



UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

# Právny jazyk v aplikačnej praxi

Marcel Dolobáč  
Ľuboš Dobrovič  
(eds.)

recenzovaný zborník  
príspevkov z vedeckej  
konferencie

Košice 2019

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH  
PRÁVNICKÁ FAKULTA



*Právny jazyk v aplikačnej praxi*

Recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie

*Marcel Dolobáč*  
*Ľuboš Dobrovič*  
(eds.)

**Košice 2019**



**PAVOL JOZEF ŠAFÁRIK UNIVERSITY IN KOŠICE  
FACULTY OF LAW**



***The Legal Language in Application Practice***

**Reviewed proceedings of papers of the Scientific Conference**

*Marcel Dolobáč  
Ľuboš Dobrovič  
(eds.)*

**Košice 2019**

Tento recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie prezentuje príspevky z vedeckej e-konferencie **Právny jazyk v aplikačnej praxi**, ktorá sa konala dňa 3. až 21. decembra 2018 a vznikol ako čiastkový výstup z riešenia grantovej úlohy projektu **VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“**.

The Proceedings presents papers from scientific e-conference **The Legal Language in Application Practice** held on 3rd and 21st December 2018 and is published as a partial outcome of the implementation of the project **VEGA no. 1/0526/17 Linguistic and Sanction Mechanism Related to Law Making and Impact of Labor Law**".

#### **Zostavovatelia / Editors:**

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.  
JUDr. Ľuboš Dobrovič, PhD.

#### **Recenzenti / Reviewers:**

doc. JUDr. Marta Tóthová, PhD.  
*Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta, Ústav teórie práva Gustava Radbrucha*

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.,  
*Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia*

© 2019 Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

© 2019 Pavol Jozef Šafárik University in Košice

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat', ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez súhlasu majiteľov práv. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form without the permission of the owners of the rights.

Za odbornú a jazykovú stránku tejto publikácie zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

The authors are responsible for the professional and linguistic aspects of the publication. No editorial or linguistic revision has been made.

Umístění: <https://unibook.upjs.sk>

Dostupné od: 1.4.2019

ISBN 978-80-8152-725-8 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-726-5 (e-publikácia)

## OBSAH

<b>Predhovor</b> .....	7
<b>BARINKOVÁ MILENA</b> Vybrané interpretačné problémy materskej a rodičovskej dovolenky.	9
<b>DIVÉKYOVÁ KARIN</b> Nové formy zamestnávania v digitálnom prostredí.....	22
<b>DOBROVIČ LUBOŠ</b> Vybrané aspekty legislatívnej tvorby zákonov v súvislosti so zrozumiteľnosťou obsahu právnej úpravy v Zákonníku práce.....	32
<b>DOLOBÁČ MARCEL</b> Pracovné podmienky a podmienky zamestnania - hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve.....	41
<b>HRABČÁK LADISLAV</b> Aplikácia práva s poukazom na daňovoprávne osobitosti.....	52
<b>KRÁL RASTISLAV</b> Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce - východiská, ciele a očakávania.....	64
<b>KUNDRÁT IVAN</b> Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce - východiská, ciele a očakávania.....	72
<b>KUNDRÁT IVAN</b> Štatút študenta na účely uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov.....	83
<b>PORUBAN ANDREJ</b> Vecná škoda a(lebo) škoda na veci v Zákonníku práce.....	97
<b>SANGRETOVÁ MICHAELA</b> Ústavná legislatíva referenda.....	102

<b>SERFÖZÖ MARTIN</b>	
Rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a Ústavného súdu Slovenskej republiky z hľadiska prameňov práva.....	113
<b>VRABĽOVÁ JANA</b>	
Formulácia a realizácia právneho titulu pristúpenia EÚ k Dohovoru..	125
<b>Príloha č. 1</b>	
Dotazník.....	135

## PREDHOVOR

---

Vážení,

istotne budete s nami súhlasiť, keď vyslovíme, že slová a z nich zložené vety, teda reč človeka napovie o ňom aspoň toľko čo samotný vzhl'ad. Myšlienka je v hlave dokonalá, ale na svet sa prederie len cez jazyk. Mnoho slávnych výrokov to vystihuje dokonale, pár za všetkých, slová majú ľahkosť vánku, ale silu hromu. Nie je dôležité čo poviete, ale ako to poviete. Lekár sa živí rukami, právnik jazykom. Pochopiteľne, nič z toho neplatí bezvýhrady, avšak vo vyslovených vetách sa skrýva kus pravdy.

Právny jazyk vyjadrený v právnych normách je jazyk špecifický, mal by byť jednoznačný, stručný, bez možnosti rôznych interpretácií. Ideálny svet, ktorý nejestvuje, ale treba sa oň pokúsiť? Výkladové komplikácie a nejednoznačnosť právneho jazyka a zvolených výrazov (najmä v Zákonníku práce) viedlo katedru pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia UPJŠ v Košiciach k spracovaniu grantovej úlohy VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva”.

V rámci plnenia uvedenej grantovej úlohy katedra zorganizovala e-konferenciu, ktorá bola prístupná nielen odborníkom z pracovnoprávnej oblasti, ale aj z iných odvetví práva. Zisťujeme (hoc nie sme prekvapení), že problematickosť výkladu trápi nielen pracovné právo. Jednotlivé príspevky v zborníku sú tak do istej miery interdisciplinárne, aj keď s prevahou pracovného práva.

Veríme, že predložený zborník je len úvodom do širšej práce a hlbšieho štúdia právneho jazyka aj iných odborníkov než predstaviteľov teórie práva. Rovnako veríme, že jednotlivé príspevky inšpirujú aj vás, čitateľov.

V Košiciach dňa 11.3.2019

Marcel Dolobáč





# VYBRANÉ INTERPRETAČNÉ PROBLÉMY MATERSKEJ A RODIČOVSKÉJ DOVOLENKY<sup>1</sup>

## Selected Interpretation Problems of Maternity and Paternity Leave

Milena Barinková

### Abstrakt

*Zrozumiteľnosť právneho jazyka je okrem viacerých podmienok podmienená kvalitou použitia lingvistických prostriedkov, lexikou, štylistikou a gramatikou. Aj keď sa právny jazyk výrazne neodlišuje od bežného jazyka, predsa len obsahuje zdanlivo neutrálné pojmy, ktorých obsah nemusí byť zhodný s pojmami používanými v bežnom jazyku. Článok poukazuje na vybrané výrazové prostriedky zákonnej úpravy pracovných podmienok zamestnaných žien a mužov s rodinnými povinnosťami, ktoré vyvolávajú v realizačnej praxi nejednotnú interpretáciu zo strany adresátov právnej normy, no vzbudzujú i pochybnosti o ich zrozumiteľnosti aj v právnej teórii a vede pracovného práva.*

**Kľúčové slová:** *zrozumiteľnosť právneho jazyka, legálna definícia tehotnej zamestnankyne, obsah inštitútu rodičovská dovolenka ženy a rodičovská dovolenka otca*

### Abstract

*Intelligibility of the legal language is determined, besides a number of other conditions, by the quality of linguistic means, lexis, stylistics and grammar. The legal language does not differ significantly from the natural language. However, the legal language contains seemingly neutral concepts whose content in the natural language may not be the same. The article refers to a number of selected expressive means of the legal regulation of working conditions of employed women and men with family responsibilities which cause inconsistent interpretation by recipients of legal norm in the legal practice. These expressive means of the legal regulation also cause doubts about their intelligibility in the legal theory and science of labour law.*

**Keywords:** *intelligibility of the legal language, legal definition of the pregnant worker, content of the institute of mother's parental leave and father's parental leave*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

## Úvod

Pracovnoprávnu legislatívu, upravujúcu pracovné podmienky zamestnaných žien a zamestnaných mužov, ktorí sa popri výkone závislej práce starajú o deti alebo o iných členov rodiny možno s plnou vážnosťou označiť za kvalitnú a zodpovedajúcu štandardom súčasnej doby. Predstavuje jednu zo súčastí štátnej rodinnej politiky, ktorej však pri realizácii sociálnej politiky na úrovni zamestnávateľských subjektov v nejednom prípade chýba pozitívne mentálne nastavenie a koncepcia cielených prorodinných opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života zamestnancov.

Právne základy pracovných podmienok zamestnaných žien a mužov s rodinnými povinnosťami tak ako ich poznáme v súčasnosti boli položené ešte za účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce (ďalej aj sZP) a po zmene spoločenských pomerov a po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie dobudované v snahe reflektovať základný účel európskych smerníc v procese harmonizácie vnútroštátneho poriadku s právom Európskej únie (ďalej aj EÚ alebo únia). Príslušné slovenské štátne orgány zabezpečili koordináciu prekladov právnych aktov EÚ do štátneho jazyka, pričom bolo potrebné sa vysporiadať s viacerými jazykovými nedostatkami, ako napríklad s pojmami stojacimi mimo úradného - štátneho jazyka, avšak používanými v písomných i hovorených prejavoch v spoločnosti. Pri tvorbe práva na úrovni EÚ sa Slovenská republika už ako členský štát má možnosť zúčastňovať na prácach formulovania znení návrhov toho – ktorého právneho aktu únie, kde sa pracuje s ustálenou právnou terminológiou. Rovnako tak sa nároky na kvalitu právneho jazyka kladú pri tvorbe národného práva.

Pristavíme sa pri niektorých cielene vybraných právnych pojmoch a formuláciách Zákonníka práce, ktoré už dlhšie majú svoje miesto v právnom jazyku, sú zaužívané, ale pri bližšom pohľade môžu vyvolávať otázky, dohady či pochybenia o jednoznačnosti ich výkladu. V daných prípadoch si kladieme otázku, či právny jazyk je zhodný s prirodzeným jazykom, resp. v čom sú odlišnosti, aj keď na prvý pohľad nebadané. Opýtame sa slovami P. Holländera „čo je potrebné na to, aby bolo možné porozumieť obsahu týchto predpisov?“<sup>2</sup>

### Právny jazyk, právnický jazyk, prirodzený jazyk

Právne pojmy sú vyjadrením špecifičnosti práva, a aj keď sa používajú tiež v prirodzenom, bežnom hovorovom jazyku, nie vždy sú s nimi obsahovo a významovo totožné. Ako konštatuje M. Vetrák, pre právne pojmy platia

---

<sup>2</sup> HOLLÄNDER, P. *Paradox právneho jazyka*. Vyd. Maticy Slovenskej v Martine, Martin, 1995, č. 6. Dostupné na internete: <http://www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html#o-jazykovej-kulture-v-pravnickych-textoch>, s. 329. ISSN 0023-5202

určité pravidlá a predpokladá sa u nich predovšetkým ich jednotnosť. „Táto jednotnosť by však mala zohľadňovať vývoj práva a osobitne vývoj právneho jazyka.“<sup>3</sup> Pritom právnym jazykom rozumejú autori P. Kukliš, B. Balog a Ž. Surmajová odborný spisovný jazyk, ktorý sa od prirodzeného jazyka odlišuje svojou lexikou a štylistikou. Právnomu jazyku prisudzujú viaceré vnútorné formy, a teda sa nimi vyjadrujú právne normy, právne a súdne rozhodnutia, a je to i jazyk právnej vedy.<sup>4</sup> Oproti tomu P. Holländer nazerá na právny jazyk bez zdôraznenia jeho vnútorných foriem a rozlišuje právny jazyk ako jazyk právnych predpisov a právnický jazyk ako jazyk právnej vedy, rozhodovacej činnosti orgánov verejnej moci a jazyk právneho slangu.<sup>5</sup>

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. Presnosť právneho pojmoslovía a ostrosť významov pojmov patrí medzi požiadavky na vlastnosti právneho jazyka. Je opodstatnené, aby právny jazyk spĺňal kritérium zrozumiteľnosti tomu, komu je obsah právnej normy určený. Stane sa tak v prípade, ak právne pojmy nevyvolávajú pochybnosti o ich význame, v prípade, ak bývajú presné a pri interpretácii práva nezameniteľné. Na strane druhej je ťažko si predstaviť, že by sa právny jazyk oprostil od akýchkoľvek (všetkých) právnych pojmov s neostrým, vágnym významom, že by výlučne narábal iba s prísne formalizovanými pojmami. V určitých prípadoch je priam žiaduce, aby sa miera ostrosti významu právnych pojmov objasnila v rámci činnosti orgánu aplikujúceho právo. Právny jazyk teda 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. Ústavný súd Slovenskej republiky nálehom vyslovil, 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.“<sup>6</sup>

Prepojenie medzi normou (jej vnútorným obsahom), normatívnym textom normy vyjadrujúcim pravidlo správania sa smerom navonok, doplnené

---

<sup>3</sup> VETRÁK, M.: *Nový model právnej lingvistiky a lingvistiky na Slovensku*. Justičná revue, 59, 2007, č. 10, s. 1216 – 1239.

<sup>4</sup> SVÁK, J. a kol. *Teória a prax legislatívy. 3. rozšírené vydanie*. EUROKÓDEX, Bratislava, 2012, s. 212 (autori III. kapitoly Kukliš, P., Balog, B., Surmajová, Ž.). ISBN 978-80-89447-65-7

<sup>5</sup> HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. Vyd. Aleš Čeněk, Plzeň, 2006, s. 215

<sup>6</sup> Nález Ústavného súdu SR (PL. ÚS 19/98). Dostupné na internete: <http://merit.slv.cz/PL.US19/1998.forced2017066>

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>7</sup>

Právne normy z hľadiska jazykovedy obsahujú slová a právne pojmy s im vlastným obsahom a významom. Ako bolo spomenuté vyššie, nezriedka právne pojmy, i keď totožné s pojmami bežného jazyka neoznačujú javy typické pre obsah slov bežného jazyka a z viacerých dôvodov to v každom prípade ani nie je žiaduce. Na strane druhej, ich zrozumiteľnosť má byť zabezpečená. Aby nedochádzalo k pochybnostiam o význame právneho pojmu, 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>8</sup>

### **Legálne definície vo väzbe na subjektívne práva tehotných žien a matiek v pracovnom práve**

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. Lexika legálnych definícií a ustálených pojmov je pritom aj súčasťou prirodzeného jazyka, spravidla v ničom sa neodlišuje. Vnímový adresát právnej normy však spozornie, pretože tuší, že za navonok bežnými slovami právneho jazyka sa môže skrývať obsah, ktorý už totožný nemusí byť.

Zákonník práce z roku 2001 (zák. č. 311/2001 Z. z.) zaviedol viaceré definície právnych pojmov, medzi inými i pojem tehotnej zamestnankyne (ust. § 40 ods. 6), za ktorú sa pre účely tohto zákona považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. Zákonník práce z roku 1965 nedefinoval tento pojem, avšak v právnych vzťahoch pracovného práva boli tehotné ženy ako

---

<sup>7</sup> PELIKÁNOVÁ, I. *Morální aspekty práva a právní interpretace*. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010, s. 121

<sup>8</sup> MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha, 2011, s. 96.

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>9</sup> Definícia tehotnej zamestnankyne vložená do Zákonníka práce z roku 2001 je odbornou literatúrou považovaná z hľadiska jej právnej charakteristiky za zbytočne komplikovanú a porovnávajú ju s obdobnou definíciou tehotnej pracovníčky v smernici 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) stojacu nad rámec minimálnej požiadavky vyplývajúcej zo smernice.<sup>10</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 ZP 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. Podľa ust. § 64 ods. 1 písm. d) ZP zamestnávateľ nesmie dať výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná. Autorky Barancová a Olšovská však predpokladajú, že ak by žena neinformovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve, ale táto skutočnosť by bola v podniku všeobecne známa, že by výpoveď jej daná v ochrannej dobe bola neplatná pre rozpor s dobrými mravmi.<sup>11</sup>

Zameriavame svoju pozornosť na pojmy „tehotná zamestnankyňa“ a „(je) zamestnankyňa tehotná“. Usporiadanie slov v tom zmysle, že adjektív „tehotná“ je raz v poradí prvý a v druhom prípade druhý má svoj význam pre realizáciu obsahu dotknutej právnej normy a pre jej právne následky. Presvedča o tom aj ustálená judikatúra Súdneho dvora EÚ, ktorý vo viacerých prípadoch rozptýlil pochybnosti týkajúce sa rozsahu pôsobnosti smernice na

---

<sup>9</sup> Napr. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave (Rc) 8 Co 730/66

<sup>10</sup> Pozri napr. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce*. C. H. BECK, Bratislava, 2017, s. 397. ISBN 978-80-89603-53-4.

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. Dielo ako v pozn. č. 9 (autorky kapitoly Barancová, H., Olšovská, A.), s. 644

ochranu matiek, a najmä pochybnosti výkladu a vymedzenia pojmu „tehotná pracovníčka“ s dôrazom na ochranu zamestnaných žien priznanú samotnou smernicou. Spočiatku sa však Súdny dvor EÚ 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 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), teda za podmienky, že informovala zamestnávateľa o svojom tehotenstve podľa požiadaviek národného práva a/alebo praxe. Avšak v danom prípade sa ochrana pred prepustením nevzťahovala na pani Mayr, ktorá sa podrobila umelému oplodneniu, ak v čase oznámenia zamestnávateľa o prepustení ešte neboli oplodnené embryá prenesené do jej maternice. Súčasne však súd dôvodil, že ak hlavným dôvodom prepustenia by bola skutočnosť, že žena sa podrobila takémuto zákroku, zamestnávateľ by sa dopustil diskriminačného postupu voči nej s odkazom na článok 2 ods. 1 a článok 5 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.<sup>12</sup>

Ďalšie rozhodnutia Súdneho dvora EÚ potvrdzujú skutočnosť, že tehotná žena je hodna ochrany pred výpoveďou s ohľadom na objektívny stav tehotenstva, a nie až potom, čo poskytne zamestnávateľovi informáciu o svojom tehotenstve.<sup>13</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 EÚ 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.

Za zmienku stojí spomenúť, že na rozdiel od ust. § 40 ods. 6 (definícia tehotnej zamestnankyne) a ods. 7 (definícia dojdúcej zamestnankyne) Zákonníka práce vo viacerých ďalších ustanoveniach upravujúcich niektoré

---

<sup>12</sup> Rozsudok SD EÚ 2008/C 092/11 vo veci C-506/06 Sabine Mayr/Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Bližšie: Ú. v. EÚ C 56, 10.3.2007. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=OJ:C:2008:092:TOC>

<sup>13</sup> Rozsudok vo veci C-460/06 Nadine Paquay, vo veci C-232/09 Dita Danosa

aspekty pracovných podmienok týchto žien zákonodarca *upustil od pojmu zamestnankyňa a používa pojem žena*. Napr. podľa ust. § 55 ods. 2 písm. f) ZP je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak *tehotná žena*, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a *dojčiacia žena* pracujúca v noci požiadajú o preradenie na dennú prácu. Taktiež podľa ust. § 161 ods. 1 ZP tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacie ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprímerané 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 ZP). Upozorňujeme na to, že v uvedených (a i v ďalších) prípadoch právny jazyk nepoužíva pojem (s dôrazom na podmet v slovnom spojení) *tehotná/dojčiacia zamestnankyňa* tak, ako tieto pojmy definuje v § 40 ZP. 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 pojmu v ust. § 40 odst. 6 ZP 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*, *dojčiacia žena* preto, aby zdôraznil, že na nich sa zvýšená ochrana nevzťahuje iba kvôli tomu, že nepoužil v daných prípadoch pojem *zamestnankyňa*? S istotou konštatujeme, že to tak nie je, pretože v takom prípade by nemalo význam zadefinovať legálne definície tehotnej a dojčiacej zamestnankyne 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>14</sup> Podobne i V. Žofčinová upozorňuje na niektoré ďalšie interpretačné problémy právnych noriem ovplyvňujúce ich praktickú realizáciu, kedy zamestnávateľ nemá nástroje umožňujúce mu hodnoverne zistiť naplnenie podmienok hypotézy právnej normy zo strany zamestnankyne.<sup>15</sup>

S osobitnou skupinou zamestnancov reprezentovanou tehotnými ženami, dojčiacimi ženami a ženami krátko po pôrode pracujú i ďalšie právne predpisy, napr. zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

---

<sup>14</sup> ŠÍN, Z.: *Tvorba práva. Pravidla, Metodika, technika*. 1. vydání, C. H. Beck, Praha, 2003, s. 167. ISBN 978-80-7400-162-8

<sup>15</sup> ŽOFČINOVÁ, V.: *Osobitné kategórie zamestnancov*, Košice. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 113 – 115. ISBN 978-80-8152-645-9



v znení neskorších predpisov (§ 3 písm. c)); (ďalej aj zákon o BOZP). Ak odhliadneme od toho, že zákon nepoužíva pojem tehotná zamestnankyňa, ale pojem tehotná žena, a keďže ide o rovnaký dôvod ich ochrany, mohli by sme sa domnievať, že je potrebné tiež naplniť jej legálnu definíciu uvedenú v Zákonníku práce. Avšak ustanovenie § 40 ZP viaže v ňom definované pojmy výlučne pre ich použitie na účely tohto zákona. Zamestnávateľ má zákonnú povinnosť dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u osobitných skupín zamestnancov najmä vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie (§ 6 ods. 1 písm. r) zákona o BOZP). Keďže tu nemožno cielene použiť právnu charakteristiku pojmov zo Zákonníka práce, povinnosti voči týmto zamestnankyniam realizuje zamestnávateľ bez ohľadu na to, či ho žena informovala o svojom stave, resp. sa o ňom dozvedel iným spôsobom, a bez ohľadu na to, či doložila lekárske potvrdenie o tehotenstve.

Pri realizácii noriem pracovného práva teda možno vnímať dve skupiny tehotných žien ako subjekty právnych vzťahov. Prvá z nich, ktorá spĺňa podmienky hypotézy právnej normy v ust. § 40 ZP, voči ktorej má zamestnávateľ právnu povinnosť realizovať osobitné povinnosti určené mu Zákonníkom práce, ale aj právnymi predpismi, ktoré ho vykonávajú (napr. nar. vl. č. 274/2004 Z. z., ktorým sa ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám...). A potom skupina žien - zamestnankyň, ktorým svedčí ochrana pred výpoveďou z pracovného pomeru i bez informovania zamestnávateľa o tehotenstve v duchu línie rozhodovacej činnosti európskeho súdneho orgánu a v súlade s dobrými mravmi. Voči obidvom skupinám žien je však zamestnávateľ povinný plniť povinnosti, ku ktorým ho v oblasti osobitných pracovných podmienok žien zaväzujú aj iné zákonné normy než iba tie v Zákonníku práce. Príslušné osobitné predpisy neobsahujú legálne definície týchto pojmov pre účely úpravy daných zákonov, a podľa nich rozlíšenie fyziologicky tehotnej a právne tehotnej zamestnankyne je irelevantné. Sledujúc výlučne cieľ smernice na ochranu matiek, ktorým je ochrana zdravia tehotných žien, dojčiacich žien a matiek malých detí, túto líniu potvrdzuje aj ustálená judikatúra Súdneho dvora EÚ, najmä pokiaľ ide o ochranu tehotných žien pred výpoveďou bez ohľadu na vedomosť zamestnávateľa o tehotenstve.

### **Rodičovská dovolenka otca a rodičovská dovolenka matky a otca**

Impulz pre 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 prehĺbiť starostlivosť o dieťa až do veku troch, resp. šiestich rokov (ak má dieťa dlhodobu 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 ZP uplatňuje muž, zákonodarca z pochopiteľných príčin, s čím sa plne stotožňujeme, nenazval tento druh voľna materskou dovolenkou (lebo muž nie je matka), no 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. Natíska sa úvaha o zmene pomenovania rodičovskej dovolenky otca podľa ust. § 166 ods. 2 ZP. Logicky sa ponúka jej premenovanie na otcovskú dovolenku, resp. otcovské voľno vyjadrujúc tým vzťah k osobe, ktorá má právo o ňu požiadať. No otcovská dovolenka v legislatíve viacerých štátov je 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>16</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 prípadnom prijatí pripravovanej európskej smernice o platenej otcovskej dovolenke bude potrebné súčasnú právnú úpravu v Zákonníku práce revidovať.

---

<sup>16</sup> V tejto súvislosti je potrebné tiež 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. Z dôvodu limitácie rozsahu tohto príspevku sa témou hlbšie nezaobráame (pozn. autorky).

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 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 skutočností, 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, aby eliminoval zbytočné, no časté interpretačné problémy v praxi.

A na margo pomenovaní materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky sa domnievame, že vhodnejším označením by bol názov materské voľno a rodičovské voľno. 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.

### **Skončenie pracovného pomeru s tehotnou ženou v skúšobnej dobe**

Z normatívneho textu ust. § 72 ZP 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 striktne dané tak, že o nich nemožno pochybovať, no iné vyvolávajú možnosti lavírovania, hľadania a nachádzania riešení prípad od prípadu. Na strane jednej 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. No môže ním 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 vhodné, 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 ženy, ktoré zamestnávateľ *náležite* písomne odôvodní. No 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 starostlivosťou oňho bude reálne riešiť svoje postavenie súdnou žalobou. No máme za to, že napriek širokému priestoru pre uplatnenie formulácie príslušnej normy v Zákonníku práce nedochádza v realizačnej praxi k vysokej frekvencii použitia ustanovenia § 72 ZP.

## Záver

Zrozumiteľnosť niektorých ustanovení Zákonníka práce, ktoré garantujú významné sociálne práva zamestnaných žien a mužov v rámci sklbenia pracovných a rodinných povinností nie je zreteľná a jasná. U bežného adresáta právnej normy vznikajú pochybnosti o správnej interpretácii pojmov, keďže v právnom jazyku boli použité lingvistické prostriedky s nejednoznačným obsahom. „Ak majú legislatívne normy splňať 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. Potrebné 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>17</sup> P. Holländer upozorňuje na paradox právneho jazyka, keď zvyšovanie presnosti vedie k nezrozumiteľnosti a naopak, zvyšovanie

---

<sup>17</sup> HEGEROVÁ, K.: *O jazykovej kultúre v právnických textoch*. Vyd. Matice Slovenskej v Martine, Martin, 1995, č. 6. Dostupné na internete: <http://www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html#o-jazykovej-kulture-v-pravnickyx-textoch>, s. 337. ISSN 0023-5202

zrozumiteľnosti vedie k znižovaniu presnosti. Riešenie tohto paradoxu možno dosiahnuť vyváženosťou funkcií právneho jazyka a z nich vyplývajúcich vlastností právneho jazyka.<sup>18</sup>

### **Použitá literatúra**

BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce*. C. H. BECK, Bratislava, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4.

HOLLÄNDER, P. *Paradox právneho jazyka*. Vyd. Matice Slovenskej v Martine, Martin, 1995, č. 6. Dostupné na internete: <http://www.juls.savba.sk/ediela/ks/1995/6/ks1995-6.html#o-jazykovej-kulture-v-pravnickych-textoch> ISSN 0023-5202

HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. Vyd. Aleš Čeněk, Plzeň, 2006. ISBN 80-86898-96-2

MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha, 2011. ISBN 978-80-7400-382-0

PELIKÁNOVÁ, I. *Morální aspekty práva a právní interpretace*. XVIII. Karlovarské právnické dny, Linde, Praha, 2010. ISBN 80-7201-485-4

SVÁK, J. a kol. *Teória a prax legislatívy*. 3. rozšírené vydanie. EUROKÓDEX, Bratislava, 2012. ISBN 978-80-89447-65-7

ŠÍN, Z.: *Tvorba práva. Pravidla, Metodika, technika*. 1. vydání, C. H. Beck, Praha, 2003. ISBN 978-80-7400-162-8

VETRÁK, M.: *Nový model právnej lingvistiky a lingvistiky na Slovensku*. Justičná revue, 59, 2007, č. 10.

ŽOFČINOVÁ, V.: *Osobitné kategórie zamestnancov*, Košice. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018. ISBN 978-80-8152-645-9

---

<sup>18</sup> HOLLÄNDER, P.: dielo ako v pozn. č. 1

## **Kontaktné údaje autora**

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta v Košiciach

milena.barinkova@upjs.sk

+421 55 234 4135

# NOVÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA V DIGITÁLNOH PROSTREDÍ

## New Forms of Employment in the Digital Environment

Karina Divékyová

### Abstrakt

*Autor sa v predkladanom článku zaoberá novými formami zamestnávania. V prvej časti článku autor popisuje niektoré z nových foriem zamestnávania, ktorými sú crowdworking, práca prostredníctvom poukážok a portfóliová práca. Následne v druhej časti popisuje niektoré aplikačné problémy súvisiace s definičnými znakmi závislej práce a tzv. medzikategóriou osôb nazývaných ekonomicky závislé osoby. V záverečnej časti článku autor formuluje závery de lege ferenda.*

**Kľúčové slová:** nové formy zamestnávania, crowdworking, práca prostredníctvom poukážok, portfóliová práca, ekonomicky závislá osoba

### Abstract

*In the present article, the author deals with new forms of employment. In the first part of the article, the author describes some of the new forms of employment, such as crowdworking, voucher-based work and portfolio work. Subsequently, the second part describes some application problems related to the definitive signs of dependent work and the so-inter-category of persons called economically dependent persons. In the final part of the article, the author formulates the conclusions de lege ferenda.*

**Keywords:** new forms of employment, crowdworking, voucher-based work, portfolio work, economically dependent person

### Úvod

V súčasnej dobe už nemožno poprieť vplyv nových technológií na všetky právne odvetvia. Výnimkou nie je ani pracovné právo, kde sa čoraz častejšie stretávame s nielen novými druhmi zamestnaní, ale aj s fyzickými osobami, ktoré podľa nášho právneho poriadku nie sú zamestnancami, avšak nie sú ani samostatne zárobkovými osobami. Práve vplyvom nových technológií sa pracovné právo nachádza na pomyslenej hranici toho, čo zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len

„Zákonník práce“) a iné osobitné predpisy upravujú a toho, čo nie je žiadnym spôsobom právne regulované.

Hovoríme, že ľudstvo sa nachádza na prelome štvrtej priemyselnej revolúcie, ktorá sa vyznačuje najmä masívnym zavádzaním nových technológií, internetizáciou, ako aj automatizáciou výrobných procesov. Štvrtá priemyselná revolúcia prináša mnoho pozitívnych, ako aj negatívnych dôsledkov. Medzi pozitíva určite patrí industrializácia menej rozvinutých regiónov sveta, internetizácia a digitalizácia spoločnosti, ako aj ochrana životného prostredia.<sup>1</sup> Priemysel 4.0 však so sebou prináša aj aktuálne výzvy, ktorým bude musieť digitálna spoločnosť v najbližšej dobe čeliť. Oblasť legislatívy nie je v tomto smere výnimkou.

Popri jednotnom hospodárskom trhu Európskej únie sa s postupným rozvojom internetizácie a digitalizácie začal tvoriť nový digitálny trh, ktorý popri klasických národných ekonomikách jednotlivých členských štátov Európskej únie vytvoril nový typ ekonomiky, ktorá sa zvykne označovať ako zdieľaná ekonomika. Zdieľaná ekonomika sa v odbornej literatúre označuje aj ako „*kolaboratívna ekonomika, gig economy alebo share economy*“. V súčasnej dobe neexistuje jednotná definícia zdieľanej ekonomiky. Jej podstatou je poskytnutie tovarov a služieb súkromnými osobami, ktoré ich zdieľajú spolu s inými súkromnými osobami za odplatu. Zdieľaná ekonomika má nepochybný význam pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. V najbližšej dobe bude potrebné skúmať, či vzťah medzi poskytovateľom služby a prevádzkovateľom platformy poskytujúcej služby má charakter obchodnoprávneho vzťahu alebo pracovnoprávneho vzťahu.

S postupným rozvojom nových technológií v rámci štvrtej priemyselnej revolúcie vzniká mnoho možností, ako môžu zamestnávateľia zamestnávať svojich zamestnancov. Vytvárajú sa nové formy zamestnaní, ktoré pred nástupom štvrtej priemyselnej revolúcie nebolo možné v aplikačnej praxi postrehnúť. Jedná sa napr. o *crowdworking a smartworking*. Výkon takejto práce je determinovaný tým, že sa uskutočňuje prostredníctvom informačno-komunikačných prostriedkov, ktoré umožňujú výkon práce zamestnanca na diaľku. V súvislosti s novými formami zamestnania nám vzniká celý rad legislatívnych problémov, ktoré sú výsledkom príliš rigidnej právnej úpravy *de lege lata* uvedenej v Zákonníku práce, ktorá si bude vyžadovať v najbližšej dobe revíziu jednotlivých ustanovení Zákonníka práce

---

<sup>1</sup> GREGUŠ, J. : Právne aspekty domáckej práce a telepráce. In: Justičná revue. č. 4/2017, s. 471.

Porov. GREGUŠ, J.: *Vplyv nových technológií na pracovné právo*, In: DOBROVIČ, E., HIŠEMOVÁ, T., KMECOVÁ, D.: *Vymožiteľnosť práva v kontexte vývoja spoločnosti*. 1. vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 572 s.



tak, aby dokázali efektívne a účinne reagovať na aktuálne nové formy zamestnávania zamestnancov.

## Nové formy zamestnávania

V súčasnej dobe existuje mnoho firiem, ktoré by mohli existovať len s minimálnym počtom zamestnancov alebo aj úplne bez zamestnancov, pričom by nemuseli mať ani stále sídlo. Pod vplyvom nových technológií vznikajú rôzne modely zamestnávania, pri ktorých zamestnávateľ nepotrebuje žiadneho zamestnanca a teda ani oddelenie pre ľudské zdroje. Takýto model zamestnávania je pre zamestnávateľa výhodnejší, keďže nemá povinnosti k odvodom do systému zdravotného poistenia a sociálneho poistenia.

Fyzická osoba môže v súčasnosti pracovať z akéhokoľvek miesta vo svete ako tzv. virtuálny zamestnanec, čím dochádza k narušeniu tradičného modelu obsahu pracovnej zmluvy vo vzťahu k miestu výkonu práce. Následkom aj takejto možnosti výkonu práce je postupná individualizácia výkonu práce, ktorá vedie ku zmenám celého obsahu pracovného pomeru.<sup>2</sup>

## Crowdworking

Crowdworking je novou formou zamestnávania, ktorú vykonáva fyzická osoba z ktoréhokoľvek miesta na svete a kedykoľvek prostredníctvom on-line systému. Zadávatelom je podnikateľ, ktorý v rámci internetovej platformy zadá zákazku, pričom jednotlivec sa už sám rozhodne, či prácu dodá a ak ju dodá, v akej cene. Nemusí ísť len o prácu vykonávanú on-line. Zadávateľ síce zadá zákazku prostredníctvom on-line systému, avšak reálny výkon práce sa môže uskutočniť aj prostredníctvom manuálnej práce.<sup>3</sup> Čiastkové práce, ktoré jednotlivé fyzické osoby vykonali, nakoniec spojí digitálna platforma do jedného celku a odovzdá ich zadávateľovi zákazky.

V rámci crowdworkingu môžeme rozlišovať štyri varianty výberu „dodávateľa“ a to najlacnejšia ponuka, vyžadovanie kvality (v tomto prípade sú presne zadané minimálne kvalifikačné požiadavky), prvá ponuka a najlepšia kvalita (ten, kto má najvyššiu kvalifikáciu získa zákazku).

---

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. s. 34.

<sup>3</sup> SEILEROVÁ, M.: *Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno – komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci*. In: ŠVEC, M. - BULLA, M.: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018, s. 70.

Výhodou tejto formy zamestnávania oproti tradičným formám zamestnania je, že jednotlivec bez toho, aby mal status zamestnanca, môže pracovať spôsobom, ktorý si sám zvolí, a to kedykoľvek a z akéhokoľvek miesta a to súčasne aj pre viaceré subjekty. Otázne však je, či fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu prostredníctvom crowdworkingu je samostatne zárobkovo činnou osobou alebo zamestnancom. Vzniká tu teda pracovnoprávny vzťah alebo obchodnoprávny vzťah? Ak by sme fyzickú osobu vykonávajúcu crowdworking považovali za zamestnanca, kto by bol jej zamestnávateľ, keď vykonáva prácu pre mnoho subjektov. Aké následky môže mať takýto spôsob výkonu práce? Jedným z následkov bude, že firmy už viac nebudú potrebovať „stálych“ zamestnancov. Namiesto toho, v prípade potreby zadajú úlohu na internete a budú hľadať jednotlivca, ktorý čo možno najvýhodnejšie potrebnú prácu vykoná.

Rovnako, ako aj iné formy zamestnávania, aj crowdworking má mnoho pozitív ako napríklad, že fyzická osoba si sama určuje svoj pracovný čas, ktorý môže prispôbiť svojim potrebám. Nie však všetci vidia pozitíva tejto novej formy zamestnávania. Spravidla sú to zástupcovia zamestnancov na európskej úrovni, ktorí poukazujú na zníženie sociálnej bezpečnosti fyzických osôb vykonávajúcich prácu takýmto spôsobom. Fyzická osoba je tiež nepriamo nútená k ponúknutiu čo najnižšej ceny, aby získala zákazku a zabezpečila si tak pokrytie jej základných existenčných potrieb. Takýmto spôsobom vykonaná práca je pre samotného zadávateľa lacnejšia, ako keby ju vykonal jeho zamestnanec. Negatívom je aj oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kde všetky riziká spojené s výkonom práce namiesto zamestnávateľa znáša fyzická osoba, ktorá prácu vykoná.<sup>4</sup>

### **Práca prostredníctvom poukážok**

Práca vykonávaná prostredníctvom poukážok je novou formou zamestnávania, v rámci ktorej zamestnávateľ kúpi od tretej strany poukážku, ktorá má byť použitá ako platba za prácu vykonanú pracovníkom namiesto hotovosti. Pracovník zvyčajne vykonáva špecifické úlohy, ktoré súvisia s príležitostnou prácou. Najčastejšie sa vyskytuje v oblasti poľnohospodárstva a služieb domácnosti, pričom je využívaná najmä pre možnosť jednoduchého založenia a skončenia pracovného pomeru a zároveň ponúka vysokú mieru flexibility.

