

Jana Žulová | Milena Barinková

Niekoľko poznámok  
k porozumeniu

# Zákonník práce



UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH  
Právnická fakulta  
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Košice 2019

**Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia



**Niekoľko poznámok k porozumeniu  
Zákonníka práce**

Jana Žuľová, Milena Barinková

Košice 2019

**Vzor citácie:**

ŽULOVÁ, J. - BARINKOVÁ, M. *Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2019, 133 s. ISBN 978–80–8152-798-2

ŽULOVÁ, J. - BARINKOVÁ, M. *A Few Notes on Understanding Labor Code*. Košice: University of P. J. Šafárik in Košice, 2019, 133 p. ISBN 978–80–8152-799-9

**Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce**

Vedecká monografia vznikla ako výstup z riešenia grantovej úlohy projektu VEGA č. 1/0526/17 *Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva*.

© 2019 Jana Žulová, Milena Barinková

Pracovisko: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

**Vedecká redaktorka:**

doc. JUDr. Marta Tóthová, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta, Ústav teórie práva Gustava Radbrucha

**Recenzenti:**

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Katedra občianskeho a pracovného práva

doc. JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra verejnoprávných disciplín

**Jazyková korektúra:** Mgr. Dominika Petáková, PhD.

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

Za odbornú a jazykovú stránku vedeckej monografie zodpovedajú autorky. Rukopis neprešiel redakčnou úpravou.

Umiestnenie: <https://unibook.upjs.sk/sk/>

Dostupné od: 1.12.2019

ISBN 978–80–8152-798-2 (tlačená publikácia)

ISBN 978–80–8152-799-9 (e-publikácia)

## Obsah

<b>Predslov</b> .....	<b>5</b>
<b>O autorkách</b> .....	<b>6</b>
<b>Použité skratky</b> .....	<b>7</b>
<b>Použité skratky právnych predpisov</b> .....	<b>7</b>
<b>Zoznam tabuliek</b> .....	<b>8</b>
<b>Zoznam grafov</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Teoretické a metodologické východiská</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Právny jazyk a úskalia jeho zrozumiteľnosti</b> .....	<b>14</b>
2.1. Právny jazyk, právnický jazyk vs. prirodzený jazyk.....	14
2.2. Charakteristické znaky právneho jazyka .....	23
2.3. Kritérium zrozumiteľnosti právneho jazyka .....	28
2.4. Vnímanie práva laikmi .....	38
<b>3. Zložitosť viet a využívanie spojok na príklade Zákonníka práce</b> .....	<b>42</b>
3.1. Zložitosť a zloženosť viet .....	42
3.2. Využívanie spojok v stanovených funkciách .....	48
<b>4. Vybraná terminológia pracovného práva</b> .....	<b>57</b>
4.1. Vlastnosti právnických termínov .....	60
4.2. Tvorba právnických termínov .....	63
4.3. Interpretácia vybraných pracovnoprávných pojmov a termínov .....	64
4.3.1. Tehotná zamestnankyňa a tehotná žena, dojčiaca zamestnankyňa a dojčiaca žena .....	66
4.3.2. Doby a lehoty .....	70
4.3.3. Mzda, plat a odmena .....	71
4.3.4. Rodinný príslušník, člen rodiny a blízka osoba .....	75
4.3.5. Splnomocnenie a poverenie .....	84

4.3.6. Žiť sám a spoločná domácnosť.....	86
4.3.7. Rodičovská dovolenka .....	92
4.3.8 Vágne pojmy v pracovnom práve .....	94
4.3.8.1. Vážne dôvody, výnimočné prípady .....	96
4.3.8.2. Starostlivosť.....	100
<b>Záver</b> .....	110
<b>Resumé</b> .....	116
<b>Zoznam použitej literatúry</b> .....	124
<b>Menný register</b> .....	130
<b>Vecný register</b> .....	132

## Predslov

Právne normy regulujú každodenný život. O právach a povinnostiach, ktoré z týchto noriem pre nás vyplývajú, sa dozvedáme vďaka jazyku. Je preto veľmi dôležité, aby boli vytvárané tak, aby im rozumeli všetky vrstvy spoločnosti, nielen percipienti s právnickým vzdelaním.

Zákonník práce je normou každodenného použitia a doteraz neexistuje žiadna publikácia približujúca či objasňujúca pochopenie ustanovení tohto zákona prizmou jeho jazyka. Hlavným cieľom publikácie je aplikovať získané lingvistické poznatky o úskaliach zrozumiteľnosti právneho jazyka pre širokú verejnosť na Zákonník práce a umožniť tak jeho adekvátnejšie porozumenie. Našou ambíciou nie je komplexný výklad ustanovení Zákonníka práce, ktoré vzbudzujú zdanie nezrozumiteľnosti pre bežného adresáta. Zamerali sme sa na vybrané problémové javy odsledované a zistené v priebehu riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 *Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva* a snažili sme sa o konceptuálny prístup k ich skúmaniu obohatený o empirický prieskum.

Jadro práce tvoria štyri kapitoly. Prvá obsahuje teoretické a metodologické východiská výskumu, druhá kapitola sa zaoberá charakteristickými znakmi právneho jazyka, tretia kapitola analyzuje bližšie právny jazyk Zákonníka práce z pohľadu jeho vetnej skladby so zameraním na spájacie prostriedky a posledná kapitola predstavuje explanačnú niektorých pracovnoprávných pojmov a termínov.

Popri metódach typických pre prácu s právnym textom sme sa opierali o metódy lingvistiky a naštudované fundamentálne výsledky výskumu terminológie. Hoci je téma predkladanej monografie interdisciplinárna a spája poznatky lingvistiky, logiky a práva, považujeme ju za právnickú publikáciu. Spôsobom spracovania je tak táto publikácia vhodná pre právnikov a ďalšie povolania profesijne sa orientujúce na oblasť pracovného práva.

## O autorkách

**JUDr. Jana Žul'ová, PhD.**, vyštudovala právo na Právnickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a od roku 2010 pôsobí na tunajšej katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Je autorkou a spoluautorkou viacerých vedeckých i odborných článkov z odboru, prednáša problematiku pracovného práva a poskytuje právne poradenstvo a konzultačné služby týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov s presahom aj do oblasti ľudských zdrojov. V rámci svojej vedeckej profilácie sa orientuje na problematiku harmonizácie rodinnej a pracovnej sféry, skúmanie pracovných podmienok vybraných skupín zamestnancov (mladiství zamestnanci, absolventi, zamestnanci so zdravotným postihnutím, osoby 55+) a ochranu osobných údajov na pracovisku, čo dokumentuje viac ako 55 publikácií vedeckého charakteru. Aktívne sa podieľala a podieľa na riešení vedeckých a štrukturálnych projektov (APVV, VEGA, IRES, RIFIV). Je členkou Labour Law Association/Asociácie pracovného práva, ktorá je členom ILERA a ISLSSL.

**doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.**, absolvovala štúdium na Právnickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a od roku 1984 pôsobí na tejto inštitúcii ako vysokoškolská pedagogička, v súčasnosti na funkčnom mieste docentky. V rámci svojich vedeckých aktivít bola vedúcou riešiteľkou vedeckých grantových projektov (APVV, VEGA) a spoluriešiteľkou viacerých, pri ktorých i v súčasnosti spolupracuje s domácimi a zahraničnými univerzitami. Jej bohatá publikačná činnosť zahŕňa 128 pôvodných vedeckých i odborných prác, včítane vedeckých monografií. Výskumná činnosť je zameraná na uplatňovanie a realizáciu sociálnych práv v oblasti pracovnoprávných vzťahov so zameraním na osobitné skupiny zamestnancov a taktiež na systémové väzby osobitných právnych predpisov z pohľadu ich subsidiarity na pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. Je členkou niekoľkých redakčných rád odborných právnických časopisov.

## Použité skratky

sp. zn. – spisová značka

ust. – ustanovenie

## Použité skratky právnych predpisov

(vždy v znení neskorších predpisov)

Občiansky zákonník	zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
legislatívne pravidlá vlády	Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky schválené uznesením vlády Slovenskej republiky zo 4. mája 2016 č. 164 v znení uznesenia vlády Slovenskej republiky z 28. septembra 2016 č. 441 a uznesenia vlády Slovenskej republiky z 23. mája 2018 č. 251
legislatívne pravidlá tvorby zákonov	Legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z. z. prijaté ako uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 519 z 18. decembra 1996, uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 1146 zo 6. novembra 2008 a uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 1169/2018 zo 16. mája 2018 podľa § 69 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky
Ústava SR	ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
zákon o BOZP	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
zákon o tvorbe právnych predpisov	zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov
zákon o rodine	zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine
ZP, Zákonník práce	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce



## **Zoznam tabuliek**

Tabuľka č. 1 Zoznam spojok a ich výskyt v ZP.....	43
Tabuľka č. 2 Porozumenie § 5 ods. 4 ZP.....	59
Tabuľka č. 3 Zrážky zo mzdy.....	74

## **Zoznam grafov**

Graf č. 1 Účasť v prieskume z rodového hľadiska.....	10
Graf č. 2 Vekové zastúpenie respondentov.....	11
Graf č. 3 Vzdelanostná úroveň respondentov.....	11
Graf č. 4 Pracovný status respondentov.....	12
Graf č. 5 Vnímanie zásady <i>Ignorantia legis non excusat</i> .....	39
Graf č. 6 Porozumenie § 5 ods. 1 Zákonníka práce.....	45
Graf č. 7 Porozumenie § 40 ods. 1 Zákonníka práce.....	49

# 1. Teoretické a metodologické východiská

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) je normou každodenného použitia s početnou základňou používateľov. Reguluje správanie tisícok zamestnávateľov i zamestnancov. Výskum spôsobu, akým tento právny predpis transportuje právne informácie k svojim adresátom, preto považujeme za veľmi potrebný.

Hlavným cieľom monografie je navrhnúť aprobovaný výklad vybraných ustanovení Zákonníka práce, ktoré vzhľadom na svoje gramatické či štylistické vyjadrenie vzbudzujú pochybnosti o zrozumiteľnosti a z tohto dôvodu vyvolávajú v realizačnej praxi nejednotnú interpretáciu. Sekundárne sa zameriavame na priblíženie tejto normy jej adresátom cez porozumenie jazyku a jeho zákonitostiam.

Základným východiskom nášho výskumu je hypotéza, že právny jazyk systematicky ohrozuje identitu laikov, pretože pri tvorbe právnych predpisov sa do úvahy neberie fakt, že právny text je určený aj bežnému používateľovi, t. j. používateľovi bez právnického vzdelania.<sup>1</sup> Zastávame názor, že viaceré ustanovenia Zákonníka práce sú všeobecne nezrozumiteľné a verejnosť má primárny problém im porozumieť. Túto hypotézu sme sa rozhodli overiť v pilotážnom prieskume. Na jeho realizáciu sme využili dotazník pozostávajúci zo 14 otázok rozdelených do troch častí: i) identifikačné otázky, ii) testujúce otázky a iii) otázky zamerané na psychologické bariéry. Vyplnenie dotazníka bolo anonymné a bez možnosti spätnej identifikácie respondenta. Zber dotazníkov sa uskutočnil v čase od 1. júna 2017 do 31. decembra 2018 zberom v teréne a online formou.<sup>2</sup> Návratnosť predstavovala spolu 277 dotazníkov. Z toho bolo 50

---

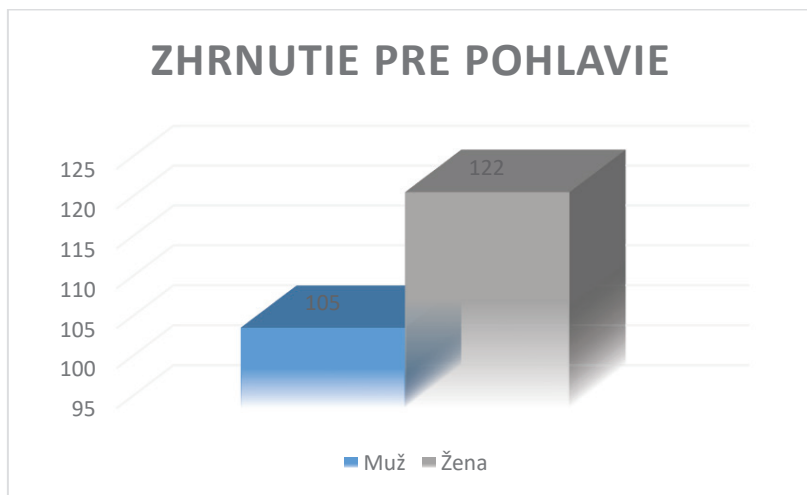
<sup>1</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 7.

<sup>2</sup> Autorky týmto ďakujú za pomoc so zberom údajov všetkým členom Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach a osobitne za technickú pomoc a podporu členom Centra celoživotného vzdelávania a podpory projektov Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach.

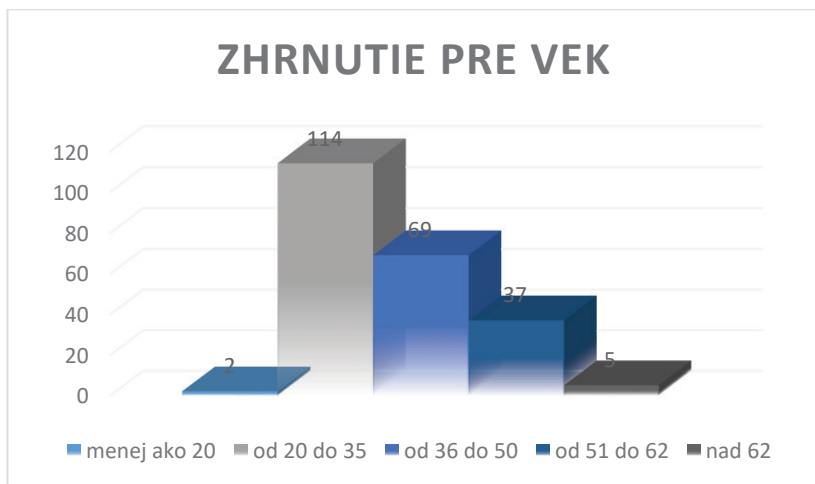
vyplnených neúplne, a preto sme do výsledkov a záverov zahrnuli v konečnom počte 227 dotazníkov.

V prvej časti dotazníka sme zvolili štyri identifikačné otázky: pohlavie, vek, najvyššie dosiahnuté vzdelanie a vyznačenie aktuálneho statusu so súhrnnou dobou zotrvania na danej pozícii. Prieskumu sa zúčastnilo 122 žien (53,74 %) a 105 mužov (46,26 %) (pozri *Graf č. 1*). Konštatujeme vyvážené zastúpenie oboch pohlaví. Až 50,22 % respondentov (114) bolo vo veku od 36 do 50 rokov (k podrobnejšiemu vekovému zastúpeniu pozri *Graf č. 2*) a prevažná väčšina respondentov (151) dosiahla vysokoškolské vzdelanie, pričom z toho 134 respondentov absolvovalo vzdelanie neprávnického charakteru (pozri *Graf č. 3* Vzdelanostná úroveň respondentov).

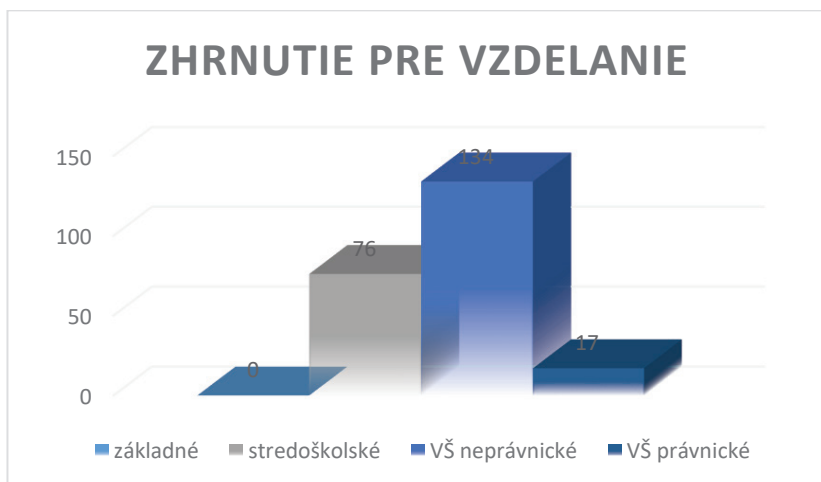
*Graf č. 1 Účasť v prieskume z rodového hľadiska*



Graf č. 2 Vekové zastúpenie respondentov

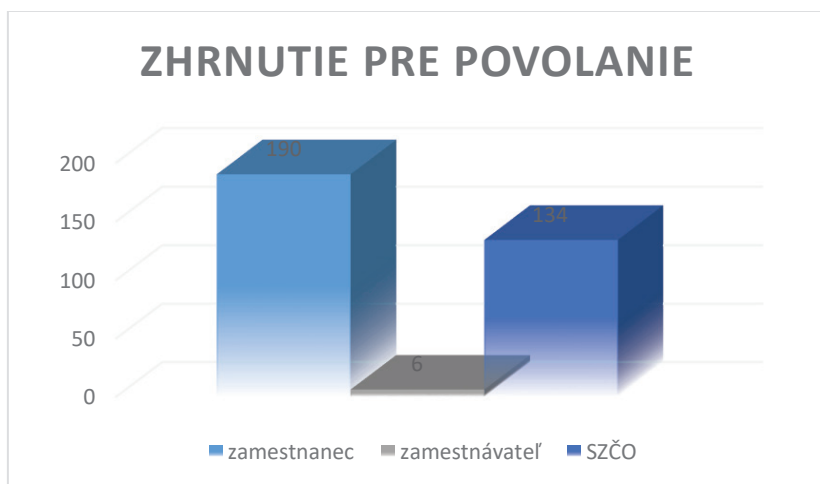


Graf č. 3 Vzdelanostná úroveň respondentov



Ako respondenti boli určení zamestnanci, zamestnávateľia a aj samostatne zárobkovo činné osoby, pretože z našich skúseností stále na slovenskom pracovnom trhu existujú pozície tzv. *nútených živnostníkov*, ktorí sú de facto zamestnancami. Príslušnosť respondenta k niektorej z uvedených kategórií mala overiť hypotézu, že zamestnávateľia sa v pracovnoprávných predpisoch orientujú fundovanejšie, s normatívnym textom pracujú častejšie, a preto vybrané ustanovenia Zákonníka práce budú vnímať ako menej zložité v porovnaní so zamestnancami. Prieskumu sa ale zúčastnilo len šesť zamestnávateľov, preto sme nakoniec upustili od overovania tejto hypotézy a uvádzame len početnosť zastúpenia respondentov v rámci jednotlivých skupín (pozri Graf č. 4).

Graf č. 4 Pracovný status respondentov



Otázky v druhej časti dotazníka testovali vnímanie zložitosti vyjadreného normatívneho textu a jeho následné porozumenie. Prvých päť otázok bolo zameraných na špecifiká právnej syntaxe a ďalšie dve otázky na vybrané špecifiká právnej lexiky. Tri otázky v tretej časti dotazníka mali napovedať o subjektívnych postojoch respondentov

a indikovať určité psychologické bariéry laického používania normatívneho textu. Výsledky pilotážneho prieskumu zapracúvame do jednotlivých kapitol monografie.

Na prieskum nadviažu ďalšie čiastkové ciele. Teoretické spracovanie problematiky o úskaliach zrozumiteľnosti právneho jazyka pre bežného percipienta si vyžaduje spracovanie informácií o danej problematike z dostupnej odbornej literatúry. Využijeme predovšetkým literárnu metódu a metódu zhotovovania výpiskov, ich spracovania a triedenia. Pri štúdiu odbornej literatúry budeme svoju pozornosť sústrediť najmä na právnické a lingvistické odborné publikácie, zborníky, časopisy a internetové stránky. Analyzujeme teoretické poznatky a porovnáme názory odborníkov v danej oblasti. Získané poznatky využijeme na naplnenie ďalších čiastkových cieľov.

Z lingvistických teórií abstrahujeme indikátory svedčiace o zložitosti normatívneho textu a využijeme ich na vytipovanie určitých problémových okruhov, ktorým sa budeme venovať podrobnejšie. Jazyk legislatívnych textov sa od prirodzeného jazyka líši svojou syntaxou i lexikou. Podľa jazykovedcov sú normatívne texty zložité pre vysokú frekvenciu používania spojok, a preto sa v rámci špecifik právnej syntaxe zameriame na spojky. Osobitný vzťah majú v právnom texte spojky *a* a *alebo*. Svoju pozornosť budeme preto sústrediť na riziká a obmedzenia používania spojok *a* a *alebo* v texte Zákonníka práce.

Ďalší výskumný aspekt v rámci špecifik právnej lexiky sa týka porozumenia vybraných pracovnoprávných pojmov a termínov. Prvotným cieľom v tejto časti monografie je vymedziť fundamentálne vlastnosti pracovnoprávných pojmov a termínov, následne pravidlá ich tvorby, aby sme mohli identifikovať faktory spôsobujúce problémy porozumenia pracovnoprávnej lexike. Následne pristúpime k explanácii vybraných termínov a pojmov používaných v pracovnom práve, pričom budú vybrané tak, aby bol zastúpený každý faktor indikujúci problém porozumenia.

Pri práci s textami právnych predpisov vychádzame zo stavu ich účinnosti k 31. októbru 2019.

## 2. Právny jazyk a úskalia jeho zrozumiteľnosti

### 2.1. Právny jazyk, právnický jazyk vs. prirodzený jazyk

Viacpočetné adjektíva v nadpise zviazané s jazykom naznačujú čitateľovi, že jazyk nie je iba dorozumievací prostriedok v každodennom živote, ale že jazyk a jeho špecifické výrazové prostriedky používa podstatne užší okruh ľudí, ktorých spája spoločný záujem, totožné či obdobné profesie – tie, ktoré sa sústreďujú na tvorbu a aplikáciu právnych textov a zaoberajú sa nimi, sú to teda predovšetkým právnici, ktorí právne texty v podobe všeobecne záväzných právnych predpisov tvoria, ako aj tí, ktorí právne texty používajú v rozhodovacej činnosti orgánov verejnej moci a pri rozvoji a zdokonaľovaní právnej vedy. Právo a jazyk spolu súvisia a sú navzájom prepojené. Tvorcovia právnych textov prostredníctvom jazyka dokážu dostať do právnych noriem popis špecifických spoločenských vzťahov medzi ľuďmi. Majú ťažkú úlohu, ba úloh je viac. Je potrebné predovšetkým skonštruovať texty právnych noriem tak, aby výstižne, zreteľne a bez pochybností vyjadrovali a popisovali právne skutočnosti, ako aj ich právne následky, teda práva a povinnosti účastníkov právneho vzťahu a prípadné sankcie za ich nedodržanie. Nemôžu ale opomenúť skutočnosť, že text právnych noriem je určený neurčitému počtu recipientov, drvivá väčšina ktorých nemá právnické vzdelanie. Z tohto dôvodu im porozumenie jazyku zákonov môže spôsobovať ťažkosti jednak pre neznalosť právnych pojmov a ich významu, ale i v pochopení obsahu právnej normy a väzieb medzi prvkami jej štruktúry. A pritom právne normy sú formulované a písané v štátnom jazyku, v ktorom oficiálne komunikuje a rozumie mu väčšina obyvateľstva. Sú publikované vo formách, v ktorých právne normy nachádzajú svoje vyjadrenie, v prameňoch práva; sú teda zverejnené, oznámené, verejne dostupné a každý sa s nimi môže oboznámiť. Iba v takom prípade možno očakávať, že pravidlá správania sa bude dodržiavať ktokoľvek, keďže mal možnosť sa s nimi oboznámiť. Dokonca i v situácii, keď zákon nepozná (*ingoratio legis non excusat* – neznalosť zákona neospravedlňuje, pozri aj kapitolu 2.4).

Právny text – jazyk právnych predpisov – musí byť zrozumiteľný, aby si jeho obsah osvojili prijímatelia tak, aby nedošlo k pochybnostiam pri realizácii právnych noriem, ale aby bol ich cieľ naplnený. Cesta k nemu nie je vždy priamočiara. Ako zdôrazňuje R. Polčák, všetky právne nástroje zamerané na osvojenie si práva nemusia vyústiť do jeho kvalitnej promulgácie. *„Promulgovať právo totiž znamená predložiť ho vedomiu tých, ktorých zaväzuje, a to tak, aby si jeho obsah prirodzene zapamätali a aby mali i potom poruke všetky dostupné prostriedky k následnému riešeniu svojich prípadných pochybností.“*<sup>3</sup>

Je podnetné sledovať analýzy, názory a dišputu predstaviteľov právnej vedy, ale i odborníkov – lingvistov na **právny jazyk**. A nie všetci sa zhodujú v tom, že sa má používať toto označenie. Pre potreby tejto publikácie s ním budeme pracovať, pretože právnickej komunite je pojem právny jazyk blízky, vlastný a dokonca zakonzervovaný formálnymi prameňmi práva. Je to jazyk, v ktorom je právo formulované, je to jazyk právnych noriem a právnych predpisov. Právny jazyk je obsiahnutý v právnych textoch. O výskum právneho jazyka v európskych podmienkach sa významne zaslúžil už v prvej polovici 20. storočia poľský právny teoretik a profesor trestného práva Bronisław Wróblewski. Zaviedol všeobecne akceptované rozlíšenie medzi právnym jazykom (jazykom, v ktorom sú formulované právne normy) a právnickým jazykom (jazykom, v ktorom sa formulujú vyhlásenia o právnych aktoch), teda jazykom, ktorý je metajazykom vo vzťahu k právnemu jazyku. Inšpirovaný francúzskym sociológom Emilom Durkheimom rozvinul jeho myšlienky, zdôrazňujúc sociologický aspekt v štúdiu právnych javov.<sup>4</sup> Súhlasne konštatujeme, že právnický jazyk (ako nadstavba, ako metajazyk) slúži tomu, aby sme sa ním a pomocou neho rozprávali o právnom jazyku, ktorý vo vzťahu k právnickému jazyku tvorí jeho základ.

---

<sup>3</sup> POLČÁK, R. *Právo a evropská informační společnost* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2009. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická, sv. 344, s. 109.

<sup>4</sup> Bližšie o vedeckej práci a diele B. Wróblewského: *Język prawny i prawniczy*, Polska Akademia Umiejętności, Kraków, 1948. Dostupné na internete: [https://pl.wikipedia.org/wiki/Bronisław\\_Wróblewski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Bronisław_Wróblewski).



M. Škop dodáva, že právnym jazykom sa popisujú zložité spoločenské vzťahy medzi ľuďmi. Tento jazyk musí byť presný, aby popísal práve to, čo právne normy vyžadujú, teda „*musí podať príbehy ľudí a príbehy noriem tak, aby im ktorýkoľvek príjemca uveril a dobrovoľne sa im podriadil.*“<sup>5</sup> Autor zdôrazňuje potrebu kultivovaného právneho jazyka namiesto všeobecného spisovného jazyka ako základnej zložky právneho jazyka a považuje to za racionálne a oprávnené i s ohľadom na príklady z odôvodnení rozhodnutí súdnej praxe, ktoré sú súčasťou právnych textov. M. Tóthová hodnotí právny jazyk ako odborný jazyk, v ktorom každé slovo musí mať účelovo presne vymedzený význam, aby tieto slová dokopy mohli napĺňať účel presného nástroja právnej regulácie.<sup>6</sup> Pod právnym jazykom rozumejú autori P. Kukliš, B. Balog a Ž. Surmajová odborný spisovný jazyk, ktorý sa od prirodzeného jazyka odlišuje svojou lexikou a štylistikou. Právnenému jazyku prisudzujú viaceré vnútorné formy a za také považujú jazyk právnych noriem, jazyk právnych a súdnych rozhodnutí a tiež jazyk právnej vedy. Oproti tomu P. Holländer nazerá na právny jazyk bez zdôraznenia jeho vnútorných foriem a charakterizuje ho ako jazyk právnych predpisov. Jazyk právnych a súdnych rozhodnutí a jazyk právnej vedy, ku ktorým pridáva ešte jazyk právneho slangu, pritom označuje zjednocujúcim pomenovaním ako právnický jazyk (viď v kapitole 2.1 nižšie). Právnické odborné učebnice charakterizujú právny jazyk ako jazyk normatívnych dokumentov, ktoré sú vyjadrované odborným spôsobom. Špecifičnosť právneho jazyka je daná nárokmi na presnosť vyjadrovania, snahou o odstránenie vágnosti. Legislatívne požiadavky ukladajú, aby v jazyku textu zákona boli používané výrazy s čo najpresnejšie vymedzeným významom.<sup>7</sup>

K. Valová nepridáva jazyku zákonov ako jazyku odborných textov adjektívum *právny* jazyk. Považuje ho za osobitný právny štýl, ale nie za právny jazyk (v rámci slovenského jazyka). Podľa nej je

---

<sup>5</sup> ŠKOP, M. *Právo, jazyk a příběh* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2013, 182 s.

<sup>6</sup> TÓTHOVÁ, M. Interpretácia práva a právny jazyk. In: *Dny práva 2010 – Days of Law*, 1. ed. Brno. Masaryk University, 2010. Dostupné na internete: [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2010/files/prispevky/12\\_theorie/Tothova\\_Marta\\_\(3882\).pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2010/files/prispevky/12_theorie/Tothova_Marta_(3882).pdf).

<sup>7</sup> BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A. *Teorie práva*. Praha: Aspi, 2003 dotisk, str. 150 – 152.

správne jazyk používaný v právnych predpisoch takto aj pomenovať, teda nazvať ho jazykom právnych predpisov. Priznáva však, že väčšina autorov si pre pomenovanie jazyka právnych predpisov osvojila pojem právny jazyk, a teda i vo svojich prácach (aby nedošlo k omylu) ho takto označuje.<sup>8</sup> Autorka charakterizuje právny jazyk (podľa nej jazyk právnych predpisov) ako osobitnú lexikálnu a štylistickú súčasť slovenského spisovného jazyka, „ktorého zásadným znakom je jeho vecná konštantnosť (časová už menej) týkajúca sa najmä právnych pojmov, čo vedie k tomu, že sa táto ustálená a všeobecne vžitá právna terminológia stáva neoddeliteľnou súčasťou jazykovej kultúry nášho národa, ako aj právneho vedomia občanov“.<sup>9</sup> Aj M. Vetrák preferuje označenie jazyka používaného pri tvorbe práva ako jazyka právnych predpisov a toto pomenovanie považuje za presnejšie než pojem právny jazyk. Konštatuje, že na oprostenie právneho jazyka od mnohých cudzích vplyvov, napr. bohemizmov alebo anglicizmov, prípadne od použitia nesprávnych či nesprávne preložených slov a iných jazykových nedostatkov sa nedá v zmysle právnych predpisov, ale ani praktického úsilia o zmenu použiť dostatočne veľa prostriedkov. Riešenie poskytuje iba uplatnenie ustanovenia o oprave jazykových chýb v zákone č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky.<sup>10</sup>

V politologickej vedeckej literatúre sa možno stretnúť s názorom, že jazyk právnych predpisov tvorí jednu z viacerých foriem politického jazyka, a to okrem jazyka vykonávania moci, prejavov na straníckych stretnutiach, jazyka, ktorým komunikujú pracovníci verejnej správy alebo diplomati. Uvedený názor však svedčí o tom, že jeho autori označujú jazykom právnych predpisov skôr to, čo právnici a prípadne aj mnohí lingvisti považujú za jazyk právnický.<sup>11</sup>

Časť lingvistov pri bádanií vzťahu medzi právom a jazykom vníma túto väzbu jednoduchšie. Napríklad podľa jazykovedca G.

---

<sup>8</sup> VALOVÁ, K. Právny jazyk. In: *Právny obzor*, 2000, roč. 83, č. 1, s. 63 a nasl.

<sup>9</sup> VALOVÁ, K. Právny jazyk. In: *Právny obzor*, 2000, roč. 83, č. 1, s. 64.

<sup>10</sup> VETRÁK, M. Nový model právnej lingvistiky a lingvistiky na Slovensku. In: *Justičná revue*, 2007, č. 10.

<sup>11</sup> ŠTEFANČÍK, R. – DULEBOVÁ, I. *Jazyk a politika. Jazyk politiky v konfliktnjej štruktúre spoločnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2017, s. 14.

Mounina je právny jazyk iba bežným nástrojom na vyjadrenie právnej informácie.<sup>12</sup> Tento prístup svedčí o okrajovej úlohe, ktorú autor prisudzuje jazyku v právnej vede.

Jazyk a právo koexistujú jeden popri druhom. Právo bez jazyka existovať nemôže. Jazyk je výrazovým prostriedkom pre pojmy a inštitúty práva. Právny jazyk má a musí rešpektovať jazykové normy a lingvistika vo vzťahu k právu zastáva nezastupiteľné miesto. Právny jazyk má povahu odborného jazyka, čo ho stavia do samostatnej pozície – odčleňuje sa pre svoje osobitosti od prirodzeného jazyka. E. Čulenová považuje právny jazyk za formalizovaný jazyk, pričom formalizovaný jazyk vo všeobecnosti chápe ako prechodový prvok medzi prirodzeným a formálnym jazykom. Konštatuje, že právny jazyk stráca vlastnosti prirodzeného jazyka, prípadne ich má oslabené, a zároveň úplnou formalizáciou ešte neprešiel.<sup>13</sup> Jazykovedná literatúra tak ponúka rozlišovanie formalizovaného jazyka od formálneho jazyka, za ktorý považujú exaktný a jednoznačne umelý jazyk, úplne definovaný, najmä pomocou matematických termínov,<sup>14</sup> ale stretneme sa i s názormi stotožňujúcimi pojmy formálny jazyk a formalizovaný jazyk. E. Čulenová dodáva, že formálny jazyk prešiel procesom (čiastočnej) formalizácie, teda abstrahovaním od prirodzeného jazyka. Domnieva sa, že pri tom by malo aj ostať, lebo vetné konštrukcie je žiaduce formalizovať pre ich stabilnú, logickú a prehľadnú štruktúru a dopĺňovať ich jazykovými výrazmi, ktoré majú základ v materinskom jazyku (v spisovnej podobe) s ustáleným a konkrétnym významom.<sup>15</sup> Pri snahe podať definíciu právneho jazyka M. Tomášek zohľadňuje tri aspekty. Komunikačný aspekt vyjadruje skutočnosť, že právny jazyk je prostriedkom komunikácie v práve ako normatívnom systéme. Ďalším

---

<sup>12</sup> MOUNIN, G. *La linguistique comme science auxiliaire dans les descriptions juridiques*. Montréal, 1979, prevzaté z: TOMÁŠEK, M. *Překlad v právní praxi*, Praha: Linde, 2003, str. 13.

<sup>13</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 23.

<sup>14</sup> ČERMÁK, F. *Jazyk a jazykoveda*. Praha: Karolinum, 2001, s. 249.

<sup>15</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 23.

je väzba právneho jazyka na ten-ktorý prirodzený spisovný jazyk a tretí spočíva v obsahovom hľadisku zameranom na znakový systém.<sup>16</sup>

Žiada sa zdôrazniť, že vysvetlenie chápania pojmu **prirodzený jazyk** sa nenachádza v žiadnej právnickej príručke, a ako konštatujú autorky M. Imrichová a M. Turočeková, „svedčí to o istom zanedbávaní, neprihliadaní na bežného používateľa jazyka a adresáta právneho textu“ hlavne preto, že by mu mal rozumieť každý, kto ovláda štátny jazyk.<sup>17</sup> Prirodzeným jazykom ľudia komunikujú, je to univerzálny komunikačný prostriedok, prostriedok odovzdávania a prijímania informácií. Je poznačený svojím vývojom, má historickú pamäť, v minulosti viackrát čelil tlakom o jeho potlačovanie a svoju súčasnú pozíciu si musel v spoločnosti (a spoločnosťou samotnou a jej predstaviteľmi) vydoberať. Naproti tomu M. Tomášek nevníma právny jazyk ako prostriedok komunikácie v pravom zmysle slova, ale prostredníctvom právnych prejavov, ktoré sú konkrétnou realizáciou právneho jazyka.<sup>18</sup>

Právne texty sú určené širokému okruhu ľudí na rozdiel od odborného textu niektorých iných vedných odborov (chémia, medicína, biológia, fyzika a i.). M. Imrichová však z dôvodu tejto odlišnosti nepripisuje reči právnych textov pomenovanie právny jazyk. Podľa nej možno hovoriť o osobitnom právnom štýle a nie o právnom jazyku.<sup>19</sup>

Nemecký mysliteľ a štátnik W. von Humboldt načrtol svoju predstavu o svete, keď povedal, že v každom jazyku existuje špecifický pohľad na svet. Iba cez materinský jazyk človek dokáže vnímať javy

---

<sup>16</sup> TOMÁŠEK, M. *Překlad v právní praxi*. 2. dopl.vvydání. Linde: Praha, 2003, s. 25 – 27.  
<sup>17</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2015, s. 11.

<sup>18</sup> TOMÁŠEK, M. *Překlad v právní praxi*. 2. dopl.vvydání. Linde: Praha, 2003, s. 25.

