to v prospech výhodnejšieho postavenia zamestnanca.

Relatívne kogentné normy sa viažu na pojmové ohraničenie „*podmienok zamestnania*“ a „*pracovných podmienok*“ (§1 ods. 6 Zákonníka práce). V Zákonníku práce a ani v inom pracovnoprávnom predpise však ucelenú legálnu definíciu týchto pojmov nenájdeme a v tejto otázke je nejednotná aj právna veda. Konštatujeme, že ani v teórii práva nejestvuje jednotné definičné vymedzenie pojmov podmienok zamestnania a pracovných podmienok. Súhrnne však platí, že tieto pojmy sú vykladané v širších súvislostiach a prevažne extenzívne. Vyplýva to napokon zo samotnej etymológie a obsahu týchto termínov.

Našou optikou možno podmienky zamestnania a pracovné podmienky vnímať z viacerých pohľadov. Pracovné podmienky sa pretavujú v materiálnom i nemateriálnom zabezpečení výkonu práce, pričom k tým materiálnym zložkám rozhodne patrí všetko materiálne vybavenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pre výkon práce, zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale aj pri zabezpečovaní sociálnej politiky zamestnávateľa. Nemusi teda ísť iba o hmotné zabezpečenie pre priamy výkon práce, ale napríklad aj podmienky zabezpečenia stravovania a pod. Nemateriálna zložka sa pretavuje v samotnej organizácii práce, vo vnútornom organizačnom členení, personálnej matici a pod. Ohraničenie je mimoriadne široké, avšak nevidíme žiaden legitímny dôvod pre iný postup. Uvedomujeme si aj dôsledky vysloveného. De facto to znamená, že normy upravujúce vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom budú buď kogentné alebo relatívne kogentné. Dispozitívnosť je tak v Zákonníku práce prísne oklieštená a viaže sa

na normy, ktoré upravujú pravidlá správania sa iných subjektov než je vzťah zamestnávateľ – zamestnanec.

Ad d) dispozitívne normy

Zákonomdarcom zvolená kogentnej, relatívne kogentnej a dispozitívnej povahy pracovnoprávných noriem neposkytuje účastníkom pracovnoprávných vzťahov široké mantinely pre uplatňovanie ich zmluvnej slobody. Zamestnávateľ a zamestnanca stavia v zásade do pozície, keď majú na výber buď vzorovú zákonnú reguláciu (Zákonník práce), alebo jednostrannú autonómnou reguláciu (odchýlenie len v prospech zamestnanca). Uvedené pravidlo sa uplatní aj v prípade, ak Zákonník práce používa inak štandardnú formulku dispozitívnosti „pokiaľ sa nedohodlo inak“.

Predsa len nájdeme výnimky. Napriek jednoznačnej dikcii § 1 ods. 6 Zákonníka práce, v niektorých ustanoveniach badáme explicitnú možnosť takej dispozičnej úpravy pracovných podmienok, ktorá svedčí (vo väčšej miere) v neprospech zamestnanca. Príkladom je § 90 ods. 8 Zákonníka práce: „*Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrbnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich...*“. Citované ustanovenie je raritnou výnimkou a vo vzájomnej spojitosti s § 1 ods. 6 Zákonníka práce usudzujeme, že dispozičné oprávnenie v neprospech zamestnanca je prípustné iba do tej miery a v tých okolnostiach, ktoré sú *expressis verbis* zákonom stanovené.

Obmedzená dispozičia v podmienkach zamestnania a pracovných podmienkach chráni iba zamestnanca, nedotýka sa však dispozičných noriem, ktoré upravujú vzájomné vzťahy medzi inými účastníkmi. Ak odkročíme od ochranej pozície zamestnanca, nachádzame (nemnoho) „úplných“ dispozičných noriem, ktoré môžu byť „plne“ nahradené vlastnou zmluvnou slobodou účastníkov právnych vzťahov. Spoločným menovateľom dispozičných noriem obsiahnutých v Zákonníku práce je skutočnosť, že nejde o normy upravujúce právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom,

kde sa uplatňuje relatívna kogentnosť (relatívna dispozitívnosť), ale o normy upravujúce právne vzťahy medzi inými účastníkmi, prevažne medzi zamestnávateľskými subjektmi pri vzájomnom vysporiadaní regresných vzťahov (napr. § 53 ods. 3 ZP alebo § 58 ods. 12 ZP).

Zhrnutie (vybrané myšlienky) k II. časti

Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone závislej práce sú založené na právnej a faktickej nerovnosti zmluvných strán. Preto do tohto súkromnoprávneho vzťahu vstupuje štát, ktorý stanovuje mantinely a brzdy brániace zneužívaniu najmä fakticky nerovného postavenia strán. Správne identifikovať a klasifikovať obmedzenia autonómie vôle či zmluvnej slobody nie je jednoduché. V literatúre medzi katalógom obmedzení nájdeme napríklad predmet a účel právnych noriem, autonómie vôle druhej zmluvnej strany, ochranu zamestnanca, rovné zaobchádzanie, verejný záujem, ochranu tretích osôb, právnu istotu aj ochranu dobrej viery. Nemožno namietat' proti širšiemu a neustálenému diapazónu dôvodov obmedzení zmluvnej slobody, záleží od teoretického odôvodnenia toho ktorého autora a spôsobu zvolenej abstrakcie určujúcich dôvodov, resp. konkrétnej právnej úpravy.

Z nášho pohľadu, pri teoretickej klasifikácii limitov zmluvnej slobody je žiaduce osobitne vnímať

- hranice (mantinely) zmluvnej slobody,
- dôvody jej obmedzenia a
- prejav zmluvnej slobody, ktorý je obmedzením dotknutý.

Mantinely zmluvnej slobody sú dané v prvom rade právnym poriadkom, ktorý pre ich stavbu využíva kogentné normy, v pracovnom práve prevažne relatívne kogentné normy. Ďalšiu hranicu pre realizáciu zmluvnej slobody vytyčuje autonómia druhej

zmluvnej strany. Právny poriadok a autonómiu vôle druhej strany preto chápeme ako určité prirodzené hranice zmluvnej slobody.