Práca prostredníctvom poukážok je využívaná najmä v štátoch ako Grécko, Taliansko, Belgicko, Francúzsko, či Rakúsko. Pozitívom tejto formy

---

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. s. 35-37.

zamestnávania rovnako, ako aj pri iných nových formách je jej flexibilita, ako aj možnosť pracovníka určiť si pracovný čas podľa vlastnej potreby. Z hľadiska trhu práce má poukážková práca potenciál legalizovať nelegálnu prácu a prispieť k integrácii najmä žien s nízkou kvalifikáciou, mladých ľudí a migrantov na trh práce. Negatívom tejto formy zamestnávania je, že spôsobuje sociálnu a profesionálnu izoláciu pracovníka, ako aj obmedzený prístup k personálnym službám, ako je ponuka ďalšieho vzdelávania, ktorá môže viesť k vyššej mzde.<sup>5</sup>

## **Portfóliová práca**

Portfóliová práca predstavuje činnosť, pri ktorej fyzická osoba vykonáva prácu pre vlastné portfólio klientov. Portfóliová práca pokrýva celý rad foriem zamestnaní od samostatne zárobkovo činných osôb cez tzv. freelancers (nezávislých profesionálov) až po zamestnancov. Za portfóliovú prácu možno považovať zmluvy o poskytovaní služieb, ktoré uzatvárajú samostatne zárobkovo činné osoby, nezávislí profesionáli alebo mikropodniky s veľkým množstvom klientov, pre ktorých vykonávajú prácu. Cena za akú je práca vykonaná je dohodnutá v zmluve, pričom zvyčajne nezávisí od počtu odpracovaných hodín, ale podlieha dodaniu konečného výstupu. Portfóliovú prácu tiež môžeme charakterizovať ako nezávislú, samostatne riadenú činnosť.

Výkon portfóliovej práce bol zaznamenaný až v jednej tretine členských krajín Európskej únie v štátoch ako napr. Maďarsko, Dánsko, Taliansko, Grécko, či Cyprus. Túto formu zamestnávania vykonávajú v prevažnej miere novinári a prekladatelia pracujúci v mediálnom priemysle.<sup>6</sup>

## **Aktuálne problémy súvisiace s novými formami výkonu práce**

Nové formy zamestnávania zamestnancov v aplikačnej praxi spôsobujú mnohé aplikačné problémy, ktorým sú zamestnávateľi a zamestnanci v súčasnej dobe vystavení. Právne poriadky členských štátov Európskej únie v dostatočnej miere nereflektujú potreby digitálneho trhu práce a kvôli svojej rigidnosti v dostatočnej miere nedokážu pokryť viaceré aspekty digitálneho pracovnoprávneho vzťahu. Aplikačné problémy súvisiace

---

<sup>5</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.: *New forms of employment*. Dublin: Author, 2015. s. 82-101. Dostupné na webovskej stránke: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

<sup>6</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.: *New forms of employment*. Dublin: Author, 2015. s. 103-106. Dostupné na webovskej stránke: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

s novými formami zamestnávania zamestnancov predstavujú pre legislatívne orgány členských štátov Európskej únie nové legislatívne výzvy, ktorým musia právne poriadky členských štátov Európskej únie čeliť.

### Znaky závislej práce

Podľa odporúčaní Európskej komisie by sa pri posudzovaní pracovného pomeru súvisiaceho s kolaboratívnou ekonomikou mali uskutočňovať tri testy, ktorými sú test nadriadenosti a podriadenosti, test odmeňovania a test povahy vykonávanej práce. V zmysle *de lege lata* je však potrebné, aby sme vychádzali z pojmu závislá práca v zmysle Zákonníka práce.<sup>7</sup> V zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce za závislú prácu považujeme prácu vykonávanú vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. S rozširovaním nových foriem zamestnávania bude potrebné v blízkej dobe prijať novelu pojmových znakov závislej práce, ktorá bude reagovať na zmeny v tradičných koncepciách práce.

V súvislosti s novými formami zamestnávania sa vytráca doterajší tradičný vzťah nadriadenosti a podriadenosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Fyzické osoby sú pri výkone práce nezávislé, pričom sú viazané len zadaním zadávateľa zákazky. Zamestnávateľ už neurčuje pracovný čas zamestnanca, ale fyzická osoba si sama určí kedy prácu vykoná, čo môže mať negatívne dôsledky na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tejto fyzickej osoby. Chýbajúca zákonná regulácia pracovného času pri nových formách zamestnávania spôsobuje, že zamestnanec môže pracovať aj sedem dní v týždni vopred neurčený počet hodín, ktoré presahujú zákonné limity maximálneho týždenného pracovného času zamestnanca, čím sa vystavuje riziku vzniku chorôb z povolania, ako aj pracovným úrazom.<sup>8</sup>

Medzi ďalší aplikačný problém môžeme zaradiť aj osobný výkon práce zamestnancom. Vzhľadom na to, že práca nie je vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa a pod priamym dohľadom ním poverených zamestnancov v aplikačnej praxi nie je vylúčené, že závislú prácu vykoná aj iná osoba ako osoba zamestnanca. Môže nastať paradoxná situácia, kedy závislú prácu nevykoná priamo zamestnanec, ale osoba mladšia ako 15 rokov, prípadne

---

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. s. 24.

<sup>8</sup> Porov. KRIŽAN, V.: *Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: *Pracovné právo v digitálnej dobe*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. 300 s.

osoba, ktorú splnomocní podľa predpisov občianskeho práva hmotného sám zamestnanec.

## **Ekonomicky závislá osoba**

Pod vplyvom nových technológií dochádza nielen k potrebe zmeny definičných znakov závislej práce, ale aj k potrebe reagovať na neexistujúcu právnu úpravu fyzických osôb vykonávajúcich nové formy zamestnávania. Ekonomicky závislá osoba vytvára osobitnú kategóriu osôb vykonávajúcich prácu, keďže nenapĺňa znaky zamestnanca (nenapĺňa všetky znaky závislej práce) a ani samostatne zárobkovo činnnej osoby (nevykonáva podnikateľskú činnosť). Ide o určitú medzikategóriu, ktorá v súčasnosti nie je právne regulovaná, čím dochádza k oslabeniu sociálny práv týchto osôb.

Ekonomicky závislá osoba zvyčajne vykonáva prácu pre jedného zmluvného partnera.<sup>9</sup> Ide o tzv. kvázi zamestnanca, ktorý je, ale aj nie je včlenený do štruktúry podniku svojho zmluvného partnera. Tieto osoby zvyčajne pracujú na základe zmluvy o dielo, zmluvy o obchodnom zastúpení, či na základe voľnej služobnej zmluvy.<sup>10</sup> Keďže ekonomicky závislá osoba nevykonáva prácu v kolektíve, dochádza k individualizácii práce.<sup>11</sup> Slovenský právny poriadok regulujúci pracovnoprávne vzťahy neobsahuje legálnu definíciu ekonomicky závislej osoby. Ekonomicky závislé osoby sa vyznačujú spoločnými znakmi ako výkon práce na základe zmluvy, prácu vykonávajú samostatne, zvyčajne pre jeden subjekt, používajú a využívajú pracovné prostriedky tohto subjektu, avšak nepostupujú podľa jeho pokynov, ale sami zodpovedajú za koordináciu nimi vykonávanej práce.<sup>12</sup>

Keďže postupne ustupuje doterajšie tradičné delenie na zamestnancov, ktorých činnosť je predmetom predpisov pracovného práva a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré sa spravujú Obchodným zákonníkom, prípadne Živnostenským zákonom, zákonodarcia bude musieť v blízkej budúcnosti reagovať na tento stále narastajúci trend výkonu práce ekonomicky závislými osobami a nájsť vhodné riešenie ich legislatívnej úpravy.

---

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H.: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. In: Právny obzor, 2018, č. 4, s. 332-333.

<sup>10</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zamestnanec - zamestnávateľ a konatelia s.r.o.*, 1. vydanie, Bratislava : Sprint 2, 2018. s. 24.

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: *Pracovné právo v digitálnej dobe*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. s. 18.

<sup>12</sup> OLŠOVSKÁ, A.: *Ekonomicky aktívni zamestnanci*. In: BARANCOVÁ a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. 1.vydanie, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s.178.

## Záver a návrhy *de lege ferenda*

Štvrtá priemyselná revolúcia v aplikačnej praxi spôsobuje mnoho aplikačných problémov, ktorým sú právne poriadky jednotlivých štátov vystavené. Pracovné právo rovnako ako iné právne odvetvia musí na tieto problémy reagovať.

V súčasnosti už nepostačuje tradičné legálne vymedzenie pojmu zamestnanec, rovnako ako nepostačuje legálne vymedzenie pojmu samostatne zárobkovo činná osoba. Zákonodarca by mal reagovať na rastúci trend tzv. ekonomicky závislých osôb, ktoré vytvárajú určitú medzikatégoriu. Podľa nášho názoru by mal zákonodarca zaviesť legálnu definíciu pojmu ekonomicky závislej osoby, pričom by zároveň vymedzil aspoň základný rámec ochrany jej sociálnych práv.

Potrebná bude aj rekonceptualizácia pojmových znakov závislej práce. Myslíme si, že pokyn zamestnávateľa ako definičný znak závislej práce je v súčasnosti veľmi oslabený, keďže v praxi častokrát dochádza k situáciám, kedy zamestnávateľ zadá úlohu len rámcovo, pričom ponechá na zamestnancovi, aby si rozvrhol svoj pracovný čas a sám určil, kedy prácu vykoná. Podobu ani formu pokynu Zákonník práce neupravuje. Podľa nášho názoru, by sa za závislú prácu mala považovať aj práca, ktorá nenapĺňa všetky definičné znaky. Navrhujeme, že o závislú prácu by išlo vtedy, keď budú kumulatívne naplnené iba tri znaky a to vzťah nadriadenosti a podriadenosti, výkon práce osobne zamestnancom a v mene zamestnávateľa. Náš návrh odôvodňujeme aplikačnou praxou, podľa ktorej sa bežne stáva, že mandátne zmluvy, zmluvy o diela alebo iné nepomenované zmluvné typy obsahujú ustanovenia, že práca bude vykonaná „v pracovnom čase“ určenom zamestnancom. Pojmové znaky závislej práce „v pracovnom čase určenom zamestnávateľom a podľa jeho pokynov“ by boli len doplňujúcimi prvkami pri identifikácii závislej práce zo strany dozorných a kontrolných orgánov na úseku inšpekcie práce. Zároveň sme názoru, že počet pojmových znakov závislej práce by nemal byť ustanovený taxatívne, ale demonštratívne vzhľadom na to, že s pribúdajúcimi novými formami zamestnávania by bolo veľmi náročné definovať závislú prácu tak, aby dokázala „pokryť“ všetky formy zamestnávania. V rámci legislatívnych názorov *de lege ferenda* by bolo vhodné sa inšpirovať českým Zákoníkom práce, podľa ktorého je potrebné zameriavať sa na skutočné podmienky, za ktorých je práca vykonávaná a zároveň prihliadať na jej doplňujúce prvky.

## Použitá literatúra

BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. 191 s.. ISBN: 978-80-7502-253-0

BARANCOVÁ, H.: *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. 1. vydanie, Praha: Leges, 2018. 103 s.. ISBN:978-80-7502-284-4

BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*, 1. vydanie, Plzeň : Aleš Čeněk, 2013. 416 s. ISBN: 978-80-7380-465-7

BARANCOVÁ, H.: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. In: Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 332-333. ISSN:0032-6984

BARANCOVÁ, H.: *Zamestnanec - zamestnávateľ a konatelia s.r.o.*, 1. vydanie, Bratislava : Sprint 2, 2018. 154 s.. ISBN: 978-80-89710-38-6B

EUROFOND.: *New forms of employment*. Dublin: Author , 2015. s. 168. ISBN: 978-92-897-1594-2

GREGUŠ, J.: Právne aspekty domáckej práce a telepráce. In: Justičná revue. č. 4/2017, s. 471. ISSN: 1335-6461

GREGUŠ, J.: *Vplyv nových technológií na pracovné právo*, In: DOBROVIČ, L., HIŠEMOVÁ, T., KMECOVÁ, D.: *Vymožiteľnosť práva v kontexte vývoja spoločnosti*. 1. vydanie, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 572 s. ISBN: 978-80-8152-492-9

KRIŽAN, V.: *Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: *Pracovné právo v digitálnej dobe*, 1. vydanie, Praha: Leges, 2017. 300 s. ISBN: 978-80-7502-259-2

OLŠOVSKÁ, A.: *Ekonomicky aktívni zamestnanci*. In: BARANCOVÁ a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. 1.vydanie, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 374 s. ISBN: 978-80-7380-241-7

SEILEROVÁ, M.: *Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno – komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci*. In: ŠVEC, M. - BULLA, M: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2018, 110 s. ISBN: 978-80-891-49-58-2

## **Kontaktné údaje autora**

Mgr. Karina Divékyová

Interná doktorandka

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta

Trnavskej univerzity v Trnave

Hornopotočná 23

918 43 Trnava

[karin.divekyova@gmail.com](mailto:karin.divekyova@gmail.com)

0949 882 369



# VYBRANÉ ASPEKTY LEGISLATÍVNEJ TVORBY ZÁKONOV V SÚVISLOSTI SO ZROZUMITEĽNOSŤOU OBSAHU PRÁVNEJ ÚPRAVY V ZÁKONNÍKU PRÁCE<sup>1</sup>

## Selected Aspects of Legislative Creation of Laws regared to Intelligibility of Legislation in Labour Code

Euboš Dobrovič

### Abstrakt

*Autor predkladaného príspevku poukazuje na základné princípy a pravidlá legislatívnej tvorby zákonov. Hlavným zameraním vedeckého príspevku je viacnásobne deklarovaná požiadavka zrozumiteľnosti právneho textu, ktorá je v praxi častokrát opomenutá použitím nesystematických a nelogických riešení, ktoré v nesúlade s legislatívou a prijatými dokumentmi Vlády Slovenskej republiky a Národnej rady Slovenskej republiky spôsobujú jeho nezrozumiteľnosť. Autorom uvádzané princípy a pravidlá by mali slúžiť ako teoretický podklad pre riešenie aplikačných problémov právneho jazyka a textu Zákonník práce, ktoré v rámci empirického výskumu – dotazníkového prieskumu skúma riešiteľský kolektív grantového projekt VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.*

**Kľúčové slová:** *právny jazyk, Zákonník práce, princípy, pravidlá, zrozumiteľnosť*

### Abstract

*The author of the submitted contribution points to the basic principles and rules of lawmaking. The main focus of the scientific contribution is the requirement of clarity or intelligibility of the legal text, which is often neglected in practice by the use of non-systematic and illogical solutions which are, inconsistent with the legislation and documents of the Government of the Slovak Republic and the National Council of the Slovak Republic, which cause its incomprehensibility. The principles and rules set forth by the author should serve as a theoretical basis for solving application problems of the legal language and the text of the Labor Code, which, in the framework of empirical research - the questionnaire survey is examined by the research team of the grant project VEGA no. 1/0526/17 Linguistic and sanction mechanism related to law making and impact of labor law“.*

**Keywords:** *legal language, Labour Code, principles, rules, intelligibility*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

## Úvod

Každý jazyk má svoju špecifickú štruktúru, jedinečné pojmoslovie, stanovené pravidlá a princípy. Rovnaké tvrdenie môžeme povedať aj o jazyku právnom, ktorý sa v kontinentálnom systéme prejavuje v právnych textoch majúcej tradične formu písaného práva. Každý písaný prejav práva musí mať svojho adresára, ktorými sú práve užívatelia týchto právnych noriem.

Najmarkantnejšou požiadavkou na jazyk je jeho zrozumiteľnosť. Bez jeho pochopenia a porozumenia užívateľom by ako taký stratil svoju podstatu. Rovnako tak právny jazyk musí byť jazykom, pre jeho užívateľov zrozumiteľným. Medzi (po)užívateľov právneho jazyka nemôžeme zaradiť len subjekty, ktoré sú právne znalé (sudcovia, prokurátori, advokáti, koncipienti, notári, atď.) ale rovnako tak osoby, ktorým by tento jazyk mal byť určený primárne - právni laici.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že prvotným a zároveň konečným cieľom každého navrhovateľa<sup>2</sup> (vláda, poslanci, parlamentné výbory) je pripraviť taký právny predpis, ktorý bude jazykovo zrozumiteľný pre širokú verejnosť. Ako bude uvedené v ďalšom texte, tento cieľ je v skutočnosti len ťažko naplniteľný, keďže neustála legislatívna činnosť, v podobe mnohých novelizácií a zmien je pre právny poriadok Slovenskej republiky typická, čoho dôsledkom je nezrozumiteľnosť, neprehľadnosť, mnohoznačnosť a rozpornosť právneho textu, ktorý sa tak pre právneho laika často stáva nepochopiteľným.

Považovať tento stav za nežiaduci je nie len prirodzené, ale proti takémuto stavu je potrebné otvorene vedecky vystúpiť. Spôsob, akým legislatívny text vníma jeho „užívateľ“ empiricky skúmal riešiteľský kolektív grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“ prostredníctvom dotazníkového prieskumu adresovaného rôznym skupinám užívateľov právneho jazyka a to zamestnancom, zamestnávateľom a samostatne zárobkovo činným osobám s aj bez právnického vzdelania.

Ako prvotný determinant, ktorý spôsobuje vyššie vymedzený nežiaduci stav môžeme označiť zanedbávanie, podceňovanie, či nedodržiavanie základných princípov tvorby legislatívneho textu a jeho vnútornej štruktúry.

## Právna úprava právnej úpravy

Predpokladom jednoznačnej aplikácie a interpretácie práva ako normatívneho systému a právnych noriem, ktoré tento systém obsahuje, je

---

<sup>2</sup> V zmysle čl. 87 ods. 1 Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.

kreovanie vyváženého, stabilného a efektívneho právneho poriadku, ktorý pre vyjadrenie jeho obsahu používa jednoznačné a hlavne jednotné pojmoslovie, a ktoré adresátom pri jeho porozumení nespôsobuje nejednoznačnosti pri pochopení zámeru zákonodarcu.

Pravidlá tvorby zákonov sú upravené v dvoch samostatných dokumentoch:

1. V uznesení Národnej Rady Slovenskej Republiky z 18. decembra 1996, č. 519 k návrhu legislatívnych pravidiel tvorby zákonov, ktoré bolo uverejnené v Zbierke zákonov pod č. 19/1997<sup>3</sup> (ďalej aj „Legislatívne pravidlá tvorby zákonov“). Predmetné uznesenie Národnej Rady Slovenskej republiky je odpoveďou na blanketové ustanovenie § 69 zákona č. 350/1996 Z.z. o rokovacom poriadku Národnej Rady Slovenskej republiky<sup>4</sup>.
2. Pravidlá však rovnako obsahuje zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky, spolu s blanketovým ustanovením § 2 ods. 3: „...*podrobnosti o procese tvorby právnych predpisov, o predbežnej informácii a legislatívno-technické pokyny zabezpečujúce systematickú a formálno--právnu jednotnosť právnych predpisov do ich podania Národnej rade Slovenskej republiky ustanoví vláda Slovenskej republiky svojim uznesením.*“ Aktuálne Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky boli 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.<sup>5</sup>

Pred otvorením samotnej problematiky princípov tvorby legislatívy, ktorej posvätnou mantrou by mala byť opakovane deklarovaná zrozumiteľnosť a jednotnosť právneho textu a pojmov, narážame na zjavnú nejednotnosť, ktorá sa prejavuje v duplicitnej úprave legislatívnych pravidiel tvorby zákonov cez uznesenie Vlády Slovenskej republiky a opakovane cez uznesenie Národnej

---

<sup>3</sup> Legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z. z. (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) Dostupné na internete: [https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/NRSR/Doc/zd\\_lptz.pdf](https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/NRSR/Doc/zd_lptz.pdf) /25.11.2018/.

<sup>4</sup> „*Spôsob tvorby zákonov, podrobnosti o postupe pri ich príprave, predkladaní a prerokúvaní a o ich forme upravia legislatívne pravidlá, ktoré schváli národná rada uznesením.*“

<sup>5</sup> 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. Dostupné na internete: <https://www.vlada.gov.sk/data/files/6645.pdf> /25.11.2018/ .

Rady Slovenskej republiky. Riešenie tohto stavu vidíme v prvotnej komparácii a následnom zosúladiení legislatívnych pravidiel vlády SR a legislatívnych pravidiel Národnej rady SR do optimalizovaného dokumentu a to za účelom jednotného dodržiavania pravidiel bez ohľadu na povahu subjektu, ktorý inicioval legislatívny proces.

Na problematiku legislatívnej techniky poukázal taktiež Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojom Náleze sp. zn. PL. ÚS 126/07-59, zo dňa 02.07.2008 nasledovne: *„Aj keď legislatívne pravidlá tvorby právnych predpisov nemajú všeobecnú záväznosť, t. j. nie sú právnym predpisom, obsahujú relevantné základy legislatívnej a legislatívno-technickej kultúry právotvorby garantujúcej (zabezpečujúcej) určitú systematickú a systémovú formálno-právnu jednotnosť a konzistentnosť nášho právneho poriadku.“*<sup>6</sup>

Vyššie uvedené legislatívne pravidlá sa týkajú všetkých všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorými sú Ústava Slovenskej republiky ústavné zákony, zákony, nariadenia vlády Slovenskej republiky, vyhlášky a opatrenia ministerstiev, ostatných ústredných orgánov štátnej správy, iných orgánov štátnej správy a Národnej banky Slovenska, medzi ktoré samozrejme patrí aj všeobecná právna úprava pracovného práva zakotvená v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“).

### **Ako (s)tvoriť zákon (princípy legislatívnej tvorby)?**

Zákonodarca by pri tvorbe právneho predpisu mal myslieť na **základný cieľ** samotnej tvorby a to: *„pripraviť za účasti verejnosti taký právny predpis, ktorý sa stane funkčnou súčasťou vyváženého, prehľadného a stabilného právneho poriadku Slovenskej republiky zlučiteľného s právom Európskej únie a medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky.“*<sup>7</sup>

Základnou požiadavkou na legislatívne znenie právneho predpisu je správne (jazykové, štylistické a významové) použitie štátneho jazyka v kodifikovanej podobe. **Princíp dodržiavania kodifikovanej podoby štátneho jazyka** sa prejavuje v požiadavke, aby právny jazyk použitý

---

<sup>6</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL. ÚS 126/07-59, zo dňa 02.07.2008. Dostupné na internete: [https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/b5e9e4cc-b9e4-4cd8-bba1-ff9ffcc810d1/Rozhodnutie%20-%20Rozhodnutie%20PL.%20%03%09AS%20126\\_07.pdf/25.11.2018/](https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/b5e9e4cc-b9e4-4cd8-bba1-ff9ffcc810d1/Rozhodnutie%20-%20Rozhodnutie%20PL.%20%03%09AS%20126_07.pdf/25.11.2018/).

<sup>7</sup> § 2 ods. 1 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

v právnom predpise bol terminologicky správny, presný a všeobecne zrozumiteľný, pričom je nutné používať len správne a ustálené právne pojmy.

**Princíp zrozumiteľnosti a presnosti právneho predpisu** je naplnený, ak právny predpis obsahuje také jazykové prostriedky a terminológiu, ktorá zabezpečí jeho zrozumiteľnosť a jednotnosť jeho interpretácie a aplikácie v praxi. Pretenzia zrozumiteľnosti v súvislosti s princípom právnej istoty bola stanovená ako *conditio sine qua non* aj judikatúrou Ústavného súdu Slovenskej republiky: „*S uplatňovaním princípu právnej istoty sa spája nielen požiadavka po všeobecnej platnosti, trvácnosti, stabilite, racionalite a spravodlivom obsahu právnych noriem a ich dostupnosti občanom (publikovateľnosť), no rovnako aj požiadavka predvídateľnosti konania orgánov verejnej moci (právna istota), ktorej základom je jednoznačný jazyk a zrozumiteľnosť právnych noriem (požiadavka, aby priemerný občan dokázal porozumieť obsahu právnej normy). Požiadavka po jednoznačnom jazyku a zrozumiteľnosti právnych noriem, najmä zakazujúcich určité druhy správania, teda významne znižuje nebezpečenstvo ich svojvoľného a diskriminačného uplatňovania výkonnou mocou.*“<sup>8</sup> Z vyššie uvedeného je zrejmé, že jednoznačnosť a zrozumiteľnosť sú determinantami, ktoré vplyvajú na užívateľa právnej normy, ktorý v prípade dodržania princípu zrozumiteľnosti a presnosti právnu normu pochopí a následne správne aplikuje, respektíve sa rozhodne ju pod hrozbou sankcie porušiť.

Na označenie rovnakých právnych inštitútov sa musia používať rovnaké právne pojmy v rovnakom význame. Uvedené konštatovanie je základným prejavom **princípu používania rovnakých pojmov v rovnakých významoch**, ktorý súvisí s princípom právnej istoty, deklarovaným aj v náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. II. ÚS 161/09 z 15. decembra 2009: „*Platí zásada, ktorá musí byť vlastná právnemu poriadku právneho štátu, podľa ktorej obsah rovnakých právnych pojmov použitých v právnej norme na viacerých miestach nemožno vykladať odlišne. Formulovaný princíp je potvrdením zásady právnej istoty, keďže je neprípustné, aby bez výslovného vyjadrenia v právnej norme jej adresát nemohol s istotou očakávať, že rovnaké pojmy uvedené na viacerých miestach právnej normy budú mať i rovnaký obsah.*“<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. Pl. ÚS 15/1998 zo dňa 11.03.1999. Dostupné na internete: <http://merit.slv.cz/PL.US15/1998/25.11.2018/>.

<sup>9</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. Pl. II. ÚS 161/09 z 15. decembra 2009. Dostupné na internete: [https://www.ustavnyusud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/aa82f51e-89b7-4015-81af-81e12d241c4d/Rozhodnutie%20-%20Rozhodnutie%20II.%20%C3%9AS%20161\\_09.pdf/25.11.2018/](https://www.ustavnyusud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/aa82f51e-89b7-4015-81af-81e12d241c4d/Rozhodnutie%20-%20Rozhodnutie%20II.%20%C3%9AS%20161_09.pdf/25.11.2018/).

Častou vadou textu právnych noriem je využívanie synonymických a homonymických právnych pojmov, ktoré svojou nerovnakosťou spôsobujú interpretačné a aplikačné problémy, redukujúce zrozumiteľnosť právneho predpisu. Právny pojem s vymedzeným (ustáleným) významom sa v takto vymedzenom význame musí používať jednotne nielen v konkrétnom právnom predpise ale rovnako tak v celom právnom poriadku. Problematika použitia rovnakého právneho pojmu v inom význame, t.j. na označenie iného právneho inštitútu tak spôsobuje opak vyššie deklarovanej terminologickej jednotnosti, hoci právny predpis jeho použitie absolútne nevylučuje.<sup>10</sup> V prípade použitia „nového“ právneho pojmu je potrebné jeho presný význam vymedziť v podobe legálnej definície.

Požiadavka legálnej definície nie je obmedzená len v prípade použitia nového právneho pojmu, ale rovnako aj v prípade každého významného, v právnom texte použitého právneho pojmu. Dôsledné napĺňanie **princípu definície právnych pojmov** nadväzuje na vyššie vymedzené požiadavky zrozumiteľnosti, presnosti a jednotnosti právneho poriadku. Napriek vyššie deklarovanému je viac ako vhodné použiteľnosť a potrebnosť legálnej definície podrobiť náležitej kritike. Napriek faktu, že právo a právna veda si z ontologického zmyslu definície doslova žiadajú je potrebné zamyslieť sa aj nad vari najznámejšou sentenciou rímskeho senátora a juristu Iavolena Pricsa: „*OMNIS DEFINITIO IN IURE CIVILI PERICULOSA EST: PARUM EST ENIM, UT NON SUBVERTI POSSIT*“<sup>11</sup> – Každá definícia v civilnom práve je nebezpečná: iba málokedy sa stane, že ju nie je možné vyvrátiť<sup>12</sup>.

Z ontologického pohľadu definícia skúma všeobecné základy, štruktúru a zákonitosti jednotlivých atribútov definovaného pojmu a takto vytvára tzv. *definitio essentialis*. Jej potrebnosť je nepopierateľná, pretože na malom jazykovom priestore sumarizuje poznatky, ktoré sa na jej základe rozvíjajú do mnohých myšlienkových smerov.

Definície sa napriek nedostatkom javia ako základný kameň práva a právnej vedy. Sú výrazom toho, ako ľudská myseľ dokáže abstrahovať právny pojem do všeobecnej roviny, o ktorom vie, že existuje, no nemôže sa naňho priamo pozrieť alebo sa ho dotknúť. Vzniknutý popis, ktorý je uznávaný ako legálna definícia, musí byť dostatočný pre mnohonásobne použitie ako dôkaz všeobecnej, subjektívne najdokonalejšej štruktúry a zákonitosti daného definienda. Konštrukcia definície musí obsahovať súbor vlastností, ktoré

---

<sup>10</sup> § 3 ods. 4 a 5 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

<sup>11</sup> Iavol. D. 50, 17, 202 - WATSON, A.: The Digest of Justinian. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. zväzok č. 4. 2009. s. 969.

<sup>12</sup> Preklad autora.

môžeme pripísať len definovanému predmetu alebo pojmu. Pregnantné definovanie právneho pojmu a jeho základných atribútov, s ktorým je možné operovať v budúcnosti je teda v právnej vede nutnosťou.

Akým spôsobom môžeme definovať právny pojem? Ako správne vymedziť definiendum? Definícia má svoju obvyklú štruktúru, kde definiendum je pojem, ktorý je definíciou skúmaný, definiens sú pojmy, ktoré sú známe a nimi charakterizujeme, či popisujeme definiendum a poslednou, definičnou spojkou, ktorú uvádzame ako „je definované“ alebo obyčajne „je“.<sup>13</sup> Ako dva základné modely postupu definovania právneho pojmu môžeme označiť pozitívny a negatívny model. Prvý spomínaný model – pozitívny – vychádza z enumeratívneho vymedzovania znakov daného definienda, ktoré implikuje riziko neúplnosti, no takéto vymedzenie sa považuje za natoľko pravdepodobné a blížiacie sa ku skutočnosti, že sa na neho v prípade nevyvrátenia náležite spolieha. Naopak, negatívny spôsob definovania sa v právnej vede používa menej často, hlavne vzhľadom na nemožnosť pozitívneho jazykového pojmového vymedzenia.

Aj na podklade vyššie vymedzenej právnej teórie je potrebné určiť záväzné pravidlá tvorby legálnych definícií.

## **Záver**

V rámci predkladaného vedeckého príspevku sme poukázali na základne princípy a pravidlá legislatívnej tvorby. Rovnaké pravidlá kladené na tvorbu legislatívy je nutné použiť aj v prípade pracovnoprávneho kódexu - Zákonníka práce, ktorý „...*upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.*“<sup>14</sup> Zákonník práce je tak kódexom upravujúcim široký diapazón právnych noriem, fakticky určených pre okruh užívateľov, ktorých výpočet zahŕňa nielen zamestnancov a zamestnávateľov.

V súvislosti s už vyššie spomínaným empirickým výskumom – dotazníkovým prieskumom (jeho znenie je obsahom tohto zborníka) v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“ si v obsahu jeho otázok riešiteľský kolektív stanovil hypotézy, ktoré pri ich potvrdení preukážu nezrozumiteľnosť resp. zrozumiteľnosť jednotlivých ustanovení Zákonníka

---

<sup>13</sup> BOKR, J., SVATEK, J.: *Základy logiky a argumentace*. Pelhrimov: Vydavatelství Aleš Čenek, 2000. s. 149.

<sup>14</sup> § 1 ods. 1 ZP.

práce. Obsah dotazníkových otázok bol zameraný na špecifické problémy právneho jazyka, akými sú pochopenie spojky „a“, v právnom texte, ktorá vyjadruje priradovací, zlučovací vzťah, a logickej disjunkcie spojky „alebo“ v súvislosti s definiendom osamený zamestnanec v legálnej definícii ustanovenia § 40 ods. 1 ZP. Otázky boli taktiež zamerané na už spomínanú hypotézu (ne)zrozumiteľnosti, prejavujúcu sa v zložitosti a nepraktickosti „pôsobnosti ZP“ v ustanovení § 5 ods. 1 ZP, „vyjadrenia zákonného zástupcu“ v ustanovení § 41 ods. 4 ZP a ďalších.

Všetky vyššie uvedené princípy je tak nutné aplikovať a jednoznačne sa nimi riadiť aj vzhľadom na aplikačné problémy, ktoré prináša aktuálne platný Zákonník práce. V prípade ich správnej aplikácie je možné predísť anomáliám, ktoré právny text robia neprehľadným a nezrozumiteľným. Po vykonaní vyhodnotenia dotazníkového prieskumu si autor príspevku spolu s riešiteľským kolektívom dáva za cieľ, za použitia princípov legislatívnej normotvorby ako teoretického základu, formulovať návrhy de lege ferenda problematických ustanovení Zákonníka práce.

### **Použitá literatúra**

BOKR, J., SVATEK, J.: Základy logiky a argumentace. Pelhrimov: Vydavatelství Aleš Čeněk, 2000. 174 s. ISBN: 978-80-9026-278-2

WATSON, A.: The Digest of Justinian. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. zväzok č. 4. 2009. 768 s. ISBN: 978-08-1222-036-0

Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.

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

Zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z. z. (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)

Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky (uznesenie 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)

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. Pl. ÚS 15/1998 zo dňa 11.03.1999.



Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. Pl. ÚS 126/07-59, zo dňa 02.07.2008.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. Pl. II. ÚS 161/09 z 15. decembra 2009.

### **Kontaktné údaje autora**

JUDr. Ľuboš Dobrovič, PhD.

odborný asistent

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Kováčska 26, 040 75 Košice

lubos.dobrovic@upjs.sk

+421 55 234 4134

# PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNANIA – HRANICE ZMLUVNEJ SLOBODY V PRACOVNOM PRÁVE<sup>1</sup>

## Conditions of employment and the working conditions of employees – the boundaries of contractual freedom in labour law

Marcel Dolobáč

### Abstrakt

*V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Autor tohto príspevku poukazuje na to, že zákonodarca podcenil lingvistické vymedzenie pojmov „podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca“, ktoré určujú rámec tzv. relatívnej kogentnosti pracovného práva. Obdobne nejednotne tápa aj právna veda. Cieľom tohto príspevku je poukázať na terminologické nejasnosti a pripojiť k nim vlastný výklad.*

**Kľúčové slová:** *pracovné podmienky, podmienky zamestnania, dispozitívne normy, výklad noriem*

### Abstract

*Conditions of employment and the working conditions of employees in labour-law relations may be regulated more favourable to employees than is stipulated by Labour code or other labour-law regulation, if Labour code or another labour-law regulation does not explicitly prohibit such conditions or if the nature of the provisions do not make possible a deviation from them. The author of this contribution points out that the legislator underestimated the linguistic definition of "conditions of employment and working conditions", which define the framework of relative-cogens norms. The legal science does not give exact conclusion either. The aim of this contribution is to point to the terminological ambiguities and to attach own interpretation.*

**Keywords:** *conditions of employment, working conditions, dispositive norms, interpretation of norms*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

## Úvod

Metóda právnej regulácie je spôsob úpravy spoločenských vzťahov, ktoré sú predmetom daného právneho odvetvia. Ide o voľbu legislatívnej techniky ohľadne výberu najčastejšieho druhu používaných právnych noriem pre reguláciu určitých spoločenských vzťahov za určitým účelom.<sup>2</sup> Zvolená metóda potom vyjadruje povahu a mieru spolupôsobenia jednotlivých účastníkov právneho vzťahu na vznik a rozvíjanie tohto vzťahu, ako aj mieru účasti subjektov právneho vzťahu na formovaní jeho obsahu. Uplatňovanie zodpovedajúcej metódy právnej regulácie je využívané na rozpoznávanie prvkov verejného práva a súkromného práva. Metóda kogentnej úpravy zaisťuje uplatňovanie verejnoprávnych prvkov, metóda dispozitívnej úpravy svedčí súkromnoprávnym prvkom. V každom právnom odvetví, či už súkromného alebo verejného práva sa pritom vyskytujú aj kogentné, aj dispozitívne normy, aj keď s prevalenciou niektorého druhu z nich.

Kogentné pravidlá sú základným prostriedkom zákonodarcu pre prísnejšiu reguláciu spoločenských vzťahov. Ide o stanovovanie hraníc pre zmluvnú slobodu jednotlivca, ktorá by bez obmedzujúcej regulácie mohla prerásť do nežiaducich prejavov, akými sú zneužívanie ekonomicky silnejšieho postavenia voči slabšej strane, porušovanie faktickej zmluvnej rovnováhy či naštrbenie slobody súťaže a trhu. V zásade však platí, že zákonodarca má zasahovať do súkromnoprávných vzťahov stanovovaním kogentných pravidiel racionálne, t.j. len v odôvodnených prípadoch a v nevyhnutnej miere, v súlade s testom proporcionality.

Dispozitívne normy vníma teória práva vo všeobecnosti ako podporné pravidlá určené adresátom právnych úkonov pre prípad, že si nezvolia sami vlastnú právnu reguláciu, teda ako podmienené pravidlá (pokým si strany neurčia inak), naopak kogentné normy pôsobia bezpodmienečne.<sup>3</sup> Vyslovené ale neznamená, že dispozitívne normy nie sú záväzné, záväznosť kogentných a dispozitívnych noriem je z nášho pohľadu totožná, rozdiel je v tom, že dispozitívne normy sa uplatnia len vtedy, pokým neexistuje autonómna regulácia, ktorá je výsledkom dohody zmluvných strán.

Tieto dve základné kategórie dopĺňa v oblasti pracovného práva početná, tretia kategória tzv. relatívne kogentné normy. Relatívna kogentnosť je vyjadrená ustanovením § 1 ods. 6 Zákonníka práce: *V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky*

---

<sup>2</sup> BOGUSZAK, J. - ČAPEK, J. - GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 101.

<sup>3</sup> MELZER, F.: *Kogentní a dispozitivní právní normy*. In: HAVEL, B. – PIHERA, V. (eds.) *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 218.

*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.*

Cieľom tohto príspevku je zamyslieť sa nad lingvistickým vyjadrením rozsahu relatívnej kogentnosti, ktorý sa ukrýva v nenápadných slovách „podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca“.