<sup>19</sup> IMRICHOVÁ, M. *Jazyk slovenských právnych textov so zreteľom na právnú terminológiu*. In: STUDIA SLOVAKISTICA 14. Užhorod: Užhorodská národná univerzita, 2014, s. 58. Dostupné na internete: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/simple-search?filterquery=%5B2010+TO+2019%5D&filtername=dateIssued&filtertype=equal>.

a predmety okolitého sveta, chápať väzby medzi nimi, popisovať vlastnosti a spoločenské vzťahy.<sup>20</sup>

Východiskom pre pochopenie fenoménu prirodzeného jazyka je jeho účel, a to ľudská komunikácia. Jazyk sa nevyhnutne spája s myslením, pretože cez slová sa vyjadrujú myšlienky. Lingvistika skúma prirodzený jazyk a cez toto poznanie nadobúda i vedomosti o spoločnosti, jej sociálnom rozvrstvení, kultúre v spoločnosti názoroch spoločenských vrstiev na život. Následne sa vracia k skúmaniu štruktúry jazyka, hlavne lexiky, gramatiky a fonetiky. Všíma si spájanie slov do viet, viet do väčších významových celkov. E. Čulenová konštatuje, že súčasná slovenská lingvistika sa pri skúmaní slovenčiny ako prirodzeného jazyka zaoberá tak jeho formálnou štruktúrou, ako aj jeho fungovaním v prirodzenom prostredí.<sup>21</sup>

Sme toho názoru, že lingvistika zohráva významnú úlohu pri tvorbe a interpretácii práva. Nespokojnosť so zrozumiteľnosťou právneho jazyka, resp. jazyka právnych predpisov nie je prítomná iba v súčasnosti, ale známa bola už v dávnoveku. Začala sa postupne rozvíjať v 4. storočí pred našim letopočtom a za jej zakladateľa je považovaný indický učenec Panini. Na jej základoch stávalo aj staroveké Grécko, Rímska ríša a Čína. Spoločenský vývoj, moderná doba, internacionalizácia a europeizácia práva vplyvajú aj na vývoj jazyka, na preklady právnych textov, čím poznačujú i lingvistické prostriedky a spôsoby vyjadrovania. Tu majú svoje miesto **funkcie jazyka**, reflektujúce i na potreby tvorby a aplikácie práva, a právnik, narábajúci s právnym textom, by ich mal poznať a využiť. Základnými funkciami právneho jazyka sú funkcia informačná a regulatívna. Štúdiom jazyka práva, majúci na mysli tak právny jazyk i právnický jazyk, sa zaoberá *lingvistika práva (právna lingvistika – jazykoveda)*, pričom s týmto pojmom pracujú právnici, ale menej sú mu naklonení jazykovedci. Vykryštalizovala sa do súčasnej podoby z dôvodu mnohoznačnosti pojmov a termínov, ako aj zložitosti procesu pri preklade právnych

---

<sup>20</sup> HUMBOLDT, W. *Über die Verschiedenheit des menschlichen Sprachbaues und ihren Einfluß auf die geistige Entwicklung des Menschengeschlechts*. Dostupné na internete: <https://www.lernhelfer.de/sites/default/files/lexicon/pdf/BWS-DEU1-0215-03.pdf>.

<sup>21</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 20.

a právnických textov. Používa znalosti a metodológiu lingvistiky a kombinuje ich s právnymi vedami s cieľom zlepšiť kvalitu právneho jazyka. Zameriava sa pritom na sémantické, štylistické, terminologické i syntaktické aspekty jazyka práva a skúma jeho odlišnosti od prirodzeného jazyka. Z toho je badateľné, že nejde len o všímanie si možných rozdielných významov toho istého pojmu, ale pozornosť sa upiera i na syntaktické pravidlá, v rámci ktorých sa sledujú gramatické pravidlá prirodzeného jazyka a všeobecné logicko-syntaktické pravidlá. A osobitne logike v práve, aplikácii logických, prípadne i vybraných metodologických princípov sa v súčasnom slovenskom vzdelávacom právnickom štúdiu venuje pomerne málo pozornosti.

K formovaniu disciplíny právna lingvistika prispeli aj praktické potreby kvalitne zvládnuť dvojjazyčnosť právneho jazyka konkrétne v Kanade a zabezpečiť identicitu právneho textu v oboch užívaných jazykoch. Pristúpilo sa preto k skúmaniu problémov právneho jazyka. Zásadný význam a dôležitosť právnej lingvistiky oceňujú právnici vykladajúci právne normy, ale aj lingvisti – prekladatelia právnych a právnických textov. Význam lingvistiky veľmi pozitívne zhodnotil aj V. Knapp, keď zdôraznil potrebu medziodborovej špecializácie právnej lingvistiky zameranej na spresňovanie a modifikáciu pojmov, s ktorými pracuje legislatíva.<sup>22</sup>

Ďalším z právnych pojmov v slovenskej lexike, ktorý vyvoláva zdanlivý synonymický vzťah s pojmom právny jazyk, je **právnický jazyk**. Rozdielnosť nie je náhodná. Spočíva v odlišných funkciách a pôsobení jazyka v práve. P. Holländer prisudzuje obom pojmom iný význam. Hovorí, že právnický jazyk je jazyk právnej vedy, rozhodovacej činnosti orgánov verejnej moci, ale aj jazyk právneho slangu, kým právny jazyk je jazyk právnych predpisov.<sup>23</sup> Na rozdiel od P. Holländera a ďalších niektorí autori prezentujú odlišné pohľady na právny jazyk a právnický jazyk. Podľa K. Valovej treba rozlišovať formy právneho jazyka, za ktoré považuje jazyk právnych predpisov, jazyk súdneho rozhodovania, jazyk právnej vedy, jazyk právneho zastupovania, jazyk

---

<sup>22</sup> KNAPP, V. a kol. *Tvorba práva a její současné problémy*. Praha: Linde Praha, 1998, s. 229.

<sup>23</sup> HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. Plzeň: Vyd. Aleš Čeněk, 2006, s. 215.

právnických učebných textov. Teda akoby to, čo iní nazývajú právnickým jazykom, vsunula pod pojem právny jazyk, a vyhraňuje sa voči tomu, aby jazyk právnych predpisov bol podmnožinou, resp. formou právneho jazyka. Priznáva mu samostatné postavenie a zastáva názor, že by sa mal volať jazyk právnych predpisov.<sup>24</sup>

Uvedené prezentované názory odbornej literatúry na právny jazyk a právnický jazyk v podstate ako základné rozlišovacie hľadisko berú do úvahy *štýl a štylistiku textov*, ktorými sa zaoberajú (bližšie v kap. 2.3). Právnickým jazykom disponujú a používajú ho tí, ktorí uplatňujú a vykladajú zákony. Inými slovami, je to jazyk, ktorým sa právnici rozprávajú o práve, o právnej sile právnych predpisov, o ich platnosti, účinnosti či záväznosti, o ich obsahu a aplikácii na konkrétnu situáciu a pod. Možno konštatovať, že právnický jazyk predstavuje nadstavbu právneho jazyka. Vyhýba sa hovorovým výrazom, je formálny a pomerne vysoko abstraktný, použiteľný aj ako jazyk právnej vedy. Je to jazyk, ktorým jeho užívatelia charakterizujú právny jazyk a komentujú ho. Z toho dôvodu disponuje bohatšou slovnou zásobou oproti lexike právneho jazyka. Býva označovaný aj ako *právnický žargón (slang)*, pričom niektorí toto označenie môžu vnímať negatívne. Právnici sú veľmi náchylní na používanie nadbytočnej frazeológie v závislosti od toho, ku komu smeruje ich právne podanie. Niekedy je ich jazyk veľmi kompaktný alebo hustý, inokedy rozvláchny s podrobným opisom skutočností. Hospodárske stimuly a strategické motivácie, na základe ktorých právnici pôsobia, sa zdajú byť v tomto prípade významné. Pri štedro platiacich klientoch existuje motivácia byť podrobný, no keď je dokument napísaný pre súd, zaťažený enormným nápadom právnych vecí, právnici si uvedomujú, že sa musia vo svojom podaní rýchlo dostať k meritu veci. Niekedy právnický jazyk využíva neobvyklé vetné štruktúry či nadmerné množstvo negácií. Ukazuje sa, že najmä viacnásobná negácia narušuje komunikáciu a malo by sa jej vyhnúť.

Možno povedať, že právnický jazyk je každodenným pracovným nástrojom právnikov. Právnici, ktorí tvoria právo, čerpajú pojmy

---

<sup>24</sup> VALOVÁ, K. Právny jazyk. In: *Právny obzor*, roč. 83, 2000, č. 1, s. 63.

z právnického jazyka, a právnický jazyk používa terminológiu právneho jazyka. Čo ich spája, je spoločná funkcia oboch, a to komunikatívnosť práva. Právnický jazyk operuje bohatšou slovnou zásobou a pojmovým aparátom. Plní službu vo vzťahu k právnemu jazyku, lebo dáva presný význam pojmom i všeobecným zvratom obsiahnutým v právnych aktoch. Pomáha si terminológiou právneho jazyka. A naopak, pri tvorbe práva sa využívajú výrazy a právne pojmy prevzaté z právnického jazyka. Tak jazyk právny, ako i jazyk právnický naplňajú rovnaké poslanie – komunikovať a sprostredkovať informácie, a súčasne zvyšujú význam právnej kultúry v spoločnosti. Možno povedať, že oba tieto jazyky sú navzájom popretkávané a jeden od druhého závislé.

## 2.2. Charakteristické znaky právneho jazyka

Zhoda názorov odbornej komunity panuje v povahe právneho jazyka ako osobitnej formy jazyka. Jazyk právnych noriem, resp. právnych predpisov, základom ktorého je štátny jazyk vo svojej spisovnej podobe, sa vyznačuje osobitosťami a sú naňho kladené viaceré požiadavky.

Medzi osobitosťami a požiadavkami, ktoré sú spojené s právnym jazykom a podľa odbornej jazykovednej, ale i právnickej literatúry sú naňho kladené, patria:

- **špecifická právna lexika,**
- **abstraktná povaha právnych noriem,**
- **špecifická syntax (skladba).**

Pre právne predpisy je typická **právna slovná zásoba (lexika)**. M. Imrichová ju označuje ako „vedome regulovanú lexiku, ktorá vzniká a hierarchizuje sa definovaním, presným vymedzením pojmu v čase tvorby zákona“.<sup>25</sup> Slovná zásoba právneho jazyka (právnych textov) je zhustená. Najvýraznejšie sa prejavuje tým, že formálne sa viaceré právne pojmy zhodujú s pojmi prirodzeného jazyka, no v právnych textoch mávajú konkrétne vymedzenú

---

<sup>25</sup> IMRICHOVÁ, M. *Jazyk slovenských právnych textov so zreteľom na právnú terminológiu*. In: STUDIA SLOVAKISTICA 14. Užhorod: Užhorodská národná univerzita, 2014, s. 61.



sémantiku, teda obsahový význam pojmu. Ba dokonca jeden a ten istý pojem vo viacerých právnych predpisoch máva odlišný významovo-obsahový rozsah, napríklad *osoba so zdravotným postihnutím*. Sémantika výrazu býva presne vymedzená a vysvetlená na účely toho-ktorého zákona, ktorý pojem používa a aj ho definuje. Viacvýznamovosť pojmu (polysémia) v rámci jedného právneho odvetvia spôsobí problém vtedy, keď daný pojem je síce vo viacerých právnych predpisoch vysvetlený (definovaný alebo charakterizovaný), no – ako to je vo vyššie uvedenom príklade – viazne komunikácia medzi niekoľkými zákonmi, ktoré pracujú s pojmom osoba so zdravotným postihnutím. Dôsledkom toho je, prípadne môže byť skutočnosť, že uplatňovanie oprávnení dotknutej osoby v rôznych sférach spoločenského života, ale i realizácia povinností iných osôb (napr. zamestnávateľa alebo potenciálneho zamestnávateľa takejto osoby) naráža na problémy a nepochopenie v aplikačnej praxi. Dochádza k tomu, ako sa zdá, práve pre viacpočetnosť definícií termínu v niekoľkých zákonoch, ale s rozdielnou sémantikou.<sup>26</sup> V danom prípade, aj keď zákonodarca použil z dôvodu zabezpečenia jednoznačnosti pojmu legálne definície, nepodarilo sa mu vylúčiť polysémantické slová. Čiastkovým riešením nejednotného postupu dotknutých subjektov v každom obdobnom prípade v realizačnej praxi by podľa nášho názoru bolo zlad'ovanie právnych noriem s právnymi pojmami cestou novelizácie toho-ktorého právneho predpisu. Aj Ústavný súd Slovenskej republiky v rozhodnutí zn. I.ÚS 30/99 konštatoval, že k jednotnosti právneho poriadku prispieva konštantnosť významov prisudzovaných jazykovým výrazom. Právny jazyk prostredníctvom svojich sémantických, syntaktických a pragmatických vlastností jednoznačne a jednoducho vyjadruje oprávnenia a povinnosti potenciálnych účastníkov právnych vzťahov. P. Holländer zdôrazňuje, že jednoznačnosť znamená vylúčenie viacznačnosti a nepresnosti. Zvyšovanie presnosti vedie k nezrozumiteľnosti a naopak, zvyšovanie zrozumiteľnosti vedie k znižovaniu presnosti. Tento jav autor pomenúva ako paradox

---

<sup>26</sup> Na praktické problémy a tápanie v právnej terminológii v súvislosti s osobami so zdravotným postihnutím upozorňuje BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*, online 2018, roč. 6, č. 1, s. 89 – 98. Dostupné na internete: [http://sic.pravo.upjs.sk/files/9\\_barinkova\\_osoba\\_so\\_zdravotnym\\_postihnutim.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova_osoba_so_zdravotnym_postihnutim.pdf).

právneho jazyka.<sup>27</sup> K tomu E. Čulenová dodáva ďalší dôvod paradoxu právneho jazyka, a to ten, že konštrukcie v zákone, keďže musia prejsť formalizáciou, musia vystupovať ako logické výroky, čo samo osebe odporuje prirodzenej zrozumiteľnosti<sup>28</sup>

Jedným z dôvodov rozdielnych definícií termínov s nejednoznačným významom podľa F. Gahéra je skutočnosť, že spoločenstvo právnikov účastných na tvorbe práva je relatívne uzavreté a chýba mu pravidelná a sústavná komunikácia s odborníkmi v oblasti logiky. Vyslovuje presvedčenie, že početným logickým nedostatkom v právnych normách by sa dalo zabrániť, ak by predstavitelia orgánov a inštitúcií účastných pri tvorbe práva sledujúci konzistentnosť právneho systému boli primerane vyškolení v rozvinutej logike. Veľmi aktuálnou, podľa jeho názoru, je potreba kultivovania aplikovanej logiky v oblasti práva.<sup>29</sup> Na strane druhej konštatuje, že prístup slovenských lingvistov a logikov k sémantike, hlavne k fenoménu vetných spojok a s nimi spojených korelovaných dvojíc či slovných spojení sa rôzni, čo zodpovedá snahám logikov o revíziu niektorých častí lingvistiky.<sup>30</sup>

Vzájomná kooperácia právnikov, lingvistov a ďalších odborníkov pri tvorbe práva je vskutku veľmi potrebná, hoci realita tomu vždy nenasvedčuje. S. Tomášiková získala zo svojej odbornej prekladateľskej praxe poznatky, že pre zabezpečenie kvalitných prekladov právnych textov je ideálna úzka spolupráca právnych a lingvistických schopností. Iba nimi sa podľa nej môžu dosiahnuť

---

<sup>27</sup> HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. In: *Kultúra slova*, 1995, roč. 29, č. 5, s. 328 – 331.

<sup>28</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 46.

<sup>29</sup> GAHÉR, F. Tvorba, interpretácia a aplikácia právnych noriem - logické aspekty: niekoľko argumentov v prospech použitia logiky pri tvorbe, interpretácii a aplikácii zákonov. In: *České právní myšlení a logika: minulost a perspektivy 2*. Brno: MU, 2005, s. 38 – 52.

<sup>30</sup> GAHÉR, F. O vetných spojkách: logika verus lingvistika. In: *Jazykovedný časopis*, roč. 52, 2001, č. 1, s. 37.

zrozumiteľné, jednoznačné, gramaticky a lexikálne správne právne texty.<sup>31</sup>

Mnohí domáci, ale i zahraniční odborníci sa prikláňajú k praxi, ktorá by lingvistov radila medzi odborných zamestnancov legislatívy. Autori štúdie Gahér, Števček a Braxatoris poukazujú na prípad z americkej súdnej praxe, keď text skutkovej podstaty trestného činu spôsobil neurčitú aplikáciu právnej normy. Syntaktické pravidlá lingvistiky, na ktorých bola postavená právna norma, stáli oproti špecifickým metódam interpretácie právneho textu. V danom prípade išlo o pochybnosti pri zrozumiteľnosti zákona z dôvodu presnosti, resp. nepresnosti, konkrétne o spor o čiarku vo vete. Jej neprítomnosť v texte mala smerovať k zvýšenej sadzbe trestu odňatia slobody pre obžalovaného. Konkurenčná argumentácia oboch strán, opretá tak o pravidlá syntaxe, ako aj o výkladové právne metódy, síce presvedčila Najvyšší súd o prednosti lingvistického vysvetlenia, no berúc do úvahy i možnosť písárskej chyby pri tvorbe zákona postupoval súd pri vynesení rozsudku tak, aby obžalovanému nadmieru nepoškodil. Volil teda princíp miernosti.<sup>32</sup>

Od špecifickej právnej lexiky sa teda požaduje, aby napĺňala podmienky jednoznačnosti významu, zrozumiteľnosti a presnosti výrazov, čím prispieva k realizácii **regulatívnej funkcie** právneho jazyka. Regulatívna funkcia sa zabezpečuje dodržaním požiadavky jednoznačnosti a presnosti právneho jazyka. Ústavný súd Slovenskej republiky sa vyslovil: „Z hľadiska skutkových predpokladov a obsahu príslušnej právnej úpravy musí zákonodarca koncipovať a formulovať zákon a v ňom obsiahnuté právne normy tak, aby zodpovedali požiadavkám jasnosti, prehľadnosti a justiciability“. (PL. ÚS 29/05)

Používanie právnych pojmov v právnom jazyku svedčí o špecifickosti práva. Predpokladá sa ich jednotnosť v právnom jazyku,

---

<sup>31</sup> TOMÁŠIKOVÁ, S. *Preklad odborného textu z oblasti práva*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2018, s. 10. Dostupné na internete: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Tomasikova3>.

<sup>32</sup> GAHÉR, F., ŠTEVČEK, M., BRAXATORIS, M. Nástroje a pravidlá produkcie a interpretácie koncízneho textu (s osobitným zreteľom na normatívu). In: *Jazykovedný časopis*, roč. 70, 2019, č. 1, s. 88 – 89.

a to odhliadnuc od toho, že ich môže používať aj prirodzený jazyk. „*Táto jednotnosť by však mala zohľadňovať vývoj práva a osobitne vývoj právneho jazyka*“.<sup>33</sup> Presnosť a jednotnosť pojmov právneho jazyka vzájomne súvisia. Vylučuje sa používanie viacvýznamových slov, lebo môžu vzniknúť pochybnosti o presnosti ich významu. Opakovane použitý právny pojem v právnom predpise má mať stále iba jeden, a to ustálený výraz. Právne termíny majú byť nemenné a tie, ktoré sú používané v právnom texte novelizácie právneho predpisu, si majú zachovávať význam a obsah tých istých pojmov v pôvodnom predpise.

Zásadnou požiadavkou na vlastnosti právneho jazyka vedúce k jeho zrozumiteľnosti je *presnosť právnych pojmov, ale aj ostrosť ich významu*. Na strane druhej je ťažké si predstaviť, že by sa právny jazyk oprostil od všetkých právnych pojmov s neostрым, vágnym významom, že by výlučne narábala iba s prísne formalizovanými pojmi. Ako konštatuje odborná literatúra, vágne pojmy nemajú nastavené apriórne hranice, čo vyvoláva ťažkosti najmä pri aplikácii práva, „*keď súd plní funkciu tvorcu pravidiel a rozpracúva premenlivé, teda neurčité normy*“. V určitých prípadoch je tak priam žiaduce, aby sa miera ostrości významu právnych pojmov objasnila v rámci činnosti orgánu aplikujúceho právo (pozri aj kapitolu 4.3.8). Aj neostré až vágne výrazy sa používajú, ale **abstraktnosť** sa nemá prejavíť v nepresnosti alebo v nejednoznačnosti právnych noriem, pretože ohrozuje zrozumiteľnosť komunikácie a narúša informačnú funkciu právneho jazyka. **Informačná funkcia** má zabezpečiť jednotnú interpretáciu a použitie (aplikáciu) právnej normy v praxi. Keďže právne normy sa vzťahujú na široký okruh spoločenských vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu, viacznačnosť výrazov ako vlastnosť všeobecnosti túto potrebu podčiarkuje a je znakom právnej normy. Zhodne s autormi Balog – Surmajová konštatujeme, že neurčité právne pojmy sú súčasťou právneho poriadku, no treba mať na pamäti, že ich používaním môže byť ohrozená presnosť a zrozumiteľnosť právnej úpravy ako predpokladu právnej istoty – princípu právneho

---

<sup>33</sup> VETRÁK, M. Nový model právnej lingvistiky a lingvistiky na Slovensku. In: *Justičná revue*, roč. 59, 2007, č. 10, s. 1216 – 1239.

štátu.<sup>34</sup> Týka sa to hlavne prípadov, ak neurčité právne pojmy sú nechceným produktom legislatívneho postupu pri tvorbe práva.

Ako sme uviedli vyššie, právnemu jazyku nie je vlastná prímes emocionálnosti a ozdobnosti v texte. Preferuje sa strohosť a účelovosť, čo sa dosahuje použitím **špecifickej syntaxe**. Ide o jazykovednú stránku právneho jazyka. Syntax – skladba sa zaoberá konštrukciami ako stavebnými jednotkami viet alebo ako gramatickými a sémantickými celostnými útvarmi s komunikačnou funkciou.<sup>35</sup> Ako uvádzajú autorky Imrichová – Turočeková, vety sa členia na vety *predpisujúce*, teda normatívne, ktoré prikazujú, zakazujú alebo vyjadrujú dovolenie (permissívne), a na vety *opisné* (výrokové), vyjadrujúce napr. skutkové podstaty právnych noriem. Zložená veta pritom disponuje časťou predpisujúcou i opisnou.<sup>36</sup> Konkrétizácii špecifik právnej syntaxe s ohľadom na spájacie prostriedky na príkladoch ustanovení Zákonníka práce sa venujeme v tretej kapitole..

### 2.3. Kritérium zrozumiteľnosti právneho jazyka

Zložitosť procesu tvorby práva sa prejavuje tak v utriedení, rozčlenení právnych predpisov, ako aj vo výrazovom prejave ich obsahu, v podstatnej miere závislom od jazykového výrazu právnych noriem. Vychádzame z toho, že právny jazyk má byť zrozumiteľný pre bežného užívateľa právnych predpisov a nielen pre odborníkov, právnikov, ktorí s ním pracujú vo svojej praxi. Základnou otázkou je, ako treba vnímať zrozumiteľnosť a či recipientovi právnej normy k tomu postačuje poznanie prirodzeného jazyka, alebo musí disponovať aj schopnosťou poznania príslušných právnych definícií, resp. poznania právneho jazyka. Obdobné otázky medziodborovo zaujímajú právnikov, právnych filozofov, ale i lingvistov, a to nielen v súčasnosti, ale zaoberali sa nimi aj v minulosti. Známy je príklad z obdobia panovania Márie Terézie, keď sa pri tvorbe právnych predpisov pred ich vydaním overovalo ich pochopenie a zrozumiteľnosť u bežného, jednoduchého

---

<sup>34</sup> SURMAJOVÁ, Ž. – BALOG, B. Neurčité právne pojmy. In: *Justičná revue*, roč. 63, 2011, č. 11, s. 1444 – 1452.

<sup>35</sup> Prevzaté z Wikipédie: [https://sk.wikipedia.org/wiki/Syntax\\_\(jazykoveda\)](https://sk.wikipedia.org/wiki/Syntax_(jazykoveda)).

<sup>36</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 13.

človeka bez príslušného vzdelania. M. Neština a M. Zouhar polemizujú s tým, či bežný adresát právnych predpisov, ktorému zväčša chýba poznanie právnych pojmov, je kompetentným používateľom jazyka právnych predpisov.<sup>37</sup>

Naplnenie kritéria zrozumiteľnosti právneho jazyka je do značnej miery závislé od toho, či v jazyku právnych predpisov sú prítomné charakteristické znaky vyžadované pre právny jazyk. Právny jazyk predpokladá **jasnosť, zrozumiteľnosť a prehľadnosť**, ktoré výrazne prispievajú k poznateľnosti práva jeho užívateľmi, či už orgánmi aplikujúcimi právo alebo fyzickými a právnickými osobami, a kvalitatívne prispievajú k právnej istote. Zrozumiteľnosťou právneho jazyka sa naplňuje informačná funkcia právnej normy, právneho predpisu, teda samotného právneho jazyka. Podľa P. Holländera *zrozumiteľnosť je výrazom informačnej funkcie a presnosť je vyjadrením regulatívnej funkcie*.<sup>38</sup> S. Tomášiková sa však domnieva, že obe tieto funkcie by mali byť v komplementárnom vzťahu.<sup>39</sup>

Ústavný súd Slovenskej republiky uviedol, že *„Požiadavkou právnej istoty je, aby zákony v právnom štáte boli pochopené dostatočne a aby umožňovali ich adresátom urobiť si aspoň predstavu o svojej právnej situácii. Nejasnosť, viacvýznamovosť a vágnosť pojmu... vytvára stav právnej neistoty, čím sa dostáva do rozporu s čl. 1 ústavy“*. Stabilizovaná judikatúra ústavného súdu teda vyžaduje, *„aby zákony v právnom štáte boli pochopené dostatočne a aby umožňovali ich adresátom urobiť si aspoň predstavu o svojej právnej situácii“*.<sup>40</sup>

D. Pallová podotýka, že nejednoznačnosť výkladu určitých jednotiek právneho jazyka súvisí so zmenou, posunom významu v súvislosti s niekoľkými kontextami. Poukazuje napríklad na posun

---

<sup>37</sup> NEŠTINA, M. Sémantické a pragmatické otázky jazyka právnych predpisov. In: *Filozofia*, roč. 67, 2012, č. 9, s. 719; taktiež ZOUHAR, M. Od používateľov jazyka k sémantike. In: *Filozofia*, roč. 64, 2009, č. 4, s. 304.

<sup>38</sup> HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. In: *Kultúra slova*, 1995, roč. 29, č. 5, s. 329.

<sup>39</sup> TOMÁŠIKOVÁ, S. *Preklad odborného textu z oblasti práva*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2018, s. 8. Dostupné na internete: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Tomasikova3>.

<sup>40</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 19/98.

zmeny významu pojmu rodina na časovej osi, keď v súčasnom ponímaní tvoria rodinu rodičia a deti bez ohľadu na formu spolužitia rodičov, ale v minulosti sa nemanželský zväzok rodičov považoval za nemravný, nechcený a nezapadal do pojmu rodiny<sup>41</sup> (pozri aj kapitolu 4.3.4). *Časová stálosť obsahu právnych pojmov*, ktoré by mali byť ustálené, je teda tiež požiadavkou kladenou na zrozumiteľnosť právneho jazyka. **Ustálená terminológia** nespôsobuje neistotu v správaní sa adresátov právnych noriem. Preto je dôležité ju zabezpečiť buď tým, že obsah pojmu z hľadiska jeho významu je konštantný a nemenný, alebo je vymedzený legálnou definíciou v právnej norme.

Predpokladom zrozumiteľnosti právneho jazyka je i dodržanie požiadavky *platnej odbornej terminológie, jednoznačnosti výrazov, súladu právnych pojmov s kodifikovanou podobou štátneho jazyka (slovenčiny), ako aj zachovanie pravidiel štylistiky textu*. Ústavný súd Slovenskej republiky uviedol (v kontexte slobody prejavu) vo svojom náleze pod sp. zn. PL. ÚS 15/98: „Ak zákonodarca prijme právnu normu, ktorej formulácia nie je jednoznačná, nastoľuje stav právnej neistoty“.

Ako už bolo v inej súvislosti uvedené vyššie, stáva sa niekedy, že nejednoznačnosť právneho textu spôsobí pri praktickom používaní právneho predpisu ťažkosti s napĺňaním litery zákona. K tomu sa vyjadril Ústavný súd Slovenskej republiky: „*Ústavný súd podčiarkuje význam právneho pojmoslovía a právnej terminológie pri tvorbe právnych predpisov. Je toho názoru, že princípom právneho jazyka je jednoznačné, nespochybniteľné vyjadrovanie vecí, skutočností, javov a procesov, ktorý kladie veľký dôraz na použitie takých právnych termínov, aby tieto označovali iba jeden právny pojem, ktorému by nemal chýbať reálny obsah, t. j. mal by byť definovaný, ak sa má v právnych vzťahoch aplikovať*“.<sup>42</sup> Dôvodom nezrozumiteľnosti textu, najmä významovej nejednoznačnosti, býva niekedy aj jeho prílišná hutnosť, aj keď sa k nej pristupuje použitím dovolených gramatických prostriedkov. Keďže právne texty predpokladajú vysoký stupeň

---

<sup>41</sup> PALLOVÁ, D. Právny jazyk – nástroj odbornej komunikácie. In: *Notitiae ex Academia Bratislavensi Iurisprudentiae* č. 3, r. 2011. Paneurópska vysoká škola. Bratislava, s. 34.

<sup>42</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 19/05.

jednoznačnosti, viacnásobné opakovania slovných spojení by mohli pôsobiť ťažkopádne. Na zamedzenie toho sa používajú legislatívne nástroje zhutňovania textu, ako je *odkazovanie* a *vypúšťanie textu*. Vhodnými na to sú napríklad zámená namiesto gramaticky zhodných výrazov. „*Zamestnávateľ prijme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú **mu** možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami*“. (§ 52 ods. 3 Zákonníka práce). Alebo: „*Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo **k jeho** zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu*“. (§ 178 ods. 1 Zákonníka práce).

K zrozumiteľnosti právneho jazyka výrazne prispieva i dodržanie **pravidiel spisovného jazyka**. Defekty nerešpektujúce túto požiadavku bývajú spôsobené najmä zakonzervovaním a historickým používaním starých či starších formulácií a prekladaných slov z cudzích jazykov, ale aj slabou spoluprácou medzi právnikmi a jazykovedcami. Výsledný text návrhov právnych predpisov podlieha jazykovým korektúram lingvistov, avšak ich viaceré návrhy úprav právnici neberú do úvahy sčasti alebo ich nerešpektujú. Podiely oboch profesií na tvorbe práva by mali byť vyvážené. Pravidlá slovenského jazyka sú dnes obsiahnuté v knižnej i elektronickej podobe ako jazyková príručka s vysokou spoločenskou váhou ako výsledok kodifikačného úsilia jazykovedcov i ďalších odborníkov v oblasti kultúry. Pravidlá spisovného slovenského jazyka nie sú absolútne nemenné. Podľa spoločenských i jazykových potrieb sa prispôsobujú, dopĺňujú, prípadne aj menia, aby zachytili vývin jazyka i spoločnosti.

**Štylistika právnych textov** sa odlišuje od štylistiky prirodzeného jazyka. Štylistika sa zameriava na funkčné využitie jazykových a mimojazykových výrazových prostriedkov v konkrétnych prejavoch. Pod *jazykovým štýlom* rozumie J. Mistrík „*spôsob prejavu, ktorý vzniká cieľavedomým výberom, zákonitým usporiadaním a využitím jazykových a mimojazykových prostriedkov so zreteľom na tematiku, situáciu, funkciu, autorov zámer a na obsahové zložky*



prejavu“.<sup>43</sup> Obdobne, autori českej monografie definujú štýl ako súbor obvyklých a príznačných spôsobov voľby výrazových prostriedkov a súbor spôsobov usporiadania (organizácie) zvolených prostriedkov, ktorý sa uplatňuje v určitej komunikačnej sfére. Autori prezentujú sedem komunikačných sfér (bežná, každodenná, inštitucionálna – administratívna, odborná, školská, mediálna, reklamná a literárna) a každej z nich je vlastný pre ňu typický štýl.<sup>44</sup>

Podľa M. Tomáška, ktorý sa vo svojich publikáciách zaoberá právnym štýlom a samotným právnym jazykom, je pre právny štýl v každom jazyku typický jednotný spôsob výberu a usporiadania jazykových prostriedkov v právnych prejavoch.<sup>45</sup> K typickým jazykovým rysom právneho štýlu patria veľmi dlhé vety, hlavne ak obsahujú rozsiahle výpočty, alebo naopak, vety krátke a heslovité. Slovosled býva schematizovaný a neutrálny, využíva sa priestorové usporiadanie textu s cieľom zvýšenia jeho prehľadnosti, napr. oddeľovanie rôznych významových úsekov za pomoci číslíc, písmen, prípadne pomlčiek.<sup>46</sup>

Pre právny jazyk je typický odborný štýl jazykového prejavu. Lingvisti však v širšom poňatí hovoria skôr o administratívnom, resp. o administratívno-právnom štýle. Jeho vývoj, prehľad názorov autorov naň a vplyv na súčasnosť právneho štýlu si podrobnejšie všíma E. Čulenová.<sup>47</sup> Literatúra ponúka viaceré, a zároveň rôznorodé názory na štýl právneho jazyka. Štýl právnych predpisov býva označovaný ako legislatívny (právny) štýl. Jazykovedci vnútorne ešte rozlišujú legislatívny štýl (štýl zákonov, nariadení, noriem, úradných vyhlášok) a štýl textov zákonov, ak pomenovanie legislatívny jazykový štýl nie je vhodné (vtedy, ak sa o štýle rozpráva iba všeobecne).<sup>48</sup> Rôzne uhly

---

<sup>43</sup> MISTRÍK, J. *Štylistika. 2. vydanie*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1997, s. 30.

<sup>44</sup> HOFFMANNOVÁ, J., HOMOLÁČ, J., CHVALKOVSKÁ, E., JÍLKOVÁ, L., KADERKA, P., MAREŠ, P., MRÁZKOVÁ, K.: *Štylistika psané a mluvené češtiny*. Praha: Academia, 2016, s. 14.

<sup>45</sup> TOMÁŠEK, M. *Překlad v právní praxi. 2. dopl.vvydání*. Praha: Linde, 2003, s. 25 – 27.

<sup>46</sup> Kol.: *Encyklopedický slovník češtiny*, Nakl. Lidové noviny, 2002, str. 448 – 449.

<sup>47</sup> Napr. ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s.15 – 18.

<sup>48</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 23

pohľadu im dovoľujú členiť právny štýl na ďalšie odnože. M. Škrlantová, vychádzajúc z obsahu, pôvodu a komunikačných cieľov právnych textov, popisuje štýl zákonov, rozsudkov, vedeckých štúdií, úradného styku a od nich odlišuje odborný jazyk štátnej správy.<sup>49</sup>

Použitý štýl prispieva k zrozumiteľnosti právneho textu, preto nie je vhodné používanie zložitých formulácií a dlhých textov právnej normy, keďže na percipientov právnych predpisov pôsobia zbytočne zmätočne a nejasne. Prepojenie medzi normou (jej vnútorným obsahom), normatívnym textom normy vyjadrujúcim pravidlo správania sa smerom navonok, doplnené o aplikáciu v norme obsiahnutého pravidla smeruje k zabezpečeniu právnej istoty. „*Dobré právo má byť také, aby právny subjekt mohol obsah predpokladať, uhádnuť, vytušiť.*“<sup>50</sup>

Novodobým fenoménom ovplyvňujúcim tvorbu a aplikáciu práva je európska integrácia, medzinárodná spolupráca, výsledkom ktorej je mnoho právnych dokumentov (právnych aktov) vyžadujúcich preklad do slovenského jazyka. Zvyšuje sa tým požiadavka na lingvistické aspekty tejto odbornej činnosti.

Základné požiadavky na právny jazyk majú svoju formalizovanú podobu vo všeobecne záväzných pravidlách upravujúcich postup tvorby práva, teda zákonov a ďalších právnych predpisov. Právny základ pre proces tvorby právnych predpisov, proces ich prijímania a schvaľovania tvorí viacero všeobecne záväzných právnych predpisov a iných právnych aktov. V podmienkach Slovenskej republiky sú to predovšetkým zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej zákon o tvorbe právnych predpisov). Zákonodarca v ust. § 2 ods. 3 zákona splnomocnil vládu Slovenskej republiky na vydanie uznesenia o podrobnostiach o procese tvorby právnych predpisov, o predbežnej informácii, a vydanie

---

<sup>49</sup> ŠKRLANTOVÁ, M. *Preklad právnych textov na národnej a nadnárodnej úrovni*. Bratislava: Ana Press, 2005, s. 16 a nasl.

<sup>50</sup> PELIKÁNOVÁ, I. *Morální aspekty práva a právní interpretace*. XVIII. Karlovarské právnické dny. Praha: Linde, 2010, s. 121.

legislatívno-technických pokynov zabezpečujúcich systematickú a formálno-právnu jednotnosť právnych predpisov do ich podania Národnej rade Slovenskej republiky. Toto uznesenie vlády Slovenskej republiky je pre predkladateľa právneho predpisu záväzné. Na základe splnomocnenia boli vydané legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky schválené uznesením vlády Slovenskej republiky č. 164 zo 4. mája 2016 v znení ďalších uznesení vlády Slovenskej republiky (ďalej legislatívne pravidlá vlády).

Národná rada Slovenskej republiky podľa § 69 ods. 1 zákona č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov vydala legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z. z. prijaté uzneseniami Národnej rady Slovenskej republiky č. 519 z r. 1996, č. 1146 z r. 2008 a č. 1169 z r. 2018. Nimi sa upravuje spôsob tvorby zákonov, podrobnosti o postupe pri ich príprave, predkladaní a prerokovaní a o ich forme. Aj legislatívne pravidlá tvorby zákonov sú pre navrhovateľa záväzné.