Ak sa zameriame na *dôvody* obmedzenia zmluvnej slobody s akcentom na pracovné právo, osobitne zvýrazníme verejný záujem, z ktorého môžeme odčleniť ochranu zamestnanca ako slabšej strany a zákaz diskriminácie. Naznačené dôvody nemožno vnímať oddelene, ale vo vzájomnej súvzt'ážnosti a ich cieľom nie je samoučel'ný zásah do zmluvnej slobody subjektu práva, ale vyvažovanie právom chránených záujmov s cieľom dosiahnuť čo najspravodlivejšie usporiadanie vzájomných vz't'ahov.

Prejav zmluvnej slobody ako výraz jej realizácie v praxi má viacero variácií, pričom obmedzenia (limity) sa viažu na každý jeden z nich. Môžeme pritom poukázať na:

- slobodu uskutočnenia právneho úkonu – výrazné obmedzenie zmluvnej slobody zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru s cieľom ochrany zamestnanca;
- slobodu výberu zmluvného partnera – nepravý kvóta systém ako výraz rovnakého zaobchádzania a rovnosti šancí zamestnancov so zdravotným postihnutím, zamestnávanie cudzincov a blízkych osôb vo verejnej správe;
- slobodu výberu obsahu právneho úkonu – početné kogentné normy stanovujúce rámec obsahu pracovnoprávneho vz't'ahu, prevažne v podobe zákonného maxima alebo minima – minimálny mzdový nárok, maximálny rozsah práce nadčas a pod.;
- slobodu výberu zmluvného typu a formy – numerus clausus zmluvných typov, príkaz formálnych úkonov pod sankciou neplatnosti, ktorý garantuje právnu istotu.

V právnej teórii i praxi sa mimoriadne početne pertraktuje otázka uzavretosti zmluvných typov v pracovnom práve. Vo všeobecnosti možno zaujať tri názorové postoje:

- a) so zámerom výraznej flexibilizácie trhu práce je nevyhnutné „*numerus clausus*“ zmluvných typov v pracovnom práve zrušiť a umožniť uzatváranie inomínatných zmlúv po vzore civilných kódexov so zakotvením úplnej subsidiarity Občianskeho zákonníka;
- b) zmluvné typy v pracovnom práve je vhodné rozšíriť, najmä (avšak nielen) vo vzťahu k zamestnancom na vrcholových pozíciách, s cieľom prispôbiť právnu úpravu aktuálnym potrebám trhu práce a/alebo
- c) právna úprava *de lege lata* je adekvátna a predovšetkým s ohľadom na právnu a faktickú ochranu zamestnanca je potrebné status quo ponechať.

Každá z označených názorových tendencií má svoj racionálny základ a nemožno žiadnu z nich bez ďalšieho absolútne odmietnuť ako neodôvodnenú.

Ad a) Upustenie od uzavretosti zmluvných typov

Ak sa vydáme na cestu liberalizácie pracovného práva, jednou z možností je plne legalizovať prípustnosť atypických zmlúv v pracovnom práve zmenou, resp. vypustením § 18 Zákonníka práce a zakotvením ustanovenia obdobnému § 51 Občianskeho zákonníka. Právnu garanciu proti prípadnému zneužitiu voľnosti typov zmlúv v pracovnom práve by mohlo byť rovnako ako v občianskom práve ustanovenie, podľa ktorého by inomínatna zmluva nesmela odporovať obsahu a účelu Zákonníka práce, najmä jeho základným zásadám.

Možnosť ochrany pred zneužitím zmluvnej voľnosti v pracovnoprávných vzťahoch označením zákonných ustanovení, na dodržaní ktorých je nutné trvať (bezvýhradná kogentnosť), podobne ako je to ukotvené v Obchodnom zákonníku, sa nejaví ako optimálne riešenie. Trichotómia právnych noriem v pracovnom práve (kogentné, relatívne kogentné a dispozitívne) síce nebráni otrockému výpočtu kogentných noriem či relatívne kogentných noriem, avšak z dôvodu dynamického vývoja pracovného práva by takýto postup

mohol znamenať prílišnú strnulosť, ktorá by bránila praktickej aplikácii predovšetkým pri nových atypických spôsoboch usporiadania pracovnoprávných vzťahov. Výpočet kogentnosti však možno vzťahovať na niektoré normy, ktoré poskytujú sociálne minimá a garancie v prospech zamestnancov.

Ad b) Rozšírenie zmluvných typov

Do budúca možno uvažovať nad ukotvením inštitútu tzv. vykúpenia sa zamestnávateľa z výpovednej doby, ktorý je zaužívaný v niektorých krajinách Európskej únie, samozrejme, bez obmedzenia nároku na odstupné. Taktiež by bolo vhodným zamyslieť sa nad ukotvením osobitného typu manažérskej zmluvy, ktorá by zakladala pracovný pomer s možnosťou flexibilnejšieho dojednanja odmeňovania, rozvrhnutia pracovného času, prípadne požívania iných hmotných výhod nepriečiacim sa dobrým mravom. Takýto osobitý pracovný pomer manažérov by viac zodpovedal ich reálnemu postaveniu, najmä s ohľadom na relatívne vysokú úroveň samostatnosti ich práce a podstatne nižšiu mieru podriadenosti, aká sa podľa súčasného právneho stavu vyžaduje pre klasický pracovný pomer rádových zamestnancov. Z nášho pohľadu sa ale nemožno stotožniť s požiadavkami zamestnávateľov na rozšírenie zabezpečovacích prostriedkov o inštitút zmluvnej pokuty. Zamestnávateľmi navrhované začlenenie zmluvnej pokuty do zmluvných typov pracovného práva by bezpochyby vytváralo priamu cestu k zastrašovaniu zamestnanca ako slabšej strany vysokými sankčnými (zmluvnými) pokutami, ktorých oprávnenosť by bola často spochybniteľná.

