

Jan Horecký (ed.)

**POCTA
MILANU GALVASOVI**

**MASARYKOVA
UNIVERZITA**

**ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA
EDITIO SCIENTIA**

**MUNI
PRESS**

**MUNI
LAW**

POCTA MILANU GALVASOVI K 70. NAROZENINÁM

Jan Horecký (ed.)



Masarykova univerzita
Brno 2019

Vzor citace

HORECKÝ, Jan (ed.). *Pocta Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2019. 268 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Edice Scientia, 649. ISBN 978-80-210-9302-7 (brož.), 978-80-210-9303-4 (online)

CIP - Katalogizace v knize

Horecký, Jan

Pocta Milanu Galvasovi k 70. narozeninám / Jan Horecký (ed.). --1. vydání. -- Brno: Masarykova univerzita, 2019. 268 stran. – Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Edice Scientia, č. 649. ISBN 978-80-210-9302-7 (brož.), 978-80-210-9303-4 (online)

349* (082.2)*

- trestní právo

- jubilejní publikace

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Recenzenti:

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

JUDr. Monika Seilerová, PhD.

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

© 2019 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-9302-7

ISBN 978-80-210-9303-4 (online : pdf)

Obsah

Úvodem.....	7
Autoři	10
Bibliografie doc. Galvase.....	11
Pracovné právo a ekonomika digitálnych platforiem.....	21
<i>Helena Barancová</i>	
Lingvisticko-výkladové aspekty právnych úkonov v novodobom vývoji pracovného práva.....	41
<i>Milena Barinková, Ivan Kunderát</i>	
K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva – po 25 letech.....	60
<i>Jaroslav Stránský</i>	
Pluralita podnikových kolektivních zmlúv u zamestnávateľa.....	70
<i>Andrea Olšovská, Marek Švec</i>	
Noční ptáci – němí ptáci? Století československé právní úpravy noční práce a problémy jejího dalšího vývoje.....	84
<i>Jan Kober</i>	
Osobný rozsah sociálneho poistenia z hľadiska legislatívneho vývoja v Slovenskej republike.....	104
<i>Ján Matlák</i>	
K některým specifickým otázkám zajištění a utvrzení dluhu v pracovněprávních vztazích.....	115
<i>Jarmila Pavlátová</i>	

Pracovní cesty cizinců v proměnách času	128
<i>Martin Štefko</i>	
Klopotná cesta k československému zákoníku práce	139
<i>Ladislav Vojáček</i>	
Vplyv digitálnej doby na poisťné systémy	154
<i>Miloš Lacko</i>	
Postavenie osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch a v systéme sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky	173
<i>Zuzana Macková</i>	
Závislá práce – předmět pracovního práva	209
<i>Tereza Antlová</i>	
Některé aspekty úmrtí zaměstnavatele	219
<i>Simona Eichlerová</i>	
Bezúhonost pedagogického pracovníka	228
<i>Michal Smejkal</i>	
Zamyšlení nad ochrannou funkcí pracovního práva	239
<i>Nelly Springinsfeldová</i>	
K některým otázkám kolektivního pracovního práva	247
<i>Jan Horecký</i>	
Právní osobnost a svéprávnost zaměstnance v pracovněprávních vztazích	258
<i>Roman Zapletal</i>	

Úvodem

Vážený pane docente,

dovolte mi (nám) v následujících řádcích a stranách předloženého výtisku zvláštní publikace vyjádřit Vám poděkování za celoživotní entuziasmus na poli pracovního práva.

Vydání zvláštní publikace, která nemá ani komerční, ani RIVové ani jiné samoučelné důvody, není běžné, vždy je podmíněno extrémně speciální a jedinečnou pohnutkou. V našem případě je oním unikátním důvodem

pro všechny přispěvatele i realizátory zmíněného díla osoba, které mnozí vděčí za probuzení zájmu o pracovní právo nejen v době studia, ale i v okamžiku, kdy se rozhodují o své budoucí kariéře, osoba, která byla zásadním přínosem pro rozvoj pracovního práva jako vědní disciplíny, osoba s nadhledem a schopností vyzdvihnout vždy to nejpodstatnější a nabídnout smysluplná řešení, osoba, která svým lidským, přátelským a empatickým přístupem vždy vlila novou energii do žil svých studentů, spolupracovníků, kolegů i přátel, a osoba, které si všichni, co se pohybují nejen v oblasti pracovního práva, váží jak profesně, tak zejména lidsky.

Onou osobou, která je hodna úcty, jste právě Vy, pane docente.

Jsem přesvědčený, že se nebudu vyjadřovat jen za sebe, když egoisticky přiznám, že jsem velmi rád, že se Vaším formálním oděvem nestalo kimono, ale oblek s kravatou, že svoje názory nevyjadřujete profesně prostřednictvím novinových rubrik a že Vaším nástrojem k práci nejsou psací stroj a diktafon v redakci, ale že shodou všemožných náhod, které pro nás všechny ostatní, a snad i pro Vás, byly šťastnými, jste svůj dar vlastními slovy jednoduše formulovat složité myšlenky, zaujmout posluchače milým, věcným a zábavným



projevem a schopnost rozpoznat problém a nalézt jednoduchá východiska, věnoval právě a především pracovnímu právu.

Je naším vroucným přáním, abyste pracovnímu právu a nám všem, kteří se cítí být poctěni tím, že s Vámi mohli strávit část svého života a nechat se pozitivně ovlivnit, vést a inspirovat, nadále a po mnoho dalších let zachoval přízeň a byl nám stále dobrým mentorem a oporou.

Na následujících řádcích publikace Vám autoři vyjadřují svoji úctu prostřednictvím článků, které se orientují do oblastí, jichž jste celoživotním spoluvůrcem.

V závěru si dovoluji vyjádřit přesvědčení, že tak, jako byla pocta pro celou pracovněprávní obec to, že jste její součástí, tak je stejnou měrou pocta pro samotný obor pracovního práva skutečnost, že může být spojován právě s Vaší osobou.

Za to vše Vám patří velké poděkování!

S úctou za všechny z řad katedry a přátel pracovního práva,

Jan Horecký

Vážený pane docente, milý Milane, rád bych Ti u příležitosti Tvého jubilea popřál nejen obligátní pevné zdraví – to samozřejmě především – ale i hodně životního optimismu, profesních úspěchů a radosti ze života vůbec.

Upřímně Tvůj Petr Tröster

Tímto bych váženému a milému panu docentovi chtěla poděkovat za jeho celoživotní tvůrčí činnost v oblasti pracovního práva a za jeho podnětné přednášky a diskuze, kterých jsem se jako studentka a následně jako odborná asistentka měla tu čest zúčastnit. Zároveň mu k jeho významnému životnímu jubileu přeji vše nejlepší a do dalších let hodně zdraví a štěstí v osobním i profesním životě.

Jana Komendová

Autoři

Mgr. Tereza Antlová

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta, Trnavské univerzity v Trnavě

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Právnická fakulta UPJŠ v Košicích

Mgr. Simona Eichlerová

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

Mgr. Jan Kober, LL.M.

Ústav státu a práva AV ČR

Mgr. Ivan Kunderát

Právnická fakulta UPJŠ v Košicích

doc. JUDr. Miloš Lacko, Ph.D.

Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě

JUDr. Zuzana Macková, Ph.D.

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislavě

doc. JUDr. Jan Matlák, CSc.

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislavě

prof. JUDr. Andrea Olšovská, Ph.D.

Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě

doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

Mgr. Michal Smejkal, Ph.D.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

Mgr. Nelly Springinsfeldová, Ph.D.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Právnická fakulta Univerzity Karlovy, Praha

doc. JUDr. Marek Švec, Ph.D., LL.M.

Labour Law Association, Trnava

prof. JUDr. Ladislav Vojáček, CSc.

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

Mgr. Roman Zapletal

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

Bibliografie doc. Galvase

- HORECKÝ, Jan, Jakub HALÍŘ, Michal SMEJKAL, Jaroslav STRÁNSKÝ, Jana HAVLOVÁ, Vojtěch KADLUBIEC, Milan GALVAS a Petr MACHÁLEK. *Zdraví a práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018, 219 s., Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 639. ISBN 978-80-210-9150-4.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jitka ČERNÁ. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018, Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Dana HRABCOVÁ, Kristina CHRÁSTKOVÁ, Jana KOMENDOVÁ, Petr MACHÁLEK, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jana ZACHOVALOVÁ. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s., Edice učebnic Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, Zdeňka GREGOROVÁ, Milan GALVAS, Jan HORECKÝ, Lukáš HORŇÁK, Nelly SPRINGINSFELDOVÁ, Martin ŠMÍD a Vojtěch KADLUBIEC. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.
- GALVAS, Milan. K NĚKTERÝM DÍLČÍM PROBLÉMŮM PRACOVNÍHO PRÁVA, SPOJENÝM S ÚČINNOSTÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU. In: HRABCOVÁ, Dana. *Pracovní právo a nový občanský zákoník*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 9–17. ISBN 978-80-210-6718-9.
- GALVAS, Milan. Osoby, právní osobnost a svéprávnost. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 63–81, Edice Scientia, sv. č. 505. ISBN 978-80-210-7729-4.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS a Petr KOSTÍK. *Rozvoj malých a středních podniků v příhraničních oblastech*. 1. vyd. Brno: Nakladatelství MU, 2014, 98 s.
- TOMEŠ, Igor, Milan GALVAS, Miroslav MITLÖHNER a Jiří VESELÝ. *Sociální právo České republiky*. 1. vyd. Praha: Linde, 2014, 320 s. ISBN 978-80-7201-938-0.

- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Změny soukromého práva a Zákoník práce ČR po 1. lednu 2014. In: OLŠOVSKÁ, Andrea. *Labor ipse voluptas*. 1. vyd. Trnava: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 45–56. ISBN 978-83-7490-769-9.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právník*, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i., 2014, roč. 153, č. 1, s. 23–36. ISSN 0231-6625.
- VESELÝ, Jiří, Milan GALVAS, Igor TOMEŠ a Gabriela HALÍŘOVÁ. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Linde, 2013, 311 s. ISBN 978-80-7201-915-1.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Kristina CHRÁSTKOVÁ, Jana KOMENDOVÁ, Petr MACHÁLEK, Jaroslav STRÁNSKÝ, Jana ZACHOVALOVÁ a Dominik ŽENATÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: muniPRESS, 2012, 752 s., Edice učebnic PrF MU. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 753 s., Edice Učebnice, sv. č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 143 s., Acta Universitatis Brunensis, sv. č. 435. ISBN 978-80-210-6036-4.
- GALVAS, Milan. Koaliční svoboda v českém pracovním právu. In: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk, 2012, s. 154–169. ISBN 978-80-7380-422-0.
- GALVAS, Milan. Úvahy o možnostech liberalizace pracovní doby v českém pracovním právu. In: FRÝDEK, Miroslav a Jaromír TAUCHEN. *Pocta Karlu Schellemu k 60. narozeninám*. 1. vyd. Brno: KEY Publishing s.r.o, 2012, s. 762–771. ISBN 978-80-7418-144-3.
- KOMENDOVÁ, Jana, Milan GALVAS, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Dominik ŽENATÝ. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, 182 s., Acta Universitatis Brunensis Iuridica, sv. č. 395. ISBN 978-80-210-5666-4.

- GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Social Policy, Labour Law and Social Security Law. In: *One or Many? The Laws and Structure of the European Union and the United States*. 1. vyd. Rock Island, IL: East Hall Press, 2011, s. 159–166. ISBN 978-1-878326-20-1.
- GALVAS, Milan. Úvahy o perspektívách liberalizace pracovního práva v ČR. In: BARANCOVÁ, Helena. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT DVA, 2011, s. 57–68. ISBN 978-80-89393-50-3.
- GALVAS, Milan a Zdeňka GREGOROVÁ. K některým otázkám dovolené na zotavenou. In: *Poceta Petru Hajnovi k 75. narodeninám*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 89–98. ISBN 978-80-7357-510-6.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2010. 303 s. Pracovní právo. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GALVAS, Milan. Některé problémy liberalizace českého pracovního práva. In: JANIČOVÁ, Eva a Marcel DOLOBÁČ. *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010. ISBN 978-80-7097-840-5.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Representation of Workers and Social Dialogue at the Level of Workplace. In: *XIX. World Congress of Labour Law and Social Security Law*. 2009.
- RABCOVÁ, Dana a Milan GALVAS. Sociální dialog v České republice na počátku 21. století. In: *Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na právnu reguláciu pracovnoprávných vzťahov*. 1. vyd. Košice: UPJŠ Košice, 2009, s. 165–188. ISBN 978-80-7097-780-4.
- GALVASOVÁ, Iva, Jan BINEK, Stanislav KADEČKA, Milan GALVAS, Filip RIGEL, Petr POSPÍŠIL, Lukáš POTĚŠIL, Jana FILIPOVÁ, Lenka RYBÁŘOVÁ, Kateřina CHABIČOVSKÁ, Jan HOLEČEK, Hana SVOBODOVÁ, Alena PŘIBYLÍKOVÁ, Antonín MLÁDEK a Petr POSPÍCHAL. *Katalogizace zákoných ustanovení upravujících činnosti obcí s rozšířenou působností včetně inovativních opatření k optimalizaci výkonu veřejné správy*. 2008.
- HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008, 224 s., Edice učebnic Právnické fakulty MU, svat. č. 420. ISBN 978-80-210-4773-0.

- GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: *Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Právnická fakulta MU, 2008. ISBN 978-80-210-4770-9.
- GALVAS, Milan. Sanctions in Czech Labour Law. In: *Theoretical and Practical Aspects in Poland and the Czech Republic*. Brno-Bialystok: Právnická fakulta MU, 2008. ISBN 978-80-210-4768-6.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. Vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb podle českého pracovního práva. In: *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej Únie*. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity, 2008, s. 76–85. ISBN 978-80-8082-191-3.
- GALVASOVÁ, Iva, Stanislav KADEČKA, Jan BINEK, Milan GALVAS, Dušan HALÁSEK, Václav TOUŠEK, Kateřina CHABIČOVSKÁ, Jan HOLEČEK, Petr KLUSÁČEK a Bohumil FRANTÁL. *Identifikace kompetencí zatěžujících výkon veřejné správy se zvláštním přihlédnutím k malým obcím*. Brno: Ministerstvo vnitra ČR, 2007, 61 s.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. K některým otázkám rovného postavení mužů a žen v současném českém důchodovém pojištění. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, 2007, roč. 2007, č. 15, s. 548–551. ISSN 1210-6410.
- GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In: *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2007, s. 50–59. ISBN 978-80-224-0958-2.
- GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, Praha: Academia, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1063–1073. ISSN 0231-6625.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, vii, 259 s., Právo pro denní praxi. ISBN 8025105571.
- GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, vi, 378 s., Právo pro denní praxi. ISBN 8025105237.
- GALVAS, Milan a Zdeňka GREGOROVÁ. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, 280 s., Edice učebnic Právnické fakulty MU, sv. č. 358. ISBN 8021036869.

- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Irena PÍCHOVÁ, Dana HRABCOVÁ, Eva ŠIMEČKOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s., Edice učebnic Právnické fakulty MU, sv. č. 351. ISBN 80-210-3558-7.
- SCHELLE, Karel, Jaroslava TOMANCOVÁ, Ilona SCHELLEOVÁ, Josef FIALA, Milan GALVAS, Milana HRUŠÁKOVÁ, Věra KALVODOVÁ, Petr PRŮCHA, Jindřiška ŠEDOVÁ, Jana ZEZULOVÁ, Martin JANKŮ, Alois HYNŠT a Zdeněk NOVOTNÝ. *Právní nauka pro školy i praxi*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, 446 s., Edice Právo. ISBN 80-86432-78-5.
- SCHELLE, Karel, Jana DUDOVÁ, Jana DOSTÁLOVÁ, Milan GALVAS, Jaromír HARVÁNEK, Pavel HUNGR, Ilona SCHELLEOVÁ a Renata VESELÁ. *Základy práva*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, 714 s., Edice Právo. ISBN 80-86432-68-8.
- GALVAS, Milan. Ústavní soud ke kolektivnímu vyjednávání. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2004, roč. 51, č. 7, s. 39–48. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan. K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. *Právo a zaměstnání*, Praha: Orac, 2003, roč. 9, č. 1, s. 9–17. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Ke kodifikaci pracovního práva. *Právo a zaměstnání*, Praha: Orac, 2003, roč. 9, č. 3, s. 2–7. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Krácení mzdy při porušení pracovní kázně. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2003, roč. 51, č. 9, s. 1–5. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan. O jednom oblíbeném způsobu obcházení právních předpisů. *Daně: odborný časopis pro daňové právo a praxi*, Praha: Orac, 2003, roč. 11, č. 1, s. 11–13. ISSN 1210-8103.
- GALVAS, Milan. Poznámky k některým ústavním aspektům současného českého pracovního práva. *Právo a zaměstnání*, Praha: Orac, 2003, roč. 9, č. 11, s. 2–9. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Ústavní soud ke kolektivnímu vyjednávání. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2003, roč. 51, č. 7, s. 39–48. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan. Změna přístupu k ust. § 202 odst. 1 zákoníku práce? *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2003, roč. 51, č. 2–3, s. 28–32. ISSN 0032-6208.
- FOOT, Margaret, Caroline HOOK a Milan GALVAS. *Personalistika*. / [české pracovní právo doplnil Milan Galvas]. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002, xii, 462 s., Praxe manažera. ISBN 80-7226-515-6.

- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů = Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002, viii, 247 s., Právo pro denní praxi. ISBN 80-7226-817-1.
- SCHELLE, Karel, Jaroslava TOMANCOVÁ, Jaromír HARVÁNEK, Miloš VEČERA, Ilona SCHELLEOVÁ, Milana HRUŠÁKOVÁ, Josef FIALA, Milan GALVAS, Petr PRŮCHA a Karel MAREK. *Právní nauka pro školy a praxi*. 5. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2002, 343 s., Právo. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Sbírka příkladů z pracovního práva a práva sociálního zabezpečení*. / [upravila Markéta Šálená]. 1. vyd. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2002, 79 s. ISBN 80-86473-12-0.
- GALVAS, Milan. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. *Právo a zaměstnání*, Praha: Orac, 2002, roč. 8, č. 1, s. 8–13. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. K rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2002, roč. 50, č. 4, s. 48–52. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan. K zajímavému rozhodnutí Nejvyššího soudu k výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písmeno c) zákoníku práce. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2002, roč. 50, č. 7–8, s. 91–96. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníka. *Justiční praxe: časopis české justice*, Praha: Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2002, roč. 50, č. 10, s. 563–571. ISSN 1211-0825.
- GALVAS, Milan. Úvahy nad jedním soudním rozhodnutím ve věci nemocenského pojištění. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 2002, roč. 50, č. 7–8, s. 96–101. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Irena PÍCHOVÁ, Patrik MATYÁŠEK, Dana HRABCOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 551 s., Edice učebnic PrF MU, sv. č. 284. ISBN 80-210-2665-0.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo do kapsy: nejčastější otázky a odpovědi. Díl I*. 1. vyd. Brno: Era, 2001, viii, 110 s., Právo. ISBN 80-86517-05-5.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo do kapsy: nejčastější otázky a odpovědi. Díl III*. 1. vyd. Brno: Era, 2001, vi, 88 s., Právo. ISBN 80-86517-06-3.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo pro zaměstnance i zaměstnavatele: vzory smluv s komentářem*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Computer Press, 2001. 74 s. (Jak na smlouvy). ISBN 80-7226-406-0.

- GALVAS, Milan, Ludmila LOCHMANOVÁ a Barbora ANTONOVÁ. *Vzory smluv a korespondence pro firmu: CD-ROM*. Praha: Computer Press, 2001. ISBN 80-7226-516-4.
- GALVAS, Milan. K některým aspektům sociálního dialogu po účinnosti zákona č. 155/2000 Sb. *Jurisprudence, vynutitelnost práva a právní praxe*, Utrecht: Stichting EMP, 2001, roč. 3, č. 5, s. 3–6. ISSN 1212-9909.
- GALVAS, Milan. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, Praha: Orac, 2001, roč. 7, č. 2, s. 12–16. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. K jednomu problému současné úpravy kolektivního pracovního práva v ČR. In: *Deset let Listiny základních práv a svobod v právním řádu České republiky a Slovenské republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. Mezinárodní politologický ústav, 2001, s. 196–209. ISBN 80-210-2749-5.
- GALVAS, Milan. K perspektivám dalšího vývoje pracovního práva České republiky. In: *Aktuální otázky vývoje právního řádu v České republice a ve Slovenské republice: sborník příspěvků z mezinárodní konference konané 26. 6. 2001 v Brně*. Brno: Institut dalšího vzdělávání, 2001, s. 315–323.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo pro zaměstnance i zaměstnavatele: vzory smluv s komentářem*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2000, 78 s., Jak na smlouvy. ISBN 80-7226-280-7.
- SCHELLE, Karel, Jaroslava TOMANCOVÁ, Jaromír HARVÁNEK, Miloš VEČEŘA, Ilona SCHELLEOVÁ, Milana HRUŠÁKOVÁ, Josef FIALA, Milan GALVAS, Petr PRŮCHA a Karel MAREK. *Právní nauka pro školy a praxi*. 4. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 335 s., Právo. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan a Zdeňka GREGOROVÁ. *Sociální zabezpečení*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 239 s., Edice učebnic PrF MU, sv. č. 243. ISBN 80-210-2292-2.
- GALVAS, Milan. Právní nauka pro školy i praxi. Kapitola 11. Pracovní právo. In: *Právní nauka pro školy i praxi*. 4. inovované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 248–282. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan. K některým pracovněprávním důsledkům smrti zaměstnavatele – fyzické osoby. *Právo a zaměstnání*, Praha: ORAC, 2000, roč. 6, č. 9–10, s. 3–5. ISSN 1211-1139.

- GALVAS, Milan. Nad jedním nálezem Ústavního soudu. *Právo a zaměstnání*, Praha: ORAC, 2000, roč. 6, č. 3–4, s. 45–48. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. *Právník*, Praha: Academia, 1999, roč. 138, č. 4, s. 334–341. ISSN 0324-7007.
- GALVAS, Milan. Úvaha o některých otázkách spojených s rozhodováním kolektivních pracovních sporů rozhodci. *Právo a zaměstnání*, Praha: ORAC, 1999, roč. 5, č. 3–4, s. 12–16. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. K aplikaci Směrnice Rady č. 91/533/EHS. In: *Zborník prednášok z medzinárodného sympózia*. Bratislava: Prosperity, 1999, s. 118–126. ISBN 80-968219-2-X.
- SCHELLE, Karel, Jaroslava TOMANCOVÁ, Jaromír HARVÁNEK, Miloš VEČEŘA, Ilona SCHELLEOVÁ, Milana HRUŠÁKOVÁ, Milan GALVAS, Josef FIALA, Petr PRŮCHA a Karel MAREK. *Právní nauka pro školy a praxi*. 3. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, 335 s., Právo. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan. Právní nauka pro školy i praxi. [Kapitola 11. Pracovní právo]. In: *Právní nauka pro školy i praxi*. 3. inovované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 247–274. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan. Malá poznámka k problému tzv. zpětvzetí okamžitého zrušení pracovního poměru. *Právo a zaměstnání*, Praha: ORAC, 1998, roč. 4, č. 5, s. 7–8. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Nad jedním soudním rozhodnutím vztahujícím se k pracovníprávní ochraně absolventů. *Právo a zaměstnání*, Praha: ORAC, 1998, roč. 4, č. 7–8, s. 12–13. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva. *Právník*, Praha: Academia, 1998, roč. 137, č. 4, s. 308–316. ISSN 0324-7007.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k podmínkám dalšího působení pracovního práva. In: *Pracovní právo na přelomu tisíciletí*. Praha: Orac, 1997, s. 6–9.
- GALVAS, Milan. Pracovníprávní postavení studenta. In: *Právní minimum pro studenty VŠ aneb co by měl každý student vysoké školy vědět*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 79–97. ISBN 80-210-1490-3.

Článek v odborném periodiku

- GALVAS, Milan. K problematice tzv. vnitřních předpisů v pracovním právu. *Právo a zaměstnání*, Praha: ORAC, 1997, roč. 3, č. 7–8, s. 2–6. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k platné úpravě srážek ze mzdy. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 1997, roč. 45, č. 1, s. 23–31. ISSN 0032-6208.
- GALVAS, Milan. Poznámka k okamžitému zrušení pracovního poměru podle par. 54 odst. 1 zákoníku práce. *Práce a mzda*, Praha: Práce, 1997, roč. 45, č. 4, s. 34–38. ISSN 0032-6208.
- SCHELLE, Karel, Jaroslava TOMANCOVÁ, Jaromír HARVÁNEK, Miloš VEČEŘA, Ilona SCHELLEOVÁ, Milana HRUŠÁKOVÁ, Milan GALVAS, Josef FIALA a Karel MAREK. *Právní nauka pro školy a praxi*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1996, 335 s., Právo. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s., Acta Universitatis Brunensis Iuridica, sv. č. 145. ISBN 80-210-1054-1.
- GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb co by měl vědět každý zaměstnavatel a zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: Elita Bohemia, 1995, 228 s. ISBN 80-901-9270-X.
- SCHELLE, Karel, Jaroslava TOMANCOVÁ, Jaromír HARVÁNEK, Miloš VEČEŘA, Milana HRUŠÁKOVÁ, Milan GALVAS, Ilona SCHELLEOVÁ, Josef FIALA a Karel MAREK. *Právní nauka pro školy a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 323 s., Právo. ISBN 80-210-1118-1.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatel. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1995, roč. 3, č. 1, s. 78–91. ISSN 1210-9126. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/9498>
- SCHELLE, Karel, Josef FIALA, Milana HRUŠÁKOVÁ, Jan HURDÍK, Ilona SCHELLEOVÁ, Jaruška STAVINHOVÁ, Ivo TELEČEK, Josef BEJČEK, Petr HAJN, Karel MAREK, Jarmila POKORNÁ, Naděžda ROZEHNALOVÁ, Milan GALVAS, Milan PEKÁREK, Pavel MATES, Věra KORECKÁ a Otakar ELLER. *Základy práva. 2, Soukromé právo*. 2. vyd., oprav. a dopl. Brno: Masarykova univerzita, 1994, 314 s., Edice učebnic PrF MU, sv. č. 119. ISBN 80-210-0581-5.

- SPOUSTA, Vladimír, Bohumír BLÍŽKOVSKÝ, Stanislava KUČEROVÁ, Milan PŘADKA, Otto ČAČKA, Milan GALVAS, Evžen ŘEHULKA, Stanislav STŘELEC, Ivan ŠMAHEL, Pavel PÁCL a Jaroslav ŘEZÁČ. *Teoretické základy výchovy ve volném čase*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1994, 183 s. ISBN 80-210-1007-X.
- GALVAS, Milan. Základy pracovního práva. In: *Základy práva. 2., Soukromé právo*. vyd. 2. opr. a dopl. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 225–244, Edice učebnic Právnické fakulty MU, sv. č. 119. ISBN 80-210-1036-3.
- GALVAS, Milan. K některým aktuálním otázkám pracovního práva. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1994, roč. 2, č. 1, s. 139–149. ISSN 1210-9126. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/10403>
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k novele Zákoníku práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1994, roč. 2, č. 4, s. 18–36. ISSN 1210-9126. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/10175>
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k ochraně osobnosti v pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1994, roč. 2, č. 5, s. 21–29. ISSN 1210-9126. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/10085>
- GALVAS, Milan. K základním otázkám svobody pracovní smlouvy v pracovním právu. In: *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu: sborník příspěvků ze symposia: Brno, 17. února 1994*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 7–12, Acta Universitatis Brunensis Iuridica, sv. č. 138. ISBN 80-210-0966-7.
- SCHELLE, Karel, Josef FIALA, Milana HRUŠÁKOVÁ, Jan HURDÍK, Ilona SCHELLEOVÁ, Jaruška STAVINHOVÁ, Ivo TELEEC, Josef BEJČEK, Petr HAJN, Karel MAREK, Jarmila POKORNÁ, Naděžda ROZEHNALOVÁ, Milan GALVAS, Milan PEKÁREK, Pavel MATES, Věra KORECKÁ a Otakar ELLER. *Základy soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 296 s., Právo. ISBN 80-210-0581-5.
- GALVAS, Milan a Z. GREGOROVÁ. Ústavní právo na práci a právo na zaměstnání. In: *Aktuální otázky českého a československého konstitucionalismu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 133–141, Acta Universitatis Brunensis Iuridica, sv. č. 117. ISBN 80-210-0619-6.
- GALVAS, Milan a Zdeňka GREGOROVÁ. *Dokumenty práva sociálního zabezpečení. 2. díl*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1992, 146 s. ISBN 80-210-0505-X.

Pracovné právo a ekonomika digitálnych platforiem¹

Helena Barancová

Anotace

Príspevok je zameraný na problematiku zdieľanej ekonomiky, najmä na poskytovanie služieb prostredníctvom digitálnej platformy. Na danú problematiku nazerá z hľadiska pracovnoprávneho a zamýšľa sa nad právnym postavením digitálnych platforiem a osôb, ktoré dané služby následne poskytujú i nad samotnou právnou povahou poskytovanie služieb skrze digitálne platformy. Opomenutá nie ani otázka, v akých prípadoch je možno na tento typ poskytovaní služieb nazerat' ako na výkon závislej práce.

Klíčová slova

Digitálna doba; kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika; pracovné právo; nové technológie; samostatne zárobkovo činná osoba; zamestnanec; nové obchodné modely; hospodárske subjekty; požiadavky prístupu na trh; profesionálne poskytovanie služieb; regulačné postupy; právne podmienky; digitálna platforma; ochrana používateľa; tradičné pracovnoprávne vzťahy; neštandardné zamestnania; flexibilná práca; definícia pracovník v práve EÚ; právom garantované práva zamestnancov.

Annotation

The contribution has been focused on the issue of shared economy, especially on providing services through a digital platform. It deals with stated problematics from the labour law point of view and thinks about legal position of digital platforms and persons, who such services subsequently provide, as well as about legal nature of providing services through digital platforms. The following question cannot be omitted, in which cases it is possible to consider this type of providing services as performance of dependent work.

¹ Príspevok vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca, zodp. riešiteľ: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Keywords

Digital Time; Collaborative (Sharing) Economy; Labour Law; New Technologies; Self-employed Person; Employee; New Business Models; Economic Subjects; Market Access Requirements; Professional Service Provision; Regulatory Procedures; Legal Conditions; Digital Platform; User Protection; Traditional Labour-law Relations; Non-standard Employment; Flexible Work; Definition of a Worker in the EU Law; Rights Guaranteed by Law to Employees.

1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA

Digitálna doba na prahu štvrtej priemyselnej revolúcie prináša so sebou aj nové formy ekonomiky (ekonomiky digitálnych platforiem) a tým aj rozšírenie doterajších foriem flexibilnej práce. Novým fenoménom v ostatných rokoch je práca vykonávaná cez online pôsobiace digitálne platformy, akým spôsobom funguje aj zdieľaná, resp. (kolaboratívna) ekonomika.

Vznik nových druhov a spôsobov prác pod vplyvom digitálnych platforiem naberá vysokú dynamiku a má pred ich právnou reguláciou výrazný predstih. Vplyvom digitalizačných procesov vznikajú nové modely pracovných vzťahov, ktoré doteraz sú stále mimo oblasť právnej regulácie. Ide najmä o nové druhy a spôsoby prác, ktoré sa uskutočňujú buď pomocou digitálnych platforiem, ale aj o iné nové druhy jednorázových alebo príležitostných prác, ktoré vykonáva fyzická osoba s vysokým stupňom samostatnosti a s výrazným oslabením subordinačného princípu.

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce vytvára náročné právne prostredie pri právnej identifikácii právneho statusu fyzickej osoby, či táto spĺňa právne charakteristiky zamestnanca alebo právne charakteristiky samostatne zárobkovo činnnej osoby. Súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov, aby na jednej strane podporovali ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane zabezpečili dostatočnú sociálnoprávnu ochranu nielen zamestnancov ale aj osôb samostatne zárobkovo činných. Členské štáty EÚ by sa mali s uvedenými problémami vysporiadať spôsobom, ktorý by bol súladný s požiadavkami digitálnej doby a súčasne ustanoviť národné právne limity a podmienky

rozvoja nových právnych modelov digitálnej ekonomiky v súlade s pravidlami voľnej hospodárskej súťaže.

Predpokladá sa, že digitalizácia výrobných procesov v nasledujúcich rokoch vyvolá aj protichodné procesy, pretože povedie k podstatnej redukcii potreby pracovných síl v tradičných povolaniach, čo následne vyvolá zásadné zmeny nielen na európskom trhu práce.

Na tieto úlohy sa má už v súčasnosti dostatočne pripraviť najmä vzdelávací systém, ktorý musí byť v dostatočnom predstihu pred akútnymi potrebami trhu práce. Už teraz má existujúci vzdelávací systém vo vzťahu k budúcim potrebám ekonomiky až alarmujúce meškanie.

Na rozdiel od podstatnej väčšiny záväzkových právnych vzťahov v pracovnom práve, ktoré sú dvojstrannými právnymi vzťahmi, v právnom modeli ekonomiky platforiem participujú tri právne subjekty, poskytovatelia služieb, používatelia služieb a sprostredkovateľ služieb, ktorým je konkrétna digitálna platforma.

Samotnú povahu konkrétneho vzťahu medzi príslušnou digitálnou platformou a poskytovateľom služby predurčujú najmä okolnosti, či poskytovateľ služby sám znáša riziko poskytovania svojich služieb, či znáša aj ostatné náklady spojené s ich poskytovaním. Podstatnou okolnosťou pri právnej identifikácii vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou digitálnou platformou je aj okolnosť, kto z týchto subjektov, poskytovateľ konkrétnej služby alebo platforma rozhoduje napríklad o spôsobe výkonu poskytovanej služby, o cene služby, o čase, kedy sa bude vykonávať služba.

Digitálna doba a s ňou vznikajúce nové pracovné modely neustále rozširujú kategóriu fyzických osôb, ktoré sú často bez akejkoľvek sociálnoprávnej ochrany, pretože pracujú len príležitostne, na zavolanie ako napr. crowdworkeri reagujúci na ad hoc on-line požiadavky rôznorodých subjektov, ktorí svoje podnikateľské zámery úspešne uskutočňujú „on-line ponukami vo vzťahu k anonymnému davu.“ Crowdworkeri nie sú v prevažnej miere zamestnancami ani osobami samostatne zárobkovo činnými.

Vo svetle stále sa rozširujúcich nových pracovných modelov vplyvom digitálnej doby aj tlakom nadnárodných korporácií fakticky dochádza k neustálej redukcii fyzických osôb uskutočňujúcich závislú prácu v štandardných

pracovných pomeroch. Existujúci tlak nadnárodných podnikateľských štruktúr tým aj do budúcnosti zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery.

2 PRÁVNA POVAHA DIGITÁLNYCH PLATFORMIEM

Digitalizácia výroby v súčasnosti vedie podľa ekonomickej teórie k tzv. platformizácii hospodárstva, k uskutočňovaniu rôznych druhov prác prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platformi. Online pôsobiace digitálne platformy fungujú takým spôsobom, že plnia len funkciu sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služieb a užívateľom služieb tým, že spájajú poskytovateľov služieb s používateľmi-prijemcami služieb, spotrebiteľmi, a tým zjednodšujú ich vzájomné transakcie.

Iné digitálne platformy okrem úlohy sprostredkovateľa samé poskytujú určitý druh činností hlavne z oblasti služieb. Ak ťažisko digitálnej platformy spočíva len v úlohe sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjemcom služby, poskytovateľ služby nie je v absolútnej väčšine prípadov vo vzťahu k príslušnej digitálnej platforme v pracovnoprávnom vzťahu a nemá status zamestnanec.

Na druhej strane sa často stáva, že príslušná digitálna platforma okrem toho, že sprostredkúva služby individuálnym poskytovateľom, aj sama poskytuje tieto služby ako predmet svojej činnosti (príklad platformy Uber).

Ako prototypy nových druhov a spôsobov práce pomocou digitálnych platformi sa považujú v praxi najmä platformy Uber a rôzne druhy crowdworkingu.

Základným účelom príslušnej digitálnej platformy je mať čo najviac zákazníkov (hospodárskych subjektov) a tiež čo najviac dodávateľov služieb (crowdworkerov). V niektorých prípadoch aj samotná digitálna platforma má podstatne aktívnejšiu úlohu v trojuholníku zadávateľ, platforma, dodávateľ. Ak jej úloha je vysoko aktívna, napríklad ak osobne kontroluje výkon práce crowdworkera, určuje alebo inak ovplyvňuje spôsob výkonu práce, môže byť v pozícii zamestnávateľa. Pritom digitálna platforma nemusí mať žiadnú fyzickú infraštruktúru, môže mať len minimálny počet zamestnancov, ktorí organizujú výmenu medzi anonymným davom

Ľudia zúčastňujúcich sa na plnení zákaziek. Takýto typ digitálnej platformy si určuje od zadávateľa-hospodárskeho subjektu relatívne vysoký podiel zo sprostredkovaných obchodov, ktoré v Európe priemerne činia okolo 20 až 30 % celkovej ceny zákazky.²

Ide nielen o typické služby akými sú doprava, ubytovanie, prenájom, ale aj o rôzne iné práce hospodárskej povahy, ktoré možno vykonávať odľahčene spôsobom (napr. vypracovanie veľkých projektov).