## **Relatívne kogentné normy**

Zmyslom vytvárania právnych noriem s tak odlišnou (dispozitívnou či kogentnou) povahou je teda umožniť subjektom právnych vzťahov, pokiaľ je to nerozporné so zásadami právneho štátu, aby si svoje osobné a majetkové predstavy realizovali podľa svojho (účel dispozitívnych právnych noriem) a súčasne obmedziť ich zmluvnú autonómiu tam, kde je to pre fungovanie právneho štátu nevyhnutné (účel kogentných právnych noriem). Dôvod obmedzujúci, či dokonca vylučujúci možnosť účastníkov právnych vzťahov dohodnúť si práva a povinnosti ako by sami chceli, musí nielen existovať, ale zákonodarcu ho musí aj schopne vysvetliť.<sup>4</sup> V pracovnom práve je takým dôvodom sociálna funkcia odkláňajúca zmluvné pracovné právo podstatným spôsobom od iných súkromnoprávných odvetví. Napriek liberalizačným tendenciám, teória i prax vychádzajú z myšlienky, že pracovné právo a jeho základný kódex Zákonník práce má zásadne kogentnú povahu. Oklieštenie zmluvnej voľnosti a kogentnosť pracovnoprávných noriem sleduje cieľ chrániť slabšiu stranu, čiže zamestnanca. Ako už bolo v úvode spomenuté, práve pod dáždnikom právnej a faktickej ochrany zamestnanca pristupuje v pracovnom práve ku klasickému členeniu na kogentné a dispozitívne normy mimoriadne početná tretia kategória, a to relatívne kogentné normy (v širších súvislostiach môžeme relatívne kogentné normy v teórii práva spájať aj s označením jednostranné kogentné normy).<sup>5</sup>

Podstata relatívne kogentnej normy, resp. jednostranne kogentnej normy je z jej zákonného ukotvenia zrejmá, Zákonník práce v súlade s ochranou funkciou umožňuje dispozitívne dojednania podmienok zamestnania a pracovných podmienok len jedným smerom, a to v prospech zamestnanca. Vychádzajúc z povahy takýchto noriem by sme mohli k tradične zaužívaným názvom relatívne kogentná či jednostranne kogentná norma

---

<sup>4</sup> K tomu STRÁNSKÝ, J.: *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví. 1. vydání.* Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 14, řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 490.

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

ekvivalentne pripojiť i na prvý pohľad opačné termíny, relatívne dispozitívna či jednostranne dispozitívna norma, ktoré vo svojej podstate vyjadrujú to isté.<sup>6</sup>

Pre úplnosť doplníme, že relatívne kogentné normy nie sú obsiahnuté len v pracovnoprávných predpisoch, i keď v pracovnom práve v porovnaní s inými odvetviami práva rozhodne dominujú. Možno polemizovať o jednostranne (relatívne) kogentných normách aj v občianskom práve či obchodnom práve. Z Občianskeho zákonníka spomenieme ustanovenie § 139 ods. 2, podľa ktorého o hospodárení so spoločnou vecou rozhodujú spoluvlastníci väčšinou počítanou podľa veľkosti podielov.<sup>7</sup> V Obchodnom zákonníku možno poukázať na § 672a, ktorý určuje maximálne možné obdobie pre zákaz konkurenčnej činnosti pre obchodného zástupcu po skončení zmluvy.<sup>8</sup>

### **Terminologické vymedzenie pracovných podmienok a podmienok zamestnania**

Rozdielnosť následkov kogentnosti a dispozitívnosti, tak ako bola z pohľadu teórie práva načrtnutá, je pomerne jasná. Na prvý pohľad pomerne jednoznačne pôsobí aj relatívna kogentnosť, vyjadrená v citovanom ustanovení § 1 ods. 6 Zákonníka práce, ktorá umožňuje odchyliť sa v zmluvnom dojednaní v prospech zamestnanca.

Relatívne kogentné normy sa viažu na pojmové ohraničenie „*podmienok zamestnania*“ a „*pracovných podmienok*“ (§1 ods. 6 Zákonníka práce).<sup>9</sup> Ako sme už uviedli, v pracovnom zmluvnom práve možno podmienky zamestnania a pracovné podmienky modelovať len jedným smerom, a to v prospech zamestnanca. *Argumentum a contrario*, ak sa pravidlo správania obsiahnuté v právnej norme netýka pracovných podmienok alebo podmienok

---

<sup>6</sup> K terminológii relatívne kogentných, resp. jednostranne kogentných noriem pre úplnosť doplníme ešte M. Štefkom používaný výraz polonutkavé normy. K tomu: ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 161-162. F. Melzer a P. Těgl používajú výraz subjektívne polokogentné právne normy. In: MELZER, F. - TĚGL, P. a kol.: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*. Praha: Leges, 2013, s. 63.

<sup>7</sup> V tomto prípade poukážeme na názor K. Eliáša, ktorý obdobnú normu v českom Občianskom zákonníku považuje za relatívne kogentnú s vysvetlením, že je prípustné zmluvne dohodnúť nevyhnutnosť súhlasu napríklad až trojštvrťinovej väčšiny, nie však nižšieho podielu než je zákonom predpokladaná jednoduchá väčšina. ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku*. In: Bulletin advokace. č. 9, 2015, s. 13-24.

<sup>8</sup> Ustanovenie § 672a OBZ je § 263 OBZ označené síce ako kogentné, ale vyjadrujeme presvedčenie, že z jeho obsahu vyplýva skôr dispozitívnosť, resp. relatívna kogentnosť vo vzťahu k uvedenej maximálne prípustnej dĺžke zákazu konkurenčnej činnosti.

<sup>9</sup> Podľa § 1 ods. 6 ZP: „*V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis ..*“.

zamestnania, a súčasne nejde o kogentnú normu, je možná dispozícia zmluvných strán v ľubovoľnom smere. Takáto vlastnosť svedčí dispozitívnym právnym normám.

V Zákonníku práce a ani v inom pracovnoprávnom predpise však ucelenú legálnu definíciu pojmov „*podmienky zamestnania*“ a „*pracovné podmienky*“ nenájdem.<sup>10</sup> Z vybraných (nielen) pracovnoprávných predpisov<sup>11</sup> môžeme čiastočne a len nepriamo odvodiť obsah týchto pojmov, okrem iného pokrývajú aj podmienky výkonu práce nadčas, nočnej práce, pracovnej pohotovosti, noriem spotreby práce, nevyhnutného odpočinku a technologické postupy pri sťaženom výkone práce v hluku, s vibráciami a pod.

Pracovné podmienky definuje zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia<sup>12</sup> ako fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické faktory a spôsob výkonu práce pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese; ktoré sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia.<sup>13</sup> Takáto definícia je daná iba pre účely použitia a výkladu tohto osobitného predpisu, z pohľadu aplikácie relatívne kogentných noriem v pracovnom práve je nedostatočná.

Pri definovaní rozsahu podmienok zamestnania a pracovných podmienok tak musíme vychádzať z teórie. Teória pracovného práva rozlišuje medzi podmienkami, za ktorých sa vykonáva práca (externé pracovné podmienky v širšom slova zmysle) a podmienkami pre výkon práce (interné hmotné, nehmotné, technické, organizačné podmienky).<sup>14</sup> V oboch prípadoch

---

<sup>10</sup> Okrem Zákonníka práce pojem podmienky zamestnania a pracovné podmienky bežne vo svojich dikiách používajú zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>11</sup> K tomu napríklad zákon č. 58/2014 Z. z. o výbušninách, výbušných predmetoch a munícii a o zmene a doplnení niektorých zákonov, nariadenie č. 115/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku, nariadenie č. 416/2005 Z. z. o ochrane zamestnancov pred expozíciou vibráciám, nariadenie č. 345/2006 Z. z. o ochrane zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením.

<sup>12</sup> Ustanovenie § 2 ods. 1 písm. e) zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>13</sup> Citované zákonné vymedzenie vychádza z definície pracovných podmienok podľa Encyklopedického súboru bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In: HATINA, T. - KORDOŠOVÁ M. - MATULOVÁ S. - PERICHTOVÁ B. - ŠKVARKOVÁ V.: *Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, s. 59.

<sup>14</sup> K uvedenému členeniu pristupuje česká právna spisba: GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2004, str. 453.

majú tieto podmienky rôznorodý charakter, zahŕňajú skutočnosti širokého významu a ich pojmové vymedzenie a výklad sa vyznačujú nejednotnosťou. Podmienky pre výkon práce zahŕňajú najmä skutkové okolnosti týkajúce sa zamestnávateľských subjektov a ich materiálneho a imateriálneho vybavenia. Podmienky, za ktorých sa vykonáva práca sa už priamo dotýkajú zamestnanca.

Pracovné podmienky vníma teória českej právnej vedy (V. Vitásek,<sup>15</sup> G. Halířová,<sup>16</sup> či M. Kálenská.<sup>17</sup>) i ako súhrn subjektívnych práv a povinností zmluvných strán bezprostredne súvisiacich s výkonom práce. E. Janičová vníma podmienky zamestnania a pracovné podmienky ako súbor materiálnych a pracovných faktorov, za ktorých sa realizuje výkon závislej práce.<sup>18</sup> Pre porovnanie, M. Barinková rozoznáva medzi podmienkami práce a pracovnými podmienkami. Za podmienky práce považuje všeobecné podmienky pre výkon práce, ktoré zamestnanec viac – menej nedokáže ovplyvniť a ako také majú iba nepriamy dopad na jeho pracovnú činnosť vyplývajúcu z obsahu pracovného záväzku. Pracovnými podmienkami potom rozumie činitele s priamym vplyvom na pracovný výkon, pôsobiace na jeho kvalitu, na zdravie zamestnanca, prispievajúce ku kultúre medziľudských vzťahov na pracovisku.<sup>19</sup>

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

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

---

Z novších názorov: KOMENDOVÁ, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key publishing, 2009, s.17. Širšiemu ponímaniu pracovných podmienok zodpovedajú podmienky prevažne mimo predmetu pracovného práva ako napr. umiestnenie pracoviska do určitého regiónu, infraštruktúra daného regiónu, hospodárska vyspelosť, miera (ne)zamestnanosti, ekologické, demografické, klimatické faktory a pod. Užšiemu ponímaniu zodpovedajú všetky faktory a podmienky, ktoré priamo pôsobia na organizmus zamestnanca a sú spojené s pracovným procesom.

<sup>15</sup> VITÁSEK, V.: *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973 s. 35.

<sup>16</sup> HALÍŘOVÁ, G.: *Obecní pohled na pracovní podmínky žen*. In: *Právník*, 2005, č. 5, s. 521.

<sup>17</sup> KÁLENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 210.

<sup>18</sup> JANIČOVÁ, E.: *Starostlivost' o pracovní podmínky*. In: PIRČ, J. a kol.: *Právo a životné prostredie*. Košice: vysokoškolské učebné texty. Košice: Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2000. s. 154-162.

<sup>19</sup> BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2007, str. 70.

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

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

Možno iba zopakovať, že nevidíme rozumný dôvod či argumentáciu, ktorá by potierala nami prezentovaný názor, že podmienky zamestnania a pracovné podmienky pokrývajú všetky normy obsiahnuté v Zákonníku práce, ktoré upravujú vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca ako účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Uvedomujeme si aj dôsledky vysloveného. De facto to znamená, že normy upravujúce vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom budú buď kogentné alebo relatívne kogentné. Dispozitívnosť je tak v Zákonníku práce prísne oklieštená a viaže sa na normy, ktoré upravujú pravidlá správania sa iných subjektov než je vzťah zamestnávateľ – zamestnanec.

Nejde pri tom o ojedinelý názor, vo vzťahu k definícii pracovných podmienok E. Novotná uvádza, že medzi pracovné podmienky a pracovné právo možno dať znamienko rovnosti.<sup>20</sup>

### **Výklad relatívne kogentných noriem**

Podstate a povahe relatívnej kogentnosti noriem Zákonníka práce nevyhnutne musí zodpovedať aj ich výklad. Vzhľadom na dikciu ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce nie je v pracovnom práve bezpodmienečne

---

<sup>20</sup> NOVOTNÁ, E.: *Vývojové tendence právní úpravy pracovních podmínek*. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica, Univerzita Karlova v Praze. Nakladatelství Karolinum. č. 1, 2000. s. 87.



aplikovateľné generálne tvrdenie teórie práva, že „...*dispozitívne právne normy bývajú uvádzané slovami ak sa strany nedohodnú inak, ak nie je dohodnuté inak...*“<sup>21</sup> Nad prísne formalizovaným gramatickým výkladom musí prevládať teleologický výklad a aj pri prezencii slovného spojenia „*ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak*“ nemožno normy obsiahnuté v Zákonníku práce považovať za bezvýhradne dispozitívne, vo väčšine prípadov pôjde o relatívnu kogentnosť. Ako príklad možno uviesť § 52 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého domáckemu zamestnancovi a zamestnancovi vykonávajúcemu teleprácu nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, *ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak*. Obdobný príklad možno badať v § 76 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, *ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak*. Citované normy, napriek dôvetku textácie „nedohodne inak“, svojim obsahom a účelom celkom zreteľne poskytujú zmluvným stranám možnosť úpravy iba v prospech zamestnanca, a preto ich rozhodne nemožno považovať za normy plne dispozitívne.

Spôsob uplatnenia pravidla dispozičnej zmeny iba v prospech zamestnanca bude pri väčšine relatívne kogentných noriem nesporná. Môžeme uviesť plejádu prípadov; započítanie prestávky na odpočinok a jedenie do pracovného času aj v prípadoch, keď to zákon nestanovuje (§ 91 ods. 5 ZP), poskytnutie náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci aj nad rámec okolností predpokladaných zákonom (§ 141 a nasl. ZP), rozšírenie príspevku na stravovanie nad rámec zákona (§ 152 ods. 4 ZP) a pod. Súčasne však vznikajú kolízne situácie, kedy je výklad „výhodnosti pre zamestnanca“ ako kogentného minima či zákonného štandardu<sup>22</sup> sporný. Ako príklad možno uviesť možnosť vypovedania dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto. Podľa § 49a ods. 6 Zákonníka práce dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania

---

<sup>21</sup> VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva*. 5. rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava: Eurókokodex, 2013 s. 83 (autor kapitoly K. Beran).

<sup>22</sup> K tzv. pravidlu minimaxu (odchýlna úprava práva zamestnancov v pracovnoprávných vzťahov nemôže byť nižšia alebo vyššia než je právo, ktoré stanoví Zákonník práce ako najmenej, či najviac prípustné, čo znamená, že obe zmluvné strany sa musia držať zákonných limitov) bližšie pozri: BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 15-18.

dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Aj v tomto prípade ide o relatívnu kogentnú normu, možnosť zmluvne úplne vylúčiť právo jednostranného vypovedania dohody, ktoré prináleží zamestnancovi, je neprípustná. Vystáva ale otázka či zákonnú jednomesačnú dobu je možné skrátiť aj predĺžiť. Nie je daný žiadny nesporný kľúč ako v tomto prípade postupovať, zotrvanie v pracovnom režime deleného pracovného miesta nesie pre zamestnanca výhody (vlastná disponibilita s pracovným časom po dohode s iným zamestnancom) aj nevýhody (reálne konflikty, ktoré môžu medzi zamestnancami vzniknúť).

## **Záver**

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

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

O to viac by sa danej otázke mala venovať právna veda a vyjadriť sa jednoznačnejšie k toľko tvrdenej dispozitívnosti noriem pracovného práva.

## **Použitá literatúra**

BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 408 s., ISBN 9788073804657

BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice, Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2007, 180 s., ISBN 978-80-7097-677-7

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*, Praha: C. H. BECK, 2010, 624 s., ISBN 978-80-7400-186-4

BOGUSZAK, J. – ČAPEK, J. – GERLOCH, A.: *Teorie práva. 2. vydání*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 374 s., ISBN 80-7357-030-0

ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku*. In: *Bulletin advokace*. č. 9, 2015, s. 13-24. ISSN: 1210-6348

GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Masarykova univerzita. 2004, 672 s., ISBN 80-7239-173-9

HALÍŘOVÁ, G: *Obecní pohled na pracovní podmínky žen*. In: *Právník*, roč. 144, č. 5, 2005, s. 518 – 533, ISSN 0231-6625

HATINA, T. - KORDOŠOVÁ M. - MATULOVÁ S. - PERICHTOVÁ B. - ŠKVARKOVÁ V.: *Encyklopedický sůbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, 571 s. ISBN 978-80-7138-124-2

HAVEL, B. – PIHERA, V. (eds.): *Soukromé právo na cestě*. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 396 s., ISBN 978-80-7380-265-3

KALENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo. 1. vydání*. Praha: Panorama, 1980, 399 s., ISBN 11-118-80

KOMENDOVÁ, J.: *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vydání*. Ostrava: Key .publishing, 2009, 158 s., ISBN 978-80-7418-022-4

MELZER, F. – TĚGL, P a kol.: *Občanský zákoník. Velký komentář. Svazek III*. Praha : Leges, 2013, 720 s., ISBN 978-80-87576-73-1

NOVOTNÁ, E. *Vývojové tendence právní úpravy pracovních podmínek*. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, Univerzita Karlova v Praze. Nakladatelství Karolinum. č. 1, 2000 s, 87. ISSN 0323-0619 (Print)

STRÁNSKÝ, J.: *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 236 s., Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 490, ISBN 978-80-210-7500-9

ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s., ISBN 978-80-87284-24-7

VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva. 5. rozšírené a doplnené vydanie*. Bratislava: Eurókokodex, 2013, 359 s., ISBN 978-80-8155-001-0

VITÁSEK, V.: *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, 215 s., ISBN 11-003-73

### **Kontaktné údaje autora**

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

odborný asistent

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26, 040 75 Košice

marcel.dolobac@upjs.sk

# APLIKÁCIA PRÁVA S POUKAZOM NA DAŇOVOPRÁVNE OSOBITOSTI

## Application of law with reference to tax – specific features

Ladislav Hrabčák

### Abstrakt

*Autor sa vo svojom príspevku zaoberá problematikou nesprávnej aplikácie práva zo strany príslušných štátnych orgánov a nepriaznivých následkov, ktoré sú s tým spojené. Ide o otázku, ktorá je veľmi významnou vo vzťahu ku subjektu, ku ktorému dochádza k aplikácii právnej normy. Aké to má dopady na konkrétne subjekty a aké možnosti obrany majú v takýchto prípadoch? Týmto otázkam, ako aj návrhom de lege ferenda sa autor zaoberá v predmetnom príspevku.*

**Kľúčové slová:** právo, aplikácia práva, daňové právo

### Abstract

*The author deals with the problem of incorrect application of the law by the relevant state authorities and the associated adverse consequences. This is a question that is very important in relation to the subject to which the legal standard applies. How does it impact on specific subjects and what defense options do they have in such cases? These questions, as well as the de lege ferenda proposal, are dealt with by the author in this paper.*

**Keywords:** law, application of law, tax law

### Úvod

Právo pôsobí ako celok. Má potom zmysel členenie práva na jednotlivé právne odvetvia? Systém práva je otázkou, ktorá má svoje miesto v teórii práva. Členenie práva na jednotlivé právne odvetvia má však skôr teoretický, či pedagogický význam, ako nejaký praktický dopad. Prečo je tomu tak? Orgány, ktoré aplikujú právo na konkrétny prípad prichádzajú do styku s normami, ktoré možno radíť do toho – ktorého odvetvia, príp. ich možno považovať za pramene práva viacerých právnych odvetví.

Jednotlivec však vníma právo najmä v procese jeho aplikácie, a preto tu ide o veľmi dôležitú problematiku. Subjekt, vo vzťahu ku ktorému dochádza

k aplikácii právnej normy na konkrétny, jedinečný prípad, nerozlišuje, či ide o právnu normu toho – ktorého právneho odvetvia a skôr má pre neho význam to, či orgán v rámci aplikačného procesu použil správnu normu, pretože v opačnom prípade to môže mať s tým spojený negatívny dopad.

Aj v rámci procesu správy daní dochádza zo strany príslušných orgánov neraz ku aplikácii nielen noriem daňovoprávnych (i keď tie sa aplikujú ťažiskovo), ale aj noriem, ktoré možno označiť za „*mimo daňovoprávne*“, teda právne normy, ktoré sú prameňmi iných právnych odvetví (napr. normy obchodného práva, občianskeho práva a pod.). Nič by na tom samozrejme nebolo, ak by dochádzalo zo strany orgánov daňovej správy ku regulérnej aplikácii právnych noriem, no aj ako prax ukazuje, nie je tomu tak. Aké negatívne následky s tým môžu byť spojené? Aké je postavenie daňového subjektu a možnosti jeho obrany? Týmto otázkam sa venujeme v rámci tohto príspevku a formulujeme aj názory *de lege ferenda*, ktoré by mohli prispieť k eliminácii týchto neduhov.

### **Aplikácia práva = realizácia práva?**

Vo všeobecnosti platí, že „*život práva*“ má 2 podoby, resp. stupne. Tými sú jednak tvorba práva a taktiež realizácia práva. Pod **realizáciou práva** rozumieme „*proces pretvárania právnych noriem na právne správanie subjektov práva.*“<sup>1</sup>

V teórii sa uznáva, že vo všeobecnosti existujú 3 základné formy realizácie práva, a to prostredníctvom:

1. relatívnych právnych vzťahov,
2. zakazujúcich právnych noriem,
3. potenciálne aj prostredníctvom absolútnych právnych vzťahov.

Platí, že za osobitný druh realizácie práva možno považovať aj realizáciu práva *ex constitutione*, príp. *ex lege* (teda priamo z ústavy lebo zo zákona). Ide tu o prípady, keď „*zároveň s účinnosťou právnej normy dochádza k jej realizácii aj v spoločenských vzťahoch, ktoré nie sú predmetom regulácie tejto normy, ale na regulované spoločenské vzťahy nadväzujú, pretože medzi danými spoločenskými vzťahmi existuje súvislosť.*“<sup>2</sup>

Najčastejším spôsobom realizácie práva je:

1. správanie sa fyzických a právnických osôb podľa práva,
2. aplikáciou práva príslušnými orgánmi.

---

<sup>1</sup> BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 98. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

<sup>2</sup> Tamtiež s. 99.

V tomto prípade sa **aplikácia práva** považuje za osobitnú formu realizácie práva. Ide teda o pojem užší ako je realizácia práva. Aplikácia práva je v tomto význame spájaná s činnosťou ťažiskovo štátnych, príp. iných orgánov verejnej moci. Ak by sme vychádzali z tohto ponímania, tak nemožno pod tento pojem priradiť akúkoľvek subsumpciu právnej normy napríklad zo strany advokátov (i keď v praxi sa tomu tak hovorí).

Rovnako za aplikáciu práva nepovažujeme akúkoľvek činnosť orgánov verejnej moci. Pôjde o prípady, ktoré sa netýkajú konkrétneho subjektu a ani konkrétneho objektu. Uskutočňovanie právnych noriem sa zabezpečuje vydávaním aktov aplikácie práva (individuálnych právnych aktov).

V tomto smere poukážeme aj na odchýlku, ktorá sa zvykne vyskytovať vo vede o daňovom práve. Teoretici používajú pojem **autoaplikácia práva**. Tento pojem sa však využíva nie tak v súvislosti s činnosťou orgánov verejnej moci, ale s činnosťou daňových subjektov. Autoaplikácia práva predstavuje prípad, kedy daňový subjekt si sám vyráta vlastnú daňovú povinnosť, daň prizná a v neposlednom rade ju aj zaplatí. Tu dochádza k určitým trecím plochám s poznatkami teórie práva, pretože v jej ponímaní by sa s autoaplikáciou práva spájala činnosť orgánov daňovej správy.<sup>3</sup>

## Miera diskrečného oprávnenia pri aplikácii práva

Orgány verejnej moci musia konať v súlade právom (o požiadavke zákonnosti vid' nižšie). Hovoríme tu o viazanosti právom, avšak ide tu o viazanosť relatívnu, teda neúplnú. Je to dané tým, že zákonodarca nechcel zviazať ruky orgánom verejnej moci úplne, a preto im boli vytvorené podmienky na pružné reakcie a kreativitu v tom – ktorom prípade. Na to, aby sa tento cieľ dosiahol je prípustná aj **možnosť uváženia** zo strany orgánov verejnej moci.

Uváženie pri aplikácii práva je nevyhnutné hneď z viacerých dôvodov. Jedným z nich je abstraktnosť a taktiež všeobecnosť právnej normy. Naproti tomu právna norma sa aplikuje na prípad konkrétny a jedinečný a môže nastať aj situácia, kedy zákonodarca vopred nepredvídal, že nastane.

Uváženie nie je možné stotožňovať s ľubovôľou. Zo strany zákonodarcu došlo k stanoveniu určitých podmienok a kritérií, ktorými sa vytvárajú medze pre využitie diskrecie. V súvislosti s tým možno spomenúť Oporúčanie Výboru ministrov Rady Európy č. (80)2 z roku 1980 (ďalej aj ako „*odporúčanie*“). Podľa odporúčania sa na individuálne právne akty vzťahujú aj procesné princípy uplatňujúce sa v rámci správneho procesu (napr. právo vyjadrovať sa, právo navrhovať dôkazy a pod.).

---

<sup>3</sup> Bližšie: BABČÁK, V.: *Daňové právo na Slovensku*. Bratislava: EPOS, s. r. o., 2015. s. 117. ISBN 978 – 80 – 562 – 0091 – 9.

Odporúčanie vymedzuje správne uváženie, ako aj princípy, ktorými sa má riadiť správny orgán pri správnom uvážení.

Pojem diskrečné právo nie je legálne definovaný a rovnako naň nie sú jednotné názory v teórii, čo sa týka pojmového vymedzenia. Pred rokom 1989 sa zvykol spájať tento pojem s ľubovôľou.<sup>4</sup> Za súčasného stavu možno považovať tento pojem za synonymický pojmu voľné uváženie.

V teórii sa možno stretnúť aj s rozlišovaním diskrečného práva na viazané a voľné. Podľa nás však takéto členenie nemá opodstatnenie, a to z dôvodu, že ak považuje za rozhodujúce kritérium mieru viazanosti právom, tak orgán verejnej moci je viazaný právom vždy a aj v prípade tzv. voľného diskrečného práva.<sup>5</sup>

O uvážení orgánu verejnej moci pri aplikácii práva možno hovoriť vo viacerých prípadoch. Platí to napríklad vtedy, ak:

1. právna norma ustanovuje možnosť orgán aplikujúceho právo vydať individuálny právny akt,
2. hypotéza právnej normy nie je taxatívna, ale demonštratívna,
3. hypotéza právnej normy je abstraktná,
4. dispozícia právnej normy ponúka viaceré riešenia.

Aj v rámci správy daní možno hovoriť o diskrečnom oprávnení, keďže jednou zo zásad správy daní je aj **zásada voľného hodnotenia dôkazov**.<sup>6</sup> Tá spočíva v tom, že zákon neustanovuje pravidlá týkajúce sa miery a rozsahu dôkazov potrebných na preukázanie dokazovanej skutočnosti a aj v tom, že nie je vopred stanovená dôkazná sila dôkazným prostriedkom.<sup>7</sup>

## Aplikácia práva – všeobecne

Právo ako také sa dostáva do života jeho aplikáciou, či realizáciou. Aplikácia práva má nezastupiteľné miesto, a to už z toho dôvodu, že jestvuje požiadavka na zákonodarcu, aby nereguloval konkrétny, jedinečný a individuálny prípad. K tomu dochádza až následne, skrz aplikáciu práva. „*Je to zložitý proces poznávací, logický, interpretačný, hodnotiaci a rozhodovací.*“<sup>8</sup>

Aplikácia práva sa musí riadiť aj **požiadavkou zákonnosti**. Tá má dokonca ústavnoprávny charakter, keďže jej vyjadrenie obsahuje Ústava

---

<sup>4</sup> BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 120. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

<sup>5</sup> Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov, čl. 2 ods. 2

<sup>6</sup> Ide tu o zásadu a nie o princíp, keďže princíp (na účely daňového práva) sa chápe ako nejaká regulatívna idea, ktorá platí „*bezo zvyšku*“, teda bezvýnimočne.

<sup>7</sup> Bližšie: BABČÁK, V.: *Daňové právo na Slovensku*. Bratislava: EPOS, s. r. o., 2015. s. 430. ISBN 978 – 80 – 562 – 0091 – 9.

<sup>8</sup> Tamtiež s. 114.



Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „*Ústava Slovenskej republiky*“) v čl. 2 ods. 2. Podľa predmetného ustanovenia: „*Štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobilosti, ktorý ustanoví zákon.*“<sup>9</sup> Toto ustanovenie sa netýka len štátnych orgánov (ako by z jazykového výkladu vyplývalo), ale akéhokoľvek orgánu verejnej moci, čo bolo potvrdené aj judikatúrou. Orgány sú teda pri svojom postupe viazané právom, čo znamená, že ich rozhodovanie má byť podľa platných právnych noriem. Takýto postup sa zvykne označovať ako postup *secundum et intra legem* (podľa práva a na jeho základe). V prípade fyzických a právnických osôb je pre nás východiskovým čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky. Podľa neho môže jednotliviec všetko, čo nie je zakázané. Ide o zásadu *iura merae facultatis*.<sup>10</sup>

Požiadavka zákonnosti sa týka týchto okruhov otázok:

1. právomoc pri aplikácii práva,
2. kompetencia pri aplikácii práva,
3. proces pri aplikácii práva.<sup>11</sup>

## Právomoc pri aplikácii práva

**Právomoc** je jedným zo základných predpokladov, resp. požiadaviek, ktoré musia byť naplnené v prípade, ak má dôjsť k aplikácii práva v súlade s požiadavkou zákonnosti. Právomocou vo všeobecnosti rozumieme „*spôsobilosť štátneho orgánu vydávať právne akty (normatívne a individuálne)*“. <sup>12</sup> Právne predpisy ustanovujú pre štátne orgány a iné orgány verejnej moci<sup>13</sup> spôsobilosť vydávať individuálne právne akty rôzneho druhu napr. rozsudky v trestných veciach<sup>14</sup>, stavebné rozhodnutia<sup>15</sup> a iné.

Takýto právny rámec nevytvára len nástroje na to, aby bolo možné naplniť určité ciele, ale zároveň sa vytvára predpoklad pre spravodlivé rozhodovanie, čo je zdôrazňované normami nielen vnútroštátnymi, ale ja normami medzinárodnými.

---

<sup>9</sup> Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov, čl. 2 ods. 2

<sup>10</sup> Toto ustanovenie netreba chápať tak, že nie sú prípustné jeho modifikácie, pretože sú určité činnosti, ktoré síce nie sú zakázané, ale je potrebné naň určité povolenie podľa príslušných právnych predpisov.

<sup>11</sup> BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 114. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

<sup>12</sup> BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I.: *Základy štátovedy*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2000. s. 26. ISBN 80 – 7097 – 415 – X.

<sup>13</sup> Ide o orgány ako napr. súdy, prokuratúra, orgány verejnej správy a pod.

<sup>14</sup> ČENTĚŠ, J. a kol.: *Trestné právo procesné. Všeobecná časť*. Bratislava: Heuréka, s. r. o., 2016. s. 421 a nasl. ISBN 978 – 80 – 817 – 3020 – 7.

<sup>15</sup> VRABKO, M. a kol.: *Správne právo procesné. Osobitná časť*. Bratislava: Heuréka, s. r. o., 2018. s. 111 a nasl. ISBN 978 – 80 – 817 – 3049 – 8.

Už ako aj bolo vyššie uvedené, tak spôsobilosť vydávať individuálne právne akty majú nielen orgány, ktoré možno označiť za „štátne“, ale vhodnejšie je v tomto smere používať pojem orgány verejnej moci, čo zastrešuje aj mimoštátne orgány, napr. orgány územnej samosprávy (ide o pojem širší).

## Kompetencie pri aplikácii práva

**Kompetencia (príslušnosť)** vo všeobecnosti „predstavuje okruh spoločenských vzťahov, v ktorých štátny orgán môže vykonávať svoju právomoc (čiže okruh spoločenských vzťahov, v ktorých štátny orgán vydáva právne akty.“<sup>16</sup> Čo sa týka posúdenia tejto otázky, tak tá má význam vo viacerých rovinách. Jednak je to dôležité z hľadiska toho, či v predmetnej veci má rozhodovať orgán monokratický (napr. prokurátor) alebo kolegiálny (napr. senát súdu). Taktiež má to význam v tom, koľko stupňová sústava bude v danom prípade rozhodovať (či to bude dvojestupňová, príp. viacstupňová sústava orgánov a pod.).

Práve kompetencia pri aplikácii práva zabezpečuje to, aby došlo k rešpektovaniu tzv. del'by moci a zároveň sa zabezpečuje aj funkčnosť orgánov verejnej moci.

Precízne vymedzenie právomoci a kompetencie pri aplikácii práva v príslušných právnych normách „zabraňuje nezodpovednosti v práci orgánov verejnej moci, ľubovôli a zneužívaniu mocenského postavenia.“<sup>17</sup>

Aj tu možno bádať odklon vedy o daňovom práve od všeobecných východísk formulovaných teóriou práva. Veda o daňovom práve, čo sa týka problematiky organizačno – právnej základne správy daní, hovorí o kompetencii ako o zastrešujúcom pojme vo vzťahu ku pôsobnosti a právomoci.<sup>18</sup> Dochádza tu teda ku stotožňovaniu pojmu kompetencia s pojmom pôsobnosť. Samozrejme, ide o otázky, na ktoré nie sú v teórii zhodné názory.

## Proces aplikácie práva

Dôležitou otázkou pri aplikácii práva, ktorou sa musíme zaoberať je aj **proces aplikácie práva**. V procese aplikácie práva je potrebné:

1. zistiť skutkový stav v konkrétnom prípade,

---

<sup>16</sup> BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I.: *Základy štátovedy*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2000. s. 26. ISBN 80 – 7097 – 415 – X.

<sup>17</sup> BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 114. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

<sup>18</sup> BABČÁK, V.: *Daňové právo na Slovensku*. Bratislava: EPOS, s. r. o., 2015. s. 412. ISBN 978 – 80 – 562 – 0091 – 9.

2. následné určenie aplikácie okruhu právnych noriem, ktoré sa budú aplikovať a zároveň aj ich výklad,
3. vydanie individuálneho právneho aktu (najčastejšie nazývaných ako rozhodnutia).

Orgán aplikujúci právo musí v rámci tohto procesu **zistiť skutkový stav** v podstatných skutočnostiach. Dochádza tu teda ku zisťovaniu pravdy, i keď sa žiada poznamenať, že orgány verejnej moci nikdy nezistia skutkový stav úplne na 100%. Preto aj napriek tomu, že procesné predpisy pamätajú na tzv. objektívnu pravdu, tak ide vždy o pravdu pravdepodobnú.<sup>19</sup>

„Bezprostredné poznanie vždy predstavuje jednotu zmyslového poznania (vnímanie) a racionálneho (myslenie).“<sup>20</sup>

V akomkoľvek procese (správnom, civilnom a pod.), orgány postupujú tak, aby zistili skutkový stav čo najúplnejšie a prispeli ku naplneniu požiadavky zákonnosti. Proces aplikácie práva je veľmi zložitý, pretože orgány verejnej moci tu spravidla rozhodujú o skutočnostiach, ktoré nastali v minulosti, a preto sa s konkrétnym prípadom oboznamujú až následne, sprostredkované.

Významnú rolu v tomto procese zastáva **dokazovanie**. Dokazovaním rozumieme zhromažďovanie základných a podstatných faktov a ich posúdenie jednotlivo a v ich vzájomných súvislostiach.<sup>21</sup> Samozrejme, v závislosti od toho – ktorého procesu sa môžu využívať aj rôzne dôkazné prostriedky.<sup>22</sup> V tomto procese sa však mnohé orgány dopúšťajú procesných pochybení, ktoré rozhodnutie (ako výsledok aplikačného procesu) robia nepreskúmateľným.

Ďalším významným krokom v procese aplikácie práva je aj **aplikácia právnej normy, resp. noriem na konkrétny prípad** a s tým je nevyhnutne spätý aj ich **výklad (interpretácia)**. Výklad možno chápať ako efektívny prostriedok akým možno plynule reagovať na zmeny spoločenských vzťahov bez potreby novelizácie.<sup>23</sup> Jedným z charakteristických znakov právnej normy je aj všeobecnosť, čo znamená, že ňou nie je upravený konkrétny prípad. Aplikáciou práva sa dostáva právo do života.

---

<sup>19</sup> Na tejto skutočnosti je založená aj jedna zo základných zásad trestného procesu, a síce *in dubio pro reo* (t. j. v prípade pochybností rozhodnúť v prospech obvineného).

<sup>20</sup> BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 115. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

<sup>21</sup> Tamtiež s. 115.

<sup>22</sup> Bližšie: napr. BABČÁK, V.: *Daňové právo na Slovensku*. Bratislava: EPOS, s. r. o., 2015. s. 531. ISBN 978 – 80 – 562 – 0091 – 9.

<sup>23</sup> FÁBRY, B. a kol.: *Aktuálne otázky teórie práva*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. s. 198. ISBN 978 – 80 – 8168 – 802 – 7.

Autori A. Bröstl a kol. vo svojej publikácii uvádzajú, že určenie právnej normy na konkrétny prípad v praxi nespôsobuje väčšie problémy.<sup>24</sup> Dovolíme si však, s prihliadnutím na prax orgánov, a to najmä s poukazom na prax správcov dane (konkrétne daňových úradov), nesúhlasiť. Na druhej strane je pravdou, ako spomínajú autori uvádzajú, že situácia je zložitejšie vtedy, ak nejaký prípad je upravený viacerými právnymi normami.<sup>25</sup>

Tu sa vrátíme k výroku z úvodu, a síce, že právo pôsobí ako celok. Aj správcovia dane ako zložka orgánov daňovej správy sú konfrontovaní so situáciami, kedy musia aplikovať aj iné ako daňovoprávne normy (pre účely tohto príspevku ich označujeme ako „*mimo daňovoprávne*“). Aj pri aplikácii prameňov daňového práva nastávajú problémy, avšak v prípade mimo daňovoprávnych noriem sa nazdávame, že sú problémy o čosi väčšie. Príčiny, prečo je tomu tak, možno len hádať. Pravdepodobne tá situácia bude spôsobená nedostatočne vybaveným personálnym substrátom týchto orgánov po odbornostnej stránke. Samozrejme, aj to, že tieto orgány budú obsadzované právnikmi alebo inak vysoko kvalifikovanými osobami nezaručuje, že dôjde k eliminácii týchto problémov.

Aj z tohto dôvodu preto nasimulujeme príklad, kedy použitie nesprávnej právnej normy (a s tým súvisiaci svojvoľný výklad) môže vyvolať nepriaznivé následky pre daňový subjekt. Zákon č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „*zákon o DPH*“) upravuje inštitút odpočítania dane, ktorého výsledkom môže byť aj nadmerný odpočet.

„*Právo odpočítať daň z tovaru alebo zo služby vzniká platiteľovi v deň, keď pri tomto tovare alebo službe vznikla daňová povinnosť.*“<sup>26</sup> O odpočítaní dane z pridanej hodnoty (ďalej aj ako „*DPH*“) hovoríme v súvislosti s tzv. zdaniteľnými obchodmi.<sup>27</sup> V športe sa častokrát stretávame s využívaním reklám, čo podnikatelia šikovne využívajú aj na možnosť odpočítania dane. Reklama je v zmysle zákona o DPH zdaniteľným obchodom, a preto je tu možnosť odpočítania DPH. Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „*zákon o reklame*“) vymedzuje reklamu ako „*predvedenie, prezentácia alebo iné oznámenie v každej podobe súvisiace s*

---

<sup>24</sup> BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 116. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

<sup>25</sup> Napríklad, ak ide o právne normy, ktoré sú vo vzťahu všeobecnej a špeciálnej normy a podobná situácia nastáva aj vtedy, ak prípad je regulovaný len rámcovo a blanketová právna norma počítá s vydaním vykonávajúceho právneho predpisu.