Ad c) Ponechať status quo

Uzavretý systém zmluvných typov je dlhodobo neutržateľný. Nazdávame sa však, že z krátkodobého hľadiska, najmä optikou dnešného trhu úplné upustenie od uzavretého počtu zmluvných typov by nebolo vhodné, a to nielen z dôvodu ochrany zamestnancov pred zneužitím práva (takúto ochranu *de iure* pochopiteľne požívajú),

ale predovšetkým pred faktickým zneužívaním ich ekonomicky nevýhodnejšieho postavenia a prípadne aj nižšieho právneho vedomia. Uvedené však nebráni tomu, aby pri vystavujúcich požiadavkách realizačnej a aplikačnej praxe boli do Zákonníka práce zahrnuté nové možnosti zmluvných dojednaní. Niektoré z nich sme načrtli vyššie.

Zhrnutie (vybrané myšlienky) k III. časti

Tretia časť predkladanej práce je zameraná na analýzu vybraných štandardných občianskoprávných inštitútov, ktoré sa uplatňujú aj v pracovnom práve. Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie sa historicky odčlenilo z občianskeho práva a jeho vzťah k občianskemu právu je prirodzeným výsledkom jeho vývoja. Napriek osvojeniu koncepcie samostatnosti, ktorá sprevádzala prijatie prvého kodifikovaného Zákonníka práce z roku 1965, nemožno odmietnuť bezprostredné ovplyvnenie koncepčných, ideových a hodnotových východísk právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov občianskym právom. Izolovanosť pracovného práva a nulová väzba na občianskoprávne inštitúty nie je z teoreticko-právneho a ani praktického hľadiska správna. Pritom správna aplikácia osobitných inštitútov sa odvíja od právneho základu možnosti využitia Občianskeho zákonníka ako základného kódexu súkromného práva.

Funkčné väzby pracovného práva k občianskemu právu upravuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce: *„ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“*

Z označeného zákonného ukotvenia subsidiarity vyvstáva pre prax nie zanedbateľná otázka, či pri vymedzení subsidiárneho použitia „všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka“ mal zákonodarca na mysli výlučne použitie len 1. časti Občianskeho zákonníka alebo súčasne aj 8. časti 1. hlavy Občianskeho zákonníka,

ktorá upravuje všeobecné ustanovenia záväzkového práva (§ 488 až 587 Občianskeho zákonníka). V intenciách postupných legislatívnych úprav a vychádzajúc z dôvodových správ sa napriek zdanlivej pojmovej nejednoznačnosti vo všeobecnosti prijal záver, že subsidiarita sa vzťahuje len na 1. časť Občianskeho zákonníka, nie však na časť upravujúcu záväzky.

Spojenie Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka na základe pravidiel subsidiarity možno hodnotiť ako správnu voľbu. Ako menej správne však hodnotíme rozsah subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka a formálno-právne vylúčenie možnosti použitia akéhokoľvek občianskoprávneho inštitútu na pracovnoprávne vzťahy. V praxi sa takto vymedzená subsidiarita závažne dotýka viacerých okruhov problémov, napríklad, v pracovnoprávných vzťahoch sa javí ako osobitne problematické započítanie vzájomných pohľadávok a uplatnenie nároku na zaplatenie zákonných úrokov z omeškania. Opomenúť nemožno ani zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov ručením a zriadením záložného práva, ktorých pracovnoprávna úprava je len rámcová a podporné využitie občianskoprávnej úpravy ručenia či záložnej zmluvy je nevyhnutné.

Vzhľadom na obmedzenú subsidiaritu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka sme toho názoru, že vo vzťahu týchto dvoch súkromnoprávných odvetví má svoje miesto aj analógia. Analógia je v pracovnom práve nevyhnutná, pretože inak by sme objektívne nedokázali pokryť všetky situácie, ktoré sa v pracovnoprávných vzťahoch vyskytujú. Základnými predpokladmi analógie sú neplánová medzera v zákone a existencia právnej normy, ktorá upravuje podobnú situáciu.

Metódou analógie zákona by sa teda teoreticky mohli aplikovať i tie ustanovenia, ktoré zákonodarca na prvý pohľad vylúčil zo subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka. Kde však stanoviť hranice, kedy je analógia zákona pre záväzkové vzťahy prípustná a kedy už ide o nedovolenú aplikáciu? Základné mantinely dovoleného, resp. zakázaného použitia analógie zákona možno do

veľkej miery vytýčiť intuitívne. Zjednodušene povedané, analógia inštitútov Občianskeho zákonníka bude dovolená tam, kde orgány aplikácie práva *nebudú mať inú možnosť*, teda v prípadoch keď pracovnoprávna úprava je natoľko nedostatočná, že bez použitia osobitnej časti Občianskeho zákonníka alebo bez použitia iných občianskoprávných predpisov budú jej ustanovenia obsolentné. Spomenuli sme zabezpečovacie prostriedky. Bez použitia príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka by právna úprava ručenia alebo záložného práva v Zákonníku práce bola sama o sebe nepoužiteľná (žiada sa dodať, že tieto prostriedky sa v praxi vôbec nepoužívajú). Ďalší učebnicový príklad nezamyšľanej medzery v práve nachádzame v otázke posúdenia práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa odvíjajú od právnej úpravy dedičského práva (zistenie okruhu dedičov, ktorí ex lege vstupujú do pracovnoprávných vzťahov, posúdenie platnosti pracovnoprávných úkonov potenciálnych dedičov v čase bezprostredne po smrti poručiteľa (zamestnávateľa) až do potvrdenia súdu o dedičstve a pod.). V týchto prípadoch metódou analógie uplatňujeme ustanovenia § 460 a nasl. Občianskeho zákonníka, ktoré sú systematicky včlenené do jeho siedmej časti.

Na druhej strane analógia zákona a použitie inštitútov osobitnej časti Občianskeho zákonníka bude neprípustná v prípadoch, keď by jej následkom malo dôjsť k aplikácii takých ustanovení Občianskeho zákonníka alebo osobitných predpisov, ktoré zjavne *kolidujú s ochranou funkciou pracovného práva, ktorej výrazom je ochrana slabšej strany, čiže zamestnanca*.