Ako už bolo spomenuté, aj medzi samotnými online pôsobiacimi platformami sú rozdiely. Niektoré z nich kontrolujú svojich dodávateľov menej, iné viac. Platformy poskytujú svojim klientom relatívne široké spektrum možností výberu hlavne dodávateľov. Týmto spôsobom svojim klientom (často veľkým a prosperujúcim hospodárskym subjektom) uľahčujú výber konkrétneho crowdworkera. Kontrolný systém zo strany online pôsobiacej digitálnej platformy vo vzťahu k vykonávateľovi práce by skôr nasvedčoval osobnej závislosti jednotlivého crowdworkera, čím by sa dala predpokladať aj existencia pracovného pomeru medzi ním a príslušnou digitálnou platformou.

3 POJEM CROWDWORKING AKO TYPICKEJ FORMY EKONOMIKY PLATFORMIEM

Slovo crowdworking nemá svoj presný slovenský či český gramatický ekvivalent. V doslovnej podobe ide o prácu, ktorá sa zadáva do „neznámeho anonymného davu“ a potenciálni dodávatelia takejto práce môžu byť nielen z tej istej ale aj z inej krajiny, či z iného kontinentu. Sami sa navzájom nepoznajú, tak, ako je to v klasickom štandardnom pracovnoprávnom vzťahu, v ktorom sa zamestnanec pozná so svojím kolegom na pracovisku zamestnávateľa.

Pokiaľ ide o prácu uskutočňovanú právnou formou crowdworkingu, ten sa uskutočňuje nielen medzi fyzickými osobami, ale zadávateľmi práce „do anonymného davu,“ sú aj veľmi prosperujúce hospodárske subjekty na národnej alebo aj nadnárodnej úrovni, ktoré týmto spôsobom môžu s minimálnym počtom zamestnancov (ale aj bez zamestnancov) a tým aj s minimálnymi nákladmi na pracovné sily maximalizovať svoje zisky.

² Weissbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0, Bundes Ministerium für Arbeit und Soziales, Stand: März 2017, s. 59.

Pre mnohé druhy prác, ktoré je možné uskutočňovať prostredníctvom internetu, je takýto výkon práce pre odberateľa veľmi efektívny, lacný a zo strany odbornej literatúry sa označuje za situáciu *totálnej flexibility*, resp. aj *novodobého otroctva*. Fyzická osoba, ktorá prácu vykonáva, nemusí disponovať výrobnými ani pracovnými prostriedkami. Pre výkon jej práce stačí, ak je pripojená na internet, sedí doma pri počítači v tej istej krajine alebo v inej krajine či svetadieli.³ Základným pracovným prostriedkom crowdworkera je smartfón a predpokladom výkonu ich práce, resp. pracovnou podmienkou je pripojenie k internetu.

Na rozdiel od outsourcingu, pri ktorom sa presúvajú určité úlohy na tretie subjekty, kedy sa podnikateľ zbavuje menej efektívnych činností, ktoré by mohol uskutočňovať vlastnými zamestnancami, pri crowdsourcingu podnikateľské činnosti sa prostredníctvom digitálnych platforiem na zmluvnom základe presúvajú na neurčitý počet osôb (dav) – potenciálnych dodávateľov služieb rôzneho druhu.

Na rozdiel od iných foriem neštandardných zamestnaní akým je čiastočný pracovný úväzok alebo telepráca, crowdworking sa neuskutočňuje v hierarchickej organizačnej štruktúre zamestnávateľského subjektu, napr. v podniku, ale prebieha mimo rámca existujúcich podnikových štruktúr. Crowdworker sa nezačleňuje výkonom svojej práce do podnikových organizačných štruktúr svojho zamestnávateľa. Takto decentralizované formy organizácie práce uskutočňované prostredníctvom informačných technológií sú charakteristické veľmi nízkymi mzdovými nákladmi, nízkymi nákladmi na dopravu cez internet, nižšou potrebou kontroly výrobného procesu s dôrazom na konečný výsledok práce. Práca uskutočňovaná crowdworkingom je pre podnikateľa veľmi efektívna, nízko nákladová aj napriek tomu, že jednotliví dodávatelia práce sa môžu nachádzať vo veľkej geografickej vzdialenosti, pretože môžu pracovať v rôznych krajinách či svetadieloch.

Aj napriek tomu, že v našom právnom systéme máme už zakotvenú teleprácu ako aj domácku prácu, existujú rozdiely medzi telepracou a prácou crowdworkera, pretože telepráca, ktorá sa podľa súčasného právneho stavu

³ WISSKIRCHEN, G. a J. SCHWINDLING. Crowdworking im Lichte des Arbeitsrechts. *Zesar*, August 2017, s. 318 a nasl.; KRAMER, R. Klickarbeit zum Hungerlohn *Spiegel*. [online] 12. 7. 2016; DÄUBLER, W. a T. KLEBE. Crowdwork: Die neue Form der Arbeit-Arbeitgeber auf der Flucht? *Neue Zeitschrift fuer Arbeitsrecht*, 2015, s. 1032, 1036.

Slovenskej republiky uskutočňuje v pracovnom pomere a pri ktorej technické pracovné prostriedky – informačné technológie zamestnancovi poskytuje zamestnávateľ, crowdworker naopak musí za využitie softveru príslušnej digitálnej platforme platiť. Pri identifikácii konkrétneho právneho vzťahu táto skutočnosť je súčasne indíciou, svedčiacou o tom, že fyzická osoba – dodávateľ služieb, nemá priznaný status zamestnanca. Crowdworkeri majú prístup k internému chat-systému a pravidelne zodpovedajú za funkcionálnu všetkých technických prostriedkov pre výkon práce.

Aj medzi výkonom práce doma v zmysle Zákonníka práce SR a prácou crowdworkera existujú diferenciálne rozdiely. Domácky zamestnanec, ktorý svoju prácu vykonáva v pracovnom pomere (podľa Zákonníka práce SR len v pracovnom pomere) je na rozdiel od crowdworkera podstatne viac viazaný povinnosťou plniť pokyny svojho zamestnávateľa.⁴

4 CROWDWORKING – TROJSTRANNÝ PRÁVNY VZŤAH

Tak, ako v iných prípadoch prác uskutočňovaných prostredníctvom digitálnych platforiem, na celkovom procese crowdworkingu sa zúčastňujú tri subjekty, crowdsourcer (navrhovateľ, napríklad veľký hospodársky subjekt), príslušná digitálna platforma a fyzická osoba, ktorá dodáva požadovaný druh práce (služby) – crowdworker. Vzťah medzi crowdsourcerom a crowdworkerom sa uskutočňuje cez príslušnú digitálnu platformu.

Aj medzi zadávateľom prác a príslušnou digitálnou platformou sa predpokladá určitý obchodnoprávny zmluvný typ, najčastejšie zmluva o dielo.

Pre crowdworkerov hranice štátov nie sú žiadnou právnou prekážkou výkonu práce. Flexibilita ich pracovného času je v porovnaní s tradičným pracovným pomerom veľmi vysoká. Crowdworkeri robia kedy chcú a ako chcú a odkiaľ chcú. Z tohto faktu vznikajú aj veľmi závažné dôsledky z hľadiska pracovného práva, daňového práva ako aj práva sociálneho poistenia, pokiaľ by dodávateľia (crowdworkeri) práce boli v pozícii zamestnanca alebo osoby samostatne zárobkovo činnej.

Ak by išlo o pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom, bolo by treba v týchto prípadoch postupovať podľa Nariadenia EÚ 2008/593 „Rím I.“

⁴ Rozhodnutie pracovného súdu Spolkovej republiky Nemecko z 14. 6. 2016, sp. zn. BAG, 9 AZR 305/15.

s prednosťou voľby práva, resp. by sa tento pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom spravoval podľa miesta výkonu práva, resp. miesta, kde má sídlo online pôsobiaci digitálna platforma.⁵

5 DOTERAJŠÍ ROZVOJ CROWDWORKINGU

Prostredníctvom crowdworkingu sa už v súčasnosti globálne uskutočňuje nemalý rozsah pracovných činností. Crowdworkingom sa vykonávajú rôzne práce najmä z oblasti služieb, ale aj právne poradenstvo, pomoc v domácnostiach, vyhotovovanie dizajnov, programov a iných veľkých či menších projektov.

V rámci crowdworkingu sa uskutočňujú aj veľmi krátkodobé práce tzv. clic-kworking, zadanie reklamy, rešerší, vykonávanie ankiet. Práca tohto druhu sa všeobecne veľmi nízko honoruje (cca 1,25 dolárov pri priemernej mzde 3 doláre za hodinu).⁶

V nemeckom hospodárstve cca 3 % podnikateľov používa crowdworking na plnenie svojich úloh. Ide predovšetkým o veľké podnikateľské subjekty. Podľa aktuálnych štatistických údajov na pracovnom trhu v Nemecku sa vyskytuje okolo milión crowdworkerov.⁷

6 PREDNOSTI CROWDWORKINGU PRE OSOBU, VYKONÁVAJÚCU PRÁCU

Nedá sa povedať, že digitálne formy práce sú prospešné a výhodné výlučne pre odberateľov práce (užívateľov) a pre príslušné platformy.

Dodávateľ práce robí formou crowdworkingu prácu s vysokou úrovňou flexibility najmä pokiaľ ide o časové a priestorové poňatie flexibility, pokiaľ

⁵ DÄUBLER, W. a T. KLEBE. Crowdwork: Die neue Form der Arbeit-Arbeitgeber auf der Flucht? *Neue Zeitschrift fuer Arbeitsrecht*, 2015, s. 1032, 1038.

⁶ Nutzung von Crowdworking noch wenig verbreitet. *Freier Deutscher Gewerkschaftsbund*, 2016, s. 384162; KOCHER-HENSEL. Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen-ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2016, s. 984; HANAU, P. Schöne digitale Arbeitsrecht? *Neue juristische Wochenschrift*, 2016, a. 2613, 2615.

⁷ KRAMER, B. Klickarbeit zum Hungerlohn, *Spiegel* [online] 12. 5. 2016; Weissbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0, Bundes Ministerium für Arbeit und Soziales, 2017, Stand: März 2017, s. 59.

nie je viazaný pokynovým právom digitálnej platformy včítane kontroly zo strany zadávateľa práce. Dôležitý je výsledok jeho práce. Tento spôsob výkonu práce môže byť pre samotné fyzické osoby uskutočňujúce uvedený digitálny typ práce podnetný, tvorivý z rôznych aj rodinných a osobných dôvodov, včítane zdravotných dôvodov. Crowdfunding možno uskutočňovať v akomkoľvek čase, aj vo voľnom čase crowdworkera. Možno ho uskutočňovať aj popri inej zárobkovej činnosti, na rodičovskej dovolenke. Samotnému crowdworkerovi práca tohto druhu s výnimkou nízkeho a nepravidelného honorovania poskytuje viac priestoru pre jeho individuálnu kreativitu.

Najväčším nedostatkom najmä drobných prác uskutočňovaných prostredníctvom digitálnych platforiem je skutočnosť, že nepredstavujú pre dodávateľa práce istotu stáleho hmotného zabezpečenia životných potrieb a sú pri obrovskej konkurencii dodávateľov podstatne málo honorované zo strany zadávateľa práce.

Tento spôsob práce je zaujímavý hlavne pre fyzické osoby, ktoré samostatne pracujú.

7 PREDNOSTI A RIZIKÁ CROWDWORKINGU PRE DIGITÁLNE PLATFORMY A (CROWDSOUCEROV)

Medzi prednosti crowdworkingu pre podnikateľské subjekty patrí cena práce, ktorá im znižuje celkové náklady, najmä mzdové náklady, ak neviažu crowdworkerov pracovnoprávnymi vzťahmi.

Zadávateľ práce do „davu“ často osobitne neskúma, aké vzdelanie má fyzická osoba – crowdworker. Zamestnávateľia-podnikatelia prostredníctvom crowdworkingu šetria na nákladoch (stav totálnej flexibility) a pre niektoré úseky činnosti, ktoré tvoria ich predmet činnosti, nemajú ani jedného interného zamestnanca.

Dokonca existujú v súčasnosti predstavy, že k tomu, že podnikateľ by mohol úspešne plniť úlohy vyplývajúce z predmetu svojej činnosti aj za situácie, žeby nebol zamestnávateľom a nezamestnával ani jedného zamestnanca.

Podnikateľ aj keď nebude mať žiadného zamestnanca, môže všetok svoj predmet činnosti rozdrobiť do menších zákaziek a online spôsobom ich

adresovať do „anonymného davu.“⁶⁸ Organizuje si to buď sám s minimálnym počtom interných zamestnancov alebo prostredníctvom online pôsobiaciej platformy na základe obchodnoprávneho zmluvného typu.

8 DRUHY A SPÔSOBY CROWDWORKINGU

V doterajšej aplikačnej praxi sa vyvinuli rôzne právne formy crowdworkingu. Ekonomika platforiem predstavujú štyri základné oblasti. Existujú sociálne komunikačné platformy akou je platforma Facebook, XING a digitálne platformy typu ebay. Relatívne samostatnú oblasť tvoria digitálne platformy Uber, Airbnb a digitálne platformy typu Crowdworkingu.

K najznámejším digitálnym platformám crowdworkingu patria platformy Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Twago, 99 designs alebo Upwork.

Popri uvedených formách crowdworkingu sa relatívne úspešne rozvíja už vyššie spomínaný Clickworking, platforma pre účely výkonu menšieho rozsahu, ako sú napr. spracovanie rešerší, reprezentatívne výskumy, iných menších ankiet, ktoré sa v porovnaní s veľkými projektmi zadanými veľkými hospodárskymi subjektmi cez digitálne platformy, sa najvýhodnejšie honorujú.⁹

Z hľadiska druhu a spôsobu adresátov crowdworkingu sa v ekonomike digitálnych platforiem rozlišuje *interný crowdworking* a *externý crowdworking*. Interný crowdworking smeruje zamestnávateľ voči svojim interným zamestnancom podniku či koncernu. Zadá im určitú úlohu na spôsob „verejnej súťaže“ a diferencovane odmeňuje najlepšie riešenia od menej kvalitných riešení.

V praxi budúcnosť pracovného práva a jeho ďalší rozvoj najviac „ohrozuje“ externý crowdworking, ktorý uskutočňujú veľké hospodárske subjekty na národnej aj nadnárodnej úrovni a zadávajú svoje úlohy „do anónymneho inteligentného davu“ mimo podnik či koncern. Adresátom zadania sú fyzické osoby v rôznych častiach sveta. Geografické vzdialenosti medzi

⁸ GÜNTER, J. a M. BÖGLMÜLLER. Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2015, s. 1025–1030; Wiessbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0. Bundes Ministerium für Arbeit und Soziales, 2017, Stand: März 2017, s. 56.

⁹ KRAUSE, R. Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2016, s. 1004; HENNEBERGER-SUDJANA, S. a F. HENNENBERGER. *Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf die Beschäftigung und arbeitsrechtliche Herausforderungen*. München, 2016.

crowdworkermi nie sú síce žiadnym problémom, ale ak by išlo o pracovno-právny vzťah crowdworkera, takýto pracovnoprávny vzťah ako pracovno-právny vzťah s cudzím prvkom by sa mal spravovať nariadením 593/2008 „Rím I.“

Podstatne komplikovanejšie situácie vzniknú v súvislosti s online pôsobiacimi digitálnymi platformami pokiaľ ide o ich zdaňovanie a poistný systém. Tieto problémy sa už reálne vyskytujú aj na Slovensku. Digitálne platformy sa bránia plateniu daní s argumentom zákazu dvojitého zdanenia, ak dane platia dane v štáte, v ktorom má sídlo digitálna platforma.

Externý crowdworking predstavuje riziko pre pracovné právo hlavne z dôvodu, že ním dochádza k obrovskej redukcii klasických zamestnávateľov a klasických zamestnancov, ktorí svojich zamestnancov zamestnávajú v klasickom pracovnom pomere. Hospodársky subjekt-podnikateľ nemusí zamestnávať ani jedného zamestnanca a celý svoj predmet činnosti „rozdrobí“ na menšie celky a ich výkon zabezpečuje zadávaním zákaziek do anonýmneho davu. On sám nenesie žiadnu zodpovednosť za jedincov – adresátov svojej svojej zákazky tvoriacich „anonýmny dav.“

Neposkytuje im žiadne pracovné prostriedky ani nástroje, stačí, ak potenciálny dodávateľ príslušnej zákazky-crowdworker má k dispozícii počítač a je pripojený na internet.

9 FÁZY VEDÚCE K FORMALIZÁCIÍ CROWDWORKINGU

Prvou fázou vykonávania prác formou crowdworkingu je registrácia potenciálneho dodávateľa prác. Často ešte pred registráciou si digitálna platforma rôznym spôsobom zabezpečuje personálne údaje buď priamo od potenciálnych záujemcov, keď žiada napríklad predloženie rôznych dokladov (napr. vodičské oprávnenie) alebo „zberá“ o nich údaje zo sociálnych sietí.

Po uskutočnení registrácie digitálna platforma uzatvára s fyzickou osobou rámcovú zmluvu na neurčitý čas, ktorá obsahuje všeobecné ustanovenia budúcej individuálnej pracovnej zmluvy, včítane konkrétnych skutočných pracovných aktivít a odmeňovania.

Ako z vyššie uvedeného vidno, pri práci uskutočňovanej formou crowdworkingu sa v aplikačnej praxi uzatvára rámcová zmluva, t.j. zmluvný typ,

ktorý existujúce pracovné právo SR nepozná a v zmysle § 18 Zákonníka práce ani neumožňuje (uzavretosť zmluvných typov v pracovnom práve podľa aktuálnej pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky).

Až v druhej fáze smerujúcej ku crowdworkingu sa uzatvára individuálna pracovná zmluva, resp. iný druh zmluvy najčastejšie s príslušnou digitálnou platformou alebo priamo s objednávateľom prác, ktorý je napr. veľkým a veľmi úspešným hospodárskym subjektom na národnej alebo na nadnárodnej úrovni.

Ak napríklad digitálna platforma uzná, že príslušnému individuálnemu dodávateľovi práce prizná status zamestnanec, *zmluvnou stranou individuálnej pracovnej zmluvy je digitálna platforma, resp. samotný zádávateľ práce (hospodársky subjekt)*. V tomto posledne uvedenom právnom modeli vystupuje príslušná digitálna platforma v pozícii púheho sprostredkovateľa. V závislosti od určenia právneho statusu dodávateľa práce sa uzatvára buď pracovná zmluva alebo iný typ zmluvy.¹⁰

10 KRÁTKODOBOŠŤ CROWDWORKINGU – PREKÁŽKA PRACOVNÉHO POMERU?

Pracovné úlohy uskutočňované zo strany fyzických osôb formou crowdworkingu môžu byť vykonávané dlhšie, ale aj veľmi krátko v závislosti od charakteru zadaných úloh. Určenie týchto vzťahov v podstatnej miere závisí od toho, od koho dostáva fyzická osoba – crowdworker pokyny k výkonu svojej pracovnej činnosti. Skúma sa v tejto súvislosti aj časové a priestorové vymedzenie pracovného záväzku fyzickej osoby – crowdworkera.

Nové informačné a komunikačné technológie podstatným spôsobom uľahčujú kontrolu crowdworkera aj napriek vysokému stupňa decentralizácie organizácie práce a geografickej vzdialenosti crowdworkerov.

¹⁰ LINGEMANN, S. a J. OTTE. Arbeitsrechtliche Fragen der „Economy on demand“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2015, s. 1042, 1046.

DÄUBLER, W. *Internet und Arbeitsrecht*. 5. vyd. 2015, bod č. 446; Podľa záverov 71. Deutschen Juristentag crowdworker má byť považovaný za osobu podobnú zamestnancovi – táto ich právna kvalifikácia je najsprávnejšia s ohľadom na ich faktické postavenie. *Neue Juristische Wochenschrift*, 2014, s. 2257; MEYER-MICHAELIS, I., K. FÄLTEN a A. SCHÄFER. Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking-Chancen und Risiken dieser Möglichkeit von Fremdpersonaleinsatz. *Der Betrieb*, 2016, s. 2543.

Tieto kontrolné mechanizmy z pohľadu digitálnych platforiem zabezpečujú, aby kvalita práce zo strany dodávateľov čo najviac zodpovedala predstavám hospodárskych subjektov-podnikateľov, ktorí sú súčasne v pozícii ich zákazníkov. Aj z toho dôvodu niektoré digitálne platformy dosť intenzívne zasahujú do spôsobu výkonu práce crowdworkera ako aj do priebehu výkonu práce. Určujú dodávateľom časový harmonogram a neuspokojujú sa len s kontrolou pracovného výsledku dodávateľa služieb. Pomocou takýchto mechanizmov a opatrení sa zaručuje, aby crowdworker napriek krátkodobému a časovo obmedzenému pracovnoprávnemu vzťahu pracoval tak intenzívne viazaný pokynmi ako pracujú zamestnanci v dlhodobejšom pracovnoprávnom vzťahu.

Krátka doba trvania právneho vzťahu medzi crowdworkerom a príslušnou digitálnou platformou nie je podľa zahraničnej právnej literatúry právnou prekážkou existencie pracovného pomeru.

Ak ide o pracovnú zmluvu, dĺžka trvania pracovného pomeru nie je rozhodujúca, aj keď sú to v prevažujúcej miere pracovné pomery trvajúce len niekoľko dní alebo len pár hodín. Pri takýchto krátkych pracovných pomeroch vzniká skôr otázka, či v ich rámci vôbec možno realizovať vzťah osobnej závislosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi najmä prostredníctvom plnenia jeho pokynov.

Podľa právnej literatúry sa pripúšťa danosť osobnej podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi a teda aj možnosť založenia pracovného pomeru aj v prípadoch, ak v priebehu krátkodobého pracovného pomeru je relatívne vysoká koncentrácia kontrolnej činnosti zo strany zamestnávateľa (príslušnej digitálnej platformy) a zamestnanec je v relatívne vysokom stupni osobnej závislosti voči nej.¹¹

11 PROBLÉMY A POŽIADAVKY NA ZÁKONNÚ REGULÁCIU CROWDWORKINGU

Nedostatkom v súčasnosti rozširujúcich sa nových spôsobov a modelov práce pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov je absencia zákonných

¹¹ WARTER, J. Crowdwork-eine erste arbeitsrechtliche Beurteilung. In: REICHEL, A., W. J. PFEIL a S. URNIK. *Crowdinvesting und Crowdworking: Herausforderungen und Chancen*. Wien: Verlag Manz, 2018, s. 144 a 145.

úprav nielen v rámci členských štátov EÚ ale aj v širšom európskom či svetovom priestore, ktoré by určili definičné hranice medzi pojmom zamestnanec a pojmom osoba samostatná zárobkovo činná. V aplikačnej praxi by súd musel skúmať, či fyzická osoba je v pracovnom vzťahu k príslušnej digitálnej platforme alebo k zadávateľovi prác, ktorým je napr. veľká nadnárodná spoločnosť (budúci užívateľ prác).

Príslušná digitálna platforma pritom celkom jednostranne určuje podmienky prístupu konkrétneho dodávateľa služieb rôzneho druhu (crowdworkera) napríklad týkajúce sa možnosti zúčastniť sa „verejnej zákazky“ adresovanej do anonymného davu. S potenciálnymi dodávateľmi práce uskutočňuje napr. telefonické interviu, testy rôzneho druhu, vyžaduje od nich rôzne doklady o ich bezúhonnosti, o vzdelaní alebo o iných personálnych daniach uchádzača.

Digitálna platforma následne rozdelí široko koncipovanú zákazku svojho klienta (hospodárskeho subjektu) na viaceré menšie časti a tie ako relatívne samostatné následne zadáva do anonymného davu potenciálnych dodávateľov zákazky. Ako vidno, digitálna platforma sa správa ako potenciálny zamestnávateľ v rámci predzmluvných vzťahov, pričom doteraz chýba akákoľvek právna regulácia správania sa digitálnej platformy voči potenciálnym crowdworkerom napr. Z hľadiska ochrany ich osobnostných práv, ochrany osobných údajov a zákazu požadovania určitých informácií tak, ako je tomu v prípade predzmluvných vzťahov podľa § 41 Zákonníka práce SR.

Aj právny rámec výkonu práce formou crowdworkingu si (iste aj z dôvodu absencie konkrétnej právnej úpravy) autonómne určujú samotné digitálne platformy bez potrebného priestoru pre vyjednávanie ceny práce tak, ako je to v klasických pracovnoprávných vzťahoch. Obvykle pri vstupe na nové trhy digitálne platformy určujú vyššie, atraktívnejšie ceny práce, ale po etablovaní sa na trhu tieto ceny postupne znižujú. Podľa existujúceho stavu aplikačnej praxe digitálna platforma jednostranne určuje cenu práce. Ak by bola v právnej pozícii zamestnávateľa, išlo by o stav protirečiaci právnemu stavu *de lege lata*, ktorý poskytuje nevyhnutný negociálny priestor pre dohodnutie výšky odmeny za vykonávanú prácu. Pritom odmena za vykonanú prácu je podľa § 43 ZP v aktuálnej pracovnoprávnej úpravy SR podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, ak táto nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve.

V právnom modeli crowdworkingu, ale aj iných foriem práce uskutočňujúcich sa prostredníctvom digitálnych platforiem je centrálnou otázkou, či osoba pracujúca touto právnou formou má status zamestnanec, status samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo iný právny status.

12 SPÔSOBY IDENTIFIKÁCIE PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU POSKYTOVANIA SLUŽIEB A INÝCH PRACOVNÝCH ČINNOSTÍ V RÁMCI MODELOV DIGITÁLNEJ EKONOMIKY

Od určujúcich okolností, ktorým je charakteristický príslušný právny model vzťahu medzi poskytovateľom služby a platformou závisí aj právny charakter vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou platformou, či je poskytovateľ služby pri poskytovaní služby v právnej pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, alebo či je voči príslušnej platforme v pracovnoprávnom vzťahu. Ak svoju zárobkovú činnosť bude fyzická osoba vykonávať samostatne a sústavne za účelom zisku, bude vo vzťahu k sprostredkujúcej platforme v právnej pozícii osoby samostatne zárobkovo činnnej. Pestrosť už teraz existujúcich obchodných modelov digitálnej ekonomiky platforiem nasvedčuje tomu, že nemožno bez pochybností určiť ani zovšeobecniť, že fyzická osoba, ktorá poskytuje príslušné služby, mala by mať právny status zamestnanca alebo právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby, resp. nemala by mať ani právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby ani status zamestnanca. Pôjde napríklad o prípady, ak poskytovateľ príslušnej služby bude svoju činnosť vykonávať len ojedinele, nepravidelne, takže nebude zodpovedať statusu osoby samostatne zárobkovo činnnej osoby, ani statusu zamestnanca. Ide o povahu vykonávanej práce, či má táto hospodárska hodnotu, či nie v zmysle aktuálnej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ celkom okrajová a ojedinelá.

Vo svojom Oznámení z roku 2016 Komisia EÚ odporúča pri posudzovaní charakteru právnych vzťahov vznikajúcich v rámci obchodných modelov kolaboratívnej ekonomiky vychádzať z pojmu „zamestnanec“ (pracovník) tak, ako ho právo EÚ používa pre účely voľného pohybu pracovníkov v zmysle článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

Právo EÚ používa pojem pracovník, obsah ktorého chápe podstatne širšie ako obsah pojmu zamestnanec v zmysle § 11 Zákonníka práce.¹²

V jednom zo svojich rozhodnutí Súdny dvor pojem zamestnanec vymedzuje takto: „*pracovníkom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu.*“¹³ V rozhodnutí Súdneho dvora v právnej veci *Lawrie Blum* Súdny dvor deklaruje, že: „*tento základný pojem charakterizuje hlavne indikátor organizačnej a osobnej závislosti osoby vykonávajúcej prácu. Podľa Súdneho dvora podstatný znak pracovného pomeru spočíva v tom, že: fyzická osoba počas určitého obdobia vykonáva prácu pre iného podľa jeho pokynov, za ktorú dostáva ako protiplnenie odmenu. Hlavnou charakteristikou pojmu pracovník je výkon práce fyzickej osoby podľa pokynov inej osoby v určitom čase za odmenu, pričom nerozlišuje súkromnoprávnu sféru od verejnoprávnej sféry, s výnimkou pozícií v štátnej službe, výkon ktorej je spojený s výkonom funkcií štátu.*“

Právna identifikácia povahy, druhu a obsahu príslušného právneho vzťahu, ktorá zásadným spôsobom determinuje aj právnu formu právneho vzťahu by sa mala uskutočňovať tak, že sa obsah vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou digitálnou platformou posúdi vždy s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu a toto posúdenie by malo viesť k záveru, či sú v tomto vzťahu naplnené elementárne znaky pracovného pomeru a tým aj elementárne právne charakteristiky pojmu zamestnanec, alebo ide osobu samostatne zárobkovo činnú v obchodnoprávnom vzťahu s príslušnou digitálnou platformou a poskytovateľom služieb, resp. či ide o iný druh právneho vzťahu.

Pri právnej identifikácii existencie pracovného pomeru by samalo vychádzať aj z legálnej definície pojmu „závislá“ práca, tak, ako ju zakotvuje § 1 Zákonník práce SR, aj keď Európska komisia odporúča pri identifikácii pracovného pomeru uskutočniť v súvislosti so zdieľanou/kolaboračnou ekonomikou len tri základné testy, test podriadenosti a nadriadenosti, test povahy vykonávanej práce a test odmeňovania.

¹² Právo EÚ na rozdiel od pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce v zmysle článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ zakotvuje pojem pracovník, rozsah ktorého chápe širšie než pojem zamestnanec upravený v § 11 Zákonníka práce. S cieľom jednotnej terminológie používame v celom texte príspevku pojem zamestnanec.

¹³ Case 66/85 (*Lawrie-Blum*), zo dňa 3. 7. 1986.

12.1 Existencia vzťahu nadriadenosti a podriadenosti

Pri individuálnom posudzovaní všetkých okolností konkrétneho prípadu je potrebné určiť, či medzi poskytovateľom služby a príslušnou digitálnou platformou je subordinačný vzťah, vzťah podriadenosti a nadriadenosti, ktorý najviac charakterizuje pracovný pomer ako základný pracovnoprávny vzťah. Popri tom je potrebné preskúmať samotnú povahu vykonávanej práce konkrétnym poskytovateľom ako aj skutočnosť, či za poskytovanú prácu dostáva poskytovateľ služby odmenu od príslušnej digitálnej platformy. Od týchto podstatných okolností závisí aj určenie právneho statusu zamestnanca alebo právneho statusu samostatnej zárobkovo činnnej osoby.

Ak by sme skúmali existenciu vzťahu podriadenosti a nadriadenosti na príklade poskytovania taxislužby Uber, na určenie znaku podriadenosti ako hlavného znaku pracovného pomeru má podstatný význam fakt, či poskytovateľ služby, súkromná fyzická osoba, je povinný vykonávať prácu pod vedením digitálnej platformy, v určitom pracovnom čase, či mu digitálna platforma určuje náplň práce, spôsob vykonávania práce, spôsob odmeňovania, pracovné a mzdové podmienky. Pri uvedenom posudzovaní je napr. podstatné, či si poskytovateľ služby môže sám vybrať napríklad spôsob uskutočnenia práce, či sám určuje cenu poskytovanej práce (služby).

V prípade, že konkrétna digitálna platforma je len v úlohe sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjemcom služby a jej funkcia sa obmedzuje len na to, že prevedie platbu od príjemcu služby na poskytovateľa služby, ide o vzťah, ktorý nenapĺňa podstatné právne charakteristiky pracovného pomeru a príslušná digitálna platforma nemá právne postavenie zamestnávateľa.

Ak však príslušná digitálna platforma okrem sprostredkovania poskytovania služby aj vykonáva túto službu napríklad ako svoju hlavnú činnosť a určuje individuálnym poskytovateľom služby spôsob ich výkonu, čas výkonu, cenu služby a iné pracovné podmienky a podmienky odmeňovania, v týchto prípadoch by mala byť digitálna platforma voči príslušným individuálnym poskytovateľom služby v právnom postavení zamestnávateľa.

12.2 Povaha a obsah vykonávanej práce

Pokiaľ ide o povahu práce vykonávanej poskytovateľom služby, poskytovateľ služby, ak má mať status zamestnanca, musí ním vykonávaná práca – služba

mat' ekonomickú hodnotu, nemala by mat' len malý, resp. nepatrný rozsah. Takéto pracovné činnosti by sa nemali považovať len za čisto okrajové a vedľajšie. Je úlohou vnútroštátneho práva, aby určilo, ktoré z pracovných aktivít poskytovateľov treba považovať za natoľko okrajové, vedľajšie, malé či nepatrné podľa rôznych ukazovateľov, akým je napr. frekvencia ich opakovania, limit obratu a pod. Požiadavka hospodárskeho významu vykonávanej práce sa nevzťahuje na predmet činnosti zamestnávateľa, ale na charakter, povahu a obsah práce zo strany fyzickej osoby, ktorá prácu vykonáva.¹⁴

Ukazuje sa, že otázka hospodárskeho významu výkonu práce zo strany fyzickej osoby má pri určení statusu pracovník podstatný právny význam. V právnej veci *Trojani* Súdny dvor neuznal právny status pracovník a deklaroval, že fyzická osoba nespĺňa tento status, ak práca, ktorú vykonáva, nemá hospodársky význam alebo je len nepatrná.¹⁵ Pre Armádu spásy bezdomovec vykonával rozličné domáce práce za ubytovanie a týždenné vreckové 25 €. V tejto právnej veci Súdny dvor prenechal vnútroštátnemu súdu posúdiť, či žalobca má právny status pracovník.

Ak by pri posudzovaní charakteru práce vykonávaného poskytovateľom išlo len o nepatrné a okrajové pracovné činnosti, ktoré by nemali reálnu a určiteľnú ekonomickú hodnotu, osoba, ktorá by ich vykonávala, by nemala mat' právny status zamestnanec, aj keď sa tým pritom nevyklučujú krátkodobé pracovné pomery,¹⁶ či pracovné pomery na určitú dobu¹⁷ alebo pracovné pomery s prerušovanou prácou,¹⁸ resp. pracovné pomery s nízkou produktivitou práce.¹⁹ Doterajšia rozhodovacia činnosť Súdneho dvora neuznala niektoré z uvedených pracovných činnosti za pracovné pomery, aj keď na prvý pohľad vykazovali všetky právne charakteristiky pracovného pomeru z dôvodu absencie hospodárskej povahy vykonávanej práce a fyzickú osobu, vykonávajúcu túto činnosť za zamestnanca (právna vec *Bettray*). Naproti tomu za pracovníkov boli Súdny dvorom EÚ uznaní²⁰ členovia scientologickej cirkvi, ktorí pracovali v zariadeniach tejto cirkvi a proti hodnotou ich práce nebola peňažná odmena, ale prevažne vecné plnenia zo strany cirkvi.²¹

¹⁴ C-344/87 (*Bettray*) zo dňa 31. 5. 1989.

¹⁵ C-456/02 (*Trojani*) zo dňa 19. 2. 2004, bod 29.

¹⁶ C-413/01 (*Ninni-Orasche*) zo dňa 6. 1. 2003.

¹⁷ C-139/85 (*Kempf*) zo dňa 3. 6. 1986.

¹⁸ C-357/89 (*Raulin*) zo dňa 26. 2. 1992.

¹⁹ C-344/87 (*Bettray*) zo dňa 13. 5. 1989.

²⁰ C-415/93 (*Bosman*) zo dňa 15. 2. 1995.

²¹ C-196/97 (*Steymann*) zo dňa 5. 10. 1988.

Za pracovníka považuje Súdny dvor aj fyzickú osobu, ktorá má takú úroveň flexibilnej práce, že určitý čas v roku pri nepriaznivej hospodárskej situácii zamestnávateľa, že ten zamestnancovi neposkytuje mzdu mu neprideliuje prácu, ak sa tak účastníci dohodnú v pracovnej zmluve.²² V práve EÚ ide o širšie koncipovaný pojem pracovník, o čom svedčia aj niektoré ďalšie rozhodnutia Súdneho dvora EÚ, najmä rozhodnutia v právnej veci *Wippel*, rozhodnutie v právnej veci *Preston* a rozhodnutie v právnej veci *Raulin*, ktoré umožňujú do obsahu pracovného pomeru zaradiť aj príležitostné práce, pri ktorých zamestnávateľ voči svojim zamestnancom neplní svoju hlavnú povinnosť v zmysle vymedzenia pracovného záväzku podľa § 47 Zákonníka práce, pravidelne neprideliuje zamestnancovi prácu.

12.3 Odmeňovanie ako verifikátor existencie pracovnoprávneho vzťahu

Odmeňovanie pracovníka Súdny dvor považuje za potrebný znak statusu pracovník, pričom výška odmeny nie je rozhodujúca pri určení pojmu pracovník a odmeňovanie nemusí mať len peňažnú formu.

Pre vymedzenie pojmu pracovník je *skutočná a na zárobok zameraná pracovná činnosť fyzickej osoby, spojená s pokynmi zamestnávateľa*. Vecný okruh takejto činnosti je podľa doterajšej judikatúry Súdneho dvora veľmi široký. Do uvedeného okruhu prislúchajú práce aj v čiastočnom pracovnom úväzku,²³ ale aj práce v takom malom rozsahu, odmena za ktoré je taká nízka, že zamestnanec poberá vedľa nej aj sociálne dávky alebo mu poskytuje odmenu, ktorá nedosahuje výšku minimálnej mzdy.²⁴

Pokiaľ ide o odmeňovanie, ak by pri vykonávaní príslušnej pracovnej činnosti fyzická osoba nepoberala od príslušnej digitálnej platformy odmenu za vykonávanú prácu, znak existencie pracovnoprávneho vzťahu by nebol naplnený. To platí aj za situácie, že Zákonník práce nepovažuje odmeňovanie za vykonanú prácu za indikátor existencie závislej práce. Existenciou odplatnosti právneho vzťahu sa odlišujú poskytovatelia služieb od dobrovoľníkov, ktorí nie sú odmeňovaní.