Podľa článku 4 legislatívnych pravidiel tvorby zákonov zákon musí byť *zrozumiteľný, prehľadne usporiadaný a stručný* v tom zmysle, že má obsahovať len ustanovenia s normatívnym obsahom. Musí byť ďalej *terminologicky presný* a jednotný s použitím *ustálených pojmov a správnej právnej terminológie*. Nový pojem treba v zákone právne vymedziť. Zo znenia článku 4 ods. 3 legislatívnych pravidiel tvorby zákonov vyplývajú i požiadavky na *jazykovú správnosť* zákona. Jeho navrhovateľovi nie je explicitne uložená povinnosť vyžiadať si k návrhu zákona vyjadrenie odborníkov jazykovedcov. Uvádza sa, že „...*má ten, kto pripravuje návrh zákona, vyžiadať si k nemu z tohto hľadiska vyjadrenie odborných slovakistických jazykovedných pracovísk, najmä Jazykovedného ústavu Ľudovíta Štúra Slovenskej akadémie vied*“. Ako vidieť, na lingvistickú kvalitu návrhu zákona nie sú kladené také zásadné požiadavky ako na právnu stránku textu zákona. Osobitnú pozornosť právnemu jazyku venujú Legislatívne pravidlá tvorby zákonov v prílohe č. 2. Dôraz sa kladie na terminologickú čistotu, presnosť, jazykovú a štylistickú správnosť, ako aj na používanie rovnakých pojmov a termínov vždy v tom istom význame. Možnosti v zákone, ktoré pre ich použitie v aplikačnej praxi

znamenajú alternatívy, sa vyjadrujú vylučovacou spojkou „alebo“, a kde je to vhodné, spojkou „či“ (bližšie pozri kapitolu 3.2).

Podľa legislatívnych pravidiel vlády medzi základné požiadavky na zákon patria zrozumiteľnosť, terminologická presnosť a jednotnosť a možno v ňom používať iba správne a právne ustálené pojmy a správnu právnu terminológiu. Podľa čl. 6 ods. 6 sa v zákone musí dbať na jazykovú a štylistickú správnosť a všeobecnú zrozumiteľnosť textu, nemožno používať slová alebo slovné spojenia, ktoré nezodpovedajú kodifikovanej podobe štátneho jazyka. Z dôvodu potreby zabezpečenia jazykovej správnosti je aj tu formulovaná (iba) možnosť odborného vyjadrenia jazykovedného ústavu na základe vyžiadania zo strany predkladateľa návrhu zákona (čl. 6 ods. 6). Z textu tak legislatívnych pravidiel tvorby zákonov, ako aj legislatívnych pravidiel vlády je zreteľné, že odborné lingvistické posúdenie návrhu zákona nie je záväzné, je formulované iba ako možnosť, a teda nie je povinné. V procese schvaľovania zákona podľa ust. § 21 ods. 5 zákona o tvorbe právnych predpisov v čase od podania žiadosti o vyhlásenie právneho predpisu do momentu jeho vyhlásenia v zbierke zákonov je ministerstvo spravodlivosti oprávnené vykonať korektúru chýb v podpísanom znení právneho predpisu, iného aktu a aktu medzinárodného práva, a to chýb v písaní, počítaní, jazykových chýb, grafických chýb a chýb v citáciách. Korektúru je ministerstvo spravodlivosti oprávnené vykonať len s písomným súhlasom osoby, ktorú na to splnomocní ten, kto podal žiadosť o vyhlásenie v zbierke zákonov, a len vtedy, ak sa korektúrou nezasahuje do vecného významu textu. Právne predpisy, iné akty a akty medzinárodného práva ministerstvo spravodlivosti zverejní až po vykonaní korektúry.

M. Imrichová pri koncentrovaní sa na právny jazyk a jeho čistotu z pohľadu lingvistických pravidiel kritizuje to, že *„priamo v zákone sa neuvádza odkaz na jazykové kodifikačné príručky“*. Z kontextu jej diela však vyplýva, že má na mysli legislatívne pravidlá vlády a nie zákon (*„priamo v zákone sa neuvádza odkaz na...“*). A legislatívne pravidlá tvorby zákonov nemajú právnu silu zákona. Na druhej strane s ňou možno plne súhlasiť v tom, že iba v samotných pravopisných pravidlách sa tak tvorca, ako aj používateľ právnych

noriem dozvie o štylizácii či význame slov iba veľmi málo.<sup>51</sup> Kodifikačné príručky pravopisu, gramatiky a výslovnosti, medzi ktoré patria Krátky slovník slovenského jazyka, Pravidlá slovenského pravopisu, Pravidlá slovenskej výslovnosti a Morfológia slovenského jazyka, prispievajú výraznou mierou ku kvalite používania a pestovania jazyka, čím umožňujú precizovať aj právny jazyk.

Nároky na právny jazyk a jeho zrozumiteľnosť v súčasnosti sú vysoké aj v dôsledku fungovania Európskej únie a dorozumievania sa veľkého počtu štátov v nej zjednotených, ktorých občania rozprávajú množstvom rôznych jazykov. Jazyková komunikácia v rámci orgánov Európskej únie, ale i v procese prekladateľstva právnych a ďalších dokumentov do jazykov členských štátov sa vyznačuje vysokou mierou jej internacionalizácie. *Medzinárodnú jazykovú komunikáciu* rozčleňujú odborníci na *oficiálnu a občiansku* a vnímajú ju cez tzv. eurolingvistiku – čiastkovú disciplínu interlingvistiky, ktorá skúma medzinárodnú jazykovú komunikáciu s cieľom jej optimalizácie.<sup>52</sup> Právny jazyk a jeho preklad je dôležitým nástrojom, ktorý umožňuje komunikačným stranám vzájomné porozumenie a spoluprácu. Technická a enormná ekonomická náročnosť prekladateľských a tlmočnických činností z pohľadu rozpočtových nákladov Európskej únie nepostačuje na plné pokrytie ich potrieb, najmä tlmočenie a preklady do všetkých národných jazykov členských štátov vysokokvalitnými tlmočníkmi, lingvistami a prekladateľmi. Problémy s právnym prekladom vzbudili v posledných desaťročiach veľký záujem medzi prekladateľmi a výskumnými pracovníkmi v oblasti prekladov a v súčasnosti prebiehajú diskusie o rôznych aspektoch právneho prekladu. Najväčšiu pozornosť odborníci venujú terminologickým prekladom, lebo terminológia je jadrom právneho jazyka a presnosť jeho prekladu má zásadný význam pre úspešný interkultúrny preklad. Pokiaľ ide o právne texty, ukazuje sa (a prax to dokazuje), že najoptimálnejším riešením dosiahnutia kvality v tejto oblasti je získanie

---

<sup>51</sup> IMRICHOVÁ, M. Jazyk právnych textov so zreteľom na špecifiká právnej lexiky. In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M., OLOŠTIAK, M. (eds.): *Registre jazyka a jazykovedy (I)*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2014, s. 208.

<sup>52</sup> KOŠECKÝ, S. K obrazu medzinárodnej jazykovej komunikácie v Európskej únii. In: *Jazykovedný časopis*, roč. 68, 2017, č. 1, s. 74.

väčšieho počtu zamestnancov s odbornou špecializáciou právnikä – lingvistu pre inštitúcie a orgány Európskej únie. Štúdium kombinácie odborov právo a lingvistika v podmienkach Slovenskej republiky v súčasnosti už beží na Právnickej fakulte Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach.

## 2.4. Vnímanie práva laikmi

Ľudia majú o práve rôzne predstavy. Právo poznajú v zásade v takom rozsahu, v akom sa stretli s jeho fungovaním vo svojom živote. Riadia sa spoločnosťou uznávanými pravidlami správania sa bez ohľadu na to, ako sú formulované či akú majú formu. Zakorenené morálne zásady im napomáhajú k rozpoznávaniu toho, čo je dobré a čo zlé. Situácia sa komplikuje, ak pravidiel pribúda. Vysoký objem právnych predpisov spôsobuje, že verejnosť v nich stráca orientáciu. V kruhoch laickej verejnosti je slovenské právo predmetom častej kritiky, ktorá zaznieva aj voči spôsobu, akým sú právne predpisy písané. Tieto skutočnosti vo výraznej miere kreujú postoje a hodnotiace pohľady na právo, ktoré sú súčasťou právneho vedomia.

Právne vedomie je subjektívny, individuálny vzťah jednotlivca k právu a okrem osobnostných postojov zahŕňa aj znalosť práva, t. j. predstavy ľudí o práve, ktoré by malo platiť. Tieto predstavy tak nemusia byť totožné so skutočne platným právom. Právne vedomie je úzko spojené s konceptom právnej gramotnosti, t. j. schopnosťou porozumieť slovám použitým v právnom kontexte, vyvodzovať z nich odpovedajúce závery a na základe týchto záverov následne primeraným spôsobom konať.<sup>53</sup>

Predpokladá sa, že textu právnych noriem by mal rozumieť každý, kto ovláda štátny jazyk. Súčasne však štátny jazyk v jeho spisovnej podobe ako jazyk právnych textov môže u recipientov bez odborného právnického vzdelania vzbudzovať obavy z nepochopenia obsahu týchto textov. Viacero pojmov máva viacznačný alebo nejednoznačný význam, prípadne ostrosť významu pojmu je oslabená. Stáva sa preto, že prijímatelia (ovládajúci spisovnú podobu jazyka) ich obsah pochopia inak, ako bol sledovaný zámer právnej normy/právneho predpisu. Verejnosť má voči právnym formuláciám rešpekt, pretože za nimi pociťuje povinnosti vyplývajúce zo zákonov.<sup>54</sup> Dôležitosť, regulatívnosť a možné dôsledky vyplývajúce z obsahu textov

---

<sup>53</sup> URBAN, M., HODYSOVÁ, P., KACZOR, J. Právni gramotnost mladých lidí v České republice a role vzdělávání. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, r.2015, č. s. 171 – 215.

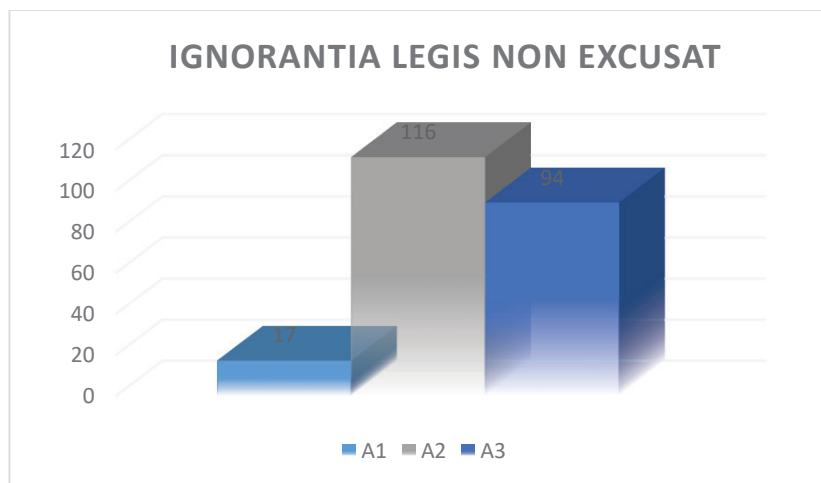
<sup>54</sup> ABRAHÁMOVÁ, E. *Základy právnej komunikácie*. Šamorín: Heuréka, 2012, s. 37.

právných predpisov vyvolávajú u adresátov určité psychologické bariéry,<sup>55</sup> ktoré ovplyvňujú aj predispozície vnímania a porozumenia právnych textov.

Vo veľmi minimalizovanej podobe sme sa na postoje k slovenskému právu pýtali aj respondentov nášho prieskumu. V poslednej časti dotazníka sme naformulovali tri otázky, ktoré mali napovedať o subjektívnych pocitoch laického používania normatívneho textu.

Prvou otázkou sme skúmali vnímanie zásady *Ignorantia legis non excusat*. Ako nespravodlivú a ťažko zvládnuteľnú úlohu pre občana bez právnického vzdelania túto zásadu vníma 51,10 % opýtaných. Pre 41,41 % opýtaných je zásada podnetom k tomu, aby sa zaujímali o vydávané právne predpisy. Len 7,49 % vyznačilo odpoveď, že zásadu považujú za všeobecnú tézu bez konkrétneho významu pre bežný život.

Graf č. 5 Vnímanie zásady *Ignorantia legis non excusat*



Vysvetlivky ku grafu č. 5: **A1** = všeobecná téza bez konkrétneho významu pre môj bežný život; **A2** = nespravodlivá a ťažko

<sup>55</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 8.



*zvládnuteľná úloha pre občana bez právnického vzdelania; A3 = podnet k tomu, aby som sa zaujímal o vydávané právne predpisy.*

Zásada *Ignorantia legis non excusat* znamená, že nikto sa nemôže zbaviť zodpovednosti tým, že nepozná právo.<sup>56</sup> Predpokladá sa, že právo je potom svojmu adresátovi prístupné, aby sa mohol dozvedieť, ako sa má správať. Záväznosť právnych predpisov nie je viazaná na ich skutočnú znalosť, ale na skutočnosť, že právny predpis sa stal platným a účinným.<sup>57</sup> Ako konštatuje Ústavný súd Českej republiky, táto zásada nemôže byť vykladaná len na ťarchu adresátov práva, ale ide aj o záväzok verejnej moci urobiť právo poznateľným, pretože len takýmto právom je možné sa riadiť.<sup>58</sup> Poznatelnosť pritom neznamená len prístupnosť, teda možnosť adresáta si právnu normu prečítať, ale je potrebné venovať pozornosť aj zrozumiteľnosti.

S uvedeným súvisela aj ďalšia dotazníková otázka. Informačná nasýtenosť právnych textov spôsobuje, že sú náročnejšie na vnímanie a pochopenie. Pýtali sme sa, či je podľa názoru respondentov možné pochopiť slovenské právne predpisy bez právnického vzdelania. 67,84 % respondentov odpovedalo, že pochopenie je možné, ale s právnickým vzdelaním je to oveľa jednoduchšie. 28,63 % si myslí, že pochopenie slovenských právnych predpisov je bez právnického vzdelania nemožné. Aj tieto odpovede indikujú, že zákony akoby neboli písané pre širokú verejnosť, ale len pre odbornú právnickú verejnosť, a právne texty tak slúžili iba na komunikáciu medzi odborníkmi. Zopakujeme, že rovnocenne k prístupnosti je nevyhnutné dbať aj o zabezpečenie zrozumiteľnosti právnych predpisov. Ich jazyk má byť funkčný, a to nielen v právnej societe, ale je potrebné sa starať o jeho funkčnosť aj v širších komunikačných oblastiach, minimálne vo vzťahu k tým, ktorých správanie daná norma reguluje.

Napokon, na odľahčenie pilotážneho prieskumu a inšpirujúc sa jazykovedným výskumom M. Imrichovej<sup>59</sup>, sme v poslednej otázke respondentov požiadali, aby vyznačili správny pravopisný tvar a)

---

<sup>56</sup> KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 84.

<sup>57</sup> KNAPP, V. *Tvorba práva a její současné problémy*. 1. vyd. Praha: Linde, 1998, s. 236.

<sup>58</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 77/06.

<sup>59</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 19.

zákonník práce, b) Zákonník práce. Sledovali sme, či tejto právnej norme prisúdia z jazykovedného hľadiska propriálny charakter, t. j. štatút jedinečnosti patriaci vlastným menám. Možno konštatovať, že problém chápania propriálnosti dokumentov nebol v tomto prípade zaznamenaný. Až 92,51 % opýtaných správne odpovedalo, že správnym pravopisným tvarom je Zákonník práce. Len 17 respondentov nevedelo, že názvy dôležitých dokumentov (písomností), najmä historických, kódexov a zákoníkov, sa v spisovnej slovenčine píšu s veľkým začiatočným písmenom.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> POVAŽAJ, M. (red.) *Pravidlá slovenského pravopisu*. 3., upravené a doplnené vydanie. Bratislava: Veda 2000. Dostupné na internete: [http://www.juls.savba.sk/pravidla\\_sloven\\_pravopisu.html](http://www.juls.savba.sk/pravidla_sloven_pravopisu.html).

### 3. Zložitosť viet a využívanie spojok na príklade Zákonníka práce

Jedným z jazykových špecifik právnych textov je ich vetná skladba. Podľa jazykovedcov problém porozumenia v tejto súvislosti môže spôsobovať: i) zložitosť a zloženosť viet, ii) využívanie spojok v stanovených, obmedzených funkciách.<sup>61</sup>

#### 3.1. Zložitosť a zloženosť viet

O zložitej štruktúre normatívnych textov svedčí vysoká frekvencia spojok a zložených súvetných útvarov. Spojky sú jazykové prostriedky s vysokou frekvenciou a majú významný vplyv na komunikačnú funkciu výpovede. V textoch právnych predpisov je však ich typológia obmedzená a unifikovaná.

Výskum právnej vety realizovaný M. Imrichovou na príklade Občianskeho zákonníka potvrdzuje hyperzložitú syntaktickú stavbu: vysoký výskyt súvetí a výraznú hypertrofiu zloženého súvetia.<sup>62</sup> Sme toho názoru, že Zákonník práce v tomto smere nevykazuje výrazné odlišnosti. Rozborom prvých 28 ustanovení Zákonníka práce, čo zodpovedá čl. 1 až § 16 Zákonníka práce, sme zistili, že zo 110 viet, ktoré tvoria uvedené ustanovenia, je až 70 súvetí.

V legislatívnych textoch dominujú tri medzivetné vzťahy: implikačný, disjunkčný a konjunkčný, nezriedka aj v ich vzájomnej kombinácii v rámci jedného súvetia. Tomu zodpovedá aj register najviac využívaných spojok. Podľa kvantitatívnej charakteristiky morfologickej stavby právnych textov uskutočnenej M. Imrichovou, najfrekventovanejší výskyt medzi spojkami majú spojky *a* a *alebo*.<sup>63</sup> Vzhľadom na prevažujúci počet implikácií to bude ďalej spojka *ak*.

---

<sup>61</sup> Spracované podľa: IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 38.

<sup>62</sup> Pozri bližšie: IMRICHOVÁ, M. Komunikačno-funkčné aspekty operátorov na rozširovanie a rozvíjanie výpovede v normatívnom texte. In: KESSELOVÁ a kol. *Spojky a spájacie prostriedky v slovenčine*. Bratislava: Veda 2013, s. 128 – 163.

<sup>63</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 36.

Uvedené potvrdzuje aj výskyt spojok použitých v jednotlivých ustanoveniach Zákonníka práce (*porov. tabuľka č. 1*).

*Tabuľka č. 1 Zoznam spojok a ich výskyt v ZP*

	<b>Spojka</b>	<b>Výskyt v ZP</b>
1.	a	1268
2.	alebo	914
3.	ak	603
4.	ktorý	296
5.	aj	143
6.	že	112
7.	aby	73
8.	keď	55
9.	ani	26
10.	a to	24
11.	či	17
12.	preto	14
13.	iba	13
14.	kde	13
15.	pretože	9
16.	ale	8
17.	aj keď	6
18.	čo	6
19.	hoci	5
20.	kto	5
21.	len čo	3
22.	pokiaľ	3
23.	ak - tak	2
24.	i	1
25.	kým	1
26.	len ak - tak	1

*Zdroj: vlastné spracovanie.*

Sťažené vnímanie a následné porozumenie právnych predpisov spôsobuje ďalej hromadenie spojok v jednej vete v medzičlenskom

i medzivetnom vzťahu. Vety sú dlhé a adresát právnej normy sa musí pri čítaní viac sústrediť.

*Napríklad:*

§ 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 odchyliť.*

§ 13 ods. 4 Zákonníka práce: *Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku **a** v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa **a** kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy **a** doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.*

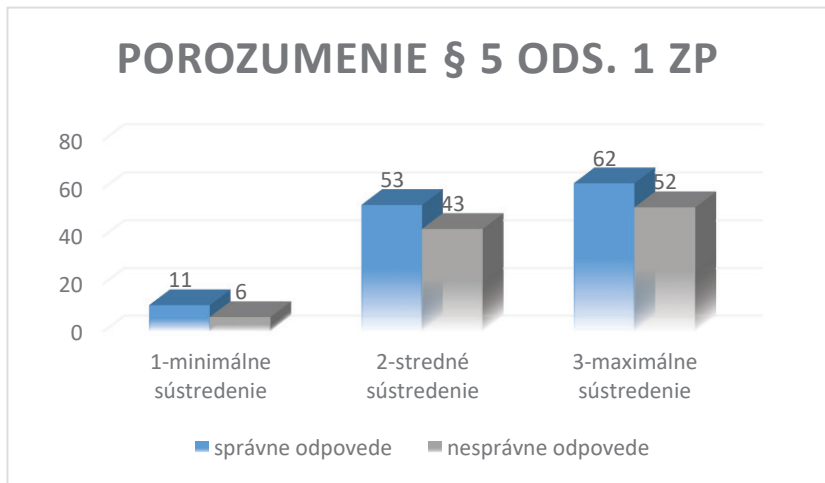
Tzv. nezreteľnosť/zastretosť koordinatívnych syntagiem hromadením spojky *a* v medzičlenskom vzťahu<sup>64</sup> sme overovali otázkou č. 6 nášho dotazníka, a to na príklade ust. § 5 ods. 1 Zákonníka práce. Podľa citovaného ust.: *Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky **a** zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami **a** osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky **a** zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.* Respondentov sme požiadali, aby vyznačili správnu odpoveď (mali na výber zo štyroch možností) a aby súčasne uviedli, aké sústredenie na stupnici od 1 do 3 (1 – minimálny stupeň, 3 – maximálny stupeň) potrebovali vyvinúť na pochopenie

---

<sup>64</sup> K vysvetleniu: IMRICHOVÁ, M. Komunikačno-funkčné aspekty operátorov na rozširovanie a rozvíjanie výpovede v normatívnom texte. In: KESSELOVÁ a kol. *Spojky a spájacie prostriedky v slovenčine*. Bratislava: Veda 2013, s. 162.

daného text. Očakávali sme, že respondenti budú schopní správne určiť tvrdenie popisujúce skutkovú situáciu predvídanú ustanovením § 5 ods. 1 Zákonníka práce pri vyvinutí maximálneho úsilia, čo sa aj potvrdilo. Z 227 zúčastnených respondentov 126 (55, 51 %) odpovedalo správne, pričom z toho 62 respondentov uviedlo, že na správnu odpoveď potrebovali vyvinúť maximálny stupeň sústredenia, 53 respondentom stačil stredný stupeň sústredenia a len 11 respondentom na správnu odpoveď stačilo minimálne sústredenie. Šiesti respondenti vyznačili, že na pochopenie textu im stačilo minimálne sústredenie, no odpovedali nesprávne. Nesprávne odpovedalo 43 respondentov, ktorí vyvinuli stredný stupeň sústredenia na pochopenie textu, a až 52 respondentov aj napriek tomu, že vyvinuli maximálne sústredenie. Zhrnutie odpovedí k porozumeniu ust. § 5 ods. 1 Zákonníka práce uvádza graf č. 7.

*Graf č. 6 Porozumenie § 5 ods. 1 Zákonníka práce*



Okrem hromadenia spojok vnímanie právneho textu a jeho pochopenie sťažuje priestorová blízkosť spojky. Platí pravidlo, že ak spojka spája viac vetných členov, kladie sa medzi posledné dva. Porušenie tohto pravidla je porušením zásady prehľadnosti textu. V siedmej otázke dotazníka sme naformulovali tri variácie jedného ustanovenia (§ 58 ods. 5 Zákonníka práce). Text A je uvedený v zákonomnom znení, v texte B sme nahradili nahromadené spojky

a čiarkami a v texte C sme spojky a odstránili a výpočty sme v texte graficky vyčlenili.

### **Text A**

*Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.*

### **Text B**

*Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov užívateľského zamestnávateľa, sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce, miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.*

### **Text C**

*Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä:*

- *názov užívateľského zamestnávateľa;*
- *sídlo užívateľského zamestnávateľa;*
- *deň, keď dočasné pridelenie vznikne;*
- *dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo;*
- *druh práce;*
- *miesto výkonu práce;*
- *mzdové podmienky a*
- *podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.*

Od respondentov sme požadovali, aby vyznačili text, ktorý sa im vidí najzrozumiteľnejšie napísaný. Overovali sme hypotézu, že

percepciu textu uľahčí jeho členenie. Až 209 respondentov z 227 vyznačilo možnosť C. Súhlasíme s názorom M. Imrichovej, že grafické vyčleňovanie textu je riešením na úkor priestoru, ale keďže podporuje vnímanie a pochopenie textu, na čom tvorcom zákona musí záležať, mali by pri tvorbe právnych predpisov zväziť túto možnosť.<sup>65</sup>

So zreteľnejším členením textu súvisela aj ôsma dotazníková otázka. V prirodzenom jazyku je základná podmienková spojka *ak*, často používaná v korelovanej dvojici *ak – tak*. „*Používanie korelovaných dvojíc zreteľnejšie vyjadruje podmienkový vzťah a umožňuje rýchlejšie pochopenie obmedzenia platnosti obsahu vety alebo spravenia právnej skutkovej podstaty.*“<sup>66</sup> Korelované dvojice zreteľnejšie členia vzťah dvoch dejov a transparentnejšie členia súvetia, preto sa jazykovedci prihovárajú za ich používanie. Do otázky sme vybrali dve zákonné ustanovenia:

a) *Ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce: Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*

b) *Ust. § 7 ods. 2 tretej vety Zákonníka práce: Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.*

Respondentom sme k týmto ustanoveniam ponúkli alternatívu; do oboch podmienkových viet sme doplnili spojku *tak* a žiadali ich, aby vyznačili ustanovenie, ktoré im pripadá zrozumiteľnejšie vyjadrené. Explicitné vyjadrenie spojky *tak* spravilo ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce zrozumiteľnejším pre 66,52 % respondentov a ustanovenie § 7 ods. 2 tretej vety Zákonníka práce pre 62,56 % respondentov. V Zákonníku práce sa výraz *tak* v podmienke nevyskytuje ani raz.

---

<sup>65</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 42.

<sup>66</sup> IMRICHOVÁ, M. Implikácia v právnom texte z lingvistického hľadiska. In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M. (eds.): *Epištoly o jazyku a jazykovede – zborník štúdií venovaný doc. PhDr. Františkovi Ruščákovi, CSc.*, pri príležitosti životného jubilea. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2012, s. 143 – 153.



Sme toho názoru, že do legislatívnych pravidiel vlády a do legislatívnych pravidiel tvorby zákonov<sup>67</sup> by malo byť doplnené odporúčanie pre používanie korelovaných dvojíc.

### 3.2. Využívanie spojok v stanovených funkciách

Spojky sa využívajú s cieľom syntakticky presne a formálne explicitne viazať vetné jednotky. V textoch právnych predpisov je frekvencia používania spojok pomerne vysoká. Na rozdiel od prirodzeného jazyka, v ktorom môžu byť spojky polysémické, v právnom texte sú to prísne vymedzené operátory.

Funkčné vymedzenie spojky *a* ustanovujú legislatívne pravidlá vlády. Podľa bodu 5.1. prílohy č. 1 k legislatívnym pravidlám vlády, *ak majú právne následky alebo podmienky nastať spoločne, kladie sa medzi posledné dve možnosti zlučovacia spojka „a“*.

Z uvedeného vyplýva, že využívanie spojky *a* je vo všeobecne záväzných právnych predpisoch obmedzené len na konjunkčnú logickú operáciu, t. j. spojka *a* spája výroky, pričom výrok spojený konjunkciou je pravdivý práve vtedy, ak sú pravdivé obidva spájané výroky. Oproti tomu v prirodzenom jazyku môže spojka *a* vyjadrovať zlučovací, odporovací, dôsledkový, stupňovací, vysvetľovací, príčinný, vylučovací a prípusťkový vzťah.<sup>68</sup>

Vyjadrenie zlučovacieho vzťahu pomocou spojky *a* sme testovali na porozumení ust. § 40 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého *„osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena“*. Zvolili sme polytomickú zatvorenú úlohu (respondenti vyberali zo štyroch ponúkaných odpovedí) a očakávali sme, že pre respondentov bude problematické určiť, či vzťah medzi definičným znakom žiť sám a znakmi vyjadrujúcimi rodinný stav (slobodný, ovdovený alebo

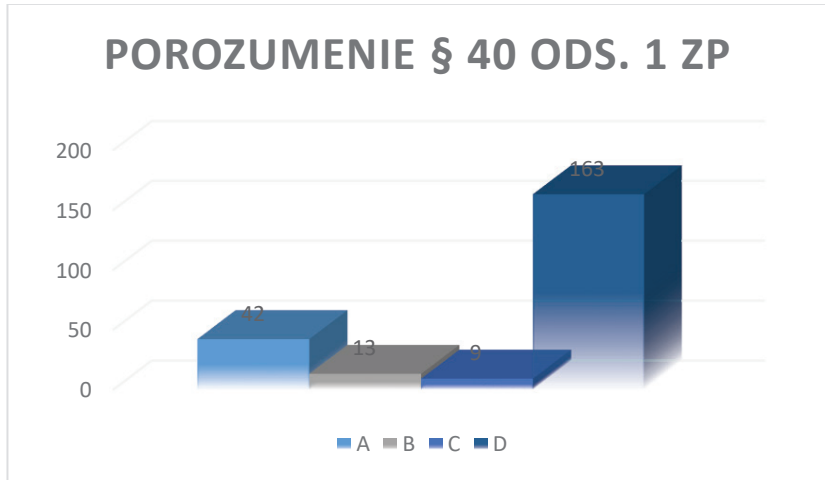
---

<sup>67</sup> Ani v prípade legislatívnych pravidiel vlády, ani v prípade legislatívnych pravidiel tvorby zákonov nejde o všeobecne záväzný právny predpis, ale „len“ o internú normatívnu inštrukciu zväzujúcu príslušné subjekty tvorby práva.

<sup>68</sup> K významu spojky *a*: Krátky slovník slovenského jazyka 4 z roku 2013 dostupný na slovníkovom portáli Jazykovedného ústavu E. Štúra SAV: <http://slovník.juls.savba.sk/>.

rozvedený) je vzťahom kumulatívnym, alebo alternatívnym.<sup>69</sup> To, že ide o konjunkčnú logickú operáciu, si uvedomilo 71,81 % opýtaných. Šesťdesiatštyri respondentov vyznačilo nesprávnu odpoveď, pričom až 42 z nich si myslelo, že za osamelého zamestnanca je možné považovať aj muža, ktorý žije sám, pretože ho opustila manželka.

Graf č. 7 Porozumenie § 40 ods. 1 Zákonníka práce



*Vysvetlivky:*

*A = osamelým zamestnancom je muž, ktorý žije sám, pretože ho opustila manželka; B = osamelým zamestnancom je ovdovený muž, ktorý žije s rozvedenou ženou; C = osamelou zamestnankyňou je slobodná matka, ktorá žije so svojimi rodičmi; D = osamelou zamestnankyňou je vdova bývajúca sama.*

To, že s použitím spojky *a* výlučne len v konjunkčnej logickej operácii môže mať problém aj samotný zákonodarca, dokazuje nálezh Ústavného súdu Slovenskej republiky č. III. ÚS 274/07 z 11. októbra 2007. V citovanom náleze musel Ústavný súd Slovenskej republiky

<sup>69</sup> Pozri aj: KUNDRÁT, I. Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce – východiská, ciele a očakávania. In: *Právny jazyk v aplikačnej praxi: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 72 – 82.

vzhľadom na účel právnej normy pripustiť výklad spojky *a* v alternatívnom význame. Ešte počas súdneho konania bolo sporné ustanovenie zákon č. 190/2003 Z. z. o strelných zbraniach a strelive zmenené zákonom č. 747/2004 Z. z. a spojka *a* bola v ust. § 19 ods. 1 písm. a) zamenená za spojku *alebo*. Podobných príkladov, hoci neboli riešené v súdnych konaniach, možno uviesť viacero:

- zákon č. 104/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 49/2002 Z. z. o ochrane pamiatkového fondu v znení neskorších predpisov, precizoval § 39 ods. 6 a spojka *a* v pôvodnom znení: „*Nepovolené výskumy a výkopy na kultúrnych pamiatkach, pamiatkových územiach, archeologických nálezoch a archeologických náleziskách, ako aj nepovolený zber...*“ bola nahradená spojkou *alebo*;
- zákon č. 51/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 364/2004 Z. z. o vodách pre správnu interpretáciu § 21 ods. 1 písm. c) a § 21 ods. 2 písm. d), pôvodnú spojku *a* nahradil spojkou *alebo*, a to z toho dôvodu, že pôvodná spojka je priradovacou spojkou, ktorou sa vyjadruje zlučovací vzťah *a* pod.

Praktický problém s používaním spojky *a* v stanovenej konjunkčnej funkcii možno demonštrovať aj v rámci rozhodovania Krajského súdu v Trnave v spore pod spisovou značkou 46Sa/10/2017 z 19. februára 2018. Podľa § 37 ods. 3 ods. 1 písm. i) zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o organizácii pracovného času v doprave) inšpektorát práce uloží zamestnávateľovi alebo dopravnému podniku pokutu od 1 660 eur do 16 660 eur, ak poruší iné povinnosti ustanovené týmto zákonom (pozn.: rozumieť zákonom o organizácii pracovného času v doprave) **a** osobitnými predpismi. V konaní bola zamestnávateľovi (žalobcovi) uložená pokuta vo výške 10 000 eur. Voči jej úhrade sa bránil žalobca tým, že svojím konaním nenaplnil skutkové okolnosti správneho deliktu, keďže neporušil povinnosť ustanovenú zákonom o organizácii pracovného

času v doprave a súčasne povinnosť ustanovenú v osobitnom predpise. Súd neuznal obhajobu žalobcu založenú na chápaní konjunkčného vzťahu vyjadreného spojku *a* v ust. § 37 ods. 3 písm. i) zákona o organizácii pracovného času v doprave a konštatoval, že „na účely uloženia pokuty nejde o kumulatívne porušenie tak povinnosti ustanovenej zákonom č. 462/2007 Z. z. a súčasne povinnosti ustanovenej osobitným predpisom. Správny súd práve naopak zastáva názor, že spojka „a“ v citovanom ustanovení nahrádza spojku „alebo“. Správny súd v tejto súvislosti poukazuje na to, že zákonodarca spojku „a“ namiesto „alebo“ využíva pri vymedzovaní skutkových podstát správnych deliktov... Nahradenie spojky „a“ namiesto „alebo“ využíva zákonodarca na to, aby sa v texte zákona v jednom ustanovení neopakovali rovnaké slová. Pochopiteľne, je potrebné vždy text zákona vykladať v jednotlivých súvislostiach za použitia jednotlivých metód výkladu. V posudzovanom prípade je preto ustanovenie § 37 ods. 3 písm. h) zákona č. 462/2007 Z. z. potrebné vykladať tak, že správneho deliktu sa dopustí zamestnávateľ alebo dopravný podnik, ktorý poruší iné povinnosti zákona ako tie, ktoré sú uvedené v odsekoch 1 až 4 § 37), alebo povinnosti ustanovené v osobitnom predpise, ktorým je nariadenie č. 165/2014.“

Sme toho názoru, že citované zdôvodnenie Krajského súdu v Trnave „Nahradenie spojky „a“ namiesto „alebo“ využíva zákonodarca na to, aby sa v texte zákona v jednom ustanovení neopakovali rovnaké slová.“ je máťúce a tento argument nijako nepodporuje konečný záver v danej veci, s ktorým inak súhlasíme. Ak bola pre spojku *a* legislatívnymi pravidlami vlády stanovená kopulatívna funkcia, t. j. kumulatívne splnenie podmienok konjunkčného vzťahu, má sa rešpektovať. Na vyjadrenie výberu z možností, ktorých kumulatívna/súbežná platnosť sa nevylučuje, sa v slovenčine používa spojka *alebo*. Iste, je prípustný aj spôsob štylizácie textu, keď spojka *alebo* sa rovná spojke *a*, ale hlavne vo výkladových textoch náučného alebo publicistického štýlu. Ako konštatuje lingvistická literatúra, „ak je komunikačným zámerom tvorcu zreteľné a jednoznačné odlišenie konjunkcie od eventuality porozumenie výpovede sa neponecháva na interferenciu príjemcu, ale zvyrazňuje sa explicitne. Ak je komunikačným zámerom produktora vyjadriť, že výpovedné obsahy

*možno interpretovať aj vo vzťahu konjunkcie, aj vo vzťahu eventuality, dvojaká interpretácia sa vyjadruje explicitne operátorom a/alebo“.<sup>70</sup>*

Ak by zákonné ustanovenie bolo formulované tak, že správneho deliktu sa dopustí ten, kto koná v rozpore so zákonom, osobitnými predpismi a/alebo medzinárodnými zmluvami, je zrejmé, že na naplnenie skutkovej podstaty správneho deliktu sa nevyžaduje rozpor so zákonom súčasne s osobitnými predpismi a súčasne medzinárodnými zmluvami. Stačí konanie v rozpore so zákonom alebo v rozpore s osobitnými predpismi alebo v rozpore s medzinárodnými zmluvami, ale nevylučuje sa ani konanie v rozpore súčasne so zákonom a súčasne s osobitnými predpismi atď.