Naznačené pravidlá môžu byť nápomocné, avšak rozhodne nemožno tvrdiť, že bez akýchkoľvek pochybností a za každých okolností zodpovedajú otázku ako majú súdy pristupovať k inštitútom občianskeho práva a k ich uplatneniu na pracovnoprávne vzťahy. Rozhoduje pritom aj *historická skúsenosť a najmä ukoťvenie inštitútu v Zákonníku práce z roku 1965* (porovnaj pritom zásadný rozdiel pri inštitúte úroku z omeškania a inštitúte zmluvnej pokuty alebo aj jednostranného započítania), alebo aj *právne dovolené možnosti nabrádiť tradičný občianskoprávny inštitút iným inštitútom* (napr. zmluvná

pokuta vs. sankcia za nedodržanie výpovednej doby), ktorý je upravený v Zákonníku práce či v inom pracovnoprávnom predpise, a teda o možnosti jeho aplikácie a realizácie nemožno mať pochýb.. Vzhľadom na rôznorodosť inštitútov, prijímame a odôvodňujeme rozličný rozsah aplikácie pre každý jeden z nich.

Zoznam použitej literatúry

Knižné publikácie a monografie

- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, 2011, 315 s. ISBN 978-80-89393-61-9
- BARANCOVÁ, H. a kol. (ed.) *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2009, 374 str., ISBN 9788073802417
- BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006, 784 s., ISBN 80-89085-52-0
- BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 2. vydanie. Bratislava: Sprint dva, 2013, 598 s., ISBN 978-80-8939-397-8.
- BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, 2013, 408 s., ISBN 9788073804657
- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s. r. o., 2012, 377 s., ISBN 9788073804220
- BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2010, 673 s., ISBN 978-80-7400-172-7.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. komentár. 2. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, 1072 s., ISBN 978-80-7400-416-2
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2015, 1240 s., ISBN 978-80-8960-331-2
- BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice, Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2007, 180 s., ISBN 978-80-7097-677-7
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*, Praha: C. H. BECK, 2010, 624 s., ISBN 978-80-7400-186-4

- BLANPAIN, R. (ed). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Netherlands: Kluwer Law International, 2014, 882 s., ISBN 978-90-411-4987-9
- BOGUSZAK, J. - ČAPEK, J. – GERLOCH, A.: *Teorie práva. 2. vydání*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 374 s., ISBN 80-7357-030-0
- BRÖSTL, A. a kol. : *Teória práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2013, 200 s., ISBN 978-80-7380-425-1
- BULLA, M.: *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015, 240 s., ISBN 978-80-89149-45-2
- DAVID, V., NETT, A.: *Korupce v právu mezinárodním, evropském a českém*. Praha: C. H. Beck, 2007, 360 s., ISBN 9788071795629
- DOLOBÁČ, M. a kol.: *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: UPJŠ v Košiciach. 2012, 296 s., ISBN 978-80-7097-977-8
- DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie*. Bratislava: Heuréka, 2007, 1197 s., ISBN 80-89122-38-8
- FIALA, J. a kol.: *Občanské právo hmotné. 3. opravené a doplněné vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2002, 433 s., ISBN 80-210-2793-2
- GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2004, 672 s., ISBN 80-7239-173-9
- GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s., ISBN 9788021058521
- GERLOCH, A.: *Teorie práva. 6. aktualizované vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2013, 310 s., ISBN 978-80-7380-454-1
- HATINA, T. - KORDOŠOVÁ M. - MATULOVÁ S. - PERICHTOVÁ B. - ŠKVARKOVÁ V.: *Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, 571 s. ISBN 978-80-7138-124-2
- HROMADA, J. - CHYSKÝ, J. - WITZ, K.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957. 536 s.

- HURDÍK, J.: *Zásady soukromého práva. 1. vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 1998, 168 s., ISBN 80-2102-001-6
- HURKA, P.: *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s., ISBN 978-80-7380-316-2
- International Labour Office, Governance and Tripartism Department: *Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198.* Geneva: ILO, 2013 ISBN 9789221263159
- IMRICHOVÁ, M. - TUROČEKOVÁ, M.: *Lingvistická analýza právních textů.* Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, 107 s., ISBN 9788055515151
- JURČOVÁ, M.: *Zastúpenie v súkromnom práve.* Beckova edícia právne inštitúty. Praha: C.H. Beck, 2012, 256 s., ISBN 9788074004209
- KALENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo. 1. vydání.* Praha: Panorama, 1980, 399 s., ISBN 11-118-80
- KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M.: *Římské právo. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 1995, 386 s., ISBN 80-7179-031-1
- KOMENDOVÁ, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vydání.* Ostrava: Key publishing, 2009, 158 s., ISBN 978-80-7418-022-4
- LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné 1. Tretie doplnené a prepracované vydanie.* Bratislava: IURA Edition, 2006, 635 s. ISBN 80-8078-084-6
- MELZER, F.: *Právní jednání a jeho výklad.* Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009, 218 s., ISBN 978-80-904083-9-5
- MELZER, F. – TÉGL, P a kol.: *Občianský zákoník. Veľký komentár. Svazek III.* Praha : Leges, 2013, 720 s., ISBN 978-80-87576-73-1
- OLŠOVSKÁ, A.: *Kolektívne pracovné právo.* Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 376 s., ISBN 978-80-89149-37-7
- OTTOVÁ E.: *Teória práva. 3. vydanie.* Šamorín: Heuréka, 2010, 323 s., ISBN 978-80-89122-59-2
- PENNINGS, F. - BOSSE, C.: *The Protection of Working Relationships. Comparative study.* Netherlands: Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2011, 240 s., ISBN 9789041132895

- PIRČ, J. a kol.: *Právo a životné prostredie*. Košice: Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2000. 208 s., ISBN 80-7097-407-9
- PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M.: *Teória práva, 1. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2013, 312 s., ISBN 978-80-89603-14-5
- REBRO, K. - BLAHO P.: *Rímske právo. 2. doplnené vydanie*. Bratislava: MANZ, 1997, 388 s., ISBN 80-85719-08-8
- STRÁNSKÝ, J.: *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 236 s., Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 490, ISBN 978-80-210-7500-9
- SUCHOŽA, J. a kol. *Obchodný zákoník a súvisiace predpisy. Komentár*. Bratislava: Eurounion, 2016, 1336 s., ISBN 9788089374342
- SVÁK, J.: *Ochrana ľudských práv (z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práv)*. II. rozšírené vydanie. Bratislava: 2006, 1116 s., ISBN 8088931517
- ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s., ISBN 978-80-87284-24-7
- ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 280 s., ISBN 978-80-87146-72-9
- TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 389 s., ISBN 978-80-89149-42-1
- TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B.: *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 1030 s., ISBN 978-80-8168-069-4
- VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie*. Bratislava: EurókodeX, 2013, 359 s., ISBN 978-80-8155-001-0
- VITÁSEK, V.: *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, 215 s., ISBN 11-003-73
- VOJČÍK, P.: *Občianske právo hmotné I*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2002, 302 s., ISBN 80-7097-485-0