²² C-357/89 (*Raulin*) zo dňa 26. 2. 1992.

²³ C-53/81 (*Levin*) zo dňa 23. 3. 1982.

²⁴ C-53/81 (*Levin*) zo dňa 23. 3. 1982; C-139/85 (*Kempf*) zo dňa 3. 6. 1986.

Ak by práca zo strany poskytovateľa mala však všetky potrebné právne charakteristiky pracovného pomeru a príslušná digitálna platforma ako zamestnávateľ by neposkytovala poskytovateľovi práce (služby) – zamestnancovi odmenu za vykonávanú prácu, konala by v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

13 ZÁVER

Úsilie najmä nadnárodných korporácií stále viac flexibilizovať prácu fyzických osôb a súčasne nebyť viazaní žiadnou zodpovednosťou, mzdovými a inými nákladmi na zamestnancov stále pokračuje.

Odborná verejnosť, ale už aj dokumenty Európskej únie sa zmieňujú o nových situáciách takejto tzv. totálnej flexibility, ktorá negarantuje tým, ktorí vykonávajú prácu ad hoc, prácu na zavolanie a iné druhy príležitostných prác ani elementárne podmienky na prežitie ich samých ako aj ich rodín.

Otázkou je, či snahy podnikateľských subjektov najmä na úrovni nadnárodných korporácií o stále nižšiu ochranu zamestnaneckých práv sú mravne korektné a či treba podporovať ich ďalší rozvoj aj zo strany právnych systémov štátov.

Celkom jednoznačne sa ukazuje, že tak, ako na začiatku 19. storočia v období prvej priemyselnej revolúcie pápežskou encyklikou *Rerum novarum* sa riešila základná sociálna otázka, konflikt medzi prácou a kapitálom v prospech práce, tak obdobne by bolo treba postupovať aj v súčasnom období nastupujúcej digitalizácie výrobných procesov. Opačný postup, uprednostnenie kapitálu pred prácou v konečnom dôsledku by nebol správny, morálny a odporoval by aj súčasným snahám Európskej únie o humanizáciu pracovnoprávných vzťahov a dôstojnú prácu aj na začiatku 3. tisícročia.

Posledné dokumenty Európskej únie, ktoré sa dotýkajú sociálnych práv dostávajú jednoznačným spôsobom vytýčujú smer rozvoja pracovného práva a sociálnych práv do nasledujúcich rokov a nástojčivo požadujú pomocou právnej regulácie primerane chrániť všetky formy zamestnania bez ohľadu na to, či ich právnym základom je pracovná zmluva alebo iný zmluvný typ.²⁵

²⁵ Uznesenie Európskeho parlamentu z januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv.

Lingvisticko-výkladové aspekty právnych úkonov v novodobom vývoji pracovného práva¹

Milena Barinková, Ivan Kundrát

Anotace

Autori sa v príspevku venujú historickému vývoju inštitútu právneho úkonu v slovenskom pracovnom práve, a to od prijatia zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce až po súčasnosť. V rámci predloženej analýzy kladú dôraz na význam koncepčných zmien inštitútu právneho úkonu, medzi ktoré patrí zakotvenie relatívnej neplatnosti právnych úkonov a tzv. širšej koncepcie právneho úkonu. So zreteľom na lingvistickú rovinu vývoja právnej úpravy svoje zistenia autori konfrontujú s požiadavkami na jasnosť a zrozumiteľnosť legálneho textu.

Klíčová slova

Právny úkon; širšia koncepcie právneho úkonu; relatívna neplatnosť; historický vývoj; interpretácia.

Annotation

The authors of this contribution have focused on historical evolution of the institute of legal act in the Slovak labour law, especially from adoption of the Act No. 65/1965 Coll., Labour Code, until the present. The accent has been laid within the submitted analysis on importance of conceptual changes of the institute of legal act, to which belong embedding a relative invalidity of legal acts and so-called extensive concept of a legal act. With regards to a linguistic level of the evolution of legal regulation, the findings have been confronted by the authors with requirements for determinacy and comprehensibility of legal texts.

Keywords

Legal Act; Extensive Concept of Legal Act; Relative Invalidity; Historical Evolution; Interpretation.

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

1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Problematika právnych úkonov patrí v odvetviach súkromného práva medzi základné otázky všeobecnej povahy. Aj v pracovnom práve sú právne úkony významným predpokladom vzniku, zmeny alebo zániku právnych vzťahov, resp. práv alebo povinností. Tieto všeobecné právne inštitúty nie sú ovplyvňované častými zmenami právnej úpravy. Nemožno však povedať, že by bol takýto statický charakter právnej úpravy nedostatkom legislatívnej praxe. Stabilitu základných právnych inštitútov treba považovať za prejav stability právneho systému, ktorá prispieva k predvídateľnosti práva a právnej istote účastníkov právnych vzťahov.

Ak sa v právnej úprave právnych úkonov prijímali zmeny, tieto spravidla znamenali zavŕšenie po dlhší čas prebiehajúceho vývoja tohto inštitútu. Výrazom takýchto koncepcných zmien bolo napríklad upravenie relatívnej neplatnosti právnych úkonov, ale predovšetkým zakotvenie tzv. širšej koncepcie právneho úkonu. Poznanie tohto vývoja aspoň v rozsahu obdobia od polovice 20. storočia predstavuje základ poznania a správnej interpretácie súčasnej právnej úpravy.

Významným míľnikom vývoja súkromného práva v 20. storočí bolo prijatie zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, ktorý je na území Slovenskej republiky so zmenami dodnes platným všeobecným kódexom súkromného práva. Za prelomový moment v etablovaní sa pracovného práva ako samostatného právneho odvetvia na území Československa považujeme prijatie zákona kódexovej povahy – zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce, ktorý bol s odstupom času v Slovenskej republike nahradený zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

2 ZÁKONNÍK PRÁCE Z ROKU 1965 A IZOLÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

Hoci zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce z roku 1965“ alebo „sZP“) bol prijatý len krátko po zákone č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“ alebo „OZ“), medzi odvetviami občianskeho a pracovného práva vytvoril legislatívnu hranicu, ktorá pretrvala takmer 40 rokov. Zákonník práce z roku 1965 nepredpokladal

použitie Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy, a to ani pokiaľ išlo o základné súkromnoprávne inštitúty vrátane právnych úkonov.² Právne úkony tak boli až do začiatku 21. storočia popri právnej úprave vo všeobecnom kódexe súkromného práva (§ 34 – § 51 OZ) upravené aj v Zákonníku práce z roku 1965 v rámci jeho spoločných ustanovení (§ 240 – § 245 sZP). V zmysle § 240 ods. 1 sZP „*právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú.*“ Citované legálne vymedzenie právneho úkonu v pracovnoprávnych vzťahoch bolo porovnateľné so všeobecnou súkromnoprávnou úpravou – podľa § 34 OZ (v pôvodnom znení) „*právny úkon je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.*“ Uvedené vymedzenia právneho úkonu možno v zásade považovať za zhodné. Zákonník práce z roku 1965 však obsahoval navyše exemplifikatívny výpočet konkrétnych právnych úkonov (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody). Vzhľadom na abstraktnosť pojmu právny úkon možno takéto vymedzenie považovať za zrozumiteľnejšie a lepšie uchopiteľné pre adresátov

² Zákonník práce z roku 1965 subsidiárne použítie Občianskeho zákonníka síce výslovne nezakotvil, ale na druhej strane ho ani výslovne nezakázal. Subsidiarite Občianskeho zákonníka nebránilo také ustanovenie, aké poznal napr. § 4 českého zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce v pôvodnom znení, podľa ktorého „*občianský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“ Z toho hľadiska sa dá uvažovať o subsidiarite Občianskeho zákonníka ako o všeobecne platnom princípe súkromného práva alebo prinajmenšom o analogickom použití Občianskeho zákonníka na otázky, ktoré Zákonník práce z roku 1965 neupravoval. Bližšie pozri nález Ústavného súdu ČR č. 116/2008 Sb. ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bod 209 a 210; taktiež 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. 157–159. Tieto názory sú však z hľadiska historického vývoja relatívne mladé; pôvodná literatúra nepripúšťala ani len analogické použitie občianskoprávnych predpisov. Bližšie pozri KOSTEČKA, J. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva (několik úvah de lege ferenda). In: *Právní praxe*, 1995, roč. 43, č. 1, s. 9–10. H. Barancová prezentovala názor, že išlo o stav vzájomnej izolovanosti bez akejkoľvek väzby pomocou subsidiárnej alebo delegovanej pôsobnosti Občianskeho zákonníka. Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a optimalizácia vzťahu občianskeho a pracovného práva. In: *Justičná revue*, 2008, roč. 60, č. 3, s. 375.

právnej normy, ktorými sú prevažne zamestnanci bez odborného právnického vzdelania.³

Vymedzenia právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka (v pôvodnom znení) a Zákonníka práce z roku 1965 mali spoločnú črtu, a to, vychádzali z tzv. užšej koncepcie právneho úkonu. Znamenalo to, že za právne úkony sa striktnie považovali len prejavy vôle, ktoré smerovali k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájali. Ak mal prejav vôle iné ako uvedené následky, napr. smeroval ku konkretizácii práv alebo povinností (pričom nedochádzalo k vzniku, zmene, alebo zániku práv a povinností), podľa daného právneho stavu o právny úkon nešlo.⁴ Na tomto závere nič nemení ani použitie techniky exemplifikatívneho výpočtu (§ 240 ods. 1 sZP), pretože tento výpočet sa vzťahoval na *definiendum*, t. j. definovaný pojem (právny úkon), a nie na *definiens*, t. j. to, čím sa *definiendum* vymedzuje.⁵

Prístup k vymedzeniu pojmu právneho úkonu je problematikou nezanedbateľného významu, pretože determinuje aj rozsah pôsobnosti (resp. možnosti aplikácie) ustanovení o právnych úkonoch na konkrétny prejav vôle. Ak totiž právna norma neakceptuje určitý prejav ako právny úkon, nie je naň možné aplikovať ustanovenia o neplatnosti právnych úkonov. Tento prejav by bolo možné považovať za tzv. faktický úkon, na ktorý sa ustanovenia o neplatnosti právnych úkonov nevzťahujú. Právna relevancia faktických úkonov je v dôsledku toho relatívne obmedzená. Na druhej strane, ak právny predpis predpokladá vykonanie takého úkonu, môže sa skúmať, či takýto úkon bol vykonaný a či bol vykonaný oprávnenou osobou.⁶

³ Ochranná funkcia pracovného práva sa nemá prejavovať len v rovine prijatia právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, ale má mať aj svoj ďalší rozmer, ktorým je zrozumiteľnosť ustanovení pracovnoprávných predpisov pre ich adresáta. K problematike zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce pozri aj: KUNDRÁT, I. Prvé zdanie klame (neplatnosť pracovnoprávných úkonov). In: *Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistika a sankcie v pracovnom práve: zborník vedeckých študentských príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 150–162.

⁴ Pozri bližšie OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, 2010, s. 112.

⁵ K problematike legálnych definícií pozri bližšie: KNAPP, V. a A. GERLOCH. *Logika v právnom myslení*. 3. vyd. Praha: Eurlex Bohemia, 2001, s. 174.

⁶ Pozri bližšie BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 139.

V nadväznosti na užšiu koncepciu právneho úkonu nebolo možné za právne úkony považovať prevažujúcu časť pokynov zamestnávateľa konkretizujúcich pracovnú činnosť zamestnanca. Aj keď pracovné pokyny spôsobovali vo vzťahu k zamestnancovi negatívne právne dôsledky, nebolo možné ich napadnúť v súdnom konaní.⁷ Aj s ohľadom na uvedené v odbornej literatúre konca 20. storočia silnela požiadavka, aby nový pripravovaný Zákonník práce už zakotvil širšiu koncepciu právneho úkonu a umožnil protiprávne pokyny zamestnávateľa posudzovať ako relatívne neplatné právne úkony.⁸ Model vzťahu Zákonníka práce z roku 1965 a Občianskeho zákonníka sa celkovo nepovažoval za optimálny, pričom v literatúre sa uvažovalo o viacerých možných modeloch nového legislatívneho riešenia vzťahu medzi kódexmi občianskeho a pracovného práva.⁹ Vo vzťahu k právnej úprave právnych úkonov, vzhľadom na potrebu ochrany zamestnanca, sa však uznávalo, že problematika neplatnosti právnych úkonov nemôže byť v pracovnom práve koncipovaná tak, ako to zakotvoval Občiansky zákonník, ale svoje špecifiká (napr. v otázke právnych následkov nedodržania písomnej formy) si musí zachovať.¹⁰ Právna úprava právnych úkonov (§ 240–245 sZP) bola v Zákonníku práce z roku 1965 mimoriadne stabilná. Prijímané boli skôr terminologické zmeny všeobecného významu (napr. zmena pojmu pravidlá socialistického spolužitia zákonom č. 3/1991 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce). Na okraj sa možno zmieniť o tom, že určitými zmenami prešla aj právna úprava neoprávneného majetkového prospechu (pozri zákon č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, zákon č. 188/1988 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a zákon č. 3/1991 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce).

⁷ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. Pokyny zamestnávateľa. In: *Personalistika – mzda – práca*, 1999, roč. 2, č. 1, s. 7; BARANCOVÁ, H. a R. SCHRÖNK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: MANZ, 1997, s. 89.

⁸ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. Pokyny zamestnávateľa. In: *Personalistika – mzda – práca*, 1999, roč. 2, č. 1, s. 10.

⁹ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. K súčasnému stavu a novým úlohám pracovného práva. In: *Právny obzor*, 1999, roč. 82, č. 5, s. 429; BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: *Práca a mzda*, 1998, roč. 3, č. 2–3, s. 22.

¹⁰ BARANCOVÁ, H. Vzťah medzi občianskym a pracovným právom. In: *K návrhu slovenského Občianskeho zákonníka: 5. Lubyho právnické dni: konferencia, Bratislava 3.-4. september 1998*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1999, s. 51.

Väčší význam mala novelizácia ustanovenia § 244 ods. 1 sZP, ktoré v pôvodnom znení ustanovovalo, že „*zmluva (dohoda) je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu*“. Novelizácia uskutočnená zákonom č. 188/1988 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce spresnila, že ustanovenie § 244 ods. 1 sZP sa vzťahuje na zmluvu (dohodu) „*podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov*“, čím došlo k posunu v účele tohto ustanovenia. Určenie okamihu uzatvorenia zmluvy (dohody) prestalo byť ústredným momentom (bodom) ust. § 244 ods. 1 sZP, ale do popredia vstúpilo rozsahové ohraničenie zmlúv (dohôd), ktoré je možné uzatvárať, a to zmluvy (dohody) podľa pracovnoprávných predpisov. Toto ustanovenie je v recentnom vývoji pracovného práva (teraz § 18 ZP) výrazom legislatívneho vyjadrenia zásady uzavretého počtu zmluvných typov v pracovnom práve.¹¹ Vo vede pracovného práva v súčasnosti dominuje názor, že uzavretý rozsah prípustných zmluvných typov v pracovnom práve je historicky zakorenený. Autori sa však nebránia zmenám vo vzťahu k potrebe zavedenia nových zmluvných typov, ale v súčasnosti sa nepovažuje za opodstatnené legislatívne zakotviť možnosť dojednávania inominátnych zmlúv po vzore občianskeho práva.¹²

11 Pozri napríklad: nález Ústavného súdu ČR zo dňa 2. júla 1996, sp. zn. I. ÚS 27/1996 a nález Ústavného súdu SR zo dňa 7. júla 2006, sp. zn. II. ÚS 60/06. Do prijatia zákona č. 188/1988 Zb. boli na otázku uzavretosti zmluvných typov v teórii i v praxi rozličné názory. V sedemdesiatych rokoch 20. storočia väčšia časť pracovnoprávnej literatúry pripúšťala existenciu atypických zmlúv v pracovnom práve a uzavretosť zmluvných typov spochybňovala. Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Atypické zmluvy v pracovnom práve. In: *Práca a mzda*, 1998, roč. 46, č. 7–8, s. 21; J. Kadlec uvažoval o atypických právnych úkonoch najmä v súvislosti s predzmluvnými vzťahmi. Bližšie pozri FILO, J. a kol. *Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť I a II*. Bratislava: Univerzita Komenského, 1975, s. 39; Podobne GALVAS, M. a kol. *Základy pracovného práva. Obecná časť. Díl I*. Brno: Masarykova univerzita, 1992, s. 41; Novelizáciou uskutočnenou zákonom č. 188/1988 Zb. sa mali tieto výkladové tendencie odstrániť. Bližšie pozri JAKUBKA, J., A. KOTTNAUER a V. ŠUSTA. *Zákonník práce*. Bratislava: Práca, 1989, s. 239–240.

12 Pozri napr. DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 126 a nasl.; taktiež ŽUĽOVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2015, s. 122; Tendencie pripúšťať uzatváranie nepomenovaných zmlúv sa objavovali (okrem obdobia sedemdesiatych rokov 20. storočia) aj v období konca 20. storočia, kedy sa právna prax nemohla vtesnať do úzkeho pracovnoprávneho rámca zmluvných typov. Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Atypické zmluvy v pracovnom práve. In: *Práca a mzda*, 1998, roč. 46, č. 7–8, s. 23; PÍCHOVÁ, I. Inominátní smlouvy v pracovním právu. In: *Právo a zaměstnání*, 1999, roč. 5, č. 9–10, s. 11.

Nezanedbateľná nie je ani rozsahovo drobná, no koncepcne značne významná novelizácia ustanovenia § 242 ods. 2 sZP uskutočnená zákonom č. 231/1992 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a zákon o zamestnanosti. Ustanovenie upravovalo tzv. doložku neplatnosti, ktorá aj dnes (§ 17 ods. 2 ZP) predstavuje špecifický spôsob posudzovania vád právnych úkonov v pracovnom práve. Podľa pôvodného znenia § 242 ods. 2 sZP „*právny úkon, na ktorý sa neudelil predpísaný súhlas príslušného orgánu alebo ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonníkom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákonník*“. Analyzovaná novelizácia ustanovila, že v § 242 ods. 2 sZP sa bodka za slovom zákonník nahrádza čiarkou a pripájajú sa slová „*případne osobitný zákon*“. Ani Zákonník práce z roku 1965, ani súčasný Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) však v tomto smere na žiadny konkrétny osobitný zákon neodkázali, no vytvoril sa legislatívny priestor vo vzťahu k budúcnosti. V každom prípade treba zdôrazniť, že za takýto osobitný zákon nie je možné považovať Občiansky zákonník, aj keď niektorí autori to zrejme pripúšťajú.¹³ V ostatnom období je neplatnosť právneho úkonu z dôvodu neudelenia súhlasu upravená ustanovením § 7 ods. 8 zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 125/2016 Z. z.¹⁴ Pokiaľ ide o právnu úpravu právnych úkonov podľa Zákonníka práce z roku 1965 celkovo, je potrebné konštatovať, že zvolené legislatívne riešenie v podobe formálnej autonómnej pracovnoprávnej úpravy, ktorá však bola obsahovo obdobná občianskoprávnej úprave (ak nehovoríme o osobitostiach pracovného práva), nevytvorilo vhodné predpoklady pre vlastný teoretický

¹³ H. Barancová napríklad pripúšťa použitie § 40 ods. 1 OZ (neplatnosť právneho úkonu z dôvodu nedodržania dohodnutej formy právneho úkonu) aj na situácie, v ktorých formu právneho úkonu predpisuje priamo Zákonník práce. Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013, s. 291. Domnievame sa však, že ustanovenie § 40 ods. 1 OZ o povinnosti dodržať formu požadovanú dohodou účastníkov nie je výslovným ustanovením neplatnosti, ktoré § 17 ods. 2 ZP (predtým § 242 ods. 2 sZP) predpokladá. Bližšie pozri KUNDRÁT, I. Uplatňovanie režimu tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve (občianskoprávne aspekty). In: *Bulletin slovenskej advokácie*, 2015, roč. XXI, č. 12, s. 18.

¹⁴ Bližšie BARINKOVÁ, M. a M. SEILEROVÁ. Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti. In: BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ (eds.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 88.

výskum v teórii pracovného práva a zvädzalo k nekritickému preberaniu všeobecných záverov teórie občianskeho práva na právo pracovné. Niektoré negatívne dôsledky tohto prístupu sa prejavujú dodnes. V právnom vedomí hlboko zakorenená obsahová väzba Zákonníka práce na Občiansky zákonník zatláča do úzadia fakt, že vo vzťahu medzi kódexmi občianskeho a pracovného práva došlo k posunu (za súčasného stavu ide o vzťah *lex specialis* a *lex generalis*), v dôsledku čoho sa použitie Občianskeho zákonníka podmieňuje tým, že Zákonník práce neustanovuje inak (pozri ďalej úvahy o dohodnutej forme právnych úkonov a o relatívnej neplatnosti právnych úkonov).

3 NOVÝ ZÁKONNÍK PRÁCE A RECEPCIA STARŠÍCH NOVELIZÁCIÍ OBČIANSKEHO ZÁKONNÍKA

Významný posun v historickom vývoji inštitútu pracovnoprávnych úkonov je spojený s úpravou vzťahu pracovnoprávneho kódexu k Občianskemu zákonníku, ktorá sa realizovala prijatím súčasného Zákonníka práce. Zákonník práce s účinnosťou od 1. apríla 2002 ustanovil, že na pracovnoprávne vzťahy sa vzťahuje Občiansky zákonník, ak Zákonník práce vo svojej prvej časti neustanovuje inak (vtedy § 1 ods. 2 ZP).¹⁵ V dôsledku zavedenia subsidiarity Občianskeho zákonníka sa do roviny pracovnoprávnych vzťahov pretavili zmeny, ktoré v občianskoprávnej rovine platili už niekoľko rokov.

Jednou z koncepcných zmien, ktorá v úprave občianskoprávnych vzťahov platila už dlhší čas a v dôsledku zakotvenia subsidiarity Občianskeho zákonníka sa dotkla pracovnoprávnych vzťahov (aj keď skôr okrajovo), je úprava relatívnej neplatnosti právnych úkonov. Bola pre občianskoprávne vzťahy prijatá už v roku 1982 zákonom č. 131/1982 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Občiansky zákonník a upravujú sa niektoré ďalšie majetkové vzťahy.¹⁶

Ustanovenie § 40a OZ taxatívne vymedzuje dôvody relatívnej neplatnosti v občianskoprávnych vzťahoch. Pokiaľ však ide o pracovnoprávne vzťahy,

¹⁵ Novelizácia Zákonníka práce zákonom č. 460/2008 Z. z., ktorým sa menia a dopĺňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike spresnila, že na pracovnoprávne vzťahy možno použiť len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

¹⁶ Tento zákon sa okrem zakotvenia relatívnej neplatnosti právnych úkonov dotkol aj procesu vzniku zmlúv.

v súčasnej teórii pracovného práva prevláda názor, že o relatívnu neplatnosť ide iba v prípade uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na príslušnom súde.¹⁷ H. Barancová výslovne konštatuje, že „*subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka taxatívne upravujúce prípady relatívnej neplatnosti právnych úkonov nie je použiteľné pre oblasť pracovnoprávných vzťahov*“.¹⁸ Použitie ustanovení Občianskeho zákonníka o relatívnej neplatnosti právnych úkonov má podľa H. Barancovej rýdzo občianskoprávne limity.¹⁹ Domnievame sa, že s uvedeným názorom možno polemizovať. Je pravdou, že väčšina dôvodov relatívnej neplatnosti je pre oblasť pracovnoprávných vzťahov z povahy veci nepoužiteľná, nejde ale o všetky prípady. Podľa nášho názoru sa relatívna neplatnosť v zmysle § 40a ods. 1 tretej vety OZ – „*ak právny úkon nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje dohoda účastníkov*“ – môže uplatniť aj v pracovnoprávných vzťahoch, avšak so zreteľom na osobitnú úpravu § 17 ods. 2 ZP len v obmedzenom rozsahu, t. j. v situáciách, keď formu právneho úkonu nepredpisuje samotný Zákonník práce.²⁰

Na riešenie právnych následkov nedodržania formy, ktorú vyžaduje dohoda účastníkov, sú v súčasnosti rôzne názory, čo je možné pripísať historickej oddelenej aplikácii Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce majúcej pôvod v druhej polovici 20. storočia. Kriticky sa treba postaviť k tomu, že súčasná teória pracovného práva zotrváva na stanovisku prezentovanom v staršej literatúre, že účastníci si môžu formu právneho úkonu dohodnúť ako podmienku jeho platnosti.²¹ Toto stanovisko nie je možné za súčasného právneho

¹⁷ Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 ZP). Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. a R. SCHRŇOK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013, s. 221 a 304.

¹⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 287.

¹⁹ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 105.

²⁰ Pozri bližšie KUNDRÁT, I. Uplatňovanie režimu tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve (občianskoprávne aspekty). In: *Bulletín slovenskej advokácie*, 2015, roč. XXI, č. 12, s. 19–20.

²¹ K starším názorom pozri napríklad FILO, J. a kol. *Československé socialistické pracovné právo. Osobitná časť I a II*. Bratislava: Univerzita Komenského, 1975, s. 45. Pokiaľ ide o súčasnú literatúru, H. Barancová napríklad vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe konštatuje, že „*ak sa zmluvné strany v pracovnej zmluve výslovne dohodnú na písomnej forme skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, na jeho platné skončenie je nevyhnutná písomná forma*“.²¹ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. a R. SCHRŇOK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013, s. 13, s. 291.

stavu vzhľadom na špecialitu Zákonníka práce vzt'ahovať na právne úkony, ktorých forma je predpísaná samotným Zákonníkom práce.

Azda najvýznamnejšou zmenou spojenou so zakotvením subsidiarity Občianskeho zákonníka bol posun v legálnom vymedzení právneho úkonu. Bolo už spomenuté, že od konca 20. storočia v odbornej literatúre silneli požiadavky na zakotvenie tzv. širšej koncepcie právneho úkonu v novom Zákonníku práce, čo by umožnilo najmä protiprávne pokyny zamestnávateľa posudzovať ako relatívne neplatné právne úkony.²²

Legislatívna prax sa k problému postavila tak, že Zákonník práce zakotvil subsidiaritu Občianskeho zákonníka bez vlastného vymedzenia právneho úkonu. Vzhľadom na to od nadobudnutia účinnosti Zákonníka práce (1. apríl 2002) sa aj v pracovnoprávných vzt'ahoch uplatňuje vymedzenie obsiahnuté v § 34 OZ. Hoci v pôvodnom znení Občianskeho zákonníka bolo toto ustanovenie v zásade zhodné s ustanovením § 240 ods. 1 sZP, situácia v úprave občianskoprávných vzt'ahov sa už dávnejšie pred prijatím Zákonníka práce zmenila. Ešte zákon č. 509/1991 Zb., ktorým sa mení, dopĺňa a upravuje Občiansky zákonník ustanovil, že v § 34 sa za slovo „smerujúci“ vkladá slovo „najmä“.²³ V dôsledku uvedeného je právny úkon za súčasného právneho stavu legálne vymedzený ako „prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú“. V zmysle dôvodovej správy novelizácia § 34 (vykonaná vložením slova „najmä“) predstavuje upresnenie pôvodnej úpravy, pretože právny úkon môže smerovať aj k iným dôsledkom, napr. v prípade námietky premlčania alebo výzvy na plnenie.

V nadväznosti na súčasný stav v teórii pracovného i občianskeho práva sa ustanovenie § 34 OZ javí výkladovo ako pomerne problematické. Autori sa rozchádzajú v názore, k čomu sa demonštratívnosť (výraz „najmä“) vyjadrená v ustanovení § 34 OZ vlastne viaže, no spochybnené bolo

²² Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. Pokyny zamestnávateľa. In: *Personalistika – mzda – práca*, 1999, roč. 2, č. 1, s. 10.

²³ Tento zákon priniesol do úpravy právnych úkonov viaceré zmeny – okrem modifikácie legálneho vymedzenia právneho úkonu sa tieto zmeny týkali napr. výkladu prejavu vôle, podmienok, dôvodov neplatnosti, odporovateľnosti právnych úkonov, procesu vzniku zmlúv a ď. Ďalšie zmeny boli dôsledkom neskorších novelizácií. Pozornosť sme v príspevku venovali len vybraným otázkam, ktoré považujeme za koncepčne najvýznamnejšie.

už aj to, či uplatnenie demonštratívneho výpočtu má reálny právny dopad. Prezentované bolo napríklad stanovisko, že žiadny občianskoprávny následok, ktorý by sa v nejakej podobe netýkal vzniku, zmeny či zániku občianskoprávných vzťahov, sa nedá dobre predstaviť.²⁴ Ak sa však právny dopad uplatnenia demonštratívneho výpočtu pripustí, je zasa medzi teoretikmi sporné, či sa použitím výrazu „najmä“ má zdôrazniť, že prejav vôle môže smerovať k iným následkom ako vzniku, zmene alebo zániku práv alebo povinností; alebo sa týmto výrazom má zdôrazniť, že prejav vôle môže smerovať k vzniku, zmene alebo zániku iných práv alebo povinností, ako tých, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú – teda takých, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom nespájajú.

Vo vzťahu k načrtnutému interpretačnému problému zaujímame stanovisko, že výraz „najmä“ použitý v ustanovení § 34 OZ má právny význam a vzťahuje sa primárne na vznik, zmenu alebo zánik práv alebo povinností.²⁵ Opierame sa o gramatický výklad s tým, že ak by sa výrazom „najmä“ malo zdôrazniť, že prejav vôle môže smerovať k vzniku, zmene alebo zániku iných práv alebo povinností, ako tých, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú, dikcia citovaného ustanovenia by znela tak, že „*právny úkon je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku najmä tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú*“. Je možné dokumentovať skutočnosť, že umiestnenie slova *najmä* vo vete normatívneho textu ustanovenia § 34 OZ ovplyvňuje výklad právnej normy podľa toho, na ktoré slová sa časť *najmä* upína, teda s ktorými je zviazaná. Súčasne je však dôležité zamerať pozornosť na cieľ, ktorý právna norma sleduje. Podľa nášho názoru zaujatý výklad rešpektuje účel deklarovaný dôvodovou správou a zodpovedá tzv. širšej koncepcii právneho úkonu. Dodávame, že predmet sporu o miesto a úlohu výrazu „najmä“ môže byť jednoducho relativizovaný tým, že iný následok ako vznik, zmena alebo zánik povinností – napríklad konkretizácia

²⁴ Pozri bližšie FIALA, J. a J. ŠVESTKA. Nad niektorými otázkami právnych úkonů v občianském právu. In: *Právník*, 1983, roč. 122, č. 4, s. 330.

²⁵ Rovnako podľa H. Barancovej „*použitím dikcie „najmä“ Občiansky zákonník rozšíril pojem právneho úkonu tým, že umožňuje za právny považovať v oblasti občianskeho práva nielen taký prejav vôle, ktorý smeruje ku vzniku nových povinností, zmene doterajších povinností alebo zániku doterajších povinností, ale súčasne aj taký prejav vôle, s ktorým nie je spätý vznik nových povinností, resp. zmena alebo zánik doterajších povinností, ak takýto prejav spôsobuje právne následky*“. Pozri bližšie K problému právnych úkonov v pracovnom práve. In: *Právník*, 1998, roč. 137, č. 9, s. 793.

povinností pokynom zamestnávateľa – môže byť inými slovami vymedzený ako vznik inej povinnosti, takej, ktorú právne predpisy s prejavom vôle nespájajú. Podstata oboch prístupov je teda zhodná.

Širšia koncepcia právneho úkonu podľa V. Knappa znamená, že právny úkon nemusí byť len prameňom autonómneho práva, ale môže byť tiež výkonom práva, čiže subjektívne právo môže byť vykonané právnym úkonom (napr. podanie žaloby).²⁶ Právnym úkonom môže byť tiež splnená povinnosť (napr. zaplatenie dlhu spôsobí zánik záväzku, ale samo je právnym úkonom).²⁷ Azda najvýznamnejším prínosom pretavenia širšej koncepcie právneho úkonu do úpravy pracovnoprávnych vzťahov je skutočnosť, že táto koncepcia už umožňuje za právny úkon považovať aj pokyny zamestnávateľa, ktoré spôsobujú právne následky, aj keď sa nimi práva a povinnosti zamestnanca len konkretizujú, pričom protiprávne pokyny sa dajú posudzovať ako neplatné právne úkony.²⁸ Ak bude mať protiprávny pokyn zamestnávateľa (splňajúci pojmové znaky právneho úkonu) vady predvídané § 39 OZ, pôjde o absolútne neplatný právny úkon.

Uplatňovanie širšej koncepcie právneho úkonu však má okrem svojho pozitívneho významu aj určité negatívne aspekty. Vzhľadom na demonštratívny výpočet použitý v ustanovení § 34 OZ platí, že za právny úkon je možné považovať aj také prejavy vôle, ktoré nesmerujú k vzniku, zmene, ani zániku práv alebo povinností, ale smerujú k iným následkom. Určenie, ktoré iné následky treba považovať za pojmový znak právneho úkonu, však nie je jednoduchou otázkou. V právnej teórii sa stretávame s určitými kritériami pre určenie týchto pojmových znakov, ide však o kritériá skôr všeobecné, ktoré musia byť ešte precizované, aby poskytnú dostatočný podklad pre riešenie vznikajúcich aplikačných problémov.²⁹ Významným aplikačným problémom je napríklad právna povaha tzv. faktických úkonov a riešenie právnych

²⁶ Pozri bližšie KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 142; Pokiaľ ide o pojem autonómne právo, pozri bližšie KNAPP, V. *Ibid.*, s. 52.

²⁷ *Ibid.*, s. 124.

²⁸ Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013, s. 215.

²⁹ K odlišeniu právneho úkonu od jednoduchého dovoleného správania pozri napríklad: KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 142–143; KUNDRÁT, I. Právna povaha písomného potvrdenia zamestnanca o prevzatí zverených predmetov. In: *Justičná revue*, 2018, roč. 70, č. 1, s. 126–127.

následkov ich väd, keďže sa na túto kategóriu úkonov nevzťahujú ustanovenia o právnych úkonoch.³⁰

V nadväznosti na uvedené sa domnievame, že ustanovenie § 34 OZ nespĺňa požiadavky na jasnosť a zrozumiteľnosť legálneho textu, ktoré sa od kódexu pracovného práva vyžadujú. Bez toho, aby sme pochybovali význam širšej koncepcie právneho úkonu a význam uváženia v procese aplikácie práva pri výklade pojmu právny úkon, potrebné je upozorniť na skutočnosť, že spôsob vymedzenia právneho úkonu (§ 34 OZ) môže byť zásahom do právnej istoty (predvídateľnosti práva) pri posudzovaní otázky, či sa konkrétny prejav vôle má alebo nemá posudzovať ako právny úkon. V súčasnej teórii pracovného práva sa pritom rôznosť názorov na určovanie právnej povahy rozličných prejavov vôle vyskytuje celkom pravidelne.³¹ Dôvodne sa možno obávať, že ak sa táto názorová roztrieštenosť rozšíri v aplikačnej praxi, následkom bude poškodenie účastníkov právnych vzťahov spôsobené právnym výkladom majúcim podklad v neurčitej právnej norme (§ 34 OZ).

Medzi ďalšie otázky, ktoré po rekonštrukcii pracovného práva už nie sú upravené priamo v Zákonníku práce, ale v subsidiárne sa uplatňujúcom Občianskom zákonníku, patria podmienky právnych úkonov, všeobecné dôvody neplatnosti právnych úkonov, čiastočná neplatnosť právnych úkonov, ale aj proces uzatvárania zmlúv.

4 LEX SPECIALIS NA CESTE K SÚČASNOSTI

Ako vyplynulo z doteraz prezentovanej analýzy, mnohé podstatné otázky týkajúce sa pracovnoprávných úkonov sú upravené Občianskym zákonníkom. Občiansky zákonník sa použije, ak neexistuje špeciálna pracovnoprávna úprava, ktorá by vylučovala jeho pôsobnosť (*lex specialis derogat legi*

³⁰ Pozri bližšie KUNDRÁT, I. Prvé zdanie klame (neplatnosť pracovnoprávných úkonov). In: *Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistika a sankcie v pracovnom práve: zborník vedeckých študentských príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 154.