Spojka *alebo* vyjadruje disjunktívny vzťah, ktorý môže mať dve podoby. Vylučujúcu (exkluzívnu) disjunkciu/alternatívu vyjadrenú pomocou spojky *buď* – *alebo*, prípadne nevylučujúcu (inkluzívnu) disjunkciu/eventualitu, ktorú reprezentuje spojka *alebo*. Alternatívou je voľba medzi dvoma alebo niekoľkými navzájom sa vylučujúcimi možnosťami. Znamená to, že platí len jedna z možností, ale nie oba súčasne (*buď* – *alebo*). Eventualita umožňuje to, že platí aj jedna veta, aj druhá veta, prípadne aj obe súčasne.<sup>71</sup>

Funkčnú obmedzenosť spojky *alebo* v texte právnych predpisov upravuje bod 5.2. prílohy č. 1 k legislatívnym pravidlám vlády: „... *ak právne následky alebo podmienky môžu, ale nemusia nastať spoločne, kladie sa medzi posledné dve alternatívy vylučovacia spojka „alebo“, ak sa alternatívy vzájomne vylučujú, kladie sa pred prvú alternatívu slovo „buď“ a medzi posledné dve alternatívy vylučovacia spojka „alebo“*. Súčasnne legislatívne pravidlá tvorby zákonov v časti Právny jazyk v bode 5 ustanovujú, že „*alternatívy sa vyjadrujú vylučovacou*

---

<sup>70</sup> KESSELOVÁ, J. Operátory alternatívneho vzťahu. In: KESSELOVÁ, J. a kol. *Spojky a spájacie prostriedky v slovenčine*. Bratislava: Veda, 2013, s. 31.

<sup>71</sup> K termínu disjunkcia pozri: KESSELOVÁ, J. Ako zvažujeme výber z alternatív (operátory alternatívneho vzťahu v slovenčine). In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M. (eds.): *Epištoly o jazyku a jazykovede – zborník štúdií venovaný doc. PhDr. Františkovi Ruščákoví, CSc., pri príležitosti životného jubilea*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2012, s. 124 – 142. Alebo tiež: IMRICHOVÁ, M.: *Vyjadrenie disjunktívnosti a eventualnosti v normatívnom texte (na pozadí všeobecného chápania a vyjadrenia týchto vzťahov)*. In: OLOŠTIAK, M., IVANOVÁ, M., SLANČOVÁ, D. (eds.): *Vidy jazyka a jazykovedy*. Na počesť Miloslavy Sokolovej. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2011, s. 220 – 228.

spojkou „alebo“, a kde je to vhodné, spojkou „či“. Pri viacerých možnostiach sa spojka kladie až medzi posledné dve možnosti. Legislatívne pravidlá tvorby zákonov tak spojke alebo prisudzujú jediný význam, a to alternatívnosť, kým legislatívne pravidlá vlády umožňujú používať spojku alebo tak na vyjadrenie alternatívy, ako aj na vyjadrenie eventuality.

Legislatívne pravidlá tvorby zákonov určujú pre navrhovateľov ústavných zákonov a zákonov, t. j. pre výbory Národnej rady Slovenskej republiky a poslancov, spôsob ich tvorby, podrobnosti o postupe pri ich príprave, predkladaní a prerokúvaní a o ich forme až po ich vyhlásenie s výnimkou postupu pri príprave a prerokúvaní návrhov zákonov podávaných vládou Slovenskej republiky do ich podania Národnej rade Slovenskej republiky. Legislatívne pravidlá vlády upravujú pravidlá tvorby všeobecne záväzných právnych predpisov a postup ministerstiev, ostatných ústredných orgánov štátnej správy, iných orgánov štátnej správy a Národnej banky Slovenska pri príprave, predkladaní a prerokúvaní *i)* návrhu zákona podávaného vládou Slovenskej republiky Národnej rade Slovenskej republiky, a to až do ich podania Národnej rade Slovenskej republiky; *ii)* návrhu nariadenia vlády Slovenskej republiky, návrhu vyhlášky a návrhu opatrenia až po ich vyhlásenie. Bolo by absolútnym nezmyslom prijať závery, že v zákonoch, ktorých navrhovateľom sú výbory Národnej rady Slovenskej republiky alebo poslanci, má spojka alebo jediný význam, a to alternatívnosť, a v zákonoch, ktorých predkladateľom je vláda Slovenskej republiky, je možné spojku alebo používať aj v eventualitnom, aj v alternatívnom vzťahu. Je namieste uvažovať o zosúladení legislatívnych pravidiel vlády a legislatívnych pravidiel tvorby zákonov *„do optimalizovaného dokumentu, a to za účelom jednotného dodržiavania pravidiel bez ohľadu na povahu subjektu, ktorý inicioval legislatívny proces“*.<sup>72</sup>

V prirodzenom jazyku sa spojka *alebo* najčastejšie využíva na vyjadrenie vylučovacieho vzťahu (v zmysle buď – alebo), až na

---

<sup>72</sup> DOBROVIČ, L. Vybrané aspekty legislatívnej tvorby zákonov v súvislosti so zrozumiteľnosťou obsahu právnej úpravy v Zákonníku práce. In: *Právny jazyk v aplikácejnej praxi: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 34.

poslednom mieste na vyjadrenie zlučovacieho vzťahu s významom eventuality alebo vysvetlenia.<sup>73</sup> Súčasťou bežnej skúsenosti človeka je posudzovanie možností a rozhodovanie pri výbere z alternatív. V deviatej otázke dotazníka sme citovali poslednú vetu čl. 10 základných zásad Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.“* a overovali sme, či sa opýtaní priklonia k alternatívne alebo eventualitnému vzťahu medzi zložkami spojenými spojkou alebo. K eventualitnému vzťahu, t. j. že na pracovisku môžu súbežne pôsobiť aj zamestnanecká rada, aj zamestnanecký dôverník, sa priklonilo 33,92 % (77) opýtaných, čo považujeme za pomerne vysoké číslo, vzhľadom na to, že v prirodzenom jazyku sa spojka *alebo* používa najčastejšie na využite vylučovacieho vzťahu. K zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce tak neprispieva ani ďalší fakt. Napriek tomu, že spojka *bud’ – alebo* vyjadruje vylučujúci vzťah explicitnejšie, v Zákonníku práce jej výskyt úplne absentuje a spojkou alebo sa vyjadruje tak alternatívny, ako aj eventualitný vzťah. *„Keďže spojka alebo sama osebe nie je indikátorom typu vzťahu (pozn. autoriek alternatívneho/eventualitného), interpretácia je do značnej miery determinovaná tzv. skúsenostným kontextom príjemcu (jeho znalosťami a predstavami o svete) a lexikálnym obsadením výpovede.“*<sup>74</sup> Nemožno sa preto čudovať laickému postoju k nezrozumiteľnosti slovenského práva.

S použitím spojok v stanovených funkciách a zrozumiteľnosťou jednotlivých ustanovení súvisí aj problematika výpočtov. Výpočty majú význam z hľadiska právnych následkov a v závislosti od použitej spojky sa tieto právne následky líšia. Ako upozorňuje Ž. Surmajová: *„Legislatívna prax pri jednoznačne kumulatívnom výpočte opomína použitie príslušnej spojky „a“, čo síce nespôsobuje až taký vážny výkladový problém, ale z dôvodu právnej istoty a nezameniteľnosti výpočtu je vhodnejšie, ak sa príslušná spojka pri tvorbe právneho*

---

<sup>73</sup> K významu spojky alebo: Krátky slovník slovenského jazyka 4 z roku 2013 dostupný na slovníkovom portáli Jazykovedného ústavu E. Štúra SAV: <http://slovník.juls.savba.sk/>.

<sup>74</sup> KESSELOVÁ, J. Operátory alternatívneho vzťahu. In: KESSELOVÁ, J. a kol. *Spojky a spájacie prostriedky v slovenčine*. Bratislava: Veda, 2013, s. 30.

*predpisu v prípade zamýšľaného kumulatívneho výpočtu použije.*<sup>75</sup> Súhlasíme s tým, že opomínanie používania spojky *a* v kumulatívnych výpočtoch by nemalo byť vzaté za všeobecné pravidlo, aby nedochádzalo k spornej interpretácii. Bezspojkové pripojenia viet by nemali fungovať takým spôsobom, ako ukázala séria súdnych rozhodnutí, v rámci ktorých exekútori žiadali vyplatenie odmeny súdneho exekútora. Podľa § 14 ods. 1 písm. a) a b) vyhlášky č. 288/1995 Z. z. o odmenách a náhradách súdnych exekútorov v znení účinnom do 30. 04. 2008, ak súdny exekútor je vylúčený z vykonávania exekúcie alebo ak exekúciu súd zastaví, odmena súdneho exekútora za výkon exekučnej činnosti sa určuje:

- a) podľa počtu hodín účelne vynaložených na exekúciu,
- b) paušálnou sumou za jednotlivé úkony exekučnej činnosti.

Spory boli vystavané na argumente, že vzhľadom na to, že medzi písm. a) a b) nie je spojka *alebo*, ide o kumulatívny spôsob určenia odmeny, a teda určenie odmeny sa nevyklučuje na aplikáciu len jedného spôsobu určenia odmeny buď podľa pís. a), alebo podľa písm. b). Súdny tvrdili, že priznanie odmeny súčasne podľa písm. a) aj podľa písm. b) by znamenalo duplicitné vyplatenie odmeny.<sup>76</sup>

Na záver tejto kapitoly ešte doplníme, že požiadavku presnosti, jednotnosti a zrozumiteľnosti vyjadrení v čl. 4 ods. 2 legislatívnych pravidiel tvorby zákonov je potrebné vnímať v celej je komplexnosti. Vztahuje sa to aj na používanie spojok v rovnakých funkciách. Ak sa raz na vyjadrenie podmienky používa spojka *ak*, nie je nutné využívať podmienkovú funkciu spojky *pokiaľ*. Je však potrebné povedať, že v tomto smere je Zákonník práce v porovnaní s Občianskym zákonníkom dôslednejší a konkurenčný výskyt spojok *ak* a *pokiaľ* na vyjadrenie podmienky obsahuje len jedno ustanovenie. V ust. § 138 ods.

---

<sup>75</sup> SURMAJOVÁ, Ž. Základné princípy legislatívy. In: *Magister Officiorum*, r. 2014, č. 2. s. 58 – 71.

<sup>76</sup> Pozri napr. rozhodnutie Krajského súdu v Žiline sp. zn.: 10CoE/46/2013 z 18. 09. 2013, rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp. zn.: 13CoE/282/2012 z 28. 03. 2013, rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp. zn.: 14CoE/189/2012 z 26. 10. 2012 a pod.



2 Zákonníka práce<sup>77</sup> by spojka *pokiaľ* mala byť preto podľa nášho názoru nahradená spojkou *ak*.

---

<sup>77</sup> Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas, a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, **pokiaľ** tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca.

## 4. Vybraná terminológia pracovného práva

Pre právny jazyk a prirodzený jazyk je typické, že oba často obsahujú totožnú lexiku, no zároveň v oboch systémoch sa vyskytujú také výrazové prostriedky a pojmy, ktoré sa v tom druhom nenachádzajú. Pojmový aparát uľahčuje výklad právneho jazyka, ktorý realizujú fyzické či právnické osoby analyzujúce a uplatňujúce právo. Právnomu jazyku však nie sú vlastné niektoré slová alebo expresívne výrazy či prirovnania, ktoré sa bežne v prirodzenom jazyku nachádzajú. Obsahuje terminológiu a slovnú zásobu vlastnú iba pre právo. Slovná zásoba prirodzeného jazyka zas nedisponuje výrazmi špecifickými pre právny jazyk, resp. ich nepoužíva (napr. zákonodarca, domicil, užívateľský zamestnávateľ). Právne normy z pohľadu jazykovedy tak obsahujú výrazy a pojmy s im vlastným obsahom a významom. Nezriedka právne pojmy, hoci totožné s pojмами prirodzeného jazyka, neoznačujú javy typické pre obsah slov prirodzeného jazyka. Ale to v každom prípade ani nie je z viacerých dôvodov žiaduce. Na strane druhej, ich zrozumiteľnosť má byť zabezpečená. Aby nedochádzalo k pochybnostiam o význame právneho pojmu a aby sa vylúčili akékoľvek nedorozumenia, v procese legislatívnej tvorby zákonov sa používa vysvetlenie alebo definovanie použitých výrazov. Ako konštatuje F. Melzer, *„keď sa všeobecný pojem naplňuje iným obsahom (jadro pojmu sa určuje odlišne od bežnej reči), ale i v momente, keď sa precizuje, obmedzuje či spresňuje neurčitá časť pojmu pre normatívne účely, hovoríme o legálnej definícii.“*<sup>78</sup>

Lexika právneho jazyka je tak tvorená i) termínmi, ktoré predstavujú výlučne odborné právne výrazy a nemajú iný ako právny význam; ii) lexikálnymi jednotkami, t. j. výrazmi, ktoré sú súčasťou prirodzeného jazyka, ale používajú sa aj v právnom jazyku a majú aj právny význam, ktorý môže byť totožný, presnejšie vymedzený alebo odlišný v porovnaní s významom v prirodzenom jazyku; a iii) pomocnými výrazmi, t. j. výrazmi, ktoré nemajú právny význam, ale sú používané v právnom jazyku (keďže bez slovík, predložiek, prídavných

---

<sup>78</sup> MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 96.

mien, ale aj čísloviek a iných výrazov by nebol právny jazyk zrozumiteľný).<sup>79</sup>

Podľa M. Tomáška sa súčasný právny jazyk skladá z troch hlavných súčastí: právnických termínov, slovných spojení a jazykových šablón.<sup>80</sup> Slovné spojenia u neho predstavujú viacсловné vyjadrenia popisujúce určitú právnu skutočnosť alebo dej a je pre ne typická vyjadrovacia súdržnosť. Ako príklad z pracovného práva možno uviesť slovné spojenia: utrpieť pracovný úraz,<sup>81</sup> dať výpoveď, zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pod. Pod jazykovými šablónami rozumie viacсловné vyjadrenia alebo celé vety, ktoré sa štandardne objavujú v právnych predpisoch, v súdnych rozhodnutiach alebo v zmluvách. Príkladom takejto šablóny je napr. výraz *v súlade s článkom* alebo veta *Pracovná zmluva je vyhotovená v dvoch rovnocenných vyhotoveniach, pričom jedno vyhotovenie prevzal zamestnávateľ a druhé zamestnanec*.

Domnievame sa, že najdôležitejšiu časť a jadro právnej lexiky tvoria práve právne pojmy a právnické termíny, a tak pochopenie právneho textu vo veľkej miere závisí aj od ich porozumenia. Právne pojmy a právnické termíny sa formálne zhodujú s lexikou bežného jazyka, ale na ich porozumenie, ako uvedieme nižšie, nie vždy postačujú jazykové znalosti percipienta bez právnického vzdelania. Texty právnych predpisov tak nie sú náročné len syntakticky, ale aj lexikálne.

V dotazníku sme zvolili jednu otázku, v rámci ktorej sme testovali pochopenie textu právneho predpisu, pričom sme zámerne zvolili text s lexikálnou jednotkou, ktorá má rovnaký význam v právnom jazyku i v prirodzenom jazyku. Respondenti sa mali zamerať na význam slova vyjadrenie. V zmysle ustanovenia § 41 ods. 4 Zákonníka práce: *„Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu*. Do otázky sme doplnili vysvetlenie, že *zákonným zástupcom mladistvého je v zmysle predpisov rodinného práva spravidla jeho*

---

<sup>79</sup> Spracované podľa: DUBOVÁ, G. Právny jazyk. In: *Právní rozpravy 2015: mezinárodní vědecká konference*. Hradec Králové: Magnanimitas, 2015. s. 220.

<sup>80</sup> TOMÁŠEK, M. *Překlad v právní praxi*. 2. dopl.vydání. Praha: Linde, 2003, s. 45.

<sup>81</sup> Pozri aj: MURA, L., MACHOVÁ, R., VĚGHOVÁ, K. Štatistika pracovných úrazov na Slovensku. In: *Forum Statisticum Slovaca*. č. 2, r. 2012, s. 136 – 140.

rodič.“ Respondentov sme požiadali, aby vybrali, ktoré tvrdenie z textu vyplýva. Výsledky odpovedí sú znázornené v tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2 Porozumenie § 5 ods. 4 ZP

	Počet	% podiel
Zamestnávateľ smie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak rodič mladistvého nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.	13	5,73 %
Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak rodič mladistvého nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.	147	64,76 %
Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak sa rodič mladistvého vôbec nevyjadril.	57	25,11 %
Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak jeden rodič súhlasí a druhý nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.	10	4,41 %

*Zdroj: vlastné spracovanie.*

Len 13 respondentov si uvedomilo, že vyjadrenie zákonného zástupcu potrebné pre uzatvorenie pracovného pomeru s mladistvým nemožno stotožňovať so súhlasom. Väčšina respondentov (64,76 %) ust. § 41 ods. 4 Zákonníka práce nesprávne interpretovala tak, že pre uzatvorenie pracovného pomeru je súhlas jeho zákonného zástupcu nevyhnutný. Ako sa ukázalo, zrozumiteľnosť textov právnych predpisov tak nebude len vecou ich štylistiky, ale do určitej miery bude závisieť aj od skúsenostného komplexu bežného percipienta a úrovne jeho právneho vedomia (pozri aj kapitolu č. 2.4).

## 4.1. Vlastnosti právnických termínov

Právnickú terminológiu tvoria právne pojmy a právnické termíny. Právnický termín je právny pojem vymedzený definovaním v príslušnej právnej norme, čiže pojem, ktorý má v právnych predpisoch legálnu definíciu. Právnické termíny nadobúdajú konkrétny a vždy spojený význam s právnou normou, v rámci ktorej sa aktuálne používajú. M. Imrichová zdôrazňuje, že význam termínu nevyplýva z kontextu (z doslovného znenia, zo súvislostí), ale z jeho definície.<sup>82</sup> Na právnych termínoch sa dohadujú odborníci, pričom majú rešpektovať ich podobu vlastnú spisovnému jazyku. Termín tak predstavuje pomenovaný pojem v rámci pojmového aparátu toho-ktorého odboru. Veľmi výstižne právnický termín možno definovať ako slovo, ktoré má v právnom jazyku presný a jednoznačný význam a ktoré sa v hovorenom jazyku považuje za slovo patriace do právnej oblasti.<sup>83</sup>

Naproti tomu právny pojem má širší význam ako právnický pojem a je menej presný, keďže nie je definovaný.<sup>84</sup> Podľa J. F. Kořenského je *právny pojem základnou jednotkou právneho usudzovania, ktorá sa iba čiastočne objavuje v povrchovej štruktúre v texte*.<sup>85</sup> Podľa V. Knappa možno za *právny pojem považovať taký pojem, ktorého určujúce znaky sú výslovne alebo implicitne stanovené právom, a teda pojem, ktorého obsah, a tým aj rozsah je formalizovaný právom. Nezáleží pri tom na tom, či bol právny pojem vytvorený právom, formalizovaný ako všeobecný význam nejakého výrazu alebo či ide o pojem aj v inom než právnom odbore*.<sup>86</sup> Právne pojmy, ale aj právne termíny bývajú v porovnaní so všeobecnou slovnou zásobou presnejšie a vzťahujú sa priamo na skutočnosť, ktorú pomenávajú. Môžu byť tvorené jedným slovom, ale môžu pozostávať

---

<sup>82</sup> IMRICHOVÁ, M. *Jazyk právnych textov so zreteľom na špecifiká právnej lexiky*. In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M., OLOŠTIAK, M. (eds.): *Registre jazyka a jazykovedy (I)*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2014, s. 209.

<sup>83</sup> Podľa: HORECKÝ, J. Základné problémy terminológie. In: *Kultúra slova*, r.1974, č. 5, s. 129 – 132.

<sup>84</sup> Ďalšie vzájomné vzťahy pojmu a termínu presahujú hranice tejto monografie a ich skúmanie ponechávame jazykovede a filozofii.

<sup>85</sup> KOŘENSKÝ, J., CVRČEK, F., NOVÁK, F.. *Juristická a lingvistická analýza právnych textů*. Praha: Academia, 1999, s. 114.

<sup>86</sup> KNAPP, V. Právní pojmy a právní terminologie. In: *Státní správa*. Praha: Bulletin Ústavu státní správy. 1978, č. 4, s. 36 – 37.

z dvoch i viacerých slov, ktoré iba vo vzájomnom spojení vytvárajú významovú jednotu. Tá sa používa na označenie jedného pojmu a nemožno ju použiť oddelene. Oddelením slov sa definitívne stráca obsahový význam pojmu. Príkladom je *fyzická osoba, rodičovská dovolenka, prekážky v práci, predčasný dôchodok* a i. Právny pojem je tak možné chápať v rovnakom, v presnejšie vymedzenom alebo v odlišnom význame ako v prirodzenom jazyku. Neuralgickým bodom v porozumení textov právnych predpisov sú tak právnické termíny s domácim slovotvorným základom, ktoré sa však v texte právneho predpisu používajú v mierne odlišnom alebo celkom odlišnom význame, ako ich bežne používa široká verejnosť.

Z hľadiska typológie najpočetnejšiu skupinu právnických termínov predstavujú podstatné mená (napr. zamestnanec, zamestnávateľ, mzda, plat a pod.), ale stretnúť sa možno aj s prídavnými menami (napr. nezamestnaný, nadbytočný) a slovesami (napr. štrajkovať, diskriminovať). V rámci viacslovných termínov majú najpočetnejšie zastúpenie kolokácie prídavných mien a podstatných mien (napr. pracovná zmluva, závislá práca, pracovný pomer, pracovný čas a pod.).

Právne pojmy a termíny majú typické vlastnosti. To, čo robí pojem právnym pojmom, je podľa Š. Lubyho právna (odborná) správnosť, jazyková správnosť, jednoznačnosť významu, presnosť, zreteľnosť a ustálenosť.<sup>87</sup> Rovnaké vlastnosti s malými významovými odtienkami sú pripisované termínu. Napríklad J. Horecký uvádza ako nevyhnutné znaky termínu významovú priesačnosť, systémovosť, ustálenosť, jednoznačnosť, presnosť, nosnosť, ľudovosť a medzinárodnosť.<sup>88</sup> I. Masár k týmto znakom ešte dopĺňa motivovanosť, derivatívnosť, krátkosť a preložiteľnosť.<sup>89</sup> Z vlastností, ktoré jazykovedci pripisujú termínu, vychádzajú aj legislatívne pravidlá vlády a legislatívne pravidlá tvorby zákonov. Podľa čl. 4 ods. 2 legislatívnych pravidiel tvorby zákonov *zákon musí byť terminologicky*

---

<sup>87</sup> LUBY, Š. Teoretické otázky právnej terminológie v normotvornom procese. In: *Právnik*. Praha, Ústav státu a práva, 1974, č. 8.

<sup>88</sup> HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1956, s. 35.

<sup>89</sup> MASÁR, I. *Príručka slovenskej terminológie*. Bratislava: Veda, 1991, s. 42.

*presný a jednotný. Možno v ňom používať len správne a v právnom poriadku ustálené pojmy a správnu právnu terminológiu. Takmer totožne, podľa čl. 6 ods. legislatívnych pravidiel vlády zákon musí byť terminologicky správny, presný, jednotný a všeobecne zrozumiteľný. Možno v ňom používať len správne a v právnom poriadku ustálené pojmy a správnu právnu terminológiu.* M. Imrichová špecifikuje vlastnosti právnického termínu a uvádza, že takýto termín sa vyznačuje spisovnosťou, systémovosťou, ustálenosťou, jednoznačnosťou, presnosťou, motivovanosťou, ale aj formalizovanosťou a zreteľnosťou.<sup>90</sup>

Ku kľúčovým vlastnostiam právnických termínov zaistujúcim jednotný výklad ustanovení textov právnych predpisov a jednoduchšie pochopenie textu tak možno zaradiť hlavne:

- i. *jednoznačnosť a presnosť*, ktorá ako charakteristická vlastnosť každého termínu znamená, že slovo má iba jeden určitý význam v rámci jedného odboru. Jednoznačnosť a presnosť termínu sa zabezpečuje definovaním. Definície sú v práve dôležité, pretože tvorba právnických termínov môže byť motivovaná polysémickými slovami z prirodzeného jazyka a takáto viacvýznamová nejednoznačnosť je pre právne vzťahy nežiaduca.<sup>91</sup>
- ii. *určitosť*, ktorá vyjadruje to, že termín konkrétne a exaktne vystihuje danú skutočnosť.
- iii. *ustálenosť*, v zmysle ktorej nie je žiaduce, aby sa vžitá a presne definované termíny používané niekoľko rokov menili a nahradzovali novými termínmi. Ustálenosť je potrebné chápať aj v zmysle obsahovej stálosti a nemennosti, keď sa v prijímaných právnych normách majú používať termíny v jestvujúcich a platných právnych normách.
- iv. *stručnosť*, v rámci ktorej by v definíciách prednosť pred dlhými súvetiami mali dostať jednoduché vety.
- v. *jednotnosť*, pod ktorú patrí používanie rovnakých slov pre rovnaké pojmy a rôznych slov pre pojmy s odlišným významom. Neustále

---

<sup>90</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 12, 14 a 53.

<sup>91</sup> HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1956, s. 35.

opakovanie rovnakého termínu v texte právneho predpisu nie je prekážkou, ale práve naopak, je prínosné.

## 4.2. Tvorba právnických termínov

Proces, v ktorom sa bežné pomenovanie stáva termínom s definovaným významom, sa označuje ako terminologizácia. Právnické termíny vo väčšine prípadov vznikajú sémantickým spresňovaním významu všeobecne používaných slov z prirodzeného jazyka (napr. termín závislá práca), ale aj preberaním slov z cudzích jazykov (napr. termín telepráca). Podmienke základnej zrozumiteľnosti právnických termínov pre bežnú verejnosť však viac vyhovujú slová s domácim slovotvorným základom.<sup>92</sup>

Čl. 4 legislatívnych pravidiel tvorby zákonov a čl. 6 legislatívnych pravidiel vlády uvádzajú, že *ak niet vhodného pojmu alebo termínu, možno na jeho utvorenie použiť iné slovo alebo slovné spojenie, ktoré vyhovuje z významovej stránky. Nový pojem treba v zákone právne vymedziť.* Je tak možné tvoriť termíny jednoslovné, ale aj viacslovné. Výhodou jednoslovných termínov je, že sa od nich jednoduchšie tvoria odvodeniny a ich kondenzovanosť (jednoslovnosť) šetrí priestor v právnom predpise. Výhodou viacslovných termínov je, že môžu byť pre adresáta zrozumiteľnejšie a určitejšie, pretože explicitnejšie vyjadrujú potrebnú informáciu. Naopak, ich nevýhodou je neekonomickosť, ktorá spočíva v tom, že viacslovné termíny zaberajú viac priestoru aj viac času v hovorenej reči.<sup>93</sup>

Tvorba právnických termínov nemôže byť motivovaná nespisovným slovom. „*Motivantom preto nie sú napr. nárečové slová, slangové slová či subštandardné slová, kam zaradujeme aj bohemizmy.*“<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 7.

<sup>93</sup> ČECHOVÁ, M. a kol. *Čeština-- řeč a jazyk*. 3., rozš. a upr. vyd. Praha: SPN – pedagogické nakladatelství, 2011, s. 68.

<sup>94</sup> IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 53.



### 4.3. Interpretácia vybraných pracovnoprávných pojmov a termínov

Právnická terminológia je nevyhnutná pre presnosť a jednoznačnosť vyjadrenia myšlienok. Jednoznačnosť a presnosť termínu súčasne považujeme za najnevyhnutnejšiu vlastnosť právnického termínu. Aj napriek tomu je však konštatovaný nepriaznivý stav, „*keď nezanedbateľná časť termínov má nejednoznačný význam alebo viacznačný význam, významy mnohých termínov sú nadmerne neostré; niektoré termíny sú na okraji slovnej zásoby spisovného jazyka...*“<sup>95</sup>. Ostatne uvedeným sa poukazuje predovšetkým na boj o pojem zmluva, ktorý jazykovedci odporúčajú nahradiť pojmom dohoda. Slovník slovenského jazyka zmluvu vysvetľuje ako dohodu, dohodnutie, dorozumenie; zmluva: uzavrieť, podpísať dohodu; dohoda hospodárska, finančná, cenová, obchodná a i. Pojem dohoda podľa menovaného slovníka označuje zmluvu, dohodnutie sa (obyčajne písomné) niekoľkých ľudí alebo strán na nejakej veci, dohodu (ktorú možno podpísať), uzavrieť zmluvu, plniť, zrušiť zmluvu: zmluvou sa zaviazat', urobiť zmluvu s niekým a i.<sup>96</sup> Oba pojmy môžu byť na prvý pohľad v prirodzenom jazyku pri praktickom používaní zameniteľné a laik ani nepostrehne to, čo je dôvodom rozporov medzi jazykovedcami a právnikmi. Ako nezainteresovaní v odborných lingvistických diskusiách o použití jazyka a jeho výrazových prostriedkov nemusíme pochopiť, prečo podľa viacerých je pojem dohoda namiesto pojmu zmluva správnejší. No s určitosťou vieme, že v právnom jazyku sa používajú oba pojmy a dokonca nebývajú zameniteľné.

Musíme tak potvrdiť, že efektívne používanie výrazov s požadovaným a signalizovaným rozdielnym významom je stále aktuálnym problémom.<sup>97</sup> Vychádzajúc zo základných pravidiel

---

<sup>95</sup> GAHÉR, F. Tvorba, interpretácia a aplikácia právnych noriem – logické aspekty: niekoľko argumentov v prospech použitia logiky pri tvorbe, interpretácii a aplikácii zákonov. In: *České právní myšlení a logika: minulost a perspektivy* 2. Brno : MU, 2005, s. 38 – 52.

<sup>96</sup> Bližšie: Slovník slovenského jazyka. Dostupné na internete: <https://slovník.aktuality.sk/pravopis/slovník-sj/?q=zmluva>.

<sup>97</sup> Pozri aj: ŠVEC, M., MADLEŇÁK, A. K zrozumiteľnosti a vhodnosti informovania v pracovnom práve ako predpokladu splnenia zákonných informačných povinností. In:

o vlastnostiach pojmov a termínov sme zvolili také, ktoré v pracovnoprávnej oblasti spôsobujú výkladové problémy vzhľadom na to, že ich význam je v texte právneho predpisu oproti prirodzenému jazyku posunutý a používaný v iných významových konotáciách.

Pre právnickú terminológiu je neprípustné používanie rôznych jazykových výrazov na vyjadrenie jedného pojmu, t. j. synonym. Ak na vyjadrenie pojmu existuje viac synonymických výrazov, je potrebné pre text právneho predpisu vybrať jeden a ostatné vylúčiť.<sup>98</sup> Sme toho názoru, že v tomto smere je pracovnoprávna terminológia na dobrej úrovni a v Zákonníku práce je problém používania synonym eliminovaný až na jednu výnimku, ktorá sa týka používania výrazov tehotná zamestnankyňa vs. tehotná žena, rovnako dojčiaci zamestnankyňa vs. dojčiaci žena. Problém v porozumení tak v tomto smere u bežného percipienta spôsobuje skôr nevedomosť o význame použitých výrazov. Zamerali sme sa preto na interpretáciu takých termínov a pojmov, ktoré sú v prirodzenom jazyku považované za synonymá, no v texte právneho predpisu je význam jednotlivých členov synonymického radu rozdielny a má aj odlišné právne následky. Za také považujeme výrazy: *doby – lehoty; plat – mzda – odmena; rodinný príslušník – blízka osoba – člen rodiny a splnomocnenie – poverenie.*

Z kategórie lexikálnych jednotiek všeobecného základu spisovného jazyka, ktoré majú v právnych predpisoch presnejšie vymedzený význam, sme zvolili dva pojmy: *žiť sám* a *spoločná domácnosť*, ktoré vysvetľujeme v rámci definície osamelého zamestnanca podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce, pričom definícia je súčasne príkladom tzv. kruhovej definície alebo aj tautologickej definície (pozri kapitolu 4.3.6). Ide o chybu v definícii, keď sa nejaký pojem definuje sám sebou, takže definícia je vlastne kruhom.

Okrem synonymie a kruhovej definície jednoznačnosť a presnosť termínov narúša polysémia. Ide o vlastnosť termínu, ktorá spôsobuje komunikačné ťažkosti, pretože v jednej forme/v jednom

---

*Košické dni súkromného práva II.: recenzovaný zborník vedeckých prác.* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s.288 – 301.

<sup>98</sup> ŠÍN, Z. *Tvorba práva. Pravidla. Metodika.* 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009, s. 153.

slove je prítomných niekoľko vzájomne zviazaných významov.<sup>99</sup> Za polysémický termín považujeme výraz rodičovská dovolenka.

A napokon, odhliadnuc od lingvistických faktorov, ktoré sme vytipovali ako prekážku jednoznačnosti a zrozumiteľnosti textov právnych predpisov, uvádzame výklad niektorých pojmov, ktoré sú nejednoznačné, pretože to tak tvorca právneho predpisu mienil. V závere tejto kapitoly interpretujeme vágne pojmy *vážne dôvody* a *starostlivosť*.

#### **4.3.1. Tehotná zamestnankyňa a tehotná žena, dojčiaca zamestnankyňa a dojčiaca žena**

Zákonník práce obsahuje viacero legálnych definícií právnych pojmov, ktoré pre účely právneho jazyka precizuje, resp. vysvetľuje ich obsah. Ich použitie obmedzuje pre daný právny predpis, pre oblasť právnych vzťahov upravených samotným Zákonníkom práce. Vo sfére pracovných podmienok osobitnej skupiny zamestnancov, za ktorú sú považované tehotné ženy, dojčiace ženy, ale i rodičia malých detí (s ohraničeným vekom detí), ustanovuje Zákonník práce legálne definície relevantných pojmov, no súčasne používa i pojmy, ustálené slovné spojenia, ktoré spravidla bližšie konkretizujú hypotézy príslušných právnych noriem v danom prípade.

Zákonník práce z roku 2001 zaviedol viaceré definície právnych pojmov, medzi inými i pojem tehotná zamestnankyňa (ust. § 40 ods. 6) a dojčiaca zamestnankyňa (ust. § 40 ods. 7). *Tehotnou zamestnankyňou na účely Zákonníka práce je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. Dojčiaca zamestnankyňa na účely Zákonníka práce je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.* Aj napriek týmto legálnym definíciám však v Zákonníku práce nájdeme výraz *zamestnankyňa je tehotná* či *výraz tehotná žena, dojčiaca žena* (nie zamestnankyňa).

Usporiadanie slov v tom zmysle, že adjektívum *tehotná* je raz prvé v poradí a v inom prípade druhé (*tehotná zamestnankyňa* a

---

<sup>99</sup> MASÁR, I. *Príručka slovenskej terminológie*. Bratislava: Veda, 1991, s. 107.