VOJČÍK, P.: *Občianske právo hmotné I.* Košice: UPJŠ v Košiciach, 2008, 336 s., ISBN 987-80-7097-723-1

WITZ, K.: *Československé pracovní právo.* Praha: Orbis, 1967, 378 s., ISBN 11-036-67

ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 338 s., ISBN 9788081682803

Zborníky

BARANCOVÁ, H. (ed.): *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia* : zborník z [medzinárodného] vedeckého sympózia: Trnava 11. december 2006, Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy, 2007, 137 s., ISBN 978-80-224-0958-2

BARANCOVÁ, H. (ed.): *Pracovné právo 21. storočia: zborník z konferencie.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 244 s., ISBN 9788073800253

BARANCOVÁ, H. - OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva.* Praha: Leges, 416 s., ISBN 978-80-7502-177-9

DÁVID, R. - NECKÁŘ, J. - SEHNÁLEK, D. (eds.): *COFOLA 2009: the Conference Proceedings, 1. edition.* Brno: Masarykova Univerzita, 2009, 1293 s., ISBN 9788021048218

GALVAS, M. (ed.): *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu.* Sborník příspěvků ze symposia. Brno: Masarykova univerzita, 1994

GYORGY, K. (ed.): *Recent Developments in Labour Law.* Budapest: Akademiai Kiadó, 2013, 280 s., ISBN 9789630593922

HAMULÁK, O. (ed.): *Principy a zásady v právu – teorie a praxe.* Sborník z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2010. Praha: Leges, 2010., 384 s., ISBN 978-80-87212-59-2

- HAMULÁK, O. (ed.): *Právo v umění a umění v právu: mezinárodní konference: 11.9-13.9.2011, Hrubá Voda u Olomouce*. Praha: Leges, 2011, 447 s., ISBN 978-80-8757-6144
- HAVEL, B. – PIHERA, V. (eds.): *Soukromé právo na cestě*. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 396 s., ISBN 978-80-7380-265-3
- HERRFELD, P. *Die Abhängigkeit des Franchisenehmers: Rechtliche und ökonomische Aspekte*. Viesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag; Auflage, 1998, 642 s., ISBN 978-38-2446-789-1
- HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 253 s., ISBN 978-80-210-6084-5
- HŮRKA, P. (ed.): *Flexibilní formy zaměstnávání*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2010, 208 s., ISBN 978-80-210-5358-8
- KIOVSKÁ, M. (ed.): *Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2006, 260 s., ISBN: 8070976403
- KURIL, M. (ed.): *Zákon č. 311/2001Z.z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011): zborník vedeckých článkov z vedeckej konferencie konanej dňa 21. decembra 2011 na Univerzite Komenského v Bratislave*, Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. 1. vyd.- Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. s. 167, ISBN 978-80-7160-327-6
- KYSELOVSKÁ, T. - KADLUBIEC, V. - PROVAZNÍK, J. - SPRINGINSFELDOVÁ, N. - VIRDZEKOVÁ, A. (eds.): *COFOLA 2015: Sborník z konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 1081 s., ISBN 978-80-2107-976-2
- LAZAR, J.: *Zabezpečenie pohľadávok a ich uspokojenie: VII. Labyho právnické dni*. Medzinárodná vedecká konferencia Smolenice 17. a 18.

september 2002, Bratislava: Iura Edition, 2002, 592 s., ISBN 80-89047-54-8

LENGYELOVÁ, D. (ed.): *(Ne)rovnosť a rovnoprávnosť* : zborník z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 13. - 15. októbra 2005 v Tatranskej Štrbe v rámci riešenia štátneho programu výskumu a vývoja "Právne vedy a ich prínos k analýze procesu transformácie v podmienkach integrácie do EÚ", Bratislava : Slovak Academic Press, 2005, 349 s., ISBN 8089104797

MALÝ, V. K. - CARONI, P. (eds.): *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji. Sborník ze společného kolokvia Bernu ve dnech 23.-25. dubna 1997.* Praha: Karolinum, 1998, 254 s., ISBN 80-7184-680-5

OLŠOVSKÁ, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. 2009, 283 s., ISBN 9788073802424

ŠTENPIEN, E. (ed.): *Historický vývoj súkromného práva v Európe.* Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 27. – 28. mája 2011 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2011, 354 s., ISBN 9788070978931

ŠVEC, M. – BULLA, M (eds.): *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí.* Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, 126 s., ISBN 978-80-89149-53-7

ŽATECKÁ, E. - KOVÁČOVÁ, L. - NECHVÁTALOVÁ, L. - VOMÁČKA, V. (eds.): *Cofola 2012: The Conference Proceedings: sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity 17. - 19. 5. 2012 v Brně.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, 1724 s., ISBN 978-80-210-5929-0

ŽULOVÁ, J. (ed.): *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce. Kritika a deformácia práva: zborník vedeckých prác.* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, 167 s., ISBN 9788081523090

Odborné časopisy

BARANCOVÁ, H.: *K pojmu zamestnanec*, In: *Právnik*, roč. 143, č. 3, 2004, s. 244 – 261.