³¹ Pozri napríklad BARINKOVÁ, M. a G. DOBROVIČOVÁ. Nadbytočnosť zamestnanca a stratný účel právnej normy pri skončení pracovného pomeru dohodou. In: *Labor Ipse Voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, Dr.Sc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 112–115; Taktiež OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, 2010, s. 66 a nasl.; KUNDRÁT, I. Právna povaha písomného potvrdenia zamestnanca o prevzatí zverených predmetov. In: *Justičná revue*, 2018, roč. 70, č. 1, s. 124–125.

generalis). Osobitná pracovnoprávna úprava právnych úkonov je v Zákonníku práce už pomerne stručná (§ 15–19 ZP).³²

Pokiaľ ide o vývoj osobitnej pracovnoprávnej úpravy právnych úkonov, oproti Zákonníku práce z roku 1965 nastal prijatím súčasného Zákonníka práce posun v tom, že aj neprerokovanie právneho úkonu s príslušným odborovým orgánom (teraz neprerokovanie so zástupcami zamestnancov – novelizácia zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov) môže byť v prípade, že to zákon výslovne ustanoví, dôvodom neplatnosti právneho úkonu (§ 17 ods. 2 ZP). Zákon č. 210/2003 Z. z. sa však okrem účasti zástupcov zamestnancov vo forme prerokovania právneho úkonu dotkol aj problematiky súhlasu s právnym úkonom, a to tak, že pojmom „súhlas zástupcov zamestnancov“ nahradil dovtedy používaný všeobecnejší pojem „súhlas príslušného orgánu“, čím sa situácia predpokladaná ustanovením § 66 ZP (súhlas Národného úradu práce na výpoveď zamestnancovi so zmenou pracovnou schopnosťou – v súčasnosti zamestnanec so zdravotným postihnutím) dostala mimo legislatívneho rámca ustanovenia § 17 ods. 2 ZP, pretože Národný úrad práce nepatrí medzi zástupcov zamestnancov.

Vzniknutý stav sa zákonodarca pokúsil napraviť novelizáciou uskutočnenou zákonom č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony tak, že do legislatívneho rámca režimu doložky neplatnosti (§ 17 ods. 2 ZP) začlenil aj právne úkony, na ktoré neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, ale aj právne úkony, na ktoré neudelil predpísaný súhlas zákonný zástupca. Súhlas zákonného zástupcu na právny úkon už predtým predpokladalo ustanovenie § 53 ods. 2 ZP. Napriek tejto legislatívnej zmene, ktorou sa malo dosiahnuť, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP bude systémovo komplexnejšie (pozri dôvodovú správu k zákonu č. 361/2012 Z. z.), však M. Seilerová poukazuje na ďalšie osobitné prípady neplatnosti právnych úkonov, ktorých sa dikcia ustanovenia § 17 ods. 2 ZP stále nedotýka.³³

³² Treba poznamenať, že ak hovoríme o špeciálnej pracovnoprávnej úprave, máme na mysli špeciálitu (v zmysle *lex specialis*) vo vzťahu k Občianskemu zákonníku (*lex generalis*). Stále však hovoríme o všeobecných otázkach právnych úkonov, ktoré sú upravené v ustanoveniach § 15 – § 19 ZP. Prírodzene, osobitné (v istom zmysle špeciálne) otázky právnych úkonov sú rozptýlené v celom Zákonníku práce, ale aj v iných právnych predpisoch.

³³ Bližšie pozri SEILEROVÁ, M. Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia. In: *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2018, s. 189–190.

Pokiaľ ide o ďalšie otázky osobitnej pracovnoprávnej úpravy právnych úkonov, určitým vývojom prešla aj úprava odstúpenia od zmluvy. Podľa nášho názoru sa legislatívnotechnický vývoj tejto úpravy neubral celkom správnym smerom. Treba povedať, že úprava odstúpenia od zmluvy bola už od prijatia Zákonníka práce z roku 1965 dlhodobo stabilná, pričom sa rozlišovalo medzi odstúpením od pracovnej zmluvy a odstúpením od iných zmlúv. Novelizácia uskutočnená 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, však pravidlá pre odstúpenie od pracovnej zmluvy (§ 19 ods. 3 ZP) vzťahla výlučne na dôvody podľa § 19 ods. 2 ZP, čím po striktne formálnej stránke umožnila rozšírenie týchto dôvodov dohodou účastníkov (§ 48 ods. 1 OZ)³⁴ a pri odstúpení od pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca (aj zo strany zamestnávateľa, ak nejde o dôvody podľa § 19 ods. 2 ZP) toto odstúpenie umožnila uskutočniť aj po tom, čo zamestnanec nastúpil do práce.

Vyššie uvedený výklad je však z hľadiska dôsledkov, ku ktorým smeruje, celkom neprijateľný. Ako konštatoval Ústavný súd ČR, použitie inštitútu odstúpenia od zmluvy upraveného Občianskym zákonníkom pre odstúpenie od pracovnej zmluvy so sebou prináša vysokú mieru sociálnej neistoty, pričom umožňuje obchádzať úpravu skončenia pracovného pomeru a porušovať zásadu stability pracovného procesu ako jednu zo základných zásad, ktorá ovláda možnosť skončenia tohto základného pracovnoprávneho vzťahu.³⁵ Ústavnému súdu ČR v danom prípade argumentačne poslúžilo poukázanie nielen na historický vývoj tohto inštitútu (úpravu podľa

³⁴ V zmysle § 245 ods. 1 sZP platilo, že od zmluvy môže účastník odstúpiť, len ak to bolo v tomto zákonníku (Zákonníku práce z roku 1965) ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. Súčasný Zákonník práce už toto ustanovenie neobsahuje, no obdobné ustanovenie obsahuje subsidiárne sa uplatňujúci Občiansky zákonník (§ 48 ods. 1 OZ). Rozšírenie dôvodov pre odstúpenie od pracovnej zmluvy však vylučovalo až do prijatia zákona č. 257/2011 Z. z. špeciálne ustanovenie § 19 ods. 2 ZP, z ktorého sa dalo vyvodiť, že podmienky pre odstúpenie od pracovnej zmluvy sú určené vyčerpávajúcim spôsobom („od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len keď...“).

³⁵ Pozri bližšie nález Ústavného súdu ČR č. 116/2008 Sb. ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bod 212. K problematike odstúpenia od pracovnej zmluvy však boli prezentované aj otvorenejšie stanoviská, pozri napríklad: 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. 160–161.

Zákonníka práce z roku 1965), ale aj na vtedajšiu slovenskú právnu úpravu.³⁶ Táto úprava sa novelizáciou uskutočnenou zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorej účelom mala byť azda len menšia modifikácia³⁷ pravidiel pre odstúpenie od pracovnej zmluvy, paradoxne ubrala takým smerom, že z nej vyplývajú celkom odlišné závery. Bez použitia historického výkladu je súčasná právna úprava odstúpenia od pracovnej zmluvy nejasná, až mätúca.

5 ZÁVER

Právny úkon patrí medzi základné inštitúty súkromného práva. Tieto všeobecné otázky nie sú ovplyvňované častými zmenami právnej úpravy, čo, pochopiteľne, prispieva k stabilite právneho systému a vytvára predpoklad predvídateľnosti práva a právnej istoty účastníkov právnych vzťahov. Ak sa v právnej úprave právnych úkonov prijímali zmeny, tieto spravidla znamenali završenie po dlhší čas prebiehajúceho vývoja tohto inštitútu.

Medzi významné zmeny vo vývoji inštitútu právneho úkonu patria zakotvenie relatívnej neplatnosti právnych úkonov a zakotvenie tzv. širšej koncepcie právneho úkonu, ku ktorým došlo zmenou Občianskeho zákonníka ešte v rokoch 1982, resp. 1991. V dôsledku legislatívnej izolácie medzi občianskym a pracovným právom, ktorá sa uplatňovala za účinnosti Zákonníka práce z roku 1965, sa však tieto zmeny v pracovnoprávných vzťahoch neprejavili ani do konca 20. storočia.

Éra rezistencie pracovného práva voči občianskoprávnemu vývoju sa skončila prijatím nového Zákonníka práce v roku 2001, ktorý subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy už výslovne

³⁶ Podľa Ústavného súdu ČR „pro srovnání lze uvést, že ve slovenské právní úpravě, kde autoři již dříve řešili vztah obecných institutů pracovního práva na obecné instituty práva občanského (byť principem subsidiarity občanského zákoníku vůči první části zákoníku práce - zákon č. 311/2001 Z. s.), považovali za nutné v ustanovení § 19 odst. 2 uvést: *Od pracovní zmluvy možno odstúpiť, len keď zamestnanec nenastúpil do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa nepovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke*“. Pozri bližšie nález Ústavného súdu ČR č. 116/2008 Sb. ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bod 213.

³⁷ Podľa dôvodovej správy malo ísť len o skrátenie lehoty, v ktorej zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi prekážky, ktoré mu bránia nastúpiť do práce v dohodnutý deň a o zavedenie možnosti, aby zamestnávateľ mohol odstúpiť od pracovnej zmluvy aj v prípade, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin v čase po uzatvorení pracovnej zmluvy do nástupu zamestnanca do práce.

predpokladal. Od toho času sú základné otázky právnych úkonov upravené Občianskym zákonníkom zohľadňujúc zmeny, ku ktorým v historickom vývoji dovtedy došlo. Za súčasného právneho stavu sa Občiansky zákonník v rozsahu jeho všeobecných ustanovení použije v prípade, ak neexistuje osobitná pracovnoprávna úprava, ktorá by vylučovala jeho pôsobnosť (*lex specialis derogat legi generali*).

Vo vývoji všeobecnej, ale aj špeciálnej právnej regulácie právnych úkonov boli prijaté aj úpravy, ktoré k zrozumiteľnosti a jasnosti legálneho textu neprispeli, skôr naopak. Predovšetkým spôsob vymedzenia právneho úkonu (§ 34 OZ) môže byť zásahom do právnej istoty (predvídateľnosti práva) pri posudzovaní otázky, či sa konkrétny prejav vôle má alebo nemá posudzovať ako právny úkon. Transparentnosť legálneho textu v očiach laickej verejnosti neprispieva ani koncepcia režimu tzv. doložky neplatnosti, mäťúca právna úprava odstúpenia od zmluvy a napokon ani vzťah subsidiarity Občianskeho zákonníka k Zákonníku práce.

Literatura

- BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: MANZ, 1997, 379 s. ISBN 80-85719-15-0.
- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2013, 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.
- BARANCOVÁ, H. Atypické zmluvy v pracovnom práve. In: *Práca a mzda*, 1998, roč. 46, č. 7–8, s. 21–24.
- BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: *Práca a mzda*, 1998, roč. 3, č. 2–3, s. 21–28.
- BARANCOVÁ, H. K problému právnych úkonov v pracovnom práve. In: *Právnik*, 1998, roč. 137, č. 9, s. 791–799.
- BARANCOVÁ, H. K súčasnému stavu a novým úlohám pracovného práva. In: *Právny obzor*, 1999, roč. 82, č. 5, s. 425–433.
- BARANCOVÁ, H. Pokyny zamestnávateľa. In: *Personalistika – mzda – práca*, 1999, roč. 2, č. 1, s. 7–10.

- BARANCOVÁ, H. Vzťah medzi občianskym a pracovným právom. In *K návrhu slovenského Občianskeho zákonníka: 5. Lubybo právnické dni: konferencia, Bratislava 3.-4. september 1998*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1999, s. 43–53.
- BARANCOVÁ, H. Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a optimalizácia vzťahu občianskeho a pracovného práva. In: *Justičná revue*, 2008, roč. 60, č. 3, s. 374–382.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2.
- BARINKOVÁ, M. a G. DOBROVIČOVÁ. Nadbytočnosť zamestnanca a stratený účel právnej normy pri skončení pracovného pomeru dohodou. In: *Labor Ipse Voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku, 2014, s. 109–117.
- BARINKOVÁ, M. a M. SEILEROVÁ. Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti. In: BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ (eds.). *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 83–98.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- DOLOBÁČ, M. *Hranice smluvnej slobody v pracovnom práve*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, 209 s. ISBN 978-80-8152-574-2.
- FIALA, J. a J. ŠVESTKA. Nad některými otázkami právních úkonů v občanském právu. In: *Právník*, 1983, roč. 122, č. 4, s. 329–346.
- FILO, J. a kol. *Československé socialistické pracovní právo. Osobitná část I a II*. Bratislava: Univerzita Komenského, 1975, 305 s.
- GALVAS, M. a kol. *Základy pracovního práva. Obecná část. Díl I*. Brno: Masarykova univerzita, 1992, 118 s. ISBN 80-210-0377-4.
- GREGOROVÁ, Z. Vzťah 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. 151–162.
- JAKUBKA, J., A. KOTTNAUER a V. ŠUSTA. *Zákonník práce*. Bratislava: Práca, 1989, 238 s. ISBN 80-7094-032-8.
- KNAPP, V. a A. GERLOCH. *Logika v právním myšlení*. 3. vyd. Praha: Eurlex Bohemia, 2001, 230 s. ISBN 80-86432-02-5.

- KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- KOSTEČKA, J. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva (několik úvah de lege ferenda). In: *Právní praxe*, 1995, roč. 43, č. 1, s. 2–16.
- KUNDRÁT, I. Právna povaha písomného potvrdenia zamestnanca o prevzatí zverených predmetov. In: *Justičná revue*, 2018, roč. 70, č. 1, s. 123–133.
- KUNDRÁT, I. Prvé zdanie klame (neplatnosť pracovnoprávných úkonov). In: *Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistiká a sankcie v pracovnom práve: zborník vedeckých študentských príspevkov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 150–162.
- KUNDRÁT, I. Uplatňovanie režimu tzv. doložky neplatnosti v pracovnom práve (občianskoprávne aspekty). In: *Bulletin slovenskej advokácie*, 2015, roč. XXI, č. 12, s. 14–22.
- OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, 2010, 122 s. ISBN 978-80-224-1145-5.
- PÍCHOVÁ, I. Innominátní smlouvy v pracovním právu. In: *Právo a zaměstnání*, 1999, roč. 5, č. 9–10, s. 8–12.
- SEILEROVÁ, M. Pracovnoprávna subjektivita zamestnanca (nielen) v kontexte duševného zdravia. In: *Košické dni súkromného práva II: recenzovaný zborník vedeckých prác*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2018, s. 185–210.
- ŽUEROVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2015, 262 s. ISBN 978-80-8152-356-4.
- Nález Ústavného súdu SR zo dňa 7. júla 2006, sp. zn. II. ÚS 60/06.
- Nález Ústavného súdu ČR zo dňa 2. júla 1996, sp. zn. I. ÚS 27/1996.
- Nález Ústavného súdu ČR č. 116/2008 Sb. ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva – po 25 letech

Jaroslav Stránský

Anotace

Kolektivní pracovní právo je nedílnou součástí pracovněprávního odvětví, pro soudy a zákonodárce se však někdy jedná o oblast těžce uchopitelnou a pochopitelnou. Následující text připomíná a navazuje na myšlenky Milana Galvasa v oblasti vymezení odborové organizace, způsobu jejího vzniku a jako perličku zmiňuje také institut pracovního volna pro výkon funkce člena orgánu odborové organizace.

Klíčová slova

Kolektivní pracovní právo; pracovněprávní vztahy; odborová organizace; definiční znaky; člen orgánu; orgány odborové organizace.

Annotation

Collective labour law is considered as an integral component of labour law branch. Nevertheless, for courts and legislator it is the area sometimes difficult to deal with as well as to understand. Following text remarks and continues in thoughts of M. Galvas in the area of defining a trade union, the way of its creation and as a bonus it covers also the institute of time off for the discharge of office of member of a trade union body.

Keywords

Collective Labour Law; Employment Law Relationships; Trade Union; Definition Characters; Body Member; Trade Union Bodies.

1 ÚVOD

Před více než 25 lety publikoval M. Galvas několik statí zabývajících se v té době v našich podmínkách fakticky novým fenoménem, a to kolektivním pracovním právem. V dobách před listopadovými událostmi roku 1989 totiž nebylo možné hovořit o kolektivních pracovněprávních

vztazích v pravém smyslu, jelikož to, co za ně bylo označováno, se nezakládalo na principech svobody sdružování a nezávislosti zástupců zaměstnanců na veřejné moci a zaměstnavatelích.

Kolektivní pracovní právo bylo nutné vystavět od úplných základů. Tuto skutečnost si ve spojení s důležitostí moderní právní úpravy kolektivních vztahů uvědomoval i zákonodárce, a tak byl mezi prvními porevolučními zákony přijat zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který byl záhy novelizován zákonem č. 300/1990 Sb., jenž do zákona o sdružování doplnil ustanovení § 9a obsahující speciální pravidla pro vznik odborové organizace jako sdružení svého druhu. Ještě v roce 1990 byl schválen dosud platný a účinný, byť několikrát novelizovaný, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V obdobné situaci jako právní úprava se nacházela i doktrína pracovního práva. Stála před úkolem definovat ve zcela nových společensko-ekonomických podmínkách objekt, obsah i subjekty kolektivních pracovních vztahů. Právě na subjekty, a to zvláště na straně zástupců zaměstnanců (pochopitelně, neboť na straně zaměstnavatelské potíže s vymezením subjektu nenastávaly), se jako jeden z mála vědecky zaměřoval M. Galvas. Jeho úvahy o definičních znacích odborových organizací a jejich úloze ve společnosti výrazně přispěly k formování moderního českého kolektivního pracovního práva.

S odstupem mnoha let stojí za zvláštní pozornost fakt, že některé problémy, na které M. Galvas upozorňoval, přetrvávaly dosud, a některé jevy, které tehdy označoval za překonané a poplatné dřívějšímu režimu, byly dokonce ještě prohloubeny. Jeho práce je tedy nejen možné, nýbrž také potřebné číst i dnes. Není to vpravdě zrovna důvod k radosti. Tím spíše ovšem k tomu, abychom některé z myšlenek M. Galvase při příležitosti jeho životního jubilea připomněli, pomyslně z nich sfoukli prach a poukázali na jejich vysokou aktuálnost i v roce 2019.

2 DEFINIČNÍ ZNAKY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Vnitrostátní právní předpisy pracují v českých podmínkách s pojmem odborová organizace, aniž by považovaly za nutné definovat, co to odbory jsou. Z ustanovení § 3025 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,

ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že se na odborové, stejně jako na zaměstnavatelské¹ organizace přiměřeně použije právní úprava spolku, ovšem jen v tom rozsahu, aby nedošlo k rozporu s povahou odborových organizací jako zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána. Odborová organizace se tedy svou povahou blíží spolku, ovšem i se zřetelem ke znění § 3046 občanského zákoníku jde spíše o svébytná a zvláštní sdružení².

K mezinárodním smlouvám, na které se odvolává § 3025 odst. 1 občanského zákoníku, patří především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat³ (dále jen „Úmluva č. 87“). Tento významný dokument garantuje především právo svobodně a bez zásahů veřejné moci zakládat odborové organizace, jakož i autonomii jejich vnitřního uspořádání. Primárně pro tyto účely čl. 10 Úmluvy č. 87 stanoví, že má být za organizaci považována každá *organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů*. Z uvedeného vymezení a s přihlédnutím k dalším principům, ze kterých Úmluva č. 87 vychází, lze poměrně jednoznačně dovodit charakteristické znaky odborové organizace. Jde o znaky, které korespondují s principy, jejichž prostřednictvím definuje odborovou organizaci doktrína českého kolektivního pracovního práva, tedy:

- *svoboda sdružování,*
- *ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů,*
- *právní a ekonomická nezávislost,*
- *evidence orgány států⁴.*

Absence pozitivní úpravy definičních znaků odborové organizace působí na první pohled souladně s principem svobody sdružování. Nejsou-li v právní úpravě ukotveny znaky, které by odborová organizace musela splňovat, nemůže dojít k tomu, že by případný vznik odborové organizace bránil „úřad“ pod záminkou nedodržení některé z podmínek zablokoval založení odborů.

¹ Pro zjednodušení a vzhledem k celkovému zaměření textu bude dále řeč jen o odborových organizacích ve smyslu zástupců zaměstnanců.

² Blíže viz GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 735–736.

³ Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.

⁴ GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 9.

Jenže vzniká, resp. přetrvává jiný problém, a sice jak nahlížet na subjekt, který se sice prohlásí za odborovou organizaci, ovšem výše uvedené znaky, případně některý z nich, nespĺňuje⁵? Ukazuje se, že se rozhodně nejedná o pouhé teoretické zadání. Objevují se tzv. žlutácké odborové organizace, které sice formálně sdružují několik zaměstnanců (často z řad managementu společnosti), ovšem jejich cílem není obhajoba jejich hospodářských a sociálních zájmů, nýbrž spíše zablokování sociálního dialogu a znemožnění uzavření kolektivní smlouvy⁶. Vznikají také subjekty, které se navenek tváří jako odborové organizace, ovšem skutečný motiv jejich existence a působení je zřejmě jiný a není jasně patrné jaký⁷. Známý jsou i případy, kdy odborová organizace vzniká tehdy, kdy má u zaměstnavatele docházet k propouštění, a motivem pro založení odborů zjevně není obhajoba hospodářských a sociálních zájmů kolektivu zaměstnanců, nýbrž ochrana před propuštěním poskytovaná odborovým funkcionářům prostřednictvím pravidel obsažených v § 61 odst. 2 až 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vycházíme-li z výše uvedených definičních znaků odborové organizace, nabízí se jednoduchý závěr, podle něhož subjekt, jenž jeden nebo více znaků nespĺňuje, nemůže být považován za odborovou organizaci, ač se tak označil. Takový názor byl například publikován ve vztahu k poslední zmíněnému případu, kdy byla odborová organizace založena jen za účelem zajištění ochrany funkcionáře před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením⁸.

Také soudy se v minulosti v několika případech odhodlaly k rozhodnutím, podle nichž právnická osoba, která se označila za odborovou organizaci, ale fakticky vykonávala jinou činnost, neměla být považována za odborovou organizaci. K vydání takových rozhodnutí docházelo nejčastěji v případech,

⁵ Viz k tomu také GALVAS, Milan. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 30.

⁶ Blíže viz HORECKÝ, Jan. Operation and Action of a Trade Union (in Terms of Czech Republic Labour Law). *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2018, roč. 1, č. 1, s. 24.

⁷ Tyto subjekty přidělávají vrásky i samotným odborům. Příkladně lze uvést odborovou organizaci Zaměstnanecké fórum (www.zamforum.cz).

⁸ Viz ŠTEFKO, Martin. Ochrana odborových funkcionářů v České republice. In: *Pracovní právo 2011 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Sociální dialog*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 106.

kdy osoba označující se za odborovou organizaci zastupovala na základě § 26 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, svého „člena“, přičemž z okolností bylo zřejmé (i se zřetelem k povaze předmětných soudních sporů), že daná právnická osoba ve skutečnosti nevyvíjí činnost odborové organizace a fakticky se zaměřuje na poskytování právních služeb. Soudy v několika případech zastoupení takovouto obskurní odborovou organizací pro obcházení zákona nepřipustily a podepřely svůj závěr právě konstatováním, že za odborovou organizaci lze považovat jen takový spolek (v té době sdružení), který hájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v pracovněprávních vztazích⁹.

Jiné soudy ovšem zastoupení účastníků řízení odborovými organizacemi připouštěly, aniž by se přitom zabývaly podstatou jejich činnosti. Různost rozhodování jednotlivých soudů vyústila v řešení prostřednictvím Stanoviska občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2014, sp. zn. Cpjn 202/2013. Nejvyšší soud nepodpořil přístup k identifikaci odborových organizací založený na nutnosti zkoumání zaměření jejich činnosti, případně dalších, doktrinárně dovozovaných znaků, a zaujal k celé věci krajně formalistický přístup, když v odůvodnění výše uvedeného stanoviska uvedl, že *pokud se sdružení osob zapsané ve spolkovém rejstříku jako odborová organizace rozhodne, že převezme zastoupení svého člena v občanském soudním řízení, soud při zkoumání podmínek pro výkon této její zástupčí činnosti nesmí (není oprávněn) posuzovat ani to, jaké jsou skutečné zájmy sdružení, ani okolnost, jaká naplňuje kritéria činnosti odborových organizací*. K témuž pojetí se přiklání i část civilistické literatury, podle níž musí být za odborovou organizaci považován každý subjekt, který se za odbory prohlásí¹⁰.

Samozřejmě není jisté, zda by Nejvyšší soud postupoval stejně i ve věcně odlišné záležitosti, třeba při posuzování případu ochrany odborového funkcionáře před propuštěním, nebo za okolností, kdy žluťácká odborová organizace blokuje kolektivní vyjednávání a namísto obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců vystupuje v jejich zřetelném protikladu. Vzhledem k vyznění výše citovaného stanoviska se ovšem obáváme, že by rozhodnutí bylo obdobné.

⁹ Viz např. Usnesení Krajského soudu v Praze z 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003-06-16.

¹⁰ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 2307.

Upřednostnění formálního hlediska před skutečnými znaky považujeme při řešení otázky, jaká právnická osoba má nebo musí být považována za odborovou organizaci, za krajně nešťastné a nebezpečné. Odborové organizace se těší téměř absolutní svobodě založení a vzniku, široké autonomii vnitřního uspořádání a významným oprávněním vůči zaměstnavatelům i státu¹¹, což je zcela na místě ve vztahu k osobám, které skutečně vyvíjejí činnost odborových organizací. Uvedená oprávnění a v jistém smyslu privilegia jsou totiž podmíněna právě posláním odborových organizací a jeho významem pro zachování sociálního smíru¹². Budou-li ovšem usurpována někým, komu nepatří a kdo se pouze účelově vydává za odborovou organizaci, může snadno docházet k případům zneužití práva, kompromitaci činnosti skutečných odborových organizací, jakož i znemožnění naplňování cílů jejich činnosti.

Absenci pozitivní legální definice odborové organizace tedy považujeme za jedno z úzkých míst českého kolektivního práva. Reálně dochází k vzniku problémů a nejasností, před nimiž M. Galvas varoval již v roce 1993¹³. Vzhledem k tomu, že Úmluva č. 87 je ve smyslu čl. 10 Ústavy České republiky součástí českého právního řádu, by bylo možné namítnout, že definice odborové organizace existuje, a to v již zmiňovaném čl. 10 Úmluvy č. 87. Pro naše soudy jde ovšem zřejmě o pravidlo příliš obecné či vzdálené. Ostatně i sama Mezinárodní organizace práce prostřednictvím rozhodovací činnosti Výboru pro svobodu sdružování vybízí k tomu, aby členské státy prostřednictvím vnitrostátních předpisů vymezily podmínky, které musí splňovat odborová organizace, aby byla takto zaregistrována a vznikla jako právnická osoba¹⁴. Mezinárodní organizace tím vcelku konsistentně setrvává na principiálním základě, podle něhož má být za odborovou organizaci považováno pouze takové sdružení, které obhájí hospodářské a sociální zájmy svých členů.

¹¹ Viz například oprávnění vyplývající z § 320 odst. 1 až 3, § 320a nebo § 322 odst. 2 zákona práce.

¹² Srov. preambuli k Části XIII. a čl. 427 Mírové smlouvy mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919 (217/1921 Sb.).

¹³ GALVAS, 1993, op. cit., s. 9.

¹⁴ Rozhodnutí č. 458 in *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. International Labour Office* [online]. Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s. 83. [cit. 31. 1. 2019]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang-en/index.htm

Pokud by soudy už v současné době (hypoteticky) našly dost odvahy k tomu, aby překonaly dosavadní formalistický přístup a ve sporném případě se zaměřily na splnění materiálních znaků odborové organizace, tj. zejména činnost vyvíjenou za účelem obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců¹⁵, vyvstala by otázka, jak naložit se spolkem, který se sice označil za odborovou organizaci, ovšem ve skutečnosti jí není. V takovém případě by nemuselo nutně dojít k tomu, že by soud svým rozhodnutím takovou organizaci rozpustil. Mohl by pouze konstatovat, že se nejedná o odborovou organizaci, nýbrž o obyčejný spolek, který je podřízen pravidlům obsaženým v § 214 a následujících občanského zákoníku.

Není důvod obávat se toho, že by taková kompetence soudu narušovala principy vycházející z Úmluvy č. 87. Opět se lze opřít o výsledky rozhodovací činnosti Výboru pro svobodu sdružování, z níž vyplývá, že pokud by zásah do právní osobnosti nebo registrace odborové organizace byl odůvodněný a provedený nezávislým soudem, nenarušuje Úmluvu č. 87¹⁶. Z jiného rozhodnutí dokonce vyplývá, že Výbor pro svobodu sdružování přímo vyzývá členské státy k tomu, aby soudy mohly zakročit v případě, kdy odborová organizace *ztratila ze zřetele ten fakt, že základním cílem jejich činnosti má být obhajoba hospodářských a sociálních zájmů* (zde konkrétně v souvislosti s výkonem politických aktivit)¹⁷.

3 PRACOVNÍ VOLNO PRO VÝKON FUNKCE ČLENA ORGÁNU ODBOROVÉ ORGANIZACE

Alespoň stručnou poznámku musíme učinit ještě k možná poněkud méně viditelnému, ale zato zvláště pikantnímu problému českého kolektivního pracovního práva, a to k právu odborového funkcionáře na pracovní volno k výkonu činnosti. Podle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bodu 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků.

¹⁵ Ačkoli nelze upozadřovat i další znaky, jako třeba právní a ekonomickou nezávislost.

¹⁶ Rozhodnutí č. 990 a 1005 in *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, op. cit., s. 185 a 187.

¹⁷ Rozhodnutí č. 726 in *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, op. cit., s. 137.

M. Galvas před mnoha lety při bližším rozboru znaku právní a ekonomické nezávislosti odborových organizací podotkl, že o projev závislosti by se muselo jednat tehdy, pokud by odborovou organizaci kdokoli financoval. V návaznosti na to pak označil za problematickou úpravu, na jejímž základě má zaměstnavatel podle svých možností hradit náklady spojené s činností odborové organizace¹⁸. Tato pravidla přetrvávala dosud, byla pouze transformována z § 19 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, do § 277 stávajícího zákoníku práce. Navíc se relativně nově objevila i úprava, která přímo zakládá právo na finanční podporu činnosti odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ze státního rozpočtu¹⁹.

Za přežitek minulých dob označil M. Galvas v kontextu právní a ekonomické nezávislosti odborové organizace ujednání v kolektivních smlouvách, podle nichž měli například zaměstnavatelé uvolněným odborovým funkcionářům poskytovat náhradu mzdy. Uvedl k tomu, že taková ujednání *zatahují odbory (většinou nevědomky) do pozice, která jim nepřínáleží*²⁰.

Nejenže poskytování náhrady mzdy uvolněným funkcionářům zůstává součástí reality kolektivních pracovněprávních vztahů i v současnosti, ale přesunulo se z kolektivních smluv přímo do shora citované právní úpravy v zákoníku práce. Ještě dál šel slovenský zákonodárce, který dokonce pro případ, že se zaměstnavatel s odborovým funkcionářem nedohodne na rozsahu uvolnění, garantuje na každého zaměstnance 15 minut placeného volna měsíčně²¹.

Ekonomickou nezávislost odborových organizací podtrhuje i čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práce organizovat se a kolektivně vyjednat²², podle něhož musí být odborové organizace chráněny před jakýmkoli zasahováním do svých záležitostí, jímž by mohla být zejména opatření směřující k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit je kontrole zaměstnavatelů. Nelze asi tvrdit, že právní úprava v § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce

¹⁸ GALVAS, 1993, op. cit., s. 16–17.

¹⁹ Viz § 320a zákoníku práce, který byl do zákoníku práce vložen zákonem č. 206/2017 Sb. s účinností od 29. 7. 2017.

²⁰ GALVAS, 1993, op. cit., s. 17.

²¹ § 240 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²² Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb.

přímo směřuje k tomu, aby byly odborové organizace podřízeny zaměstnavatelům. Mezinárodní organizace práce nakonec ani sama výslovně nevylučuje, aby náklady na uvolněné odborové funkcionáře hradil zaměstnavatel. Přistupuje ovšem k této záležitosti poněkud nejistě a opatrně, když v čl. 11 Doporučení č. 143 o ochraně a vybavení, které má být poskytnuto zástupcům zaměstnanců v podniku, stanoví, že by odboroví funkcionáři měli být ke své činnosti uvolněni bez ztráty výdělku, přičemž kdo má nést náklady s tím spojené, necht' vyřeší vnitrostátní zákonodárství nebo kolektivní smlouvy²³.

Ať je to jak chce, na starém rčení „koho chleba jíš, toho píseň zpívej“ něco pravdy zůstává. Fakt, že placení náhrady mzdy uvolněným odborovým funkcionářům zaměstnavatelem má v našich podmínkách tradici z dob před rokem 1989, kdy byly odbory prodlouženou rukou vládnoucí moci a o jejich skutečné nezávislosti nemohla být řeč, je z tohoto pohledu varující. A otázku, zda může odborový funkcionář, který je svým příjmem odkázán na zaměstnavatele, působit při vyjednávání s tímto zaměstnavatelem skutečně nezávisle, považujeme za dosti znepokojivou.

4 ZÁVĚR

Závěrem svého pojednání o odborových organizacích M. Galvas podotkl, že české pracovní právo musí projít významnými změnami, přičemž v oblasti individuálního pracovního práva je na co navazovat, ovšem v případě kolektivního pracovního práva bude nutné začít od začátku²⁴.

S odstupem více než 25 let musíme konstatovat, že k principiální rekonstrukci úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů v našich podmínkách nedošlo. Nemyslíme si, že by bylo nutné za každou cenu bořit vše, co určitým způsobem funguje, a současně neplatí, že by na stávající podobě kolektivního pracovního práva bylo všechno špatně. Ovšem některé zjevné nedostatky, na které bylo poukazováno už začátkem 90. let, přetrvávají. Chybí legální vymezení definičních znaků odborové organizace, a tak zodpovězení

²³ Viz k tomu také rozhodnutí č. 1607 in *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, op. cit., s. 300.

²⁴ GALVAS, 1993, op. cit., s. 31.

otázky, jaký subjekt má být považován za odbory, musí být ponecháno soudům, které ovšem zaujaly ryze formalistický kurs.

V právní úpravě přetrvávají nebo se dokonce nově objevují prvky, které způsobují vážné pochybnosti především o splnění předpokladu ekonomické nezávislosti odborových organizací na zaměstnavateli i státu. A existuje samozřejmě řada dalších, nedostatečně řešených či přehlížených problémů, mezi které patří některé důsledky plurality odborových organizací, neexistence zákonné úpravy stávky mimo režim zákona o kolektivním vyjednávání nebo absence nástrojů pro efektivní implementaci dohod uzavřených mezi evropskými sociálními partnery. A přitom setrvale klesá počet odborově organizovaných zaměstnanců i míra pokrytí kolektivními smlouvami. Kolektivní pracovní právo slábne a ztrácí na významu, což musí být nutně vnímáno i v kontextu jeho nedostatečného vývoje.

Úplným závěrem snad tedy zbývá jen popřát kolektivnímu pracovnímu právu větší zájem teoretické fronty i zákonodárce, a jubilantovi, Milanu Galvasovi, pevné zdraví a mnoho dalších, přínosných, moudrých, kritických i kousavých myšlenek a podnětů, jež jsou nejen kolektivnímu pracovnímu právu v našich podmínkách tolik zapotřebí.

Pluralita podnikových kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa¹

Andrea Olšovská, Marek Švec²

Milý pán docent,

je pre nás cťou prispieť ku gratulácii k významnému životnému jubileu príspevkom a zaželať Vám všetko len to najlepšie s poďakovaním za Vašu prácu, ktorú ste venovali rozvoju pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Súčasne naša vďaka patrí aj za Vaš ústretový prístup k spolupráci a povzbudivé slová.

Anotace

Princíp plurality v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch nespôsobuje v aplikačnej praxi spory len v oblasti súčasného pôsobenia viacerých foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku, ale vytvára problémové situácie aj v oblasti súčasnej existencie viacerých kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa. Predmetom autorského výkladu je najmä hľadanie existujúcich právnych východísk (a to s prihliadnutím na absenciu relevantnej právnej úpravy), a snaha poskytnúť aplikačné skúsenosti spojené s pluralitou kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni. Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania (v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní) a v širšom ponímaní realizácie princípu sociálneho dialógu.

Klíčov^á slova

Odborová organizácia; kolektívne vyjednanie; princíp plurality; pracovnoprávna ochrana zamestnanca.

Annotation

Plurality principle in collective employment law relationships constitutes in application practice disagreements not only in the area of simultaneous

¹ Práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV-14-0061): „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“ (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.).

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave – Katedra právnych a humanitných vied, Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

effecting of various forms of representation of an employee at the workplace, but it also creates problematic situations in the area of concurrent existence of more collective agreements by an employer. The special object of the authors' interpretation is to look for existing legal solutions (especially with regards to the lack of relevant legal regulation) as well as effort to provide with application experience related to plurality of collective agreements on the business enterprise level. Collective agreement is a result of collective bargaining (in the sense of the Act on Collective Bargaining) and, from the extensive point of view, of realisation of social dialogue principle.

Keywords

Trade Union; Collective Bargaining; Plurality Principle; Labour-law Protection of Employee.

1 PRINCÍP PLURALITY AKO „NERIEŠITELNÝ“ PROBLÉM

Princíp plurality sa stáva dominantným pri realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov u zamestnávateľa, a to nielen v oblasti súčasného pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku, ale začína sa objavovať aj v kontexte iných kolektívnych pracovnoprávných inštitútov. Kým doteraz bola primárne v aplikačnej praxi riešená najmä problematika výkonu kompetencií zástupcov zamestnancov pri existujúcej pluralite zamestnaneckej rady a odborovej organizácie s odkazom na § 229 ods. 7³ zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“, právny stav k 31. 1. 2019),⁴ aktuálnym sa stáva otázka

³ § 229 ods. 7 Zákonníka práce: „Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.“

⁴ Bližšie k jednotlivým praktickým sporným problémom spojeným s existenciou viacerých zástupcov zamestnancov na pracovisku pozri ostatné publikačné výstupy autorov – napr. OLŠOVSKÁ, A. a M. ŠVEC. Pluralita zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa – kto je partnerom v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch? In: *Forum Iuris Europaeum*. 2017, roč. 5, č. 2, s. 55–68. ISSN 1339-4401; OLŠOVSKÁ, A. a M. ŠVEC. Spolupôsobenie odborových organizácií v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch In: *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2018, roč. 6, č. 1, s. 99–110. ISSN 1339-3995. Dostupné z: <http://sic.pravo.upjs.sk/>; HORECKÝ, J. Operation and Action of a Trade Union (in terms of Czech Republic Labour Law). In: *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, roč. 1, č. 1, s. 17–27. DOI 10.33382/cejllpm.2018.01.02

úpravy vzájomných vzťahov medzi viacerými odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa. Osobitne pertraktovanou je najmä otázka využitia práva na kolektívne vyjednávanie viacerými odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa a zastupujúcimi u zamestnávateľa rôzne pracovné pozície s cieľom uzatvoriť kolektívnu zmluvu, resp. v prípadoch, kedy dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v zmysle § 27 a nasl. Zákonníka práce, pričom § 31 ods. 7 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi obligatórnu povinnosť rešpektovať a dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do jej skončenia.⁵

Princíp vzájomného pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa vo vzťahu k využitiu práva na kolektívne vyjednávanie upravuje § 3a⁶ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZoKV“, právny stav k 31. 1. 2019).