*zamestnankyňa je tehotná*), má svoj význam pre realizáciu obsahu dotknutej právnej normy a pre jej právne následky. V prvom prípade hypotéza právnej normy obsahujúca podmienku tehotenstva zamestnankyne vyžaduje deklarovanie tohto stavu písomným oznámením, a teda aktívnym konaním zamestnankyne. V druhom prípade sa vychádza z objektívneho stavu tehotenstva. Presvedča o tom aj ustálená judikatúra Súdneho dvora Európskej únie. Spočiatku sa Súdny dvor Európskej únie jednoznačne vyhraňoval voči daniu platnej výpovede tehotnej žene, ak informáciu o tehotenstve neposkytla, no neskôr sa jeho rozhodovacia činnosť posunula smerom k favorizovaniu objektívneho stavu tehotenstva pred splnením formálnej požiadavky informovanosti o ňom. Vo veci C-506/06 Sabine Mayr/Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG súd upriamil pozornosť na článok 10 smernice č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (ďalej smernica na ochranu matiek) zakazujúci prepustiť tehotnú ženu (okrem výnimočných prípadov) počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky. Konštatoval, že ju nemožno prepustiť od začiatku trvania tehotenstva, berúc do úvahy a rešpektujúc definíciu pojmu tehotnej pracovníčky (článok 2 písm. a) smernice na ochranu matiek), teda za podmienky, že informovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve podľa požiadaviek národného práva a/alebo praxe. Ďalšie rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie potvrdzujú skutočnosť, že tehotná žena je hodná ochrany pred výpoveďou s ohľadom na objektívny stav tehotenstva, a nie až potom, čo poskytne zamestnávateľovi informáciu o svojom tehotenstve.<sup>100</sup> Rozhodovacia prax vychádza z toho, že hlavným cieľom smernice na ochranu matiek a v súlade s ňou aj cieľom národných právnych úprav členských štátov Európskej únie je zabezpečiť ochranu zdravia tehotnej zamestnankyne a nenarodeného dieťaťa, čo by výpoveďou v čase tehotenstva nemohlo byť zaistené a ženy by z dôvodu svojho tehotenstva čelili znevýhodneniam na trhu práce, čo nie je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. K tomu ešte možno doplniť, že Zákonník práce z roku 1965 nedefinoval pojem tehotná

---

<sup>100</sup> Rozsudok vo veci C-460/06 Nadine Paquay, vo veci C-232/09 Dita Danosa.

zamestnankyňa, avšak v právnych vzťahoch pracovného práva boli tehotné zamestnankyne ako subjekty pracovného práva pred výpoveďou či okamžitým zrušením pracovného pomeru chránené bez ohľadu na to, či zamestnávateľ o ich tehotenstve vedel, alebo nie, a výpoveď im daná v čase tehotenstva bola právne neúčinná, a teda neplatná. Zákonník práce tak vychádzal z objektívneho stavu tehotenstva a nevyžadoval naplnenie znakov tehotenstva v právnom slova zmysle. Táto úprava bola podporená viacerými rozhodnutiami československých všeobecných súdov.<sup>101</sup>

Vo viacerých ďalších ustanoveniach upravujúcich niektoré aspekty pracovných podmienok tehotných zamestnankýň a dojčiacich zamestnankýň však zákonodarca upúšťa od pojmu zamestnankyňa a používa pojem *žena*. Napr. podľa ust. § 55 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak *tehotná žena*, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a *dojčiaca žena* pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu. Taktiež podľa ust. § 161 ods. 1 Zákonníka práce *tehotné ženy*, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a *dojčiace ženy* nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Rovnaké pomenovanie sa vzťahuje na tieto ženy pri povinnosti zamestnávateľa vykonať dočasnú úpravu ich pracovných podmienok alebo upraviť ich pracovný čas (ust. §§ 162, 164 Zákonníka práce). Upozorňujeme na to, že v uvedených (aj v ďalších) prípadoch právny jazyk nepoužíva termín (s dôrazom na podmet v slovnom spojení) *tehotná/dojčiaca zamestnankyňa* tak, ako ich zadefinoval v § 40 Zákonníka práce. Ide o zdanlivo nebadaný rozdiel, no práve preto, že k nemu došlo, sú namieste otázky, či právna ochrana v pracovnoprávnom vzťahu sa viaže iba na zamestnankyňu, ktorá v súlade s legálnou definíciou podľa ust. § 40 ods. 6 Zákonníka práce písomne zamestnávateľa informovala, že je tehotná, a predložila mu o tom lekárske potvrdenie, teda iba na tehotnú *zamestnankyňu*. A či snáď zákonodarca zámerne používa pojmy *tehotná žena*, *dojčiaca žena* preto, aby zdôraznil, že na nich sa zvýšená ochrana nevzťahuje iba preto, že nepoužil v daných prípadoch pojem *zamestnankyňa*? S istotou konštatujeme, že to tak nie je, pretože v takom prípade by nemalo

---

<sup>101</sup> Napr. rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave (Rc) 8 Co 730/66.

význam legálne zdefinovať výrazy tehotná zamestnankyňa a dojčiaci zamestnankyňa a právny stav, ktorý by tak nastal, by nebol súladný s cieľom smernice na ochranu matiek. Z uvedených dôvodov konštatujeme, že nejednotnosť v označení a v používaní pojmov zamestnankyňa a žena nebola zámerná. Zastávame názor, že zákonodarca mal použiť jednotný pojem, ak oba pojmy naplňajú tú istú podstatu javu, čím by sa vylúčila možnosť interpretovať ich rôzne. „*Nie je to nová požiadavka, aby sa v práve nevytvárali zbytočné rozdiely v právnom pojmosloví, ktoré nemajú opodstatnenie a vedú k neprehľadnosti v právnom poriadku.*“<sup>102</sup> Podobne i V. Žofčinová upozorňuje na niektoré ďalšie interpretačné problémy právnych noriem ovplyvňujúce ich praktickú realizáciu, keď zamestnávateľ nemá nástroje umožňujúce hodnoverne zistiť naplnenie podmienok hypotézy právnej normy zo strany zamestnankyne, resp. zamestnanca.<sup>103</sup>

Na margo definície tehotnej zamestnankyne poukazujeme ešte na jej problémové vnímanie zo strany odbornej verejnosti. Definícia tehotnej zamestnankyne vložená do Zákonníka práce z roku 2001 je považovaná z hľadiska jej právnej charakteristiky za zbytočne komplikovanú a porovnávajúc ju s obdobnou definíciou tehotnej pracovníčky v smernici na ochranu matiek stojacu nad rámec minimálnej požiadavky vyplývajúcej zo smernice.<sup>104</sup> Kým smernica na ochranu matiek prisudzuje ochranu v pracovnoprávnom vzťahu tej tehotnej pracovníčke, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou, Zákonník práce vyžaduje, aby táto informácia bola písomná, a navyiac, aby zamestnankyňa predložila zamestnávateľovi písomné potvrdenie o svojom tehotenstve. Pri zbežnom prečítaní ust. § 40 ods. 6 Zákonníka práce by sme došli k záveru, že ak zamestnankyňa nenaplnila právne požiadavky legálnej definície, nemala by právo požívať zvýšenú ochranu v zamestnaní počas tehotenstva, vrátane ochrany pred výpoveďou z pracovného pomeru.

---

<sup>102</sup> ŠÍN, Z. *Tvorba práva. Pravidla, Metodika. Technika.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 167.

<sup>103</sup> ŽOFČINOVÁ, V. *Osobitné kategórie zamestnancov.* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 113 – 115.

<sup>104</sup> Pozri napr. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Veľké komentáre.* Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 397.

Podľa ust. § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie dať výpoveď v ochranej dobe, a to v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná. Autorky H. Barancová a A. Olšovská však predpokladajú, že ak by žena neinformovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve, ale táto skutočnosť by bola v podniku všeobecne známa, výpoveď jej daná v ochranej dobe by bola neplatná pre rozpor s dobrými mravmi.<sup>105</sup>

#### 4.3.2. Doby a lehoty

V prirodzenom jazyku sa slovo doba považuje za synonymum slova lehota.<sup>106</sup> V oboch prípadoch si laik predstaví plynutie vymedzeného časového úseku, čo nie je ďaleko od pravdy, ale v teoreticko-právnej rovine ide o rozdielne pojmy s odlišnosťami v počítaní a súvisiacimi právnymi následkami. Lehota a doba nie sú ekvivalenty, ale výrazy s odlišnou pojmovou náplňou.

Lehota je časový úsek na uplatnenie práva alebo nároku vymedzený začiatkom a koncom možnosti uplatnenia tohto práva alebo nároku na súde, iného príslušného orgánu, u právnickej osoby alebo fyzickej osoby. Zjednodušene možno povedať, že ide o časový interval, v ktorom má byť niečo vykonané, aby nenastal určitý (spravidla negatívny) následok. Napríklad ak zamestnanec v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, nepodá žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, táto jeho možnosť po uplynutí lehoty zaniká.

Dobou sa rozumie časové obdobie, v rámci ktorého zákonom ustanovené práva a povinnosti vznikajú a trvajú alebo na uplynutie ktorého zákon viaže ich zánik. Dobou je teda časový interval, s ktorého skončením sú spojené určité právne následky, a to bez ohľadu na vôľu subjektu.

Rozdiel medzi lehotami a dobami je v počítaní ich plynutia. Na počítanie lehôt sa použijú všeobecné pravidlá ustanovené v § 122 Občianskeho zákonníka. Podľa citovaného ustanovenia lehota začína

---

<sup>105</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Veľké komentáre*. Bratislava: C. H. BECK, 2017, s. 644.

<sup>106</sup> Synonymický slovník slovenčiny z roku 2004 dostupný na slovníkovom portáli Jazykovedného ústavu E. Štúra SAV: <http://slovník.juls.savba.sk/>.

plynúť až odo dňa nasledujúceho po dni, v ktorom nastala skutočnosť (udalosť) rozhodujúca pre začiatok jej plynutia, a končí sa uplynutím zákonom ustanoveného časového obdobia. Ak je lehota určená podľa dní, končí sa uplynutím jej posledného dňa; lehota určená podľa týždňov, mesiacov alebo rokov sa končí uplynutím toho dňa, ktorý sa názvom, resp. jeho číselným označením v danom kalendárnom mesiaci zhoduje s dňom, od ktorého začala plynúť. Ak nie je takýto deň v poslednom mesiaci, prípadne koniec lehoty na jeho posledný deň. Ak posledný deň lehoty prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň.

Naproti tomu doba plynie už od toho dňa, v ktorom nastala skutočnosť rozhodujúca pre jej plynutie, a spravidla sa končí dňom predchádzajúcim dňu, ktorý sa svojím názvom alebo číselným označením v danom kalendárnom mesiaci zhoduje s dňom, od ktorého začala plynúť. Podľa § 37 Zákonníka práce *doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.* Ak posledný deň doby prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, zostáva tento deň posledným dňom doby a nepresúva sa na najbližší nasledujúci pracovný deň.

Zákonník práce určuje dĺžku dôb, prípadne obsahuje pravidlo, ako sa doba počíta. Príkladmi dôb v pracovnom práve sú skúšobná doba, výpovedná doba, pracovný pomer na určitú dobu i ochranná doba, v ktorej zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď.

### **4.3.3. Mzda, plat a odmena**

Pojmy mzda, plat, odmena sú veľmi často zamieňané a laická verejnosť nevie, aké sú medzi nimi rozdiely. V zásade sa tomu nemožno čudovať. Synonymický slovník slovenčiny z roku 2004 pri slove mzda uvádza ako synonymické výrazy pojmy plat, zárobok, odmena.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Synonymický slovník slovenčiny z roku 2004 dostupný na slovníkovom portáli Jazykovedného ústavu E. Štúra SAV: <http://slovník.juls.savba.sk/>.



Pojmy mzda, plat, odmena možno považovať v pracovnoprávnej terminológii za významovo ustálené.<sup>108</sup> V pozitívnom vyjadrení sa podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce považuje za mzdu *peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu*. V negatívnom vyjadrení podľa citovaného ustanovenia sa za mzdu *nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa taktiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení*. Mzda sa poskytuje za skutočne vykonanú prácu v podnikateľskej (súkromnej) sfére a jej výška býva predmetom dohody zmluvných strán.

Na rozdiel od mzdy je plat vždy peňažným plnením, neexistuje naturálna forma platu. Ide o peňažné ocenenie práce vykonávanej v pracovnom, štátnozamestnaneckom alebo služobnom pomere pre zamestnávateľov, ktorých činnosť je celkom alebo z väčšej časti zabezpečovaná z verejných zdrojov (štátny rozpočet + rozpočet Európskej únie). Plat nie je predmetom zmluvného dojednania, ale býva určovaný na základe kvalifikácie a praxe zamestnancov podľa tarifných tabuliek, a preto jeho výška nie je natoľko variabilná, ako je to v prípade mzdy.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. Pojem dosiahnutej mzdy. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017. s. 78 – 84.

<sup>109</sup> Pozri aj: SEILEROVÁ, M. Zmluvné nastavenie zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, 2017, s. 36 – 54.

Termín odmena v ústavnom vymedzení podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky je potrebné vykladať v tom najširšom slova zmysle ako slovo odvodené od slovesa odmeňovať, čo znamená, že zahŕňa i také výrazy ako mzda a plat.<sup>110</sup> V pracovnoprávnej terminológii je potrebné vnímať termín odmena v širšom a v užšom slova zmysle. V širšom zmysle ide o fakultatívne plnenie poskytované zamestnancom k mzde alebo k platu vo význame ocenenia práce navyše alebo ocenenia za dobre odvedenú prácu. V užšom slova zmysle je to plnenie poskytované zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa deviatej časti Zákonníka práce.

Na termín mzda však v tejto časti publikácie poukazujeme aj v súvislosti s ďalšou vlastnosťou právnických termínov, a to jednoznačnosťou a presnosťou. Ako sme už uviedli, termín má označovať jeden a ten istý význam vo všetkých kontextoch, v ktorých sa použije, aby sa minimalizovala nepresnosť a nejednoznačnosť.<sup>111</sup> Predmetom dohody o zrážkach zo mzdy je právo zamestnanca na mzdu. Ustanovením § 132 Zákonníka práce sa v porovnaní s ustanovením § 118 ods. 2 Zákonníka práce ale upravuje podstatne širšie ponímanie termínu mzda použitého v súvislosti s vykonávaním zrážok, keď citované ustanovenie používa výraz príjem.<sup>112</sup> Mzdou sa na účely výkonu zrážok rozumiejú všetky zložky príjmu, aj keď nemajú charakter mzdy, ale sú súčasťou vyplácaných plnení. Prakticky to znamená, že zrážky je možné vykonávať z plnení, ako sú náhrada mzdy, odstupné, odchodné, plnenia stabilizačnej a vernostnej povahy, t. j. zo všetkých príjmov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi z ich pracovnoprávneho vzťahu, aj keď sa v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce za mzdu nepovažujú.<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Porovnaj aj: ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A: Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. Roč. 3, č. 2 (2015), s. 61 – 69 [online]. Spôsob prístupu: <http://sic.pravo.upjs.sk>.

<sup>111</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 35.

<sup>112</sup> Ust. § 132 Zákonníka práce: „Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.“

<sup>113</sup> Pozri k tomu aj: ŽULOVÁ, J. *Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca*. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 30.

Názov tohto druhu zabezpečovacieho prostriedku tak môže byť pre percipienta zmätočný, čo sa nakoniec aj potvrdilo. V otázke č. 11 dotazníka sme od respondentov žiadali, aby spomedzi jednotlivých zložiek príjmu zamestnanca (napr. naturálna mzda, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, náhrady za pracovnú pohotovosť, odmena za životné jubileum atď.) vybrali tie zložky, ktoré môžu podľa ich názoru podliehať zrážkam zo mzdy. Očakávali sme, že štruktúra odpovedí respondentov na túto otázku bude značne diverzifikovaná a málokto, ak vôbec niekto, označí všetky správne odpovede. Pri vyhodnocovaní dotazníkov sme zaznamenali len dve správne odpovede. Respondentom sa najmenej pravdepodobne zdalo, že by zamestnávateľ pri zrážkach zo mzdy mohol siahnúť na ich cestovné náhrady, odchodné a odmenu za životné jubileum. Naopak, väčšina respondentov sa priklonila k tomu, že zamestnávateľ je oprávnený vykonať zrážky zo mzdy z naturálnej mzdy, zamestnaneckej prémie a odmeny za skvelý pracovný výkon. Číselné a percentuálne vyjadrenie odpovedí na otázku č. 11 je zaznamenané v tabuľke č. 3.

*Tabuľka č. 3 Zrážky zo mzdy*

Zamestnávateľ môže zamestnancovi zrážať zrážky z:	Počet	% podiel
naturálnej mzdy	143	63,00 %
odstupného	44	19,38 %
odchodného	34	14,98 %
cestovných náhrad	31	13,66 %
náhrady za pracovnú pohotovosť	60	26,43 %
náhrady za prácu vo sviatok	85	37,44 %
odmeny poskytnutej za skvelý pracovný výkon	108	47,58 %
zamestnaneckej prémie	122	53,74 %

odmeny za životné jubileum	36	15,86 %
----------------------------	----	---------

*Zdroj: vlastné spracovanie.*

Bez znalosti ustanovenia § 132 Zákonníka práce názov dohoda o zrážkach zo mzdy zvädza k prvoplánovému vnímaniu možnosti zamestnávateľa realizovať zrážky zo mzdy, nezahrňujúc do toho plnenia ako náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady a podobne (v zmysle negatívneho vymedzenia mzdy podľa ustanovenia § 118 ods. 2 Zákonníka práce). Respondenti skutočne pripúšťali možnosť výkonu zrážok vo vzťahu k takým plneniam, ktoré mali povahu mzdy iba podľa ich subjektívnych pocitov.

Ak v jednom ustanovení Zákonník práce vymedzuje pojem mzda (§ 118 ods. 2) a v inom ustanovení predpokladá, že dohoda o zrážkach zo mzdy sa nevzťahuje len na mzdu, ale na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom (§ 132), konštatujeme, že ide o porušenie požiadavky na presnosť a jednoznačnosť termínu. Odlišný rozsah termínu mzda na účely dohody o zrážkach zo mzdy spôsobuje komunikačné ťažkosti. Ak slovenský zákonodarca s účinnosťou od 1. septembra 2011<sup>144</sup> rozšíril vecný rozsah plnení, z ktorých možno vykonávať zrážky, na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, zodpovedať by tomu mala pravdepodobne 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.

#### **4.3.4. Rodinný príslušník, člen rodiny a blízka osoba**

Pre vymedzenie okruhu subjektov patriacich do rodiny zamestnanca používa Zákonník práce tri pojmy so sémantického hľadiska podstatne príbuzného významu – pojmy rodinný príslušník,

<sup>144</sup> Znenie ust. § 132 Zákonníka práce účinné do 31. augusta 2011: „Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.“

blízka osoba, člen rodiny, s ktorými však spája rozdielne subjektívne práva zamestnanca.

Podľa § 40 ods. 5 Zákonníka práce je *rodinným príslušníkom na účely tohto zákona manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.*

Pritom pojem rodinného príslušníka, používaný všeobecne v prirodzenom jazyku, môže byť – vzhľadom na vedomosti a aj inteligenčnú úroveň jeho používateľa – odlišný od obsahu definovaného právneho pojmu. Definíciu právneho termínu *rodinný príslušník* však nemožno rozširovať na text ostatných zákonov, keďže jeho použitie je prísne viazané na samotný Zákonník práce. Napriek uvedenému výpočtu osôb sa realizačná prax pri interpretácii pojmu rodinný príslušník stretáva s problémom správneho pochopenia jeho obsahu. Pochybnosti sa týkajú toho, či požiadavka spolužitia zamestnanca s jeho rodinným príslušníkom v spoločnej domácnosti sa vzťahuje výlučne na „inú osobu“, alebo platí aj vo vzťahu k predtým uvedenému výpočtu osôb. Ustanovenie § 40 ods. 5 Zákonníka práce taxatívnym spôsobom označuje za rodinného príslušníka priamo: *manžela, dieťa* (vlastné aj zverené zamestnancovi do starostlivosti), *rodiča, prarodiča, súrodenca, manžela súrodenca i vnuka zamestnanca*, ďalej *rodinu manžela zamestnanca* (jeho *súrodenca, rodiča, prarodiča*) a popisným spôsobom za rodinného príslušníka považuje aj *inú osobu*, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti. Požiadavka spolužitia v spoločnej domácnosti sa vzťahuje len na „*inú osobu*“ a manžel, dieťa a následne vymenované osoby v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce sú považované za rodinných príslušníkov zamestnanca z dôvodu vzájomných pokrvných príbuzenských a obdobných pomerov. A contrario, *manžel, dieťa, rodič zamestnanca...* sú rodinnými príslušníkmi, aj keď so zamestnancom

nežijú v spoločnej domácnosti.<sup>145</sup> Rozšírená aplikácia požiadavky spolužitia v spoločnej domácnosti na všetky osoby vymenované v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce by zužovala okruh subjektov oprávnených využiť súvisiace nároky. S pojmom rodinný príslušník spája Zákonník práce nárok na pracovné voľno (s náhradou aj bez náhrady mzdy) pri ospravedlnenej dočasnej nemožnosti výkonu práce v rámci dôležitých osobných prekážok v práci. Pracovné voľno s náhradou mzdy by napríklad pri nevyhnutnosti sprevádzania rodiča zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia alebo pri jeho úmrtí ( § 141 ods. 2 písm. c) a d) bod 2 Zákonníka práce) patrilo len tomu zamestnancovi, ktorý žije, (v prípade úmrtia) žil so svojím rodičom v spoločnej domácnosti. Na druhej strane si uvedomujeme, že široká aplikácia právnej normy oprávňuje zamestnanca vyhlásiť za svojho rodinného príslušníka akúkoľvek osobu, ktorá s ním žije spoločne v domácnosti, a (zne)užívať nároky, ktoré mu právne normy v tejto súvislosti ponúkajú. Avšak spoločná domácnosť, to nie je len faktický stav, ale aj termín, ktorý má svoje definičné znaky, bez naplnenia ktorých zdieľanie spoločného obydľia nebude považované za spolužitie v spoločnej domácnosti (pozri aj kapitolu 4.3.6). Takouto inou osobou žijúcou so zamestnancom v spoločnej domácnosti môže byť druh, družka, dieťa manžela, manželky zamestnanca z predchádzajúceho manželstva či iná ľubovoľná osoba bez príbuzenského vzťahu k zamestnancovi, napr. aj partner rovnakého pohlavia za splnenia definičných podmienok spoločnej domácnosti.

Definícia rodinného príslušníka v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce predstavuje špecifickú úpravu tohto termínu prísne viazanú len na použitie v právnych vzťahoch vznikajúcich na základe Zákonníka práce, čo znamená, že tento termín nemožno rozširovať na text iných zákonov. Inú teoreticko-právnu povahu má pojem blízka osoba, ktorý definuje ustanovenie § 116 Občianskeho zákonníka. Ako termín s dlhodobou tradíciou v našom právnom poriadku sa bežne používa jeho ustálený výklad aj mimo občianskeho práva. Pracovné právo nie je výnimkou a navyše, ako už bolo uvedené, subsidiárna

---

<sup>145</sup>Pozri aj: BARINKOVÁ, M. *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: UPJŠ, 2007, s. 19.

pôsobnosť Občianskeho zákonníka nás oprávňuje občianskoprávny výklad pojmu blízkej osoby v plnej miere aplikovať aj na oblasť pracovnoprávnych vzťahov. Ustanovenie § 116 Občianskeho zákonníka priamo za osobu blízku označuje *príbuzného v priamom rade, súrodenca a manžela*. Príbuznými v priamom rade sa rozumie vzťah predkov (ascendentov) a potomkov (descendentov). Stupeň ich príbuzenstva sa určuje podľa počtu zrodení, ktorými jedna osoba pochádza od druhej osoby. Príbuzenstvo v priamom rade sa zakladá aj osvojením. V súlade s ustanovením § 97 zákona o rodine totiž rovnaký vzťah ako medzi rodičmi a deťmi vzniká aj medzi osvojiteľom a osvojencom. *Iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pocitovala ako vlastnú ujmu* (§ 116 Občianskeho zákonníka). Iné osoby v rodinnom pomere sú ďalší pokrvný príbuzný, napr. strýko, synovec, bratranec a pod. Pokiaľ ide o pomer obdobný rodinnému pomeru, je to pomer, resp. vzťah medzi osobami, medzi ktorými neexistuje žiaden stupeň pokrvného príbuzenstva. Pri skúmaní, či pôjde o pomer obdobný rodinnému pomeru, musíme vždy prihliadať na skutočnosť, ktorá určuje vzťah medzi týmito osobami. Takouto skutočnosťou môže byť citová spriaznenosť (druh, družka) alebo rodinná spriaznenosť (švagor, svokor).

Pojem blízkej osoby zákonodarca používa v štyroch ustanoveniach Zákonníka práce:

- i) Zákonník práce zakazuje zamestnávateľovi okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom osobne sa starajúcim o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím (§ 68 ods. 3 Zákonníka práce).
- ii) Trvalá starostlivosť o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna, oprávňuje zamestnanca na vhodnú úpravu pracovného času (§ 165 Zákonníka práce).
- iii) Zamestnanec nemá zakročovaciu povinnosť na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi, pokiaľ by takýmto zákrokom vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov alebo blízkej osoby (§ 178 ods. 2 Zákonníka práce).

- iv) Pasívne volebné právo (t. j. právo byť volený) za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka nepatrí zamestnancovi, ktorý je blízkou osobou zamestnávateľa (§ 234 ods. 3 Zákonníka práce).

Pojmy rodinný príslušník a blízka osoba de facto označujú rovnaký kategorický typ osôb. Stále ide o osoby, ktoré na základe určitého vzťahu (pokrvného či citovo spriazneného) budú považované za patriace do rodiny zamestnanca. Zákonnodarca sa vybral cestou, keď niektoré inštitúty pracovného práva (dôležité osobné prekážky v práci) determinoval vzťahom zamestnanca k rodinnému príslušníkovi a iné oprávnenia zamestnanca vyplývajúce mu z pracovnoprávných predpisov (pozri i) až iv) vyššie) spája s pojmom blízkej osoby. Dodržiavanie „požiadavky, aby sa v práve nevytvárali zbytočné rozdiely v právnom pojmosloví, ktoré nemajú opodstatnenie a vedú k neprehľadnosti v právnom poriadku“,<sup>116</sup> nás doviedlo k myšlienke, do akej miery sú tieto pojmy totožné, resp. rozdielne, a aké následky by malo nahradenie niektorého z nich pojmom druhým. Porovnanie okruhu osôb spadajúcich pod pojem rodinný príslušník a pod pojem blízka osoba sťažuje nepriame vymedzenie subjektov, ktoré možno pod oba uvedené pojmy subsumovať a ktoré zabráňuje vysloveniu jednoznačného záveru, ktorý pojem je širší. Ktokoľvek, kto spĺňa požiadavku spolužitia v spoločnej domácnosti so zamestnancom, môže byť považovaný za rodinného príslušníka zamestnanca. Na druhej strane ktokoľvek, kto naplní definičné znaky rodinného alebo obdobného pomeru a spôsobenej ujmy, bude považovaný za blízku osobu. Myslíme si, že dokazovanie kategórie takej spôsobenej ujmy, ktorú by druhá osoba dôvodne pociťovala ako svoju vlastnú, je prísnejšie, čo do unesenia dôkazného bremena v porovnaní s dokázaním spolužitia v spoločnej domácnosti. Právna norma tak nepriamo stavia účinnejšie prekážky brániace zneužitiu pracovnoprávných nárokov spojených s pojmom blízkej osoby ako v prípade už spomínaného dokázania spolužitia v spoločnej domácnosti na účely posúdenia, či „iná osoba“ je rodinným príslušníkom.

---

<sup>116</sup> ŠIN, Z. *Tvorba práva. Pravidla. Metodika. Technika*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009, s. 167.



Nie je možné s konečnou platnosťou povedať, či používanie právnych termínov rodinný príslušník a blízka osoba súčasne v jednom právnom predpise má svoje opodstatnenie. Z porovnávacieho hľadiska všetky subjekty definované v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce okrem manžela súrodenca zamestnanca, rodiča manžela, súrodenca manžela, prarodiča manžela zamestnanca sú priamo blízkymi osobami podľa § 116 Občianskeho zákonníka (pôjde o príbuzných v priamom rade, manžela alebo súrodenca). Ale aj manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič manžela zamestnanca môžu byť považovaní za blízke osoby zamestnanca za predpokladu, že ujmu, ktorá by bola spôsobená niektorou z týchto osôb, by zamestnanec dôvodne pociťoval ako svoju vlastnú. Dôvodová správa nehovorí o úmysle zákonodarcu pri zavedení a konštrukcii právneho pojmu rodinný príslušník do pracovnoprávneho kódexu a dôvode, prečo nepoužil zaužívaný pojem blízke osoby.<sup>117</sup> Ak mal za cieľ konštruovať tento pojem ako autonómny (vlastný) pojem samostatného právneho odvetvia, t. j. pracovného práva, mal byť určite precíznejší. Jednak pri samotnej definícii, aby nevyvolávala pochybnosti, či sa podmienka spoluzitia v spoločnej domácnosti vzťahuje na všetky osoby vymedzené v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce, alebo len na „iné osoby“, a jednak mal na tento pojem viazať všetky právne následky konania zamestnanca týkajúceho sa jeho rodinných povinností v pracovnoprávných vzťahoch bez väzby na občianskoprávny pojem blízke osoby.

Použitím pojmov rodinný príslušník a blízka osoba zákonodarca nevyčerpáva terminológiu na označenie osôb patriacich do rodiny zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas ošetrovania chorého člena rodiny (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce). Obsahové vymedzenie pojmu člen rodiny v Zákonníku práce (ale aj v Občianskom zákonníku)<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Termín rodinný príslušník bol zavedený zákonom č. 311/2001 Z. z., ktorým sa zrušil pôvodný Zákonník práce – zákon č. 65/1965 Zb. Ten definíciu rodinného príslušníka neobsahoval.

<sup>118</sup> Občiansky zákonník pojem člen rodiny používa v ustanovení § 630: Ak sa obdarovaný správa k darcovi a k členom jeho rodiny tak, že tým hrubo porušuje dobré mravy, darca sa môže domáhať vrátenia daru. Aplikačná prax sa s otázkou, kto je člen rodiny, v tomto prípade vysporiadala v súdnom rozhodnutí R 61/1997. Za členov rodiny darcu Najvyšší súd Slovenskej republiky považuje tie fyzické osoby, ktoré sú s prihliadnutím na všetky

absentuje a tento pojem spôsobuje nemalé nejasnosti. Ako prvá sa vynára otázka, či vzhľadom na zadaný termín rodinného príslušníka v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce nejde pri použití pojmu člen rodiny len o nedôslednosť zákonodarcu v používaní pojmoslovia. Na jej objasnenie sme skúsili posúdiť historické okolnosti daného ustanovenia Zákonníka práce.

Už Zákonník práce – zákon č. 65/1965 Zb. v ustanovení § 127 – zaväzoval zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci po dobu ošetrovania chorého člena rodiny, pričom po túto dobu zamestnancovi nepatrila náhrada mzdy a jeho hmotné zabezpečenie bolo riešené odkazom na právnu úpravu v predpisoch o nemocenskom poistení. Základným predpisom v danej oblasti bol zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov (zrušený zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení), ktorý v ustanovení § 25 upravoval peňažnú dávku nazvanú podpora pri ošetrovaní člena rodiny. Podpora pri ošetrovaní člena rodiny patrila zamestnancovi (mužovi alebo žene), ktorý nemohol pracovať, pretože sa musel starať o dieťa mladšie ako 10 rokov alebo ošetrovať chorého člena rodiny. Súčasne podľa odseku dva citovaného ustanovenia § 25 podmienkou pre poskytovanie podpory pri ošetrovaní člena rodiny bolo, že dieťa alebo chorý člen rodiny žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti a že v tejto domácnosti nebol nikto iný, kto by sa mohol o dieťa starať alebo chorého ošetrovať. Splnenie podmienky spoločnej domácnosti sa nevyžadovalo, ak išlo o ošetrovanie (starostlivosť) dieťaťa mladšieho ako 10 rokov rodičom a ak nebol v domácnosti, v ktorej dieťa žije, nikto iný, kto by mohol dieťa ošetrovať alebo sa oň starať. V tom istom prípade ošetrovania (starostlivosti) patrila podpora len raz a len jednému oprávnenému. Členmi rodiny zamestnanca teda boli deti zamestnanca a osoby žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Podľa platného právneho stavu (ustanovenie § 141 ods. 1 Zákonníka práce) ani teraz počas doby ošetrovania chorého člena rodiny zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy. Jeho finančné

---

okolnosti danej veci k darcovi v pomere príbuzenskom alebo obdobnom, ak darca ujmu spôsobenú niekto z nich obdarovaným, pociťuje ako ujmu vlastnú. Pojem člen rodiny je tak interpretovaný cez pojem blízkej osoby.

zabezpečenie počas neprítomnosti v práci je riešené poskytovaním dávky nemocenského poistenia, ktorá sa nazýva ošetrovné. Nárok na ošetrovné vzniká zamestnancovi po splnení podmienky celodenného a osobného ošetrovania osoby z presne vymedzeného okruhu. Je ňou choré dieťa, manžel/manželka, rodič alebo rodič manžela/manželky, ktorých zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou (ustanovenie § 39 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ďalej len zákon o sociálnom poistení). Ustanovenie § 39 zákona o sociálnom poistení výslovne tieto subjekty za členov rodiny neoznačuje. Väzbu ošetrovného ako dávku viazanú len na ošetrovanie (starostlivosť) o členov rodiny však nie je možné spochybníť. V kontexte ďalších ustanovení zákona o sociálnom poistení je jednoznačné, že členmi rodiny sú dieťa, manžel/manželka, rodič zamestnanca a rodič manžela/manželky zamestnanca. Ide o ustanovenie § 233 ods. 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení, ktoré poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti ukladá povinnosť potvrdzovať (okrem iného aj) dočasnú nemožnosť výkonu zárobkovej činnosti z dôvodu potreby ošetrovania chorého člena rodiny na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou. A v súlade s prechodnými ustanoveniami zákona o sociálnom poistení platí, že kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch vydaných pred 1. januárom 2004 používa pojem podpora pri ošetrovaní člena rodiny, rozumie sa tým ošetrovné (ustanovenie § 260 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení). Z porovnania ustanovenia § 127 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce a ustanovenia § 141 zákona č. 311/2001 Z. z. (platného Zákonníka práce) v nadväznosti na príslušné predpisy sociálneho zabezpečenia plynú dva závery:

Ad 1. Skutočnosť, že zákonodarca nenaformuloval povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca vo väzbe na ošetrovanie chorého rodinného príslušníka, ale na pojem chorého člena rodiny, je prebratím právnej úpravy zo zákona č. 65/1965 Zb. a zachovaním vzájomnej kontinuity. To však nerieši otázku, či daný stav je prejavom nedôslednosti zákonodarcu alebo jeho úmyslom je pojmy rodinný príslušník a člen rodiny nestotožňovať, keďže v zákone č. 65/1965 Zb. definícia rodinného príslušníka neexistovala.

Ad 2. Zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov síce pojem člen rodiny tiež nedefinoval (rovnako ako zákon o sociálnom poistení), ale okruh subjektov, o ktorých starostlivosť zakladala zamestnancovi nárok na podporu pri ošetrovaní člena rodiny je oveľa širší v porovnaní so súčasným právnym stavom, v súlade s ktorým za členov rodiny zamestnanca môžeme označiť de facto len štyri subjekty: dieťa, manžela/manželku, rodiča a rodiča manžela/manželky. Okruh subjektov spadajúcich pod pojem člen rodiny podľa ustanovenia § 25 zákona č. 54/1956 Zb. si dovoľíme pripodobniť k legálnej definícii pojmu rodinný príslušník podľa ustanovenia § 40 ods. 5 Zákonníka práce, za predpokladu, že osoba považovaná za člena rodiny zamestnanca splnila podmienku spoluzitia v spoločnej domácnosti.<sup>119</sup>

To, že nevieme uspokojivo odpovedať na otázku, či bolo úmyslom alebo nedôslednosťou zákonodarcu nestotožňovať pojem člen rodiny s rodinným príslušníkom v ustanovení § 141 ods. 1 Zákonníka práce, vyvoláva konkrétny problematický aspekt. Je právne relevantným dôvodom na ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci len ošetrovanie chorého dieťaťa, manžela/manželky, rodiča a rodiča manžela/manželky alebo je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas doby, keď bude ošetrovať „iných členov rodiny“, aj keď počas tejto doby zamestnancovi nevznikne nárok na ošetrovné ani nárok na náhradu mzdy? Odpoveď na položenú otázku sa môže uberať dvoma smermi, bez nároku na zodpovedanie, ktorý z nich je ten správny. Ak bolo úmyslom zákonodarcu nestotožniť pojem člen rodiny a rodinný príslušník, mali by sme povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci prísne viazať len na okolnosť, keď ošetruje choré dieťa, manžela/manželku, svojho rodiča alebo rodiča manžela/manželky, lebo len tieto subjekty sú členmi rodiny podľa zákona o sociálnom poistení. Ak je zákonodarca len nedôsledný pri

---

<sup>119</sup> Len pre porovnanie, český Zákonník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) za člena rodiny zamestnanca považuje jeho manžela, registrovaného partnera, vlastné dieťa, osvojenca, dieťa zverené zamestnancovi do pestúnskej starostlivosti alebo výchovy, vlastných rodičov, osvojiteľa a pestúna. Iná fyzická osoba je postavená na úroveň člena rodiny iba za predpokladu, že žije so zamestnancom v domácnosti.

použití pojmoslovia, je potrebné odlíšiť dva samostatné (nepodmienené) nároky zamestnanca. Prvý spočíva v nároku na pracovné voľno bez náhrady mzdy pri ošetrovaní chorého člena rodiny (vo význame ošetrovania ktorejkoľvek osoby spadajúcej pod legálnu definíciu rodinného príslušníka). A druhým nárokom je dávka nemocenského poistenia, pokiaľ tým členom rodiny, ktorého ošetruje, je choré dieťa, manžel/manželka, rodič alebo rodič manžela/manželky zamestnanca. Argumentom oslabujúcim tento rozširujúci výklad pojmu člen rodiny nad rámec osôb, ktorých ošetrovanie zakladá nárok na ošetrovné, môže byť nízka (až nulová) využiteľnosť „neplateného“ pracovného voľna pri ošetrovaní v praxi. Ak zamestnanec bude nútený ošetrovať „iného člena rodiny“ (než dieťa, manžela/manželku, rodiča alebo rodiča manžela/manželky), uprednostní podľa nášho názoru čerpanie dovolenky alebo požiada zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna podľa ustanovenia § 141 ods. 3 Zákonníka práce, ktorého poskytnutie je ale závislé od vôle zamestnávateľa. Zamestnávateľ podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce môže, avšak nemusí pracovné voľno poskytnúť.

Na záver možno zhrnúť, že rodinu zamestnanca pre pracovnoprávne účely tvorí okruh osôb vymedzený pojmi rodinný príslušník (interpretácia podľa ustanovenia čl. 40 ods. 5 Zákonníka práce), blízka osoba (v zmysle § 116 Občianskeho zákonníka) a člen rodiny (s prihliadnutím na § 39 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení). Aplikácia predpisov z viacerých právnych odvetí neprispieva k odstráneniu pochybností o ich výklade.

#### **4.3.5. Splnomocnenie a poverenie**

Podľa Synonymického slovníka slovenčiny z roku 2004 je *splnomocnenie* poverenie konať v mene niekoho iného a výrazy *splnomocnenie* a *poverenie* sú chápané rovnocenne. V pracovnom práve je potrebné rozlišovať medzi splnomocnením a poverením,<sup>120</sup> pretože vyvolávajú rozdielne právne následky. Spoločné je však to, že

---

<sup>120</sup> Používanie pojmov v synonymickom význame viedlo k chybným záverom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vo veci sp. zn. 4 Cdo 4/2012 z 16. augusta 2012.

v oboch prípadoch zamestnávateľ nekoná osobne, ale v jeho mene koná niekto iný.