ISSN 0231-6625

BARANCOVÁ, H.: *K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve*. In: *Právny obzor*, roč. 81, č. 6, 1998, s.535-538, ISSN 0032-6984

BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1.2013* (1. Časť). IN: *Justičná revue*, roč. 65, č. 1, 2013, s. 59. ISSN 1335-6461

BARANCOVÁ, H.: *Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva*. In: *Bulletin advokacie*, roč. 5, č. 5, 1999, s. 15-20, ISSN 1210-6348

BARINKOVÁ, M.: *Flexikurita - nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch: habilitačná prednáška*. In: *Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva*. roč. 91, č. 2, 2008, str. 109 – 118, ISSN 0032-6984

BEKKER, S. - WILTHAGEN, T.: *Europe's Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands*. In: *Intereconomics, Review of European Economic Policy*, Vol. 43, No. 2, March/April, 2008, ISSN 0020-5346

BERAN, K.: *Kdy je norma kogentní a kdy dispozitivní?* In: *Právní rozhledy*, roč. 17, č. 19, 2009, s. 685-692, ISSN: 1210-6410

BEJČEK, J.: *Existuje smluvní svoboda?* In: *Právnik*, roč. 137, č. 12, 1998, s. 1017 a nasl., ISSN: 0231-6625

BEZOUŠKA, P.: *Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce*. In: *Právní rozhledy*, roč. 17, č. 8/2009, C. H. Beck, s. 272-276, ISSN : 1210-6410

BEZOUŠKA, P.: *Závislá práce*. IN: *Právní rozhledy*, roč. 16, č. 16, 2008, s. 49 a nasl., ISSN : 1210-6410

- COLLINS, H.: *The Vanishing Freedom to Choose a Contractual Partner*. IN: *Law and Contemporary Problems*. Vol.76, No. 2, 2013, p. 71-88, ISSN 0023-9186
- CSACH, K.: *Miesto dispozitívnych a kogentných právnych noriem (nielen) v obchodnom práve. I. časť - Všeobecné otázky a rozbor kogentných noriem*. In: *Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva*. Roč. 90, č. 2, 2007, s. 102-121. ISSN 0032-6984
- ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitívního práva v občanském zákoníku*. In: *Bulletin advokacie*. č. 9, 2015, s. 13-24. ISSN: 1210-6348
- GREGOROVÁ, Z. - HRUŠÁKOVÁ, M. - STAVINOHOVÁ, J.: *K některým otázkám právní subjektivity a způsobilosti k právním úkonům u nezletilých*. In: *Právní rozhledy*, roč. 5, č. 2, 1997, s. 53-60, ISSN: 1210-6410
- HALÍŘOVÁ, G.: *Obecní pohled na pracovní podmínky žen*. In: *Právník*, roč.144, č. 5, 2005, s. 518 – 533, ISSN 0231-6625
- HODÁLOVÁ, I.: *Zmluvný systém a systém zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve*. *Justičná revue*, 58, 2006, č. 12, s. 1865 – 1872, ISSN: 1335-6461
- HŮRKA, P.: *Využití zásady „co není zakázáno je dovoleno“ v pracovním právu*. In: *Právní rozhledy*, roč. 15, č. 24, 2007, s. 883 – 887, ISSN: 1210-6410
- JOUZA, L.: *Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. In: *Bulletin advokacie*, roč. 38, č. 1-2, 2008, s. 42 – 50, ISSN: 1210-6348
- KALENSKÁ, M.: *K vývoji pracovního práva*. In: *Aplikované právo*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva č. 1, r. 2006., s. 5- 26. ISSN 1214 – 4878
- KALENSKÁ, M.: *Manažerska smlouva v českém právním řádu*. In: *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora, 1999, č. 5, s. 6-15. ISSN 1210-6348

- KAŠUBA, V.: *Náčrt vývoja uhorského pracovného zákonodarstva v rokoch 1867 – 1918*. In: HISTORIA ET THEORIA IURIS, roč. 1, 2009, č.1, s. 45-51, ISSN: 1338-0753
- KNAPP, V.: *O právu kogentním a dispozitívním (a také o právu heteronomním a autonomním)*. In: Právník, roč. 134, č. 1, 1995, s. 1- 11, ISSN: 0231-6625
- NOVOTNÁ, E.: *Vývojové tendence právní úpravy pracovních podmínek*. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Univerzita Karlova v Praze. Nakladatelství Karolinum. č. 1, 2000 s, 87. ISSN 0323-0619 (Print)
- NOVOTNÝ, M.: *Jednostranné započítanie v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Justičná revue, roč. 63, č. 3, 2011, s. 425-435, ISSN: 1335-6461
- PALA, R.: *Prípustnosť súbehu výkonu funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru*. In: Bulletin slovenskej advokácie. Roč. 14, č.9, 2008, s.10-18. ISSN 1335-1079
- PELIKÁNOVÁ, I.: *Převod a přechod práv při prodeji podniku po druhé*. In: Právní rozhledy, roč 9, č. IX, 2001, s. 426-430, ISSN 1210-6410
- REICHOVÁ, D.: *Podpora zamestnávania a ďalšie vzdelávanie zdravotne postihnutých ľudí. Príklady dobrej praxe*. In: Rodina a práca, č. 7, 2005, s. 25-43, ISSN 1336-7153
- SLÁVIK, S.: *Zmluva o výkone funkcie alebo faktický pracovný pomer?* In: Justičná revue, roč. 60, č. 2, 2008, s. 216 – 227, ISSN: 1335-6461
- SUPIOT, A. Les nouveaux visages de la subordination. IN: *Droit social*, N°2/2001, pp. 131- 145, ISSN: 0012-6438
- ŠTEFKO, M.: *Výkon závislé práce*. IN: *Časopis pro právní vědu a praxi*, roč. 16, č. 4, 2008, s. 337- 345, ISSN: 1210-9126
- ŠUBRT, B. - TREZZIOVÁ, D.: *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – I. část*. In: *Práce a mzda*, roč. 59, č. 12. 2011, s. 16-22, ISSN 0032-6208
- ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa*. IN: *Justičná revue*, 2013, roč. 65, č. 5, s. 613 – 633, ISSN: 1335-6461

ŽUPOVÁ, J.: *Legal issues associated with nepotism in the workplaces in the Slovak Republic*. In: *European Scientific Journal*. Special edition Vol. 1, 2015, pp. 10-17. ISSN 1857-7881

Internetové zdroje:

ADAMOVIÁ, Z., ŠKREKO, A.: *Autorské právo v školách*. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva, 2012, s. 9.

Dostupné na: http://www.rirs.iedu.sk/Dokumenty/Autorske_pravo_na_skolach.pdf

BARANCOVÁ, H. a kol.: *Analýza pracovnoprávnej legislatívy Slovenskej republiky z pohľadu flexibilitoty*. Priebežná správa č. 1. Trnavská univerzita v Trnave. Právnická fakulta. II. Etapa.