V § 3a ods. 1 ZoKV sa upravuje mechanizmus ohľadom určenia odborovej organizácie alebo odborových organizácií oprávnených na uzatvorenie

⁵ § 31 ods. 7 Zákonníka práce: „Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.“

⁶ § 3a ZoKV: “(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

(2) Ak u zamestnávateľov pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, môžu príslušné vyššie odborové orgány vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa vyššie odborové orgány nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je organizácia zamestnávateľov oprávnená uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov alebo s príslušnými vyššími odborovými orgánmi ostatných odborových organizácií, ktorých súčet členov u týchto zamestnávateľov je väčší ako počet členov odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov.

(3) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

(4) Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.

(5) Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.“

kolektívnej zmluvy, ak pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie u jedného zamestnávateľa. Mechanizmus kladie dôraz primárne na dosiahnutie vzájomnej dohody medzi odborovými organizáciami, pričom sa sleduje súkromnoprávny princíp samotného kolektívneho vyjednávania nezávislého od ingerencie štátnej moci, pričom sa súčasne stanovuje aj ďalší procesnoprávny krok (možnosť subjektívneho rozhodnutia zamestnávateľa), ak odborové organizácie nebudú postupovať spoločne a vo vzájomnej zhode.⁷ Stanovený mechanizmus však nemá z procesu kolektívneho vyjednávania vylúčiť žiadnu z odborových organizácií a uprieť jej členom právo na zlepšenie vlastných pracovných a mzdových podmienok, aj preto sa najskôr požaduje dosiahnutie spoločného postupu medzi viacerými odborovými organizáciami. Po nedosiahnutí dohody zabezpečuje ZoKV efektívny výkon práva na kolektívne vyjednanie tak, že určuje procesný postup priznania práva konkrétnej alebo konkrétnym odborovým organizáciám (ktoré postupujú spoločne) na kolektívne vyjednanie na základe objektivizácie počtu ich členskej základne pri uplatnení väčšinového (reprezentatívneho) princípu. Pri skúmaní počtu členov odborových organizácií sa vychádza zo stavu zamestnancov dotknutého zamestnávateľa. Ak na základe počtu odborovo organizovaných zamestnancov má odborová organizácia menej členov, t.j. nie je reprezentatívna, nepokračovanie odborovej organizácií v kolektívnom vyjednaní pri uplatnení stanoveného princípu sa nepovažuje za porušenie čl. 37 ods. 2 Ústavy SR, resp. všeobecné upretie práva zamestnancov na kolektívne vyjednanie.⁸ Neúčast' v kolektívnom vyjednaní možno

⁷ Podobne pozri i ďalších autorov – MADLEŇÁK, A. Riadenie inovačného procesu v kontexte dostupných foriem spolupráce subjektov hospodárskeho trhu In: ZAUŠKOVÁ, A. (ed). *Otvorený inovačný proces: podpora šírenia vedomostí a vytvárania hodnôt v podnikateľských subjektoch*. Trnava: Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2014, s. 118–124 [CD-ROM]. ISBN 978-80-8105-615-4; alebo MADLEŇÁK, A. Rozvoj ľudských zdrojov ako predpoklad uplatnenia spoločensky zodpovedného podnikania. In: *Sociálno-ekonomická revue*, 2016, roč. 14, č. 2, s. 12–20. ISSN 1336-3727; alebo ŽUJOVÁ, J. Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe: konferencia s medzinárodnou účasťou*. Praha: Nakladateľství Leges, 2017, s. 87–102. ISBN 9788075022592.

⁸ ŽUJOVÁ, J. Spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa zdravia v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 357–365; alebo MURA, L. a P. KAJZAR. Entrepreneurship in tourism sector in central european country: Hospitality trends in the Czech Republic in 2007–2016. In: *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2018, roč. 9, č. 6, s. 1351–1360.

vnímať ako nesplnenie hmotnoprávnej objektívnej podmienky obsiahnutej v § 3a ods. 1 ZoKV, t. j. nedisponovanie potrebným počtom členov odborovej organizácie.

Ak je rokovanie zablokované a je deklarovaná formálna nezhoda medzi odborovými organizáciami na spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode, uplatní sa druhá možnosť riešenia situácie pri existencii plurality odborových organizácií v kolektívnom vyjednávaní spočívajúca vo „voľbe“ zamestnávateľa. Zamestnávateľ si vyberie „tú väčšiu“ odborovú organizáciu (alebo odborové organizácie, ktoré postupujú spoločne).

Často vyvstáva aj otázka, či odborová organizácia, ktorá nesúhlasí s predloženým návrhom kolektívnej zmluvy, môže uzatvoriť separátnu kolektívnu zmluvu za svojich členov bez ohľadu na ich pracovné zaradenie? Zjednodušene uvedené, či by kolektívna zmluva mohla pôsobiť len voči členom odborovej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila.

Keďže kolektívna zmluva sa uzatvára za kolektív zamestnancov (za všetkých zamestnancov – pôsobenie erga omnes) nie je možné uzatvárať na úrovni podniku niekoľko kolektívnych zmlúv za rôznych zamestnancov (dokonca v rôznych pracovných pozíciách). Osobná pôsobnosť kolektívnych zmlúv by nemala byť vymedzená len príslušnosťou (členstvom) člena v konkrétnej odborovej organizácii. Právny poriadok SR nepozná princíp profesijného uzatvárania kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni, t. j. že by osobná pôsobnosť kolektívnej zmluvy bola viazaná výlučne na určitú pracovnú pozíciu a ostatní zamestnanci by kolektívnou zmluvou pokrytí neboli. Uvedené však neznamená, že podniková kolektívna zmluva môže mať odlišné podmienky pre rôzne pracovné profesie, resp. mať separátne časti kolektívnej zmluvy vzťahujúcej sa na konkrétne pracovné pozície. Odlišnosť pracovných podmienok však musí byť z dôvodu objektívneho odlišného charakteru vykonávanej práce pri dodržaní zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie (prípadne konania v súlade s dobrými mravmi a zákazu zneužitia práva).

Ak sa odborové organizácie zúčastnené na kolektívnom vyjednávaní nedohodli na spoločnom postupe, tak zamestnávateľ je oprávnený (z toho možno odvodiť, že voľbu ďalšieho postupu má zamestnávateľ; ZoKV neustanovuje,

že „najväčšia odborová organizácia“... je oprávnená uzatvoriť kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom) uzatvoriť podnikovú kolektívnu zmluvu:

- s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, alebo
- s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborej organizácie.

Konanie za prítomnosti tretieho subjektu – rozhodcu, je tretím prvkom mechanizmu, ktorý uvádza § 3a ZoKV na riešenie absencie spoločného postupu a konania vo vzájomnej zhode odborovými organizáciami za predpokladu, že sa odborové organizácie nedohodli inak a zamestnávateľ neuskutočnil svoju vôľbu uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou alebo odborovými organizáciami s väčším počtom členom. V tomto prípade vzniká o spor o určenie odborej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ktorý rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej aj len „ministerstvo“). Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo. V § 3a ods. 3 ZoKV sa používa spojenie „zúčastnené strany sa nedohodnú“ a podľa § 3a ods. 4 ZoKV môže podať žiadosť „ktorákoľvek zo zmluvných strán“. Na základe uvedenej dikcie možno urobiť záver, že žiadosť môže podať ktorákoľvek z odborových organizácií, ale aj zamestnávateľ. To platí aj o úrovni kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. V § 3a ods. 3 ZoKV sa nepredpisuje fáza sprostredkovateľa a „ide“ sa priamo pred rozhodcu. V princípe by sa mala podať žiadosť na ministerstvo. o určenie rozhodcu v spore o určenie odborej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (pozn. ide nielen o otázku uzatvorenia, ale aj rokovania o kolektívnej zmluve). Zmluvné strany sa majú dohodnúť na osobe rozhodcu (v tomto prípade je sporné použitie slov „zmluvné strany“, keďže niekedy ide len o vnútorný odborový problém). Z dikcie zákona potom vyplýva, že odborové organizácie a zamestnávateľ musia navrhovať tú istú osobu. Ak sa nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo. Opätovne použitie slov „zmluvná strana“ je sporné, keďže odborová organizácia je jeden z účastníkov na strane odborových

organizácií a zmluvné strany sú dve, účastníkov je niekoľko a spor je často medzi odborovými organizáciami, pričom niektoré z nich možno chcú vyjednávanie blokovať. Pri striktnom gramatickom výklade sa musia dohodnúť všetci účastníci na strane odborových organizácií, ale takýto výklad by viedol k tomu, že ak napr. z piatich odborových organizácií jedna nesúhlasí, žiadosť nie je možné podať (a zamestnávateľ žiadosť tiež podať nemusí).

Z pohľadu aplikačnej praxe, pre účely zisťovanie skutočného počtu odborovo organizovaných zamestnanec konkrétnej odborovej organizácie, je častá požiadavka rozhodcov na predloženie stanov odborovej organizácie (rozhodca zisťuje vnútornú štruktúru orgánov odborovej organizácie, podmienky vzniku/trvania/zániku členstva v odborovej organizácii, resp. iné ďalšie skutočnosti a charakteristiky, na podklade ktorých možno posúdiť členstvo fyzickej osoby v odborovej organizácii). Jednou zo významných povinností, ktoré majú odborové organizácie obsiahnuté vo svojich stanovách ako základnú povinnosť člena, je platenie členského príspevku. Rozhodca následne zisťuje spôsob úhrady tohto členského príspevku zo strany člena a následne si žiada dokumenty odborovej organizácie, z ktorých je možné zistiť, či si člen takúto povinnosť splnil alebo nespĺnil (napr. peňažné denníky odborovej organizácie, prehľad zrážok zo mzdy u zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie, ak je úhrada členského príspevku zabezpečená dohodou o zrážke zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom v zmysle § 131 ods. 3 ZP, výpisy z bankových účtov odborových organizácií, ak sa členský príspevok uhrádza príkazom z bankového účtu člena a pod.). Po overení počtu členov jednotlivých odborových organizácií rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu (teda tú najväčšiu podľa počtu členov, ak súčet členov ostatných odborových organizácií nie je väčší) alebo príslušné odborové organizácie (t. j. tie, ktorých súčet členov je väčší, ako tej najväčšej odborovej organizácie) na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Zaujímavosťou je, že ZoKV (§ 3a ods. 5) neupravuje formálne ani obsahové náležitosti tohto dokladu, čo tiež pre aplikačnú prax vnáša právnu neistotu.

Predmetná právna úprava obsiahnutá v § 3a ZoKV však upravuje len spôsob určenia odborovej organizácie oprávnenej na rokovanie a uzatváranie

kolektívnych zmlúv, bezprostredne neupravuje existenciu viacerých kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa na podnikovej úrovni a ich spolupôsobenie.

2 PLURALITA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV U ZAMESTNÁVATEĽA – NIEKOĽKO PRÍKLADOV

Špecifickou otázkou pri uzatváraní podnikových kolektívnych zmlúv, najmä v ostatnom období vzniku spoločností s viacerými samostatnými podnikateľskými jednotkami bez vlastnej pracovnoprávnej subjektivity v zmysle § 9 ods. 1 Zákonníka práce, je existencia (uzatváranie) viacerých kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni. ZoKV explicitne neupravuje možnosť uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa (v minulosti, pred prijatím vyššie uvádzanej právnej úpravy, súčasná existencia viacerých kolektívnych zmlúv sa pripúšťala). Podľa aktuálnej právnej úpravy existencia viacerých kolektívnych zmlúv prichádza do úvahy fakticky vtedy, ak dôjde k prechodu práv a povinností a u dotknutých zamestnávateľov sú účinné v tom čase kolektívne zmluvy.

Súčasná existencia viacerých kolektívnych zmlúv na pracovisku môže vyvolať viaceré sporné situácie. Pluralita existencie podnikových kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa je odlišná od plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa, keďže ZoKV neumožňuje s prihliadnutím na § 3a ZoKV uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv viacerými odborovými organizáciami, ale len jednou, alebo v rámci spomínaného postupu spoločného konania v zhode pri viacerých odborových organizáciách.

Ak prichádza ku kolízii viacerých podnikových kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa, riešenie ich konkurenčného sporu pri úprave tohto istého pracovnoprávneho nároku musíme posudzovať individuálne. Pri rôznej úprave pracovnoprávneho nároku by mala platiť tá úprava, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.

Ak by došlo k situácii, že dôjde k uzatvoreniu viacerých kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa, možno sa zamyslieť nad tým, či subjekt oprávnený konať v mene (prípadne za) zamestnávateľa neprekročil svoje oprávnenia. Pluralita kolektívnych zmlúv by tak bola dôsledkom prekročenia oprávnenia štatutárneho orgánu, alebo člena štatutárneho orgánu, alebo povereného

zamestnanca, ktorý svojím právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch prekročil svoje oprávnenie, je nevyhnutné jeho konanie posudzovať v zmysle § 10 ods. 2 Zákonníka práce⁹, t. j. že tieto úkony zamestnávateľa zásadne zaväzujú, výnimku predstavuje iba situácia, ak druhá zmluvná strana (odborová organizácia) vedela alebo musela vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil.

Komplikovanejšia situácia môže nastať v prípade, ak vznik konkurencie nie je dôsledkom prekročenia poverenia zo strany štatutárneho orgánu alebo povereného zamestnanca, ale len nedôsledného postupu. V takomto prípade vychádzame z predpokladu, že prišlo k platnému uzatvoreniu podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré odlišným spôsobom upravujú rovnaký pracovnoprávny nárok zamestnanca. V tomto ohľade by sme mali uplatniť základný účel uzatvárania kolektívnych zmlúv spočívajúci v princípe výhodnejšej úpravy vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi v zmysle § 231 ods. 1 ZP¹⁰. V nadväznosti na uplatnenie princípu výhodnosti sa pre účely pracovnoprávneho nároku zamestnanca uplatní to ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré je z jeho subjektívneho pohľadu najvýhodnejšie. Problém pravdepodobne nevznikne pri pracovnoprávných nárokoch určených kvantitatívnym ukazovateľom, t. j. napr. výška tarifnej mzdy, zvýšenie priemernej mzdy a pod. Náročnejšie to bude pri vyhodnocovaní nepenažných nárokov, napr. obmedzenie práce nadčas, pokiaľ bude chcieť zamestnanec pracovať nadčas.

Zaujímavým sa javí aj prípad, pokiaľ by podniková kolektívna zmluva uzatvorená pre inú organizačnú zložku (s pracovnoprávnou subjektivitou)

⁹ § 10 ods. 2 Zákonníka práce: „Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právnym úkonom urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.“

¹⁰ § 231 ods. 1 Zákonníka práce: „Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“

upravovala určitý nárok zamestnanca výhodnejšie a súčasne jeho vlastná podniková kolektívna zmluva by tento nárok neupravovala vôbec (samozrejme za podmienky dodržania zásady rovnakého zaobchádzania a nastavenie iných podmienok by muselo byť objektívne odôvodnené). Vzniká právny rozpor, či možno analogicky upraviť pracovnoprávny nárok zamestnanca podľa podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorá tento nárok obsahuje, alebo či je pôsobnosť kolektívnej zmluvy v tomto prípade obmedzená výkonom práce zamestnanca, t. j. na výkon práce v danej organizačnej zložke zamestnávateľa. Na jednej strane by mohlo byť odopretie poskytnutia prípadného nároku zamestnanca, ktorý mu prináleží teoreticky z tejto druhej kolektívnej zmluvy, vnímané ako nerovnaké zaobchádzanie v rámci jedného organizačného útvaru – jeden zamestnávateľ. Súčasne by potom uzatváranie viacerých podnikových kolektívnych zmlúv v zamestnávateľskom subjekte v zmysle naznačeného účelu strácalo svoj význam, keď by z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov neumožňovalo prispôsobenie úpravy pracovných podmienok zamestnancov konkrétnej (regionálnej) situácii.

V prípade záujmu o uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv síce môžeme formálne konštatovať, že ZoKV takúto prax výslovne neobmedzuje, avšak samotný proces uzatvárania kolektívnej zmluvy podľa § 3a ZoKV takúto situáciu vylučuje. Ak by však u zamestnávateľa existovali viaceré organizačné jednotky s vlastnou pracovnoprávnou subjektivitou, pluralita kolektívnych zmlúv môže nastať. Musíme poukázať na dodržanie predmetných podmienok obsahu kolektívnych zmlúv v zmysle § 2 a nasl. Zákonníka práce s odkazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce, ich vzájomného vzťahu a aj výskytu nerovnakého zaobchádzania pri nesprávne vymedzenom okruhu zamestnancov, či organizačnej jednotky, na ktorú sa má vzťahovať. Nevyhnutnosťou je preto správne vymedzenie osobnej a priestorovej pôsobnosti kolektívnych zmlúv, aby nedochádzalo k ich vzájomnej kolízii. Z pohľadu vymedzenia personálnej pôsobnosti považujeme v rozpore s účelom i normatívnym textom ZoKV i Zákonníka práce situáciu, ak by bola namiesto osobnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy v podobe určenia konkrétnej skupiny zamestnancov, na ktorých sa má vzťahovať, vymedzená negatívna pôsobnosť kolektívnej zmluvy, t. j. na ktoré osoby, alebo pracovné pozície by sa kolektívna zmluva nevzťahovala. Takéto dojednanie by bolo

v rozpore s so spomínaným princípom pôsobnosti kolektívnych zmlúv erga omnes. V prípade uzatvorenia kolektívnej zmluvy pre organizačnú jednotku sa predpokladá existencia vlastnej pracovnoprávnej subjektivity.

Špecifickým prípadom existencie viacerých kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa je situácia, ktorá obvykle vzniká po prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v zmysle § 27 a nasl. Zákonníka práce. Spravidla ide o prípady zlučovania viacerých samostatných zamestnávateľských subjektov do jednej právnickej osoby, ako právneho nástupcu pôvodných zamestnávateľov, pričom najmä v strojárskom a elektrotechnickom priemysle je pravidelne u pôvodných zamestnávateľov základom úpravy pracovných podmienok a podmienok zamestnávania platná a účinná podniková kolektívna zmluva. Riešenie vzájomného vzťahu medzi podnikovými kolektívnymi zmluvami upravuje čiastočne ustanovenie § 31 ods. 7 Zákonníka práce, ktoré predpokladá, že preberajúci zamestnávateľ (spojený právny subjekt) je povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (za predpokladu, že nepríde k dohodnutiu novej kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku). Obdobne sa tento predpoklad uplatní aj v nadväznosti na § 31 ods. 8 Zákonníka práce¹¹ aj vo vzťahu k základnej odborovej organizácii a jej funkcionárom, keď u preberajúceho zamestnávateľa zostáva zachované právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov do uplynutia funkčného obdobia, ak nepríde k odlišnej dohode.

Princíp „prebratia“ účinnej kolektívnej zmluvy vychádza článku 3 smernice Rady č. 2001/23/ES o zblížovaní predpisov členských štátov týkajúcich a zachovania práv zamestnancov v prípade prevodu podniku, závodov alebo časti podnikov. Účelom tejto právnej úpravy je, aby boli u zamestnancov, u ktorých prišlo k prechodu práv a povinností, zachované pracovné podmienky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy uzatvorenej u ich doterajšieho zamestnávateľa. V prípade skúmaného problému existencie viacerých kolektívnych zmlúv u doterajších zamestnávateľov, tieto zostávajú zachované aj u preberajúceho (nového) zamestnávateľa, pričom ich pôsobnosť

¹¹ § 31 ods. 8 Zákonníka práce: „Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.“

sa vzťahuje len na zamestnancov, na ktorých platila aj v predchádzajúcom období t. j. zamestnancov doterajšieho zamestnávateľa a nový zamestnávateľ je povinný ich dodržiavať do skončenia ich účinnosti.

Zjednodušene uvedené, pre zamestnancov, ktorí sú po prevode už zamestnancami jedného zamestnávateľa, platia ich pôvodné kolektívne zmluvy. Vzniká tak situácia rôznych pracovných podmienok. Otázne je, ako tieto pracovné podmienky zosúladiť a či zamestnávateľ má poskytovať vždy tú najvýhodnejšiu pracovnú podmienku („hľadať“ čo je v tej – ktorej kolektívnej zmluve výhodnejšie a toto poskytnúť zamestnancom). nerovnaké pracovné podmienky po obdobie trvania rôznorodých kolektívnych zmlúv by nemali zakladať situáciu nerovnakého zaobchádzania. Nemala by sa dovodiť uplatnením § 119a Zákonníka práce¹² domnienka o nerovnakom zaobchádzaní so zamestnancami, napr. z pohľadu poskytovania odlišnej mzdy za rovnakú prácu rozporným so Zákonníkom práce, keďže nerovnaké zaobchádzanie je dané objektívnou situáciou prevodu podniku a nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať vyrovnanie úrovne pracovných a mzdových podmienok zamestnancov k okamihu spojenia podnikov do jedného subjektu. K optimalizácii pracovných podmienok by však malo dôjsť po prevode.

Trvanie odborových funkcií zostáva zachované, riešenie existencie napr. viacerých predsedov alebo členov výboru základnej odborovej organizácie, ak existovali u doterajších zamestnávateľov a ich funkcie zostanú zachované aj u preberajúceho zamestnávateľa, je vnútornou otázkou novej (spojenej) odborovej organizácie, keďže sa nepredpokladá súčasné pôsobenie viacerých odborových organizácií toho istého odborového zväzu (v prípade

¹² § 119a Zákonníka práce: *„(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.*

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a mužů môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.“

základných odborových organizácii zaradených pod rôzne odborové zväzy vznikne pluralita základných odborových organizácii, ktorú je nevyhnutné riešiť v zmysle § 232 Zákonníka práce a v prípade kolektívneho vyjednávanía podľa § 3a ZoKV).

Zamestnávateľ je v zmysle § 31 ods. 7 a ods. 8 Zákonníka práce povinný prevziať len tú kolektívnu zmluvu, ktorá je k okamihu prechodu práv a povinností účinná, obdobný princíp sa uplatňuje aj v prípade funkčného obdobia odborových funkcionárov. Ak je okamih prechodu práv a povinností stanovený napr. na deň 1. 3. 2019 a kolektívna zmluva skončí účinnosť 31. 3. 2019 (obdobne to platí v prípade funkčného obdobia odborových funkcionárov), neprichádza k uplatneniu § 31 ods. 7 a § 31 ods. 8 Zákonníka práce, keďže v okamihu prechodu práv a povinností nie je účinná žiadna kolektívna zmluva a ani žiadnemu odborárskemu funkcionárovi neplynie funkčné obdobie.

V rámci aplikačnej praxe sa vyskytuje prípady, kedy sú viaceré podnikové kolektívne zmluvy u jedného zamestnávateľa (pluralita podnikových kolektívnych zmlúv z dôvodu prevodu podniku) dohodnuté na relatívne dlhé obdobie niekoľkých rokov, čo objektívne spôsobuje zamestnávateľovi problémy s prihliadnutím na dohodnutú odlišnú úpravu jednotlivých pracovnoprávných nárokov zamestnancov a opätovne smeruje k otázke nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami na porovnateľných pracovných pozíciách. V rámci interných právnych názorov, aj po opakovaných diskusiách s kontrolnými orgánmi, možno dospieť k právnenému záveru, že rigidné uplatňovanie § 31 ods. 7 Zákonníka práce z tohto pohľadu nepredstavuje pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a zachovanie podmienok ich pracovného prostredia aj po prevode podniku. Dokonca v niektorých prípadoch im priamo bráni dosiahnuť výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok s ohľadom na stále sa uplatňujúcu účinnosť pôvodnej kolektívnej zmluvy (nové kolektívne vyjednávanie totiž môže prebiehať dlhšie s ohľadom na komplikovanosť nastavenia podnikových procesov po spojení zamestnávateľov). Z tohto pohľadu sme dospeli k právnenému názoru, že zamestnávateľovi by malo byť poskytnuté objektívne obdobie, kedy bude môcť vyrovnať pracovné podmienky zamestnancov v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania. Toto právne východisko nerieši otázku, čo urobiť s platnými a účinnými

kolektívnymi zmluvami za predpokladu, že sa odborové organizácie nebudú chcieť so zamestnávateľom dohodnúť na ich zmene (zlúčení do jednej podnikovej kolektívnej zmluvy).¹³

3 ZÁVER

V aplikačnej praxi môžu nastať situácie, kedy u zamestnávateľa budú účinné súčasne viaceré kolektívne zmluvy, čo vedie k otázke, podľa ktorej kolektívnej zmluvy má zamestnávateľ postupovať pri úprave pracovných podmienok zamestnancov. Právna úprava, ktorá dostatočne nerieši uvedené problémy tak spôsobuje právnu neistotu nielen pre zamestnávateľov, ale aj pre zamestnancov. Preto možno uvažovať o potrebe zmeny predmetnej právnej úpravy tak, aby v prípade plurality podnikových kolektívnych zmlúv zákonodarca stanovil postupy, ako má zamestnávateľ postupovať. Nastavenie takýchto postupov však vyžaduje citlivé vnímanie toho, že uzatvorenie kolektívnej zmluvy je výsledkom kolektívneho vyjednávania, ktoré je iniciované právom zamestnancov slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, a teda by nemalo znižovať ich súčasný pracovnoprávny status.

¹³ MÉSZÁROS, M. 'Employing' of self-employed persons. In: *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2018, roč. 1, č. 1, s. 46–67. DOI 10.33382/cejllpm.2018.01.04

Noční ptáci – němí ptáci? Století československé právní úpravy noční práce a problémy jejího dalšího vývoje

Jan Kober¹

„Whose sleep will you steal now?“

Rabíndranáth Thákur: Sleep-Stealer

„I heard the night birds cry“

Valerie Dohren: Night birds

Anotace

Príspevek je zaměřen na historický vývoj právní úpravy noční práce. Zabývá se nejen samotnou noční prací a rozsahem pracovní doby, ale akcentuje i změnu v chápání institutu noční práce v průběhu času. Kromě právních otázek, na které nalézá odpovědi v dřívější a v soudobé právní úpravě, předestírá také otázky společenské, politicko-právní a do určité míry i morální.

Klíčová slova

Noční práce; lidská síla; rozsah pracovní doby; vývoj délky pracovní doby; zákaz a omezení noční práce.

Annotation

The contribution has been focused on historical evolution of legal regulation of night work. Not only deals it with the sole night work and scope of working hours, but it also accents change in understanding the institute of night work during the time. Except from legal questions, to which it finds the answers in former as well as recent legal regulation, it further puts forward queries of a social, political-legal and to a certain extent of a moral character.

¹ Ústav státu a práva AV ČR. Text vznikl s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace Ústavu státu a práva AV ČR, RVO: 68378122.

Keywords

Night work; Human power; Scope of working hours; Evolution of length of working hours; Prohibition and restriction of night work.

1 ÚVODEM

Letos tomu bude sto let, co mladá Československá republika uskutečnila podstatné zkrácení pracovní doby pro podstatnou část pracovníků zákonem o osmihodinové době pracovní, přijatým 19. prosince 1918.² Mimo právní historiky³ je poměrně málo rozšířeno povědomí, že zmíněný zákon obsahoval i *právní úpravu zákazu a omezení noční práce*. Na rozdíl od právní úpravy maximální denní pracovní doby se však pozdější vývoj od této právní úpravy drastickým způsobem odchýlil. Pokusím se nastínit, jaká cesta k současnému stavu vedla.⁴

Zároveň letos uplynulo 130 let od doby, kdy byl poprvé výrazně vznesen požadavek na úplný zákaz noční práce s výjimkou těch provozů, jejichž technická povaha nepřipouští přerušování. Na rozdíl od zkracování pracovní doby, o kterém se v současnosti s odkazem na předpoklad robotizace, resp. další vlny převzetí práce stroji, začíná opět hovořit, noční práce zůstává – patrně nikoli náhodou – nadále v téměř dokonalém stínu pozornosti, navzdory tomu, že problém umístění pracovního času v rámci dne a noci a důsledky, které má pro organismus nočních pracovníků i pracovníc a neméně významně i následky, které z noční práce vyplývají pro jejich vztahový, rodinný a společenský život, jsou záležitostí mimořádně závažnou.

² Zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. Srov. k tomu dosud nejlepší syntézu meziválečného období, PRŮCHA, V. In: PRŮCHA, V. a kol. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918–1992. 1. díl. Období 1918–1945*. Brno: Doplněk, 2004, s. 75–76; dále pak pracovní syntézu HARNA, J., Z. DEYL a V. LACINA. Materiály k politickým, hospodářským a sociálním dějinám Československa v letech 1918–1929. In: *Sborník ke dějinám 19. a 20. století*, 1981, č. 7, s. 5–582, zde zejm. s. 69–70; dále též KÁRNÍK, Z. *České země v době první republiky (1918–1938). Díl první: Vznik, budování a zlatá léta republiky (1918–1929)*. Praha: Libri, 2000, s. 56.

³ VOJÁČEK, L. In: VOJÁČEK, L., K. SCHELLE a J. TAUCHEN (eds.). *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 824, 825; VOJÁČEK, L. In: VOJÁČEK, L., K. SCHELLE a V. KNOLL. *České právní dějiny*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 468; ADAMOVIČ, K. Sociální zákonodárství. In: MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010, s. 397.

⁴ Článek je skicou připravované rozsáhlejší práce.

Této závažnosti však neodpovídá vcelku malá literární, veřejná a politická pozornost, která byla dosud problematice noční práce u nás věnována.⁵ Svět noční práce dnes patrně zůstává ještě mnohem více než kdykoli v minulosti v očích široké veřejnosti pomyslným skrytým či poloskrytým kontinentem, tím spíše jí vzdáleným, že se v posledních letech v některých oblastech a oborech stále častěji stává hájemstvím té nejprekarizovanější formy práce – tzv. práce agenturní, s výraznou měrou zaměstnávání cizinců, zpravidla lidí vlivem situace s nejslabším postavením ve vztahu k ceně i podmínkám práce.

2 NOČNÍ PRÁCE A MÍRA EXPLOATACE NAJATÉ LIDSKÉ SÍLY

Poměry v továrnách XIX. století dosáhly v některých zemích takřka na nejnižší hranice biologicky možné exploatace lidské síly pracovníků: například k roku 1817 je pro Anglii uváděna tovární pracovní doba „většinou 15 hodin denně“.⁶ Pracovníkům v takové továrně tedy zbývalo pouhých 9 hodin na spánek a jiné zotavení i na nepracovní život. Srovnatelně špatné pracovní podmínky však nebyly výjimkou před první světovou válkou ani u nás,

⁵ Zpravidla jde o texty toliko stručně popisující právní úpravu; výjimkou jsou tři práce: NOVOTNÁ, E. K problematice noční práce. *Právní praxe*, 1995, roč. 43, č. 3, s. 176–189; BUZRLOVÁ, L. Noční práce z pohledu právních úprav některých evropských zemí. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, č. 2, s. 130–135. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cvpv/article/view/6609>; a příslušný oddíl in NOVOTNÁ, E. *K základním rysům a tendencím právní úpravy pracovní doby*. (Acta Universitatis Carolinae – Juridica monographia XV). Praha: Univerzita Karlova, 1971. – Z dalších textů srov. ŠUBRT, B. Práce v noci. Vymezení, pravidla a sankce za jejich porušení. *Práce a mzda*, 2016, č. 11, s. 18–23; ŠTANGOVÁ, V. K novele zákoníku práce. *Právo a podnikání*, 1994, č. 7, s. 14, 16; KOMENDOVÁ, J. Požadavky komunitárního práva v oblasti úpravy pracovní doby. In: Hrabcová, D. (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2009 na téma Pracovní doba – teorie a praxe*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, s. 18–26; VYSOKAJOVÁ, M. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část. *Právní fórum*, 2012, č. 4, s. 144, 145; BOGNÁROVÁ, V. Kap. XIV. Pracovní doba. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 207, 215–216; ŠTEFKO, M. Komentář § 94 a § 78. Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 520; 556–559; ŠTEFKO, M. in Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 286–289; KALENSKÁ, M. K postavení žen v pracovněprávních vztazích v ČSSR. *Socialistická zákonost*, 1976, č. 1, s. 18–26; KALENSKÁ, M. O zaměstnávání a práci dětí. *Právník*, 1957, s. 622–633; KALENSKÁ, M. Zákaz noční práce žen. In: Radvanová, S. a kol. *Žena a právo*. Praha: Orbis, 1971, s. 118–121; NAVRÁTIL, O. *Pracovní doba a pracovní volno*. Praha: Práce, 1987, s. 53–59; zmínit lze též stručnou kapitolku XIII. v příručce TOMAN, J. *Pracovní čas*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 184–189.

⁶ NOVOTNÁ, op. cit., s. 29.

v literatuře došel například zmínky případ průmyslových dělníků z venkova, pracujících 12 hodin denně a 3 hodiny docházejících pěšky do práce: na odpočinek jim zbylo podobně jako výše 9 hodin.⁷ Zotavení pochopitelně nebylo dobře možné a pracovní režimy tohoto druhu vedly vcelku nevyhnutelně k vyčerpání a předčasnému úmrtí pracovníků a pracovníc. Když na počátku XIX. století Robert Owen v textilní továrně Nový Lanark⁸ v sousedství výše zmíněných továren s patnáctihodinovou pracovní dobou zavedl pracovní dobu o délce 10,5 hodiny, aniž by snížil mzdu (a vyslovoval se pro další zkrácení na 8 hodin),⁹ znamenalo to první pokus o obrat od zájmu o maximalizaci zisku zaměstnavatele k zájmu na ochraně života, zdraví a dalších zájmů pracovníků a také společnosti jako celku. Postupem času se prosadilo zkracování pracovní doby všeobecně: přesněji řečeno, bylo převážně vybojováno politickou aktivitou samotných pracovníků a ústupky před ní. Politický cíl „maximálního“ či „normalizovaného pracovního dne“, stanoveného zákonem a snahy o eliminaci určitých dní coby pracovních (boj o zákaz nedělní práce) dlouho ponechávaly úsilí o regulaci noční práce mimo. Roku 1885 byla novelou sotva dvě léta starého živnostenského řádu¹⁰ zavedena maximální pracovní doba pro „po továrnicku provozované živnostenské podniky“ 11 hodin, s jistými výjimkami.¹¹ Novela zavedla zákaz noční práce mladistvých (12 až 16 let věku)¹² pomocných pracovníků mezi 20. a 5. hodinou, s možností stanovení výjimek ministerským nařízením (§ 95), což bylo využito, vedle jiných např. pro živnost hostinskou a výčepnickou mezi 20 a 24. hod.¹³

Je třeba říci, že samo zkracování pracovní doby ve svém důsledku nejvíce stimulovalo právě zavádění vícesměnnosti. Jestliže se vlastník továrny

7 ŠTERN, E. O osmihodinové pracovní době. In: *Sociální politika v Československé republice*. Praha: Sociální ústav Československé republiky, 1924, s. 13.

8 Srov. např. COLE, G. D. H. *The life of Robert Owen*. London: Macmillan, 1930. V české literatuře srov. VOLGIN, V. P. Robert Owen. In: OWEN, R. *Vybrané spisy*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1960, s. 5–35.

9 NOVOTNÁ, op. cit., s. 29.

10 Zák. č. 39/1883 ř. z.

11 § 96 a zák. č. 22/1885 ř. z., resp. zák. č. 39/1883 ř. z. po novele.

12 Mužům a ženám mezi 12. a 16. rokem věku; lidem mladším 12 let zákon práci „v pravidelném živnostenském zaměstnání“ zakazoval (§ 93, 94). Pro ženy platila výjimka ve vztahu k šestinedělí a slehnutí (§ 94, odst. 5).

13 Nařízení obchodního ministra, č. 84/1885 ř. z.

s nepřetržitým provozem spokojil ve výše uvedeném českém případě se dvěma směnami v délce 12 hodin, resp. posléze 11 hodin (v Předlitavsku od roku 1885), zavedení osmihodinové pracovní doby jej vedlo k troj-směnnému provozu, přičemž se jedna ze směn stala směnou čistě noční. Jinde původně noc využívána nebyla, nově ji však za účelem zvýšení zisku a snížení nákladů vlastníci podniku využívat začal. Tato tendence se protula s technologickými změnami a výsledkem byl na řadě míst vícesměnný, čtyřiadvacetihodinový výrobní provoz. Výhodný byl výhradně pro vlastníka daného provozu, jemuž sliboval intenzivnější výrobu a vyšší generování zisků z téže investice, totiž z téhož výrobního zařízení. Jinak však nebyl výhodný již pro nikoho – pracovníkům zdravotně škodil, poškozoval jejich osobní i rodinný život a takto byl nepřímě škodlivý i z hlediska celé společnosti. Tomuto jednostrannému zintenzivnění výroby na úkor pracovníků, tedy zintenzivnění výroby umístěním i do nočního času, zpočátku společnost nedovedla čelit přiměřenými omezeními výroby. Osoby, ochotné v zájmu svého přežití pracovat v nočních směnách, se vždy našly. Negativní vlivy noční práce byly dosti zřejmé již jen empiricky a pozdější důkladné výzkumy je potvrdily a prohloubily poznání o nich.¹⁴ Přesto v dobových vesměs nedomokratických státech před rokem 1918 neexistovala síla, která by dokázala pozvolna rostoucí výskyt noční práce podstatně omezit.