Podľa § 9 ods. 1 a 2 Zákonníka práce namiesto zamestnávateľa môžu robiť právne úkony aj ním **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. Zamestnávateľ môže písomne **poveriť** ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene.

Z uvedeného vyplýva, že poverený môže byť iba vlastný zamestnanec zamestnávateľa alebo jeho štatutárny orgán. Naproti tomu *splnomocnenie* (v synonymickom výraze zastúpenie) slúži na to, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby (nielen jeho zamestnanci), a preto by sa zamestnávateľ nemal nechať v pracovnoprávných vzťahoch zastupovať svojimi zamestnancami, vo vzťahu ku ktorým môže využiť *poverenie*. Nie je však vylúčené, aby sa zamestnávateľ dôverujúci svojmu zamestnancovi nechal týmto zamestnancom zastúpiť v iných právnych vzťahoch<sup>121</sup> (napr. splnomocní ho, aby vybavil prepis auta). Zastúpiť sa môže nechať zamestnanec aj zamestnávateľ, poverovanie je len oprávnením zamestnávateľa. Vzájomné vzťahy medzi zastúpeným a zástupcom v pracovnoprávných vzťahoch sa potom budú riadiť ustanoveniami Občianskeho zákonníka.<sup>122</sup>

Pokiaľ ide o rozdielnosť právnych následkov, ktoré sú s poverením, resp. splnomocnením spojené, ten prvý sa týka rozsahu náhrady škody. Rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancom z nedbanlivosti je limitovaný podľa § 186 Zákonníka práce do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Pri splnomocnení limity neexistujú. Druhý rozdiel sa týka následkov, ktoré vyvoláva prekročenie právomocí. Podľa § 10 ods. 2 Zákonníka práce, ak *poverený*

---

<sup>121</sup> OLŠOVSKÁ, A. Zastúpenie v pracovnom práve. In: *Zastúpenie v súkromnom práve*. Beckova edícia právne inštitúty. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 180 – 190.

<sup>122</sup> Pozri aj: BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 204.

*zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil.* Naproti tomu podľa § 33 Občianskeho zákonníka pri splnomocnení sa požiadavka vedomosti adresáta o prekročení plnej moci nevyžaduje a splnomocniteľ je pri prekročení oprávnenia vyplývajúceho z plnomocenstva viazaný len pokiaľ toto prekročenie schválil.<sup>123</sup>

V praxi bolo doteraz sporné, či možno v pracovnoprávných vzťahoch vôbec využívať občianskoprávny inštitút splnomocnenia. Všetky polemiky v tomto smere vyriešil nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 31. augusta 2017, sp. zn. I. ÚS 155/2017, podľa ktorého ustanovenie § 9 Zákonníka práce nepredstavuje komplexnú právnu úpravu upravujúcu konanie za zamestnávateľa a zamestnávateľ môže splnomocniť aj inú osobu než len svojho zamestnanca.

#### **4.3.6. Žiť sám a spoločná domácnosť**

Pojmy *žiť sám* a *spoločná domácnosť* sú z kategórie lexikálnych jednotiek všeobecného základu spisovného jazyka, ktoré majú v právnych predpisoch presnejšie vymedzený význam.

Pojem *žiť sám* sa vzťahuje na definíciu osamelého zamestnanca. Pracovné právo reflektuje postavenie osamelých zamestnancov v niekoľkých zákonných ustanoveniach. Podľa ustanovenia § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce sa na osamelého zamestnanca starajúceho sa o dieťa mladšie ako tri roky vzťahuje tzv. ochranná doba, t. j. zamestnávateľ nesmie dať osamelému zamestnancovi počas jej trvania výpoveď.<sup>124</sup> Obdobne, v súlade s ustanovením § 68 ods. 3 Zákonníka

---

<sup>123</sup> Bližšie: DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 140 – 147. Rovnako: DOLOBÁČ, M. Splnomocnenie na pracovnoprávne úkony. In: *Súkromné právo*. Roč. 3, č. 3, 2017, s. 131 – 134.

<sup>124</sup> Súčasne § 64 ods. 3 Zákonníka práce ustanovuje 4 výnimky, kedy zamestnávateľ môže s osamelým zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou aj v dobe, keď sa stará o dieťa do troch rokov veku: 1. ak ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou dochádza z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, 2. ak sú dané dôvody na

práce zamestnávateľ nesmie s takýmto zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer. Organizácia pracovného času osamelého zamestnanca je osobitne zohľadnená v dvoch zákonných ustanoveniach. Ustanovenie § 87 ods. 3 Zákonníka práce podmieňuje nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov jeho súhlasným prejavom vôle. Zamestnávateľ nesmie takémuto zamestnancovi rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne bez toho, aby sa s ním na tom dohodol. A v súlade s ustanovením § 164 ods. 3 Zákonníka práce podmienka osamelosti zamestnanca a starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov bráni zamestnávateľovi jednostranne nariadiť takémuto zamestnancovi prácu nadčas a pracovnú pohotovosť. Status osamelosti zamestnankyne je ďalej podmienkou na priznanie dlhšej výmery materskej dovolenky v porovnaní so zamestnankyňou, ktorá nie je osamelá (analogicky uvedené platí aj pre osamelého muža v súvislosti s čerpaním rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce). Z 34 týždňov sa osamelej zamestnankyni predlžuje materská dovolenka na 37 týždňov.

S pracovnoprávnym nárokom osamelých zamestnancov korelujú povinnosti zamestnávateľa, preto musí byť výklad osamelého zamestnanca bez akýchkoľvek pochybností. Podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce sa osamelým zamestnancom rozumie *zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena*. Ako sme už uviedli v 3. kapitole, spojka **a** použitá v definícii vyjadruje kumulatívny charakter hypotézy právnej normy, t. j. konjunkciu. Znamená to, že zamestnanca je možné považovať za osamelého za splnenia oboch kumulatívnych podmienok. *Ad 1)* zamestnanec/zamestnankyňa žije sám/sama a *ad 2)* je rozvedený/rozvedená, slobodný/slobodná alebo ovdovený/ovdovená. Konjunkcia vyjadruje to, že ak síce bude zamestnanec/zamestnankyňa žiť sám/sama, ale súčasne nebude naplnená druhá podmienka, t. j. nebude rozvedený/rozvedená alebo slobodný/slobodná alebo ovdovený/ovdovená, nenapĺňa pojmové

---

okamžité skončenie pracovného pomeru, 3. pre iné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, 4. ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce.



znaky osamelého zamestnanca. Príkladom, zamestnanec, ktorý žije sám, pretože ho opustila manželka, ale nie je rozvedený, de facto je osamelý, ale už nie de iure v zmysle ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce. Nestotožňujeme sa preto s výkladom H. Barancovej ani P. Demeka, ktorí zhodne tvrdia, že preto, aby „zamestnanec podliehal zvýšenej právnej ochrane priznanej osamelým zamestnancom, musí splniť určité podmienky: buď žije sám (rozhoduje faktický stav), alebo je slobodný, ovdovený alebo rozvedený...“<sup>125</sup>, a interpretujú tak spojku a v ustanovení § 40 ods. 1 Zákonníka práce v alternatívnom disjunktívnom vzťahu. Vykladanie spojky „a“ v ustanovení § 40 ods. 1 Zákonníka práce cez alternatívy *bud’ – alebo* rozširuje okruh adresátov právnej normy mimo jej pôvodného účelu zamýšľaného zákonodarcom. Status rozvedenosti, slobodnosti (single) a ovdovenosti by postačoval pre splnenie definičných znakov osamelého zamestnanca bez toho, aby bolo nevyhnutné skúmať skutočnú podmienku osamelosti. Príkladom, rozvedený zamestnanec by zdieľal domácnosť so svojou novou partnerkou, de facto ho za osamelého nemožno považovať, de iure podmienku osamelosti spĺňa, pretože je rozvedený. Zastávame názor, že alternatívny výklad podmienok hypotézy ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s účelom citovanej právnej normy, a prikláňame sa ku kumulatívne výkladu zadaných podmienok. Nedostatok aplikačnej situácie, keď v zmysle § 40 ods. 1 Zákonníka práce de iure osamelým zamestnancom nie je zosobášený zamestnanec, ktorého však manželka opustila a žije sám, odstraňuje podľa nášho názoru ustanovenie § 40 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého je osamelým zamestnancom aj osamelý muž alebo osamelá žena z *iných vážnych dôvodov*. Dôvodová správa k Zákonníku práce objasňuje, že osamelým zamestnancom z iných vážnych dôvodov sa rozumie napríklad, ak je zamestnanec osamelý z dôvodu dlhodobého liečenia jedného z manželov, z dôvodu nástupu na výkon trestu odňatia slobody či z dôvodu dlhodobého pobytu manžela v zahraničí. Zákonná formulácia „*iné vážne dôvody*“ ponúka adresátom otvorenosť situácií subsumovateľných pod tento pojem. V každom jednom prípade je preto potrebné osamelosť z iných vážnych dôvodov posudzovať individuálne

---

<sup>125</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Velké komentáře*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 395. Rovnako tak: DEMEK, P. Komentár k ustanoveniu § 40 Zákonníka práce. Dostupné na internete: [www.epi.sk](http://www.epi.sk).

a rozvrátené, aj keď stále oficiálne existujúce manželstvo ex lege nevyklučuje osamelosť.

Identifikácia naplnenia skutkových znakov, ktoré definujú status rozvedenosti, slobodnosti (single) a ovdovenosti, je v aplikačnej praxi pomerne jednoznačná a výklad týchto pojmov nevyvoláva žiadne pochybnosti. Právny výklad prvej podmienky *žiť sám* už nie je natoľko jednoznačný. Problémom legálnej definície osamelého zamestnanca v súvislosti s použitým výrazom *žiť sám* je skutočnosť, že ide o tzv. kruhovú, resp. tautologickú definíciu. „*Vo všeobecnosti platí, že ak definujeme určitý pojem, nesmie sa v definícii vyskytovať slovo alebo slovotvorný základ toho, čo je definované.*“<sup>126</sup> Slovo *sám* použité v definícii je slovotvorným základom slova *osamelosť*, ktorá má byť definovaná. Hneď na začiatok musíme vylúčiť doslovný gramatický (jazykový) výklad, ktorý by pojmu *žiť sám* prisúdil v právnom jazyku rovnaký význam ako v bežnom spisovnom jazyku a znamenal, že osamelým zamestnancom by bol len zamestnanec žijúci fyzicky osamote. Gramatický výklad osamelosti v ustanovení § 40 ods. 1 Zákonníka práce by bol v účelovom rozpore s ustanovením § 166 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý priznáva osamelej zamestnankyni materskú dovolenku v rozsahu 37 týždňov, resp. v rovnakom rozsahu rodičovskú dovolenku osamelému zamestnancovi. Prísny formalizmus by znamenal, že definičné znaky osamelého zamestnanca nenaplní zamestnanec žijúci s dieťaťom, ktorému poskytuje starostlivosť. To, či osamelosť podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce budeme vykladať ako osamelosť fyzickú alebo ako právnu kategóriu, má závažné dôsledky pre priznanie konkrétnych pracovnoprávných nárokov zamestnanca.

Za použitia argumentum a contrario možno prijať záver, že sám nežije ten, kto žije s inou osobou v spoločnej domácnosti. Legálnu definíciu spoločnej domácnosti, objasnenú aj judikatúrou slovenských súdov a použiteľnú vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka (zákona č. 40/1964 Zb.) aj na pracovnoprávne vzťahy nájdeme v ustanovení § 115. *Spoločnú domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré trvale spolu žijú a spoločne*

---

<sup>126</sup> ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 36.

uhrádzajú náklady na svoje potreby. Spoločná domácnosť spravidla predpokladá aj spoločné bývanie, ale to nie je bezvýnimčná podmienka.<sup>127</sup> Spolužitie v domácnosti nie je porušené ani prechodným ubytovaním fyzickej osoby mimo svojej domácnosti, napríklad počas štúdia, výkonu zárobkovej činnosti mimo bydliska alebo liečenia. V tejto súvislosti nie je zásadne rozhodujúce ani to, či člen domácnosti je v nej prihlásený na prechodný alebo trvalý pobyt. Ide totiž o administratívnu vec, ktorá nič nemení na úmysle žiť natrvalo v určitej spoločnej domácnosti. Spolužitie sa právom považuje za trvalé, ak sú objektívne zistiteľné skutočnosti, ktoré svedčia o úmysle viesť také spoločenstvo trvale, nielen na prechodnú dobu.<sup>128</sup> Podmienka trvalosti bude splnená vtedy, ak spolužitie nebude vopred nijako časovo obmedzené, pričom však nie je rozhodujúce, ako dlho toto spolužitie trvá. „Pri skúmaní, či fyzická osoba žila v spoločnej domácnosti, sa nemožno obmedziť iba na dĺžku trvania tohto spotrebného spoločenstva. Dĺžka trvania je bezvýznamná, ak sa nepochybné preukáže, že fyzická osoba po určitý čas mala úmysel trvale žiť v spotrebnom spoločenstve s inými osobami.“<sup>129</sup> Spoločná úhrada nákladov znamená spoločné zdieľanie vzájomných životných nákladov členov domácnosti. Podmienku osamelosti podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce možno považovať za splnenú, ak zamestnanec síce žije v jednom dome alebo byte s inými fyzickými osobami, ale navzájom sa nepodieľajú na úhrade nákladov domácnosti.<sup>130</sup> Z definície osamelého zamestnanca tak napríklad nemožno priamo vylúčiť osamelú matku, ktorá býva s rodičmi, aj keď jej občas s výchovou dieťaťa pomáhajú, bez toho, aby sa skúmala druhá podmienka spoločnej domácnosti, t. j. spoločná úhrada nákladov.

---

<sup>127</sup> Rozhodnutie Krajského súdu v Plzni č. 12/1968, 5 CO 54/67.

<sup>128</sup> Rozhodnutie R 34/1982 Cpj 163/81 K niektorým otázkam prechodu práva osobného užívania bytu, zo správy prejednávanej a schválenej občianskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu ČSR.

<sup>129</sup> VOJČÍK, P. a kol. *Občiansky zákonník. Stručný komentár*. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 240.

<sup>130</sup> Bývanie niekoľkých osôb v spoločnom byte nie je ešte spoločnou domácnosťou, hoci prípadné nájomné, plyn, elektrinu a iné platby znášajú spoločne rovnakým dielom, ak inak každá osoba žije na svoj účet a k ostatným nemá bližší hospodársky ani citový vzťah. Pozri k tomu rozhodnutie R 34/1960.

Na záver výkladu termínu osamelý zamestnanec dopĺňame ešte jednu poznámku. Zásadný praktický problém definície osamelého zamestnanca podľa § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce spočíva v nemožnosti overiť skutočnú situáciu osamelého zamestnanca. Fenomén rastúceho počtu neformálnych vzťahov (partnerstiev) robí situáciu osamelých rodičov menej jasnú a nie je vylúčené, aby táto situácia bola vytváraná umelo z dôvodu získania prospechu z práv, ktoré osamelým zamestnancom ponúka Zákonník práce. Právna pozícia osamelého zamestnanca ako oprávneného a zamestnávateľa ako povinného je vysoko nevyvážená. Osamelí rodičia si, samozrejme, zasluhujú osobitnú pozornosť zákonodarcu, ale ich absolútna ochrana môže zamestnávateľa od ich zamestnávania aj veľmi ľahko odrádzať. Máme napríklad na mysli fakt, keď okamžité skončenie pracovného pomeru s osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do troch rokov veku je ex lege neplatné, bez ohľadu na to, či zamestnanec svojmu zamestnávateľovi túto skutočnosť oznámil.<sup>131</sup> Platný právny stav stavia zamestnávateľa do pozície, keď by sa mal sám uistiť, či zamestnanec nie je osamelý. Zákonník práce nešpecifikuje, akým spôsobom má oprávnený subjekt preukázať svoju osamelosť. Neaktivizuje osamelého zamestnanca k tomu, aby sa o priznané nároky uchádzal nejakým písomným oznámením (ako napríklad tehotnú zamestnankyňu a dojčiacu zamestnankyňu v § 40 ods. 6 a 7 Zákonníka práce). Myslíme si však, že zamestnávateľ je oprávnený požadovať od zamestnanca preukázanie osamelosti predložením relevantných dokladov, či už rozhodnutím súdu o rozvoде, úmrtným listom manžela alebo čestným vyhlásením o osamelosti, a v takomto znení špecifikovať povinnosti osamelého zamestnanca v pracovnom poriadku. Na prospech, podľa nášho názoru, môže byť doplnenie ustanovenia § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce o povinnosť zamestnanca písomne informovať zamestnávateľa o svojom stave osamelosti.

---

<sup>131</sup> Porovnaj analogicky rozhodnutie Okresného súdu vo Zvolene 8C/126/2010, ktorým súd vyslovil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnankyňou, ktorá sa starala o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, aj napriek tomu, že túto skutočnosť zamestnávateľovi zamlčala a tá vyšla najavo až v priebehu pojednávania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

#### 4.3.7. Rodičovská dovolenka

Impulz na lingvistické skúmanie ponúka pomenovanie rodičovskej dovolenky ako pracovného voľna, prekážky v práci na strane zamestnanca, ktorú je zamestnávateľ povinný ospravedlniť. Zákonník práce v ustanovení § 166 upravuje materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, pričom rozlišuje dva druhy rodičovskej dovolenky. Jedna z nich, podľa znenia v odseku 1, patrí mužovi v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa a vyznieva ako obdoba materskej dovolenky ženy. Druhý prípad rodičovskej dovolenky sa vzťahuje na ženu a muža, ktorí o to požiadajú, aby mohli prehíbiť starostlivosť o dieťa až do veku troch, resp. šiestich rokov (ak má dieťa dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav vyžadujúci osobitnú starostlivosť). Pokiaľ si právo na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku uplatňuje žena, právna úprava je precízna, jasne rozlišuje tieto dva druhy pracovného voľna tak ich pomenovaním, ako aj rozsahom, teda dĺžkou trvania. Ak si právo na rodičovskú dovolenku podľa ust. § 166 ods. 1 Zákonníka práce uplatňuje muž, zákonodarca z pochopiteľných príčin – s čím sa plne stotožňujeme – nenazval tento druh voľna materskou dovolenkou (lebo muž nie je matka), avšak nepovažujeme za adekvátne označiť ho ako *rodičovská dovolenka*, a to z dôvodu použitia rovnakého pojmu vzápätí v odseku 2, ale s iným významom. V realizačnej praxi totiž dochádza k omylom v rozlišovaní rodičovskej dovolenky podľa odseku 1, ak oprávneným subjektom je otec od rodičovskej dovolenky podľa odseku 2. Dva odlišné inštitúty, aj keď ich spája pracovné voľno v oboch prípadoch, ale ktoré sú tak svojím účelom, ako aj rozsahom pomenované jedným a tým istým názvom.

Sme názoru, že výraz rodičovská dovolenka narúša rovno dve charakteristické vlastnosti, ktoré jazykovedci pripisujú termínu. V prvom rade je to jednoznačnosť a presnosť narušená polysémiou. Polysémia znamená, že v jednej forme/v jednom slove je prítomných niekoľko vzájomne zviazaných významov. Ak sa polysémia vyskytuje v rámci jedného odboru, stáva sa problémom. V druhom rade je to tzv. kritérium motivačnej zreteľnosti (alebo taktiež kritérium významovej priezračnosti), podľa ktorého sa posudzuje, či istý termín už svojou jazykovou podobou vystihuje alebo aspoň čiastočne naznačuje, čo

pomenúva, resp. či jeho jazyková podoba nezastiera pomenovaný pojem a nesťažuje jeho chápanie.<sup>132</sup>

Natíska sa úvaha o zmene pomenovania rodičovskej dovolenky otca podľa ust. § 166 ods. 2 Zákonníka práce. Logicky sa ponúka jej premenovanie na otcovskú dovolenku, resp. otcovské voľno vyjadrujúc tým vzťah k osobe, ktorá má právo o ňu požiadať. Otcovská dovolenka v legislatíve viacerých štátov je však v súčasnosti špecifickým právnym inštitútom odlišným od rodičovskej dovolenky, ktorú pozná Zákonník práce v ust. § 166 ods. 2, a to najmä dĺžkou trvania a niekde aj zdrojom jej finančného krytia, preto by využitie tohto označenia mohlo vyvolať nové nepochopenie.<sup>133</sup> Býva pracovným voľnom určeným na popôrodnú starostlivosť o dieťa, ktoré si môže uplatniť otec v dobe po narodení dieťaťa danej národnou právnou úpravou. V Čechách si otcovia môžu vyčerpať 7 kalendárnych dní bez prerušenia počas prvých 6 týždňov od narodenia s dávkou nemocenského postenia vo výške 70 % vymeriavacieho základu. Nárok na voľno a dávku majú aj nemocensky poistené osoby samostatne zárobkovo činné a dohodári. Slovenská republika zatiaľ tento inštitút zavedený nemá, no po prijatí novej smernice Európskeho parlamentu a Rady 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ, bude nevyhnutné ju najneskôr v termíne do 2. augusta 2022 zaviesť a súčasnú právnú úpravu v Zákonníku práce tak revidovať.

Ďalším interpretačným problémom je aj samotný rozsah rodičovskej dovolenky otca upravenej ust. § 166 ods. 1 ZP. Kým žene patrí materská dovolenka v rozsahu 34 týždňov, resp. v osobitných prípadoch i viac (37, 43 týždňov), mužovi od narodenia dieťaťa patrí rodičovská dovolenka *v rovnakom rozsahu*. Bežný užívateľ zákona, adresát právnej normy, ktorý očakáva jej zrozumiteľnosť, si ju vysvetlí

---

<sup>132</sup> MASÁR, I. O kritériu systémovosti v terminológii. In: *Kultúra slova*, 1974, č.5, s. 132 – 138.

<sup>133</sup> V tejto súvislosti je potrebné takisto rozlišovať aj hmotné zabezpečenie otcov počas jednotlivých druhov týchto dovoleniek s ohľadom na to, či ide o napojenie zamestnanca na systém nemocenského poistenia alebo je pracovné voľno kryté dávkou z iného systému sociálneho zabezpečenia, prípadne môže byť aj neplatené.

tak, že muž môže čerpať rodičovskú dovolenku tiež v rozsahu 34 (37, 43) týždňov. Tento záver prináša doslovný výklad normy. Čo však z normatívneho znenia explicitne nevyplýva, je to, že do „rovnakého rozsahu“ rodičovskej dovolenky otca sa v realizačnej praxi nezapočítava 6 týždňov, ktoré inak patria pred pôrodom žene nastupujúcej na materskú dovolenku. Áno, je možné k takémuto poznaniu dôjsť logickým pochopením súvislostí, uvedením si skutočnosti, že muž tehotný nemôže byť, a preto nie je dôvod, aby nastúpil na rodičovskú dovolenku v čase pred narodením dieťaťa. Zastávame však presvedčenie, že zákonodarca mal presne a zrozumiteľne vyjadriť dĺžku rodičovskej dovolenky otca číselným označením týždňov jej trvania alebo odpočítaním doby tehotenstva ženy pred pôrodom, aby eliminoval zbytočné, no časté interpretačné problémy v praxi.

Na margo pomenovaní materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky sa domnievame, že vhodnejším označením by bol názov materské voľno a rodičovské voľno, a to aj napriek názoru jazykovedcov, že ide o ustálené spojenie, ktoré je motivované slovesom dovoliť s významom „*dať súhlas, dovolenie na to, aby niekto niečo robil alebo urobil, presnejšie z prídastia dovolený*“.<sup>134</sup> Pojem dovolenka<sup>135</sup> sa vždy vo vedomí ľudí spája s odpočinkom a zotavením po práci, s oddychom, pričom starostlivosť rodičov o dieťa počas týchto časových úsekov je nikdy nekončiaca celodenná aktivita, ktorá si zasluhuje určite väčšiu celospoločenskú pozornosť bez skresleného vnímania.

#### 4.3.8 Vágne pojmy v pracovnom práve

Presnosť právneho pojmoslovia a ostrosť významov pojmov patrí medzi požiadavky na vlastnosti právneho jazyka. Je logicky opodstatnené, aby právny jazyk spĺňal kritérium zrozumiteľnosti tomu, komu je obsah právnej normy určený. Stane sa tak v prípade, že právne pojmy nevyvolávajú pochybnosti o ich význame, v prípade, že bývajú presné a pri interpretácii práva nezameniteľné. Na strane druhej je

---

<sup>134</sup> MISLOVIČOVÁ, S. Význam spojenia materská dovolenka. In: *Kultúra slova*, Kultúra slova, 2009, roč. 43, č. 1, s. 42 – 43.

<sup>135</sup> Slovník súčasného slovenského jazyka z roku 2006, 2011 a 2015 uvádza výraz dovolenka vo význame dočasné uvoľnenie zo zamestnania al. zo služby (obyč. na zotavenie, oddych a pod.); rekreačný pobyt počas uvoľnenia zo zamestnania. Dostupné na internete: <http://slovník.juls.savba.sk/>.

ťažké si predstaviť, že by sa právny jazyk oprostil od akýchkoľvek (všetkých) právnych pojmov s neostrým, vágnym významom, že by narábal výlučne s prísne formalizovanými pojmami. V určitých prípadoch sa priam žiada, aby sa miera ostrosti významu právnych pojmov objasnila v rámci činnosti orgánu aplikujúceho právo.

Každý jazyk obsahuje pojmy, u ktorých nemožno jednoznačne určiť ich obsah a rozsah. Právne pojmy, tak ako všetky pojmy, sa vyznačujú rôznou mierou určitosti. Podľa Z. Bažila možno rozlišovať medzi pojmami absolútne určitými a pojmami čiastočne určitými. Absolútne určité pojmy v práve sú iba číselné údaje, všetky ostatné pojmy sú iba čiastočne určité.<sup>136</sup> Vágný pojem je potom pojem čiastočne určitý alebo až neurčitý alebo aj v synonymickom vyjadrení pojem neostrý alebo zastretý.

Používanie vágnych právnych pojmov je dôvodné, pretože tak možno zabezpečiť schopnosť právnych noriem regulovať, čo najširší okruh variácií či rozmanitosť normovanej životnej situácie. Zákonnodarca v daný moment tvorby právnej normy nedokáže predvídať všetky možné eventuality, ktoré sa v budúcnosti vyskytnú, a tak sa bez týchto právnych pojmov nezaobíde. Vo svojej podstate sú tak tieto právne pojmy premenlivé a pružné, pretože sa môžu prispôsobovať času a miestu aplikácie právnej normy. I podľa V. Knappa je nejednoznačnosť, nepresnosť právnych pojmov tým, čo robí právo právom, a práve na základe takto nejasne formulovaných právnych pojmov existujú a fungujú právne poriadky uspokojivo, no s podmienkou, že sú interpretované schopnými interpretmi.<sup>137</sup> Miera neurčitosti týchto právnych pojmov sa potom znižuje výkladom. V aplikačnej praxi je obsah a rozsah neurčitých pojmov dotváraný sudcovským a úradníckym rozhodovaním.

V rámci Zákonníka práce a pracovnoprávnych vzťahov sme sa bližšie zamerali na výklad vágnych pojmov *vážne dôvody a starostlivosť*.

---

<sup>136</sup> BAŽIL, Z. *Neurčité právní pojmy a uvážení při aplikaci norem správního práva (se zvláštním zřetelem na judikaturu bývalého čl. nejvyššího správního soudu)*. Praha: Karlova univerzita, 1993, s. 14.

<sup>137</sup> KNAPP, V. *Teoretické problémy tvorby československého práva*. Praha, 1983, s. 7.



#### 4.3.8.1. Vážne dôvody, výnimočné prípady

Vo viacerých ustanoveniach Zákonníka práce je použitý neurčitý pojem *vážne dôvody*. Tieto ustanovenia možno zatriediť podľa toho, či sa tieto dôvody týkajú zamestnanca, alebo zamestnávateľa. Vždy ide o skutočnosti, ktorými či už zamestnanec, alebo zamestnávateľ ospravedľňuje, odôvodňuje alebo vysvetľuje určité svoje konanie.

Na strane zamestnanca majú *vážne dôvody* spravidla subjektívny charakter a týkajú sa jeho osoby, nezriedka jeho zdravia, súkromia či rodiny. Už v kapitole 4.3.6 sme uviedli, čo možno považovať za iné *vážne dôvody* definujúce osamelého zamestnanca/osamelú zamestnankyňu podľa § 40 ods. 2 Zákonníka práce. *Vážne dôvody* ospravedľňujú zamestnanca a zbavujú ho povinnosti zastúpiť svojich kolegov na delenom pracovnom mieste (§ 49a ods. 5 Zákonníka práce). Prítomnosť *vážnych dôvodov* na strane zamestnanca ho ďalej oprávňuje podľa § 90 ods. 11 Zákonníka práce žiadať zamestnávateľa o vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času. Ak sa zamestnanec z *vážnych dôvodov* nemôže dostaviť po výplatu mzdy, tak mu podľa § 130 ods. 4 Zákonníka práce zašle zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak. Ak dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z *vážnych dôvodov* v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca počas starostlivosti o toto dieťa (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce). Zákonník práce v žiadnom svojom ustanovení bližšie nešpecifikuje, akým spôsobom by mal zamestnanec oznámiť a preukázať zamestnávateľovi existenciu *vážnych dôvodov* na svojej strane. Je taktiež potrebné podotknúť, že vzhľadom na to, že sa tieto *vážne dôvody* spravidla týkajú súkromia zamestnanca, zamestnávateľ nemá k dispozícii právne možnosti, ako si tvrdenia zamestnanca môže sám overovať alebo zisťovať.

*Vážne dôvody* na strane zamestnávateľa majú iný charakter. Vyžaduje sa objektívnosť ich existencie a v niektorých prípadoch sú aj bližšie špecifikované ďalším prívlastkom. *Vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činností zamestnávateľa* dovoľujú

zamestnávateľovi podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce zaviesť na pracovisku kontrolný monitorovací systém.<sup>138</sup> Ide o *conditio sine qua non* pre zavedenie monitorovania zamestnancov, pričom splnenie tejto podmienky v prípadnom spore dokazuje zamestnávateľ. Ako *vážne dôvody* môžu byť deklarované ochrana života a zdravia zamestnanca, spoluzamestnancov a iných osôb, ktoré sa zdržujú v kontrolovanom priestore (§ 177 Zákonníka práce), ochrana majetku zamestnávateľa, ale aj samotných zamestnancov a pod. Súčasne musia tieto dôvody spočívať, resp. byť previazané na osobitnú povahu činnosti zamestnávateľa. Zavedenie monitorovania za účelom ochrany zdravia zamestnancov na pracovisku, na ktorom sa manipuluje s nebezpečnými a škodlivými látkami, spĺňa charakter *vážnych dôvodov* spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa. No sledovanie rovnakého účelu na pracovisku, na ktorom sa vykonávajú administratívne práce, je pre zavedenie monitorovania nedostačujúce. Smerodajnou skutočnosťou na hodnotenie *vážnych dôvodov* pre zavedenie monitorovania tak bude povaha činností zamestnávateľa, posudzovaná vždy podľa okolností konkrétneho prípadu. V praxi sa možno orientovať podľa predmetov podnikateľskej alebo inej činnosti zamestnávateľa, ktoré sú natoľko rozmanité, že nie je opodstatnené, aby bol pojem *vážny dôvod* spočívajúci v osobitnej povahe činností zamestnávateľa bližšie vymedzený zákonom.

Existencia *vážnych dôvodov* ďalej zamestnávateľa oprávňuje podľa § 83 ods. 2 Zákonníka práce k tomu, aby odvolal svoj súhlas s výkonom konkurenčnej činnosti zamestnanca, ktorý mu predtým udelil. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Konkretizácia situácií subsumovateľných pod *vážne dôvody* je ponechaná na prax, čo je správne, pretože ide o nepredvídateľný diapazón možností. *Vážne dôvody*, pre ktoré sa zamestnávateľ rozhodne odvolať už raz udelený súhlas, budú napríklad spočívať v tom, že zamestnanec súhlas zneužíva a pravdepodobne aj poškodzuje zamestnávateľa. To, že zamestnanec nesúhlasí s dôvodmi, pre ktoré zamestnávateľ súhlas odvolal, alebo ich nepovažuje za vážne, je irelevantné. Po odvolaní súhlasu je zamestnanec povinný bez

---

<sup>138</sup> OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. How to monitor employees but protect employee privacy? In: *Silesian Journal of Legal Studies*. Vol. 8 (2016), pp. 80 – 90.

zbytočného odkladu skončiť s výkonom konkurenčnej činnosti a až následne môže so zamestnávateľom riešiť prípadný spor o charakter dôvodov, pre ktoré si to zamestnávateľ rozmyslel a svoj súhlas odvolal.<sup>139</sup>

Niekoľko ustanovení Zákonníka práce špecifikuje pojem vážne dôvody prívlastkom *prevádzkový/prevádzkové*. *Vážne prevádzkové dôvody* oprávňujú zamestnávateľa určiť hromadné čerpanie dovolenky na tri týždne (podľa § 111 ods. 3 Zákonníka práce). Ďalej ho ospravedlňujú v prípade, ak zamestnancom nemôže pridelovať prácu, a za stanovených podmienok ho oprávňujú na zníženie mzdy.<sup>140</sup> *Vážne prevádzkové dôvody* oprávňujú zamestnávateľa k tomu, aby zaviedol tzv. konto pracovného času (§ 142 ods. 5 v spojitosti s § 87a Zákonníka práce). *Vážne prevádzkové dôvody* sú v zmysle § 144 ods. 3 Zákonníka práce jediným dôvodom, ktorý ospravedlňuje zamestnávateľa, ak zamestnancovi neumožní odpracovanie zameškaného času, ktorý vznikol v dôsledku pracovného voľna bez náhrady mzdy. A napokon podľa § 164 ods. 2 Zákonníka práce: „*Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.*“ Aj v tomto prípade sú *vážne prevádzkové dôvody* jediným dôvodom, ktorý zákon uznáva ako výnimku z inak záväzného postupu zamestnávateľa vyhovieť žiadosti oprávnenej osoby o úpravu pracovného času.

Smerodajným pre obmedzenie ľubovôle zamestnávateľa pri vlastnom definovaní *vážnych prevádzkových dôvodov* je v slovenskom právnom poriadku zatiaľ len rozhodnutie krajského súdu staršieho dáta z roku 1967. Citované rozhodnutie uvádza, že pre posudzovanie vážnosti prevádzkových dôvodov je nutné v konkrétnom prípade zistiť

---

<sup>139</sup> Porovnaj: DOLOBÁČ, M. Konkurenčná činnosť zamestnanca. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov: zborník vedeckých prác*. Košice: UPJŠ, 2010, s. 88 – 95.

<sup>140</sup> Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce: „*Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.*“

najmä rozsah, organizáciu, funkčnú náplň a rozvrh práce zamestnanca, prevádzkové pomery zamestnávateľa, možnosť zabezpečiť zastupovanie zamestnanca iným zamestnancom vykonávajúcim v podniku rovnakú funkciu, finančné možnosti a vzťah a nadväznosť práce zamestnanca v jednotlivých útvaroch zamestnávateľa. *Vážnymi prevádzkovými dôvodmi* by mohli byť aj zvýšenie dodatočných nákladov na vytvorenie pracovného miesta s kratším pracovným časom alebo neschopnosť reorganizácie práce medzi ostatných zamestnancov. Naopak, za *vážne prevádzkové dôvody* by nemala byť označená administratívna záťaž spojená s realizáciou či už žiadosti zamestnanca o úpravu pracovného času, alebo iného jeho oprávnenia uvedeného vyššie. Je zrejmé, že identifikácia znakov smerodajných pre posúdenie toho, čo možno a čo nemožno za prevádzkové dôvody považovať, bude závislá vždy od konkrétneho prípadu, pretože sa bude viazať na jedinečné podmienky každej prevádzky.

Ako príklad pre použitie pojmu *výnimočné prípady* v právnom texte slúži skončenie pracovného pomeru s tehotnou ženou v skúšobnej dobe. Z normatívneho textu ust. § 72 Zákonníka práce vyplýva, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou si vyžaduje kumulatívne splnenie viacerých podmienok. Zákon požaduje, aby sa tak stalo *vo výnimočných prípadoch*, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a zamestnávateľ ho musí náležite písomne odôvodniť, inak je takéto skončenie neplatné. Absencia čo i len jednej podmienky by spôsobila neplatnosť právneho úkonu. Niektoré z nich sú striktné dané tak, že o nich nemožno pochybovať, no iné vyvolávajú možnosti lavírovania, hľadania a nachádzania riešení prípad od prípadu. Na jednej strane plne rozumieme potrebu zákonodarcu neunifikovať podmienky prepustenia týchto žien v skúšobnej dobe z dôvodu rôznorodosti situácií v praxi, na druhej strane konštatujeme, že právny jazyk použil aj vágne alebo neurčité pojmy v súlade s pravidlami tvorby zákonov, no s rizikom praktických komplikácií.