Dostupné na: <http://www.cvmpsvr.sk/TUflexii2.pdf>

BERACKA, O.: *Úroky z omeškania pri vyplácaní náhrady mzdy. Ako to vlastne s nimi je? Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, roč. 19, č. 2-3, 2014.

Dostupné na: www.epi.sk

ČENTÍK, T.: *Započítanie v pracovnom práve*.

Dostupné na: www.ulpianus.sk/z-judikatury/zapocitanie-v-pracovnom-prave

DEMEK, P.: *Zákonník práce s komentárom*.

Dostupné na www.epi.sk

MISTRÍK, M.: *Zastúpenie zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce*.

Dostupné na: www.legat.sk/zastupenie-zamestnavateľa-v-pracovnoprávnych-vztťahoch-v-zmysle-%c2%a79-zakonnika-prace/.

OLŠOVSKÁ, A.: *Úroky z omeškania a náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru (patria či nepatria zamestnancovi aj úroky?)*.

Dostupné na www.epravo.sk

VAGACĽ, L.: Trh práce, rizikové skupiny, diskriminácia, teória, legislatíva a prax. *prax. Štúdiá v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR. 2011. 49 s.,

Dostupné na: <http://www.ineko.sk/clanky/publikacie>

Judikatúra Súdneho dvora a ESEP

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law* zo 17. júla 2008

Rozhodnutie Súdneho dvora vo veci C- 232/09, *Dita Danosa proti LKB Lízings SLA* z 11. novembra 2010

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-152/11, *Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH* zo 6. decembra 2012

Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-335/11 a C-337/11, *HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening* z 11. apríla 2013

Rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci *Thlimmenos vs. Grécko* (z 6. apríla 2000 týkajúce sa sťažnosti č. 34369/97) a vo veci *Chapman, Coster, Beard, Lee a Jane Smitibová vs. Spojené kráľovstvo* (z 18. januára 2001 týkajúce sa sťažností č. 27238/95, 2876/94, 25289/94 a 25154/94)

Najvyšší správny súd Českej republiky a Najvyšší súd Českej republiky

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR, sp. zn. 2 Afs 62/2004 z 24. februára 2005

Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR, sp. zn. 7 Afs 72/2008 z 15. januára 2009

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 1 Afs 11/2010 z 13. mája 2010

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 1 Afs 53/2011 z 8. septembra 2011

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu 6 Afs 85/2014 zo 14. septembra 2014
Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3356/2012 z 30. októbra 2013
Rozsudok NS ČR, sp. zn. 2507/2003 z 28. apríla 2004
Rozhodnutie NS ČR, sp.zn.: 21 Cdo 1634/2004 z 4. novembra 2004
Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2137/2005 z 27. septembra 2006
Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 282/2005 z 26. októbra 2005
Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 127/2001 z 27. novembra 2001
Rozhodnutie NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 486/2000 z 17. mája 2001
Rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3613/2017 z 19. januára 2017
Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSSR sp. zn. 6 Cz 7/68 (R97/1968) z 28. marca 1968
Rozsudok Vrchného soudu v Prahe sp. zn. 6 Cdo 108/1992, uverejnený pod číslom 13/1995

Ústavný súd Českej republiky

Nález ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 z 12. marca 2008 uverejnený pod č. 116/2008 Sb.
Nález ÚS ČR, sp. zn. II. Ú S 3/06 z 6. novembra 2007
Nález českého ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 190/15 z 13. septembra 2016

Najvyšší súd Slovenskej republiky

Rozsudok NS SR, sp. zn. 5 Cdo 92/97 z 16. novembra 1997, uverejnený pod číslom 48/1999
Rozsudok NS SR, sp. zn.: 1 Cdo 116/2008 z 17. decembra 2009
Rozsudok NS SR, sp. zn.: 5 Cdo 82/2007 z 22. februára 2008
Rozsudok NS SR, sp. zn. 4 Sžso 40/2007 z 29. mája 2008. Publikované v zbierka stanovísk NS a rozhodnutia súdov SR, č. 1/2009, s. 54 – 58, pod R 8/2009
Uznesenie NS SR, sp.zn.: 3 Cdo 261/2007 z 27. novembra 2008
Rozsudok NS SR, sp.zn.: 3 Cdo 33/2008 z 29. januára 2009

Rozsudok NS SR, sp. zn. 3 Sžf 80/2008 z 23. apríla 2009
Rozsudok NS SR, sp. zn. 5 Sžf 36/2009 z 23. februára 2010
Rozsudok NS SR, sp. zn. 5 Cdo 28/2007 z 4. augusta 2009
Uznesenie NS SR, sp. zn. 2 Cdo 103/2008 29.septembra.2009
Uznesenie NS SR, sp. zn. 1 Cdo 116/2008 z 17. decembra 2009
Rozsudok NS SR, sp. zn. 3 M Cdo 14/2010 z 30. marca 2011
Rozsudok NS SR, sp.zn.: 2 Cdo76/2011 z 31.mája 2012
Uznesenie NS SR, sp.zn.: 6 Cdo 246/2010 z 30. apríla 2012
Rozsudok NS SR, sp. zn. 5 Sžf/55/2012 z 15. augusta 2013
Rozsudok NS SR, sp. zn. 5 Sžo/57/2013 z 26. marca 2015

Ústavný súd Slovenskej republiky

Nález ÚS SR, sp. zn. II. ÚS 60/06 z 7. júla 2006
Uznesenie ÚS SR sp. zn. III. ÚS 702/2016 z 18. októbra 2016

Krajské sudy Slovenskej republiky

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 3Co/401/2012 z 27.mája 2015
Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/375/2017 z 9. septembra 2014
Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. 11CoPr/5/2014 z 24. septembra 2014
Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn.: 5CoPr/11/2014 z 16. decembra 2014
Rozsudok Krajského súdu v Žiline, sp. zn. 11CoPr 7/2013 z 30.júna 2014
Rozsudok Krajský súd Bratislava sp. zn. 5Co/133/2013 z 21.októbra.2014
Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co 316/2012 z 26. februára 2013

Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica sp. zn. 15CoPr/15/2012
zo 6. februára 2013

Okresné súdy Slovenskej republiky

Rozsudok Okresného súdu Nitra sp. zn. 7Cpr/2/2013 z 7.novembra
2013

Rozsudok Okresného súdu Čadca sp. zn. 14C/142/2011 z 10.
januára 2014

Rozsudok Okresného súdu Bratislava III sp. zn. 31 Cpr 4/2013 z 15
apríla 2014

Rozsudok Okresného súdu Bratislava II spis. zn. 16Cpr/4/2012 z 1.
júla 2013

Vecný register

A

- analógia 137-139, 158, 160, 178
- analógia zákona 137, 139, 171, 174
- antidiskriminačný zákon 15
- autonómia vôle 61, 63-64, 84-86, 90, 93, 126
 - obmedzenie autonómie vôle 87-90
 - verejný záujem 49
 - zákaz diskriminácie 64, 65, 67, 91
 - ochrana slabšej strany 19, 92, 93, 139

B

- blízke osoby 123, 124

D

- delegácia 136
- detská práca 72-75
- dohoda o hmotnej zodpovednosti 70, 75, 83
- dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru 70, 73, 102, 156
- dohoda o sporných nárokoch 175-176
- dohoda o zrážkach zo mzdy 149-155

F

- faktický pracovný pomer 107-108
- flexikurita 15-17
- flexibilita (pružnosť pracovnoprávných vzťahov) 16, 128

H

- história právnej úpravy Zákonníka práce 10-15

I

- inominátne zmluvy/ nepomenované zmluvy 127-129, 185

K

- kollektívne vyjednávanie 11, 90-92
- kollektívna zmluva 63, 88, 98, 128

kvóta systém 65, 67, 92, 113-119, 184

L

locatio conductio operis (zmluva o dielo) 10

locatio conductio operarum (zmluva námedzná) 10

E

ľahké práce 72, 73

M

manažér 111, 112, 132, 158

metóda právnej regulácie

- kogentná metóda právnej úpravy 41-45, 127
- relatívna kogentnosť 40, 42-46, 60
- dispozitívna metóda právnej úpravy 38-43

mladistvý 12, 19, 74, 75

N

náhrada mzdy 152, 165, 169

náhrada škody 61, 83, 91, 110, 144-145, 148, 153, 156, 162-163, 175-177

nezávislá práca/ nezávislá činnosť 16, 27-29, 36, 101, 105, 209

numerus clausus zmluvných typov 67, 85, 125-127, 129, 184-185

O

ochranná funkcia 83, 148, 176

osoby so zdravotným postihnutím 112-114

P

plnomocenstvo 140-141, 143, 145, 147

podmienky zamestnania 40-41, 43, 50-53, 179, 181

poverenie 140, 144, 146

pracovné podmienky 12, 36, 40, 50-56, 80, 179, 181

pracovné právo

- počiatky pracovného práva 10-12
- individuálne pracovné právo 19-21
- kolektívne pracovné právo 19-20
- postavenie pracovného práva 17-18

- systém pracovného práva 18-19
 - predmet pracovného práva 20-23
- pracovná zmluva 71, 88, 105, 108-109
 právna subjektivita 13, 67, 69, 80

R

ručenie 155-157

S

skúšobná doba 57-58
 sociálna funkcia 39, 92, 178
 sociálne minimum 92, 128, 186
 smrť zamestnanca 173-174
 splnomocnenie 146-147
 spôsobilosť mať práva a povinnosti (pasívna zložka subjektivity) 67-69, 80-81
 spôsobilosť na právne úkony (aktívna zložka subjektivity) 68-69, 71

- spôsobilosť zamestnanca 69-76
- spôsobilosť zamestnávateľa 77-80
- spôsobilosť zástupcov zamestnancov 79-81

spôsobilosť procesnoprávna 92-94
 spôsobilosť deliktuálna 94-95
 subsidiarita Občianskeho zákonníka 133-134, 149, 151-152, 161, 166, 175

Š

školská dochádzka 40, 71-73
 športovec 74
 štátna služba 117-118, 122-124, 156
 štatutárny orgán spoločnosti 78, 84, 104-110, 141, 143

U

uznanie dlhu 149, 161-164

Ú

úrok z omeškania 165-169

V

verejný záujem 59, 66-67, 71, 75-76, 83, 90-93, 121, 180, 183-184
výpoveď daná zamestnancom 55-56
výpoveď daná zamestnávateľom 143

Z

zabezpečovacie prostriedky 138, 148, 149, 153-160
zákon o zamestnanosti 14
zákon o kolektívnom vyjednávaní 15, 89
zákaz diskriminácie 70-71, 76, 104, 209
záložné právo 148-149, 158-159
zamestnanec so zdravotným postihnutím 113-118
zamestnávanie cudzincov 119-120
zamestnávanie blízkych osôb vo verejnej správe 120-121
započítanie 170-174
zastúpenie v pracovnom práve 87, 89-91, 140-143
závislá práca 21-41

- legálna definícia 23-29
- subordinačný vzťah 29-31, 36, 65, 86
 - závislosť osobná 31
 - závislosť hospodárska 31-32
 - závislosť sociálna 32-33
- osobný výkon závislej práce 30, 34-36
- konanie podľa pokynov zamestnávateľa 36
- konanie v mene zamestnávateľa 37-38, 143
- v pracovnom čase 23, 26, 28, 40
- výkon nezávislej práce 101-111, 156
- výkon činnosti štatutárneho orgánu spoločnosti 104-111

zmluva o budúcej pracovnej zmluve 74-77, 131
zmluvná pokuta 131, 160, 183, 186, 190
zrážky zo mzdy 149,156

Ž

žiak strednej odbornej školy/ žiak odborného učilišťa 59, 71, 75-76, 79

Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve
Vedecká monografia

Autor: JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Odborné poradenstvo: Univerzitná knižnica UPJŠ v Košiciach
<http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica>
Rok vydania: 2017
Náklad: 120 ks
Rozsah strán: 210
Rozsah: 10,97 AH
Vydanie: prvé
Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-8152-574-2 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-575-9 (e-publikácia)