3 VYBRANÉ POLITICKÉ SNAHY O OMEZENÍ ČI ZÁKAZ NOČNÍ PRÁCE PŘED ROKEM 1918

Velmi zajímavý obraz vztahu k noční práci skýtají dobové politické programy. Z prostorových příčin se zde omezím na stručné přiblížení této otázky alespoň v programech sociálnědemokratického hnutí, kde se objevovalo toto téma nejvýrazněji. Gothajský program německé sociální demokracie z roku 1875, mohutně působící i na další obdobné strany ve střední Evropě, obsahoval klasickou skladbu cílů, které se měly stát pro socialistické hnutí charakteristickými: požadavek normalizovaného pracovního dne, jehož délka měla „odpovídat společenským potřebám“ a zákaz nedělní práce. Dětská práce měla být zakázána; u práce žen bylo zvoleno kriterion

¹⁴ Srov. přehled například in NOVOTNÁ, op. cit., s. 176, 179–182.

věcné: měla být zakázána ta práce žen, která by škodila zdraví a mravnosti.¹⁵ Z Německa se uvedené požadavky šířily do programů obdobných politických stran v jiných zemích, například Uherská všeobecná dělnická strana převzala do svého programu z roku 1883 formulaci Gothajského programu o práci žen doslovně.¹⁶ Jak vidíme, tento program mezi denní a noční prací dosud nerozlišoval, což mohlo být ovlivněno i skutečností, že její rozsah byl tehdy ještě relativně omezený. I když se například politický program rakouské sociální demokracie o „nepřetržitém provozu“ zmiňuje, žádá však jen zkrácení pracovní doby, nikoli zákaz noční práce.¹⁷ Průlom v tomto ohledu znamená rakouský Hainfeldský program z roku 1888, jasnými slovy žádající pohlavně nespécifický „zákaz noční práce (s výjimkou těch provozů, jejichž technická povaha nepřipouští přerušeni)“. Vedle toho program žádal také „úplný nedělní klid od soboty večer do pondělí ráno“.¹⁸ Tento požadavek zahrnul i pozdější Erfurtský program německé sociální demokracie z roku 1891, který pak mezi nejbližšími požadavky zahrnoval zákonné stanovení normalizovaného pracovního dne, trvajících „nejdéle osm hodin“ a nepřerušenou dobu odpočinku v délce nejméně 36 hodin každý týden, a úplný zákaz práce dětí mladších 14 let a také pohlavně nespécifický „zákaz noční práce, vyjma těch oblastí průmyslu, které ze své povahy, z technických důvodů, nebo z důvodu veřejného blaha noční práci vyžadují“.¹⁹ V některých oborech se podařilo

¹⁵ Program der sozialistischen Arbeiterpartei Deutschlands, Gotha 1875. In: POTTHOFF, H. *Die Sozialdemokratie von den Anfängen bis 1945*. Bonn-Bad Godesberg: Verlag Neue Gesellschaft, 1974, s. 176, 177. Zmínka o mravnosti cílila na zákaz prostitute, k níž hospodářská situace některé ženy doháněla. Podrobně se o tomto dobovém problému vyjádřil roku 1879 také dobově mimořádně populární spis Augusta Bebela, BEBEL, A. *Žena a socialismus*. (Překlad J. Stehlík). Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1962, zejm. s. 176–225; sám jeho autor se později účastnil příprav Erfurtského programu, kde se objevila novátorská pasáž o ženách.

¹⁶ SZEGVÁRI, K. Schutz der Frauenarbeit und Mutterschaft zur Zeit des Dualismus in Ungarn. In: CSIZMADIA, A. a K. KOVÁCS (eds.). *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848–1944)*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 1970, s. 379, 399.

¹⁷ Politický program Sociálně demokratické strany dělnické v Rakousku, 1876. PROKŠ, P. (ed.). *Politické programy Československé a Československé sociálně demokratické strany dělnické 1878–1948*. Praha: Historický ústav, 1999, s. 16, 17.

¹⁸ Politický program Sociálně demokratické strany dělnické v Rakousku, 1888. PROKŠ, op. cit., s. 28, 30.

¹⁹ „Verbot der Nacharbeit, ausser für solche Industriezweige, die ihrer Natur nach, aus technischen Gründen oder aus Gründen der öffentlichen Wohlfahrt Nacharbeit erheischen“. Das Programm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Erfurt 1891. In: POTTHOFF, op. cit., s. 178, 180.

prosadit zákaz noční práce již před první světovou válkou, prostřednictvím jednotné regulace pracovní doby – tak zákon č. 19/1910 ř. z. stanovil mj., že pracovní doba v obchodních živnostech může počínat mezi 5. a 7. hodinou ranní a končit s 19. hodinou. Výjimka byla ve vztahu ke konci pracovní doby vytvořena pro „obchody s poživatinami“, kde musela pracovní doba končit 21. hodinou.

4 ČESKOSLOVENSKÝ ZÁKAZ NOČNÍ PRÁCE

4.1 Zákaz noční práce mužů a výjimky z něj

Jak již bylo zmíněno výše, zákon o osmihodinové době pracovní, přijatý 19. prosince 1918,²⁰ neupravoval zdaleka jen zkrácení denní pracovní doby. Zásadní změnu přinesl i v oblasti zkoumané tímto článkem. Noční práce – čímž se rozuměla práce mezi 22. a 5. hodinou, byla zákonem pro oblast podniků vymezených v § 1 všeobecně zakázána (§ 8 odst. 1), byť s rozsáhlými výjimkami z tohoto pravidla.²¹ Ustanovení se týkalo mužů, neboť ženám bylo věnováno ustanovení samostatné. V uvedených oblastech (§ 1) pro nezletilé muže mladší 16 let noční práci zakázal bezvýjimečně. Pro ostatní muže stanovil zákon ze zákazu noční práce dvě výjimky, týkající se řádné noční práce a jednu výjimku, týkající se mimořádné noční práce. První výjimkou ve vztahu k řádné noční práci byla noční práce v „podnicích nepřetržitě provozovaných, v nichž z důvodů technických nesmí se výroba zastavit“ (§ 8 odst. 1). Tato výjimka volně odpovídala výjimce v Hainfeldském i Erfurtském programu. Druhá řádná výjimka byla formulována v následujícím odstavci: „*V ostatních podnicích dovoluje se práce noční v uvedený čas pouze v takových případech, kdy toho vyžaduje veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obecnstva.*“ (§ 8 odst. 2). Tato výjimka odpovídala výjimce v Erfurtském programu („*vyjma těch oblastí*

²⁰ Zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. K právní změně srov. HOUSER, J. Kapitola V.4. In: BIANCHI, L. (ed.). *Dejiny státu a práva na území Československa v období kapitalismu 1848–1945. Sv. II.* Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1973, s. 116–117.

²¹ § 8 odst. 1–3 „1. Pracovati v noci, t. j. v době od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní je dovoleno pouze u podniků nepřetržitě provozovaných, v nichž z důvodů technických nesmí se výroba zastavit. 2. V ostatních podnicích dovoluje se práce noční v uvedený čas pouze v takových případech, kdy toho vyžaduje veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obecnstva. Ministr sociální péče ve shodě s ministry zúčastněnými vydá o tom zvláštní předpisy. 3. Přechodné práce v noci, vyvolané nutnou opravou závodního zařízení při nastalých poruchách, nevyžadují zvláštního povolení, když by jinak pravidelný chod závodu na delší dobu byl obrožen.“

*průmyslu, které (...) z důvodu veřejného blaha noční práci vyžadují*²²), byť ji přebírala volněji a formulace byla rozšířena na „pravidelnou potřebu“.²² Lze tedy shrnout, že československý zákonodárce roku 1918 do značné míry uskutečnil v této oblasti pojetí odpovídající o zhruba tři desetiletí staršímu Hainfeldskému, resp. ve vztahu ke druhé výjimce Erfurtskému programu. Poslední, mimořádnou výjimkou byla přechodná noční práce, vyvolaná potřebou „*nutných oprav závodního zařízení při nastalých poruchách*“ (§ 8 odst. 3). Tyto práce mohly být vykonány ve dvojitě modu: nouzovém, pokud by byl pravidelných chod závodu na delší dobu ohrožen, byly možné bez úředního povolení; a nikoli nouzovém, podléhajícímu úřednímu povolení. Nemělo by zůstat nezmněno, že vzápětí došlo k vydání nařízení ministra sociální péče č. 1/1919 z 11. 1. 1919, jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o osmihodinové pracovní době, kde došlo k vymezení povolání s přípustnou noční prací ve smyslu výše uvedených ustanovení. Nařízením vlády z 13. 6. 1919, č. 322/1919 Sb., pak došlo k částečnému a dočasnému zastavení působnosti zákona o osmihodinové pracovní době pro oblast poštovní, telefonní a telegrafní služby. Vzhledem k tomu, že přinejmenším podstatná část této služby by ve vztahu k mužům spadala pod výjimky poskytnuté zákonem, bylo asi hlavním účelem tohoto řešení dočasně prolomit zákaz ve vztahu k ženám, z nichž se část osazenstva těchto služeb rekrutovala.

4.2 Zákaz noční práce žen

Zákon o osmihodinové pracovní době však vedle toho upravil speciálně i noční práci žen. V oborech podle § 1 ji zakázal pro všechny ženy bez ohledu na věk („*Ženy nesmějí se při práci noční zaměstnávat.*“ § 9 odst. 1). Z tohoto zákazu byly ovšem stanoveny výjimky pro ženy starší 18 let v určitých speciálních provozech, vymezených ministerským nařízením. První výjimkou bylo „*výjimečné dovolení*“ ministra sociální péče spolu se zúčastněnými ministry „*určitým skupinám podniků, aby mohly zaměstnávat v noci od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní ženy starší 18 let, když toho vyžaduje nepřetržitá služba v podniku nebo zvláštní zřetel ke veřejným zájmům a práce žen sestává z úkonů poměrně*

²² „*Verbot der Nachtarbeit, ausser für solche Industriezweige, die ihrer Natur nach, aus technischen Gründen oder aus Gründen der öffentlichen Wohlfahrt Nachtarbeit erheischen*“. Das Programm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Erfurt 1891. In: POTTHOFF, op. cit., s. 178, 180.

málo namáhavých.“ (§ 9 odst. 3). Druhou výjimkou byla noční práce žen „výjimečně a přechodně na kratší dobu“ v provozech, „při zpracování surovin nebo látek velmi rychle se kazících“ (§ 9 odst. 2).

4.3 Noční práce dětí a mladých lidí

Výdělečná práce dětí měla před první světovou válkou obrovský rozsah, podstatný vliv na její rozšíření a růst měla právní úprava, umožňující tzv. úlevy ze školní docházky. Podle šetření z roku 1908 ze všech osob mladších 14 let pracovalo 34,8 %, ovšem mezi 13–14letými to bylo 52,2 %, kolik však bylo noční práce, není jasné.²³ Lze se však domnívat, že nešlo o rozsah zcela zanedbatelný, když byl posléze neúspěšně připravován samostatný zákon, který měl zakázat noční práci dětí od 20. hod. do 8. hod. Roku 1911 byl alespoň vydán zákaz zaměstnávání osob mladších 14 let v dolech. Širší zákaz tak přinesl zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918, jehož § 10 stanovil, že v podnicích dle § 1 „*nesmí se zaměstnávatí námezdně děti, dokud neukončíly povinné návštěvy školní a nedosáhly 14 let*“. Muži ve věku 14 až 15 let sice směli být zaměstnáváni, ale nikoli v noci. Noční práci zákon umožňoval mužům starším 16 let věku (§ 9 odst. 1). Ženám byla naopak noční práce zakázána zcela do 18 let věku a následně pouze v rámci níže popsanych výjimek. Následujícího roku 1919 byl pak vydán zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, který měl čelit hlavně domácí práci dětí (ta měla v horských oblastech obrovský rozsah) a jejich práci v zemědělství (rovněž s obrovským rozsahem), včetně práce noční, tedy oblasti, na něž se výše uvedený zákon z roku 1918 (§ 1) nevztahoval. Zákon však nevedl kvůli nedostatečné kontrole k podstatným výsledkům.²⁴

4.4 Tři problematická místa

Ustanovení o noční práci bylo tedy poměrně pronikavé, avšak jeho dosah potenciálně omezovaly tři formulace. Předně, zatímco u podniků jiných

²³ HOUSER, J. Dětská práce a její právní úprava v našich zemích za kapitalismu. In: *Rozpravy ČSAV*, Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1962, č. 72, seš. 6, s. 47. K XIX. stol. též POKORNÝ, J. Dětská práce. In: HOJDA, Z., M. OTILOVÁ a R. PRAHL (eds.). *Útisk – charita – vyloučení. Sociální 19. století*. Praha: Academia, 2015, s. 90–98.

²⁴ *Ibid.*, s. 55–60; a dále HOUSER, J. Pracovní poměry mládeže za předmnichovské republiky. *Právněhistorické studie*, 1960, roč. 6, s. 151.

než „nepřetržitě provozovaných, v nichž se z důvodů technických nesmí výroba zastavit“ zákon dovoloval noční práci pouze tam, „kdy toho vyžaduje veřejný zájem“ nebo „pravidelná potřeba obecnosti“, tedy stanovoval objektivní test potřebnosti noční práce z hlediska veřejného zájmu, u podniků kategorie vymezení v § 8 odst. 1 („nepřetržitě provozovaných, v nichž se z důvodů technických nesmí výroba zastavit“) takový test objektivní potřebnosti noční práce nestanovil. Noční práce mužů zde tedy byla ponechána volné úvaze vlastníka závodu v závislosti na tom, zda se rozhodne k provozování závodu nepřetržitě takovým způsobem, že se výroby „z důvodů technických nesmí zastavit“, či nikoli. Jinak řečeno, zákon neobsahoval žádnou zábranu (např. zvláštní povolení v případě veřejného zájmu) proti zřizování takových závodů, resp. proti rozšiřování provozů na nepřetržitě, a tím i proti rozšiřování noční práce. Druhou formulací, potenciálně omezující dosah zákona, byl pojem „pravidelná potřeba obecnosti“. Při širokém výkladu skýtal možnost otevření rozsáhlé výjimky. Třetí formulací, potenciálně omezující dosah zákona, byla možnost výjimky ve vztahu k ženám v § 9 odst. 3. Tato výjimka široce otvírala použití žen k noční práci na různých obslužných, pomocných a podobných pracovních místech. Zákon sice hovořil o „výjimečném dovolení“, je však otázkou, jakým způsobem bylo ustanovení užíváno.

4.5 Praktické prosazení

Bez rozsáhlého archivního výzkumu lze pochopitelně o praktickém prosazování zákona a o míře jeho porušování vznášet pouze odhady.²⁵ Máme řadu zpráv, že například osmihodinová pracovní doba byla v některých odvětvích prosazována ne zcela snadno, resp. že byla porušována, zvláště v zemědělství, což však nebylo vlivem velmi primitivních životních poměrů na tehdejší venkově, vlivem překérního postavení zemědělských dělníků i nedostatečné kontroly příliš překvapivé. Nadto zůstávala právě na venkově nadále skupina pracovníků, kterou zákon z nejasných příčin pod osmihodinovou pracovní dobu a zákaz noční práce nezahrnul – zemědělské čeledi a služebnictva. Ve vztahu k noční práci, týkající se převážně městského prostředí, roku 1924 uváděl Evžen Štern, že je zákaz a omezení „až na nepatrné

²⁵ Autor doufá, že se mu v budoucí práci podaří tento problém osvětlit.

výjimky v celku dodržováno“ u žen a mladistvých, a to především díky bedlivé živnostenské kontrole a kontrole dělnických organizací.²⁶

5 VYBRANÉ POLITICKÉ SNAHY O OMEZENÍ ČI ZÁKAZ NOČNÍ PRÁCE PO ROCE 1918

I jinde ve střední Evropě vyvstávala politická snaha o zákaz noční práce. Zhořelecký program německé sociální demokracie z roku 1921 obsahoval požadavek „nejzazšího omezení noční práce“ pro muže²⁷ a zákazu noční práce pro mladistvé a ženy, stejně jako všeobecného zákazu práce mladistvých a žen ve zvláště zdraví škodlivých provozech a na strojích se zvláštním nebezpečím úrazu; práce osob školou povinných měla být zcela zakázána. Všeobecný pracovní den měl být stanoven na nejvýše osm hodin s týdenní nepřerušovanou pauzou nejméně 42 hodin.²⁸ Důvodů pro pohlavně specifické rozdělení požadavků oproti Erfurtskému programu bylo více, včetně posilování myšlenky ochrany žen v rámci dobově rozšířených názorů na mateřství i představ rázu eugenického; příčina mohla být i taktická: rozdělením požadavku mohlo být snáze docíleno zákazu noční práce alespoň u žen, zatímco u mužů formulace naznačovala postupně dosahované omezení noční práce. Právě ve 20. letech dochází však v tomto ohledu v sociálnědemokratickém, reformistickém hlavním proudu k dlouhodobě podstatné změně, záležící v opuštění požadavku na podstatné omezení noční práce mužů. Ještě německý Heidelberský program z roku 1925 zahrnul pouze zcela obecný požadavek „omezení noční práce“.²⁹ Naopak rakouská sociální demokracie ve svém Lineckém programu z listopadu 1926 žádala úplný zákaz noční práce žen „ve všech ženskému organismu zvláště škodlivých povoláních“, avšak omezení noční práce mužů nadále vůbec nepožadovala.³⁰

²⁶ ŠTERN, E. O osmihodinové pracovní době. In: *Sociální politika v Československé republice*. Praha: Sociální ústav Československé republiky, 1924, s. 13, 15.

²⁷ „Äusserste Einschränkung der Nacharbeit für Männer“.

²⁸ BERNSTEIN, E. *Das Görliitzer Programm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands*. Berlin: Verlag für Sozialwissenschaft, 1922, s. 48–51.

²⁹ Programm der Vereinigten Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Heidelberg 1925. In: POTTHOFF, op. cit., s. 207, 211.

³⁰ Programm der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Deutschösterreichs (1926). In: SANDKÜHLER, H.-J. a R. DE LA VEGA (eds.). *Austromarxismus. Texte zu „Ideologie und Klassenkampf“ von Otto Bauer, Max Adler, Karl Renner, Sigmund Kunfi, Béla Fogarasi und Julius Lengyel*. Frankfurt/Wien: Europäische Verlagsanstalt; Europa Verlag, 1970, s. 378, 390–391.

Také program české zbytkové sociální demokracie po rozkladu strany, přijatý v Moravské Ostravě roku 1924, se o zákazu noční práce mužů vůbec nezmiňuje, obsahuje pouze požadavek blíže nerozvedeného „zákazu noční práce žen“;³¹ záležitosti tedy patrně v omezení výjimek z již dříve zavedeného pravidla a jeho rozšíření na veškeré profese, které zákon z roku 1918 nezahrnul. Textaci v podstatě beze změny převzal i program z roku 1927³² a v programu z roku 1930 pak i tento poslední požadavek ve vztahu k noční práci nakonec zmizel. Ve stejném programu se přitom žádá zavedení čtyřicetihodinového pracovního týdne s poukazem na „zintenzivnění pracovního tempa užíváním moderních výrobních metod a vzhledem k racionalisaci provozu a práce, která je namnoze prováděna bez ohledu na zaměstnanost a zdraví (...)“.³³ O noční práci se nezmiňoval ani „stínový“ program části sociálních demokratů kolem Dělnické akademie z roku 1934, nazvaný *Co chtějí socialisté*, požadující jinak mj. zkrácení pracovní doby na 35 hodin týdně a na 5 z tehdejších 6 dní v týdnu.³⁴

6 SNAHY O ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY V ČINNOSTI MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

Versailleská mírová smlouva v čl. 427, č. 4 označila za „cíl“ „přijetí osmi-hodinového dne nebo osmačtyřicetihodinového týdne“. Mezinárodní organizace práce vznikla v dubnu 1919 z komise, ustavené v lednu 1919 (ČSR v ní zastupoval E. Beneš).³⁵ Od počátku své činnosti se Mezinárodní organizace práce dělce pracovní doby i noční práci věnovala.³⁶ První takovou úmluvou byla úmluva o osmihodinové pracovní době v průmyslu,

³¹ Návrh politického programu ČSDSD, 1924. PROKŠ, op. cit., s. 174, 178.

³² Návrh programu ČSDSD, 1927. PROKŠ, op. cit., s. 184, 186.

³³ Návrh politického programu ČSDSD, 1930. PROKŠ, op. cit., s. 204, 207.

³⁴ *Co chtějí socialisté*. 2. vyd. Praha: Dělnický výzkumný ústav při Dělnické akademii, 1934, s. 40.

³⁵ PRŮCHA, V. In: PRŮCHA, op. cit., s. 75.

³⁶ Základním dílem o ní je ve zdejší pracovněprávní literatuře GREGOROVÁ, Z. *Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah ke československému právu*. Brno: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 1988. Velká část úmluv vyšla naposled roku 2017 v českém překladu ve dvou větších svazcích, vydaných Českomoravskou konfederací odborových svazů, byť svazek s neratifikovanými úmluvami bohužel nezahrnul překlady textů některých méně významných úmluv, což jeho hodnotu poněkud snižuje.

tzv. washingtonská.³⁷ Tehdy platná československá právní úprava úmluvu přesahovala, neboť zasáhla i obchod, volná povolání a částečně i zemědělství (pouze však větší podniky). Přesahovala ji také v záležitosti noční práce, neboť o ní úmluva nic neobsahovala. Československo úmluvu ratifikovalo roku 1920, resp. 1921, avšak již několik let na to Evžen Štern trpce konstatuje, že republika zůstala z průmyslových států jediným ratifikujícím státem: „a zatím náš velký průmyslový soused a soutěžník Německo koncem r. 1923 prodlužuje pracovní dobu, opouští princip 8hodinové pracovní doby téměř úplně!“.³⁸ Roku 1919 přišla organizace s úmluvou o noční práci žen³⁹ a později ještě s dalšími dílčími úmluvami, na podrobnější zmínku o nich zde však není místo.

7 POVÁLEČNÉ OBDOBÍ – VYBRANÉ OTÁZKY

7.1 Noční práce mužů – a její „normalizace“

Československý zákoník práce z 16. června 1965 (zák. č. 65/1965 Sb.) nově upravil noční práci především v § 99 (vymezení pojmu noční práce) a v § 117 (mzdové zvýhodnění). Zatímco zákon z roku 1918 noční práci mužů pro vymezené oblasti obecně zakazoval a svůj zákaz zároveň prolomoval širokými výjimkami, čímž vytvořil situaci, kdy bylo teoreticky (a patrně i v souladu s původní představou autorů) možno postupným omezováním výjimek noční práci v předmětných oborech vytlačovat, zákoník práce z roku 1965 na pojetí, které by směřovalo k postupnému omezování noční práce, zcela rezignoval. Pojetí noční práce je v něm z pojetí jako negativního společenského jevu hodného omezování redukováno na pouhý časově specifický druh výkonu práce, při kterém jsou pracovníkovi určitým způsobem, především příplatkově, „kompenzovány“ negativní vlivy. Dochází k opuštění náhledu na noční práci mužů jako na společenský problém, který má také být řešen z hlediska celospolečenského – namísto toho je noční

³⁷ Úmluva č. 1 o pracovní době v průmyslu. Přetištěno in *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 134–140.

³⁸ ŠTERN, E. Československo a mezinárodní organizace práce. In: *Sociální politika v Československé republice*. Praha: Sociální ústav Československé republiky, 1924, s. 89–99.

³⁹ Úmluva č. 4 o noční práci žen. Přetištěno in *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 16–18.

práce mužů v zásadě symbolicky privatizována, učiněna zdánlivým soukromým rozhodnutím jednotlivce a téměř mizí ze zorného pole společnosti, je nahlížena jako dobrovolné rozhodnutí pracovníka „pracovat si“ v noci, „škodit si“ svému organismu, což je mu individuálně kompenzováno příplatky. Společenská situace, pracovníka k noční práci přivádějící a v zásadě nutící, zůstává přehlížena. Těto redukci i symbolicky odpovídá přiřazení noční práce do společného oddílu „Práce přesčas a noční práce“. Zákoník neobsahuje ani náznak snahy o nalezení mechanismu k postupnému odbourávání noční práce.

7.2 Noční práce žen – rozšíření výjimek

V hlavě sedmé (pracovní podmínky žen a mladistvých) pak zákoník upravil noční práci žen v § 152. S právní úpravou z roku 1918 se shodoval úplný zákaz práce žen mladších 18 let; naopak obecnou formulaci, podobnou, mj. i symbolicky významné formulaci „ženy nesmějí se při noční práci zaměstnávat“ zákon neobsahuje, byť lze obecný zákaz samozřejmě snadno dovodit. Zákon stanovil pro ženy tři výjimky ve vztahu k řádné noční práci a jednu výjimku ve vztahu k mimořádné noční práci.

První výjimka (§ 152 odst. 1 lit. b) se týkala, stejně jako roku 1918 (§ 9 odst. 2), „zpracování surovin nebo výrobků, které podléhají rychlé zkáze, a je-li třeba je zachránit před nevyhnutelným zničením“. Oproti roku 1918 však zákonodárce vypustil podstatné omezení, které připouštělo noční práci žen v tomto případě jen „výjimečně a přechodně na kratší dobu“. Z výjimečné a přechodné práce se tak stala práce běžná. Jednalo se tedy o podstatné rozšíření výjimek.

Druhou výjimkou byly dva okruhy prací: jednak vymezené typově jako „odpovědné a řídicí funkce“, tj. kdekolí; jednak vymezené odvětvově výčtem: „ve zdravotnických, sociálních a kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, v telekomunikační a poštovní službě, v železniční a veřejné dopravě a v živočišné výrobě“ (§ 152 odst. 1, lit. c). Na tento okruh navazovala ještě třetí výjimka povolení ad hoc, když zákoník umožňoval vládě po projednání s Ústřední radou odborů „dočasně povolovat noční práci žen starších než 18 let, jestliže to vyžaduje naléhavý zájem společnosti a jde-li o práce méně namáhavé“ (§ 152 odst. 2).

Oproti starší úpravě z roku 1918 („když toho vyžaduje nepřetržitá služba v podniku nebo zvláštní zřetel k veřejným zájmům a práce žen sestává z úkonů poměrně málo namáhavých“, § 9 odst. 3) vidíme sice zúžení na určité obory (ve skutečnosti velmi široké a pokrývající podstatnou část zaměstnání, hlavně v oblasti zdravotnictví, služeb, dopravy a zemědělství), na druhé straně odpadá omezení na práci sestávající „z úkonů poměrně málo namáhavých“, tj. ve vymezených oborech mohla být předmětná práce jakkoli namáhavá. Odpadá rovněž odůvodněnost práce „veřejným zájmem“ či „nepřetržitou službou v podniku“. Zcela nově byla umožněna noční práce žen v „odpovědných a řídicích funkcích“ bez ohledu na obor, tedy včetně průmyslu, těžářství, apod. V tomto ohledu zaujme velmi mlhavý pojem „odpovědné funkce“. Lze uzavřít, že právní úprava možnost noční práce žen ještě dále rozšířila, tedy kráčela směrem opačným než zákonodárce z roku 1918.

7.3 Obtíže s omezováním noční práce

Když roku 1976 nejvýznamnější československá právní vědkyně své doby Marie Kalenská bilancovala postavení žen, ve vztahu k jejich noční práci s nelibostí konstatovala liknavost organizací v omezování noční práce žen, existující na základě dočasné výjimky, a také „nedostatek mužských pracovních sil“ na noční práci.⁴⁰ Dalším důvodem, který probleskuje v textech z období před rokem 1989, byla prozaická snaha o lepší a intenzivnější využití výrobních kapacit a strojů: ekonomicko-technokratická snaha z období diktatury KSČ o maximálním využití výrobních kapacit a strojů dokonale odpovídá obdobné úvaze kapitalistického vlastníka, jehož zájem na maximalizaci využití výrobních kapacit a strojů je shodný.

7.4 Shrnutí hlavních tendencí ve srovnávacím pohledu

Klíčovým pro podobu právní úpravy v jednotlivých zemích bylo, do jaké míry se podařilo v příhodný čas aktérům, prosazujícím především zájmy pracovníků, prosadit celostný zákaz či podstatné omezení noční práce. To se podařilo ve své době především v Norsku, Švédsku a Dánsku, tedy v zemích,

⁴⁰ KALENSKÁ, M. K postavení žen v pracovněprávních vztazích v ČSSR. *Socialistická zákonost*, 1976, č. 1, s. 18, 23–24.

kde politické strany, zastávající se zájmů zaměstnanců, dosáhly dlouhodobější převahy. Omezení bylo dosaženo rovněž v Belgii a ve Švýcarech. V Československu bylo sice vlivem událostí roku 1918 dosaženo značných dílčích změn v omezování noční práce a zkrácení pracovní doby, přes početní většinu mandátů prozaměstnaneckých stran však vlivem specifické domácí politické situace – hlubokého rozštěpení politické scény vlivem nacionálních rozporů a posléze i rozkolu v sociální demokracii – došlo k politickým konstelacím, které neumožnily v oblasti pracovního práva podstatnější změny, a tedy ani omezování noční práce. Rovněž v Rakousku a Německu nedosáhli aktéři, vystupující ve prospěch zaměstnanců, nikdy, vyjma počátků republik, dostatečné síly k prosazení rozsáhlejších změn v pracovním právu. V pozdějším období se stal vlastníkem výrobních prostředků a investorem do nich stát pod vedoucí úlohou KSČ. V této specifické situaci převládlo chování státu ve prospěch sebe coby vlastníka a investora nad prospěchem zaměstnanců. V dobové literatuře byly sice škodlivé vlivy důrazně zmiňovány, zároveň však docházela zmínky i potřeba využití výrobních kapacit („potřeby národního hospodářství vyžadují co nejintenzivnější využívání výrobních a provozních zařízení, která rychle zastarávají, a tedy i rozšiřování směnnosti“⁴¹) a autoři si vesměs nedovolili otevřenou kritiku tohoto ekonomistického argumentu.

8 OBRAT V PRÁVNĚ POLITICKÉ TENDENCI: NEOLIBERÁLNÍ OBDOBÍ

8.1 Odstranění zákazu noční práce žen v úmluvě (1990)

S nástupem neoliberální či neokonzervativní tendence v 80. letech XX. století došlo k prosazování odstranění řady dřívějších prvků ochrany pracovníků. Jedním z objektů, na který aktéři hospodářské deregulace systematicky zaútočili, byla právě omezení noční práce žen. Častou záminkou se k tomu stala protidiskriminační ustanovení s tvrzením, že zákaz noční práce či její rozsáhlá omezení ženy znevýhodňují oproti mužům při volbě práce. Jejich

⁴¹ KALENSKÁ, M. In: RADVANOVA, S. (ed.). *Žena a právo*. Praha: Orbis, 1971, s. 118–119. Obdobné vyjádření srov. in NOVOTNÁ, E. Pracovní doba. In: KALENSKÁ, M. (ed.). *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 161.

cílem se stalo vytvořit novou úmluvu Mezinárodní organizace práce o noční práci a s argumentačními odkazy na ni – coby na neformální, symbolický standard – následně deregulovat toto otázkou v právu jednotlivých států, ať již úmluvu ratifikujících nebo nikoli. Přes do poslední chvíle v Mezinárodní organizaci práce ostré kontroverze vzbuzující návrh nové úmluvy byl nakonec roku 1990 přijat (coby úmluva č. 171 o noční práci⁴²) s tvrzením, že „obecný zákaz ženské práce ztratil své opodstatnění a je třeba jej nahradit rozvinutým systémem ochrany a výhod (sic) pro všechny osoby zaměstnané noční prací.“⁴³ Za omezování zákazu noční práce bezpochyby stály mimořádně mocné hospodářské zájmy, což ilustruje i to, že zastáncem deregulace byli zástupci zaměstnavatelů, zatímco jejími odpůrci zástupci zaměstnanců. Jak bylo dobově poznamenáno, „*keřklavá diskriminace pracovníků na celém světě, zvláště v oblasti výše platů a kariérních vyhlídek*“, nikomu po desetiletí nevadila, avšak když mělo jít o zrušení zákazu noční práce žen, tíž aktéři se obratem stali bojovníky za rovnost žen.⁴⁴ V období této postupné deregulace noční práce žen vidíme prudký nárůst noční práce: jen pro léta 1985–2000 uvádí Politakis v nejvyspělejších průmyslových zemích čtyřnásobné zvýšení počtu pracovníků a pracovník pracujících nastálo v rámci noční práce, přičemž jejich počet v těchto zemích stoupl na 20–25 % všech pracovníků a pracovník.⁴⁵ Podle téhož autora je pravděpodobná, pokud lze z neúplných údajů soudit, značná míra feminizace noční práce coby práce s nižší kvalifikací.⁴⁶

8.2 Odstranění zákazu noční práce žen v českém právu

V československém, resp. posléze českém právu bylo odstranění zákazu noční práce žen navíc uskutečněno v časové souhře s jinými rozsáhlými reformami pracovního práva vlivem obnovování kapitalismu v 90. letech.

⁴² Přetištěna in *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 246–250.

⁴³ NOVOTNÁ, E. K problematice noční práce. *Právní praxe*, 43 (1995), č. 3, s. 176, 188–189. Jak tomu často při podobných slibech *pro futuro* bývá, „rozvinutý systém ochrany a výhod“ se ani po bezmála třiceti letech dosud rozvinout jaksi nepodařilo, pokud jím ovšem nemá být v českém právu lékařská prohlídka, příplatek za noční práci a možnost ohřát si z domova v rendlíčku přinesenou stravu.

⁴⁴ POLITAKIS, G. E. Night Work of Women in Industry: Standards and sensibility. *International Labour Review*, 140 (2001), s. 403, 424.

⁴⁵ *Ibid.*, s. 403, 407.

⁴⁶ *Ibid.*, s. 408.

Odbourávání ochranných norem, prováděné pod vinětou všeobecných reforem, tato reformistická atmosféra neobyčejně usnadnila. Organizační rozpad, mohutný pokles členské základny i mediální marginalizace odborového hnutí ve stejné době vedla k tomu, že částečná deregulace noční práce nenarazila na opozici, která by jí dokázala zabránit. Roku 1994, v době vládní koalice ODS-KDS, KDU-ČSL a ODA, vedené ministerským předsedou Václavem Klausem, vstoupila v účinnost novela příslušných ustanovení zákoníku práce, která v návaznosti na úmluvu, jak uvedla V. Štangová, „*přinesla zcela novou koncepci noční práce žen*“; důvodová zpráva k novele v návaznosti na argumenty zástupců zaměstnavatelů z doby boje nad úmluvou MOP zdůrazňovala, že „*zákaz noční práce, ačkoli byl prezentován jako projev péče o ženy, začínal být počítán jako projev diskriminace žen, jako dosti závažná překážka zaměstnávání žen*“.⁴⁷ Mnohé ochranné prvky byly rozvolněny, tj. nahrazeny „ochranou na žádost“ (§ 239 z. p.) ve vztahu k povinnosti zaměstnavatele přeložit ženu ve specifické situaci (těhotná žena, žena do konce devátého měsíce po porodu nebo žena, která kojí dítě) na její žádost z noční práce na denní práci (coby dočasné převedení s možností vyrovnávacího příspěvku dle § 239 odst. 3 z. p.), což je ovšem ochrana nadmíru vetchá a nepočítající s „neideálními“ poměry a situacemi na pracovišti. Postavení žen tak bylo dalekosáhle zhoršeno.

8.3 Deregulace kompenzačních povinností (příplatků)

Již roku 2008 se objevil v návaznosti na snahy tehdejší vládní koalice v literatuře návrh, využít jako „*základnu pro výpočet příplatků za noční práci (...) minimální mzdu*“.⁴⁸ Pokud by byl návrh uskutečněn, zhoršil by situaci nočních pracovníků. Zákoník již dříve rozdělil noční pracovníky na dvě skupiny, z nichž u každé konstruoval příplatek jinak: u pracovníků se mzdou stanovil v § 116 výši příplatku 10 % průměrného výdělku, u zaměstnanců ve veřejných službách pak v § 125 výši příplatku 20 % průměrného hodinového výdělku.⁴⁹ Později, roku 2011, resp. 2012, došlo již ke skutečnému zásahu

⁴⁷ ŠTANGOVÁ, V. K novele zákoníku práce. *Právo a podnikání*, 1994, č. 7, s. 14, 16.

⁴⁸ Kriticky k tomu HRABCOVÁ, op. cit., s. 99 (pozn. č. 98).