Jednou z podmienok skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe s chránenými ženami je *výnimočnosť prípadov* kedy tak možno urobiť. Podľa nášho názoru pôjde o situáciu, ktorá by nemala byť bežnou, štandardnou, teda *v zásade* sa neočakáva, aby sa s nimi

pracovný pomer končil v skúšobnej dobe. Prejav vôle zamestnávateľa, ktorým končí pracovný pomer v skúšobnej dobe, musí byť *náležite* písomne odôvodnený. Je neprípustné, aby dôvodom skončenia bolo tehotenstvo alebo materstvo ženy. Môže ním ale byť akákoľvek iná príčina, pričom dôvod pre skončenie pracovného pomeru nemusí byť ani zhodný s niektorým zo zákonných výpovedných dôvodov. Takže zamestnávateľ môže použiť akýkoľvek dôvod, ktorý uzná za vhodný, pokiaľ ho vysvetlí a svoje konanie písomne odôvodní. Zdá sa, že do hraníc výnimočnosti prípadov sú vložené akékoľvek situácie v neprospech trvania pracovného pomeru tehotnej zamestnankyne, ktoré zamestnávateľ *náležite* písomne odôvodní. Avšak iba súd v prípadnom spore o neplatné skončenie pracovného pomeru môže rozhodnúť, či zamestnávateľ konal v súlade s požiadavkami zákona, teda posúdiť, aké je to náležité odôvodnenie skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe a či išlo o výnimočný prípad. Možno však pochybovať o tom, že prepustená tehotná žena v očakávaní narodenia dieťaťa a s tým spojenou nadchádzajúcou starostlivosťou oňho bude reálne riešiť svoje postavenie súdnou žalobou. Poznatky z realizačnej praxe však nasvedčujú tomu, že napriek širokému priestoru na uplatnenie formulácie príslušnej normy v Zákonníku práce nedochádza k vysokej frekvencii použitia ustanovenia § 72 Zákonníka práce.

#### **4.3.8.2. Starostlivosť**

Právny pojem *starostlivosť* je pojmom platného práva, súčasťou slovenského právneho poriadku, ale aj súčasťou medzinárodného a európskeho komunitárneho práva. Jeho história siaha až do rímskeho súkromného práva.<sup>141</sup> V rámci slovenského právneho poriadku ho často používajú predpisy rôznych odvetví, napríklad rodinné právo, právo sociálneho zabezpečenia, pracovné právo. Iba v málokterých normatívnych právnych aktoch sa vyskytuje jeho obsahové vymedzenie, a ak áno, je spojené s predmetom úpravy toho-ktorého zákona a viazané na príslušné adjektívum (osobná, trvalá starostlivosť a pod.). Jednotlivé adjektíva pôsobia na pojem

---

<sup>141</sup> K pojmu starostlivosti a rozsahu právnej starostlivosti rodičov vo vzťahu k svojim deťom v rímskom súkromnom práve pozri bližšie: VRANA, V. *Matrimonium v rímskom práve: Vývoj manželského práva od najstarších čias do Justiniána*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2001, s.99 – najmä Nov.117 a D 25,3,4-9.

starostlivosti tak, že mu dodávajú novú kvalitu a súčasne naznačujú potrebu rozlišovania medzi nimi navzájom. Predstavujú hodnotiace kritériá tejto činnosti, vypovedajúce o rozličných jej podobách, spôsoboch.

Zákonník práce používa pojem *starostlivosť* ako právne relevantnú podmienku pre založenie konkrétnych práv a právnych povinností účastníkov právneho vzťahu v dvoch podobách, a to ako *starostlivosť o dieťa* a *starostlivosť o blízku osobu*. Realizácia práv a povinností však pri interpretácii pojmov naráža na neurčitost' čo do ich obsahu a rozsahu. Výrazy *starostlivosť* a *zamestnanec sa stará o...* Zákonník práce bližšie nevymedzuje. Nemožno sa oprieť o zákonné vymedzenie obsahu právneho pojmu v podobe legálnej definície, keďže táto v pracovnom práve absentuje. Rovnako sa nevysvetľuje ani neupresňuje, čo sa rozumie pod starostlivosťou osobnou, trvalou či inou. Spoločným menovateľom je, že starostlivosť je v zákonomnom vyjadrení smerovaná *k dieťaťu* vo vymedzených vekových hraniciach a taktiež *k osobám blízkym*. Subjektom právnych vzťahov, ktorý je zároveň osobou poskytujúcou starostlivosť, je zamestnanec – v niektorých prípadoch označený pohlavím (žena, muž) a inokedy bez ohľadu na pohlavie. Účel noriem zaväzujúcich zamestnávateľa k určenému konaniu v sledovaných prípadoch spočíva v potrebe zvýšenej ochrany zamestnancov v pracovnom pomere (mužov i žien), ktorí popri pracovných povinnostiach plnia i povinnosti voči rodine. Miera ich ochrany, rozsah ktorej určuje dispozícia právnych noriem, závisí od naplnenia podmienok obsiahnutých v hypotéze, napr. zamestnanec je na rodičovskej alebo materskej dovolenke, zamestnanec sa stará o dieťa, osobne sa stará, trvale sa stará a podobne.

Ak zákonodarca rozlišuje medzi charakterom starostlivosti tak, že jej v normách pracovného práva prisudzuje vlastnosti osobnej, trvalej či dočasnej, priraduje tým určitý spôsob správania sa zamestnávateľa voči zamestnancovi v závislosti od typu starostlivosti o dieťa (alebo osobu blízku). Ak by v konkrétnom prípade zamestnanec nespĺňal podmienku predpísaného typu starostlivosti (osobnej, trvalej alebo starostlivosti bez označenia druhu), zamestnávateľovi by

nevznikla právna povinnosť predpísaným spôsobom konať alebo sa zdržať určitého konania.

Explicitne vyjadrenú požiadavku *osobnej starostlivosti* (s dôrazom na adjektívum *osobná*) nájdeme v ust. § 68 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa citovaného ustanovenia zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer ... so zamestnancom, ktorý sa *osobne stará* o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Zamestnanec, ktorý blízkej osobe, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, poskytuje *osobnú starostlivosť*, je chránený pred okamžitým skončením pracovného pomeru. Intenzita starostlivosti zákonodarcom vymedzená nie je, určitý a konkrétny je iba vzťah medzi jej poskytovateľom a poskytovaným. Zákon nestanovuje ďalšie podmienky, ktoré by viazali na starostlivosť ako činnosť, ani na osobu blízku, ktorej sa poskytuje. Vychádzajúc z dikcie ustanovenia, ako právne irelevantné sa javí, či osoba blízka žije vo svojom domácom prostredí alebo v mieste bydliska zamestnanca, ktorý sa o ňu stará, alebo či je umiestnená v zariadení sociálnych služieb alebo zdravotníckom zariadení. Nepožaduje sa preukázanie konkrétneho spôsobu a rozsahu starostlivosti o blízku osobu zamestnancom ani preukázanie spoločného či odlišného bydliska ich oboch. Ani Občiansky zákonník ako *lex universalis* vo vzťahu k Zákonníku práce pri vymedzení právneho pojmu blízkych osôb splnenie podmienky bývania v spoločnej domácnosti neukladá. Formulácia určenia právnej povinnosti zamestnávateľa neuplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru voči zamestnancovi však nevylučuje z toho istého okruhu blízkych osôb ďalšiu osobu alebo dokonca viac týchto osôb, ktoré sú zamestnané u iných zamestnávateľov a mohli by si uplatniť právo na zvýšenú ochranu pred skončením ich trvajúceho pracovného pomeru. Ak je pre každú z nich osoba, ktorej starostlivosť poskytujú, osobou blízku, podmienka hypotézy normy je splnená.

V hypotéze inej právnej normy Zákonníka práce je formulovaná podmienka, že blízka osoba, ktorej zamestnanec poskytuje osobnú starostlivosť, nemôže byť umiestnená v zariadení sociálnych služieb alebo zdravotníckom zariadení, ak ide o osobu

prevažne alebo úplne bezvládnou (§ 165 Zákonníka práce). Za týchto okolností je zamestnávateľ povinný vyhovieť žiadosti zamestnanca o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času. Zákon tu vymedzuje miesto zdržiavania sa osoby blízkej negatívnym určením miesta, lebo v opačnom prípade zamestnanec, ktorý sa o ňu stará, by u svojho zamestnávateľa nemohol uplatniť subjektívne právo na úpravu pracovného času.

Na formuláciu uvedených práv a povinností účastníkov pracovného pomeru rozhodujúci vplyv adjektív *osobná* (starostlivosť) nemá. Nevyjadruje stav, keď zamestnanec nemôže plniť svoj pracovný záväzok z dôvodu celodennej osobnej starostlivosti o blízku osobou. V týchto prípadoch zákon rieši právnu situáciu súbežného výkonu pracovného pomeru a starostlivosti o blízku osobu. Pokiaľ by nezdôrazňoval *osobný* charakter starostlivosti, význam ustanovenia by sa nezmenil. Domnievame sa, že adjektívum *osobná* starostlivosť je tu nadbytočný. Každý z osôb spĺňajúcich podmienku blízkej osoby, ak je zároveň zamestnancom, nebráni nič v uplatňovaní práva na zvýšenú ochranu u svojich zamestnávateľov. Spôsob preukázania starostlivosti je dôležitou skutočnosťou na uplatnenie subjektívneho práva a súčasné znenie Zákonníka práce ho nestanovuje. Jednotliví zamestnávatelia tak môžu postupovať odchyľne, preto kvalita sociálnej ochrany ich zamestnancov pri uvedenom postupe môže byť rôzna.

V niektorých prípadoch požiadavka osobnej starostlivosti vyplýva z povahy veci, hoci v danom ustanovení nie je výslovne vyjadrená. Ako príklad uvádzame ust. § 166 Zákonníka práce. Žena na materskej dovolenke alebo zamestnanci na rodičovskej dovolenke čerpajú pracovné voľno za účelom pôrodu a starostlivosti o narodené dieťa a prehĺbenia tejto starostlivosti (v prípade rodičovskej dovolenky). Všeobecne sa predpokladá, a je to aj zmyslom inštitútu materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, aby toto pracovné voľno zamestnanci čerpali preto, aby sa *osobne* starali o narodené dieťa. Označenie starostlivosti ako *osobná* nevyplýva výslovne z ustanovenia § 166 Zákonníka práce, nepopierateľnou je však skutočnosť, že práve *osobná starostlivosť* je dôvodom jej nezlučiteľnosti s výkonom práce v pracovnom pomere. Naznačuje to i znenie § 168 ods. 2 Zákonníka



práce, ktoré nepriznáva materskú dovolenku zamestnankyni za obdobie, počas ktorého bolo jej dieťa umiestnené do náhradnej starostlivosti. Pokiaľ zákon priznáva rodičovi materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku (podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce), vychádza z premisy osobnej starostlivosti zamestnanca o dieťa počas doby jej trvania. Právom odôvodnené prípady prerušenia či zániku osobnej starostlivosti o dieťa znamenajú zároveň zmenu v obsahu konkrétneho pracovného pomeru.

Starostlivosť o dieťa a starostlivosť o osobu blízku ako súčasť hypotézy pracovnoprávných noriem, zhodne označenú ako *osobnú*, nemožno interpretovať rovnako, pokiaľ ide o dôraz na slovo *osobná*. Právne následky vyvolané normami sú odlišné nielen vzhľadom na rozdielnu dispozíciu, ale i v dôsledku nejednotného významu pojmu *osobná starostlivosť*. Zo zmyslu noriem, ktoré používajú termín *osobná starostlivosť o dieťa*, vyplýva, že výkon pracovného pomeru zamestnanca súbežne so starostlivosťou o dieťa je vylúčený. Keď Zákonník práce *spája osobnú starostlivosť s osobou blízku*, formuluje nároky zamestnanca (na úpravu pracovného času, na ochranu pred okamžitým skončením pracovného pomeru) i osoby súbežne sa starajúcej o niekoho blízkeho. V prvom prípade *osobná starostlivosť o dieťa* predstavuje dôvod, ktorý fyzickej osobe znemožňuje výkon pracovného pomeru, na inom mieste *zasa* súbežne s osobnou starostlivosťou o osobu blízku jej dovoľuje prácu vykonávať.

V iných ustanoveniach Zákonník práce viaže nároky zamestnanca na splnenie podmienky *trvalej starostlivosti*. Podľa § 87 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa *trvale stará* o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa *trvale stará* o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním. Obdobne o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času podľa § 164 ods. 2 Zákonníka práce je oprávnená zamestnávateľka žiadať tehotná žena a žena alebo muž *trvale sa starajúci* o dieťa mladšie ako 15 rokov. Tehotná žena, žena alebo muž *trvale sa starajúci* o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa *trvale starajú*

o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť (§ 164 ods. 3 Zákonníka práce). Obsahové vymedzenie pojmu *trvalá starostlivosť* nie je v Zákonníku práce uvedené.

Hypotéza uvedených noriem zahŕňa do okruhu chránených subjektov zamestnancov bez dôrazu na to, či sú biologickými, alebo náhradnými rodičmi. Zákonodarca nepoužil pojem matka, otec dieťaťa. Sústredil pozornosť jednak na charakter starostlivosti, ale aj na vek dieťaťa. Skutočnosť, že ide o pojmoslovie príznačné skôr pre úpravu vzťahov medzi rodičmi a deťmi, nabáda recipienta právnej normy k objasneniu jeho obsahu prostredníctvom noriem rodinného práva. Možno sa zamyslieť nad tým, či v prípadoch, keď Zákonník práce používa pojem *trvalá starostlivosť* (a nevysvetľuje ho), ňou treba chápať starostlivosť takého charakteru, ktorý je podľa ustanovenia § 28 zákona o rodine príznačný pre rodičovskú *sústavnú a dôslednú starostlivosť* o dieťa?

Pokiaľ je v normách Zákonníka práce *trvalou starostlivosťou* mienená *sústavná starostlivosť* v zmysle noriem rodinného práva, každá iná starostlivosť než poskytovaná prirodzeným, resp. adoptívnym rodičom by mala byť teda vnímaná ako starostlivosť dočasná. Možno tak usudzovať z dôvodu, že pre náhradnú starostlivosť je typická dočasnosť zvoleného opatrenia. Takto chápaný rozdiel však nemôže byť v súlade s účelom, ktorý náhradná starostlivosť podľa noriem rodinného práva ako opatrenie dočasného charakteru plní. Povinnosťou rodičov je zabezpečiť pre deti stabilnú a sústavnú výchovu a starostlivosť. Ak ju z rôznych dôvodov takto zabezpečiť nemôžu alebo nedokážu, zákonodarca upravil do času, kým to možné bude, náhradnú starostlivosť poskytovanú dieťaťu dočasne.

Ako charakteristická vlastnosť *trvalej starostlivosti* s ohľadom na jej účel a poslanie sa javí jej časová neobmedzenosť. G. Halířová konštatuje, že nespĺňa znaky *trvalej starostlivosti* faktická dočasná starostlivosť o dieťa, ktorú mu poskytuje iná zamestnankyňa po dobu dlhšej neprítomnosti matky dieťaťa, trvanie ktorej je obmedzené

napríklad matkinou hospitalizáciou.<sup>142</sup> *Trvalú starostlivosť* vnímame ako starostlivosť o zabezpečenie výživy, výchovy, bývania pre dieťa, starostlivosť o ochranu jeho zdravia, teda ako také aktivity a zároveň povinnosti, ktoré normy rodinného práva prisudzujú osobe rodiča alebo náhradného rodiča. Zhodne posudzujú obsah pojmu *trvalá starostlivosť* aj autori V. Bognárová a P. Húrka, ktorí naznačujú, že *trvalá starostlivosť* neustále osciluje okolo vzťahu rodičovskej zodpovednosti.<sup>143</sup>

Preto pokiaľ Zákonník práce používa pojem *trvalá starostlivosť* o dieťa, nemali by vznikať pochybnosti o dĺžke jej trvania, ale ani o osobe, ktorá ju dieťaťu zabezpečuje. Aplikácia zákonnej pracovnoprávnej úpravy nespochybňuje zavedené pomenovania osôb starajúcich sa o deti. Napríklad právo na úpravu pracovného času alebo zakotvenie osobitostí výkonu práce nadčas s niektorými zamestnancami formuluje zákon ako oprávnenia ženy alebo muža trvale sa starajúcich o deti (§ 164 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce). Príbuzenský či iný vzťah k dieťaťu je irelevantný.

Osobitne poukazujeme na výklad *trvalej starostlivosti*, ak ide o starostlivosť o dieťa zverené do striedavej starostlivosti. V zmysle zákona o rodine je striedavá starostlivosť druhom osobnej starostlivosti. Do slovenského právneho poriadku bola zavedená novelou zákona o rodine č. 217/2010 Z. z. a vychádza z rešpektovania práva maloletého dieťaťa na zachovanie jeho vzťahu k obom rodičom. Striedavá starostlivosť rodičov o dieťa ako spôsob úpravy rodičovských práv a povinností voči maloletým deťom je upravená v ustanovení § 24 zákona o rodine v súvislosti s rozvodom, avšak podľa § 36 ods. 1 zákona o rodine môžu o ňu požiadať aj rodičia maloletého dieťaťa, ktorí spolu nežijú. Stret požiadavky trvalej starostlivosti podľa § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce a striedavej starostlivosti vyvoláva teoreticko-právnu otázku, či rodič, ktorý má dieťa zverené do striedavej starostlivosti, je oprávneným subjektom v zmysle § 87 ods. 3 a § 164

---

<sup>142</sup> HALÍŘOVÁ, G. Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru, In: *Zdravotnictví a právo*, č. 8, r. 2004, s. 8.

<sup>143</sup> BOGNÁROVÁ, V. Rodičovská dovolenka a péče o dítě, In: *Zdravotnictví a právo*, č. 10, r. 2001, s. 23, taktiež HÚRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. In: *Právo a zaměstnání*, č. 7 – 8, r. 2003, s. 3.

ods. 3 Zákonníka práce. Je možné striedavú osobnú starostlivosť o dieťa považovať za trvalú starostlivosť? Na základe § 28 ods. 1 zákona o rodine vnímame starostlivosť ako zabezpečovanie výchovy, zdravia, výživy a všestranného vývoja maloletého dieťaťa. „Aby rodičia mohli vychovávať svoje dieťa, zásadne majú právo mať dieťa u seba, vo svojej osobnej starostlivosti. Táto starostlivosť zahŕňa stravu dieťaťa, oblečenie, ubytovanie, hygienu, zabezpečenie zdravotnej starostlivosti a pod., teda činnosti, ktoré zabezpečujú základné potreby dieťaťa. V tomto kontexte môžeme osobnú starostlivosť o dieťa chápať ako čiastkové oprávnenie, ktoré možno zahrnúť pod širší pojem starostlivosť.“<sup>144</sup> Personifikácia obsahovej podstaty starostlivosti na osobu rodiča vysvetľuje osobnú starostlivosť.

Pochybnosti môže vyvolať fakt, že pokiaľ je dieťa zverené do striedavej starostlivosti napríklad na mesiac k matke a na mesiac k otcovi, takáto ich osobná starostlivosť je starostlivosťou s prívlastkom *trvalá*, ktorá zakladá pracovnoprávne nároky v zmysle § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce. Zo znenia samotných ustanovení § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce môžeme vydedukovať, že trvalá starostlivosť nemôže znamenať nepretržitú a sústavnú starostlivosť, ale že trvalá starostlivosť bude realizovaná v súbehu s výkonom práce v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu. Keďže Zákonník práce viaže pracovnoprávne nároky na zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, oprávnený subjekt musí niekde pracovať, a teda v čase výkonu práce sa o dieťa stará niekto iný. „Podmienku trvalej starostlivosti budú spĺňať aj tí z oprávnených, ktorých deti budú navštevovať detské predškolské zariadenia alebo školu.“<sup>145</sup> K časovému ohraničeniu trvalej starostlivosti ešte možno uviesť, že trvalou starostlivosťou podmieňujúcou pracovnoprávne nároky je za istých okolností aj náhradná rodinná starostlivosť (napríklad pestúnska starostlivosť), ktorá je priamo v zákone o rodine charakterizovaná ako súbor *dočasných opatrení* nahrádzajúcich osobnú starostlivosť o dieťa nezabezpečovanú rodičmi.

---

<sup>144</sup> LAZAR a kol. *Občianske právo hmotné I. Štvrté doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava: IURA EDITION, 2010. s. 313 – 314. autorka kapitoly: RICHTEROVÁ, N.

<sup>145</sup> BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2006, s. 616.

Aj keď právne predpisy neposkytujú uspokojivú odpoveď, či môžeme striedavú starostlivosť rodičov považovať na účely pracovnoprávných nárokov za starostlivosť trvalú, sme toho názoru, že úmyslom zákonodarcu nebolo potrestať rodičov za voľbu striedavej starostlivosti o dieťa, navyše ak súd rozhodne, že táto voľba je v najlepšom záujme maloletého dieťa. Odmietnuť výklad striedavej starostlivosti, minimálne po dobu, keď má rodič dieťa vo svojej osobnej starostlivosti, ako starostlivosť trvalú v zmysle požiadavky v § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce, pretože o ďalší mesiac bude dieťa v osobnej starostlivosti druhého rodiča, by v pracovnom práve znamenalo neobjektívne podporovanie tých rodičov, ktorým dieťa bolo zverené do výlučnej starostlivosti. V záujme zosúladovania pracovných a rodinných povinností aj rodičov, ktorí sa rozhodli pre striedavú starostlivosť, by zamestnávateľ mal pristúpiť k rovnakému výkladu a požiadavku trvalej starostlivosti zbytočne neformalizovať, najmä keď v týchto prípadoch nejde ani tak o najlepší záujem niektorej zo zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu, ale skôr o záujem maloletého dieťaťa. Na druhej strane musíme upozorniť aj na skutočnosť, že periodicita striedania osobnej starostlivosti o dieťa môže sťažiť uplatniteľnosť práva rodiča podľa § 164 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého môžu rodičia žiadať o vhodnú úpravu pracovného času. Pozitívne vyhodnotenie žiadosti zo strany zamestnávateľa je determinované neexistenciou vážnych prevádzkových dôvodov (pozri aj kapitolu 4.3.8.2). Striedanie starostlivosti o dieťa v týždňových či mesačných intervaloch a na to vždy nadväzujúca požiadavka o zmenu úpravy pracovného času z hľadiska nestálosti nemusí vyhovovať prevádzkovým možnostiam pracoviska, a tým skôr zamestnávateľ žiadosť zamestnanca o úpravu pracovného času zákonom dovoleným spôsobom zamietne.

V súvislosti s nárokmi, ktoré Zákonník práce priznáva zamestnancom v ustanoveniach § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3, je podľa nášho názoru irelevantné, že súvisia so starostlivosťou o to isté dieťa. Ustanovenia § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce posilňujú rodovú rovnosť a priznávajú tam garantované práva obom rodičom, aj keby ho chceli realizovať súčasne.

Pojem *starostlivosť* o dieťa (o blízku osobu) sa významovo na prvý pohľad javí ako zrozumiteľný bez vážnejších pochybností o jeho obsahu. Pri interpretácii právnej normy nadobúda táto starostlivosť svoju jedinečnosť v spojení s konkrétnym oprávnením či právnou povinnosťou účastníkov právneho vzťahu. V dôsledku porovnania ustanovení, ktoré pracujú s pojmom *starostlivosť o dieťa* alebo *o osobu blízku*, možno vyvodiť, že významové odlišnosti pojmu spojené s tým-ktorým adjektívom je nevyhnutné interpretovať v súlade s významom a účelom noriem.

## Záver

Právo a jazyk spolu súvisia a sú navzájom prepojené. Tvorcovia právnych textov prostredníctvom jazyka dokážu dostať do právnych noriem popis špecifických spoločenských vzťahov medzi ľuďmi. Majú ťažkú úlohu, ba úloh je viac. Predovšetkým skonštruovať texty právnych noriem tak, aby výstižne, zreteľne a bez pochybností vyjadrovali a popisovali právne skutočnosti, ako aj ich právne následky, teda práva a povinnosti účastníkov právneho vzťahu a prípadné sankcie za ich nedodržanie. M. Škop dodáva, že právnym jazykom sa popisujú zložité spoločenské vzťahy medzi ľuďmi. Tento jazyk musí byť presný, aby popísal práve to, čo právne normy vyžadujú, teda „*musí podať príbehy ľudí a príbehy noriem tak, aby im ktorýkoľvek príjemca uveril a dobrovoľne sa im podriadil.*“<sup>146</sup>

Významné sociálne a hospodárske práva garantuje Zákonník práce. Zrozumiteľnosť niektorých jeho ustanovení ale nie je zreteľná a u adresátov bez právnického vzdelania neraz vznikajú pochybnosti o správnosti pri ich interpretácii. To nás viedlo k skúmaniu tohto kódexu z lingvistického hľadiska, hoci je nutné povedať, že to boli iba elementárne a čiastkové jazykovedné poznatky, ktoré sme v predkladanej monografii uplatnili.

Monografia pozostáva zo štyroch kapitol. V prvej kapitole sme vymedzili teoretické a metodologické východiská výskumu a v skratke predstavili pilotážny prieskum, ktorý nás sprevádzal po celé obdobie riešenia projektu VEGA č. 1/0526/17 *Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva.*

V druhej kapitole sme sa bližšie zaoberali právnym jazykom a požiadavkami naň kladenými. Vecnosť, presnosť a jednoznačnosť sú pre texty právnych noriem rozhodujúce a splnenie týchto požiadaviek za nezaobíde bez rešpektovania jazykovedných hľadísk. Identifikovali sme typické črty právneho jazyka, vymedzili jeho odlišnosti od jazyka právnického a bližšie charakterizovali požiadavku zrozumiteľnosti.

---

<sup>146</sup> ŠKOP, M. *Právo, jazyk a příběh* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2013, 182 s.

Tretia kapitola analyzuje bližšie právny jazyk Zákonníka práce z pohľadu jeho vetnej skladby so zameraním na spájacie prostriedky. Vetná skladba právnych textov má svoje jazykové špecifiká a podľa jazykovedcov problém v porozumení v tejto súvislosti môže spôsobovať: *i)* zložitosť a zloženosť viet, *ii)* využívanie spojok v stanovených, obmedzených funkciách.<sup>147</sup> Zložitosť a zloženosť viet indikuje vysoká frekvencia spojok a zložených súvetných útvarov. Realizovaným rozborom prvých 28 ustanovení Zákonníka práce, čo zodpovedá čl. 1 až § 16 Zákonníka práce, sme zistili, že zo 110 viet, ktoré tvoria uvedené ustanovenia, je až 70 súvetí. Hoci je používanie spojok v textoch právnych predpisov frekventované, ich typológia je pomerne nízka. Najfrekventovanejší výskyt medzi spojkami v texte Zákonníka práce majú spojky *a* (s počtom výskytov v Zákonníku práce – 1268), *alebo* (s počtom výskytov v Zákonníku práce – 914) a spojka *ak* (s počtom výskytov v Zákonníku práce – 603). Aj v texte Zákonníka práce, tak ako v iných legislatívnych textoch, dominujú tri medzivetné vzťahy: implikačný, disjunktívny a konjunkčný, nezriedka aj v ich vzájomnej kombinácii v rámci jedného súvetia. Frekventované používanie spojok sa potom prejavuje v ich hromadení v jednej vete v medzičlenskom i medzivetnom vzťahu. Vety sú dlhé, adresát právnej normy sa musí pri čítaní viac sústrediť, vnímanie textu sa sťažuje a to následne vedie k neporozumeniu textu právneho predpisu.

Druhým problémom, na ktorý sme v súvislosti so spojkami poukázali, je pochopenie/osvojenie si pravidla, že v texte právnych predpisov sa spojky používajú v stanovenej, resp. obmedzenej funkcii. Na rozdiel od prirodzeného jazyka, v ktorom môžu byť spojky polysémické, v právnom texte sú to prísne vymedzené operátory. Funkčné vymedzenie konkrétne spojky *a* a spojky *alebo* ustanovujú legislatívne pravidlá vlády a legislatívne pravidlá tvorby zákonov. V zmysle týchto pravidiel je využívanie spojky *a* vo všeobecne záväzných právnych predpisoch obmedzené len na konjunkčnú logickú operáciu, t. j. spojka *a* spája výroky, pričom výrok spojený konjunkciou je pravdivý práve vtedy, ak sú pravdivé obidva spájané výroky. To, že s použitím spojky *a* výlučne len v konjunkčnej logickej operácii môže

---

<sup>147</sup> Spracované podľa: IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 38.



mať problém aj samotný zákonodarca, sme deklarovali niekoľkými príkladmi (porov. kapitola 3.2).

Spojka *alebo* vyjadruje disjunktívny vzťah, ktorý môže mať dve podoby. Vylučujúcu (exkluzívnu) disjunkciu/alternatívu vyjadrenú pomocou spojky buď – alebo, alebo nevylučujúcu (inkluzívnu) disjunkciu/eventualitu, ktorú reprezentuje spojka alebo. Legislatívne pravidlá tvorby zákonov spojke alebo prisudzujú jediný význam, a to alternatívnosť, kým legislatívne pravidlá vlády umožňujú používať spojku alebo tak na vyjadrenie alternatívy, ako aj na vyjadrenie eventuality. Bolo by ale absolútnym nezmyslom prijať závery, že v zákonoch, ktorých navrhovatelia postupujú podľa legislatívnych pravidiel tvorby zákonov, má spojka *alebo* jediný význam, a to alternatívnosť, a v zákonoch, ktorých predkladatelia postupujú podľa legislatívnych pravidiel vlády, je možné spojku alebo používať aj v eventualitnom, aj v alternatívnom vzťahu. Je namieste uvažovať o odstránení tohto rozporu. Navyše legislatívne pravidlá tvorby zákonov a legislatívne pravidlá vlády upravujú legislatívno-technické pokyny tvorby právnych predpisov vrátane požiadaviek pre používanie právneho jazyka v niektorých aspektoch duplicitne. Sme toho názoru, že je vhodné tieto pravidlá optimalizovať do jedného dokumentu, zaručujúc tak jednotný postup subjektov navrhujúcich a predkladajúcich všeobecne záväzné právne predpisy. Navrhujeme aj doplnenie týchto pravidiel o ďalší pokyn, a to používanie korelovaných dvojíc *ak – tak*. Dotazníkový prieskum nám preukázal, že pre bežného percipienta je zrozumiteľnejšie vyjadrený taký podmienkový vzťah, ktorý má spojku *tak* vyjadrenú explicitne.

Ďalej apelujeme na používanie spojok v stanovených funkciách. Ak sa raz na vyjadrenie podmienky používa spojka *ak*, nie je nutné využívať podmienkovú funkciu spojky *pokiaľ*. Je však potrebné povedať, že v tomto smere je Zákonník práce v porovnaní s Občianskym zákonníkom dôslednejší a konkurenčný výskyt spojok *ak* a *pokiaľ* na vyjadrenie podmienky obsahuje len jedno ustanovenie. V ust. § 138 ods.

2 Zákonníka práce<sup>148</sup> by spojka *pokiaľ* mala byť podľa nášho názoru nahradená spojkou *ak*.

Posledná kapitola predstavuje explanáciu vybraných pracovnoprávných pojmov a termínov. Terminológia je tu preto, aby slúžila potrebám praxe, a súčasne je to ďalší aspekt, ktorý bežného percipienta vzdáľuje od porozumenia právneho textu.

Na spracovanie v tejto kapitole sme zvolili také pracovnoprávne termíny a aj pojmy, ktoré v praxi spôsobujú výkladové problémy. Z jazykovednej teórie sme extrahovali tri faktory spôsobujúce problémy porozumenia pracovnoprávnej lexiky. Synonymiu, polysémiu a kruhovú definíciu. A v rámci teórie práva sme doplnili ešte výklad vágnych pojmov, ktoré svojím spôsobom tiež narúšajú jednoznačnosť termínov a tým spôsobujú neporozumenie.

Pre právnickú terminológiu je neprípustné používanie rôznych jazykových výrazov k vyjadreniu jedného pojmu, t. j. synonym. Sme toho názoru, že v tomto smere je pracovnoprávna terminológia na dobrej úrovni a v Zákonníku práce je problém používania synonym eliminovaný až na jednu výnimku, ktorá sa týka používania výrazov *tehotná zamestnankyňa* *verzus* *tehotná žena*, rovnako *dojčiaci zamestnankyňa* *verzus* *dojčiaci žena*. Konštatujeme, že je nedôslednosťou zákonodarcu používať výraz *tehotná žena, dojčiaci žena*, ak pritom v ust. § 40 Zákonníka práce definuje tak termín *tehotná zamestnankyňa*, ako aj termín *dojčiaci zamestnankyňa*.

V súvislosti s problematikou synonym sme sa ale zamerali na interpretáciu takých termínov a pojmov, ktoré sú v prirodzenom jazyku považované za synonymá, no v texte právneho predpisu je význam jednotlivých členov synonymického radu rozdielny a má aj odlišné právne následky. Za také považujeme výrazy: *doby – lehoty; plat – mzda – odmena; rodinný príslušník – blízka osoba – člen rodiny a splnomocnenie – poverenie*. Rozdielny význam týchto pojmov a s nimi

---

<sup>148</sup> Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas, a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, **pokiaľ** tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca.

spojené právne následky rozoberáme v jednotlivých kapitolách 4.3.2 až 4.3.5.

Z kategórie lexikálnych jednotiek všeobecného základu spisovného jazyka, ktoré majú v právnych predpisoch presnejšie vymedzený význam, sme zvolili dva pojmy: *žiť sám* a *spoločná domácnosť*, ktoré vysvetľujeme v rámci definície osamelého zamestnanca podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce, pričom definícia je súčasne príkladom tzv. kruhovej definície, resp. tautologickej definície (bližšie kapitola 4.3.6). Ide o chybu v definícii, keď sa nejakým pojem definuje sám sebou, takže definícia je kruhom.

Okrem synonymie a kruhovej definície jednoznačnosť a presnosť termínov narúša polysémia. Za polysémický termín považujeme výraz rodičovská dovolenka. Tento termín pomenúva dve rôzne prekážky v práci na strane zamestnanca s rozdielnym účelom i rozdielnym rozsahom. Jednak je to pracovné voľno pre zamestnanca v súvislosti s narodením dieťa v rozsahu 28, 31 alebo 37 týždňov, jednak pracovné voľno na prehlbenie starostlivosti o dieťa do troch rokov veku. Na margo pomenovaní materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky sa domnievame, že vhodnejším označením by bol názov materské voľno a rodičovské voľno, a to aj napriek názoru jazykovedcov, že ide o ustálené spojenie, ktoré je motivované slovesom *dovoliť* s významom „*dať súhlas, dovolenie na to, aby niekto niečo robil alebo urobil, presnejšie z prídavia dovolený*.“<sup>149</sup> Pojem dovolenka sa vždy vo vedomí ľudí spája s odpočinkom a zotavením po práci, s oddychom, pričom starostlivosť rodičov o dieťa počas týchto časových úsekov je nikdy nekončiaca celodenná aktivita, ktorá si zasluhuje určite väčšiu celospoločenskú pozornosť.

A napokon, odhliadnuc od lingvistických faktorov, ktoré sme vytipovali ako prekážku jednoznačnosti a zrozumiteľnosti textov právnych predpisov, uvádzame výklad niektorých pojmov, ktoré sú nejednoznačné, pretože to tak tvorca právneho predpisu mienil. Ide o interpretáciu tzv. vágnych pojmov, ktoré majú svoje miesto v právnych normách práve preto, že normotvorca potrebuje právnymi

---

<sup>149</sup> MISLOVIČOVÁ, S. Význam spojenia materská dovolenka. In: *Kultúra slova*, Kultúra slova, 2009, roč. 43, č. 1, s. 42 – 43.

prípadi upraviť neurčitý počet prípadov rovnakého druhu. Za zástupcov tejto kategórie sme zvolili pojmy *vážne dôvody*, *výnimočné prípady* a *starostlivosť*.

U bežného adresáta právnej normy teda môžu vznikáť pochybnosti o správnej interpretácii pojmov, keďže v právnom jazyku boli použité lingvistické prostriedky s nejednoznačným obsahom. „*Ak majú legislatívne normy spĺňať všetky požiadavky, ktoré sa na právnické texty kladú, t. j. vecne, presne a jednoznačne informovať ich používateľov, je nevyhnutné, aby sa im venovala primeraná pozornosť aj z jazykového hľadiska. Potrebne je zabezpečiť, aby sa v nich používala štylisticky neutrálna lexika, platná odborná terminológia, aby neboli v rozpore s kodifikáciou slovenčiny a nerozkolísavali už ustálenú terminológiu príslušného odboru*“.<sup>150</sup> Je zrejmé, že porozumenie textu právneho predpisu si vyžaduje nielen jazykové znalosti, ale aj určité povedomie o odbore, ktorého sa text týka. To však neznamená, že zákonodarca môže rezignovať na svoju povinnosť vyjadriť význam právnych viet tak presne a zrozumiteľne, ako je to len možné. Jazykovému vyjadreniu právnych noriem je potrebné venovať náležitú pozornosť a nespoliehať sa na to, že stanovené pravidlá správania sa budú vynútené sankciami. Preto považujeme za oprávnené, aby v procese tvorby všeobecne záväzných právnych predpisov, no hlavne zákonov bola do pravidiel pre ich prípravu, navrhovanie a schvaľovanie zakomponovaná povinnosť vyžiadať si kvôli jazykovej správnosti predpisu vyjadrenie jazykovedcov, ale i po vzájomnom prerokovaní a objasnení právneho zmyslu textu námietky lingvistov aj rešpektovať.

---

<sup>150</sup> HEGEROVÁ, K. *O jazykovej kultúre v právnických textoch*. Martin: Vyd. Matice Slovenskej v Martine, 1995, č. 6. , s. 337. Dostupné na internete: <http://www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html#0-jazykovej-kulture-v-pravnickych-textoch>.

## Resumé

Act no. 311/2001 Statutes, the Labor Code, as amended (hereafter referred to as the Labor Code), is a standard daily used by a large user base. It regulates the behavior of thousands of employers and employees. We, therefore, consider researching the way in which this legislation transports legal information to its addressees of crucial importance.