<sup>26</sup> Zákon č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov, § 49 ods.

1

<sup>27</sup> Blížšie: tamtiež § 8 a nasl.

obchodnou, podnikateľskou alebo inou zárobkovou činnosťou s cieľom uplatniť produkty na trhu.“<sup>28</sup>

Čo by nastalo, ak by správca dane posúdil daný prípad ako sponzoring a aplikoval iný právny predpis? Podľa zákona č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách v znení neskorších predpisov je sponzorovaním „plnenie určené na priame alebo nepriame financovanie programu, programovej služby alebo audiovizuálnej mediálnej služby na požiadanie s cieľom propagovať názov alebo obchodné meno, ochrannú známku, dobrú povesť, tovary alebo aktivity právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá také plnenie poskytna. Sponzorovanie nie je plnenie podľa prvej vety, ktoré poskytna právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je vysielateľom alebo poskytovateľom audiovizuálnej mediálnej služby na požiadanie alebo tento program vyrobila.“<sup>29</sup>

Ak by správca dane použil tento právny predpis znamenalo by to pre podnikateľa to, že si nemôže odpočítať DPH, pretože nejde tu o zdaniteľný obchod. Takáto aplikácia práva by mohla mať až likvidačné účinky vo vzťahu ku viacerým podnikateľom v prípade, ak by im nebol priznaný nárok na nadmerný odpočet.

Špecifická situácia nastáva v prípade, ak žiadna právna norma nereguluje danú situáciu. V zmysle zásady *denegatio iustitiae* (odmietnutie spravodlivosti) nemôže príslušný orgán ponechať takúto otázku otvorenú a využije napríklad analógiu (samozrejme sú prípady, kedy analógia prípustná nie je<sup>30</sup>).

Zovšeobecnením možno dospieť k záveru, že proces aplikácie musí obsahovať:

1. zistenie platnosti a účinnosti právnej normy,
2. overovanie oficiálnosti jej obsahu,
3. samotný výklad,
4. zistenie súladnosti.

Na záver tohto procesu dochádza k **vydaniu individuálneho právneho aktu**. Ten v podstate predstavuje výsledok aplikačného procesu. V súvislosti s tým sa zmienime aj o **tzv. subsumpcii**. Subsumpcia predstavuje priradenie konkrétneho prípadu pod režim konkrétnej právnej normy.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 2 ods. 1 písm. a)

<sup>29</sup> Zákon č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách v znení neskorších predpisov, § 38 ods. 1

<sup>30</sup> IVOR, J. – POLÁK, P. – ZÁHORA, J.: *Trestné právo procesné I*. Bratislava: Wolters kluwer, 2017. s. 42. ISBN 978 80 – 8168 – 593 – 4.

<sup>31</sup> V žiadnom prípade nemožno hovoriť o podradení prípadu pod príslušnú právnu normu.

## Obrana subjektu v prípade nesprávnej aplikácie právnej normy

Zákonodarca musí pamätať aj na to, že v aplikačnej praxi môže dôjsť k pochybeniam zo strany orgánovej verejnej moci, a preto zakotvuje rôzne prostriedky, akými sa môže dotknutý subjekt brániť. Možnosti obrany sa samozrejme líšia v závislosti od konkrétnej situácie. Načrtne teda, ako by sa mohol brániť daňový subjekt vo vyššie spomenutej situácii.

Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „*Daňový poriadok*“) upravuje viaceré opravné prostriedky. Jedným z nich je aj odvolanie. V zásade platí, že voči rozhodnutiam možno podať odvolanie, ak Daňový poriadok neustanovuje inak, prípadne ak sa účastník konania nevzdal tohto oprávnenia.<sup>32</sup>

Odvolanie musí byť podané do 30 dní od doručenia rozhodnutia a samozrejme musí spĺňať aj ďalšie podmienky ustanovené Daňovým poriadkom.<sup>33</sup> V praxi sa však možno stretnúť aj s negatívami vo vzťahu ku postupu odvolacieho orgánu. V prípade, ak je ním Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky častokrát dochádza k tomu, že rozhodnutie potvrdí s tým, že sa stotožní s argumentami správcu dane, a to aj napriek tomu, že sú zjavné pochybenia, či už v procesnej rovine alebo aj pochybenia týkajúce sa aplikácie nesprávnej právnej normy na konkrétny prípad a následný nesprávny výklad z toho prameniaca.

Aké sú možnosti daňového subjektu potom? Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „*Správny súdny poriadok*“) upravuje inštitút tzv. všeobecnej správnej žaloby. Žalobca sa ňou môže „*domáhať ochrany svojich subjektívnych práv proti rozhodnutiu orgánu verejnej správy alebo opatreniu orgánu verejnej správy.*“<sup>34</sup> Tým, že by žalobca podal odvolanie nebola by naplnená negatívna podmienka, a síce, že právoplatné rozhodnutia orgánov verejnej moci nebudú preskúmateľné, pokiaľ neboli vyčerpané všetky riadne opravné prostriedky (sú aj výnimky, no tie sa týkajú prokurátora a zainteresovanej verejnosti, čo nie je náš prípad).<sup>35</sup>

Ak už sme v rámci sústavy správneho súdnictva, tak sa žiada podotknúť, že súčasná právna úprava Správneho súdneho poriadku nepozná ako riadny opravný prostriedok odvolanie, ale tzv. kasačnú sťažnosť, o ktorej rozhoduje Najvyšší súd Slovenskej republiky.

Vidíme teda, že dotknutý daňový subjekt má možnosti, akými sa brániť. Najlepšou obranou by sa však zdala prevencia, aby ku pochybeniam v rámci

---

<sup>32</sup> Vzdanie sa práva odvolať sa možno urobiť písomne alebo ústne do zápisnice.

<sup>33</sup> Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 72 a nasl.

<sup>34</sup> Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov, § 177

<sup>35</sup> Bližšie: zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov, § 7

aplikačného procesu nedochádzalo. Išlo by tu aj o prevenciu v prospech štátu pretože v prípade vzniku škody by bolo možné uvažovať aj o zodpovednosti štátu podľa zákona č. 514/2003 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci a o zmene niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## Záver

Záverom sa žiada povedať, že proces aplikácie práva je náročný proces a zároveň ten moment, kedy verejnosť vníma existenciu nejakého právneho poriadku. Taktiež tento proces je poznačený mnohými problémami, ktoré súvisia žiaľ aj s personálnym obsadením orgánov verejnej moci a ich nedostatočnou odbornosťou, čo však už nie je až v takom zlom stave, ako tomu bývalo.

Na elimináciu otázok spätých s nesprávnou aplikáciou práva nejestvuje jednoznačné riešenie. Bolo by vhodné zvýšiť osobnú zodpovednosť zamestnancov orgánov verejnej moci za ich rozhodnutia, čo by prispelo k tomu, aby sa kládla vyššia dôležitosť akémukolvek rozhodnutiu, ktoré by vydali.

Ako aj prax ukazuje, výhrady, ktoré sú vytknuté v rámci opravných konaní v sústave príslušných orgánov, nie sú akceptované a tieto veci potom následné končia až v sústave správneho súdnictva, čo je „*beh na dlhé trate*“.

## Použitá literatúra

BABČÁK, V.: *Daňové právo na Slovensku*. Bratislava: EPOS, s. r. o., 2015. s. 752. ISBN 978 – 80 – 562 – 0091 – 9.

BRÖSTL, A. – DOBROVIČOVÁ, G. – KANÁRIK, I.: *Základy štátovedy*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2000. s. 190. ISBN 80 – 7097 – 415 – X.

BRÖSTL, A. a kol.: *Teória práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013. s. 200. ISBN 978 – 80 – 7380 – 425 – 1.

ČENTĚŠ, J. a kol.: *Trestné právo procesné. Všeobecná časť*. Bratislava: Heuréka, s. r. o., 2016. s. 438. ISBN 978 – 80 – 817 – 3020 – 7.

FÁBRY, B. a kol.: *Aktuálne otázky teórie práva*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. s. 198. ISBN 978 – 80 – 8168 – 802 – 7.

IVOR, J. – POLÁK, P. – ZÁHORA, J.: *Trestné právo procesné I*. Bratislava: Wolters kluwer, 2017. s. 528. ISBN 978 80 – 8168 – 593 – 4.

VRABKO, M. a kol.: *Správne právo procesné. Osobitná časť*. Bratislava: Heuēka, s. r. o., 2018. s. 382. ISBN 978 – 80 – 817 – 3049 – 8.

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

Zákon č. 308/2000 Z. z. o vysielaní a retransmisii a o zmene zákona č. 195/2000 Z. z. o telekomunikáciách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 514/2003 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci a o zmene niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov

Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov

Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy č. (80)2 z roku 1980

### **Kontaktné údaje autora**

Mgr. Ladislav Hrabčák

Interný doktorand

Katedra finančného práva, daňového práva a ekonómie Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach

ladislav.hrabcak@student.upjs.sk

0949 494 642



# TERMINOLOGICKÁ VARIABILITA POSUDZOVANIA OTÁZOK ZDRAVOTNÉHO ZNEVÝHODNENIA VO VEREJNEJ SPRÁVE

## Terminological variability of the assessment of the matter of healthy disease in public administration

Rastislav Král

### Abstrakt

*Príspevok sa zameriava na terminologickú rozmanitosť, ktorú možno zaznamenať v slovenskom právnom poriadku v spojení s definovaním zdravotne hendikepovaných osôb predovšetkým v sociálno zabezpečovacích vzťahoch a pracovnoprávných vzťahoch. Autor poukazuje na relatívnu zložitost' v pojmovom vymedzovaní týchto osôb, čo v praxi nenapomáha k ich ochrane a integrácii do spoločnosti, ba priam môže pôsobiť až májúco a v konečnom dôsledku kontraproduktívne.*

**Kľúčové slová:** zdravotné postihnutie, zdravotne postihnutá osoba

### Abstract

*The article focuses on the terminological diversity that can be observed in the Slovak legal system in connection with the definition of disabled people in particular in social security relations and labor relations. The author points out the relative complexity of the conceptual definition of these people in Slovak acts which, in practice, does not help them to protect and integrate into society, and may even be confusing and, ultimately, counterproductive.*

**Keywords:** health disease, disabled person

### Úvod

Terminologicky blízke pomenovania resp. označovania v právnych normách nemusia vždy v právnom poriadku znamenať a vyjadrovať rovnaký zmysel a obsah týchto noriem. Preto poodhalenie významovo blízkyh terminologických označení v rozličných právnych vzťahoch dá niekedy námahu aj zdatnému čitateľovi, ba dokonca aj tomu, ktorý má právnické vzdelanie.

Takáto úroveň právneho jazyka sa následne stáva pre laikov do istej miery neprehľadnou, zložitou a komplikovanou. O to viac sťažujú postavenie adresátov tie normy, ktoré sa vzťahujú na spoločenské vzťahy, ktoré sa vyskytujú na dennej báze a regulujú vzťahy týkajúce sa relatívne veľkého počtu subjektov práva. Zakladanie nadácie alebo registrácia patentu sú procesy, ktorých začatie, resp. priebeh prevažná väčšina ľudí v živote nebude iniciovať, resp. nikdy nebude subjektom týchto vzťahov. Iné sú ale právne vzťahy bezprostredne sa viažuce na integritu každého jednotlivca a súvisiace s jeho osobným zdravotným stavom, spôsobilosťou na výkon práce a pod.

Preto sa vo svojom príspevku zameriame na základnú analýzu pojmovej špecifikácie osoby alebo občana so zdravotným postihnutím alebo s ťažkým zdravotným postihnutím tak, ako charakterizujú takýto subjekt normy slovenského práva.

### **Zdravotné znevýhodnenie – alebo ako inak to nazvať?**

Osôb spadajúcich do tejto kategórie sú na Slovensku státisíce. Preto sa domnievame, že prehľadnosť legislatívy a terminologická súrodosť je viac ako užitočnou požiadavkou na právne normy upravujúce právne pomery občanov so zdravotným znevýhodnením.

V praxi sa možno stretávať predovšetkým s označovaním zdravotne znevýhodnených fyzických osôb ako osôb s ťažkým zdravotným postihnutím. Vznik familiárne zaužívaného označenia uvádzaním skratky „ZŤP“ alebo „ŤZP“ má pôvod práve v tomto termíne.

Samotná pojmová konštrukcia „ťažké zdravotné postihnutie“ v sebe zahŕňa niekoľko obsahových znakov. Základným znakom je tá skutočnosť, že ide o osobu, ktorej telesná, zmyslová alebo mentálna kondícia (alebo ich vzájomná kombinácia) je znížená, resp. je horšia v porovnaní so zdravým jedincom. Špecifikácia „ťažké“ postihnutie vyjadruje úroveň alebo mieru postihnutia, resp. mieru zhoršenia kondície spôsobom, ktorý naznačuje spoločensky, právne a zároveň fakticky významne a podstatne zhoršený zdravotný stav. A súčasne ide o taký stav, u ktorého je podľa poznatkov modernej vedy (predovšetkým lekárskej) predpoklad, že ide stav trvalý (napr. slepota, chýbajúca končatina a pod.) alebo ide o stav, ktorého trvanie nie je z časového hľadiska nezanedbateľné (napr. že pôjde o dobu trvajúcu v mesiacoch či rokoch). A práve z týchto časových dôvodov trvania znevýhodnenia sa kreuje v rámci právneho poriadku potreba na definovanie osobitného postavenie osôb s ťažkým zdravotným postihnutím v spoločnosti (napr. v pracovno-právnych vzťahoch, pri sociálnom zabezpečení, resp. iných spoločenských interakciách).

Terminologicky, na čo poukážeme v texte ďalej, sa v národnej legislatíve využíva na identifikovanie zdravotne znevýhodnených osôb viacero označení. Používa sa pojem „fyzická osoba s ťažkým zdravotným postihnutím“, v niektorých prípadoch legislatíva gramaticky zjemňuje pojmoslovie vynechaním spojenia „s ťažkým“ a vytvára sa kategória „občan so zdravotným postihnutím“. Ďalšou osobitnou terminologickou kategóriou zasahujúcou túto oblasť je problematika posudzovania invalidity.

Klasifikáciu osôb na osoby zdravotne (ťažko) postihnuté prinášajú viaceré právne predpisy. Na základe priradenia tohto špecifického statusu fyzickej osobe jej následne tieto predpisy priznávajú práva, prípadne určujú povinnosti priamo jej, prípadne iným subjektom, ktoré s takouto osobou vstupujú do právnych vzťahov (napr. zamestnávateľa).

Dva pravdepodobne najkľúčovejšie predpisy v tejto oblasti sú zákon č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon o kompenzáciách“) a zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Najkľúčovejšie z nášho pohľadu preto, pretože v týchto predpisoch sú ustanovené podmienky, ktoré umožňujú posudzovať zdravotný stav fyzickej osoby.

Výsledkom takéhoto posudzovania je potom buď:

1. podľa zákona o kompenzáciách (a pre účely tohto zákona) uznanie fyzickej osoby za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím alebo
2. podľa zákona o sociálnom poistení uznanie fyzickej osoby za osobu invalidnú za účelom posúdenia vzniku nároku na invalidný dôchodok ako dávku plynúcu zo sociálneho poistenia.

Tieto dva právne predpisy tvoria bázu, ktorú cestou odkazov využívajú ďalšie pramene práva predovšetkým z oblasti pracovného práva alebo práva sociálneho zabezpečenia.

V praxi, a nie ojedinele, dochádza k situáciám nesprávne zamieňajúcim resp. zjednocujúcim inštitúty posudzovania zdravotného stavu podľa týchto dvoch spomenutých právnych predpisov. Avšak účel posúdenia zdravotného stavu fyzickej osoby je v daných prípadoch odlišný.

Kým posudzovanie zdravotného stavu za účelom posúdenia invalidity (určenie miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť) je predpokladom pre možnosť vzniku nároku na invalidný dôchodok (peňažná dávka), tak posúdenie miery funkčnej poruchy podľa zákona kompenzáciách

sa uskutočňuje preto, aby bolo možné rozmanitými legálnymi nástrojmi kompenzovať zdravotné znevýhodnenie fyzickej osoby a tak prispieť k integrácii hendikepovaných osôb v spoločnosti.

Ďalším rozdielom je skutočnosť, že dávkové vzťahy sociálneho poistenia, zahŕňajúce problematiku invalidného dôchodku, sú vzťahmi uskutočňovanými v rámci poisťného systému ako súčasťou sociálneho zabezpečenia a vzťahy vznikajúce, meniace sa a zanikajúce pri poskytovaní príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia sú súčasťou systému sociálnej pomoci. Ide síce o komplementárne subsystémy sociálneho zabezpečenia osôb v prípade vzniku sociálnych udalostí, avšak charakter a vlastnosti týchto subsystémov sú odlišné (napr. odlišné uplatňovanie základných princípov sociálneho zabezpečenia, spôsoby a zdroje financovania, zabezpečujúce subjekty atď.).

Výsledkom týchto rozdielov môže byť napríklad to, že fyzická osoba, ktorá je fakticky zdravotne znevýhodnená (je jej diagnostikované ochorenie alebo iný hendikep) bude považovaná napr. za osobu zdravotne ťažko postihnutú (v zmysle zákona o kompenzáciách) ale nesplní podmienky vzniku nároku na invalidný dôchodok (napr. pre nedostatočný počet získaných rokov invalidného poistenia). Alebo vznikne opačná situácia kedy osoba bude poberateľom invalidného dôchodku avšak s totožným zdravotným znevýhodnením nebude tá istá osoba pre účely kompenzácie posúdená ako osoba s ťažkým zdravotným postihnutím (dôvodov môže byť viacero – subjektívne posúdenie v rámci posudkovej činnosti, alebo rozdielne určená miera funkčnej poruchy nezakladajúca možnosť prisúdiť status zdravotne ťažko postihnutej osoby a pod.).

Z týchto, ale aj iných príčin je nešťastné, ak sa generalizuje a v synonymickom význame používa spojenie „ťažko zdravotne postihnutá“ osoba. Pretože je nevyhnutné presne a jasne špecifikovať aký status bol v dôsledku posúdenia zdravotného stavu osobe priznaný. Či status osoby invalidnej, spojený s potenciálnym nárokom na invalidný dôchodok alebo status osoby s ťažkým zdravotným postihnutím v opisovanom prípade pre účely kompenzácie podľa podmienok uvedených v zákone o kompenzáciách.

V nadväznosti na to, že sme oba zákony, tak zákon o kompenzáciách a zákon o sociálnom poistení, označili za bázu, upriamime pozornosť aj na ďalšie zákony operujúce s ďalším pojmovým vymedzením a to s pojmom “osoba so zdravotným postihnutím“. Osobitnú pozornosť pomoci a podpore

hendikepovaných osôb venuje napríklad zákonník práce<sup>1</sup>. „Zamestnávateľa majú so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím rad povinností“<sup>2</sup>.

Zákonník práce v zmysle § 48 považuje za zamestnanca so zdravotným postihnutím zamestnanca, ktorý je uznaný za invalidného podľa zákona o sociálnom poistení, ktorý svojim zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Podmienkou na to, aby zamestnanec mohol požívať zvýšenú úroveň ochrany v pracovnoprávných vzťahoch<sup>3</sup> z titulu jeho zdravotného postihnutia je, že musí zamestnávateľa informovať o tejto skutočnosti. Je opodstatnené, aby zamestnávateľ ak má prioritne chrániť a špecificky pristupovať z zamestnancom so zdravotným postihnutím musí o ich zdravotnom postihnutí vedieť. Postihnutie môže (budúci) zamestnanec deklarovať ešte pred vstupom do pracovnoprávneho vzťahu, ale nie je vylúčené, že posúdenie invalidity sa uskutoční počas trvania pracovného pomeru, čím sa môže pozícia zamestnanca v tomto pracovnom vzťahu upraviť, ak k uznaniu za invalidného reálne dôjde.

Informovať zamestnávateľa musí zamestnanec spôsobom, že mu predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Barinková k tejto problematike uvádza že „konanie v dávkových veciach sociálneho poistenia, ktorým je i konanie o priznaní invalidného dôchodku vyúsťuje do vydania rozhodnutia o invalidnom dôchodku, ktorého súčasťou je i záver posudkového lekára o uznaní invalidity. Rozhodnutie o invalidnom dôchodku sa vydáva i v prípade, keď osoba síce bola uznaná za invalidnú, avšak nárok na invalidný dôchodok jej nevznikol kvôli nesplneniu podmienky trvania doby poistenia.“<sup>4</sup>. Takýto záver je logicky plne akceptovateľný keďže by bolo zrejme neodôvodniteľné vylúčiť z ochrany v pracovnoprávných vzťahoch takú osobu (zamestnanca), ktorá by síce bola posúdená ako invalidná ale nevznikol by jej nárok na dávku invalidného dôchodku. Aj keď, a na tomto mieste sa žiada stotožniť s názormi autorky citovanej vyššie, že terminologicky požiadavka predkladania rozhodnutia o invalidnom dôchodku zamestnávateľovi veľmi tendenčne zväzda k označeniu za zamestnanca so zdravotným postihnutím iba takého zamestnanca, ktorému vznikol nárok na invalidný dôchodok.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 311/2001 Zákonník práce v platnom znení.

<sup>2</sup> KRÍŽAN, V. – ŽOFČINOVÁ, V. Pracovné právo pre neprávnikov. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 207 s. ISBN 978-80-7380-445-9, s. 28

<sup>3</sup> Napr. § 66, § 87 ods. 3, § 141 ods. 2 písm. f) zákonníka práce.

<sup>4</sup> BARINKOVÁ, M.: Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: STUDIA IURIDICA Cassoviensia. ISSN 1339-3995. Roč. 6, č. 1 (2018), s. 94

Zákonník práce nepripúšťa možnosť, aby bol za zamestnanca so zdravotným postihnutím považovaný ten, ktorý je uznaný za fyzickú osobu s ťažkým zdravotným postihnutím v zmysle zákona o kompenzáciách.

Cestou gramaticky odlišnej koncepcie právnej normy k tejto problematike pristupuje zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon o službách zamestnanosti“), ktorý občana so zdravotným postihnutím považuje za tzv. znevýhodneného uchádzača o zamestnanie<sup>5</sup>.

Podľa § 9 citovaného zákona občan so zdravotným postihnutím na účely daného zákona je občan uznaný za invalidného podľa zákona o sociálnom poistení. Oproti zákonníku práce však tento právny predpis vymedzuje odlišný spôsob preukazovania invalidity. Pretože občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia v prípade policajtov alebo vojakov. Rozdiel spočíva v tom, že na preukázanie toho, že zdravotný stav osoby naozaj zodpovedá tomu, aby bol kategorizovaný za osobu so zdravotným postihnutím, postačuje aj oznámenie Sociálnej poisťovne, v ktorom je vyjadrená miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je predpokladom preto, aby sa občan stal invalidným. Zastávame názor, že v tomto prípade ide o terminologicky vyprecizované, že môže ísť aj o oznámenie Sociálnej poisťovne o nepriznaní nároku na invalidný dôchodok z dôvodu, že osoba je síce invalidná (miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40%) avšak nedosiahla potrebné obdobie poistenia na invalidné poistenie. Ani v prípade zákona o službách zamestnanosti nie je pre priznanie statusu občana so zdravotným postihnutím relevantné rozhodnutie podľa zákona o kompenzáciách, ktorým by bola fyzická osoba uznaná za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím.

Ďalšou zaujímavosťou a vkladom do diskusie k tejto téme je, že pre účely odvodov na zdravotné poistenie, presnejšie pre korekciu ich výšky, sa v zmysle zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 12 ods. 2 sa za osobu so zdravotným postihnutím považuje tak osoba uznaná za invalidnú ako aj osoba uznaná za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím v zmysle zákona o kompenzáciách. Ide o odlišný prístup

---

<sup>5</sup> § 8 ods. 1 písm. h) zákona o službách zamestnanosti.

k naplneniu obsahu pojmu osoby s ťažkým zdravotným postihnutím napríklad vo vzťahu k zákonníku práce resp. zákona službách zamestnanosti.

## **Záver**

Zámerom príspevku bolo okrem iného poukázať aj na pestrosť a možno aj na zložitosť právnych vzťahov viazucich sa na status osoby, ktorej zdravotné znevýhodnenie ovplyvňuje jej spoločenské i pracovnoprávne postavenie. Ďalej na terminologickú nejednotnosť, kedy bežný občan má podľa nášho názoru problém rozlišovať medzi statusom osoby, ktorá sa považuje za invalidnú, a osobou, ktorá je označovaná ako osoba s ťažkým zdravotným postihnutím resp. za občana so zdravotným postihnutím. Predpisy z oblasti pracovného práva pojmový aparát pre svoje potreby ešte viac upravujú a rozširujú o ďalšie pojmové blízke označenia ako zamestnanec so zdravotným postihnutím, alebo aj občan so zdravotným postihnutím. Možno sa v našom uvažovaní uberáme nesprávnym smerom ale domnievame sa že zložitosť, spleť legislatívne nadväznosti a do istej miery aj terminologická neprehľadnosť opisovaných právnych noriem môže pôsobiť odradzujúco, niekedy možno až demotivačne na tie osoby, ku ktorých osobitnej ochrane, integrácii či jednoducho povedané pomoci by mali smerovať. Aj preto vidíme v rovine všeobecných úvah delege ferenda relatívne široký priestor pre terminologické zosúladzovanie, pojmové zjednodušovanie či aspoň minimalizovanie disproporcií v označovaní zdravotne znevýhodnených fyzických osôb v slovenskom právnom prostredí.

## **Použitá literatúra**

BARINKOVÁ, M.: Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii. In: STUDIA IURIDICA Cassoviensia. ISSN 1339-3995. Roč. 6, č. 1 (2018), s. 89-98 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: [http://sic.pravo.upjs.sk/rocnik\\_6x2018\\_1.html](http://sic.pravo.upjs.sk/rocnik_6x2018_1.html)

KRIŽAN, V. – ŽOFČINOVÁ, V.: Pracovné právo pre neprávnikov. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 207 s. ISBN 978-80-7380-445-9

ŽOFČINOVÁ, V.: Zamestnávacie osôb so zdravotným postihnutím - povinnosť zamestnávateľov (alebo tiež solidarita?). In: Justičná revue: časopis pre právnu teóriu a prax. - ISSN 1335-6461. Roč. 68, č. 12 (2016), s. 1355-1372

### **Kontaktné údaje autora**

Mgr. PhDr. Rastislav Král, PhD.

Odborný asistent

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach,

Fakulta verejnej správy

e- mail: [rastislav.kral@upjs.sk](mailto:rastislav.kral@upjs.sk)



# EMPIRICKÝ VÝSKUM ZROZUMITEĽNOSTI USTANOVENÍ ZÁKONNÍKA PRÁCE – VÝCHODISKÁ, CIELE A OČAKÁVANIA<sup>1</sup>

## Empirical research of intelligibility of the provisions of the Labour code – starting points, objectives and expectations

Ivan Kunderát

### Abstrakt

*Autor vedeckej obci predstavuje východiská, ciele a očakávania empirického výskumu, prostredníctvom ktorého sa v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva” overuje hypotéza, že viaceré ustanovenia Zákonníka práce nie sú všeobecne zrozumiteľné, takže im široká verejnosť nie je schopná porozumieť. V príspevku je vyjadrená prvá fáza procesu vyhodnotenia výskumu, na ktorú v budúcnosti nadviaže prezentácia vlastných výsledkov a záverov výskumu.*

**Kľúčové slová:** *právny jazyk, zrozumiteľnosť, empirický výskum, verejnosť, dotazník*

### Abstract

*The author presents starting points, objectives and expectations of an empirical research conducted as a part of a grant project S.G.A. no. 1/0526/17 “Linguistic and sanction mechanism related to law making and impact of labor law” to the scientific community. The empirical research verifies a hypothesis that several provisions of the Labour Code are not generally intelligible, so the public is unable to understand them. The article represents the first stage of an evaluation process of the research which will be followed by presentation of results and conclusions of the research in the future.*

**Keywords:** *legal language, intelligibility, empirical research, public, questionnaire*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva”.

## Úvod

Pramene práva majú v kontinentálnom právnom systéme tradične formu písaného práva (*lex scripta*). Pramene písaného práva sú vyjadrené v podobe písomných textov – prevažne právnych predpisov. Tieto právne texty sú zároveň jazykovými prejavmi určenými ich čitateľom, ktorými sú adresáti právnych noriem. Jazyk, v ktorom sú právne predpisy vyjadrené, má pritom svoje vlastné princípy, osobitnú terminológiu, syntax a ďalšie špecifické vlastnosti a ciele.

Právny jazyk však musí byť zároveň jazykom, ktorý bude pre jeho používateľov zrozumiteľný. Adresáti právnych predpisov nie sú len súdy, iné orgány verejnej moci a osoby s právnickým vzdelaním, ale predovšetkým bežní ľudia – laici. Jedným z cieľov, o dosiahnutie ktorého by sa preto mal tvorca právneho predpisu usilovať, je cieľ pripraviť právny predpis, ktorý bude z hľadiska svojho jazykového vyjadrenia všeobecne zrozumiteľný. Právny predpis možno považovať za všeobecne zrozumiteľný, ak jeho obsahu bude schopná porozumieť široká verejnosť.

Požiadavka, aby boli právne predpisy všeobecne zrozumiteľné, je vyjadrená aj v právnej úprave. Odpoveď na otázku, či sa tento výslovne vyjadrený cieľ podarilo zákonodarcovi naplniť v prípade právneho predpisu regulujúceho právne vzťahy relatívne početnej skupiny obyvateľstva vykonávajúcej závislú prácu, hľadá riešiteľský kolektív grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva” prostredníctvom dotazníka adresovaného zamestnancom, zamestnávateľom a samostatne zárobkovo činným osobám bez právnického vzdelania.

### Východiská empirického výskumu, príprava a štruktúra dotazníka

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) je kódexom pracovného práva. Tento právny predpis upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy (§ 1 ods. 1 ZP). Zákonodarcovi by nemalo byť ľahostajné, ako tento právny predpis, upravujúci v spoločnosti pomerne vysoko frekventované právne vzťahy, vníma široká verejnosť.

Právny jazyk je však v kruhoch laickej verejnosti často predmetom kritiky pre jeho nezrozumiteľnosť.<sup>2</sup> Táto nezrozumiteľnosť môže mať viacero príčin.

---

<sup>2</sup> Pozri bližšie: ČULENOVÁ, E. *Jazyk a štýl v slovenských zákonoch*. Banská Bystrica : Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2010, s. 7.

Okrem neznalosti odbornej terminológie nezrozumiteľnosť právnych textov spôsobuje predovšetkým snaha o dosiahnutie čo najväčšej jednoznačnosti a presnosti vo vyjadrovaní a súvisiaca formalizácia právneho jazyka.<sup>3</sup>

Požiadavka zrozumiteľnosti právnych predpisov nie je žiadnou novotou. V Uhorsku za panovania Márie Terézie sa previerka zrozumiteľnosti právnych textov realizovala angažovaním človeka z ľudu (tzv. buta ember), ktorý svoj laický pohľad na právny text prezentoval ešte v štádiu jeho prípravy.<sup>4</sup> Zachovaním tohto postupu sa malo predísť prijímaniu nezrozumiteľných predpisov. Aj súčasná právna úprava na zapojenie verejnosti do procesu tvorby právnych predpisov pamätá.<sup>5</sup>

Riešiteľský kolektív v rámci grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva” však vyslovil hypotézu, že viaceré ustanovenia Zákonníka práce nie sú všeobecne zrozumiteľné, takže im široká verejnosť nie je schopná porozumieť. Na overenie tejto hypotézy riešiteľský kolektív pripravil empirický výskum, do ktorého sa formou vyplnenia dotazníka mohli zapojiť zamestnanci, zamestnávateľia a samostatne zárobkovo činné osoby ako respondenti bez právnického vzdelania.

Respondentom boli predložené dotazníky pozostávajúce z troch častí. Prvá časť dotazníka bola zameraná na zistenie údajov o respondentovi, ktoré ho v procese vyhodnotenia výskumu umožnia zaradiť do jednej z viacerých kategórií diferencovaných podľa pohlavia, vekovej kategórie, dosiahnutého vzdelania a jeho vzťahu k výkonu závislej práce (t. j. či je zamestnancom, zamestnávateľom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou a po aký dlhý čas). Uvedené umožní zistiť, či príslušnosť respondenta do niektorej z uvedených kategórií ovplyvňuje jeho schopnosť porozumieť legálnemu

---

<sup>3</sup> Pozri bližšie: ČULENOVÁ, E. tamtiež, s. 7-9.

<sup>4</sup> Pozri bližšie: HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. In *Kultúra slova*, 1995, roč. 29, č. 6, s. 330-331.

<sup>5</sup> V zmysle § 2 ods. 1 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o tvorbe právnych predpisov“) „*cieľom tvorby právnych predpisov je pripraviť za účasti verejnosti taký právny predpis, ktorý sa stane funkčnou súčasťou vyváženého, prehľadného a stabilného právneho poriadku Slovenskej republiky (ďalej len „právny poriadok“)* zlučiteľného s právom Európskej únie a medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky“. Podrobnosti o účasti verejnosti na tvorbe právneho predpisu upravujú 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 (ďalej len „Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky“).

textu. Vyplnenie dotazníka však bolo anonymné a bez možnosti spätnej identifikácie respondenta.

Druhá časť dotazníka bola jadrom realizovaného výskumu. Obsahovala sedem otázok, ktorých znenie malo zväčša podobu citácie legálneho textu Zákonníka práce. Úlohou respondentov bolo spravidla text prečítať, správne mu porozumieť a svoje porozumenie deklarovať posúdením pravdivosti výrokov týkajúcich sa textu. V niektorých prípadoch mali respondenti možnosť, aby sa sami k zrozumiteľnosti predloženého textu vyjadrili.

Napokon tretia časť dotazníka obsahovala tri otázky, ktoré smerovali k voľnejšiemu zisteniu celkového postoja respondenta k právu, resp. k zisteniu jeho názorov, predstáv a znalostí o slovenských právnych predpisoch.

Úplné znenie dotazníka prikladáme ako prílohu tohto príspevku.

### **Cieľ empirického výskumu a očakávané výsledky**

Cieľom empirického výskumu je overiť hypotézu, že viaceré ustanovenia Zákonníka práce nie sú všeobecne zrozumiteľné, takže im široká verejnosť nie je schopná porozumieť. Uvedená hypotéza sa overovala prostredníctvom otázok obsiahnutých v druhej časti dotazníka. V rámci tejto časti boli respondentom predložené tri typy otázok. Išlo o otázky, ktoré obsahovali úlohu, aby respondent:

- na základe prečítaného textu (spravidla citácie legálneho textu) označil tvrdenie alebo viaceré tvrdenia z textu vyplývajúce,
- sám subjektívne zhodnotil zrozumiteľnosť prečítaného textu,
- označil tú z viacerých jazykových variácií textu s tým istým obsahom, ktorú považuje za najzrozumiteľnejšiu alebo najzreteľnejšiu.

Ako už bolo naznačené, prvým typom otázok boli také otázky, ktorých znenie obsahovalo citáciu určitého ustanovenia Zákonníka práce. Na základe citovaného ustanovenia, s ktorým sa respondent oboznámil, mal respondent označiť tvrdenie (alebo viaceré tvrdenia), ktoré podľa jeho názoru z citovaného ustanovenia Zákonníka práce vyplýva. Dotazník obsahoval štyri otázky tohto typu, pričom tieto otázky poukazovali na viaceré jazykové roviny determinujúce zrozumiteľnosť textu. Išlo o ustanovenia § 40 ods. 1 ZP, § 5 ods. 1 ZP, čl. 10 základných zásad ZP a § 41 ods. 4 ZP.

Prvou otázkou sme skúmali spôsobilosť respondentov porozumieť ustanoveniu § 40 ods. 1 ZP, ktoré obsahuje legálnu definíciu pojmu osamelý zamestnanec. Podľa tohto ustanovenia *„osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná,*

ovdovená alebo rozvedená žena“. Otázka smerovala k skúmaniu chápania spojok „a“ a „alebo“ u respondentov, no problémom legálnej definície osamelého zamestnanca je aj skutočnosť, že ide o tzv. logický kruh.<sup>6</sup> Má totiž platiť, že pri definovaní určitého pojmu sa v definícii nesmie vyskytovať slovo alebo slovotvorný základ toho, čo je definované.<sup>7</sup> V tomto prípade je pojem „osamelý zamestnanec“ definovaný prostredníctvom pojmu „žiť sám“. Tvrdenia, ktorých pravdivosť mali respondenti posudzovať, však boli formulované pomerne názorným spôsobom, ktorý od respondentov nevyžadoval, aby obsah pojmu „žiť sám“ skúmali hlbšie. Ak by sme od respondentov, prevažne laikov, vyžadovali, aby bez znalosti odbornej literatúry, príp. rozhodovacej praxe tento pojem vyložili, s vysokou pravdepodobnosťou by toho schopní neboli. Táto úvaha žiadnym spôsobom nespochybňuje význam neurčitého právneho pojmu v procese aplikácie práva; za zváženie však stojí, do akej miery je účelné neurčité pojmy používať priamo v legálnej definícii a navyše v logickom kruhu.<sup>8</sup> Z hľadiska zrozumiteľnosti je však pochopenie ustanovenia § 40 ods. 1 ZP uľahčené skutočnosťou, že niektoré definičné znaky pojmu „osamelý zamestnanec“ sa z povahy veci vzájomne vylučujú (napr. muž – žena, ovdovený – rozvedený). Napriek tomu sme očakávali, že pre respondentov bude problematické určiť, či vzťah medzi

---

<sup>6</sup> Pravidlá používania spojok „a“ a „alebo“ sú v súčasnosti stručne vymedzené v bodoch 5.1. až 5.3. Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky. Tieto pravidlá však nestačia na vyriešenie všetkých eventualít, ktoré sa môžu v súvislosti s používaním spojok „a“ a „alebo“ v právnom jazyku vyskytovať. Skutočnosť, že podľa týchto Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky sa postupuje až odo dňa ich schválenia vládou (čl. 45) a tieto pravidlá boli schválené po prijatí Zákonníka práce, berieme na vedomie, no na účely skúmania zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce na túto skúsenosť neprihliadame. Rovnako neprihliadame na skutočnosť, že tieto pravidlá sa vzťahujú na návrh zákona podávaného vládou Slovenskej republiky, nie na návrh zákona podávaného výborom Národnej rady Slovenskej republiky alebo jej poslancom (porovnaj čl. 1 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky a čl. 1 Legislatívnych pravidiel tvorby zákonov č. 19/1997 Z. z. – 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). Zrozumiteľnosť právnych predpisov totiž považujeme za nadčasovú kategóriu, ktorá nemôže byť ohrozená len tým, že sa legislatívne pravidlá zmenia, alebo tým, že jednotlivé právne predpisy navrhnu odlišné subjekty.