⁴⁹ ÚLEHLOVÁ, H. In: GOGOVA, R., P. HURKA a H. ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 129. Smysl tohoto rozdílu je nejasný, noc znamená stejnou zátěž pro organismus všech pracovníků. Účelem § 116 je patrně udržet modus noční práce levnější pro soukromé zaměstnavatele.

do právní úpravy kompenzačních povinností. Zatímco starší znění § 116 stanovilo, že „jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě“, po novele bylo toto ustanovení zrušeno. Ve srovnání s jinými státy skromná kompenzace byla novelizací k 1. lednu 2012 potenciálně dále omezena v tom, že zákon umožnil s každým zaměstnancem jednotlivě sjednat kompenzaci i nižší,⁵⁰ teoreticky ovšem i vyšší, než zákonných 10 %, popřípadě smluvit úplně jiný mechanismus kompenzace.⁵¹ Zákonodárce roku 2011 otevřel potenciální cestu, jak zaměstnance o část zákonné peněžní kompenzace připravit. V jednom z článků novelizaci roku 2012 popisujících k tomu bylo s ironií podotknuto, že „možnost sjednat uvedené příplatky přímo se zaměstnancem nižší částkou, než uvádí zákon, se jeví jako výhodná pro zaměstnavatele. Záleží ovšem na okolnostech, zda budou zaměstnanci ochotni na takovou dohodu přistoupit.“⁵²

9 ZÁVĚREČNÁ POZNÁMKA

Zatímco roku 1918 to byla, jak bývá téměř hrdostí někdy zmiňováno,⁵³ republika, kdo předešel úmluvu Mezinárodní organizace práce a délku pracovní doby i noční práci omezila sama ještě v době, kdy Mezinárodní organizace práce neexistovala, v 90. letech vidíme jev opačného rázu: republika odstraní ochranná ustanovení a otevře možnost noční práce poté, co přistoupí k předmětné úmluvě, jejíž úpravy se pak dovolává, když umenšuje úroveň ochrany v domácím zákonodárství. Stoleté výročí nabízí při pohledu na vývoj pracovní doby a vývoj noční práce nemalý kontrast: zatímco pracovní doba byla dále (byť nerozsáhle) zkracována, původní zákazy noční práce nebyly ani udrženy a ani nerozsáhle prohloubeny, ale naopak postupně vyvráceny a až na výjimky odstraněny. Noční práce došla ohromné expanze. Jak napsal kdysi Evžen Štern, byly omezení pracovní doby (a tedy i omezení noční práce) klíčovým prvkem, teprve umožňující pracovníkům společenský, kulturní i politický život. Proto tvrdil, že změny v tomto směru uskutečněné

⁵⁰ Lze jistě odhadnout, která ze stran bude mít zpravidla vyšší vyjednávací sílu, zvláště, je-li umožněno sjednávání individuální, a není-li vázáno na sjednání v kolektivní smlouvě.

⁵¹ Srov. VYSOKAJOVÁ, M. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část. *Právní fórum*, 2012, č. 4, s. 144, 145 (pravý sl.).

⁵² *Ibid.*, s. 145 (pravý sl.).

⁵³ PRŮCHA, V., *op. cit.*, s. 75.

republikánskou demokracií byly zároveň jejím předpokladem.⁵⁴ Také v případě omezení noční práce byla zákazová norma zajisté předpisem, teprve umožňujícím části nočních pracovníků menší negativní zdravotní zátěž jejich organismu během práce, běžný osobní a rodinný život a potažmo i běžný život společenský, kulturní a politický, neboť ten se odehrává v době, kdy noční pracovník většinou dospívá probdělou noc. Klíčovou právně politickou otázkou ve vztahu k noční práci lze zřejmě vymezit takto: „čím lze ospravedlnit práci v noci?“, a dále: „jak ji spravedlivě kompenzovat tam, kde se jeví jako ospravedlnitelná?“ Občané a jejich zástupci v zákonodárném sboru by si tuto právně politickou otázku měli opět zvyknout pokládat a měli by o ní poctivě přemýšlet. Lze si jistě představit právní úpravu noční práce, která by stála na principech pronikavě odlišných od právní úpravy současné. Zatímco ta noční práci obecně připouští a nanejvýš ji výjimečně omezuje, ona by ji naopak obecně nepřipouštěla a pouze výčtem výjimek, ať již odvětvových nebo jiných, by stanovila možnost noční práce tam, kde se bez ní důležité společenské potřeby nemohou obejít, a kdy ji nelze odložit na denní dobu. Podstatně méně lidí by zajisté mohlo být, užijeme-li Thákurova slova, okrádáno o spánek.

⁵⁴ ŠTERN, E. O osmihodinové pracovní době. In: *Sociální politika v Československé republice*. Praha: Sociální ústav Československé republiky, 1924, s. 13, 16.

Osobný rozsah sociálneho poistenia z hľadiska legislatívneho vývoja v Slovenskej republike

Ján Matlák

Anotace

Právo sociálneho zabezpečenia sa síce neteší prílišné popularite, ide však o tu oblasť práva, ktorá sa každého jedinca dotýka po celý jeho život. Sociálne poistenia je jednou z jeho najpodstatnejších častí. Príspevok popisuje legislatívny vývoj sociálno-poist'ovacích vzťahov v Slovenskej republike vrátane zmienky o značnom počtu novelizácií zákona o sociálnom poistenia a upozorňuje na interpretačné problémy pojmu osobný rozsah sociálneho poistenia v praxi.

Klíčová slova

Osobný rozsah; sociálno-poist'ovacie vzťahy; sociálne zabezpečenia; sociálny systém; Fond zamestnanosti.

Annotation

Even though social security law fails to enjoy an excessive popularity, it is the area of law, by which every individual is affected during his or her whole life. Social insurance is one of its most essential components. This contribution describes a legislative evolution of social-insurance relationships in the Slovak Republic including the mention regarding considerable amount of amendments to the Act on Social Insurance and points out the interpretation issues of the concept of personal scope of social insurance in practice.

Keywords

Personal Scope; Social-insurance Relationships; Social Security; Social System; Employment Fund.

1 ÚVOD

Sociálne zabezpečenie môžeme charakterizovať ako súbor inštitúcií, zariadení a v rámci jeho vecného rozsahu ako súbor dávok a služieb zameraný

na predchádzanie, zmiernovanie a odstraňovanie nepriaznivých a rizikových sociálnych situácií fyzických osôb, ktoré sú uznané štátom. Je to jedna z možností vymedzenia tohto pojmu, nakoľko „*pojmem sociálne zabezpečenie patrí k tým pojmom, ktoré sú vo všeobecnej rovine pomerne zrozumiteľné a chápané, avšak v okamihu, keď chceme podať jeho odbornú, vyčerpávajúcu definíciu, dostávame sa do značných ťažkostí. Žiadna z doteraz podaných definícií nevyčerpáva tento pojem v plnom rozsahu a nie je ani všeobecne prijímaná*“¹.

Pokiaľ ide o právo sociálneho zabezpečenia, toto pozostáva z veľkého počtu normatívnych právnych aktov a z množstva medzinárodných zmlúv. Pre právne predpisy v sociálnej oblasti je charakteristická ich hypertrofia, mnohonásobné novelizovanie, výsledkom čoho je značná neprehľadnosť tohto právneho systému. Jednotlivé zabezpečovacie režimy (druhy právnych vzťahov sociálneho zabezpečenia) sú vypracované relatívne samostatnými normatívnymi právnymi aktmi (napr. systém štátnej sociálnej podpory – jednotlivé štátne dávky upravujú samostatné právne normy). Z legislatívneho hľadiska sa právo sociálneho zabezpečenia, a to nielen v Slovenskej republike, ale vo všetkých vyspelých krajinách, vyvíja v rámci poisťovacieho systému, systému štátnej sociálnej podpory a systému sociálnej pomoci.

2 SOCIÁLNO-POISŤOVACIE PRÁVNE VZŤAHY

V rámci práva sociálneho zabezpečenia má osobitné postavenie poisťovací systém, ktorý predstavuje jednu z jeho najdôležitejších častí a je významným prvkom sociálnej ochrany. Sociálno-poisťovacie právne vzťahy tvoria v Slovenskej republike, ako aj v ďalších vyspelých krajinách, základ sociálneho systému. V rámci sociálno-poisťovacích právnych vzťahov je zabezpečená prevažná časť obyvateľstva, nakoľko ide o vzťahy dotýkajúce sa ekonomicky činných osôb a v určitých zákonom ustanovených prípadoch aj osôb ekonomicky nečinných. Na základe týchto vzťahov dochádza k presunu rizika vyplývajúceho z veľkého počtu možných sociálnych udalostí podmieňujúcich vznik nároku na určité peňažné plnenia na špeciálnu inštitúciu, ktorou z hľadiska slovenskej právnej úpravy je Sociálna poisťovňa. Tento presun

¹ GREGOROVÁ, Z., M. GALVAS, J. KOMENDOVÁ, J. STRÁNSKÝ a J. ČERNÁ. *Právo sociálneho zabezpečení České republiky a Európské unie*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2018, s. 27.

rizika je podmienený účasťou na poistení a to na základe plnenia odvodových povinností. Plnenie týchto povinností vyplýva zo skutočnosti, že poisťovací systém je príspevkovým systémom, čo znamená, že poistenci ako aj ďalšie taxatívne určené subjekty sú povinné platiť poisťné (zamestnanec, zamestnávateľ, samostatne zárobkovo činná osoba, štát, Sociálna poisťovňa). Platenie poisťného zo strany štátu a Sociálnej poisťovne je presne určené, napr. pri zdravotnom poistení, dôchodkovom poistení, alebo u Sociálnej poisťovni iba pri starobnom poistení. Z poisťovacieho systému, ktorý má dva subsystemy – poisťný a dávkový – vyplýva, že dávky sa odvíjajú alebo sú odvodené z príspevkov financovaných poistencami, resp. presnejšie z denného vymeriavacieho základu, čo znamená osobnú participáciu fyzických osôb na týchto sociálno-poisťovacích právnych vzťahoch.

Týmto poisťovacím „nátlakom“ sa poisťovací systém odlišuje od súkromného individuálneho poistenia. Povinný poisťovací systém znamená, že pri existencii určitých predpokladov daných zákonom, bez ohľadu na vôľu účastníkov, vznikajú sociálno-poisťovacie právne vzťahy, a to priamo zo zákona (ex lege).

3 LEGISLATÍVNY VÝVOJ SOCIÁLNO-POISŤOVACÍCH PRÁVNÝCH VZŤAHOV

Z hľadiska legislatívneho vývoja sociálno-poisťovacích právnych vzťahov má osobitný význam zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia (ďalej len „zákon o Národnej poisťovni“) a zákon NR SR č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti (ďalej len „zákon o Fonde zamestnanosti“). Týmto zákonmi v roku 1993 bol na území Slovenskej republiky po desiatkach rokov obnovený poisťovací systém, a to v rámci zdravotného poistenia, nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti.

Zákonom o Národnej poisťovni bola zriadená Národná poisťovňa ako verejnoprávna inštitúcia na vykonávanie povinného zdravotného, nemocenského a dôchodkového poistenia. Zákon o Národnej poisťovni nevymedzoval

pojem osobný rozsah, ale určoval, ktoré subjekty boli povinné platiť poisťné v rámci zdravotného, nemocenského a dôchodkového poistenia.

Povinne platicami subjektmi boli zamestnanci, zamestnávateľa, samostatne zárobkovo činné osoby s výnimkou tých, ktoré boli zúčastnené na zdravotnom, nemocenskom a dôchodkovom poistení z iného dôvodu, alebo boli poberateľmi starobného alebo invalidného dôchodku, spolupracujúce osoby a štát. Poisťné na zdravotné poistenie boli povinní platiť aj občania Slovenskej republiky, ktorí mali trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, ale neboli v pracovnom vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý mal sídlo na území Slovenskej republiky, a ani neboli samostatne zárobkovo činní na území Slovenskej republiky a neboli osobami, za ktoré platil poisťné štát. Občania zárobkovo činní v cudzine, ktorí mali trvalý pobyt v Slovenskej republike, mohli platiť poisťné na dôchodkové poistenie, ak medzinárodná zmluva neustanovovala inak. Zákon vymedzil pojem zamestnanca, zamestnávateľa, samostatne zárobkovo činné osoby a spolupracujúcej osoby. Okrem vymedzenia týchto pojmov zákon vymedzil aj okruh subjektov, za ktorých platil poisťné na zdravotné poistenie štát.

Zákomom o Fonde zamestnanosti sa zriadil Fond zamestnanosti Slovenskej republiky, prostredníctvom ktorého bolo financované hmotné zabezpečenie poskytované uchádzačom o zamestnanie, ako aj financovaná aktívna politika zamestnanosti. Ani tento zákon nevymedzoval pojem osobný rozsah, ale vymedzil, ktoré subjekty boli povinné platiť príspevkov do Fondu zamestnanosti. Týmito subjektmi boli zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby a spolupracujúce osoby, občania zárobkovo činní v cudzine s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky a zamestnávateľa. Zákon zároveň vymedzil tieto jednotlivé pojmy.

Po dvoch rokoch, t. j. v roku 1995, bol zákon o Národnej poisťovni zrušený, a to zákonom NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriadení rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní a zákonom NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni. Dňom účinnosti týchto zákonov, t. j. 1. januárom 2004, bolo oddelené zdravotné poistenie od nemocenského a dôchodkového poistenia a bola zriadená Všeobecná zdravotná poisťovňa a ustanovené podmienky pre zriadenie

ostatných zdravotných poisťovní na účely zdravotného poistenia a Sociálna poisťovňa na účely nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Obe tieto inštitúcie mali verejnoprávny charakter, vyjadrením ktorého bolo predovšetkým založenie samosprávneho orgánu a jeho kreovanie Národnou radou Slovenskej republiky.

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

Pokiaľ ide o zákon o Fonde zamestnanosti, tento bol zrušený zákonom NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti, ktorý zriadil Národný úrad práce.

Významným medzníkom vo vývoji sociálno-poisťovacích právnych vzťahov sú roky 2004 a 2005, kedy nadobudli účinnosť nové právne normy v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia. Dňa 1. januára 2004 nadobudol účinnosť zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), ktorý zrušil zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni a novelizoval zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti. Tento zákon zaviedol a po prvýkrát vymedzil pojem sociálne poistenie, ktoré zahŕňa nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné poistenie a invalidné poistenie), úrazové poistenie, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti. O rok neskôr, t. j. 1. januára 2005 nadobudol účinnosť zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, ktorý zrušil zákon NR SR č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní a vymedzil rozsah verejného zdravotného poistenia.

4 OSOBNÝ ROZSAH SOCIÁLNEHO POISTENIA

Problematiku sociálneho poistenia, a teda aj osobného rozsahu sociálneho poistenia, upravuje zákon o sociálnom poistení, u ktorého sa odo dňa jeho účinnosti zrealizovala aktívna legislatívna činnosť, nakoľko bol zmenený a doplnený viac ako sto novelami, pričom od 1. januára 2019 nadobudne účinnosť ďalšia rozsiahla novela.

Z hľadiska teoretického nie je problém s vymedzením pojmu osobný rozsah v rámci sociálno-poist'ovacích právnych vzťahov, avšak časté sú problémy pri jeho interpretácii v praxi. Pod týmto pojmom sa v praxi často krát rozumejú účastníci týchto právnych vzťahov alebo platitelia poistného. Samozrejme aj niektorí z týchto subjektov patria do osobného rozsahu sociálneho poistenia, avšak pojem osobný rozsah viaže na seba užší okruh subjektov, ktorými treba rozumieť subjekty poistené v rámci nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, poistenia v nezamestnanosti, úrazového poistenia a garančného poistenia. V tomto prípade možno hovoriť aj o participácii v sociálno-poist'ovacích právnych vzťahoch, a to v rámci poistných, ako aj dávkových vzťahov.

Zákon o sociálnom poistení v rámci sociálneho poistenia, a to na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti, rozlišuje subjekty povinne poistené a subjekty dobrovoľne poistené. Povinne nemocensky poistený je zamestnanec a za určitých zákonom ustanovených podmienok aj samostatne zárobkovo činná osoba². To isté platí aj pokiaľ ide o povinné dôchodkové poistenie.

Vzhľadom na to, že sociálne poistenie je súčasťou systému sociálnej ochrany, okrem ekonomicky činných subjektov sú, ale iba dôchodkovo, poistené aj ekonomicky neaktívne osoby, pričom ide predovšetkým o osoby, u ktorých ekonomická aktivita je vylúčená z dôvodu starostlivosti o dieťa. Ide teda o osoby, *„ktoré v určitom období svojho života nemôžu z objektívnych dôvodov vykonávať zárobkovú činnosť, avšak je odôvodnené, aby za ne platil poistné štát. Štát platí za tieto osoby poistné z dôvodu, že vykonávajú plnohodnotne inú činnosť, ktorá je prospešná*

² Podľa § 14 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení samostatne zárobkovo činná osoba je povinne nemocensky poistená, ak jej príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti alebo výnos súvisiaci s podnikaním a s inou samostatnou zárobkovou činnosťou bol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu.

*pre spoločnosť*⁴³. Tento okruh osôb vymedzuje v § 15 zákon o sociálnom poistení. Podľa tohto ustanovenia dôchodkovo poistené sú aj osoby poskytujúce riadnu starostlivosť o dieťa do 6 rokov veku bez ohľadu na jeho zdravotný stav, ako aj osoby starajúce sa o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom po dovŕšení šiestich rokov veku najdlhšie do 18 rokov jeho veku. Okrem starostlivosti o takéto deti sa na účely vzniku povinného dôchodkového poistenia vyžaduje splnenie aj ďalších podmienok, ako je absencia povinného dôchodkového poistenia osoby vykonávajúcej túto starostlivosť, nepriznanie predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, nedovŕšenie dôchodkového veku, trvalý pobyt na území SR u osoby poskytujúcej starostlivosť, ako aj u dieťaťa, a podanie prihlášky na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti.

Účasť na povinnom dôchodkovom poistení vzniká aj fyzickej osobe s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok na opatrovanie, ako aj fyzickej osobe, ktorá vykonáva osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím pri splnení ďalších zákonom ustanovených podmienok. Ekonomicky neaktívne osoby samozrejme neplatia poistné na dôchodkové poistenie, ale túto povinnosť prevzal na seba štát, aj keď v ostatnom období došlo k podstatnému zníženiu okruhu subjektov, za ktorých platil poistné na dôchodkové poistenie, t. j. na starobné a invalidné poistenie štát, čo bolo prejavom jednoznačného odklonu od štátneho paternalizmu.⁴ Od 1. júla 2015 sa okruh týchto osôb rozšíril aj o ohrozeného svedka alebo chráneného svedka. Určite jedným z dôvodov prečo aj ekonomicky neaktívne osoby sú povinne dôchodkovo poistené je skutočnosť, že „*dávkové plnenie v starobe uskutočňuje sociálno-preventívnu funkciu, ktorej obsahom je vylúčiť situácie smerujúce k sociálnej exklúzii jednotlivca mimo spoločenských procesov a aktivít*“.⁵

³ KRIPPEL, M. Uskutočniteľnosť práva na hmotné zabezpečenie v invalidite vo vzťahu k inštitútu poistného obdobia hodnoteného na nárok na invalidný dôchodok. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 248. ISBN 978-80-7380-574-6.

⁴ MACKOVÁ, Z. Funkcie práva sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike na začiatku tretieho tisícročia. In: *Uskutočniteľnosť sociálnych práv v systémoch sociálnej bezpečnosti*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 133. ISBN 978-80-7380-574-6.

⁵ LACKO, M. *Hmotné zabezpečenie v starobe*. Bratislava: Sprint dva, 2011, 120 s. ISBN 978-80-89393-65-7.

Z legislatívneho hľadiska významná zmena nastala v osobnom rozsahu poisťenia v nezamestnanosti. Pôvodne v zmysle zákona o sociálnom poisťení okruh povinne poisťených subjektov v rámci poisťenia v nezamestnanosti tvorili zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby. Jedna z noviel zákona o sociálnom poisťení samostatne zárobkovo činné osoby z tohto povinného okruhu vylúčila.

V nemocenskom poisťení, dôchodkovom poisťení a v poisťení v nezamestnanosti osobný rozsah, okrem povinne poisťených subjektov, tvoria aj dobrovoľne poisťené osoby. Vo všetkých týchto poisťných vzťahoch dobrovoľne poisťená osoba môže byť fyzická osoba po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt. Okrem iných zákonom ustanovených podmienok, ktoré sú vylúčené z možnosti účasti na poisťných vzťahoch založených na báze dobrovoľnosti, u nemocenského poisťenia sa vyžaduje aj absencia v účasti na povinnom nemocenskom poisťení, avšak je potrebná účasť na dobrovoľnom dôchodkovom poisťení. Účasť na ďalšom dobrovoľnom poisťení, a to na dobrovoľnom nemocenskom poisťení a dobrovoľnom dôchodkovom poisťení je podmienkou pre dobrovoľnú účasť na poisťení v nezamestnanosti.

Domnievame sa, že zavedenie tzv. „balíčkov“, t. j. poisťenec, ak chce byť dobrovoľne nemocensky poisťený, musí byť zároveň dobrovoľne dôchodkovo poisťený, alebo ak chce byť dobrovoľne poisťený v nezamestnanosti, musí byť dobrovoľne poisťený aj nemocensky a dôchodkovo, je diskutabilné. Rovnako diskutabilné je aj vylúčenie z možnosti osôb dobrovoľne sa nemocensky poisťiť, ak tieto osoby sú povinne nemocensky poisťené, nakoľko touto úpravou sa ochranná funkcia sociálneho poisťenia výrazne oslabilá. Nemyslíme si, že cieľ tejto legislatívnej úpravy „*predísť účelovému zvyšovaniu vymeriavacieho základu na určenie súm nemocenských dávok, napr. pri plánovaných medicínskych zákrokoch vyžadujúcich si dočasnú pracovnú neschopnosť a dávky v nezamestnanosti v prípadoch, ak zamestnanec vopred vie o prípadnom ukončení pracovnoprávneho vzťahu*“ je opodstatnený. Prípadnú možnosť zneužívania dávok sociálneho poisťenia treba riešiť iným spôsobom.

Z hľadiska osobného rozsahu sociálneho poisťenia osobitnú skupinu tvorí úrazové poisťenie a garančné poisťenie. Osobitosť týchto sociálno-poisťovacích

právných vzťahov je daná tým, že sú založené iba na báze obligatórnosti. Podľa zákona o sociálnom poistení s určitými ustanovenými výnimkami povinne úrazovo⁶ a povinne garančne⁷ je poistený iba zamestnávateľ. Z uvedeného vyplýva, že do osobného rozsahu týchto poistných vzťahov nepatrí zamestnanec a samozrejme ani samostatne zárobkovo činná osoba.

V ostatnom období k významným zmenám došlo pri vymedzení pojmu zamestnanec na účely sociálneho poistenia. V pôvodnom znení zákona o sociálnom poistení bol pojem zamestnanca taxatívne vymedzený okruhom fyzických osôb.⁸ Od 1. januára 2011 sa pri vymedzení pojmu zamestnanec upustilo od výpočtu jednotlivých okruhov subjektov a pojem zamestnanca sa previazal zárobkovou činnosťou fyzickej osoby, ktorá má právo na príjem zo závislej činnosti podliehajúci dani z príjmov. Za zamestnanca na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti sa považovala fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladal právo na pravidelný mesačný príjem, okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe. Za zamestnanca na účely dôchodkového poistenia sa považovala aj fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladal právo na nepravidelný príjem, okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného

⁶ Povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu, v štátnozamestnaneckom pomere, v členskom pomere, ktorého súčasťou je aj pracovný vzťah k družstvu, v služobnom pomere okrem fyzickej osoby, ktorá je sudca alebo prokurátor alebo ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť, ktorou je výkon verejnej funkcie podľa osobitných predpisov.

⁷ Povinne garančne poistený je zamestnávateľ zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu. Povinne garančne poistený nie je zamestnávateľ, ktorý je zastupiteľský úrad cudzieho štátu, a zamestnávateľ, na ktorého nemôže byť vyhlásený konkurz podľa osobitného predpisu.

⁸ Za zamestnanca sa považovala fyzická osoba v pracovnom pomere, v štátnozamestnaneckom pomere, v služobnom pomere, člen družstva, ktorý bol v pracovnom vzťahu k družstvu, ústavný činiteľ, verejný ochranca práv, predseda obce, starosta mesta, poslanec VÚC a obecného zastupiteľstva, ak bol dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie atď. Fyzické osoby vykonávajúce činnosť na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepatrili do osobného rozsahu nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, a poistenia v nezamestnanosti, považovali sa však za zamestnanca účely úrazového a garančného poistenia.

pomeru, žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe a člena volebnej komisie. Z uvedného vyplýva, že príjem zamestnanca na účely sociálneho poistenia sa začal rozlišovať na pravidelný a nepravidelný, pričom pravidelný príjem zakladá u zamestnanca jeho účasť na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a poistení v nezamestnanosti a nepravidelný príjem mu zakladá účasť výlučne na povinnom dôchodkovom poistení.

Od 1. januára 2013 sa novelou opäť spresnilo vymedzenie pojmu zamestnanec a táto zmena mala dopad aj na zamestnancov činných na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.⁹

Podľa platnej právnej úpravy sa zamestnancom na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti rozumie fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem, okrem

- fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov¹⁰,
- fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ak je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku a dovŕšila dôchodkový vek, invalidného výsluhového dôchodku a
- žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe.

Pokiaľ ide o dôchodkové poistenie, na tieto účely sa zamestnancom rozumie fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem alebo nepravidelný príjem, ak tento príjem u osoby v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov presiahne

⁹ Pozri bližšie TREŠOVÁ, S. Dohody zakladajúce pracovnoprávny vzťah – osobitosť pracovného práva Slovenskej republiky. In: *Visegrad journal on human rights*, 2014, č. 2, s. 71–76.

¹⁰ V zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce medzi dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patrí dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti ako aj dohoda o brigádnickej práci študentov. Ide o dohodu, ktorá musí mať písomnú formu, inak je neplatná. Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Na základe tejto dohody možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere, pričom priemer sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.

mesačne 200 €. U nepravidelného príjmu sa u študenta sleduje priemerný mesačný príjem z tejto dohody. V prípade, ak tento príjem nepresiahne 200 € mesačne, študent nemá postavenie zamestnanca ani na účely dôchodkového poistenia, avšak s dopadom, že toto obdobie sa mu nezapočíta do poistného obdobia potrebného napr. pre vznik nároku na starobný dôchodok. Študent o túto výnimku musí požiadať a platí mu iba z titulu jednej dohody o brigádnická práca študentov.

Dôchodkovo poistená je aj fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem, ak je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku a dovŕšila dôchodkový vek, invalidného výsluhového dôchodku.

Na základe novely zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. júla 2018 takýto dôchodca, ktorý vykonáva činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, si môže uplatniť výnimku, t. j. určiť si jednu dohodu, z ktorej nebude platiť poistné na dôchodkové poistenie. Vylúčenie povinnosti platiť poistné na dôchodkové poistenie možno iba z dohody, ak príjem za kalendárny mesiac nepresiahne 200 €. Zo všetkých ostatných uzatvorených dohôd tento dôchodca platí poistné na dôchodkové poistenie a je povinne dôchodkovo poistený.

5 ZÁVER

Osobný rozsah sociálneho poistenia predstavuje vymedzenie okruhu subjektov, ktoré sú účastníkmi sociálno-poistovacích právnych vzťahov. Týmto subjektom pri vzniku rizikových sociálnych situácií, s ktorými nemožno kalkulovať, ako napr. choroba, tehotenstvo, invalidita, staroba, nezamestnanosť a pod. pri splnení zákonom ustanovených podmienok vzniká nárok na dávky odvíjajúce sa z príspevkov financovaných týmito poistencami. „Sociálne poistenie je v súčasnom svete najrozšírenejšou inštitucionálnou formou, nakoľko predstavuje systém, ktorý núti občanov, aby sa pre budúcnosť postarali sami o seba a svoje rodiny odložením osobnej spotreby a nie na úkor verejných daní“.¹¹

¹¹ KOLDINSKÁ, K., P. TRÖSTER a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 7. podstatne přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 13.

K některým specifickým otázkám zajištění a utvrzení dluhu v pracovněprávních vztazích

Jarmila Pavlátová

Vážený pane docente, milý Milane, využívám této příležitosti, abych Ti popřála k Tvému neuvěřitelnému jubileu hodně zdraví, tvůrčí síly do dalších let a splnění všech ostatních přání. Děkuji Ti za celoživotní spolupráci a přátelství a vzpomínám na diskuze, které jsem vedli, zda formálněprávní rovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní smlouvě vlastně nezakládá jeho reálnou nerovnost. Tento článek si klade taktéž otázku, je skutečně pravda, že zaměstnavatel je v pracovním právu úpravou zajištění znevýhodněn?

Anotace

Príspevok sa zaoberá vývojom zajišťovacích a utvrzovacích záväzků v pracovněprávních vztazích. Zaměřuje se především na legislativní změny po zrušení právní úpravy v ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce a po přijetí nového občanského zákoníku. Dále jsou vybrané instituty zhodnoceny z hlediska jejich ne/výhodnosti pro jednotlivé strany pracovněprávního vztahu.

Klíčová slova

Zajištění a utvrzení dluhu; pracovněprávní vztahy; akcesorita; subsidiarita; smluvní pokuta; dohoda o srážkách ze mzdy.

Annotation

The contribution deals with evolution of securing and corroborating obligations in employment law relationships. It focuses especially on legislative changes after derogation of legal regulation in the provision of Section 13 Paragraph (2)(g) of the Labour Code and following the adoption of the new Civil Code. Furthermore, selected institutes have been analysed as far as their (dis)advantages for respective party of the employment law relationship are concerned.

Keywords

Security and Corroboration of a Debt; Employment Law Relationships; Accessory; Subsidiarity; Contractual Penalty; Agreement on Deductions from Wages.

1 ÚVODNÍ POZNÁMKY

1.1 Zajišťovací a utvrzovací závazky měly vždy v oblasti soukromého práva – v občanskoprávních vztazích a zejména pak ve vztazích obchodně-právní povahy – mimořádný význam z hlediska právní jistoty těchto vztahů a plnění závazků z nich vyplývajících a byla jim vždy věnována náležitá pozornost v právní nauce¹.

Nezbytná pozornost patřila této problematice i v rámci rekonstrukce soukromého práva a zákonnému zakotvení v textu nového občanského zákoníku², v němž jako zajišťovací instituty, jimiž lze poskytnout věřiteli jistotu, se uvádějí z oblasti věcného práva právo zadržovací, zástavní a podzástavní³, z oblasti práva závazkového ručení, finanční (bankovní) záruka, zajišťovací převod práva a dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů⁴; jako utvrzovací instituty občanský zákoník upravuje uznání dluhu a smluvní pokutu⁵.

1.2 Základní otázkou pro další úvahy nepochybně je otázka, jaký je účel těchto právních institutů, jaké jsou jejich funkce ve vzájemném vztahu smluvních stran, tj. ve vztahu věřitele a dlužníka:

- **funkce zajišťovací**, tj. poskytnutí věřiteli jistoty, že dlužník svůj dluh splní;

¹ V literatuře byla těmto otázkám věnována náležitá pozornost v rámci výkladu o závazkových vztazích nejenom v souborných učebnicových publikacích z občanského práva nebo práva obchodního, ale i v publikacích zaměřených přednostně na tuto problematiku: např. HOLEYŠOVSKÝ, M. Zástavní právo, ručení bankovní záruka a ostatní zajišťovací prostředky v podnikatelské, bankovní a právní praxi. *Newsletter*, 1994; BUREŠ, J. a L. DRÁPAL. *Zástavní právo v soudní praxi*. Praha: C. H. Beck, 1997; GIESE, E., P. DUŠEK, J. PAINÉ-KOUBOVÁ a L. DIETSCHOVÁ. *Zajištění závazků v České republice*. Praha: C. H. Beck, 1999; KOVÁŘÍK, Z. *Směnka jako zajištění*. Praha: C. H. Beck, 2002.

² Srov. ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Sagit, a. s., 2012; HURDÍK, J. a kol. *Občanské právo hmotné, obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014; RABAN, P. a kol. *Občanské právo hmotné, závazkové právo*. Brno: Václav Klemm, 2014.

³ Viz § 1309 až 1399 OZ.

⁴ Viz § 2010 až 2047 OZ.

⁵ Viz § 2014 až 2054 OZ.

- **funkce uhrazovací**, tj. zajišťují věřiteli náhradní majetkové zdroje pro uspokojení jeho pohledávky, pokud dlužník svůj dluh včas a řádně nesplní.

Uhrazovací funkci neplní **utvrzovací závazky**, protože neposkytují žádné majetkové prostředky, jimiž by byl uhrazen dluh dlužníka, avšak poskytují věřiteli jiná zvýhodnění, jimiž se zvyšuje pravděpodobnost, že dluh dlužníka bude splněn.

1.3 K celkové charakteristice úlohy zajišťovacích a utvrzovacích závazků je třeba dodat, že tyto závazky jsou ve své většině zpravidla akcesorické a subsidiární.

Jejich **akcesorita** spočívá v tom, že vznikají a existují jako závazky vedlejší, existují pouze jako doplňkové právní vztahy k základnímu závazkovému vztahu, zajišťují dluh dlužníka v tomto základním vztahu. Nemůže tedy platně vzniknout akcesorický závazek, např. ručení a další, v případě, že nebude platně existovat dluh, který má být zajištěn, bez ohledu na to, že jinak náležitosti ručitelského prohlášení nebo náležitosti jiného zajištění budou poměrně splněny.

Subsidiarita zajišťovacích závazků spočívá v tom, že osoba poskytující jistotu není dlužníkem ze zajištěného vztahu a zajištění nezakládá další dluh. Zajištěný dluh je povinen plnit přednostně dlužník; věřitel je zpravidla oprávněn požadovat plnění na osobě, poskytující jistotu, teprve tehdy a v takovém rozsahu, když dlužník svůj dluh nebo jeho část nesplnil.

2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAJIŠTĚNÍ A UTVRZENÍ DLUHU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

2.1 Z hlediska zkoumané problematiky vzniká základní otázka, zda, popř. v jakém rozsahu a za jakých podmínek jsou zajišťovací prostředky, upravené v občanském zákoníku, použitelné i v pracovněprávních vztazích, přesněji řečeno v individuálním pracovním právu: je tedy otázkou, zda mohou být využity jako zajištění dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli nebo naopak k zajištění dluhu zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Je třeba v tomto směru brát v úvahu řadu aspektů, které přístup k těmto problémům ovlivňují, zejména vztah subsidiarity mezi občanským právem

jako obecnou právní úpravou soukromého práva a právem pracovním jako zvláštním oborem, povahu pracovněprávních vztahů jako závazkových vztahů občanskoprávních, zákonnou ochranu zaměstnance jako slabší strany pracovněprávních vztahů. Tyto zásadní problémy kladou řadu otázek nejenom před nauku pracovního práva, ale pochopitelně i před legislativu v oblasti pracovního práva a před rozhodovací činnost soudů a příslušných státních orgánů.

2.2 Samotný legislativní vývoj v této oblasti ukazuje na složitost problematiky a poměrně rozporný přístup k jejímu řešení. Podíváme-li se na hlavní etapy legislativního přístupu, vidíme častou určitou nejistotu a často i rozpornost:

- **První zákoník práce** (zákon č. 65/1965 Sb.) obsahoval v omezené míře a v určitém zjednodušení právní úpravu zajištění, a to dluhu zaměstnance vůči organizaci (zaměstnávajícímu subjektu). Především umožňoval uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy (popř. obdobných příjmů) k uspokojení nároku organizace vůči zaměstnanci; v případě povinnosti zaměstnance k náhradě škody na svěřených hodnotách bylo možné zajistit tento dluh ručením a při vzniku povinnosti zaměstnance hradit škodu na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování nebo v případě úmyslně způsobené škody, bylo možno zajistit takový dluh omezením převodu nemovitosti zaměstnance na jinou osobu. Určité právní následky byly spojeny i s uznáním dluhu zaměstnancem. První zákoník práce tedy klasické zajišťovací závazky připustil pouze k zajištění dluhu zaměstnance, ve prospěch zaměstnávající organizace, ve svých důsledcích tedy ve prospěch státu jako vlastníka organizace⁶.
- **Druhý zákoník práce** (zákon č. 262/2006 Sb.) zajišťovací závazky v podstatě pro pracovněprávní vztahy vyloučil. V ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZP bylo výslovně stanoveno, že zaměstnavatel „*nesmí sjednat ani požadovat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou smluvní pokuty v konkurenční doložce a srážek z příjmů z pracovněprávního vztahu*“. Smluvní pokuta pak byla zakotvena v § 310 odst. 3 ZP a dohoda o srážkách ze mzdy za dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli v § 327 ZP.

I v tomto případě tedy právní úprava připouštěla pouze zajištění dluhu zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele, byť i v omezené

⁶ Srov. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2004.

míře, vzhledem k ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZP, které jiné případy zajištění vylučovalo. Nemožnost použít jiné způsoby zajištění dluhu nebo v jiných případech vyplývala i z obecné úpravy v § 4 ZP, v němž byl kategoricky vysloven delegační princip: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“ Ustanovení § 326 ZP, které taxativně vypočítalo ustanovené závazkové části tehdy platného občanského zákoníku, však § 535 až 544 OZ, obsahující úpravu občanskoprávního zajištění, do tohoto výčtu nezahrnulo a možnost jejich využití v pracovněprávních vztazích tím vyloučilo.