Law and language are linked and interrelated. Through language, creators of legal texts can transport the description of specific social relationships between people into legal standards. Their task is difficult, and it is, by far, not a single one. In particular, it involves construction of texts of legal standards in a way so that they expressly, clearly, and without any doubt describe legal facts and legal consequences of those facts, i.e. the rights and obligations of the parties to legal relationship and any penalties for non-compliance. M. Škop adds that the language of law describes complex social relationships among people. Thus, this language must be precise in order to describe exactly what legal standards require, i.e. *"it must convey people's stories and the stories of the standards so that any recipient believes and voluntarily submits to them."*<sup>151</sup>

The Labor Code warrants important social and economic rights. The intelligibility of some of its provisions, however, is not given and their interpretation by addressees lacking legal education often produces doubts about their correctness. This led us to examine this Code from the linguistic point of view, although it must be said that it was only an elementary and partial linguistic knowledge that has been applied to the present monograph. The main aim of the monograph was to propose an expert interpretation of selected provisions of the Labor Code, which, due to their grammatical or stylistic expression, raise doubts about comprehensibility and, therefore, give rise to inconsistent interpretation in the implementation practice. Secondarily, we focused on bringing this standard closer to its addressees through understanding language and its laws.

---

<sup>151</sup> ŠKOP, M. *Law, Language and Story* 1st. ed. Prague: Auditorium, 2013, 182 p.

The monograph consists of four chapters. In the first chapter we defined the theoretical and methodological bases of the research and shortly introduced a pilot survey that accompanied us during the whole period of the VEGA project no. 1/0526/17 "*Linguistic and sanction mechanisms in the development and operation of labor law standards*". The basic starting point of our research was the hypothesis, also verified in the pilot survey, that the legal language systematically threatens the identity of lay people, because the law does not take into account the fact that the legal text is also intended for ordinary users, i.e. users without legal education. We believe that several provisions of the Labor Code are generally incomprehensible and the public has a primary difficulty in understanding them. To conduct the pilot survey we used a questionnaire consisting of 14 questions divided into three parts: i) identification questions, ii) testing questions and iii) questions focused on psychological barriers. Completion of the questionnaire was anonymous and without the possibility to identify the respondent. Questionnaires were collected between June 1, 2017 and December 31, 2018 in the field and online. The return rate was 277 questionnaires in total. Of these, 50 were incomplete, so we included 227 questionnaires in the results and conclusions.

In the first part of the questionnaire we chose four identification questions: gender; age; the highest education attained and indication of the current status with the cumulative dwell time in it. 122 women (53.74%) and 105 men (46, 26%) participated in the survey. We note a balanced representation of both sexes. Up to 50.22% of respondents (114) were between 36 and 50 years old and the vast majority of respondents (151) had a university degree, of which 134 respondents held non-legal degrees. Employees, employers and self-employed persons were identified as respondents, as our experience has shown that numerous positions on the Slovak labor market are occupied by the so-called forced tradesmen, who are de facto employees. The affiliation of the respondent with one of the above categories was to verify the hypothesis that employers are more knowledgeable of labor law, that they work with the normative text more often and, therefore, would perceive selected provisions of the Labor Code as less complicated compared to employees. However, only six employers took part in the survey, so we ultimately abandoned

verifying this hypothesis and mention only the frequency of respondents' representation within each group. The questions in the second part of the questionnaire tested the perception of the complexity of the normative text and its subsequent comprehension. The first five questions focused on the specifics of legal syntax and the other two questions on selected specifics of the legal lexis. The three questions in the third part of the questionnaire were intended to indicate the subjective attitudes of respondents and to indicate certain psychological barriers to the lay use of the normative text. The results of the pilot survey are incorporated into the individual chapters of the monograph.

In the second chapter we dealt with the legal language and the requirements placed on it. Factuality, accuracy and unambiguity are crucial for the texts of legal standards, and compliance with these requirements cannot be achieved without respecting linguistic aspects. We have identified typical features of the legal language, defined its differences from the legalese and characterized the requirement for unambiguity in more detail.

The third chapter analyzes the legal language of the Labor Code from the perspective of its sentence composition with a focus on linking words. The sentence structure of legal texts has its linguistic specificities and, according to linguists, a difficulty in understanding in this context may be caused by: *i)* the complexity of sentences and their compounding, *ii)* the use of conjunctions in specified, limited functions.<sup>152</sup> The complexity and compound structure of sentences is indicated by high frequency of conjunctions and compound sentence formations. By analyzing the first 28 provisions of the Labor Code, which correspond to Art. 1 to § 16 of the Labor Code, we have found that out of the 110 sentences that make up the above provisions, up to 70 account for compound sentences. Although the use of conjunctions in the texts of legislation is frequent, their typology is, however, relatively low. The most frequent occurrences among the conjunctions in the text of the Labor Code are the conjunctions *and* (with the number of

---

<sup>152</sup> Prepared according to: IMRICHOVÁ, M. - TUROČEKOVÁ, M. *Linguistic analysis of legal texts*. Prešov: Faculty of Arts, University of Prešov, 2015, p. 38.

occurrences in the Labor Code - 1268), *or* (with the number of occurrences in the Labor Code - 914) and the conjunction *if* (with the number of occurrences in the Labor Code - 603). The text of the Labor Code, just like any other legislative text, is dominated by three inter-sentence relations: implied, disjunctive and conjunctive, often in mutual combination within a single sentence. Frequent use of conjunctions is then manifested in their accumulation in one sentence, in connecting both clauses but also several sentences into a compound sentence.

The sentences are long, the addressee of the legal provision must become more focused while reading, comprehension of the text becomes more difficult and, consequently, leads to misunderstanding of the text of the law.

The second problem we have pinpointed with respect to conjunctions is understanding / adopting the rule stating that in the text of the legislation, the conjunctions are used within a prescribed or limited function. Unlike in natural language, in which conjunctions can be polysemic, in the legal text, they are strictly defined operators. In particular, functional delimitation of the conjunctions *and* and *either* lay down legislative rules for the government and legislative rules of law making. Pursuant to these rules, the use of the conjunction *and* in generally binding legislation is limited to a conjunctive logical operation, i.e., the conjunction *and* connects statements, and a conjoined statement is true only if both statements are true. The fact that the lawmaker itself may have a problem with the use of the conjunction *and* has been manifested by several examples (see chapter 3.2.).

The conjunction *or* expresses a disjunctive relationship that can take two forms. Exclusive disjunction / alternative, expressed by the conjunction *either - or*, or non - exclusive (inclusive) disjunction / eventuality, represented by the conjunction *or*. An alternative is a choice between two or several mutually exclusive options. It means that only one option applies, but not both at the same time (*either - or*). In the relationship of eventuality, the syntagmatic components do not



cancel each other out but express alteration of options, i.e. either of the options may apply, or both of them may do so.

Legislative rules of lawmaking attribute a single meaning to the conjunction *or*, namely that of alternativeness, while government legislative rules allow the use of a conjunction *or* both to express an alternative and to express an eventuality. However, it would be an absolute nonsense to conclude that in laws whose sponsors follow the legislative rules of lawmaking, the conjunction *or* has a single meaning, namely that of alternativeness, and in the laws where the sponsors follow the legislative rules of the government, it is possible to use the conjunction *or* in both, the alternative was and the way expressing eventuality. It is, therefore, expedient to remove this contradiction. In addition, the legislative rules of lawmaking and the legislative rules of the government regulate the legislative and technical guidelines for drafting of legislation, including requirements for the use of legal language, in some cases twice. We believe that it would do no harm to optimize these rules in a single document guaranteeing a uniform procedure for entities proposing and submitting generally binding legislation. We also propose to supplement these rules with an additional instruction, namely the use of correlated pairs *if-then*. The questionnaire survey has proved that more comprehensive to a common percipient is a conditional relation with the conjunction *then* expressed explicitly.

Further, we call for the use of conjunctions in the functions prescribed to them. Once a conjunction *if* is used to express a condition, it is not necessary to use the conditional function of the conjunction *unless*. However, it is necessary to note that in this respect, the Labor Code is more consistent in comparison with the Civil Code, and the competitive occurrence of the conjunctions *if* and *unless* expressing a condition is only present in one of its provisions. In prov. § 138 par. 2 of the Labor Code<sup>153</sup>, the conjunction *unless* should, in our opinion, be replaced with the conjunction *if*.

---

<sup>153</sup> In addition, the employer shall grant the employee time off with wage compensation in the amount of his / her average earnings to participate in donating blood, apheresis and donating other biological materials. Time off shall be for the time necessary to travel

The use of conjunctions in accordance with the drafting rules contributes to uniform application and interpretation of legislation. In a number of cases, it has been shown that the rules laid down must give way to the rules of propositional logic, since the interpretation of a provision would be contrary to the purpose of the rule of law. However, this observation no longer applies to the established rules of legislative technique, but to the command of those rules by the sponsors and proponents of generally binding legislation.

The last chapter presents an explanation of selected labor-law concepts and terms. The purpose of terminology is to serve the needs of practice, and at the same time, it is another aspect that creates a distance between the ordinary percipient and their understanding of the legal text.

This chapter deals with such terms of labor-law that cause interpretation problems in practice. We have extracted three factors from linguistic theory that cause problems in understanding the labor law vocabulary. Synonymy, polysemy and circular definition. And within the theory of law, we have added an interpretation of vague terms which, in a way, also undermine the unambiguity of terms and, thus, contribute to incomprehensibility.

For legal terminology, the use of different language expressions to express a single term, i.e. a synonym, is unacceptable. We are of the opinion that in this respect, the labor law terminology is of a good standard and in the Labor Code the problem of using synonyms has been eliminated, with one exception, which concerns the use of the terms pregnant employee v. pregnant woman, equally so breastfeeding employee v. breastfeeding woman. We note that the use of the term pregnant woman, a breastfeeding woman is the legislator's inconsistency, as the prov. § 40 of the Labor Code defines both the term pregnant employee and the term breastfeeding employee.

With respect to the issue of synonyms, we focused on interpretation of such terms and concepts that are considered

---

to and from the place of the material taking and the time necessary to recover after the taking of the material, insofar as this affects the employee's working hours.

synonymous in natural language, but in the text of legislation, the meaning of the members of the synonymous sequence diverges and also manifests itself in different legal consequences. The following terms meet the definition above: *time - period*; *salary - wage - remuneration*; *family member - close person - member of family and authorisation - mandate*. The different meanings of these terms and the related legal consequences are discussed in the individual chapters 4.3.2. to 4.3.5.

From the category of lexical units of the general standard language core, with a more precise definition in the legislation, we chose two terms: *to live alone* and a *common household*, which we explain in the definition of a lone employee under § 40 para. 1 of the Labor Code, while the definition is also an example of the so-called circular definition or also tautological definition (for more details see chapter 4.3.6.). It is a definition error, manifested by the term defining itself, so the definition is a circle.

In addition to synonymy and circular definition, the unequivocalness and accuracy of terms is disrupted by polysemy. The term *parental leave* is considered a polysemic term. This term refers to two different obstacles to work on the part of the employee with a different purpose and scope. On the one hand, it is time off for an employee in connection with the birth of a child in the range of 28, 31 or 37 weeks, and on the other, time off for an extended care for a child under three years of age. As a side remark to the terms of maternity leave and parental leave, we believe that a more appropriate designation would be the term maternity time off and parental time off, despite the linguists' opinion that it is a standard phrase motivated by the verb *to allow someone to leave to do or to complete something*.<sup>154</sup> The term leave is always associated with rest and relaxation after work, with recreation, while taking care of a child during these periods of time is a never-ending daylong activity, which certainly deserves more social attention.

---

<sup>154</sup> MISLOVIČOVÁ, S. The meaning of the phrase "maternity leave". In: *Word Culture*, Word Culture, 2009, vol. 43, no. 1, p. 42-43.

Finally, apart from the linguistic factors which we have identified as an obstacle to unequivocalness and, hence, to the clarity of the legislation texts, we present an interpretation of some terms that are ambiguous, because that was the legislator's intention. It is an interpretation of the so-called vague terms that have a place in legal standards precisely because the legislator needs to regulate an indefinite number of law cases of the same kind. As representatives of this category, we have chosen the terms *serious reasons*, *exceptional cases* and *care*.

Thus, the ordinary addressee of a legal provision may be in doubt as to the correct interpretation of the terms, since linguistic means with ambiguous content have been used in the legal language. *'If legislative standards are to meet all the requirements imposed on legal texts, i.e. to inform their users factually, accurately and unambiguously, it is essential that they are given appropriate linguistic attention. It is necessary to ensure that they use stylistically neutral vocabulary, valid professional terminology, so that they do not contradict the codified version of the Slovak language and do not cause the already established terminology of the relevant field to fluctuate'*.<sup>155</sup> Obviously, understanding the text of a law requires not only language skills but also some awareness of the field to which the text relates. However, this does not mean that the legislator may resign from its obligation to express the meaning of legal sentences as accurately and comprehensibly as possible. Linguistic expression of legal standards should be given due attention without relying on sanctions to impose rules of conduct. We, therefore, consider it legitimate to include the obligation to request linguists to express their opinion on the linguistic correctness and, after mutual discussion and clarification of the legal meaning of the text, to respect the linguistic opinion in the process of drafting generally binding legislation, but especially in the rules for their preparation, drafting and passing.

---

155 HEGEROVÁ, K. *On Language Culture in Legal Texts*. Martin: Pub. of Matica Slovenská in Martin, 1995, no. 6., p. 337. Available online: <http://www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html#0-jazykovej-kulture-v-pravnickych-textoch>.

## Zoznam použitej literatúry

### Knižné publikácie a monografie

1. ABRAHÁMOVÁ, E. *Základy právnej komunikácie*. Šamorín: Heuréka, 2012, 127 s. ISBN 978-80-89122-81-3.
2. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7.
3. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Veľké komentáre*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 395. ISBN 978-80-89603-53-4.
4. BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 781 s. ISBN 80-89085-52-0.
5. BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: UPJŠ, 2007, 180 s. ISBN 978-80-7097-677-7.
6. BAŽIL, Z. *Neurčité právni pojmy a uváženie pri aplikácii norem správneho práva (se zvláštním zreteľom na judikaturu bývalého čl. najvyššieho správneho soudu)*. Praha: Karlova univerzita, 1993, 78 s. ISSN 0231-8601.
7. BOGUSZAK, J., ČAPEK, J., GERLOCH, A. *Teorie práva*. Praha: Aspi, 2003 dotisk, str. 150 – 152. ISBN 80-86395-74-X.
8. ČECHOVÁ, M. a kol. *Čeština – řeč a jazyk*. 3. rozš. a upr. vyd. Praha: SPN – pedagogické nakladatelství, 2011, 448 s. ISBN 978-80-7235-413-9.
9. ČERMÁK, F. *Jazyk a jazykověda*. Praha: Karolinum, 2001, 342 s. ISBN 80-246-0154-0.
10. ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, 140 s. ISBN 978-80-557-0053-3.
11. DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, 210 s. ISBN 978-80-8152-574-2
12. HOFFMANNOVÁ, J., HOMOLÁČ, J., CHVALKOVSKÁ, E., JÍLKOVÁ, L., KADERKÁ, P., MAREŠ, P., MRÁZKOVÁ, K. *Stylistika psané a mluvené češtiny*. Praha: Academia 2016. 512 s. ISBN 978-80-200-2566-1.
13. HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. Plzeň: Vyd. Aleš Čeněk, 2006, 303 s. ISBN 80-8689-896-2.
14. HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. Bratislava: Vydavateľstvo SAV, 1956, 148 s.
15. IMRICHOVÁ, M. Implikácia v právnom texte z lingvistického hľadiska. In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M. *Epištoly o jazyku a jazykovede – zborník štúdií venovaný doc. PhDr. Františkovi Ruščákovi, CSc., pri príležitosti životného jubilea*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2012, s. 143 – 153. ISBN 978-80-555-0638-8.
16. IMRICHOVÁ, M. Komunikačno-funkčné aspekty operátorov na rozširovanie a rozvíjanie výpovede v normatívnom texte. In: KESSELOVÁ, J. a kol. *Spojky a spájacie prostriedky v slovenčine*. Bratislava: Veda 2013, s. 128 – 163. ISBN 978-80-224-1303-9.

17. IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, 108 s. ISBN 978-80-555-1515-1.
18. MISTRÍK, J. *Štylistika*. 2. vydanie. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1997, 444 s. ISBN 80-08-02529-8.
19. MOUNIN, G. *La linguistique comme science auxiliaire dans les descriptions juridiques*. Montrél, 1979, prevzaté z: TOMÁŠEK, M. Příklad v právní praxi, Praha: Linde, 2003, str. 13. ISBN 80-7201-427-7.
20. KESSELOVÁ, J. Operátory alternatívneho vzťahu. In: KESSELOVÁ, J. a kol. *Spojky a spájacie prostriedky v slovenčine*. Bratislava: Veda, 2013, s. 31. ISBN 978-80-224-1303-9.
21. KNAPP, V. *Teoretické problémy tvorby československého práva*. Praha: Academia, 1983, 267 s.
22. KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
23. KNAPP, V. a kol. *Tvorba práva a její současné problémy*. Praha: Linde Praha, 1998. 462 s. ISBN 80-7201-140-5.
24. KOŘENSKÝ, J., CVRČEK, F. NOVÁK, F. *Juristická a lingvistická analýza právních textů*. Praha: Academia, 1999, 176 s. ISBN 80-200-0730-X.
25. LAZAR a kol. *Občianske právo hmotné I*. Štvrté doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: IURA EDITION, 2010. s. 313-314. autorka kapitoly: RICHTEROVÁ, N. 715 s. ISBN 978-80-8078-346-4.
26. MASÁR, I. *Průručka slovenskej terminológie*. Bratislava: Veda, 1991, 192 s. ISBN 80-2240-341-5.
27. MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha, 2011, 296 s. ISBN 978-80-7400-382-0.
28. OLŠOVSKÁ, A. Zastúpenie v pracovnom práve. In: *Zastúpenie v súkromnom práve*. Beckova edícia právne inštitúty. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 180–190. ISBN 978-80-7400-420-9.
29. POLČÁK, R. *Právo a evropská informační společnost* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Řada teoretická, 2009, sv. 344, 203 s. ISBN 978-80-210-4886-7.
30. ŠÍN, Z. *Tvorba práva. Pravidla. Metodika. Technika*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2009, 176 s. ISBN 978-80-7400-162-8.
31. ŠKOP, M. *Právo, jazyk a příběh* 1. vyd. Praha: Auditorium, 2013, 182 s. ISBN 9788087284377.
32. ŠKRLANTOVÁ, M. *Preklad právnych textov na národnej a nadnárodnej úrovni*. Bratislava: Ana Press, 2005, 174 s. ISBN 80-89137-19-9.
33. ŠTEFANČÍK, R. – DULEBOVÁ, I. *Jazyk a politika. Jazyk politiky v konfliktnej štruktúre spoločnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2017, 194 s. ISBN 978-80-225-4414-6.
34. TOMÁŠEK, M. *Příklad v právní praxi*. 2. dopl.vvydání. Praha: Linde, 2003, 136 s. ISBN 80-7201-427-7.
35. TOMÁŠIKOVÁ, S. *Preklad odborného textu z oblasti práva*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2018, 78 s. ISBN 978-80-555-2127-5. Dostupné na internete: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Tomasikova3>.

36. VOJČÍK, P. a kol. *Občiansky zákonník. Stručný komentár*. Bratislava: Iura Edition, 2009, 1234 s. ISBN 978-80-8078-249-8.
37. VRANA, V. *Matrimonium v rímskom práve: Vývoj manželského práva od najstarších čias do Justiniána*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2001. 148 s. ISBN 80-7097-473-7.
38. ŽOFČINOVÁ, V.: *Osobitné kategórie zamestnancov*, Košice. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 214 s. ISBN 978-80-8152-645-9.

## Príspevky v zborníkoch

1. DOBROVIČ, L. Vybrané aspekty legislatívnej tvorby zákonov v súvislosti so zrozumiteľnosťou obsahu právnej úpravy v Zákonníku práce. In: *Právny jazyk v aplikačnej praxi: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 32– 40. ISBN 978-80-8152-726-5.
2. DOLOBÁČ, M. Konkurenčná činnosť zamestnanca. In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov: zborník vedeckých prác*. Košice: UPJŠ, 2010, s. 88 – 95. ISBN 9788070978405.
3. DUBOVÁ, G. Právny jazyk. In: *Právní rozpravy 2015 : mezinárodní vědecká konference*. Hradec Králové: Magnanimitas, 2015. s. 213 – 222. ISBN 978-80-87952-08-5.
4. GAHÉR, F. Tvorba, interpretácia a aplikácia právnych noriem – logické aspekty: niekoľko argumentov v prospech použitia logiky pri tvorbe, interpretácii a aplikácii zákonov. In: *České právní myšlení a logika: minulost a perspektivy 2*. Brno: MU, 2005, s. 38 – 52. ISBN 80-210- 3797-0.
5. IMRICHOVÁ, M. Jazyk právnych textov so zreteľom na špecifiká právnej lexiky. In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M., OLOŠTIAK, M. (eds.): *Registre jazyka a jazykovedy (I)*. Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove, 2014, s. 207-212. Dostupné na internete: [http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kesselova3/subor/Imrichov\\_a.pdf](http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kesselova3/subor/Imrichov_a.pdf)
6. IMRICHOVÁ, M. Vyjadrenie disjunkčnosti a eventuálnosti v normatívnom texte (na pozadí všeobecného chápania a vyjadrenia týchto vzťahov). In: OLOŠTIAK, M., IVANOVÁ, M., SLANČOVÁ, D. (eds.) *Vidy jazyka a jazykovedy*. Na počesť Miloslavy Sokolovej. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2011, s. 220 – 228. ISBN 978-80-555-0341-7.
7. KESSELOVÁ, J. Ako zvažujeme výber z alternatív (operátory alternatívneho vzťahu v slovenčine). In: KESSELOVÁ, J., IMRICHOVÁ, M. *Epištoly o jazyku a jazykovede – zborník štúdií venovaný doc. PhDr. Františkovi Ruščákovi, CSc., pri príležitosti životného jubilea*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2012, s. 124 – 142. ISBN 978-80-555-0638-8.
8. KUNDRÁT, I. Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce – východiská, ciele a očakávania. In: *Právny jazyk v aplikačnej praxi: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 72 – 82. ISBN 978-80-8152-726-5.

9. PELIKÁNOVÁ, I. *Morální aspekty práva a právní interpretace*. XVIII. Karlovarské právnické dny. Linde: Praha, 2010, s. 121. ISBN 80-7201-485-4.
10. SEILEROVÁ, M. Zmluvné nastavenie zložiek mzdy a ich nárokovateľnosť. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, 2017. s. 365 – 4. ISBN 978-80-8914-953-7.
11. ŠVEC, M., MADLEŇÁK, A. K zrozumiteľnosti a vhodnosti informovania v pracovnom práve ako predpokladu splnenia zákonných informačných povinností. In: *Košické dni súkromného práva II.: recenzovaný zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s.288 – 301. ISBN 978-80-8129-088-6.
12. ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. Pojem dosiahnutej mzdy. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 78 – 84. ISBN 978-80-89149-53-7.
13. TÓTHOVÁ, M. Interpretácia práva a právny jazyk. In: *Dny práva 2010 – Days of Law*, 1. ed. Brno. Masaryk University, 2010, s. 2993 – 3003. Dostupné na internete: [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2010/files/prispevky/12\\_teorie/Tothova\\_Marta\\_\(3882\).pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2010/files/prispevky/12_teorie/Tothova_Marta_(3882).pdf).
14. ŽUJOVÁ, J. Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, 2017. s. 28 – 35. ISBN 978-80-8914-953-7.

#### Články v časopisoch

1. BARINKOVÁ, M. Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*, online 2018, roč. 6, č. 1, s. 89 – 98, ISSN 1339-3995. Dostupné na internete: [http://sic.pravo.upjs.sk/files/9\\_barinkova\\_osoba\\_so\\_zdravotnym\\_postihnutim.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova_osoba_so_zdravotnym_postihnutim.pdf).
2. BOGNÁROVÁ, V. Rodičovská dovolenka a péče o dítě, In: *Zdravotníctví a právo*, č. 10, r. 2001, s. 23. ISSN 1211-6432.
3. DOLOBAČ, M. Splnomocnenie na pracovnoprávne úkony. In: *Súkromné právo*. Roč. 3, č. 3 (2017), s. 131 – 134. ISSN 1339-8652.
4. HEGEROVÁ, K. *O jazykovej kultúre v právnických textoch*. Martin: Vyd. Matica Slovenskej v Martine, 1995, č. 6. , s. 337. ISSN 0023-5202. Dostupné na internete: <http://www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html#o-jazykovej-kulture-v-pravnickych-textoch>.
5. GAHÉR, F. O vetných spojkách: logika verzus lingvistika. In: *Jazykovedný časopis*, roč. 52, 2001, č. 1, s. 23 – 37. ISSN 1337-6853.
6. GAHÉR, F., ŠTEVČEK, M., BRAXATORIS, M. Nástroje a pravidlá produkcie a interpretácie koncízneho textu (s osobitným zreteľom na normatívu). In: *Jazykovedný časopis*, roč. 70, 2019, č. 1, s. 73 – 94. ISSN 1337-6853.
7. HALÍŘOVÁ, G. Ochrana tehotných žien a matek pred skončením pracovného poměru, In: *Zdravotníctví a právo*, č. 8, r. 2004. ISSN 1211-6432.
8. HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. In: *Kultúra slova*, 1995, roč. 29, č. 5, s. 328 – 331 ISSN 0023-5202.
9. HORECKÝ, J. Základné problémy terminológie. In: *Kultúra slova*, r. 1974, č. 5, s. 129 – 132. ISSN 0023-5202.
10. HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. In: *Právo a zaměstnání*, č. 7 – 8, r. 2003. ISSN 1211-1139.



11. IMRICOVÁ, M. Jazyk slovenských právnych textov so zreteľom na právnu terminológiu. In: *STUDIA SLOVAKISTICA* 14. Užhorod: Užhorodská národná univerzita, 2014, s. 57 – 64. Dostupné na internete: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/simple-search?filterquery=%5B2010+TO+2019%5D&filtername=dateIssued&filtertype=equals>.
12. KNAPP, V. Právni pojmy a právni terminologie. In: *Státní správa. Bulletin Ústavu státní správy*. Praha, 1978, č. 4, s. 36 – 37.
13. KOŠECKÝ, S. K obrazu medzinárodnej jazykovej komunikácie v Európskej únii. In: *Jazykovedný časopis*, roč. 68, 2017, č. 1, s. 71 – 88. ISSN 1337-6853.
14. LUBY, Š. Teoretické otázky právnej terminológie v normotvornom procese. In: *Právnik*. Praha: Ústav státu a práva, r. 1974, č. 8. ISSN 0231-6625.
15. MASÁR, I. O kritériu systémovosti v terminológii. In: *Kultúra slova*, R. 1974, č. 5, s. 132 – 138. ISSN 0023-5202.
16. MISLOVIČOVÁ, S. Význam spojenia materská dovolenka. In: *Kultúra slova*, roč. 43, r. 2009, č. 1, s. 42 – 43. ISSN 0023-5202.
17. MURA, L., MACHOVÁ, R., VÉGHOVÁ, K. Štatistika pracovných úrazov na Slovensku. In: *Forum Statisticum Slovacum*. č. 2, r. 2012, s. 136 – 140. ISSN 1336-7420.
18. NEŠTINA, M. Sémantické a pragmatické otázky jazyka právnych predpisov. In: *Filozofia*, roč. 67, 2012, č. 9, s. 719. ISSN 0046-385X.
19. OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. How to monitor employees but protect employee privacy? In: *Silesian Journal of Legal Studies*. Vol. 8 (2016), pp. 80 – 90. ISSN 2080-1912.
20. PALLOVÁ, D. Právny jazyk – nástroj odbornej komunikácie. In: *Notitiae ex Academia Bratislavensi Iurisprudentiae*, r. 2011, č. 3, s. 34 – 37. ISSN 1337-6810.
21. SURMAJOVÁ, Ž.: Základné princípy legislatívy. In: *Magister Officiorum*, r. 2014, č. 2, s. 58 – 71. ISSN 1338-5569.
22. SURMAJOVÁ, Ž. – BALOG, B. Neurčité právne pojmy. In: *Justičná revue*, roč. 63, 2011, č. 11, s. 1444 – 1452. ISSN 1335-6461.
23. ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A: Pojem odmeny v zmysle čl. 157 ZFEÚ a diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. Roč. 3, č. 2 (2015), s. 61 – 69 [online]. Spôsob prístupu: <http://sic.pravo.upjs.sk>. ISSN 1339-3995.
24. URBAN, M., HODYSOVÁ, P., KACZOR, J. Právni gramotnosť mladých ľudí v Českej republike a role vzdelávania. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2015, č. 3, s. 171 – 215. ISSN 0323-0619.
25. VALOVÁ, K. Právny jazyk. In: *Právny obzor*, 2000, roč. 83, č. 1, s. 63 – 72. ISSN 0032-6984.
26. VETRÁK, M. Nový model právnej lingvistiky a lingvistiky na Slovensku. In: *Justičná revue*, 2007, č. 10, s. 1216 – 1239. ISSN 1335-6461.
27. ZOUHAR, M. Od používateľov jazyka k sémantike. In: *Filozofia*, roč. 64, 2009, č. 4, s. 304. ISSN 0046-385X.

### Elektronické zdroje

1. DEMEK, P. Komentár k ustanoveniu § 40 Zákonníka práce. Dostupné na internete: [www.epi.sk](http://www.epi.sk).
2. HUMBOLDT, W. *Über die Verschiedenheit des menschlichen Sprachbaues und ihren Einfluß auf die geistige Entwicklung des Menschengeschlechts*. Dostupné na

- internete: <https://www.lernhelfer.de/sites/default/files/lexicon/pdf/BWS-DEU1-0215-03.pdf>.
3. WRÓBLEWSKI, B. *Język prawny i prawniczy*, Polska Akademia Umiejętności, Kraków, 1948. Dostupné na internete: [https://pl.wikipedia.org/wiki/Bronis%C5%82aw\\_Wr%C3%B3blewski](https://pl.wikipedia.org/wiki/Bronis%C5%82aw_Wr%C3%B3blewski).
  4. [https://sk.wikipedia.org/wiki/Syntax\\_\(jazykoveda\)](https://sk.wikipedia.org/wiki/Syntax_(jazykoveda)).

### **Slovníky**

1. Kol.: *Encyklopedický slovník češtiny*, Nakl. Lidové noviny, 2002. ISBN 80-7106-484-X.
2. *Krátky slovník slovenského jazyka 4 z roku 2013*. Dostupný na slovníkovom portáli Jazykovedného ústavu L. Štúra SAV: <http://slovník.juls.savba.sk/>.
3. POVAŽAJ, M. (red.) *Pravidlá slovenského pravopisu*. 3. upravené a doplnené vydanie. Bratislava: Veda, 2000. Dostupné na internete: [http://www.juls.savba.sk/pravidla\\_sloven\\_pravopisu.html](http://www.juls.savba.sk/pravidla_sloven_pravopisu.html).
4. *Slovník slovenského jazyka*. Dostupný na internete: <https://slovník.aktuality.sk/pravopis/slovník-sj/?q=zmluva>.
5. *Slovník súčasného slovenského jazyka z roku 2006, 2011 a 2015*. Dostupný na internete: <http://slovník.juls.savba.sk/>.
6. *Synonymický slovník slovenčiny z roku 2004*. Dostupný na internete: <http://slovník.juls.savba.sk/>.

## Menný register

### A

Abrahámová, 38

### B

Balog, 28

Barancová, 69, 70, 85, 88, 107

Barinková, 24, 77

Bažil, 95

Braxatoris, 26

Bognárová, 106

Boguszak, 16

### C

Cvrček, 60

### Č

Čapek, 16

Čechová, 63

Čermák, 18

Čulenová, 18, 20, 25, 32, 33, 63,  
73, 89

### D

Demek, 88

Dobrovič, 53

Dolobáč, 86, 98

Dubová, 58

Dulebová, 17

### G

Gahér, 25, 26, 64

Gerloch, 16

### H

Halířová, 106

Hegerová, 115, 123

Hodysová, 38

Hoffmannová, 32

Holländer, 21, 25, 29

Homoláč, 32

Horecký, 60, 61, 62

Humboldt, 19

Hůrka, 106

### Ch

Chvalkovská, 32

### I

Imrichová, 9, 19, 24, 28, 36, 39,  
40, 42, 44, 47, 52, 60, 62, 63,  
111, 118

### J

Jílková, 32

### K

Kaczor, 38

Kaderka, 32

Kesselová, 52, 54

Knapp, 21, 40, 60, 95

Kořenský, 60

Košecký, 36

Kundrát, 49

### L

Lazar, 107

Luby, 61

### M

Madleňák, 64

Machová, 58  
Masár, 61, 66, 93  
Mareš, 32  
Melzer, 57  
Mislovičová, 94, 114  
Mistrík, 32  
Mounin, 18  
Mrázková, 32  
Mura, 58

## **N**

Neština, 29  
Novák, 60

## **O**

Olšovská, 70, 73, 85, 97

## **P**

Pallová, 30  
Pelikánová, 33  
Polčák, 15

## **R**

Richterová, 107

## **S**

Seilerová, 73  
Schronk, 107  
Schuszteková, 72  
Surmajová, 28, 55

## **Š**

Šín, 65, 69

Škop, 16, 110, 116  
Škrlantová, 33  
Štefančík, 17  
Števec, 26  
Švec, 64, 72, 73, 97

## **T**

Tomášek, 19, 19, 32, 58  
Tomášiková, 26, 29  
Tóthová, 16  
Turočeková, 9, 19, 28, 39, 40,  
42, 47, 62, 63, 111, 118

## **U**

Urban, 38

## **V**

Valová, 17, 22  
Vetrák, 17, 27  
Véghová, 58  
Vojčák, 90  
Vrana, 100

## **W**

Wróblewski, 15

## **Z**

Zouhar, 29

## **Ž**

Žofčínová, 69  
Žul'ová, 74

## Vecný register

### A

a, 42-44, 48-51, 87  
ak, 42-43, 47, 55-56  
alebo, 52-55  
alternatíva, alternatívny vzťah,  
49, 52-54, 88

### B

blízka osoba, 65, 76-80, 84,  
101-104, 109  
buď – alebo, 52, 54, 88

### Č

člen rodiny, 65, 76, 81-84

### D

disjunkcia, 42, 52, 88  
diskriminovať, 61  
doba, 70-71, 86  
dohoda, 46, 64, 72-73, 75  
dojčiaci zamestnankyňa,  
dojčiaci žena, 65, 66-68, 91, 99  
domácnosť, 65, 77, 86, 88, 90

### E

eventualita, eventualitný vzťah,  
51-54

### F

formalizácia, formalizovaný,  
18, 25, 27, 33, 60, 62, 89, 95

### I

implikácia, 42

### J

jednoznačnosť, 24-27, 29-30,  
60-62, 64-66, 73, 75, 92, 95

### K

kolokácia, 61  
konjunkcia, 42, 48-52, 87  
korelované dvojice, 25, 47

### L

legislatívne pravidlá, 34-35, 48,  
53, 61  
lehota, 70-71

### M

materská dovolenka, 67, 87, 89,  
92-94, 101-104  
mzda, 65, 71-75

### N

nadbytočnosť, nadbytočný, 61,  
103

### O

odmena, 55, 65, 71-75  
osamelý zamestnanec, 48-49,  
86-89, 91

### P

plat, 71-75  
pojem, 57, 60-61, 63  
pokiaľ, 43, 55-56  
polysémia, 24, 48, 62, 65, 92  
poverenie, 64, 84-85  
pracovný úraz, 58

právny jazyk, 9, 14-23, 23-27,  
28-37

právnický jazyk, 14-16, 21-22

právny štýl, 16, 32-33

propriálnosť, 41

## R

rodičovská dovolenka, 61, 66,  
92-94, 114

rodinný príslušník, 65, 76-77,  
79-80, 83-84

## S

slang, 16, 21-22, 63

spojka, 42-56

splnomocnenie, 65, 84-86

spoločná domácnosť, 65, 77,  
86, 90

starostlivosť

osobná, 100, 102-103

striedavá, 106-107

trvalá, 78, 100, 105-107

súvetie, 42, 47, 62

synonymá, synonymia, 21, 65,  
70, 72, 84

syntax, 23, 26, 28

## T

tehotenstvo,                   tehotná  
zamestnankyňa 49, 65, 86-87,  
89

termín, 62, 63-64

    jednoslovný, 63

    viacslovný, 58, 61, 63

terminologizácia, 63

## U

ustálenosť, ustálený 18, 27, 30,  
61-62, 72, 94

## V

vágný pojem, 27, 95

vážne dôvody, 88, 96-98

vážne prevádzkové dôvody, 98-  
99

výnimočné prípady, 99-100

## Z

zamestnanec so zdravotným  
postihnutím, 24, 78, 102, 104

zmluva, 61, 64

zrážky zo mzdy, 73-75

zrozumiteľnosť, 15, 20, 25-26,  
28-35, 47, 54, 63, 66, 93-94

## Ž

žiť sám, 49, 65, 86-87, 89

**Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce  
Vedecká monografia**

Autorky: JUDr. Jana Žuľová, PhD., doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2019

Náklad: 120 kusov

Rozsah strán: 134

Rozsah: 7,3 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s.r.o.

Účelová publikácia, nepredajná.

ISBN 978-80-8152-798-2 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-799-9 (e-publikácia)



ISBN 978-80-8152-798-2



9 788081 527982