<sup>7</sup> Pozri bližšie: ČULENOVÁ, E. dielo ako v pozn. č. 2, s. 36.

<sup>8</sup> Podľa V. Knappa legálna definícia má odstrániť možné nejasnosti spojené s výkladom tohto ktorého právneho pojmu, pričom nemá spôsobovať ďalšie nejasnosti. Pozri bližšie: KNAPP, V. – GERLOCH, A. *Logika v právnom myslení*. 3. vyd. Praha : Eurlex Bohemia, 2001, s. 174. Užitočnosť definícií spočíva v presnom vymedzení významu výrazov – používajú sa tam, kde význam použitého výrazu má byť presne normatívne fixovaný. Pozri bližšie: KNAPP, V. – GERLOCH, A. *tamtiež*, s. 175. Význam legálnej definície pojmu „osamelý zamestnanec“ je značne relativizovaný aj ustanovením § 40 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého „za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov“.

definičným znakom „žiť sám“ a znakmi vyjadrujúcimi rodinný stav („slobodný“, „ovdovený“ alebo „rozvedený“) je vzťahom kumulatívnym alebo alternatívnym.

Druhým ustanovením Zákonník práce, ktoré bolo respondentom citované, bolo ustanovenie § 5 ods. 1 ZP. Uvedené ustanovenie vymedzuje pôsobnosť Zákonníka práce vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom s cudzím prvkom. V zmysle § 5 ods. 1 ZP „*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*“.<sup>9</sup> Citované ustanovenie je pomerne ťažkopádne. Toto ustanovenie vymedzuje pôsobnosť Zákonníka práce na základe kritérií miesta výkonu práce, štátnej príslušnosti (resp. sídla) zamestnávateľa, príp. štátnej príslušnosti zamestnanca. Nezrozumiteľnosť tohto ustanovenia je podľa nášho názoru spôsobená (okrem jeho dĺžky a celkovej ťažkopádnosti) aj tým, že operuje s pojmami na rôznych logických úrovniach – cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti pracujúci na území Slovenskej republiky sú súčasťou širšieho pojmu „zamestnanci“ použitého v prvej časti vety bez určenia ich štátnej príslušnosti. Pochopenie tohto ustanovenia neľahčuje ani nejednotná terminológia, ktorá bola použitá v súvislosti so štátnou príslušnosťou (resp. sídlom) zamestnávateľa – Zákonník práce používa najprv pojem „zahraničný zamestnávateľ“, no neskôr pojem „zamestnávateľ so sídlom na území Slovenskej republiky“, nehovoriac o tom, že vymedzenie pojmu „zahraničný zamestnávateľ“ nevyplýva ani z tohto (§ 5 ZP), ani z iného ustanovenia Zákonníka práce. Pri tejto otázke boli respondenti tiež vyzvaní, aby na stupnici od 1 do 3 (1 – minimálny stupeň, 3 – maximálny stupeň) vyznačili stupeň sústredenia, ktorý potrebovali vyvinúť na pochopenie textu. Očakávali sme, že respondenti ani pri maximálnom stupni sústredenia nebudú schopní správne určiť tvrdenie popisujúce skutkovú situáciu predvídanú ustanovením § 5 ods. 1 ZP.

---

<sup>9</sup> Respondentom však bolo toto ustanovenie predložené v zjednodušenej podobe, a to bez dôvetku vyjadrujúceho jeho subsidiaritu („*ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak*“), inak by toto ustanovenie prakticky nemohlo byť predmetom empirického výskumu. Pri interpretácii výsledkov výskumu však treba brať na vedomie, že samotné používanie právneho predpisu na princípe subsidiarity (nielen vo vzťahu Občiansky zákonník – Zákonník práce) je pre laického užívateľa pomerne náročné. Pozri bližšie: GREGOROVÁ, Z. Vztah zákoníku práce a občianskeho zákoníku – možnosti smluvní volnosti. In *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 155.

Respondentom bolo ďalej citované ustanovenie poslednej vety čl. 10 základných zásad ZP, podľa ktorého „zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách“. Na základe tohto ustanovenia mali respondenti posúdiť, ktorí z menovaných zástupcov zamestnancov môžu na pracovisku pôsobiť súbežne. Žiada sa uviesť, že v prípade citovaného ustanovenia ide o základnú zásadu, ktorá nemá ambíciu vyčerpávajúco definovať podmienky pôsobenia zástupcov zamestnancov. Podmienky súbežného pôsobenia zástupcov zamestnancov možno vyvodiť z iných ustanovení Zákonníka práce – § 233 ods. 2 a 3 ZP a § 229 ods. 7 ZP. Takéto posúdenie však nie je možné vyžadovať od laika, ktorý sa v systematike Zákonníka práce a účele jeho ustanovení nevie orientovať. Zároveň podľa E. Čulenovej, ktorá sa zaoberala kohéziou v textoch slovenských zákonov, je základnou požiadavkou na vetu v zákone jej maximálna možná autonómnosť, pričom jej informačná hodnota nebude znížená (alebo len minimálne), ak sa daná veta ocitne mimo svojho kontextu.<sup>10</sup> Respondentom tak bolo predložené ustanovenie poslednej vety čl. 10 základných zásad ZP izolovane, pričom mali posúdiť, čo vyplýva práve z tohto ustanovenia. Predpokladali sme, že respondenti nebudú schopní podmienky súbežného pôsobenia zástupcov zamestnancov posúdiť a štruktúra a ich odpovedí bude značne diverzifikovaná.

Poslednou otázkou vyžadujúcou čítanie s porozumením bola otázka zameraná na výklad ustanovenia § 41 ods. 4 ZP. V zmysle § 41 ods. 4 ZP „na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.“ Toto ustanovenie je problematické z dvoch aspektov. Po prvé, pre jeho správne pochopenie je nevyhnuté rozlišovať obsah pojmov „vyjadrenie“ a „súhlas“. Obsahom vyjadrenia totiž môže byť súhlasné, ale aj nesúhlasné stanovisko. Ak Zákonník práce vyžaduje vyjadrenie, postačuje i vyjadrenie s negatívnym stanoviskom (nesúhlas). Po druhé, nevyhnutné je pochopiť, čo je obsahom povinnosti zamestnávateľa, konkrétnejšie, kedy (za akých podmienok) bude povinnosť zamestnávateľa súvisiaca s vyjadrením zákonného zástupcu splnená. V tomto smere treba akceptovať, že Zákonník práce pre splnenie povinnosti zamestnávateľa vyžaduje len skutočnosť, že si vyjadrenie zákonného zástupcu vyžiada. Zákonník práce nevyžaduje, aby sa zákonný zástupca vyjadril, a ak sa aj vyjadrí, jeho stanovisko bude irelevantné.<sup>11</sup> Ako poukazuje M. Seilerová,

---

<sup>10</sup> Pozri bližšie: ČULENOVÁ, E. dielo ako v pozn. č. 2, s. 80.

<sup>11</sup> Ďalším problémovým aspektom ustanovenia § 41 ods. 4 ZP, na ktorý už ale neboli respondenti opýtaní, je otázka platnosti pracovnej zmluvy, ktorá bola uzatvorená v rozpore s týmto ustanovením. Otázka platnosti pracovnej zmluvy vyžaduje ďalšie právne posúdenie,

ustanovenie § 41 ods. 4 ZP plní najmä informatívny účel a rešpektuje zmluvnú slobodu účastníka právneho vzťahu.<sup>12</sup> Problém ustanovenia § 41 ods. 4 ZP podľa nášho názoru spočíva v jeho presnosti (v presnom rozlišovaní pojmov), ktorá paradoxne spôsobuje jeho nesprávne pochopenie. Takýto jav P. Holländer považuje za paradox právneho jazyka – zvyšovanie presnosti a exaktnosti vedie k nezrozumiteľnosti a naopak, zvyšovanie zrozumiteľnosti vedie k znižovaniu presnosti.<sup>13</sup> Očakávali sme, že respondenti budú vo svojich odpovediach nesprávne vyžadovať, aby zamestnávateľ získal od zákonného zástupcu výslovný súhlas s uzatvorením pracovnej zmluvy.

Dotazník ďalej obsahoval dve otázky, v ktorých úlohou respondentov bolo označiť tú z viacerých jazykových variácií textu s tým istým obsahom, ktorú považovali za najzrozumiteľnejšiu alebo najzreteľnejšiu. V prvom prípade išlo o ustanovenie § 58 ods. 5 prvej vety ZP, ktoré obsahuje relatívne dlhý výpočet podstatných náležitostí dohody o dočasnom pridelení. Respondentom boli na výber ponúknuté dve ďalšie variácie tohto ustanovenia, ktoré mali potenciál sprehľadniť ho, a to buď zreteľným oddelením jednotlivých náležitostí čiarkou za súčasného vypustenia nejasne použitých spojok alebo použitím osobitnej odrážky pre každú jednotlivú náležitosť dohody.<sup>14</sup> V druhom prípade išlo o dvojicu podobne formulovaných ustanovení § 1 ods. 4 ZP a § 7 ods. 2 tretej vety ZP. Podľa § 1 ods. 4 ZP „*ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*“. Citované ustanovenie je potvrdením zistenia M. Imrichovej, že v texte zákonov sa vo vzťahu k spojke „ak“ nepoužíva korelovaná odkazovacia zložka „tak“.<sup>15</sup> Domnievali sme sa, že prirodzenému jazyku by zodpovedalo, ak by korelovaná dvojica „ak – tak“ bola vyjadrená explicitne, čím by sa viac zdôraznil logický vzťah podmienenosti v citovanom ustanovení. Respondentom bola preto k ustanoveniu § 1 ods. 4 ZP ponúknutá alternatíva: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, tak sa na právne vzťahy podľa odseku 1 vzťahujú všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*“. Obdobne sa postupovalo pri ustanovení § 7 ods. 2 tretej vety ZP. Očakávali sme, že respondenti budú za

---

ktoré sa od respondentov neočakávalo; respondenti mali iba určiť, v ktorom prípade zamestnávateľ „smie“ a v ktorom prípade „nesmie“ pracovnú zmluvu uzatvoriť.

<sup>12</sup> Pozri bližšie: SEILEROVÁ, M. Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia. In *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 191.

<sup>13</sup> Pozri bližšie: HOLLÄNDER, P. dielo ako v pozn. č. 4, s. 331.

<sup>14</sup> V tomto smere možno poukázať na skutočnosť, že Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky nepredpokladajú, že by sa spojka „a“ mala používať medzi každým jedným prvkom výpočtu.

<sup>15</sup> Pozri bližšie: IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov : Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015, s. 44.



zrozumiteľnejšie a zreteľnejšie považovať explicitné vyjadrenie korelovanej dvojice „ak – tak“ v ustanoveniach § 1 ods. 4 ZP a § 7 ods. 2 tretej vety ZP, a pokiaľ ide o ustanovenie § 58 ods. 5 prvej vety ZP, očakávali sme, že respondenti uprednostnia prehľadné použitie osobitnej odrážky pre každú jednotlivú náležitosť dohody o dočasnom pridelení.

Posledná otázka smerovala k zisteniu, akým spôsobom respondenti vnímajú pojem mzdy, resp. zrážok zo mzdy. Úlohou respondentov bolo spomedzi jednotlivých zložiek príjmu zamestnanca (napr. odstupné, cestovné náhrady, odmena za životné jubileum a ď.) vybrať tie zložky, ktoré môžu podľa ich názoru podliehať zrážkam zo mzdy. Touto otázkou sa malo poukázať na problémové porozumenie termínu mzdy ako polysémického právnického termínu.<sup>16</sup> Na jednej strane totiž Zákonník práce pojem mzda vymedzuje (pozitívne a negatívne) v ustanovení § 118 ods. 2 ZP, no na druhej strane ustanovenie § 132 ZP predpokladá, že ustanovenia Zákonníka práce o zrážkach zo mzdy sa nevzťahujú len na mzdu, ale rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom. Uvedený prístup podľa nášho názoru narúša významovú priezračnosť, jednoznačnosť a presnosť termínu mzda.<sup>17</sup> Očakávali sme, že štruktúra odpovedí respondentov na túto otázku bude značne diverzifikovaná. Predpokladali sme, že respondenti pripustia výkon zrážok len vo vzťahu k tým plneniam, ktoré budú podľa ich subjektívneho názoru vykazovať povahu mzdy.

## Záver

Jazyk, v ktorom sú právne predpisy vyjadrené, má svoje vlastné princípy, osobitnú terminológiu, syntax a ďalšie špecifické vlastnosti a ciele. Na druhej strane je nevyhnutné, aby išlo o jazyk, ktorý bude všeobecne zrozumiteľný. Táto požiadavka je výslovne vyjadrená v právnej úprave a o jej splnenie sa musí zákonodarca usilovať ešte v štádiu tvorby právneho predpisu. Prijatiu nezrozumiteľného právneho predpisu sa môže zákonodarca vyhnúť aj tým, že sa na jeho príprave zúčastní verejnosť. Participácia verejnosti na príprave právneho predpisu je v súčasnosti akceptovaná ako spôsob dosiahnutia cieľa tvorby právnych predpisov (§ 2 ods. 1 zákona o tvorbe právnych predpisov).

Riešiteľský kolektív v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“ však vyslovil hypotézu, že viaceré ustanovenia Zákonníka práce nie sú

---

<sup>16</sup> Pozri bližšie: ŽUJOVÁ, J. Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca. In *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2017, s. 30.

<sup>17</sup> K vlastnostiam termínu pozri bližšie: HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1956, s. 35-84.

všeobecne zrozumiteľné, takže im široká verejnosť nie je schopná porozumieť. Na overenie tejto hypotézy bol pripravený dotazník, ktorý bol adresovaný zamestnancom, zamestnávateľom a samostatne zárobkovo činným osobám bez právnického vzdelania. Očakávame, že výsledkom empirického výskumu bude potvrdenie vyslovenej hypotézy.

Potvrdenie hypotézy o nezrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce bude signálom pre zákonodarcu, aby prehodnotil právnu úpravu, ktorá k potvrdeniu tejto hypotézy viedla. V naznačenom zmysle bude v ďalšom období úlohou riešiteľského kolektívu formulovať závery vyplývajúce z výskumu vrátane predloženia návrhov *de lege ferenda*. Tieto návrhy budú reagovať na viaceré príčiny nezrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce, na ktoré sme poukázali, a to predovšetkým problematické používanie spojok, dlhých a ťažkopádnych formulácií, polysémických právnických termínov, ale ide aj o snahu o dosiahnutie čo najväčšej presnosti vyjadrovania a súvisiacu formalizáciu právneho jazyka.

### **Použitá literatúra**

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.

GREGOROVÁ, Z. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku – možnosti smluvní volnosti. In *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. s. 151-162.

HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. In *Kultúra slova*, 1995, roč. 29, č. 6, s. 328-331.

HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. Bratislava : Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1956. 146 s.

IMRICHOVÁ, M. – TUROČEKOVÁ, M. *Lingvistická analýza právnych textov*. Prešov : Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2015. 107 s. ISBN 978-80-555-1515-1.

KNAPP, V. – GERLOCH, A. *Logika v právním myšlení*. 3. vyd. Praha : Eurlex Bohemia, 2001. 230 s. ISBN 80-86432-02-5.

SEILEROVÁ, M. Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia. In *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný*

*zborník vedeckých prác.* Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018. s. 185-210.

ŽUĽOVÁ, J. Zmluvné zrážky zo mzdy zamestnanca. In *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2017. s. 26-35.

### **Kontaktné údaje autora**

Mgr. Ivan Kunderát

interný doktorand

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, Kováčska 26, 040 75 Košice

e- mail: [ivan.kundrat@student.upjs.sk](mailto:ivan.kundrat@student.upjs.sk)

telefón: + 421 55 234 41 25

# ŠTATÚT ŠTUDENTA NA ÚČELY UZATVORENIA DOHODY O BRIGÁDNICKEJ PRÁCI ŠTUDENTOV<sup>1</sup>

## Student status for the purposes of conclusion of an agreement on temporary job of students

Ivan Kundrať

### Abstrakt

*Autor sa v príspevku venuje skúmaniu možných interpretačných prístupov k pojmu „štatút študenta“, ktorý v rámci právnej úpravy dohody o brigádnickej práci študentov používa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Z hľadiska vymedzenia štatútu študenta sa autor koncentruje na prechodné obdobia medzi skončením štúdia na strednej škole a zápisom na štúdium na vysokej škole, ako aj medzi skončením vysokoškolského štúdia prvého (eventuálne druhého) stupňa a zápisom na vysokoškolské štúdium druhého (tretieho) stupňa, ktoré sa v teórii i v praxi ukázali ako problematické.*

**Kľúčové slová:** štatút študenta, interpretácia práva, dohoda o brigádnickej práci študentov, skončenie štúdia, sústavná príprava na povolanie, nezaopatrené dieťa

### Abstract

*The author examines possible interpretations of the concept "student status", which is used by the legal regulation of an agreement on temporary job of students in the act no. 311/2001 Z. z. Labour Code as amended. The author focuses on temporary periods between the end of secondary school and university enrollment and between graduation of the first (possibly second) degree and the enrollment in the second (third) degree in terms of definition of the concept "student status", which have become disputable in legal theory and legal practice.*

**Keywords:** student status, interpretation of law, agreement on temporary job of students, end of study, systematic preparation for a profession, dependent child

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 „Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva“.

## Úvod

Jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je dohoda o brigádnickej práci študentov. Aj keď sa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vyznačujú uplatňovaním širšieho priestoru pre realizáciu zmluvnej slobody, pri uzatváraní dohody o brigádnickej práci študentov je zmluvná sloboda zamestnávateľa v rovine výberu zmluvného partnera výrazne obmedzená. Túto dohodu totiž môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá disponuje osobitným štatútom – štatútom žiaka strednej školy alebo štatútom študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, ak súčasne taká osoba nedovърšila 26 rokov veku.

Vymedzenie štatútu študenta (žiaka) sa však vo vede pracovného práva i v praxi ukázalo ako problematické. Predstaviteľmi vedy pracovného práva boli k tejto otázke prezentované rôzne výkladové prístupy a svoje výkladové stanoviská zaujali aj orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce. Na aplikačné problémy súvisiace so štatútom študenta (žiaka) musel reagovať aj zákonodarca, a to dosiaľ už dvomi novelizáciami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“).

Významným interpretačným problémom súvisiacim s vymedzením štatútu študenta (žiaka) je otázka právneho posudzovania obdobia medzi skončením štúdia na strednej škole a zápisom na štúdium na vysokej škole, ako aj obdobia medzi skončením vysokoškolského štúdia prvého (eventuálne druhého) stupňa a zápisom na vysokoškolské štúdium druhého (tretieho) stupňa. Keďže je sporné, či v týchto obdobiach fyzická osoba disponuje štatútom študenta (žiaka), resp. či je nevyhnutné, aby týmto štatútom disponovala, chýba zároveň jednoznačná odpoveď na otázku, či je v týchto obdobiach možné uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov.

## Súčasný stav legislatívnej a aplikačnej praxe a vedy pracovného práva

V zmysle § 227 ods. 1 ZP dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovърšila 26 rokov veku.<sup>2</sup> V zmysle § 228 ods. 2 tretej vety ZP je potvrdenie štatútu študenta neoddeliteľnou súčasťou dohody

---

<sup>2</sup> Aj keď Zákonník práce medzi pojmami „štatút študenta“ a „štatút žiaka“ rozlišuje, v texte príspevku pre zjednodušenie používame prevažne len pojem „štatút študenta“ a rozumieme ním aj štatút žiaka, ak z okolností nevyplýva nič iné.

o brigádnickej práci študentov.<sup>3</sup> Z uvedeného ustanovenia sa vyvodzuje záver, že popri veku fyzickej osoby je nevyhnutnou podmienkou uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov existencia štatútu študenta.

V súvislosti s vymedzením štatútu študenta ustanovenie § 227 ods. 1 ZP používa všeobecný legislatívno-technický pojem „osobitný predpis“, pričom na žiadny konkrétny predpis neodkazuje. Názory prezentované vo vede pracovného práva sa však prikláňajú k záveru, že pre vymedzenie štatútu študenta je za súčasného právneho stavu rozhodujúci zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“) a pre vymedzenie štatútu žiaka zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „školský zákon“).<sup>4</sup> Hoci ani jeden z uvedených predpisov pojem štatút študenta (resp. žiaka) nepoužíva, možno z nich vyvodiť, kedy sa fyzická osoba stáva študentom (žiakom) a kedy sa štúdium končí (napr. § 69 ods. 1, § 65 ods. 1 zákona o vysokých školách).

Otázka vymedzenia štatútu študenta je však v právnej praxi zároveň už dlhší čas spojená s viacerými interpretačnými problémami. O odstránenie týchto problémov sa pokúsil aj zákonodarcia prostredníctvom novelizácií Zákonníka práce uskutočnenými zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony a zákonom č. 252/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Zákon č. 252/2012 Z. z. spresnil, koho je možné považovať za študenta na účely dohody o brigádnickej práci študentov, pričom okrem odkazu na osobitný predpis zahrnul priamo do Zákonníka práce požiadavku, aby išlo o stredoškolské štúdium alebo o dennú formu vysokoškolského štúdia. Od účinnosti zákona č. 252/2012 Z. z. už nepripadá do úvahy, aby dohodu o brigádnickej práci študentov uzatvoril žiak základnej školy, hoci dovedy sa to výnimočne pripúšťalo.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> To neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.

<sup>4</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 304; TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2014, s. 837.

<sup>5</sup> Pozri bližšie: TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. dielo ako v pozn. č. 3, s. 836; BOŠKAJOVÁ, I. Dohoda o brigádnickej práci študentov. In *Personálny*

Aj novelizácia Zákonníka práce uskutočnená zákonom č. 257/2011 Z. z. reagovala na požiadavky aplikačnej praxe. Ako poukázala dôvodová správa k návrhu tohto právneho predpisu, študenti v období letných prázdnin nemôžu zamestnávateľovi predložiť potvrdenie štatútu študenta, pretože potvrdenie štatútu študenta im školy vydajú až vtedy, ak sa zapíšu na štúdium na vysokej škole. Z uvedeného dôvodu sa v § 228 ods. 2 ZP ustanovilo, že potvrdenie štatútu študenta sa nebude považovať za neoddeliteľnú súčasť dohody o brigádnickej práci študentov v prípade, že sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.

### **Skončenie štúdia – strata štatútu študenta?**

Aj napriek zmene uskutočnenej zákonom č. 257/2011 Z. z. ostalo obdobie letných prázdnin z hľadiska vymedzenia štatútu študenta problematické, a to jednak práve v období medzi skončením štúdia na strednej škole a zápisom na štúdium na vysokej škole, a jednak v období medzi skončením vysokoškolského štúdia prvého (eventuálne druhého) stupňa a zápisom na vysokoškolské štúdium druhého (tretieho) stupňa. V tomto smere sa v literatúre objavil názor, že je potrebné rozlišovať medzi dvoma skutočnosťami – mať status študenta a preukazovať status študenta.<sup>6</sup> Podľa J. Tomana, ak niekto nemá status študenta, nemôže vykonávať prácu na dohodu o brigádnickej práci študentov; ak však fyzická osoba má status študenta, môže vykonávať prácu na dohodu, ale v istej fáze (obdobie letných prázdnin) ho nemusí preukazovať.<sup>7</sup> Cieľom § 228 ods. 2 tretej vety ZP je podľa J. Tomana zabezpečiť, že v prípade, ak je škola zatvorená a žiak nemôže získať potvrdenie o štúdiu, alebo ak napríklad postupuje do vyššieho ročníka, ale zápis má až v priebehu septembra, aby nemusel k dohode prikladať doklad preukazujúci štatút študenta.<sup>8</sup> M. Švec novelizáciu ustanovenia § 228 ods. 2 interpretuje tak, že táto novelizácia nepriamo rozšírila okruh oprávnených subjektov k uzatvoreniu dohody o brigádnickej práci študentov o osoby, ktoré nemajú štatút študenta – podľa M. Šveca, aj keď bol študent zo štúdia

---

*a mzdový poradca podnikateľa*, 2006, roč. 12., č. 6, s. 271; MACKOVÁ, Z. Dohoda o brigádnickej práci študentov a žiak strednej školy. In *Manažment, mzdy a financie*, 2003, roč. 10., č. 10, s. 83. Odlišný názor prezentoval M. Švec, ktorý uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov nepripúšťal ani vo vzťahu k žiakom stredných škôl, bližšie pozri: ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, s. 28.

<sup>6</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. dielo ako v pozn. č. 3, s. 305-306. J. Toman, ale aj iní autori, na rozdiel od znenia zákona nepoužíva pojem „štatút študenta“, ale pojem „status študenta“. Medzi uvedenými pojmami však nevnímame žiadny právne relevantný rozdiel.

<sup>7</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. dielo ako v pozn. č. 3, s. 306.

<sup>8</sup> Pozri bližšie: TOMAN, J. dielo ako v pozn. č. 3, s. 305.

vylúčený, napriek tomu s ním zamestnávateľ môže uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov, pretože v tomto období nemusí dokladovať prostredníctvom potvrdenia o návšteve školy, že je študentom.<sup>9</sup> Podobne J. Kakaščíková pripúšťa uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov aj s fyzickou osobou, ktorá ukončila štúdium na strednej škole a bola prijatá na vysokú školu, aj keď počas letných prázdnin až do zápisu na vysokej škole nevie preukázať svoj status študenta.<sup>10</sup>

Aktuálne sa k otázke existencie štatútu študenta v období letných prázdnin vyjadril aj Národný inšpektorát práce. Národný inšpektorát práce vo svojom stanovisku zo dňa 21. júna 2017 vyjadril názor, že „*tento štatút sa vzťahuje aj na osobu od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole, ak v ďalšom školskom roku bude naďalej pokračovať v príprave na povolanie štúdiom*“.<sup>11</sup> Na druhej strane, podľa Národného inšpektorátu práce „*štatút študenta nemá fyzická osoba, ktorá vykonala štátnu záverečnú skúšku na vysokej škole alebo iným spôsobom skončila denné vysokoškolské štúdium*“.<sup>12</sup>

Názory prezentované vo vede pracovného práva a v aplikačnej praxi vyvolávajú niekoľko otázok. Po prvé, ak ide o koncepciu rozlišovania medzi disponovaním štatútom študenta a preukazovaním štatútu študenta (podľa J. Tomanu) a vychádza sa z predpokladu, že výnimka predpokladaná ustanovením § 228 ods. 2 tretej vety ZP sa vzťahuje výlučne na preukazovanie štatútu študenta, ostáva neobjasnené, z akého dôvodu zákonodarca v tomto ustanovení použil dikciu „*(...) od skončenia štúdia na strednej škole (...)*“. Touto dikciou totiž zákonodarca výslovne pripustil uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov po skončení štúdia na strednej škole, teda v období, keď fyzická osoba už podľa školského zákona nie je žiakom, no podľa zákona o vysokých školách sa ešte nestala ani študentom. Po druhé,

---

<sup>9</sup> Pozri bližšie: ŠVEC, M. a kol. dielo ako v pozn. č. 4, s. 28.

<sup>10</sup> Pozri bližšie: KAKAŠČÍKOVÁ, J. Letné brigády. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*, 2012, roč. VII., č. 7-8, s. 7. Pre korektnosť je potrebné uviesť, že tento názor bol prezentovaný pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 252/2012 Z. z., ktorý až následne novelizáciou § 227 ZP spresnil, koho je možné považovať za študenta na účely dohody o brigádnickej práci študentov. Na druhej strane, v danom čase už bola účinná novelizácia § 228 ods. 2 ZP uskutočnená zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorá upravila obdobie letných prázdnin, čo je možné považovať za rozhodujúce. Podobne v novej literatúre sa uvádza, že fyzická osoba v období medzi skončením vysokoškolského štúdia prvého stupňa a zápisom na vysokoškolské štúdium druhého stupňa neprichádza o štatút študenta. Pozri bližšie: BARTALOŠOVÁ, L. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej mzdové účtovníctvo* : bakalárska práca. Bratislava : Ekonomická univerzita v Bratislave, 2017, s. 14.

<sup>11</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Zamestnávanie študentov*. [online]. Košice : <https://www.ip.gov.sk/>, 2017. [cit. 2018-11-24]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/zamestnavanie-studentov/>>.

<sup>12</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. pozn. č. 10.



otázky vyvoláva rozlišovanie medzi skončením štúdia na strednej škole a skončením štúdia na vysokej škole. Národný inšpektorát práce totiž vyslovil názor, že štatút študenta sa vzťahuje na osobu od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole, za predpokladu, že v ďalšom školskom roku bude pokračovať v štúdiu, no Národný inšpektorát práce k tomu bezprostredne dodal, že štatút študenta nemá fyzická osoba, ktorá vykonala štátnu záverečnú skúšku na vysokej škole alebo iným spôsobom skončila denné vysokoškolské štúdium.<sup>13</sup> V tejto súvislosti Inšpektorát práce Bratislava v inom stanovisku výslovne uviedol, že uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov v období od ukončenia denného vysokoškolského štúdia prvého stupňa štátnou záverečnou skúškou do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa nie je možné.<sup>14</sup> Zároveň preto vzniká otázka, či treba rozlišovať medzi „štandardným“ letným semestrom, ktorým sa štúdium nekončí (t. j. v prípade postupu do vyššieho ročníka v rámci toho istého stupňa vysokoškolského štúdia), a medzi vykonaním štátnej skúšky, ktorou sa splnila posledná z podmienok predpísaných na riadne skončenie štúdia daného študijného programu a ktorá z časového hľadiska spravidla spadá práve do letného semestra. Otázky napokon vzbudzuje aj skutočnosť, že Národný inšpektorát práce i Inšpektorát práce Bratislava (ale už dávnejšie predtým aj predstavitelia vedy pracovného práva) vo svojich stanoviskách pri vymedzení štatútu študenta použili pojem (sústavnej) prípravy na povolanie, resp. podmienku pokračovania v štúdiu, ktorá z dikcie § 228 ods. 2 tretej vety ZP nevyplýva.<sup>15</sup>

Pokiaľ ide o výkladové stanovisko prezentované vo vede pracovného práva, podľa ktorého sa výnimka týkajúca sa štatútu študenta predpokladaná ustanovením § 228 ods. 2 tretej vety ZP vzťahuje výlučne na preukazovanie štatútu študenta a nie na disponovanie týmto štatútom (a ak štatút študenta stotožňujeme so štúdiom podľa zákona o vysokých školách alebo školského zákona), domnievame sa, že už spomenutá dikcia § 228 ods. 2 tretej vety ZP, ktorá výslovne pripúšťa uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov po skončení štúdia na strednej škole, tomuto výkladu bráni. Treba tiež poznamenať, že ak by sa pripustilo, že účelom novelizácie § 228 ods. 2 ZP bolo len reagovať na faktické problémy spojené s vydávaním potvrdenia štatútu študenta v období letných prázdnin (zatvorenie školy), len s ťažkosťami by bolo možné vysvetliť, prečo zákonodarca v súvislosti s analyzovanou

---

<sup>13</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. pozn. č. 10.

<sup>14</sup> Pozri bližšie: INŠPEKTORÁT PRÁCE BRATISLAVA. [online]. Bratislava : <https://www.ip.gov.sk/>. [cit. 2018-11-24]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/faq/dohoda-o-brigadnickej-praci-studentov/>>.

<sup>15</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. pozn. č. 10; INŠPEKTORÁT PRÁCE BRATISLAVA. pozn. č. 13; KAKAŠČÍKOVÁ, J. dielo ako v pozn. č. 9, s. 6; ŠVEC, M. a kol. dielo ako v pozn. č. 4, s. 27.

výnimkou poukázal práve na obdobia, v ktorých sa tieto osoby podľa osobitných predpisov za žiakov nepovažujú (dikcia „(...) od skončenia štúdia na strednej škole (...)“), no na druhej strane, nechal celkom bez povšimnutia obdobie „štandardných“ letných prázdnin počas štúdia na strednej škole, kedy žiak len postupuje do vyššieho ročníka stredoškolského štúdia bez toho, aby sa jeho štúdium skončilo alebo prerušilo. Treba zdôrazniť, že v prípade skončenia štúdia na strednej škole nemožno potvrdenie o návšteve školy vydať z dôvodu, že táto osoba *de iure* nie je žiakom ani študentom, hoci by škola nebola zatvorená. Aj dôvodová správa k zákonu č. 257/2011 Z. z. uznala, že potvrdenie štatútu študenta vysoká škola vydá až vtedy, keď sa študent zapíše na štúdium. Netreba pritom zabúdať na to, že potvrdenie o návšteve školy, ktoré následne vydá vysoká škola (po zápise na štúdium v septembri), sa vzťahuje na akademický rok, v ktorom sa študent zapísal, a nie na obdobie letných prázdnin, ktoré zápisu predchádzalo. V zmysle § 61 ods. 1 zákona o vysokých školách sa totiž akademický rok začína 1. septembra bežného roka a skončí sa 31. augusta nasledujúceho roka.

Rovnako sporné je rozlišovanie medzi skončením štúdia na strednej škole a skončením štúdia na vysokej škole, ktoré možno vyvodit' zo stanoviska Národného inšpektorátu práce a Inšpektorátu práce Bratislava.<sup>16</sup> Pre uplatnenie tohto výkladového prístupu, ktorý by v období medzi skončením štúdia na strednej škole a zápisom na štúdium na vysokej škole dohodu uzatvoriť umožňoval, no v období medzi skončením vysokoškolského štúdia prvého (eventuálne druhého) a zápisom na vysokoškolské štúdium druhého (tretieho) stupňa by to neumožňoval, sme v právnej úprave nezaznamenali žiadny dôvod. Domnievame sa, že ak by sa medzi osobami, ktoré skončili štúdium na strednej škole, a osobami, ktoré skončili štúdium na vysokej škole, malo rozlišovať, tak takéto rozlišovanie by muselo mať základ explicitne vyjadrený v právnej úprave. Na existenciu takého základu však vo svojich stanoviskách nepoukázali ani Národný inšpektorát práce, ani Inšpektorát práce Bratislava. Domnievame sa, že v tomto smere sa nemožno obmedziť na gramatický výklad ustanovenia § 228 ods. 2 tretej vety ZP, ktoré v súvislosti so štúdiom na strednej škole používa slová „skončenie štúdia“, kým pri štúdiu na vysokej škole používa slová „skončenie letného semestra“; potrebné je zohľadniť podobnosť situácie, v ktorej sa nachádzajú absolventi stredoškolského štúdia a absolventi vysokoškolského štúdia, a to aj s ohľadom na právnu úpravu sústavnej prípravy na povolanie, resp. nezaopatreného dieťaťa (pozri ďalej), a k týmto dvom skupinám osôb nachádzajúcim sa v podobnej situácii je potrebné pristupovať podobným spôsobom.

---

<sup>16</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. pozn. č. 10; INŠPEKTORÁT PRÁCE BRATISLAVA. pozn. č. 13.

## Sústavná príprava na povolanie a inštitút nezaopatreného dieťaťa ako atribúty štatútu študenta

Pokiaľ ide o inštitút (sústavnej) prípravy na povolanie, na ktoré poukázal Národný inšpektorát práce, tento pojem používajú viaceré právne predpisy. Napr. zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) za sústavnú prípravu na povolanie považuje okrem iného aj obdobie od skončenia štúdia na strednej škole do zápisu na štúdium na vysokú školu vykonaného v kalendárnom roku, v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole a obdobie od získania vysokoškolského vzdelania prvého stupňa do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa, ak zápis na vysokoškolské štúdium druhého stupňa bol vykonaný do konca kalendárneho roka, v ktorom bolo získané vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (§ 10 ods. 4 písm. b) a d)).<sup>17</sup> Obdobie sústavnej prípravy na povolanie teda môže byť odlišné od obdobia štúdia na strednej alebo vysokej škole.<sup>18</sup> Či však obdobie sústavnej prípravy na povolanie má právny význam na účely uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov, je sporné. Pravdou je, ako už bolo spomenuté, že ustanovenie § 227 ods. 1 ZP v súvislosti s vymedzením štatútu študenta používa len všeobecný legislatívno-technický pojem „osobitný predpis“ a na žiadny konkrétny predpis neodkazuje, čím nepreferuje (ale ani nevylučuje) použitie zákona o vysokých školách, ani školského zákona, ani zákona o sociálnom poistení. Aj keď ťažiskovú úpravu právneho postavenia študentov (žiakov) obsahuje zákon o vysokých školách a školský zákon, argumentácia v prospech preferencie použitia týchto právnych predpisov je predsa len relativizovaná skutočnosťou, že pojem „štatút študenta“ (resp. „štatút žiaka“) tieto predpisy

---

<sup>17</sup> Možno však poznamenať, že vymedzenie sústavnej prípravy na povolanie je vo vzťahu k štúdiu na strednej škole špecifické v tom, že za sústavnú prípravu na povolanie sa podľa § 10 ods. 4 písm. a) zákona o sociálnom poistení považuje aj obdobie bezprostredne nadväzujúce na skončenie štúdia na strednej škole, najdlhšie do konca školského roka, v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole, a to aj vtedy, ak sa dieťa nezapíše na štúdium na vysokej škole. V prípade skončenia vysokoškolského štúdia prvého stupňa je však z hľadiska zachovania sústavnej prípravy na povolanie vždy potrebné, aby bol zápis na vysokoškolské štúdium druhého stupňa vykonaný do konca kalendárneho roka, v ktorom bolo získané vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Národný inšpektorát práce ani Inšpektorát práce Bratislava však v analyzovaných stanoviskách na to, že by rozdielne zaobchádzanie medzi absolventmi stredoškolského a vysokoškolského štúdia z hľadiska uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov malo mať pôvod v špecifickej úprave sústavnej prípravy na povolanie podľa § 10 ods. 4 písm. a) zákona o sociálnom poistení, nepoukázali. Naopak, Inšpektorát práce Bratislava výslovne uviedol, že ak fyzická osoba absolvovala maturitnú skúšku a nepokračuje v ďalšom štúdiu na vysokej škole, dohodu o brigádnickej práci študentov s ňou nie je možné uzatvoriť.

<sup>18</sup> Treba však poznamenať, že aj školský zákon používa pojem „sústavná príprava na povolanie“ a rozumie ním vzdelávanie v príslušných školách (§ 27 ods. 3 školského zákona). Zákon o vysokých školách však pojem sústavnej prípravy na povolanie nepoužíva.

priamo nepoužívajú. Na druhej strane, zákon o sociálnom poistení ustanovuje, kedy sa žiakovi a študentovi sústavná príprava na povolanie začína a kedy končí (§ 10 ods. 2 a 3), preto možno povedať, že sústavná príprava na povolanie je jedným z atribútov štatútu študenta. Ustanovenie § 227 ods. 1 ZP zároveň gramaticky predpokladá, že právnu úpravu štatútu študenta (spolu s úpravou štatútu žiaka) treba vyvodzovať z osobitného predpisu (singulár), nie z viacerých osobitných predpisov.<sup>19</sup> V každom prípade, ak by sa vychádzalo z inštitútu sústavnej prípravy na povolanie, sporné by zostalo, ktoré vymedzenie sústavnej prípravy na povolanie (podľa ktorého právneho predpisu) je rozhodujúce, pretože tento pojem používajú viaceré právne predpisy – okrem zákona o sociálnom poistení napr. aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

O vymedzení štatútu študenta ako pojmu determinovaného inštitútom sústavnej prípravy na povolanie sa uvažovalo aj v období pred prijatím zákona č. 252/2012 Z. z. Vzhľadom na to, že Zákonník práce v tom čase pojem „štatút študenta“ používal bez akéhokoľvek bližšieho obsahového určenia, v literatúre bolo prezentované stanovisko, že študentom je fyzická osoba, ktorá sa sústavne pripravuje na povolanie.<sup>20</sup> Literatúra zároveň poukázala, že nebolo rozhodujúce, či táto osoba študovala dennou alebo externou formou štúdia.<sup>21</sup> Z toho možno vyvodiť, že legálna definícia sústavnej prípravy na povolanie sa vtedy na účely dohody o brigádnickej práci študentov nevyvodzovala z tých právnych predpisov, ktoré z pojmu „sústavná príprava na povolanie“ externé štúdium vylučovali.<sup>22</sup> Napriek tomu, že časť právnych predpisov sa uvedeným spôsobom diskvalifikovala, uplatnenie vylučovacej metódy nie je v tomto prípade možné považovať za relevantný výkladový prístup; potrebné je totiž vychádzať zo vzájomných vzťahov medzi právnymi predpismi, ktorých úpravu (vzťahov) zákonodarca zanedbal, keďže Zákonník práce v súvislosti

---

<sup>19</sup> Uvedené je však možné považovať skôr za legislatívnotechnický nedostatok, nie za rozhodujúci argument. Použitíu viacerých právnych predpisov sa napokon azda ani nemožno vyhnúť; napr. aj zákon o sociálnom poistení (§ 10 ods. 3) v konečnom dôsledku odkazuje na ďalšie právne predpisy.

<sup>20</sup> Pozri bližšie: KAKAŠČÍKOVÁ, J. dielo ako v pozn. č. 9, s. 6; ŠVEC, M. a kol. dielo ako v pozn. č. 4, s. 27. V staršej literatúre sa zároveň uvažovalo o tom, že štatútu študenta konkuruje štatút zamestnanca, pozri bližšie: SLANCOVÁ, O. Zamestnávanie študentov. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2004, roč. 10., č. 11-12, s. 28; VALICOVÁ, V. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2009, roč. 15., č. 15, s. 112. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 913. V novej literatúre sa už s týmto názorom nestretávame.

<sup>21</sup> Pozri bližšie: KAKAŠČÍKOVÁ, J. dielo ako v pozn. č. 9, s. 6; TOMAN, J. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – forma a obsah dohôd. In *Príjmy a mzdy*, 2009, roč. X., č. 23-24, s. 66.

<sup>22</sup> Porovnaj napr. ustanovenie § 35 ods. 3 písm. b) zákona o službách zamestnanosti.

s pojmom „štatút študenta“ pôvodne neobsahoval ani len blanketový odkaz. Za súčasného právneho stavu Zákonník práce už odkazuje na osobitný predpis, ale bez jeho konkrétneho určenia, čo sa javí ako nedostačujúce.

Ak by sa za súčasného právneho stavu pri vymedzení štatútu študenta vychádzalo z inštitútu sústavnej prípravy na povolanie ako ho definuje zákon o sociálnom poistení, koncepcne by to vyhovovalo téze o rozlišovaní medzi preukazovaním štatútu študenta a disponovaním štatútom študenta (pozri vyššie k problému výkladu ustanovenia § 228 ods. 2 tretej vety ZP), pretože aj v období medzi skončením štúdia a zápisom by fyzická osoba štatútom študenta (podľa definície sústavnej prípravy na povolanie) disponovala. Na druhej strane pochybnosti vyvoláva skutočnosť, že v zmysle § 10 ods. 1 zákona o sociálnom poistení sústavná príprava na povolanie nezahŕňa štúdium na strednej škole pred skončením povinnej školskej dochádzky – uvedené by zasiahlo do koncepcie pracovnoprávnej subjektivity zamestnanca z hľadiska možnosti uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov pred skončením povinnej školskej dochádzky. Uzatvorenie tejto dohody sa totiž pripúšťa aj pred skončením povinnej školskej dochádzky, avšak s tým, že ako deň nástupu do práce nemožno dohodnúť deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba povinnú školskú dochádzku skončí.<sup>23</sup> Problémom je aj skutočnosť, že za sústavnú prípravu na povolanie sa podľa zákona o sociálnom poistení nepovažuje vysokoškolské štúdium tretieho stupňa, čo by znamenalo, že by doktorand v dennej forme vysokoškolského štúdia dohodu o brigádnickej práci študentov uzatvoriť nesmel. Inšpektorát práce Bratislava však vo svojom výkladovom stanovisku uzatvorenie dohody po zápise na vysokoškolské štúdium tretieho stupňa pripúšťa.<sup>24</sup>

Na možné riešenie a čiastočne aj na ďalší možný interpretačný prístup k pojmu „štatút študenta“ poukázala legislatívna prax. K vládne návrhu zákona č. 252/2012 Z. z. bol totiž predložený pozmeňujúci návrh, v ktorom sa navrhlo, aby sa veková hranica pre možnosť uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov posunula až na 30 rokov veku (podľa vládneho návrhu to bolo 25 rokov), „teda rovnako, ako je stanovený štatút študenta (za ktorého platí poistné na verejné zdravotné poistenie štát) v zákone o zdravotnom poistení“. Ani zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotnom poistení“) však pojem „štatút študenta“ nepoužíva. Možno ale predpokladať, že pozmeňujúci návrh pojem „štatút študenta“ odvodzoval

---

<sup>23</sup> Pozri bližšie: ŽUĽOVÁ, J. Dohoda o brigádnickej práci študenta. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*, 2016, roč. XI., č. 11, s. 50.

<sup>24</sup> Pozri bližšie: INŠPEKTORÁT PRÁCE BRATISLAVA. pozn. č. 13.

od pojmu „nezaopatrené dieťa“ použitého v ustanovení § 11 ods. 7 písm. a) zákona o zdravotnom poistení. Uvedené ustanovenie zákona o zdravotnom poistení pritom sčasti odkazuje na vymedzenie nezaopatreného dieťaťa podľa § 9 a 10 zákona o sociálnom poistení; vymedzenie nezaopatreného dieťaťa podľa zákona o sociálnom poistení je zas čiastočne determinované pojmom sústavnej prípravy na povolanie podľa § 10 zákona o sociálnom poistení. Z uvedeného možno vyvodit' výkladový prístup, podľa ktorého z hľadiska uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov nie je prekážkou, že ide o dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky (§ 9 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení), alebo o študenta doktorandského študijného programu v dennej forme štúdia (podľa § 11 ods. 7 písm. t) zákona o zdravotnom poistení – hoci nie je nezaopatreným dieťaťom, je poistencom štátu). Aj tieto osoby môžu disponovať štatútom študenta (resp. žiaka) – ich osobitný štatút vyplývajúci z právnych predpisov o štúdiu na stredných a vysokých školách je potvrdený skutočnosťou, že s ich štúdiom (resp. plnením povinnej školskej dochádzky) právne predpisy spájajú osobitné právne následky, napr. že poistné na verejné zdravotné poistenie za nich platí štát.

S ohľadom na uvedené uzatvárame, že obsah výrazu „mať štatút študenta“, resp. „mať štatút žiaka“ nie je možné zúžiť na skutočnosť, že fyzická osoba je študentom podľa zákona o vysokých školách alebo žiakom podľa školského zákona. Interpretačné tendencie prejavované vo vede pracovného práva, ale aj v aplikačnej a legislatívnej praxi, smerujú k širšiemu ponímaniu týchto pojmov. Štatút študenta (resp. žiaka) podľa nášho názoru predstavuje osobitný právny status, ktorého obsahom sú práva a povinnosti spojené so štúdiom a ktorý je upravený viacerými právnymi predpismi. Považujeme za nedostatok právnej úpravy, že ustanovenie § 227 ods. 1 ZP neodkazuje na konkrétne právne predpisy, z ktorých treba vyvodzovať jednotlivé atribúty štatútu študenta. Napriek všetkým pochybnostiam o určení týchto predpisov sa však v nadväznosti na inštitút nezaopatreného dieťaťa (§ 11 ods. 7 písm. a) zákona o zdravotnom poistení) domnievame, že štatút študenta pokrýva aj obdobie medzi skončením štúdia na strednej škole a zápisom na štúdium na vysokej škole, ako aj obdobie medzi skončením vysokoškolského štúdia prvého (eventuálne druhého) stupňa a zápisom na vysokoškolské štúdium druhého (tretieho) stupňa. Uvedené sa prejavuje aj v tom smere, že ak bude dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvorená v období vymedzenom § 228 ods. 2 tretej vety ZP, tak bude potrebné, aby sa zamestnanec po uzatvorení dohody o brigádnickej práci študentov zároveň zapísal na štúdium, a to napriek tomu, že Zákoník práce to výslovne neustanovuje. Ustanovenie § 228 ods. 2 tretej vety ZP totiž inštitútu nezaopatreného dieťaťa nekonkuruje, ale implicitne naň nadväzuje. S ohľadom na výslovnú úpravu § 228 ods. 2 tretej vety ZP sa však odchyľne od § 10 ods. 4 písm. b) a d) zákona o sociálnom

poistení zápis na štúdium musí uskutočniť už do konca októbra príslušného kalendárneho roka.

Inštitút nezaopatreného dieťaťa možno vnímať ako atribút štatútu študenta predovšetkým z toho dôvodu, že právna úprava so štúdiom spája začiatok sústavnej prípravy na povolanie (§ 10 ods. 2 zákona o sociálnom poistení). Zároveň však treba brať na vedomie, že inštitút nezaopatreného dieťaťa je len jedným z atribútov štatútu študenta, pričom ďalšie atribúty štatútu študenta vyplývajú zo zákona o vysokých školách, školského zákona, ale aj priamo z ustanovenia § 227 ods. 1 ZP, v ktorom je obsiahnutá požiadavka na dennú formu vysokoškolského štúdia; zároveň v zmysle § 227 ods. 1 ZP musí ísť o fyzickú osobu, ktorá nedovršila 26 rokov veku. S ohľadom na uvedené pojem nezaopatreného dieťaťa nie je možné vykladať (na účely uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov) proti výslovnému zneniu § 227 ods. 1 ZP v tom smere, že by mohlo ísť o fyzickú osobu až do dovŕšenia 30 roku veku (porovnaj § 11 ods. 7 písm. a) zákona o zdravotnom poistení). Štatútom študenta na účely uzatvorenia dohody o brigádnickej práci študentov nedisponuje napr. ani dieťa, ktoré pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo je neschopné vykonávať zárobkovú činnosť (§ 9 ods. 1 písm. b) bod 3. zákona o sociálnom poistení), pretože status takého dieťaťa nie je spojený so štúdiom. Na druhej strane, štatútu študenta vysokoškolského štúdia tretieho stupňa vyplývajúceho zo zákona o vysokých školách neškodí, že podľa zákona o zdravotnom poistení (ani podľa zákona o sociálnom poistení) tento študent nie je nezaopatreným dieťaťom.

## **Záver**

Vymedzenie pojmu „štatút študenta“ na účely dohody o brigádnickej práci študentov sa v právnej praxi už dlhší čas spája s aplikačnými problémami. Novelizácie Zákonníka práce, ktorých cieľom bolo na tieto problémy reagovať, však vyvolali ďalšie otázky, ktoré neboli dosiaľ uspokojivo zodpovedané. Výkladovými stanoviskami orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce, ale aj vedou pracovného práva, bola pritom opakovane riešená predovšetkým otázka štatútu študenta v období medzi skončením štúdia a zápisom na štúdium.

S ohľadom na výslovnú úpravu Zákonníka práce obsiahnutú v ustanovení § 228 ods. 2 tretej vety ZP sa prikláňame k záveru, že dohodu o brigádnickej práci študentov možno uzatvoriť aj v období po skončení štúdia na strednej škole do konca októbra toho istého kalendárneho roka, teda možno ju uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá nie je žiakom podľa školského zákona ani študentom podľa zákona o vysokých školách. Uzatvorenie dohody

o brigádnickej práci študentov rovnako pripúšťame aj vo vzťahu k fyzickej osobe, ktorá vykonala štátnu skúšku na vysokej škole, čím splnila poslednú z podmienok predpísaných na riadne skončenie štúdia daného študijného programu, ak sa táto dohoda uzatvorí do konca októbra toho istého kalendárneho roka.

Na strane druhej sa domnievame, že ustanovenie § 228 ods. 2 tretej vety ZP nemožno považovať za ustanovenie absolútne autonómne a ani ho vykladať doslovne. Nestačí teda, že pôjde o obdobie vymedzené ustanovením § 228 ods. 2 tretej vety ZP, ale bude potrebné, aby sa zamestnanec po uzatvorení dohody o brigádnickej práci študentov zároveň zapísal na štúdium. Uvedený záver je z interpretačného hľadiska podporený kontextom množstva výkladových tendencií, z ktorých vyplýva, že za jeden z atribútov štatútu študenta možno považovať aj inštitút nezaopotrebeného dieťaťa.

### **Použitá literatúra**

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012. 1072 s. ISBN 978-80-7400-416-2.

BARTALOŠOVÁ, L. *Dohoda o brigádnickej práci študenta a jej mzdové účtovníctvo* : bakalárska práca. Bratislava : Ekonomická univerzita v Bratislave, 2017. 44 s.

BOŠKAJOVÁ, I. Dohoda o brigádnickej práci študentov. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2006, roč. 12., č. 6, s. 269-272.

INŠPEKTORÁT PRÁCE BRATISLAVA. [online]. Bratislava : <https://www.ip.gov.sk/>. [cit. 2018-11-24]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/faq/dohoda-o-brigadnickej-praci-studentov/>>.

KAKAŠČÍKOVÁ, J. Letné brigády. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*, 2012, roč. VII., č. 7-8, s. 6-8.

MACKOVÁ, Z. Dohoda o brigádnickej práci študentov a žiak strednej školy. In *Manažment, mzdy a financie*, 2003, roč. 10., č. 10, s. 83-86.

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Zamestnávanie študentov*. [online]. Košice : <https://www.ip.gov.sk/>, 2017. [cit. 2018-11-24]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/zamestnavanie-studentov/>>.

SLANCOVÁ, O. Zamestnávanie študentov. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2004, roč. 10., č. 11-12, s. 18-33.



ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 122 s. ISBN 978-80-89149-23-0.

TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2014. 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.

TOMAN, J. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – forma a obsah dohôd. In *Príjmy a mzdy*, 2009, roč. X., č. 23-24, s. 61-68.

TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 322 s. ISBN 978-80-89149-49-0.

VALICOVÁ, V. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2009, roč. 15., č. 15, s. 104-116.

ŽUĽOVÁ, J. Dohoda o brigádnickej práci študenta. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*, 2016, roč. XI., č. 11, s. 50-53.

### **Kontaktné údaje autora**

Mgr. Ivan Kandrát

interný doktorand

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, Kováčska 26, 040 75 Košice

ivan.kundrat@student.upjs.sk

+ 421 55 234 41 25

# VECNÁ ŠKODA A (LEBO) ŠKODA NA VECI V ZÁKONNÍKU PRÁCE

## Material damage and/or damage on thing in the Labour Code

Andrej Poruban

### Abstrakt

*Príspevok sa stručne zaoberá pojmom vecnej škody predovšetkým v prípadoch pracovných úrazov a chorôb z povolania. Zameriava sa súdny výklad pojmu, ktorý je odlišný od jazykového.*

**Kľúčové slová:** *vecná škoda, škoda na veci, pracovný úraz, judikatúra, jazyk.*

### Abstract

*Article briefly deals with the concept of material damage primarily in case of occupational accidents and diseases. It pays attention on judicial interpretation of term which is different from linguistic point of view.*

**Keywords:** *Material damage, damage on thing, occupational accident, case law, language.*

### Úvod

V Zákonníku práce č. 311/2001 Z.z. (ďalej aj ako ZP) sa na niekoľkých miestach môžeme stretnúť s termínmi vecná škoda resp. škoda na veci. V prvom prípade ide o situácie pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi<sup>1</sup> a najmä pri pracovných úrazoch<sup>2</sup>, v druhom prípade sa to

---

<sup>1</sup> § 194 ZP: „Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.“

<sup>2</sup> § 198 ods. 1 písm. d) ZP: „Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.“

týka určenia výšky škody pri zodpovednosti zamestnanca i zamestnávateľa<sup>3</sup>. Pracovnoprávny kódex neupravuje definíciu ani jedného z uvedených slovných spojení. Z bežného jazykového hľadiska sa zdá sa, že odlišnosť nie je významová, ale iba čisto gramatická.

## Výklad

Pri interpretácii nepomáha ani dôvodová správa k návrhu ZP<sup>4</sup>, čo je pochopiteľné, pretože riešenie nachádzame v zlatom fonde judikatúry, ktorá - pre absenciu úmyslu zákonodarcu prvého Zákonníka práce v roku 1965 – dala predmetným pojmom rozdielne významy.<sup>5</sup>

K tejto otázke vyslovil Najvyšší súd České socialistickej republiky stanovisko: „*Věcnou škodou podle ustanovení § 193 odst. 1 písm. d) zákoníku práce [teraz § 198 ods. 1 písm. d) ZP] je nejen škoda na věci způsobená při pracovním úrazu, nýbrž i další škody vzniklé pracovníci v souvislosti s pracovním úrazem, které nelze zahrnout pod pojem škod uvedených v ustanovení § 193 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce [teraz § 13 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení].*“<sup>6</sup>

Zhodne aj v R 11/1976: „*To vyplývá i z ustanovení § 180 zák. práce [teraz § 188 ZP], které upravuje určení výše škody 'na věci' a z ustanovení § 189 odst. 2 zák. práce [teraz § 217 ods. 2 ZP], podle něhož při určení výše škody 'na věci' se vychází z ceny v době poškození. Jestliže je v ustanovení § 193 odst. 1 písm. d) zák. práce [teraz § 198 ods. 1 písm. d) ZP], uvedena náhrada 'věcné škody', lze z toho dovodit, že pojem 'věcná škoda' je širší než pojem škoda 'na věci'. Z toho pak vyplývá, že pod pojem 'věcné škody' je třeba zahrnout veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z dílčích nároků uvedených v ustanovení § 193 odst. 1 písm. a), b), c) zák. práce [teraz § 13 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení].*“<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> § 188 ZP: „*Pri určení škody na věci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.*“

§ 217 ods. 2 ZP: „*Pri určení škody na věci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.*“

<sup>4</sup> Vládny návrh zákona Zákonník práce, druhé volebné obdobie, číslo parlamentnej tlače 926. Dostupné na <https://www.nrsr.sk/dl/Browser/Document?documentId=162674>.

<sup>5</sup> Okrem toho 'věcná škoda' nie je definovaná ani v iných právnych predpisoch – predovšetkým v Občianskom zákonníku – čo by mohlo umožniť analogické použitie aj v pracovnoprávnych vzťahoch.

<sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR, sp. zn. 3 Cz 49/71, publikovaný v Bulletinu Nejvyššího soudu ČSR č. 8/1972, vydávaný pre služobnú potrebu súdov Českej socialistickej republiky.

<sup>7</sup> Ze zhodnocení rozhodování soudů České socialistickej republiky o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem Nejvyššího soud ČSR 27.1.1975, Cpj 37/74.

I v R 17/1978: „V soudní praxi se [pojem věcná škoda] vykládal tak, že nejde jen o škodu na určité konkrétní věci, kterou měl pracovník na sobě či při sobě v okamžiku pracovního úrazu a která byla následkem úrazového děje zničena nebo poškozena, nýbrž o újmu, jež může spočívat i v jiném zmenšení majetku poškozeného, ovšem kromě ztráty na výdělku, popřípadě na důchodu, a účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, které jsou samostatnými dílčími nároky upravenými v ustanovení § 193 odst. 1 písm. a) a c) zák. práce [teraz § 13 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení].“<sup>8</sup>

K extenzívnemu výkladu sa priklonil aj Najvyšší súd Slovenskej socialistickej republiky v R 28/1980: „Súdy zahrňajú do pojmu vecnej škody nielen náhradu za veci poškodené bezprostredne pri pracovnom úraze (poškodenie šatstva, bielizne, stratené veci a pod.), ale aj škodu, ktorá nastala neskoršie a ktorá nesúvisí bezprostredne s poškodením a stratou vecí, ako napr. náklady za prácu v domácnosti a pod. V tomto smere sa v súdnej praxi uplatňuje extenzívny výklad vecnej škody. K tomu treba dodať, že takýto výklad vecnej škody sa vzťahuje iba na prípady podľa ustanovenia § 193 ods. 1 písm. d) Zák. práce [teraz § 198 ods. 1 písm. d) ZP], medzi ktoré treba zahrnúť nielen na škodu na určitých konkrétnych veciach, ktoré mal pracovník na sebe alebo pri sebe v okamihu pracovného úrazu a ktoré boli počas úrazového deja zničené alebo poškodené, ale aj ujmu, ktorá môže spočívať v inom zmenšení majetku poškodeného, pravda okrem straty na zárobku, popřípadě na dôchodku. a okrem účelne vynaložených nákladov na liečenie, ktoré sú samostatnými čiastkovými nárokmi upravenými § 193 ods. 1 písm. a) a c) Zák. práce [teraz § 13 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení].“<sup>9</sup>

Súdy v podstate akcentujú jediný argument, a to paradoxne jazykový, keďže podľa Perglera širšie vymedzenie 'vecnej škody' oproti 'škode na veci' vyplýva z dikcie zákona.<sup>10</sup> Pri stanovení logickej štruktúry právnej normy sa mu javí správny záver, že tieto pojmy nemôžu byť totožné.<sup>11</sup>

S danou interpretáciou sa bez akýchkoľvek pochybností identifikuje aj súčasná právna doktrína. Ako príklady vecnej škody sa uvádzajú náklady vynaložené na obstaranie prác cudzou osobou, ktoré poškodený zamestnanec

---

<sup>8</sup> Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSR z 30.10.1978, Cpj 240/78.

<sup>9</sup> Zo správy o zhodnotení rozhodovania súdov Slovenskej socialistickej republiky vo veciach odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania, prejednávanej a schválenej občanskoprávnym kolégiom Najvyššieho súdu SSR 19.6.1980, Cpj 11/80.

<sup>10</sup> PERGER, O.: Pojem „věcná škoda“ podle § 193 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. In Socialistická zákonost č. 9/1973, s. 559.

<sup>11</sup> Rovnakým spôsobom možno vyložiť aj pojem v § 194 ZP, pretože aj tu si možno predstaviť nielen škodu na veci, ale napr. aj zmeškanie kultúrneho predstavenia, na ktoré mal zamestnanec už zakúpenú vstupenku.

v dôsledku pracovného úrazu nemohol vykonávať, a preto si ich zabezpečil inou osobou za odplatu<sup>12</sup>, ako napr. opatrovanie detí<sup>13</sup>, ale aj náhrada za zvýšené opotrebovanie nohavíc a ponožiek v dôsledku používania protézy<sup>14</sup>. Je vidieť, že pri takomto extenzívnom výklade sa otvára cesta k uplatňovaniu náhrad najrôznejších škôd, na čo upozorňoval už pred viac ako 40 rokmi Karel Witz, ktorý ako príklad uviedol premlčanie peňažného nároku v dôsledku poškodenia zdravia.<sup>15</sup>

## Záver

S vyššie uvedeným príliš širokým výkladom súdov nesúhlasím. Z jazykového hľadiska, ktoré je adresátovi normy najbližšie a najprirodzenejšie, neexistuje rozdiel medzi vecnou škodou a škodou na veci. Odlišnosť nie je významová, ale iba čisto gramatická. V oboch spojeniach ide o vyjadrenie škody, ktorá sa vzťahuje na vec. Dôraz by sa preto nemal klásť na podstatné meno škoda, ale na slovo vec bez ohľadu, či stojí pred alebo za slovom škoda. Vecná škoda, najmä v zmysle § 198 ods. 1 písm. d) ZP, by nemala zahŕňať všetky ostatné škody nad rámec tých, ktoré sú vypísané v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení<sup>16</sup>, pretože za takýchto okolností sa taxatívny výpočet nahradzovaných škôd v zmienenom zákone stáva zbytočným.<sup>17</sup> Ak by sme aj eliminovali čo najširšie pokrytie škôd, tak poškodený zamestnanec nepríde o možnosť ich náhrady, pretože stále má možnosť požadovať nju podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa (§ 192 a nasl. ZP).

## Použitá literatúra

---

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákoník práce : komentár*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 602.

<sup>13</sup> FRIEDMANNOVÁ, D.: IN: TKÁČ, V. a kol.: *Zákoník práce : komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 780.

<sup>14</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce : komentár*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2008.

<sup>15</sup> WITZ, K.: K pojmu „vecná škoda“ podle § 193 zákoníku práce. In: *Právník* č. 6/1974, s. 510.

<sup>16</sup> § 13 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení: „Z úrazového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú úrazové dávky, a to a) úrazový príplatok, b) úrazová renta, c) jednorazové vyrovnanie, d) pozostalostná úrazová renta, e) jednorazové odškodnenie, f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné, g) rekvalifikácia a rekvalifikačné, h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, i) náhrada nákladov spojených s liečením, j) náhrada nákladov spojených s pohrebom.“

<sup>17</sup> Porovnaj s WITZ, K.: K pojmu „vecná škoda“ podle § 193 zákoníku práce. In: *Právník* č. 6/1974, s. 509 – 510.

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce : komentár*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010.

BĚLINA, M. a kol.: *Zákonník práce : komentář*. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2008.

PERGER, O.: Pojem „věcná škoda“ podle § 193 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. IN: *Socialistická zákonnost č. 9/1973*.

TKÁČ, V. a kol.: *Zákonník práce : komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014.

WITZ, K.: K pojmu „věcná škoda“ podle § 193 zákoníku práce. In: *Právník č. 6/1974*.

### **Kontaktné údaje autora**

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Odborný asistent

KPPaPSZ PF UK v Bratislave

andrej.poruban@flaw.uniba.sk

+421 2 9012 2052

# ÚSTAVNÁ LEGISLATÍVA REFERENDA

## Constitutional legislation of Referendum

Michaela Sangretová

### Abstrakt

*Referendum je právnym inštitútom na realizáciu priamej demokracie, no slúžiť má k tomu aj jeho adekvátne právne úprava. Autor príspevku sa zaoberá problematikou celoštátneho referenda z pohľadu aktuálnej ústavnej úpravy, vrátane zaujatia čiastkových názorov k jej jednotlivým aspektom a to osobitne z pohľadu legislatívneho vyjadrenia výsledkov referenda a s nimi spojenými právnymi účinkami. V závere príspevku stručne poukazuje na judikatúru Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktorý sa referendom a jeho výsledkami zaoberá v podstate už od vzniku Slovenskej republiky.*

**Kľúčové slová:** *ústava, legislatíva, referendum, návrhy prijaté v referende, výsledok referenda.*

### Abstract

*The referendum is the legal institute for the realization of direct democracy, as well as its adequate legal regulation. The author of the paper deals with the issue of a national referendum from the point of view of the current constitutional legislation, including the taking of partial opinions on individual aspects, especially from the point of view of the legislative expression of the results of the referendum and the related legal effects. At the end of the paper briefly points to the jurisprudence of the Constitutional Court of the Slovak Republic, which has been dealing with the referendum and its results in substance since the foundation of the Slovak Republic.*

**Keywords:** *constitution, legislation, referendum, proposals adopted in the referendum, result of the referendum.*

## Úvod

V súčasnej dobe je referendum považované za najrozšírenejší a najvyužívanejší nástroj priamej demokracie, ktorý umožňuje občanom v priamom hlasovaní rozhodovať o ústavnej alebo zákonodarnej otázke vyjadrením svojho súhlasu alebo nesúhlasu. Referendum ako výraz demokratizmu štátneho a politického systému je dlhodobým predmetom záujmu laickej aj odbornej verejnosti, a to osobitne z pohľadu jeho výsledkov a s nimi spojenými právnymi účinkami.

Z hľadiska systematiky Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. (ďalej len „Ústava“) nachádzame úpravu celoštátneho referenda v V. Hlave „Zákonodarná moc“. V tejto súvislosti sa jednoznačne ustanovuje, že „referendom sa potvrdí ústavný zákon o vstupe do štátneho zväzku s inými štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku“ (čl. 93 ods. 1 Ústavy) a zároveň „mnohoznačne“ upravuje, že „referendom sa môže rozhodnúť aj o iných dôležitých otázkach verejného záujmu“ (čl. 93 ods. 2 Ústavy)<sup>1</sup>. Ústava poňala vymedzenie miestneho referenda v užšom slova zmysle, keď ho špecifikuje ako referendum na úrovni obce ako základnej jednotky samosprávy v Slovenskej republike (čl. 67 Ústava).<sup>2</sup>

## Návrhy prijaté v referende

Ústava výsledok hlasovania v referende pomenovala „návrhy prijaté v referende“ a zároveň určuje, že ho „Národná rada vyhlási rovnako ako zákon“ (čl. 98 ods. 2 Ústavy). V nasledujúcom ustanovení Ústavy sa identifikácia právnej povahy návrhu prijatého referende ďalej komplikuje, keďže podľa čl. 99 ods. 1 Ústavy „výsledok referenda môže Národná rada Slovenskej republiky zmeniť alebo zrušiť svojím ústavným zákonom“.

Charakter návrhu prijatého v referende vyplýva z čl. 93 Ústavy. Toto ustanovenie upravuje minimálne tri skutočnosti:

1. vymedzuje predmet referenda,
2. ustanovuje charakter jeho výsledku,
3. ustanovuje časový moment konania referenda vo vzťahu ku konaniu parlamentu.

---

<sup>1</sup> Spôsob vykonania celoštátneho referenda upravuje zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>2</sup> Konkretizáciu miestneho referenda stanovuje zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov v ustanovení § 11a.



## Referendum podľa čl. 93 ods. 1 Ústavy

V zmysle čl. 93 ods. 1 Ústavy „referendom sa potvrdí ústavný zákon o vstupe do štátneho zväzku s inými štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku.“ Tu pokladáme situáciu z hľadiska charakteru výsledku referenda za jasnú. Je to referendum, ktoré je obligatórne, pretože sa konať musí a je to referendum vo vzťahu k Národnej rade Slovenskej republiky (ďalej len „NR SR“) ex post. Ústava v tomto prípade stanovuje presnú časovú postupnosť konaniu ústavodarcu a referenda a to nám umožňuje bezpečne identifikovať charakter výsledku takéhoto referenda. Predmetom je ústavný zákon o vstupe Slovenskej republiky do štátneho zväzku s inými štátmi alebo ústavný zákon o vystúpení Slovenskej republiky z tohto zväzku. V prípade pozitívneho výsledku v referende by ústavný zákon nadobudol platnosť, súčasne by sa tým vykonala aj zmena Ústavy, následné rozhodovanie parlamentu by už nebolo potrebné. V prípade negatívneho vyjadrenia v referende by ľud uplatnil svoje právo veta a diskusia o vstupe do štátneho zväzku (resp. vystúpenie z neho) by v súlade s čl. 99 ods. 2 Ústavy musela byť odložená minimálne o 3 roky. Prijatý ústavný zákon by tak nenadobudol platnosť. Výsledky referenda by mali za následok abrogáciu platného, ale ešte nie účinného ústavného zákona. O povinnosti zrušiť ho Ústava výslovne nehovorí, bolo by zrejme na NR SR, aké stanovisko by k predmetnému ústavnému zákonu zaujala.<sup>3</sup>

Vo vzťahu k obligatórnemu referendu považujeme charakter výsledkov platného referenda v zásade za jasný. Podľa B. Baloga by bolo potrebné význam tohto referenda ešte zvýrazniť. „Ak národná rada ústavnou väčšinou, schváli takýto ústavný zákon, a občania ho v referende nepotvrdia, nie možné, aby takáto národná rada naďalej vykonávala svoje ústavné právomoci. Inak povedané, domnievam sa, že v tomto prípade je rozpor medzi občanmi, od ktorých pochádza všetka moc, a ich zástupcami v parlamente tak zásadný, že by malo dôjsť k povinnému rozpusteniu národnej rady. Až takýmto doplnením Ústavy by bola úprava obligatórneho ratifikačného referenda a jeho výsledku kompletná“.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> „Potvrďovanie ústavného zákona ústavou ustanovených prípadov nemožno identifikovať s povinnosťou občanov vysloviť súhlas s prijatým ústavným zákonom. Pri potvrďovaní ústavného zákona občania uvažujú medzi kladnou a zápornou odpoveďou a tým rozhodujú, či z ich vôle vzniknú právne účinky predchádzajúceho hlasovania NR SR o ústavnom zákone. Ústava teda výslovne vytvára právny základ pre rozhodovanie občanov o prijatí ústavného zákona.“ - Bližšie pozri: Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 31/97.

<sup>4</sup> BALOG, B.: Charakter návrhu prijatého v referende. In: Právny obzor, 98, 2015, č.5, s. 499.

## Referendum podľa čl. 93 ods. 2 Ústavy

Ústava v čl. 93 ods. 2 špecifikuje fakultatívne referendum na rozhodovanie „*aj o iných dôležitých otázkach verejného záujmu*“, teda o inej otázke ako o potvrdení ústavného zákona o vstupe do štátneho zväzku s iným štátmi alebo o vystúpení z tohto zväzku, ak súčasne nejde o takú dôležitú otázku verejného záujmu, ktorú Ústava výslovne v čl. 93 ods. 3 vylučuje z predmetu referenda. Ide o základné práva<sup>5</sup> a slobody, dane, odvody a štátny rozpočet. V tomto zmysle je fakultatívnosť viditeľná v dvoch smeroch:

- ako možnosť vykonať referendum o iných dôležitých otázkach verejného záujmu, t. j. fakultatívnosť predmetu (fakultatívne referendum je referendum, ktoré sa môže zvolať na základe úvahy štátneho orgánu alebo vtedy, keď ustanovený počet voličov sa rozhodne požiadať o vyhlásenie referenda),
- ako možnosť konať referendum (dať podnet k jeho konaniu), t. j. fakultatívnosť iniciácie.

Okamihom splnenia ústavných, resp. zákonných podmienok pre jeho realizáciu naberá fakultatívne referendum znak obligatórnosti, t. j. musí sa uskutočniť.

## Právne účinky referenda

Ústavnoprávna úprava práva zúčastňovať sa na správe verejných vecí priamo by nemala opodstatnenie, keby z hľadiska jeho podstaty nebolo jeho súčasťou aj právo, aby platné výsledky referenda nadobudli Ústavou predpokladané účinky. Podľa čl. 98 ods. 2 Ústavy „*návrhy prijaté v referende vyhlasuje Národná rada Slovenskej republiky rovnako ako zákon*“. Uvedená formulácia by mohla zväzdať k tomu, že návrh prijatý v referende je zákonom. Domnievame sa, že účelom tohto ustanovenia nie je stanovovanie charakteru, resp. právnej sily návrhu prijatého v referende, ale účelom uvedeného ustanovenia je upraviť postup bezprostredne po referende s platným výsledkom. Aj keď to Ústava výslovne neustanovuje, domnievame sa, že toto ustanovenie bude smerovať len k fakultatívnemu referendu, keďže podľa čl. 93 ods. 1 Ústavy pôjde o ratifikáciu ústavného zákona. Ústavodarca na tomto mieste opomenul rozvinúť danú situáciu, alebo mal len na mysli fakt, že návrhy

---

<sup>5</sup> Ústavný súd toto ustanovenie modifikoval a stal sa pozitívnym ústavodarcom, keď slová „*predmetom referenda nemôžu byť základné práva a slobody*“ interpretoval tak, že „*predmetom referenda môžu byť základné práva a slobody s výnimkou zníženia ich štandardu...*, v miere, ktorá by ohrozila charakter právneho štátu.“ - Bližšie pozri: Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 24/2014.

prijaté v referende sa vyhlásia formálnym spôsobom vlastným zákonom a to publikovaním v Zbierke zákonov Slovenskej republiky (ďalej len „Zbierka zákonov“).

Keďže Ústava v čl. 98 ods. 2 predpokladá návrhy prijaté v referende vyhlásiť rovnako ako zákon, mali by sa adekvátne použiť ustanovenia čl. 87 ods. 3 a 4 Ústavy, aj keď je nezmyselné, aby sa na takéto výsledky prijaté v referende vzťahovalo prezidentovo veto, resp. opätovné prerokovania tak, ako je to v prípade zákona. Tieto ustanovenia teda značne spochybňujú formuláciu „vyhlási rovnako zákon“.

Ústavnú formuláciu „rovnako ako zákon“ nemožno vysvetliť tak, že návrh prijatý v referende sa vyhlási zákonom. Vyhlásením výsledkov referenda vzniká predsedovi NR SR povinnosť zabezpečiť vyhlásenie návrhu prijatého v referende v podobe, v ktorej sa má vyhlásiť v Zbierke zákonov a povinnosť vykonať obvyklé úkony slúžiace na zverejnenie textu v Zbierke zákonov. Vyhlásením platných výsledkov referenda v Zbierke zákonov vzniká NR SR povinnosť bez zbytočného odkladu zabezpečiť, aby návrh prijatý v referende vyvolal potrebný účinok. V konkrétnom prípade to môže znamenať bezodkladnú potrebu prijať zákon, ktorého obsahom je zmena schválená v referende.

Vynára sa tak otázka, či možno čl. 98 ods. 2 Ústavy interpretovať tak, že NR SR vyhlási rovnako ako zákon aj taký výsledok referenda, ktorým oprávnení občania predložený návrh odmietli. Na položenú otázku existujú a priori dve odlišné odpovede.

Prvá alternatíva výkladu ustanovenia čl. 98 ods. 2 Ústavy vedie k záveru, že NR SR rovnako ako zákon vyhlási len taký výsledok platného referenda, v ktorom potrebná väčšina oprávnených občanov odpovedala na položenú otázku „áno“. Takýto záver vychádza predovšetkým zo striktného jazykového výkladu. Citované ustanovenie totiž *expressis verbis* ako predmet vyhlásenia uvádza „návrhy prijaté v referende“. Na podporu prvej alternatívy výkladu, t. j. že NR SR v zmysle čl. 98 ods. 2 Ústavy neprijaté návrhy nevyhlási v Zbierke zákonov, a to aj napriek platnosti referenda, možno použiť aj jazykovú komparáciu ustanovení čl. 98 ods. 1 a ods. 2. Zatiaľ čo odsek 2 pracuje so slovným spojením „*návrhy prijaté v referende*“, odsek 1, ktorý upravuje podmienky platnosti referenda, používa pojem „*výsledok referenda*“. Výsledok referenda predstavuje pojem širší ako „*návrhy prijaté v referende*“. Z ustanovenia čl. 98 ods. 1 Ústavy tak vyplýva, že platným výsledkom referenda je tak prijatie návrhu, ako aj jeho odmietnutie resp. neprijatie v platnom referende.

Druhá alternatíva sa „odpútava“ od striktného jazykového výkladu, a to v prospech výkladu extenzívneho a skôr výkladu teleologického charakteru. Druhá alternatíva teda znie, že v zmysle čl. 98 ods. 2 Ústavy by mala NR SR vyhlásiť akýkoľvek platný výsledok referenda. Slovné spojenie „návrhy prijaté v referende“ by sa tak interpretovali extenzívne v tom zmysle, že za prijatý návrh by sa považovala akákoľvek platne vyjadrená vôľa oprávnených občanov. Za prijatý návrh by sa tak považoval tak súhlas s predloženým návrhom (otázkou), t. j. výsledok „áno“, ako aj nesúhlas s predloženým návrhom resp. jeho odmietnutie, t. j. výsledok „nie“.

Má teda NR SR v zmysle citovaného ustanovenia vyhlásiť ako zákon, t. j. vyhlásiť v Zbierke zákonov, aj záporný výsledok referenda, keďže v danom prípade by nešlo *stricto sensu* o prijatie referendového návrhu? Podľa M. Domina „*aplikácia citovaného ustanovenia je na mieste aj v prípade záporného výsledku referenda. Rigidne lipnutie na doslovnom jazykovom výklade totiž nie je v tomto prípade na mieste, práve naopak. Vzhľadom na splnenie podmienky platnosti referenda, je potrebné doslovný jazykový výklad prekonať a predmetné ustanovenie vykladať skôr teleologicky, t. j. so zreteľom na účel inštitútu referenda, ako aj v systematickom spojení s inými ústavnými ustanoveniami, najmä čl. 2 ods. 1 a čl. 99*“.<sup>6</sup>

### **Výsledky referenda v rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky**

Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „Ústavný súd“) sa referendum a jeho výsledkami zaoberá v podstate už od vzniku Slovenskej republiky. Vo svojom náleze z roku 1995 viac – menej mimochodom vyslovil, že „*referendum je v Ústave najvyššou vládnu formou, v ktorej sa vôľa obyvateľstva stane všeobecne právne záväznou*“.<sup>7</sup> Už na tomto mieste Ústavný súd vyslovil, že vôľa obyvateľstva vyjadrená v referende je prameňom práva. Vo svojej následnej rozhodovacej činnosti tieto závery ďalej potvrdzuje.

Komplexné vyjadrenie názoru Ústavného súdu na tento ústavný inštitút môžeme nájsť v jeho náleze rovnako z roku 1995, kde uvádza, že „*v referende*

---

<sup>6</sup> DOMIN, M.: *Referendové „nie“ a jeho právne dôsledky*. s 136 a nasl. In: *Milníky práva v stredo európskom priestore 2015*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015.

<sup>7</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 94/95.

*ide o formu priameho rozhodovania občanov v záležitostiach štátu. Toto rozhodovanie je vykonávanie zákonodarnej moci priamo občanmi“.*<sup>8</sup>

Nie je to teda rozhodovanie v oblasti výkonnej moci alebo súdnej moci, jeho výsledkom preto nie je individuálny právny akt, súdny alebo administratívny, ale výsledkom rozhodovania občanov v zákonodarnej moci je práve všeobecne záväzný právny akt, ktorým občania uskutočnili svoju originálnu zákonodarnú právomoc. Tento všeobecne záväzný právny akt nestotožňujeme so zákonom, pretože takto to necháme ani neinterpretuje Ústavný súd. Je to samostatný a originálny prameň práva.“<sup>9</sup>

V súvislosti s predmetom referenda a doterajšími pokusmi o referendum došlo k riešeniu otázky či možno referendum meniť Ústavu. Problémom sa zaoberala tak právna teória ako aj Ústavný súd. Asi najrozsiahlejšiu diskusiu vyvolalo uznesenie Ústavného súdu II. ÚS 31/97 ohľadne výkladu čl. 72 a čl. 93 ods. 2 Ústavy. Ústavný súd vo výroku uznesenia o výklade čl. 93 ods. 2 Ústavy uviedol nasledovné: „zákonodarná moc v SR je upravená dvojakým spôsobom. Táto moc patrí nielen NR SR, ale aj priamo občanom. Ústava neobsahuje zákaz, aby predmetom referenda podľa čl. 93 ods. 2 Ústavy bola otázka o zmene Ústavy alebo jej časti“.<sup>10</sup> Toto konštatovanie má síce oporu v čl. 2 ods. 1 Ústavy, podľa ktorého „štátna moc pochádza od občanov, ktorí ju vykonávajú prostredníctvom svojich volených zástupcov alebo priamo“, na druhej strane sa však v čl. 72 ustanovuje, že „Národná rada SR je jediným ústavodarným a zákonodarným orgánom SR“. Zrejme v záujme objasnenia citovaného výroku Ústavný súd v odôvodnení označovaného uznesenia uviedol, že „v referende nemožno priamo na základe výsledku hlasovania zmeniť Ústavu. Prijatie návrhu v referende má ústavnú relevanciu v tom zmysle, že ním občania zúčastnení na hlasovaní udelia parlamentu príkaz, aby v súlade s návrhom prijatým v referende zmenil časť ústavy, ktorá bola predmetom vyhláseného referenda“.

Na základe tohto rozhodnutia by v prípade platne vykonaného referenda, dotýkajúceho sa zmeny Ústavy s kladným výsledkom (možno aj drvivou väčšinou hlasujúcich za zmenu Ústavy), NR SR zrejme mala povinnosť prijať príslušný ústavný zákon meniaci Ústavu. Nepochybne by takáto situácia mohla viesť ku kurióznemu výsledku. Imperatívny mandát Ústava zakazuje, v zmysle čl. 73 ods. 2 Ústavy podľa ktorého poslanci parlamentu „mandát vykonávajú

---

<sup>8</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 42/95.

<sup>9</sup> K tomu pozri: PRUSÁK, J.: Teória práva. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995, s. 189-190.

<sup>10</sup> Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 31/97.

*osobne podľa svojho svedomia a presvedčenia a nie sú viazaní príkazmi“*, teda nie je možné poslancov prinútiť aby hlasovali v súlade s výsledkami referenda.

Občania v zmysle Ústavy nemajú zákonodarnú ani ústavodarnú iniciatívu. Výsledky referenda teda nemajú silu spustiť zákonodarný proces, zo žiadneho ustanovenia nevyplýva, že by boli zrovnoprávnené so subjektmi oprávnenými podávať návrhy zákonov (čl. 87 ods. 1 – poslanci, výbory NR SR, vláda). Ústava neustanovuje, akým spôsobom by mala NR SR „prerokovávať“ výsledky referenda, neurčuje žiaden špecifický spôsob, ani ho nesubsumuje pod ten všeobecne určený. Na základe toho teda nemožno vyvodit' z Ústavy, že by výsledok referenda bol spôsobilý stať sa návrhom ústavného zákona.

Ústavný súd vo svojom náleze z roku 2014 možnosť zmeny Ústavy referendum potvrdil, tvrdiac, že *„národná rada je sústave všetkých ostatných štátnych orgánov vykonávajúcej normotvorbu jediným ústavodarcom a zákonodarcom. To však nevyklučuje iný spôsob prijímania všeobecne záväzných pravidiel správania s právnou silou zákona, prípadne ústavného zákona, konkrétne občanmi v referende“*.<sup>11</sup> Neopomína ani napätie medzi výsledkami fakultatívneho referenda, ktorý si môže (ale nemusí) závislosti od konkrétnej formulácie vyžadovať ďalšie právne konanie národnej rady. *„Z Ústavy nemožno vyvodit' povinnosť poslanca národnej rady prispieť hlasovaním k tomu, aby sa návrh prijatý v referende pretvoril do adekvátnej podoby textu právneho predpisu. Niet žiadnej právom regulovanej sankcie, ktorá by sa proti poslancovi národnej rady uplatnila, ak by hlasoval proti vôli prejavenej občanmi v platnom referende. Akékoľvek konzekvencie, ktoré by bolo možné v takejto situácii vyvodit', sú redukované do roviny politickej zodpovednosti“*.<sup>12</sup>

L. Orosz vo svojom odlišnom stanovisku k tomuto nálezu uviedol, že *„z citovanej právnej vety vyplýva, že výsledok referenda, ktorý má spravidla formu zákazu, príkazu alebo dovolenia, má bezprostredné a pritom všeobecne záväzné právne účinky, ktoré nastanú hneď potom, ako je návrh prijatý v referende vyhlásený rovnako ako zákon v Zbierke zákonov Slovenskej republiky (čl. 98 ods. 2 ústavy), a to bez ohľadu na to, či národná rada následne ešte prijme zákon (zmení ústavu) v súlade s príkazom vyvoditeľným z platného výsledku referenda. Výsledok referenda, ktorý Národná rada nepremietne do zákonov, príp. ústavnej zmeny po uverejnení v Zbierke zákonov*

---

<sup>11</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 24/2014.

<sup>12</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 24/2014.

*Slovenskej republiky, nadobudne charakter referenčného kritéria, ktoré bude musieť ústavný súd zohľadňovať a aplikovať pri svojom rozhodovaní“.<sup>13</sup>*

Otázne je, na koho by sa však mohli občania obrátiť v prípade, ak by referendum bolo úspešné, no NR SR by chcela prijať zákon v rozpore s týmto výsledkom, resp. by ostala nečinná?<sup>14</sup> Podľa Buzingera by v takomto prípade NR SR „porušila svojou nečinnosťou základné právo občanov zúčastňovať sa na správe vecí verejných priamo formou referenda, a to v tej časti týkajúcej sa nadobudnutia Ústavou predpokladaných právnych účinkov, dotknutí občania by sa mohli domáhať ochrany svojho práva podľa čl. 127 Ústavy a požiadať Ústavný súd, aby prikázal kompetentnému štátnemu orgánu vo veci konať“.<sup>15</sup> Táto možnosť využitia ústavnej sťažnosti podľa čl. 127 Ústavy je skôr hypotetickou konštrukciou, ktorá je ale v danom prípade nepoužiteľná.

## **Záver**

Referendum ako výraz demokratizmu štátneho a politického systému je dlhodobým predmetom záujmu laickej ako aj odbornej verejnosti, a to osobitne z pohľadu jeho výsledkov a s nimi spojenými právnymi účinkami. Niet pochýb o povahe referenda ako ústavnoprávneho inštitútu priamej demokracie. Referendu ako inštitútu priamej demokracie bolo do dnešného dňa venovaná značná pozornosť či už Ústavným súdom, ktorý sa svojou judikatúrou pokúsil „dotvoriť“ tento inštitút, ako aj ďalekosiahle odborné diskusie, kde panuje zhoda, že ako nástroj priamej demokracie si stále zachováva len sekundárny a doplnkový význam.

Referendum má nepochybne viacrozmerný interdisciplinárny právny a osobitne spoločenský rozmer, a to napriek tomu, že v slovenských podmienkach možno bádať nezaujem občanov o referendum.. Za isté „šťastie“ možno považovať skutočnosť, že výsledok (celoštátneho) referenda bol zatiaľ platný len v jednom prípade. Je však oprávnený predpoklad, že v budúcnosti

---

<sup>13</sup> Odlišné stanovisko sudcu Ladislava Orosza k nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 24/2014-90.

<sup>14</sup>Bližšie o legislatívnej nečinnosti pozri KANÁRIK, I.: *Legislatívna nečinnosť zákonodarného orgánu v právnom štáte (v rovine vnútroštátneho práva)*. In: *Ústava Slovenskej republiky a jej uplatňovanie v legislatívnej a právno-aplikačnej praxi : zborník príspevkov z vedeckého seminára* : Košice 28. novembra 2008. - Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009., s. 6-17. ISBN 9788070977514. BALOG, B. – TRELLOVÁ, L.: *Povinnosť parlamentu prijať zákon ?!* Právny obzor, 95, 2012, č.1, s. 25 – 43.

<sup>15</sup> BUZINGER, M.: *Referendum a jeho právne účinky*. In: *Justičná revue*, 62, 2010, č.10, str. 1118.

ešte bude platný výsledok referenda a z toho dôvodu, by sa súčasná ústavnoprávna „situácia“ nemala podceňovať.

### **Použitá literatúra**

BALOG, B.: *Charakter návrhu prijatého v referende*. In: Právny obzor, 98, 2015, č.5, s. 497 - 512.

BALOG, B. – TRELLOVÁ, L.: *Povinnosť parlamentu prijať zákon ?!* In: Právny obzor, 95, 2012, č.1, s. 25 – 43.

BUZINGER, M.: *Referendum a jeho právne účinky*. In: Justičná revue, 62, 2010, č.10, 1114 – 1121.

ČIČ, M. a kol.: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Žilina: Eurokódex, 2012. 832 s. ISBN 978-80-89447-93-0.

DOMIN, M.: *Formálno-právna povaha výsledku referenda*. In: Justičná revue, 2010, č. 11, s. 1247-1255.

DOMIN, M.: *Referendové „nie“ a jeho právne dôsledky*. In: Míľníky práva v stredoeurópskom priestore 2015. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015, s. 133-141. ISBN 978- 80-7160-394-8.

DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Šamorín: Heuréka, 2012. 1620 s. ISBN 90-89122-73-8.

KANÁRIK, I.: *Legislatívna nečinnosť zákonodarného orgánu v právnom štáte (v rovine vnútroštátneho práva)*. In: Ústava Slovenskej republiky a jej uplatňovanie v legislatívnej a právno-aplikačnej praxi. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009., s. 6-17. ISBN 9788070977514.

PALÚŠ, I. – SOMOROVÁ, Ľ.: *Štátne právo Slovenskej republiky*. Košice: UPJŠ, 2011. 557 s. ISBN 978-80-7097-3.

PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995, s. 189-190.

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

Zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov .

Zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 42/95.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 94/95.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 22/2000.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 24/2014.

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 31/97.

Odlišné stanovisko sudcu L. Orosza k nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL. ÚS 24/2014.

### **Kontaktné údaje autora**

JUDr. Michaela Sangretová

interný doktorand

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26, 040 75 Košice

michaela.sangretova@student.upjs.sk

0915 887 827

# ROZHODNUTIA NAJVYŠŠIEHO SÚDU SLOVENSKEJ REPUBLIKY A ÚSTAVNÉHO SÚDU SLOVENSKEJ REPUBLIKY Z HĽADISKA PRAMEŇOV PRÁVA

## Judgements of the Superme Court of the Slovak Republic and the Constitutional Court of the Slovak Republic from the Perceptive of Sources of Law

Martin Serfőző

### Abstrakt

*Tvorba právnych predpisov v podmienkach Slovenskej republiky je aktuálne poznačená vysokou dynamikou, čoho dôsledkom je zvyšujúca sa nekvalita a neprehľadnosť právneho systému. V tejto situácii je mimoriadne dôležitá aplikačná prax súdov. Právny systém Slovenskej republiky na jednej strane nepripúšťa precedens ako formálny prameň práva, na druhej strane ale badať snahy o posilnenie pozície najvyšších súdnych autorít pri dotváraní práva. Táto aktivita je zrejme hlavne z hľadiska novej úpravy civilného procesu. Bez ďalších legislatívnych zmien však ich úloha naďalej ostáva „len“ v rovine zjednocovania právo-aplikačnej činnosti. Aj táto činnosť si však pre svoje efektívne fungovanie vyžaduje ďalšie zmeny tak, aby jej výsledky boli jednoznačné a ľahko dostupné.*

**Kľúčové slová:** *pramene práva, precedens, interpretácia právnych noriem, zjednocovanie rozhodovacej činnosti*

### Abstract

*A law-making procedure in Slovak republic is currently influenced by high dynamics of this process, what results in poor quality and intransparency of law system. In that situation, importance of a decision-making activity of courts increases. Although Slovak law system does not permit case-law as a formal source of law, new civil procedure codes partly accepts general binding character of judgements of Supreme court and Constitutional court. But without further changes, their role remains "only" in unifying of decision-making activity of a courts. It is also necessary, by changes of a particular legislation, to ensure, that results of aforementioned unifying activities will be exact and easy to gain; otherwise they will be ineffective.*

**Keywords:** *sources of law, precedens, law interpretation, unifying of decision-making activities of a courts.*

## Úvod

Azda niet právnik, ktorý by nevnímal aktuálny problém dynamiky normotvorby v Slovenskej republike. Sme svedkami neustálych a podstatných zmien právnych noriem, čím sa právny poriadok komplikuje a zneprehľadňuje. Vážnosť tohto problému podčiarkuje stanovisko generálneho prokurátora Slovenskej republiky, čelného predstaviteľa jedného z ústavných orgánov ochrany práv a zákonom chránených záujmov, keď konštatuje, že „dynamický vývoj spoločnosti sa odráža aj vo zvyšujúcom sa tempe tvorby právnych predpisov, čím dochádza aj k zníženiu kvality legislatívnej činnosti, čo má za následok zníženie právnej istoty účastníkov právnych vzťahov“<sup>1</sup>, a že „zvyšujúca sa kvantita normotvorby sa negatívne prejavuje na jej kvalite, čím sa právny poriadok stáva neprehľadným“<sup>2</sup>. Skúsenosti z praktického života dávajú tomuto postrehu za pravdu.

V kontexte uvedeného možno ako príklad uviesť znenie právnej normy zakotvenej v § 167e ods. 3 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZKR“), podľa ktorej „*ak sa konkurz zruší z dôvodu, že tu neboli predpoklady pre vedenie konkurzu, na zastavenie konania sa neprihliada*“. Civilné sporové konanie, ktoré má byť v prípade oddĺženia fyzickej osoby konkurzom zastavené, musí zastaviť konajúci súd (§ 167e ods. 1 ZKR), pričom v zmysle ústavnej zásady legality tak môže urobiť len rozhodnutím vo forme uznesenia (§ 234 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov /ďalej len C.s.p./). Žiadna právna norma však nedáva odpoveď na otázku, aké dôsledky má mať „neprihliadanie“ (podľa citovaného § 167e ods. 3 ZKR) na zastavenie súdneho konania, ku ktorému došlo uznesením. Vzniká situácia, kedy môže popri právoplatnom uznesení o zastavení súdneho konania existovať zákonná povinnosť neprihliadať na zastavenie konania. Už na prvý pohľad ide o zásadný konflikt, na riešenie ktorého písané právo odpoveď nepozná.

Iným príkladom môže byť znenie § 48 ods. 8 zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „EP“)

---

<sup>1</sup> Správa generálneho prokurátora Slovenskej republiky o činnosti prokuratúry v roku 2016 a poznatkoch prokuratúry o stave zákonnosti v Slovenskej republike. [www.genpro.gov.sk](http://www.genpro.gov.sk), [ cit. 11.03.2018 ] Dostupné na webovskej stránke (world wide web): <<https://www.genpro.gov.sk/spravy-o-cinnosti/sprava-generalneho-prokuratora-slovenskej-republiky-o-cinnosti-prokuratuty-v-roku-2016-a-po-399a.html>>

<sup>2</sup> Tamtiež.

v znení účinnom do 31.12.2017, podľa ktorého „*ak oprávnený alebo jeho zástupca nemá aktivovanú elektronickú schránku, možno podať návrh na vykonanie exekúcie prostredníctvom ktoréhokoľvek exekútora*“. Táto právna norma v praxi uprela právo vymôcť súdne rozhodnutia cestou civilnej exekúcie (aj) obchodným spoločnostiam zapísaným v obchodnom registri, ktoré síce mali aktivovanú dátovú schránku na doručovanie písomností (aktivácia totiž nastala *ex lege*), avšak nedokázali pracovať so značne komplikovaným, štátom vytvoreným elektronickým systémom na podávanie návrhov na vykonanie exekúcie. Na podanie návrhu nemohli využiť „služby“ súdneho exekútora (ktorého odmena za takúto činnosť je štátom regulovaná), ale boli odkázané na využívanie služieb poskytovaných na komerčnej báze, kde výška odmeny nebola regulovaná. Pre úplnosť treba dodať, že táto právna norma v pôvodnom znení „vydržala“ v účinnosti len 9 mesiacov. S účinnosťou od 01.01.2018 bola novelizovaná a pôvodná tvrdosť zákona bola odstránená tým, že na súdneho exekútora sa môže obrátiť aj subjekt, ktorý síce má aktivovanú dátovú schránku na doručovanie, ale v možnosti podať návrh elektronickými prostriedkami mu bránia iné dôvody (ktoré nie sú uvedené ani demonštratívne, teda nimi možno rozumieť aj nedostatok technických zručností).

Podobných príkladov nekvalitných právnych noriem by určite bolo možné nájsť viacero. Do tejto kategórie, samozrejme, nemožno zaradiť tie normy, ktoré konkrétne spoločenské vzťahy regulujú jednoznačne a cielene, hoci jednotlivcovi sa takáto regulácia zdá byť nespravodlivou. Nekvalitnou právnou normou možno rozumieť najmä situáciu, kedy normotvorca neuváži možné dopady právnej normy na súvisiace právne vzťahy a z tohto dôvodu chýba nadväzujúca regulácia; situáciu, kedy rôzne interpretačné metódy smerujú k diametrálne odlišným záverom o význame a zmysle tej istej právnej normy; situáciu, kedy právna norma „náhodou“ zasahuje do právnych vzťahov regulovaných inou právnou normou a pod. Rýchla reakcia normotvorcu (ako tomu bolo v uvedenom prípade § 48 ods. 8 EP) pokiaľ ide o odstraňovanie nekvality písaného práva nie je, bohužiaľ, pravidlom. Do popredia preto vystupuje činnosť orgánov aplikácie práva, najmä súdov.

V právnej teórii i legislatívnej praxi badať tendencie otvárania brán sudcovskej tvorbe práva, predovšetkým prostredníctvom nových civilných procesných kódexov. V tejto súvislosti stojí za zmienku nová úprava procesného zabezpečenia, pri ktorej však nenápadný prienik sudcovského práva medzi pramene práva vyvoláva otázky. Neodkladné opatrenie je celkom nový právny inštitút, ktorý *a priori* postráda atribút predbežnosti a dočasnosti, ba čo viac, má sa ním umožniť „meritórne“ rozhodovanie v niektorých veciach bez toho, aby sa v celom rozsahu rozvinul klasický civilný proces so všetkými procesnými právami a povinnosťami účastníkov,

a to podľa možnosti čo najrýchlejšie. Vzniká pomerne veľké riziko mechanickej aplikácie právneho názoru iného súdu bez zohľadnenia všetkých skutkových osobitostí prípadu. Teda riziko, že vec nebude vyriešená podľa „predstavy zákonodarcu“, ale podľa právneho názoru iného súdu v skutkovo odlišnej kauze. Totiž aj názor podporujúci sudcovskú tvorbu práva naráža na praktický problém odbornosti sudcov: „...nemožno prehliadnuť, že časť sudcov v Slovenskej republike, predovšetkým na súdoch prvej inštancie, nie je náležite odborne disponovaná na iné, ako úradnícke rozhodovanie. Odborná bezradnosť celkom samozrejme pôsobí proti možnosti, že sudca takéhoto druhu bude mať vôľu aplikovať zákon akokoľvek inak, ako skrytím sa za konštantnú judikatúru a stanoviská na zjednotenie výkladu zákonov.“<sup>3</sup> zniká preto zásadná otázka významu a hraníc sudcovskej „normotvorby“.

Cieľom tohto príspevku je preskúmať možnosti Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a Ústavného súdu Slovenskej republiky ovplyvňovať regulatívny účinok písaného práva, a to najmä v kontexte aplikácie práva súdmi v civilnom sporovom konaní. Pri dosahovaní cieľa príspevku je použitá metóda analýzy.

## **Sudcovské právo ako prameň práva**

Teória práva rozoznáva štyri základné druhy prameňov práva:

- Normatívne právne akty
- Precedensy a sudcovské právo
- Právne obyčaje
- Normatívne zmluvy<sup>4</sup>

Uvedené druhy prameňov práva predstavujú formy, v ktorých je právo zakotvené, prostredníctvom ktorých môže byť poznané. V kontexte témy tohto príspevku je nutné venovať sa sudcovskému právu ako prameňu práva.

Sudcovské právo predstavuje prameň práva typický pre anglo-americký právny systém. Pre tento druh prameňa práva je typické, že orgán aplikácie práva je viazaný iným, skorším rozhodnutím súdu v skutkovo rovnakej (resp. obdobnej) veci. „Prvé, individuálne rozhodnutie prípadu, ktorý doteraz nebol právom regulovaný, nadobúda do budúcnosti všeobecnú záväznosť v tom zmysle, že rozhodovanie prípadov rovnakého druhu je viazané týmto prvým rozhodnutím individuálneho prípadu. Tak sa prvé

---

<sup>3</sup> DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. BECK, 2015, str. 25

<sup>4</sup> DOBROVIČOVÁ, G.: In: BRÖSTL, A., DOBROVIČOVÁ, G., KANÁRIK, I.: *Teória práva*. Košice: Edičné stredisko UPJŠ, 2002, str. 46

rozhodnutie stáva precedensom – prameňom práva.“<sup>5</sup> Ako vidno z uvedenej charakteristiky, podstatou precedensu je, že súd rozhodol individuálnu vec bez toho, aby existovala právna regulácia aplikovateľná na daný prípad. Teda súd vytvoril nový spôsob regulácie, ktorý sa stáva záväzným pre ďalšie súdy v rámci danej súdnej hierarchie. „Precedens má úplne iný charakter ako právny predpis a vlastne tvorí právo presne opačným spôsobom ako právny predpis. Právny predpis upravuje spoločenské vzťahy predtým, ako nastanú, a pre neurčitý ich počet v budúcnosti. Precedens, naopak, vytvára právo na základe konkrétneho spoločenského vzťahu, ktorý sa udial v minulosti a platí pre ten istý spoločenský vzťah v budúcnosti, ale s inými účastníkmi.“<sup>6</sup>

Teória práva poukazuje na praktický význam rozhodnutí najvyšších súdnych autorít spočívajúci v akejsi autoritatívnej podpore rozhodovacej činnosti súdov nižších inštancií aj v kontinentálnom právnom systéme (ktorého súčasťou je aj právny poriadok Slovenskej republiky), pričom dokonca v škandinávskych krajinách „sú súdne rozhodnutia považované za subsidiárny prameň práva“<sup>7</sup>. Napriek tomu, súdne rozhodnutia tradične nie sú v tomto právnom systéme považované za formálne pramene práva.

## **Sudcovské právo v podmienkach Slovenskej republiky**

Pokiaľ ide o právny poriadok Slovenskej republiky, platí, že rozhodnutia súdov nepatria ani medzi všeobecne záväzné právne predpisy vymenované v § 1 ods. 1 zákona č. 400/2015 Z.z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**ZoZZ**“). Preto ich jednoznačne nemožno považovať za formálny prameň práva. Inými slovami, nemožno požadovať od fyzických a právnických osôb, aby sa správali v súlade so súdnym rozhodnutím, ktoré nebolo vydané v ich individuálnej veci. Možno ale nájsť pokusy o prelomenie tejto zásady. Zaujímavým sa javí byť § 305 ods. 3 C. s. p. podľa ktorého *ak súd určí neprijateľnosť zmluvnej podmienky alebo určí, že obchodná praktika je nekalá, zakáže žalovanému používať túto zmluvnú podmienku alebo zmluvnú podmienku s rovnakým významom vo všetkých spotrebiteľských zmluvách alebo v iných zmluvných dokumentoch*

---

<sup>5</sup> DOBROVIČOVÁ, G.: In: BRÖSTL, A., DOBROVIČOVÁ, G., KANÁRIK, I.: *Teória práva*. Košice: Edičné stredisko UPJŠ, 2002, str. 58

<sup>6</sup> SVÁK, J., CIBUEKA, E., KLÍMA, K. *Ústavné právo Slovenskej republiky. Všeobecná časť*. Bratislava – Žilina : Bratislavská vysoká škola práva, Eurokódex, 2008, s. 159 ako cituje DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. BECK, 2015, str. 17

<sup>7</sup> PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK v Bratislave, 2001, str. 197-198

*súvisiacich so spotrebiteľskou zmluvou alebo žalovanému zakáže používať nekalú obchodnú prax a § 306 C. s. p., podľa ktorého výrok právoplatného rozsudku podľa § 305 je záväzný pre každého. Podľa môjho názoru však takéto znenie právnej normy tvrdo naráža na čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá“. Iný názor však zastáva M. Števíček, ktorý interpretuje § 305 ods. 3 C. s. p. tak, že, takýto rozsudok „je záväzný aj pre iných dodávateľov, používajúcich rovnakú alebo obdobnú zmluvnú podmienku alebo obchodnú prax vo svojej obchodnej činnosti“<sup>8</sup>.*

Nepripustnosť sudcovského práva ako formálneho prameňa práva má svoje legálne vyjadrenie. Základom je zásada legality vyjadrená v čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého *štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon*.

V nadväznosti na zásadu legality je v osobitných právnych predpisoch zväčša taxatívny spôsobom vymedzený druh prameňov práva, ktorými je ten-ktorý orgán verejnej moci vo svojej činnosti viazaný.

Napríklad v zmysle § 14 ods. 1 zákona č. 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**ZoÚS**“) *„sudcovia sú pri rozhodovaní nezávislí a sú viazaní Ústavou Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava“) a ústavnými zákonmi“*.

V zmysle § 14 ods. 2 ZoÚS *„Ústavný súd je viazaný aj zákonmi pri rozhodovaní o súlade:*

- a) *nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s Ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi*
- b) *všeobecne záväzných nariadení podľa čl. 68 Ústavy s Ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi*

---

<sup>8</sup> ŠTEVČEK a kol.: *Civilný sporový poriadok. Komentár*. Praha : C. H. BECK, 2016, str. 1046

- c) *všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa čl. 71 ods. 2 Ústavy s Ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy*“

V zmysle čl. 144 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky *„sudcovia sú pri výkone svojej funkcie nezávislí a pri rozhodovaní sú viazaní ústavou, ústavným zákonom, medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 2 a 5 a zákonom“*.

Treba však prisvedčiť názoru, že „je prakticky nemožné, aby zákonodarca vo fáze tvorby právnej úpravy odhadol všetky vzťahy, ktoré sa v ním regulovanej oblasti v spoločnosti vyskytnú“<sup>9</sup> V tejto súvislosti J. Drgonec tvrdí, že je v súlade s princípom zákazu *denegatio iustitiae*, ak orgán aplikácie práva neodmietne rozhodnúť spor pre absenciu právnej normy, ale vec rozhodne „pomocou všeobecne uznávaných zásad interpretácie a aplikácie práva“<sup>10</sup>. S tým, samozrejme, nemožno nesúhlasiť. Avšak tento názor nedáva jednoznačnú odpoveď na otázku všeobecnej záväznosti súdnych rozhodnutí, a to aj v prípade, že rozhodnutie bolo vydané vo veci, v ktorej neexistuje výslovná regulácia. Naopak, Ústavný súd Slovenskej republiky výslovne uviedol, že *„právne závery všeobecných súdov obsiahnuté v rozhodnutiach vo veci samej nemajú charakter precedensu, ktorý by ostatných sudcov rozhodujúcich v obdobných veciach zaväzoval rozhodnúť identicky“*<sup>11</sup>.

J. Drgonec, kriticky nazerajúc na doktrínu písaného práva v podmienkach Slovenskej republiky, uvažuje: „Súdy v materiálnom právnom štáte na splnenie svojej základnej úlohy rozhodovať spory o právo môžu tvoriť všeobecne záväzné pravidlá správania výlučne v sfére vzťahov neupravených normatívnym právnym aktom alebo normatívnou právnou zmluvou. V tejto sfére majú právomoc nie len vytvoriť právnu normu s povahou prameňa práva, ale tiež môžu súdom vytvorenú právnu normu zmeniť alebo zrušiť. To všetko iba dokiaľ sa dotknutý vzťah nestane predmetom úpravy normatívneho

---

<sup>9</sup> DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. BECK, 2015, str. 25

<sup>10</sup> DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. BECK, 2015, str. 26

<sup>11</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 22.10.2013, sp. zn.: II. ÚS 171/2013



právneho aktu alebo normatívnej právnej zmluvy (normatívneho právneho dohovoru)<sup>12</sup>.

Tento prístup je čiastočne obsiahnutý aj v čl. 4 C. s. p., podľa ktorého „*ak sa právna vec nedá prejednať a rozhodnúť na základe výslovného ustanovenia tohto zákona, právna vec sa posúdi podľa ustanovenia tohto alebo iného zákona, ktoré upravuje právnu vec čo do obsahu a účelu najbližšiu posudzovanej právnej veci. Ak takého ustanovenia niet, súd prejedná a rozhodne právnu vec podľa normy, ktorú by zvolil, ak by bol sám zákonodarcom, a to s prihliadnutím na princípy všeobecnej spravodlivosti a princípy, na ktorých spočíva tento zákon, tak, aby výsledkom bolo rozumné usporiadanie procesných vzťahov zohľadňujúce stav a poznatky právnej vedy a ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít*“. Práve táto právna norma podľa môjho názoru pootvorila dvierka pre prienik sudcovského práva (v zmysle všeobecnej záväznosti precedensov) do právneho poriadku Slovenskej republiky. Súd má možnosť vytvoriť si kvázi právnu normu a podľa nej vec rozhodnúť. Tento prístup je akceptovateľný len v prípade vysokej odbornosti sudcov aj na súdoch prvej inštancie. V opačnom prípade hrozí neželaný zásah do vôle zákonodarcu. Totiž nie každá medzera v zákone je neželaná. „Nepravé medzery v zákone predstavujú situácie, keď zákonodarca zamýšľa určitú otázku neupraviť, a tak na ňu zákon vzťahovať nemožno, pretože otázka stojí mimo práva samotného.“<sup>13</sup>

Napriek uvedenému, čl. 4 C. s. p. nemožno vnímať ako zmocnenie pre sudcovskú tvorbu práva. Totiž „súd rozhoduje konkrétny spor, zákonodarca prijíma všeobecnú právnu úpravu“.<sup>14</sup>

## Ústavný súd Slovenskej republiky ako negatívny zákonodarca

Výnimkou z pravidla, že do právomoci súdnych orgánov vo všeobecnosti nepatrí normotvorba, predstavuje právomoc Ústavného súdu Slovenskej republiky vykonávať tzv. abstraktnú kontrolu ústavnosti podľa čl. 125 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Rozhodnutia v týchto veciach predstavujú prípady sudcovskej tvorby práva v tom zmysle, že rozhodnutie súdu sa stáva všeobecne záväzným prameňom práva. Ústavný súd v týchto prípadoch pôsobí ako negatívny zákonodarca čo znamená, že jeho rozhodnutie

---

<sup>12</sup> DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. BECK, 2015, str. 19

<sup>13</sup> ELIÁŠ, K. *Obdoba (poznámky k analogii v právu)*. Právnik, roč. CXLII, č. 2, s. 113 ako cituje ŠTEVČEK a kol.: *Civilný sporový poriadok. Komentár*. Praha : C. H. BECK, 2016, str. 38

<sup>14</sup> ŠTEVČEK a kol.: *Civilný sporový poriadok. Komentár*. Praha : C. H. BECK, 2016, str. 41

v konkrétnej veci je všeobecne záväzné. Explicitne to vyplýva z druhej vety čl. 125 ods. 6 Ústavy Slovenskej republiky.

## **Interpretácia ako forma dotvárania práva**

Napriek jednoznačnému záveru o tom, že rozhodnutia súdov nepatria medzi formálne pramene práva a od regulovaných subjektov (t. j. fyzických a právnických osôb) vo všeobecnosti nemožno vyžadovať správanie sa podľa rozhodnutí vydaných v individuálnych veciach, nie je úloha najvyšších súdnych autorít (Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky) zanedbateľná. Zásadný význam ich činnosti, podľa môjho názoru, spočíva v interpretácii právnych noriem, prostredníctvom ktorej sa právo dotvára, osobitne pokiaľ ide o odstraňovanie nekvality písaného práva.

S účinnosťou od 01.07.2016 bola do právneho poriadku Slovenskej republiky vnesená legálna definícia pojmu „právna istota“. V zmysle čl. 2 ods. 2 C. s. p. *„právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít; ak takej ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo“*. Viazanosť všeobecných súdov ustálenou judikatúrou Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sa tak odvodzuje z princípov materiálneho právneho štátu, najmä z princípu právnej istoty. *„K porušeniu princípu právnej istoty môže dôjsť aj nerešpektovaním požiadavky predvídateľnosti súdneho rozhodnutia.“*<sup>15</sup>

Požiadavka rešpektovať ustálenú judikatúru najvyšších súdnych autorít všeobecnými súdmi nepredstavuje zásah do nezávislosti súdu. Súd ostáva viazaný formálnymi prameňmi práva. Interpretácia právnych noriem súdom však už musí zodpovedať interpretácii obsiahnutej v ustálenej judikatúre najvyšších súdnych autorít, inak nemožno hovoriť o právnej istote. Kľúčovou činnosťou najvyšších súdnych autorít je preto zjednocovanie interpretačných záverov.

§ 6 ZoÚS ukladá povinnosť *„senátu, ktorý v súvislosti so svojou rozhodovacou činnosťou dospeje k právnemu názoru odchylnému od právneho názoru vyjadreného už v rozhodnutí niektorého zo senátov, predložiť plénu Ústavného súdu návrh na zjednotenie odchylných právnych názorov. Plénum Ústavného súdu rozhodne o zjednotení odchylných právnych názorov uznesením. Senát je v ďalšom konaní viazaný uznesením pléna Ústavného súdu“*.

---

<sup>15</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 22.10.2013, sp. zn.: II. ÚS 171/2013

Najvyšší súd Slovenskej republiky v zmysle § 22 ods. 1 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoS“) „na zabezpečenie jednotného výkladu a jednotného používania zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov zverejňuje súdne rozhodnutia zásadného významu a prijíma stanoviská k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov. Na tento účel

- príslušné kolégium najvyššieho súdu zhromažďuje prostredníctvom predsedov nižších súdov právoplatné rozhodnutia vydané v zásadnej právnej otázke a vyžaduje k nim stanovisko jednotlivých sudcov príslušného kolégia najvyššieho súdu
- plénum najvyššieho súdu alebo príslušné kolégium najvyššieho súdu prijíma stanoviská k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov, ak je to potrebné v záujme odstránenia nejednotnosti súdneho rozhodovania alebo ak sa senát najvyššieho súdu odchýlil od právneho názoru obsiahnutého v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu“

Najvyšší súd Slovenskej republiky tiež v zmysle § 23 ZoS „v záujme jednotného výkladu a jednotného používania zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov vydáva v občianskoprávných, trestnoprávných, obchodnoprávných a správnych veciach Zbierku stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, v ktorej zverejňuje stanoviská najvyššieho súdu k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré zaujalo plénum najvyššieho súdu alebo kolégium najvyššieho súdu a vybrané rozhodnutia najvyššieho súdu alebo ostatných súdov“.

Takisto je významná zjednocovacia činnosť veľkého senátu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, nakoľko v zmysle § 48 ods. 3 C. s. p. „právny názor vyjadrený v rozhodnutí veľkého senátu je pre senáty najvyššieho súdu záväzný. Ak sa senát najvyššieho súdu pri svojom rozhodovaní chce odchýliť od právneho názoru vyjadreného v rozhodnutí veľkého senátu podľa odseku 2, postúpi vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu“.

Je evidentné, že úlohou Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky nie je tvorba všeobecne záväzných právnych predpisov, ale zabezpečovanie jednotnej interpretácie a aplikácie všeobecne záväzných právnych predpisov všetkými zložkami súdnej moci.

Z pohľadu adresátov právnych noriem však možno uvažovať o problematickom zisťovaní výsledku interpretačnej činnosti najvyšších súdnych autorít. Aj keď sa rozhodnutia zverejňujú (§ 36a ZoÚS, § 22 ods. 1 ZoS), je jednak často problematické zistiť, ktorá časť obsahu rozhodnutia je kľúčovou z pohľadu interpretácie právnej normy, jednak nie je vylúčené, že interpretačné závery Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky budú odlišné. Na to, aby bolo možné uvažovať o efektívnom dotváraní práva najvyššími súdnymi autoritami, bolo by vhodné tieto problémy odstrániť v prvom rade doplnením štruktúry kľúčových súdnych rozhodnutí o osobitne uvedené interpretačné závery v nadväznosti na konkrétne právne normy (napr. podľa vzoru prejudiciálnych rozhodnutí SD EÚ). V druhom rade by bolo potrebné vyjadriť vzájomný vzťah medzi interpretačnými závermi Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, pokiaľ tieto budú odlišné. Námieta, že rozhodnutia najvyšších súdnych autorít sú určené len pre súdy, ktoré sa nimi majú spravovať vo svojej aplikačnej praxi, neobstojí. Predsa zmyslom dotvárania práva je v konečnom dôsledku vytvárať a upevňovať právnu istotu u regulovaných subjektov. Ak fyzická alebo právnická osoba nemá možnosť zistiť, aký je reálny obsah právnej normy (vďaka jej interpretácii) rovnakým spôsobom akým má možnosť oboznámiť sa s jej gramatickým vyjadrením, nejde o posilňovanie právnej istoty, ale naopak, o jej degradáciu.

## **Záver**

Aktuálne v právnej teórii a legislatívnej praxi badať tendencie smerujúce k posilneniu pozície súdov pri tvorbe práva. Bez adekvátnych zmien pozitívneho práva však nemožno uvažovať o tom, že súdy majú právomoc tvoriť právo v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov. Majú len právomoc dotvárať ho. Ústavný súd Slovenskej republiky a Najvyšší súd Slovenskej republiky tak robia prostredníctvom zjednocovania výsledkov interpretačnej činnosti všeobecných súdov v záujme predvídateľnosti súdnych rozhodnutí, čo je základom právnej istoty ako princípu právneho štátu.

Tento prístup korešponduje s tradičným princípom trojdelenia štátnej moci a zároveň je vhodným prostriedkom odstraňovania negatívnych dopadov nekvalitnej normotvorby. Efektívne pôsobenie súdnou mocou dotvoreného práva si však vyžaduje legislatívne zmeny smerujúce k tomu, aby výsledky interpretačnej činnosti súdov boli jednoznačné a pre adresátov právnych noriem ľahko dostupné.

## **Použitá literatúra**

BRÖSTL, A., DOBROVIČOVÁ, G., KANÁRIK, I.: *Teória práva*. Košice : Edičné stredisko UPJŠ, 2002

DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax*. Bratislava : C. H. BECK, 2015

PRUSÁK, J.: *Teória práva*. Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK v Bratislave, 2001

ŠTEVČEK, M., a kol.: *Civilný sporový poriadok. Komentár*. Praha : C. H. BECK, 2016

## **Kontaktné údaje autora**

JUDr. Martin Serfőző

Externý doktorand,

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

e- mail: [martinserfozo@outlook.sk](mailto:martinserfozo@outlook.sk)

# FORMULÁCIA A REALIZÁCIA PRÁVNEHO TITULU PRISTÚPENIA EÚ K DOHOVORU

## Formulation and implementation of the legal title for the accession of the European Union to the Convention

Jana Vrabľová

### Abstrakt

*Tento príspevok popisuje fázy resp. podoby mandátu na pristúpenie Európskej únie k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, a to od jeho úplnej absencie v medzinárodnom práve a v práve Spoločenstva, cez jeho odlišné formulovanie v Dohovore a v Zmluve o Európskej únii v lisabonskom znení, ktoré na jednej strane poskytuje Európskej únii možnosť pristúpenia a na strane druhej ju k nemu zaväzuje, až po jeho možnú premenu na komplikáciu v práve Únie. Autorka v článku ďalej popisuje formy, o ktorých sa uvažovalo v súvislosti s praktickou realizáciou ustanovení predstavujúcich právny titul pre pristúpenie Únie k Dohovoru. Záver príspevku je venovaný Stanovisku 2/13, patovej situácii, ktorú spôsobilo a jeho možné dopady na prístupový imperatív.*

**Kľúčové slová:** *pristúpenie, mandát, povinnosť, možnosť*

### Abstract

*This article describes the stages of the mandate for the accession of the European Union to the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, from its complete absence in international and Community law, through its different formulation in the Convention and the Lisbon Treaty, which, on the one hand, gives the European Union the option of accession and, on the other hand, it is binding on it, to his possible transformation into a complication in Union law. The author further describes the forms considered in connection with the practical implementation of provisions constituting the legal title for the accession of the Union to the Convention. The conclusion of the article is given to Opinion 2/13, the hectic situation it has caused and its possible implications for the accession imperative.*

**Keywords:** *accession, mandate, obligation, possibility*

## Úvod

Zmluva o Európskej únii v lisabonskom znení dala Európskej únii (ďalej len „EÚ“ alebo „Únia“) právnu subjektivitu a výslovne ju zaviazala pristúpiť k Dohovoru Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „EDĽP“). Nebolo tomu však vždy tak. Ešte v roku 1996 Súdny dvor konštatoval, že Spoločenstvo nemá právomoc pristúpiť k Dohovoru. Absentoval teda právny základ pre pristúpenie Únie k EDĽP. Po počiatkovej nemožnosti pristúpenia sa do práva Únie zapracoval prístupový imperatív a do textu EDĽP možnosť Únie pristúpiť. Po zakotvení prístupového mandátu do Zmluvy o EÚ a vytvorení podmienok na pristúpenie aj v EDĽP, obe strany začali uvažovať o podobách praktickej realizácie ustanovenia článku 6 ods. 2 Zmluvy o EÚ a článku 59 ods. 2 EDĽP. Zaujímavé môžu byť úvahy o tom, akým smerom by sa proces pristúpenia uberal a či by mohol byť jednoduchší a úspešnejší, keby sa boli zmeny a úpravy EDĽP, nevyhnutné k pristúpeniu, zohľadnili v pozmeňujúcom protokole k nemu. Členské štáty EÚ a Rady Európy sa však napokon dohodli na texte Dohody o pristúpení EÚ k EDĽP z 5. apríla 2013. Následne ju v zmysle čl. 218 ods. 11 Zmluvy o fungovaní EÚ posudzoval Súdny dvor Európskej únie v Luxemburgu (ďalej len „SD EÚ“). Vo svojom stanovisku 2/13 z decembra 2014 SD EÚ vyhlásil, že návrh dohody je nezlučiteľný so zmluvami. Skúmovým pohľadom na doterajší priebeh procesu pristúpenia od jeho nemožnosti z dôvodu absencie právneho titulu, cez prístupový imperatív v Zmlúve o EÚ až po blokáciu prístupu pre nastolené právne i politicky zložité otázky, sa dostaneme až k bodu, v ktorom uvažujeme o možnosti vrátenia do pôvodného stavu.

## Právny základ pristúpenia

### Stanovisko 2/94-nemožnosť pristúpenia

Komisia po prvýkrát navrhla Rade formálne pristúpenie v „Memorande týkajúcom sa pristúpenia Európskych spoločenstiev k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd“ zo 14. apríla 1979<sup>1</sup>. Dňa 26. októbra 1993 Komisia zverejnila pracovný dokument nazvaný „Pristúpenie Spoločenstva k Európskemu dohovoru o ochrane ľudských práv a právny poriadok Spoločenstva“, v ktorom skúma najmä otázky právneho základu pristúpenia a výlučnosť súdnej moci SD EÚ. Žiadosť o stanovisko, ktorú Rada EÚ podala do kancelárie SD EÚ 26. apríla 1994, bola predložená na rozhodnutie SD EÚ na základe článku 228 ods. 6 Zmluvy o založení Európskeho Spoločenstva

---

<sup>1</sup>Bulletin Európskych spoločenstiev, príloha 2/79.

(ďalej len „Zmluva ES“).<sup>2</sup> Rada EÚ pred tým, ako sa obrátila na SD EÚ uviedla, že by bolo potrebné zmeniť EDLP a protokoly, ktoré v súčasnosti umožňujú prístupenie len členským štátom Rady Európy, nakoľko Spoločenstvo o prístupení do Rady Európy neuvažuje<sup>3</sup>. V prvom rade SD EÚ riešil prípustnosť žiadosti o stanovisko, keďže v čase predloženia žiadosti o stanovisko, ako aj v čase jeho vydania, ešte nedošlo k začatiu rokovaní a presný obsah dohody, ktorej prostredníctvom Spoločenstvo zamýšľalo pristúpiť k EDLP, nebol určený. SD EÚ sa s tým napokon vysporiadal tak, že rozsah žiadosti o stanovisko v časti, ktorá sa týka otázky právomoci Spoločenstva, je dostatočne jasný a že formálne rozhodnutie Rady o začatí rokovaní nie je nevyhnutné na ďalšie upresnenie jej predmetu. SD EÚ síce nebol schopný poskytnúť stanovisko o zlučiteľnosti prístúpenia k EDLP s pravidlami Zmluvy<sup>4</sup>, avšak *konštatoval, že za súčasného stavu práva Spoločenstva nemá Spoločenstvo právomoc pristúpiť k EDLP*. Spoločenstvo vo vnútri a na medzinárodnom poli konalo len v medziach prenesených právomocí, ktoré tak, ako to rozhodol SD EÚ, nemusia nevyhnutne výslovne vyplývať z osobitných ustanovení Zmluvy, ale možno ich tiež z týchto ustanovení implicitne vyvodit'.<sup>5</sup> SD EÚ najmä dospel k záveru, že ak právo Spoločenstva zakladá vnútornú právomoc inštitúcií Spoločenstva na uskutočnenie určeného cieľa, Spoločenstvo zároveň disponuje aj právomocou uzavrieť medzinárodnoprávne záväzky potrebné na uskutočnenie tohto cieľa, aj keď mu na to chýba výslovné zmocnenie.<sup>6</sup>

V čase podávania stanoviska žiadne ustanovenie Zmluvy vo všeobecnosti neudelovalo inštitúciám Spoločenstva právomoc vydávať pravidlá pre oblasť ľudských práv ani uzatvárať medzinárodné dohovory v tejto oblasti. SD EÚ sa v stanovisku 2/94 zamýšľal nad tým, či by článok 235 Zmluvy mohol byť právnym základom pre prístupenie. Cieľom vtedajšieho článku 235 Zmluvy bolo nahradiť absenciu právomocí konať, ktoré boli osobitnými ustanoveniami Zmluvy výslovne alebo implicitne udelené inštitúciám Spoločenstva, a to v rozsahu, v akom sú tieto právomoci nevyhnutné na to, aby Spoločenstvo mohlo vykonávať svoje funkcie na účely

---

<sup>2</sup> „Rada, Komisia alebo členský štát si najprv môžu vyžiadať stanovisko Súdneho dvora o zlučiteľnosti predpokladanej dohody s ustanoveniami tejto zmluvy. Ak je stanovisko Súdneho dvora nesúhlasné, dohoda môže nadobudnúť platnosť iba v súlade s článkom N Zmluvy o Európskej únii.“

<sup>3</sup> Stanovisko z 28. marca 1996, 2/94, EU:C:1996:140, bod 6.

<sup>4</sup> SD konštatoval, že mu nebolo poskytnuté žiadne upresnenie týkajúce sa predpokladaných riešení vzťahujúcich sa na konkrétnu úpravu tohto podriadenia Spoločenstva medzinárodnému súdnemu orgánu.

<sup>5</sup> Stanovisko z 28. marca 1996, 2/94, EU:C:1996:140, bod 25.

<sup>6</sup> Stanovisko z 19. marca 1993, 2/91, EU:C:1993:106, bod 7.



dosiahnutia jedného z cieľov stanovených Zmluvou.<sup>7</sup> Pri skúmaní článku 235 Zmluvy SD EÚ usúdil, že toto ustanovenie nemožno považovať za základ pre rozšírenie oblasti právomocí Spoločenstva nad všeobecný rámec vyplývajúci z ustanovení Zmluvy ako celku a osobitne z ustanovení, ktoré vymedzujú ciele a činnosti Spoločenstva. Toto ustanovenie nemôže v žiadnom prípade slúžiť ako základ pre prijatie ustanovení, ktoré by svojimi dôsledkami v podstate viedli k zmene a doplneniu Zmluvy a vymkli by sa tak z rámca konania, ktoré Zmluva na tento účel stanovuje. Začlenenie Spoločenstva do odlišného medzinárodného inštitucionálneho systému, ako aj začlenenie všetkých ustanovení EDĽP do právneho poriadku Spoločenstva by bola taká zmena režimu ochrany ľudských práv v Spoločenstve, že jej vplyv na inštitucionálny systém Spoločenstva by bol zásadný tak pre Spoločenstvo ako aj pre členské štáty. Nadobudla by ústavný rozmer a v dôsledku toho by svojou povahou presiahla medze článku 235. Takúto zmenu možno uskutočniť len prostredníctvom zmeny Zmluvy. Hlavná zákonná prekážka spočívala, ako to vyjadril SD EÚ 28. marca 1996, v nevyhnutnosti zmeny Zmluvy.

### **Lisabonská zmluva - povinnosť pristúpenia**

Od nadobudnutia platnosti Lisabonskej zmluvy<sup>8</sup> 1. decembra 2009 je z článku 6 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii zrejmé, že Únia má nielen právomoc pristúpiť k EDĽP, ale tiež to, že jej členské štáty uložili povinnosť dosiahnuť pokrok v tomto smere. Text článku 6 ods. 2 ZEU, ktorý znie: „*Únia pristúpi k Európskemu dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Týmto pristúpením nie sú dotknuté právomoci Únie vymedzené v zmluvách*“, nielen že prináša legálny základ pristúpenia, ale vytvára aj špecifický právny základ na pristúpenie, mandát pre pristúpenie, hoci je zrejmé, že pristúpenie nebude závisieť len na vôli Únie. Súhlas štátov, ktoré nie sú členskými štátmi EÚ a sú stranami EDĽP je nevyhnutnou požiadavkou pristúpenia. Pristúpenie k EDĽP je cieľom, ktorý má od tej doby v práve Únie ústavnoprávny charakter. Avšak, ako tomu často býva, diabol sa ukrýva v detailoch. Za akých podmienok môže Únia pristúpiť k EDĽP a akým spôsobom možno zabezpečiť, aby sa takéto pristúpenie nedotklo osobitných znakov práva Únie, právomocí Únie a jej inštitúcií je podstata právnych otázok, na ktoré mal SD EÚ odpovedať v konaní o vydaní stanoviska na žiadosť Európskej komisie. Opäť šlo o dôkladnú analýzu toho, či sú detaily zamýšľaného pristúpenia v súlade so zakladajúcimi Zmluvami Únie. Základom tohto preskúmania bol tentokrát „prepracovaný návrh dohody o pristúpení“, tak ako ho vyjednávači predložili v júni 2013 v

---

<sup>7</sup> Stanovisko z 28. marca 1996, 2/94, EU:C:1996:140, bod 29.

<sup>8</sup> Lisabonská zmluva, ktorou sa mení Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva bola podpísaná 13. decembra 2007.

Štrasburgu Riadiacemu výboru pre ľudské práva, ako príslušnému orgánu Rady Európy.<sup>9</sup>

## Zmena EDĽP - možnosť pristúpenia

Predpoklady na pristúpenie EÚ k EDĽP boli vytvorené aj na pôde Rady Európy. Článkom 17 Protokolu č. 14 k EDĽP bol článok 59 ods. 2 EDĽP zmenený a doplnený tak, aby už v princípe umožnil pristúpenie Únie k EDĽP. Článok 59 ods. 2 EDĽP v zmysle Protokolu č. 14 znie: „*Európska únia môže pristúpiť k tomuto Dohovoru*“.<sup>10</sup> Článok 59 bol zmenený a doplnený vzhľadom na možné pristúpenie EÚ k EDĽP. V novom odseku sa ustanovuje táto možnosť, aby sa zohľadnil vývoj, ku ktorému došlo v rámci EÚ, najmä v kontexte prípravy ústavnej zmluvy, pokiaľ ide o pristúpenie k EDĽP. Nový odsek článku 59 EDĽP bol predstavený Protokolom č. 14 k EDĽP, ktorý vstúpil do platnosti 1. júna 2010.

Čo sa týka možnosti pristúpenia v texte EDĽP, tá existuje, avšak aj napriek tomu, že sa podľa platného Protokolu č. 14 uvažuje aj o ne-štátnom subjekte-ako o strane EDĽP, veľa ustanovení EDĽP a jeho protokolov odkazuje na štát-štáty. V týchto ustanoveniach pojem štát možno považovať za synonymum pre termín Vysoká zmluvná strana, tiež používaný EDĽP. Tieto ustanovenia by mohli byť zamenené začlenením výslovného odkazu na EÚ alebo používaním neutrálneho pojmu Vysoká zmluvná strana, čo by zahŕňalo tak štát ako aj Úniu. Z hľadiska legislatívno-technického, by však bolo lepšie zahrnúť všeobecnú interpretačnú doložku do pozmeňujúceho protokolu alebo do prístupovej dohody, ktorá by interpretovala pojem štát alebo štáty ako širšie termíny-Vysoká zmluvná strana, strany. Vyšlo by sa tak množstvu úprav jednotlivých ustanovení EDĽP.

---

<sup>9</sup> Stanovisko Generálnej advokátky J. Kokott z 13. júna 2014, EU:C:2014:2475, bod 3 a 4.

<sup>10</sup> Dňa 13. mája. 2004 bol podpísaný Protokol č. 14 k EDĽP o zmene kontrolného systému EDĽP, ktorý mení najmä Hlavu II EDĽP, a tým reformuje procesné postupy ochrany práv priznaných EDĽP. Ide o protokol obligatórneho charakteru, ktorý priamo mení ustanovenia EDĽP a musí byť ratifikovaný všetkými zmluvnými stranami EDĽP. Prípadný pozmeňujúci protokol, ktorý bol jednou z uvažovaných modelov zapracovania prístupových zmien a požiadaviek by bol rovnako protokol obligatórneho charakteru a na jeho platnosť by sa vyžadovala ratifikácia všetkými stranami EDĽP.

## Forma realizácie prístupového mandátu

### Pozmeňujúci protokol

V čase prác na Protokole č. 14, nemala EÚ mandát na pristúpenie k EDLP, a teda nebolo možné ani začať rokovania o prístupových podmienkach a zmenách potrebných na oboch stranách. To znemožnilo zahrnúť do protokolu ďalšie úpravy EDLP potrebné na umožnenie pristúpenia. Zatiaľ čo Protokol č. 14 nešpecifikuje, či ďalšie modifikácie EDLP budú potrebné v súvislosti s pristúpením, Vysvetľujúca správa k Protokolu č. 14 uvádza, že budú nevyhnutné zmeny z právneho a technického uhla pohľadu, odkazujúc pritom na Správu o technických a právnych otázkach možného pristúpenia EÚ k Dohovoru, ktorá bola prijatá v roku 2002 Riadiacim výborom pre ľudské práva. Táto správa Riadiaceho výboru bola postúpená Výboru ministrov, ktorý ju vzal na vedomie. Riadiaci výbor v nej uznal, že potrebné zmeny by mohli byť dosiahnuté buď prostredníctvom pozmeňovacieho protokolu k EDLP, alebo prostredníctvom dohody o pristúpení, ktorá sa uzatvorí medzi EÚ na jednej strane a stranami EDLP na strane druhej. Zatiaľ čo Riadiaci výbor inklinoval k tej druhej možnosti, zároveň považoval za vhodné, aby boli do budúcnosti všetky možnosti otvorené. Rozdiel medzi týmito dvoma možnosťami by teoreticky spočíval v tom, že protokol by bol uzatvorený len štátmi, ktoré sú stranami EDLP. Požiadavky týkajúce sa pristúpenia by sa podľa tejto správy, dali ľahko zapracovať do pozmeňujúceho protokolu a nasledovalo by pristúpenie zo strany EÚ, ako samostatný akt, zatiaľ čo dohodu o pristúpení by EÚ uzatvárala so všetkými štátmi, ktoré sú stranami EDLP. EÚ – ako to zatiaľ vyzerá – sa zúčastňuje na rokovaníach o pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhoch. Bez ohľadu na to, ktorá možnosť by bola prijatá, konečný výsledok by bol v praxi rovnaký.

### Dohoda o pristúpení

Protokol č. 8 k článku 6 ods. 2 Zmluvy o EÚ o pristúpení Únie k Európskemu dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „Protokol č. 8“)<sup>11</sup> a článok 218 ods. 6 ZFEÚ<sup>12</sup> odkazujú na dohodu o

---

<sup>11</sup> „Dohoda o pristúpení Únie k Európskemu dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „európsky dohovor“), ktorá je ustanovená v článku 6 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii, musí odrážať potrebu zachovať charakteristické znaky Únie a práva Únie.....; „Dohoda uvedená v článku 1 musí zaručiť, že pristúpením Únie nebudú dotknuté právomoci Únie alebo právomoci jej inštitúcií.....“

<sup>12</sup> „Rada na návrh vyjednávača prijme rozhodnutie o uzavretí dohody. S výnimkou prípadov, keď sa dohoda týka výlučne spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky, Rada prijme rozhodnutie, ktorým sa uzaviera dohoda: a) po udelení súhlasu Európskeho parlamentu v

pristúpení. Zatiaľ čo toto znenie jasne poukazuje na to, že dohoda o pristúpení bola prednostnou možnosťou, nemožno ju považovať za absolútnu požiadavku z hľadiska práva EÚ. Protokol č. 8 stanovil niekoľko podmienok pre uzavretie dohody o pristúpení a skutočné zosúladenie ustanovení prístupovej dohody s nimi by záležalo od úspešnosti vyjednávania. Čo sa procedurálnych požiadaviek zakotvených v článku 218 ZFEÚ týka, tie vyznievajú komplikovane, na to, že si Únia uložila povinnosť pristúpiť k EDLP. Namiesto uľahčenia si tejto povinnosti, ZFEÚ vyžaduje, aby Rada získala súhlas Európskeho parlamentu (článok 218 ods. 6 písm. a) bod ii) ZFEÚ), potom aby sa uzniesla jednomyseľne o dohode o pristúpení (článok 218 ods. 8 ZFEÚ) a napokon, takéto rozhodnutie nadobudne účinnosť po schválení členskými štátmi v súlade s ich príslušnými ústavnými požiadavkami (článok 218 ods. 8 ZFEÚ). Váha kombinácie týchto požiadaviek nie je paralelná ku žiadnej inej dohode, uzatváranej Úniou.<sup>13</sup> Na druhej strane, požiadavka ratifikácie dohody členskými štátmi Únie nie je ničím špeciálna, pretože rovnaké štáty by ratifikovali dohodu aj protokol, len v prvom prípade by konali ako štáty EÚ a v druhom prípade ako strany EDLP. Pristúpenie nerobí komplikovaným len samotné zjednávanie jeho podmienok, ale i následný schvaľovací postup. Schvaľovací proces prístupovej dohody očakáva okrem súhlasu členských štátov EÚ aj súhlas ďalších štátov Rady Európy, ktoré nie sú členmi EÚ, vrátane Ruska, s ktorým má EÚ mimoriadne napäté vzťahy.

Na odporúčanie Komisie zo 17. marca 2010 prijala Rada 4. júna 2010 rozhodnutie o poverení začať rokovania o dohode o pristúpení a Komisiu ustanovila za rokovaciu stranu. Výsledkom rokovaní bola dohoda rokovacích strán o návrhoch prístupových nástrojov z 5. apríla 2013. Rokovacie strany sa zhodli, že všetky tieto texty predstavujú jeden celok a že sú všetky rovnako nevyhnutné na to, aby Únia mohla pristúpiť k EDLP. Návrh dohody obsahuje ustanovenia, ktoré sa považujú za nevyhnutné na to, aby Únia mohla pristúpiť k EDLP. Prvá skupina týchto ustanovení sa týka samotného pristúpenia a zavádza procesné mechanizmy, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie účinného pristúpenia. Druhá skupina uvedených ustanovení, ktorá má čisto technickú povahu, upravuje zmeny tohto dohovoru, ktoré sú nevyhnutné vzhľadom na to, že podľa jeho znenia sa má uplatniť na členské štáty Rady Európy, zatiaľ

---

týchto prípadoch: i) dohody o pridružení; ii) dohoda o pristúpení Únie k Európskemu dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd....."

<sup>13</sup> Otázne je, či by všetky procesné požiadavky stanovené v článku 218 ZFEÚ pre prijatie dohody o pristúpení platili aj pre prijatie protokolu k EDLP zo strany EÚ, ak by k tomu došlo neskôr. Odpoveď by mala byť záporná vzhľadom na skutočnosť, že prijatie dodatočného protokolu by neznamenalo žiadnu zmenu dohody o pristúpení, ale iba rozšírenie rozsahu jej pôsobnosti. Jednomyseľné rozhodnutie Rady po získaní súhlasu Európskeho parlamentu by sa malo považovať za dostatočné.

čo Únia nie je ani štátom, ani členom tejto medzinárodnej organizácie. Ďalej táto druhá skupina obsahuje ustanovenia týkajúce sa ďalších nástrojov spojených s EDĽP, ako aj záverečné ustanovenia týkajúce sa nadobudnutia platnosti a doručenia ratifikačných a prístupových listín.<sup>14</sup>

## **Stanovisko 2/13 - pat prístupia**

Keďže Lisabonská zmluva hovorí o prístupí EÚ k EDĽP, nová Európska komisia (2014-2019) si vytýčila túto agendu ako jeden z prioritných cieľov v oblasti ľudských práv vo svojom pracovnom programe na rok 2015, schválenom dňa 16.12.2014. Ako prioritu stanovila ukončenie procesu prístupia k EDĽP, tzn. predložiť právne predpisy na podpis, uzatvoriť a implementovať prístupovú dohodu v zmysle usmernenia SD EÚ. To však v dôsledku negatívneho stanoviska SD EÚ nie je reálne. V stanovisku SD EÚ 2/13 z decembra 2014, v ktorom súd v roku 2013 vyhlásil, že návrh dohody o prístupí je nezlučiteľný s 6 ods. 2 ZEÚ a s Protokolom č. 8, sa nastolili právne i politicky zložité otázky.<sup>15</sup> Po uplynutí času na rozmyslenie, počas ktorého Komisia skúmala najlepší spôsob ako pokračovať ďalej, Komisia v úlohe vyjednávača EÚ teraz uskutočňuje konzultácie s osobitným výborom vymenovaným Radou, týkajúce sa konkrétnych riešení rôznych otázok vznesených v stanovisku SD EÚ.

## **Záver**

V zmysle Zmluvy o Európskej únii v lisabonskom znení imperatív, podľa EDĽP možnosť a podľa aktuálnej situácie pat. Takéto označenia by sme mohli už niekoľko desiatok rokov diskutovanému prístupiu EÚ k EDĽP dať. Po tom, čo si Únia uložila povinnosť prístupí k EDĽP, je otázne, či je „možnosť“ prístupia, ešte prípustnou alternatívou vysporiadania vzájomných vzťahov medzi EÚ a EDĽP. Opačne, ak by sme možnosť prístupia EÚ k EDĽP ako ďalšiu alternatívu, napokon pripustili, zrejme by najsilnejšiu oporu nachádzala v skutočnosti, že prijatím Charty základných práv EÚ, už Únia svoj oficiálny a záväzný katalóg základných práv má, a teda nie je odkázaná na prístupie k EDĽP. Voľba právneho jazyka v Lisabonskej zmluve a v EDĽP pri formulovaní ustanovení predstavujúcich právny titul pre prístupie, odzrkadľuje doterajšiu snahu Únie o prijatie Ústavnej zmluvy a spoločne záujem oboch zoskupení o zintenzívnenie a zjednotenie ochrany práv jednotlivcov v Európe. V podstate sa konsenzus oboch strán v tom, čo je

---

<sup>14</sup> Stanovisko z 18. decembra 2014, 2/13, EU:C:2014:2454, body 46-49.

<sup>15</sup> Stanovisko z 18. decembra 2014, 2/13, EU:C:2014:2454, bod 258.

zamýšľaným cieľom napokon naformuloval odlišne, no nie navzájom si odporujúco. V konečnom dôsledku uvedené formulácie nepredstavujú dôvod aktuálnej patovej situácie v otázke prístúpenia EÚ k EDĽP. Pat alebo inak zablokovanie ďalších prístupových krokov EÚ k EDĽP na pravdepodobne dlhšiu dobu z väčšej časti zapríčinilo striktné stanovisko SD EÚ k návrhu dohody o prístúpení, ktoré robí podľa viacerých expertov prístúpenie takmer nemožným. Revízia návrhu prístupovej dohody, ktorá zohľadní výhrady SD EÚ, bude trvať niekoľko ďalších rokov. Európsky parlament pripomína povinnosť prístúpenia EÚ k EDĽP v súlade s článkom 6 ods. 2 Zmluvy o EÚ a naliehavo žiada, aby sa v tomto zmysle urýchlili rokovania s Radou Európy s prihliadnutím na stanovisko SD EÚ z 18. decembra 2014; pripomína Komisii ako hlavnému vyjednávačovi, že týmto prístúpením sa zlepši ochrana ľudských práv všetkých európskych občanov. Predseda Európskeho súdu pre ľudské práva D. Spielmann z Luxemburska zdôraznil, že rokovania o prístúpení EÚ k EDĽP trvajú už viac ako 30 rokov, že ide o záväzok z Lisabonskej zmluvy a že všetky členské štáty EÚ, ako aj európske inštitúcie považovali návrh prístupovej dohody za súladný so základnými zmluvami. Záverom možno hádam len zhrnúť a konštatovať, že použitie rozdielnej formulácie pre vznik oprávnenia na prístúpenie v Lisabonskej zmluve a v EDĽP nespôsobilo také komplikácie, ako následne návrh prístupovej dohody a stanovisko SD EÚ k nemu. Naopak, črtá sa problém pre EÚ, ktorý v prípade neúspešného prístupového procesu môže vyústiť do nesúladu faktického stavu s právom Únie alebo do nevyhnutnosti jeho zmeny. Na druhej strane, EDĽP by neúspech prístupových vyjednávaní nemal spôsobiť ťažkosti podobného charakteru, keďže prístúpenie Únie si naformuloval ako jej možnosť.

## **Použitá literatúra**

GROUSSOT, X.: EU Accession to the European Convention on Human Rights: a Legal Assessment of the Draft Accession Agreement of 14th October 2011. In: *The Robert Schuman Foundation*, n°218, 7th November 2011. Dostupne online: <https://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qe-218-en.pdf> [cit. 9. 11. 2018]

KORENICA, F. *The EU Accession to the ECHR. Between Luxembourg's Search for Autonomy and Strasbourg's Credibility on Human Rights Protection*. Brusel: Springer, 2015. 416 s. ISBN 80-56899-65-4

ŁAZOWSKI, A. - WESSEL, A.: *When Caveats Turn into Locks: Opinion 2/13 on Accession of the European Union to the ECHR*. [online], [cit. 14/11/2018].

Dostupné na internete:  
<<https://www.utwente.nl/en/bms/pa/research/wessel/wessel108.pdf>>,  
Stanovisko Generálnej advokátky J. Kokott z 13. júna 2014, EU:C:2014:2475,

Stanovisko z 28. marca 1996, 2/94, EU:C:1996:140,

Stanovisko z 19. marca 1993, 2/91, EU:C:1993:106,

Stanovisko z 18. decembra 2014, 2/13, EU:C:2014:2454,

SYLLOVÁ, J. – PÍTROVÁ, L. – PALDUSOVÁ, H. A KOL.: *Lisabonská smlouva. Komentář*; Praha: C. H. Beck, 2010.

### **Kontaktné údaje autora**

JUDr. Jana Vrabľová

externý doktorand

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

e- mail: [jana.vrablova@student.upjs.sk](mailto:jana.vrablova@student.upjs.sk)

telefón: 0944338221





- zamestnanec, približne.....rokov
- zamestnávateľ, približne.....rokov
- samostatne zárobkovo činná osoba, približne..... rokov

## II. časť

### 1. otázka

Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

Vyberte, ktoré tvrdenie/tvrdenia vyplývajú z textu:

- 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

### 2. otázka

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 (ZP).

Rozhodnite, čo z textu vyplýva:

- a) zamestnávateľ so sídlom v ČR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území SR zamestnáva cudzinca
- b) zamestnávateľ so sídlom v ČR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území ČR zamestnáva Slováka
- c) zamestnávateľ so sídlom v SR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území ČR zamestnáva Slováka
- d) zamestnávateľ so sídlom v SR postupuje podľa slovenského ZP, ak na území ČR zamestnáva cudzinca alebo osobu bez štátnej príslušnosti

Vyznačte stupeň sústredenia sa, ktorý ste potrebovali vyvinúť, na pochopenie textu:

1 – minimálny stupeň                       2 – stredný stupeň                       3 – maximálny stupeň

3. otázka

Prečítajte si texty A, B, C:

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.

Vyznačte jednu z možností – najzrozumiteľnejšie je uvedený:

Text A                       Text B                       Text C

#### 4. otázka

V nasledujúcich kombináciách vyberte jednu možnosť, v ktorej je text vyjadrený zreteľnejšie:

A)  Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

B)  Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, tak sa na právne vzťahy podľa odseku 1 vzťahujú všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

A)  Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

B)  Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, tak ním nemôže byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

#### 5. otázka

Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Vyberte možnosti vyplývajúce z textu. Viac ako jedna odpoveď je správna.

Na pracovisku môžu pôsobiť:

súbežne odborový orgán aj zamestnanecká rada

súbežne odborový orgán aj zamestnanecký dôverník

súbežne zamestnanecká rada aj zamestnanecký dôverník

súbežne odborový orgán aj zamestnanecká rada, aj zamestnanecký dôverník

#### 6. otázka

Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu. Zákonným zástupcom mladistvého je v zmysle predpisov rodinného práva spravidla jeho rodič.

Vyberte, ktoré tvrdenie vyplýva z textu:

- Zamestnávateľ smie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak rodič mladistvého nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.
- Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak rodič mladistvého nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.
- Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak sa rodič mladistvého vôbec nevyjadril.
- Zamestnávateľ nesmie uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, ak jeden rodič súhlasí a druhý nesúhlasí s uzatvorením pracovnej zmluvy.

#### 7. otázka

Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy. Ak napríklad zamestnanec spôsobí zamestnávateľovi škodu, zamestnávateľ si môže jej náhradu zabezpečiť a uspokojiť postupným zrážaním súm zo mzdy zamestnanca.

Vyznačte možnosti, ktoré považujete za správne. Správna je viac ako jedna odpoveď.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi zrážať zrážky z:

- naturálnej mzdy
- odstupného
- odchodného
- cestovných náhrad
- náhrady za pracovnú pohotovosť
- náhrady za prácu vo sviatok
- odmeny poskytnutej za skvelý pracovný výkon
- zamestnaneckej prémie
- odmeny za životné jubileum

### III. časť

Vyznačte jednu odpoveď:

1. Zásadu „Ignorantia legis non excusat“ (Neznalosť zákona neospravedlňuje) vnímam ako:

- všeobecnú frázu bez konkrétneho významu pre môj bežný život
- nespravodlivú a ťažko zvládnuteľnú úlohu pre občana bez právnického vzdelania
- podnet k tomu, aby som sa zaujímal o vydávané právne predpisy

2. Označte správne napísaný tvar:

- zákonník práce
- Zákonník práce

3. Je podľa Vášho názoru možné pochopiť slovenské právne predpisy bez právnického vzdelania?

- jednoznačne áno
- áno, ale s právnickým vzdelaním je to jednoduchšie
- nie, bez právnického vzdelanie je to nemožné



*Právny jazyk v aplikačnej praxi*

**Recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie**

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2019

Náklad: 70 kusov

Rozsah strán: 142 strán

Rozsah: 8,45 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s.r.o.

Účelová publikácia, nepredajná.

---

*The Legal Language in Application Practice*

**Reviewed proceedings of papers from the Scientific Conference**

Publisher: Pavol Jozef Šafárik University in Košice

Publishing ŠafárikPress

Year of publication: 2019

Impression: 70 copies

Number of pages: 142 p.

Number of authors' sheets: 8.45

Edition: first

Print: EQUILIBRIA, s. r. o.

Purpose publication, not for sale.

ISBN 978-80-8152-725-8 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-726-5 (e-publikácia)



ISBN 978-80-8152-725-8



9 788081 527258