- Na další vývoj pracovního práva (včetně právní úpravy zajištění dluhu) měl zcela zásadní vliv **Nález Ústavního soudu** ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých **ustanovení zákona č. 262/2006 Sb.** zákoníku práce⁷, jímž Ústavní soud rozhodl o rozsáhlém návrhu na zrušení řady ustanovení zákoníku práce, podaným skupinou poslanců a senátorů Parlamentu ČR. Zcela rozhodující význam měl Nález Ústavního soudu zejména tím, že zrušením § 4 ZP a dalších ustanovení zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce k občanskému zákoníku a nahradil ho principem subsidiarity; v souvislosti s tím posílil smluvní volnost, vyjasnil postavení odborů a ostatních zástupců zaměstnanců.

Žaloba obsahovala i řadu dílčích požadavků, které však Ústavní soud zamítl, mezi nimi byl i požadavek žaloby, aby rozhodnutím Ústavního soudu byl zrušen § 13 odst. 2 písm. g) ZP, zakazující zaměstnavateli požadovat nebo sjednávat zajištění závazku z pracovněprávního vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. Navrhovatelé zdůvodňovali své stanovisko, že toto ustanovení zasahuje do vlastnického práva zaměstnance chráněného Listinou, a je v rozporu se zásadou rovnosti a neexistencí žádného legitimního důvodu, proč by zaměstnanec jako dlužník měl být chráněn. V tomto směru se však Ústavní soud se žalobou neztožnil a návrh zamítl⁸.

⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 14. dubna 2008 byl publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008.

⁸ Srov. bod 219 až 223 Nálezu Ústavního soudu, Sbírka zákonů č. 116/2008 Sb. částka 37/2008, s. 1475 (dále jen „Nález Ústavního soudu“).

- Právní stav v otázce možnosti zajištění dluhu v pracovněprávních vztazích zůstal tedy nezařazen a to až do velké novelizace zákoníku práce **zákonem č. 365/2011 Sb.** Tato novelizace se vypořádávala mimo jiné s řadou otázek vztahu zákoníku práce a pracovního práva k občanskému zákoníku, vzhledem k jeho subsidiární působnosti v úpravě pracovněprávních vztahů, jak vyplynulo z výše uvedeného Nálezu Ústavního soudu. Mimo jiné zrušila nejen § 13 odst. 2 písm. g) ZP, ale ustanovení § 13 ZP zrušila jako celek⁹. Uvedenou úpravou sice bylo s určitými dílčími zásahy otevřeno subsidiární využití občanskoprávního zajištění a utvrzení dluhu v pracovněprávních vztazích, ovšem ve vztahu a s přihlédnutím k tehdy platnému občanskému zákoníku, avšak tato úprava měla krátké trvání své platnosti. S účinností k 1. 1. 2014 byla nahrazena nově schváleným **zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**. Pro oblast pracovního práva navázala na nový občanský zákoník novelizace zákoníku práce, zakotvená ve změnovém **zákoně č. 303/2013 Sb.**, a která je významná mimo jiné pro současnou úpravu zajištění a utvrzení dluhu v pracovněprávních vztazích.

3 ZAJIŠTĚNÍ A UTVRZENÍ DLUHU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

3.1 Všeobecně je zřejmé, že existence těchto zajišťovacích právních nástrojů má podstatně zvýšit jistotu věřitele v závazkových vztazích, že dlužník svůj dluh splní; zvýšení této jistoty spočívá ve skutečnosti, že zajišťovací závazky dávají věřiteli možnost uspokojit svou pohledávku z dodatečného majetkového zdroje, pokud dlužník svůj dluh nesplní, ať již tyto zajišťující prostředky poskytuje dlužník (zástava, mzda nebo obdobné příjmy) nebo třetí osoba (ručení). V případě utvrzovacích závazků tento náhradní majetkový zdroj uspokojení sice není dán, avšak zákon poskytuje věřiteli jiné právní

⁹ V této souvislosti byla v rámci novelizace mimo jiné i formulace prvního odstavce tohoto ustanovení, které zdůrazňovalo, že „*pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele*“, aniž by tato formulace, vyjadřující ústavněprávní princip práva na práci, svobodu volby povolání a zákazu nucené práce, byla zařazena v přiměřeném vyjádření na jiném místě v textu zákoníku práce (např. v novém § 1a ZP jako základní zásada pracovněprávních vztahů), což považuji za nepřiléhavý zásah do podoby zákoníku práce.

zvýhodnění, které mu usnadňuje vymáhat pohledávky a zvyšuje pravděpodobnost jejího uspokojení.

Je nepochybné, že v občanskoprávních vztazích a zejména pak ve vztazích obchodněprávní povahy, v nichž vznikají vzájemná majetková práva obou subjektů právního vztahu, mají tyto právní instituty významné postavení a pozitivní vliv na bezproblémové plnění převzatých závazků. Otázkou ovšem je, jakým způsobem působí, popř. za jakých podmínek, ve vztazích pracovněprávních, v nichž rovněž jejich subjektům, zaměstnavateli a zaměstnanci, vznikají vzájemná majetková práva.

Podíváme-li se na tyto vzájemné majetkové nároky, můžeme vymezit typické případy u zaměstnavatele i zaměstnance; zaměstnavateli mohou vůči zaměstnanci vzniknout majetkové nároky zejména z důvodu škody způsobené zaměstnancem, popř. nároky z bezdůvodného obohacení, zejména v případě peněžních přeplatků. Typické dluhy zaměstnavatele spočívají v nevyplacení mzdových (platových) nároků za vykonanou práci a náhrad mezd (platů) a vynaložených nákladů a v nárocích vznikajících v souvislosti s pracovními úrazy nebo nemocí z povolání.

Návrh podaný Ústavnímu soudu po přijetí druhého zákoníku práce obsahoval – jak bylo výše řečeno – i návrh na zrušení § 13 odst. 2 písm. g) ZP, kterému Ústavní soud nevyhověl; neshledal v tomto ustanovení zákoníku práce ani porušení vlastnického práva zaměstnavatele, ani porušení rovnosti mezi účastníky v neprospěch zaměstnavatele, protože zákoník práce žádné zajištění pohledávek zaměstnance vůči zaměstnavateli ani žádný jiný zajišťovací institut neupravuje, zatímco zaměstnavatel měl k dispozici srážky ze mzdy a smluvní pokuty v konkurenční doložce. Výslovně vyslovil v této souvislosti názor, že *využití občanského zákoníku k zajištění pohledávek zaměstnavatele má spíše teoretickou povahu, neboť na sjednání smluvní pokuty by musel přistoupit i zaměstnavatel, což se stěží jeví být krokem reálným*¹⁰.

Stejně tak lze říci, že zaměstnavatel by stěží dobrovolně přistoupil na zřízení zástavního práva, ručení, příp. jakéhokoliv dalšího zajišťovacího institutu, za svůj dluh vůči zaměstnanci.

¹⁰ Viz Nález Ústavního soudu, publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., bod 22.

Toto stanovisko, vyslovené Ústavním soudem, potvrzuje zkušenosti z využívání zajišťovacích institutů v reálných vztazích zaměstnavatele a zaměstnanců. I když v současné úpravě zákoníku práce není výslovný zákaz, aby zaměstnavatel zajistil např. svůj dluh vůči zaměstnanci zástavním právem nebo ručením, praxe takové situace nezná. Tak jako v obecné úpravě pracovní smlouvy a pracovního poměru bylo **vzhledem k postavení zaměstnance jako slabší strany** nezbytné akceptovat v průběhu doby od přijetí obecného občanského zákoníku v roce 1811 zásahy do původní plně smluvní svobody postupným vznikem ochranného pracovního zákonodárství a postupným uznáváním práva zaměstnanců sdružovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů a kolektivně vyjednávat, což vedlo k moderní ucelené podobě pracovního práva, tak je i v dílčí problematice uplatňování občanskoprávních zajišťovacích institutů v pracovněprávních vztazích nutné vypořádat se s důsledky vyplývajícími **z postavení zaměstnance jako slabší strany**.

Neúčinnost občanskoprávních zajišťovacích institutů k ochraně majetkových práv zaměstnance je dána v prvé řadě přirozeně neochotou zaměstnavatele přejímat akcesorické povinnosti vyššího rozsahu než vyplývají ze základní podoby pracovněprávního vztahu a ochrana nároků zaměstnance vyžaduje zpravidla zvláštní zákonnou úpravu, jako je tomu v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání. Podobně ani v případě mzdových (platových) a obdobných majetkových nároků zaměstnance nejsou občanskoprávní zajišťovací závazky způsobilé poskytnout účinnou ochranu, a to nejen v případě neochoty zaměstnavatele zaměstnanci zajištění poskytnout, ale zejména při jeho platební nezpůsobilosti. Pracovní právo vytváří pro krajní případy tohoto typu určitá dílčí opatření¹¹ sociálně zabezpečovací povahy, popř. zásahy do právní úpravy, do občanskoprávní úpravy zajišťovacích institutů¹².

3.2 Za daných okolností vzniká otázka, do jaké míry lze oprávněně hovořit o zvýhodňování zaměstnanců a porušování rovnosti mezi zaměstnancem

¹¹ Srov. např. zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, vytváření systémů podpory v nezaměstnanosti apod.

¹² Např. úprava povinného ručení vyplývajícího ze zákona, např. v některých případech nelegální práce cizinců.

a zaměstnavatelem v právní úpravě zajištění a utvrzení dluhu. Právní situace po zrušení § 13 odst. 2 písm. g) ZP a po novele zákoníku práce přijaté v souvislosti s účinností nového občanského zákoníku¹³ přinesla na tomto úseku pracovního práva zcela nové otázky.

Použití občanskoprávních zajišťovacích a utvrzovacích institutů v pracovněprávních vztazích není automatické, je přípustné pouze se zachováním principů subsidiarity, vyplývajících z ustanovení § 4 ZP, podle něhož lze občanský zákoník použít pouze tehdy, jestliže zákoník práce, resp. pracovněprávní předpisy neobsahují vlastní právní úpravu, a to pouze v souladu se základními pracovněprávními zásadami pracovněprávních institutů.

Prozkoumáme-li obsah zákoníku práce, lze snadno zjistit, že zákoník práce sice obsahuje řadu ustanovení, týkajících se přímo či nepřímo zajištění nebo utvrzení dluhu, avšak vždy jde o ustanovení, která stanoví podmínky použitelnosti či nepoužitelnosti zajišťovacího nebo utvrzovacího institutu v pracovněprávních vztazích: jinými slovy řečeno, svým způsobem formuje tento institut pro potřeby pracovního práva. Tato úprava je závazná a vylučuje použití občanskoprávních ustanovení pro pracovněprávní vztahy.

Pracovněprávní úprava má zásadně přednostní postavení před úpravou občanskoprávní. Jako typické příklady této situace lze uvést např.:

- **Smluvní pokuta** je v občanskoprávních vztazích významným způsobem ochrany věřitele: ujednávání smluvních stran, že porušení určité povinnosti bude mít za následek stanovenou pokutu, působí jako silný motivační faktor na dlužníka, aby včas a řádně svůj dluh splnil. V pracovním právu je však v podstatě zakázána: v ustanovení § 346d odst. 7 ZP se stanoví, že „*smí být ujednána, jen stanoví-li tak zákoník práce*“. Ten ji však použil pouze v jediném případě, a to za porušení povinností vyplývajících zaměstnanci z konkurenční doložky¹⁴.

¹³ Viz BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2017; ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2001; STRÁNSKÝ, J. Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích. In: GREGOROVÁ, Z. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2014; BĚLINA, M., L. DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015; PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014.

¹⁴ Srov. § 310 a 311 ZP – kde se dále stanoví, že na rozdíl od úpravy v občanském zákoníku zaplacením konkurenční doložky závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaniká.

Jde tedy o jednostranně ve prospěch zaměstnavatele upravený utvzovací institut, který je ovšem omezený pouze na uvedenou konkrétní situaci. Snahy nalézt způsob, jak rozšířit použití tohoto institutu i na jiné povinnosti – např. na povinnost mlčenlivosti zaměstnance ujednáním smluvní pokuty jako inominátního kontraktu podle občanského zákoníku, naráží nepochybně na samotný občanský zákoník, který v § 2401 OZ odkazuje na jiný zákon (tedy zákoník práce) nejenom úpravu pracovního poměru, ale i právní úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, který jiný případ smluvní pokuty vůči zaměstnanci nedovoluje.

- Za pracovněprávní úpravu vylučující použití občanského zákoníku je třeba považovat i právní úpravu negativní, která zcela vylučuje možnost použití určitého zajišťovacího institutu v pracovněprávních vztazích, např. zákaz **retenčního (zadržovacího) práva** (§ 346d odst. 2 ZP), a to jak na zajištění dluhu zaměstnance, tak i na zajištění dluhu zaměstnavatele. Zde je postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu shodné, nelze hovořit, že by některý z nich byl zvýhodněn. Možnost uplatnění tohoto zajišťovacího institutu vzhledem k úzkému přístupu účastníků k majetku druhého (svěřené předměty k pracovní činnosti, dopravní prostředek na hlídaném parkovišti zaměstnavatele aj.) by mohlo dojít k výraznému narušení celého pracovního prostředí.
- Bezvýjimečný zákaz vyplývá rovněž i z § 346 b ZP pokud jde o **peněžní záruku**; zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce peněžní záruku požadovat. Zákon neobsahuje žádné podrobnější vymezení, zda se jedná o záruku pro případ vzniku dluhu v důsledku vzniku škody v budoucnosti či o záruku splnění dluhu již vzniklého, popř. o záruku za splnění jiné povinnosti než je úhrada peněžního dluhu. Přirozeně v této souvislosti vzniká zákonitě otázka, zda tento zákaz kryje i finanční (bankovní) záruku a zda je tedy přípustné požadovat na zaměstnanci poskytnutí finanční (bankovní) záruky upravené občanským zákoníkem jako právním institutem typickým pro obchodní vztahy, zejména pak v oblasti mezinárodního obchodu, nikoliv pro vztahy pracovněprávní.

3.3 Poměrně velmi kusá úprava v zákoníku práce se týká základních občanskoprávních zajišťovacích závazků, a to zástavního práva a ručení.

Z pracovněprávní úpravy těchto institutů nevyplývá, že by jeden nebo druhý institut byl přípustný pouze ve prospěch jednoho účastníka, ale představa zástavního práva zřízeného ve prospěch zaměstnance, popř. že by vzniklo ručení za dluh zaměstnavatele vůči zaměstnanci, je více než ilusorní.

- **Zástavní právo** poskytuje věřiteli poměrně širokou a bezpečnou jistotu, zejména pokud se jedná o zástavní právo k věci nemovité. Zákoník práce zakazuje pouze vznik zástavního práva k zajištění dluhu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu, nebo zřízení zástavního práva k věci, k níž zaměstnanci vznikne teprve v budoucnu vlastnické právo (§ 346d odst. 1) ZP).

Tato ochrana zaměstnance je jistě významná, ale je otázkou vzhledem k poměrně rozsáhlé úpravě, zda skutečně postihuje všechny případy, které by v pracovněprávních vztazích neměly být přípustné, např. zastavení pohledávky.

Z formulace výše citovaného ustanovení zákoníku práce vyplývá otázka, zda zástavcem může být pouze zaměstnanec, či zda zástavní smlouvu za dluh zaměstnance může uzavřít i třetí osoba. Podle občanského zákoníku nepochybně ano, ale formulace ustanovení zákoníku práce požadující vlastnictví zástavy u zaměstnance vzbuzuje určité pochybnosti, nehledě na to, že by v tomto případě zůstal zachován osobní vztah zaměstnance a zaměstnavatele.

V této souvislosti jedno zamyšlení: zástavní právo za dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli (zejména pak zástavní právo k nemovitosti), může mít pro zaměstnance významný dopad a naskýtá se otázka, zda může takovou jistotu poskytnout **zaměstnanec, který nedosáhl plné svéprávnosti**. Z hlediska pracovního práva je ovšem způsobilý k právním jednáním po dosažení věku 15 let (s možným nástupem do práce po dokončení povinné školní docházky¹⁵) a protože se jedná o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, měla by platit obecně stanovená věková hranice pro způsobilost k takovému právnímu jednání. Nelze však popřít, že zřízení zástavního práva, zejména pokud by zástavou byla nemovitost, je právní jednání vyvolávající závažné právní důsledky; domnívám se, že by pro tento případ mělo

¹⁵ GALVAS, M. a Z. GREGOROVÁ Změny soukromého práva a zákoník práce ČR po 1. lednu 2014. In: *Labor ipse voluptas, Pocta prof. JUDr. HeleneBarancovej, DrSc. Tranava*: Trnavská univerzita, 2014; BĚLINA, M. Vztah nového zákoníku práce k budoucí soukromoprávní rekonstrukci. In: *Acta Universitatis Carolinae, Juridica*, 2003, č. 1–2 aj.

být legislativně zvoleno stejné řešení, jako je tomu např. v případě uzavírání dohody o odpovědnosti za hodnoty svěřené k vyúčtování¹⁶ a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí,¹⁷ tj. že by měl být v zákoně zakotven požadavek dovršení věku zaměstnance 18 let s tím, že by měla být ochrana vztahena i na zaměstnance, jejichž svéprávnost byla omezena spolu se zákazem, aby takové jednání učinil jeho právní zástupce. Lze přirozeně uvážit, zda by se takové opatření mělo vztahovat pouze na zřízení zástavního práva na nemovitost nebo na zástavní právo jako takové, popř. zda by bylo vhodné ho uplatnit i na jiné zajišťovací instrumenty; úpravu věkové hranice pro zřízení zástavního práva na nemovitost bych ovšem považovala za minimální rozsah.

- **Ručení** jako zajištění dluhu je upraveno v občanském zákoníku. Vzniká na základě ručitelského prohlášení, jímž určitá osoba prohlásí věřiteli, že ho uspokojí, jestliže dlužník svůj dluh věřiteli nesplní. Na rozdíl od zástavního práva, může být vždy ručitelem pouze třetí osoba, tj. osoba odlišná od dlužníka.

Všeobecně je ručení vedle zástavního práva považováno za základní způsob zajištění a je považováno za způsobitou podobu zajištění dluhu i v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce do úpravy vyplývající z občanského zákoníku nezasahuje. Můžeme tedy učinit závěr, že ručení je zajišťovací institut, který je použitelný jak na zajištění dluhu zaměstnance, tak i zajištění dluhu zaměstnavatele. Ovšem ani v tomto případě praxe v podstatě ručení za dluh zaměstnavatele vůči zaměstnanci nezná.

Pracovněprávní předpisy nicméně výslovně upravují některé speciální případy ručení. Zákonodárce v tomto případě použil metodu, o níž byla zmínka výše v souvislosti s úvahou o neefektivnosti právní úpravy zajištění dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli: na místo dobrovolného převzetí ručitelského závazku prohlášením vůči věřiteli zakotvilo pracovní právo několik případů **povinného ručení vyplývajícího ze zákona**, a to v některých případech nelegální práce cizince nebo při porušení povinnosti podle § 319 ZP zaměstnavatele usazeného v jiné členské zemi EU vůči zaměstnanci, vyslanému

¹⁶ § 252 odst. 2) ZP.

¹⁷ § 255 odst. 3) ZP.

k výkonu práce na území ČR z jiné členské země v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁸.

- Relativně jednoduchý, avšak účinný způsob zajištění dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli je **dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů**. Obecná úprava obsažená v občanském zákoníku ovšem neupravuje tento zajišťovací institut výlučně jako zajištění dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli, ale obecně jako zajištění na základě dohody mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy nebo platu a dalších obdobných příjmů; k uzavření této dohody je třeba předchozí souhlas zaměstnavatele dlužníka. Jde-li ovšem o **dohodu o srážkách k uspokojení práva zaměstnavatele**, jsou smluvními stranami zaměstnavatel a zaměstnanec, jde nepochybně o zajišťovací institut, který poskytuje zaměstnavateli silnou ochranu, neboť v souvislosti s touto dohodou obsahuje zákoník práce i celkovou právní úpravu srážek ze mzdy včetně některých případů srážek ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele i bez souhlasu zaměstnance. Zároveň to je možnost konstatovat, že takto silný zajišťovací prostředek zaměstnanec k dispozici nemá.

4 ZÁVĚR

Budeme-li hodnotit právní situaci v otázce použitelnosti občanskoprávních zajišťovacích institutů v pracovněprávních vztazích po zrušení § 13 odst. 2 písm. g) a po novelizaci zákoníku práce provedené v důsledku účinnosti nového občanského zákoníku, můžeme konstatovat, že nepochybně došlo na principu subsidiarity k rozšíření forem zajištění závazků, i když vzhledem k postavení zaměstnance jako slabší strany jsou i nadále některé zajišťovací instrumenty vyloučeny, popř. jsou v právní úpravě učiněny ve prospěch zaměstnance dílčí úpravy.

Celkově však má zaměstnavatel výrazně lepší právní pozici, a to ze dvou důvodů; zajišťovací právní instituty, které jsou reálně efektivní (srážky ze mzdy, smluvní pokuta v konkurenční doložce) má k dispozici pouze zaměstnavatel, jednak v ostatních případech zpravidla je pro zaměstnance možnost jejich využívání pouze fiktivní. Nelze tedy tvrdit, že zaměstnavatel je v tomto směru znevýhodňován.

¹⁸ Srov. PAVLÁTOVÁ, J. Inspekce práce a vysílání zaměstnanců. In: *Pracovní právo 2018, Sborník příspěvků z mezinárodní konference*. Brno: Masarykova univerzita.

Pracovní cesty cizinců v proměnách času

Martin Štefko¹

Anotace

Úprava služebních cest a výhod s nimi spojenými byla výdobytkem byrokracie. Teprve po II. světové válce se lze setkat s tím, že i obecné pracovněprávní předpisy do sebe inkorporují úpravu pracovních cest. Předmětem výzkumu je legislativní vývoj úpravy pracovních cest se zaměřením na veřejnoprávní změny spojené s pracovními cestami cizinců. Zaměstnavatel je dle české úpravy oprávněn na základě předchozí dohody vyslat zaměstnance – cizince na pracovní cestu. Navzdory nedostatku pracovní síly a špatným demografickým prognózám se český zákonodárce vrátil k regulaci pracovních cest cizinců, kteří ke vstupu na český pracovní trh potřebují administrativní povolení. Hlavním důvodem je stále silné represivní ladění imigrační politiky.

Klíčová slova

Pracovní cesta; občan třetího státu; zaměstnanecká karta.

Annotation

Regulation on business trips and advantages related thereto has been considered as an acquisition of bureaucracy. Only after the WWII it is possible to get acquainted with the fact, that also general labour law rules incorporate thereinto regulation on business trips. The research object consists in a legislative evolution of the regulation on business trips accenting the public law changes related to business trips of foreigners. An employer is in accordance with the Czech regulation allowed to send an employee – foreigner for a business trip based on the previous agreement. In spite of the lack of workforce and weak demographic prognoses, the Czech legislator has returned to regulation of business trips of foreigners who shall need an administrative permission in order to enter into the Czech labour market. The main reason is still a strongly repressive background of immigration politics.

¹ Článek vznikl s podporou programu na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378122.

Keywords

Business Trip; Third-Nationals; Work Permit.

1 ÚVOD

V roce, ve kterém se jubilat narodil, byl mimo jiné schválen zákon č. 234/1949 Sb. o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů.² Pracovní cestou se tehdy rozuměla cesta trvající nejméně 6 hodin, kterou vykonal mimo obvod obce svého pravidelného pracovního místa a obce svého bydliště zaměstnanec na příkaz zaměstnavatelův nebo jiná osoba za podmínek stanovených prováděcími předpisy. I když se jednalo o úpravu v totalitním Československu, lze nalézt řadu zajímavých paralel k úpravě pracovní cesty v demokratickém státě. K tomu je ovšem nutno dodat, a není to jistě náhodou, že v témže roce vyšel též zákon č. 52/1949 Sb. o hlášení obyvatelstva a o povolování pobytu cizincům. Právě proto se nabízí, i když se celkově jednalo o úplně jiné právní prostředí i v rámci pracovního práva, porovnat vývoj právní úpravy pracovní cesty cizinců od 50. let minulého století až do dnešních dnů.

V tomto příspěvku se proto budeme nejprve zabývat právem zaměstnavatele vyslat zaměstnance-cizince na pracovní cestu obecně. Následně bude pozornost zaměřena na vývoj právní úpravy a veřejnoprávní zásahy do dispozičního práva zaměstnavatele jménem státní politiky zaměstnanosti.

2 PRÁVO VYSLAT NA PRACOVNÍ CESTU

Služební cesty jsou prastarým institutem úřednického práva.³ Omezíme-li se na úpravu po II. světové válce, pak lze i ve speciálních pracovněprávních předpisech nalézt rozšiřující se počet předpisů věnovaných této problematice. Již od počátku speciální pracovněprávní úpravy měl služební pán/zaměstnavatel právo vyslat zaměstnance na pracovní cestu, a to včetně

² Zákon č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, nabyl účinnosti dnem 1. srpna 1950.

³ K tomu zejména ŠOUŠA, J. *Vývoj právní úpravy státních civilních úředníků od 18. století do roku 1938 v českých zemích*. Dizertační práce. Praha: Právnická fakulta UK, 2013, s. 117 a násl. Za všechny lze zmínit např. vládní nařízení č. 51/1942 Sb. o náhradách cestovních výloh ve veřejné službě.

cizince. Pracovní cestou se přitom vždy rozumělo více méně časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Časové limity délky pracovní cesty se ovšem měnily.

Pracovní cesta nebyla původně spatřována jako smluvní institut měnící původní ujednání smluvních stran ohledně místa, kde bude práce konána. Teprve posléze zaměstnavatel potřeboval k vyslání zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu dohodu s ním. Přerod do smluvní koncepce pracovních cest byl dokonán v podstatě až v platném zákoně č. 262/2006 Sb. zákoník práce (zákoník práce) nabytím účinnosti. Na základě této úpravy musí k dohodě dojít předem vždy a to *ad hoc* u jednotlivých pracovních cest či obecně.

Soudobá sofistikovaná úprava zohledňuje též specifické postavení zaměstnanců s malými dětmi či zaměstnanců pečujících o osoby odkázané se základními životními úkony na tyto zaměstnance. Ujednání o právu zaměstnance opakovaně vysílat na pracovní cesty se zákoník práce staví do cesty u zaměstnanců, kteří se nachází v sociálně citlivé situaci. Obvykle k tomu dojde teprve po určité době trvání pracovního poměru. Pokud zaměstnankyně otěhotní či pečuje-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec o děti do věku 8 let nebo jedná-li se o osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), pak platí, že tyto osoby smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.⁴

Teprve postupně se rodila úprava toho, kdo zaměstnanci na pracovní cestě uděluje pokyn k výkonu práce. Vyslaný zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Speciální úprava se uplatní v případě vyslání zaměstnance do jiného členského státu EU, resp. smluvního státu EHP k poskytování služeb, tou se ovšem zde nebudeme zabývat.

⁴ Srov. ovšem překvapivý náleze Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10, kde se konstatuje, že Zmíněná zvláštní úprava (obsažená v ust. § 240 zákoníku práce) se neuplatní, jestliže určení konkrétního pracoviště zaměstnavatelem stěžovatelky nebylo pojmově identifikovatelné ani s přeložením a s pracovní cestou.

3 LEGISLATIVNÍ VÝVOJ PRACOVNÍ CESTY

Zákon č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů pracovní cestou rozuměl cestu trvající nejméně 6 hodin, kterou vykonával mimo obvod obce svého pravidelného pracovního místa a obce svého bydliště zaměstnanec na příkaz zaměstnavatelův nebo jiná osoba za podmínek stanovených prováděcími předpisy. Příkaz k pracovní cestě se nevyžadoval od soudců při výkonu soudcovské činnosti.

V rámci kodifikace pracovního práva došlo k nové úpravě též pracovních cest. V souladu s ust. § 38 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v původním znění (zákoník práce 1965), mohla organizace vyslat pracovníka na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. V roce 1988 došlo k doplnění předmětného ustanovení tak, že pracovník na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího pracovníka, který ho na pracovní cestu vyslal.⁵ K vložení definice pracovní cesty do zákoníku práce 1965 pak došlo až s novou generací legislativců. Novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., nejen definovala pracovní cestu, ale potvrdila přechod na smluvní koncepci pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel mohl vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, jen byla-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě.⁶

V podstatě stejnou úpravu převzal též zákoník práce v ust. § 42, pouze rozšířil legislativně počet právních jednání, v nichž bylo možné sjednat vyslání zaměstnance na pracovní cestu.

4 ZVLÁŠTNÍ VEŘEJNOPRÁVNÍ ÚPRAVY U CIZÍCH STÁTNÍCH PŘÍSLUŠNÍKŮ

Zůstaneme-li u recentní úpravy, pak ji významně doplňuje veřejnoprávní úprava pracovních cest pro cizí státní příslušníky. Ta se uplatní v případě cizího státního příslušníka, který není rodinným příslušníkem občana České

⁵ Zákonem č. 188/1988 Sb.

⁶ Novelizační čl. I bod 23 zákon č. 155/2000 Sb.

republiky,⁷ státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie, jeho rodinným příslušníkem, občanem zemí Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko) či jeho rodinným příslušníkem nebo cizincem, jemuž byl udělen azyl,⁸ doplňková ochrana či se nachází v jiné privilegované kategorii (např. rezident jiného členského státu Evropské unie), lze zaměstnat, pouze disponuje-li platným povolením k zaměstnání a povolením k pobytu nebo zaměstnaneckou kartou, modrou kartou či kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance (ust. § 89 a násl. zákona o zaměstnanosti). S nezbytnou mírou zjednodušení budeme tuto skupinu cizinců souhrnně nazývat „občané třetích států“.

Pochopitelným specifikem pracovního vztahu sjednaného s cizincem, občanem třetího státu, je omezenost ve změně jeho subjektu a obsahu. Smluvní strany musí respektovat podmínky práce stanovené v povolení k zaměstnání, zaměstnanecké kartě, modré kartě či kartě vnitropodnikově převedeného zaměstnance, především místo výkonu práce, druh práce a dobu, na kterou bylo povolení vydáno. Změna povoleného druhu vykonávané práce či místa výkonu práce musí oporu předem vystaveného povolení ze strany Úřadu práce České republiky, resp. ministerstva vnitra. Přesto, jak potvrdil Nejvyšší správní soud, i cizinec může být svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu ve smyslu § 42 zákoníku práce i mimo místo výkonu práce, které má uvedeno v povolení k zaměstnání.⁹

4.1 Úprava do 31. 12. 2008

V případě pracovních cest zákon o zaměstnanosti obsahoval do konce roku 2008 zvláštní úpravu v ust. § 93, která umožňovala cizince vyslat na pracovní cestu za specifických podmínek. Předmětné ustanovení v redakci do 31. 12. 2008

⁷ K diskriminaci rodinných příslušníků občana ČR srov. rozsudek NSS ze dne 23. července 2008, č. j. 4 Ads 40/2008-73. Dále např. též rozsudky NSS ze dne 31. října 2011, č. j. 4 Ads 79/2011-115 nebo rozsudek NSS ze dne 11. listopadu 2011, č. j. 4 Ads 141/2011-83.

⁸ Srov. KOSAŘ, D., P. MOLEK, V. HONUZZKOVÁ, V. JURMAN a H. LUPAČOVÁ. *Zákon o azylu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 411. Případně též žadatel o mezinárodní ochranu, po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu. Srov. též čl. 14 odst. 2 směrnice č. 2003/86/ES.

⁹ Srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 7. 2013, č. j. 9 As 48/2013-46, a ze dne 22. 8. 2013, č. j. 1 As 67/2013-42. Dále lze odkázat na rozsudek č. j. 1 As 74/2013-34, bod 26.

stanovilo: „*Cizinec, vyjma cizince uvedeného v § 97, může být vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 kalendářních dnů, pokud mu bylo vydáno povolení k zaměstnání úřadem práce příslušným podle nového místa výkonu práce cizince. Vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů a vyslání cizince uvedeného v § 97 na dobu delší než 30 kalendářních dnů je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince.*“

Městský soud v Praze dovodil, že případné nesplnění oznamovací povinnosti předem písemně oznámit vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce nelze přičítat k tíži zaměstnance, ani nelze dovozovat, že se v takovém případě jedná o zaměstnávání (výkon práce cizincem) bez povolení k zaměstnání.¹⁰

Tato úprava však byla nakonec opuštěna, protože: „*Dosavadní právní úprava nemá podstatný dopad na ochranu trhu práce v daném regionu. Zrušením tohoto ustanovení dojde rovněž ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. v rámci snižování administrativní zátěže.*“¹¹

4.2 Úprava do 31. 7. 2014

Vzhledem k vypuštění ust. § 93 zákona o zaměstnanosti a odůvodnění této změny by se průměrný člověk mohl domnívat, že u občanů třetích států již nebylo nadále nutno rozlišovat mezi cizinci vypočtenými v ust. § 97 zákona o zaměstnanosti a ostatními cizinci, ani mezi pracovními cestami do 7 dnů, nad 7 dnů do 30 dnů a nad 30 dnů. Bohužel, dle určitých názorů vládnoucích tehdy na MPSV, inspekci práce a Úřadu práce ČR, které posléze našly odezvu i v laické veřejnosti, vypuštění úpravy v ust. § 93 ze zákona o zaměstnanosti naopak zhoršilo postavení občanů třetích států.¹² Klíčová úprava měla být obsažena v ust. § 145 zákona o zaměstnanosti.¹³ Dle předmětné úpravy

¹⁰ Srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 22. 10. 2008, č. j. 9 Ca 32/2008-34.

¹¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 382/2008 Sb., který ust. § 93 zákona o zaměstnanosti zrušil Srov. zvláštní část důvodové zprávy, tisk č. 486/0, PSP 2008, komentář k bodům 132, ve schváleném znění byla změna provedena čl. I bodu 137 cit. zákona, důvodová zpráva však již tuto změnu nereflektuje.

¹² Např. <http://ekonom.ihned.cz/c1-59841300-cizinci-vyjedou-na-pracovni-cesty> [cit. 16. 5. 2013] nebo zde <http://www.spocr.cz/en/pracovnepravnici-a-socialni-legislative/novinky-v-zakone-o-zamestnanosti-v-roce-2012> [cit. 16. 5. 2018].

¹³ Srov. např. STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti, komentář*. Praha: Wolters Kluwer Praha, a. s., 2010, s. 256.

tehdy platilo, že záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá Úřad práce po vyjádření krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno. Z této úpravy tak mělo vyplývat, že bude-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu nebo z jiných důvodů bude konat práci mimo povolené místo výkonu práce, dochází ke změně práv a povinností z pracovněprávního vztahu v rozporu se zákonem o zaměstnanosti.

Proti takovému výkladu se bylo možné ohradit, neboť pojem pracovní cesty zákon o zaměstnanosti nevymezoval tehdy ani nyní. Pokud by se pracovněprávní vztah cizince řídil českým právem, pak bylo nutno aplikovat ust. § 42 a § 151 a násl. českého zákoníku práce. Pracovní cestou pak tehdy i nyní bylo/je třeba rozumět časově omezené vyslání zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (!), mimo místo pravidelného pracoviště (ust. § 34 odst. 2 zákoníku práce) a v některých případech také cesta na místo výkonu práce či na místo pravidelného pracoviště (ust. § 152 zákoníku práce). Vymezoval-li zákoník práce pracovní cestu především jako cestu mimo sjednané místo výkonu práce a cizinec byl povinen žádat o povolení k zaměstnání pro místo výkonu práce (ust. § 91 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti) a Úřad práce ČR povolil zaměstnání v daném místě výkonu práce (ust. § 92 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti), pak zde nebyl dostatečný argumentační podklad pro omezování možnosti vyslat cizince na pracovní cestu za situace, kdy omezující ust. § 97 zákona o zaměstnanosti bylo zrušeno.

I když bylo pravdou, že takto bylo příslušné krajské pracoviště Úřadu práce ČR, kde bude zaměstnanec konat práci na pracovní cestě, zbaveno možnosti předem v rámci povolovacího řízení posoudit eventuální potřebnost práce cizince ve vztahu k situaci na lokálním trhu práce a ani není předem informováno o výskytu zaměstnance pro potřeby své budoucí kontrolní činnosti,¹⁴ nicméně ani jeden z těchto argumentů nemohl ospravedlnit transformaci kompetenčního (procesního) ustanovení § 145 zákona o zaměstnanosti v období ust. § 97 zákona o zaměstnanosti ve znění do 31. 12. 2008.

¹⁴ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti, komentář*. Praha: Wolters Kluwer Praha, a. s., 2010, s. 256.

Takový výklad by byl v rozporu nejen s úmyslem zákonodárce,¹⁵ ale i platnou úpravou. Městský soud v rozsudku ze dne 12. 5. 2011, č. j. 10 Ad 10/2010-41, konstatoval: „*Zákoník práce totiž nestanoví žádné odlišnosti pro případ služební cesty zaměstnance-cizince od služební cesty zaměstnance-občana České republiky.*“ Kasační stížnost vůči tomuto rozsudku byla Nejvyšším správním soudem zamítnuta rozsudkem ze dne 8. března 2012, č. j. 6 Ads 156/2011-84.

Kontrolní praxe však měla jiný názor. MPSV pracovalo na novele zákona o zaměstnanosti. Do vnějšího připomínkového řízení předložený návrh nového ust. § 93 zákona o zaměstnanosti zněl: „*Cizinec, který je držitelem modré karty nebo zelené karty (...), může být zaměstnavatelem vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v potvrzení o splnění podmínek pro vydání modré karty nebo zelené karty (...).*“¹⁶ Návrh změny zákona o zaměstnanosti neřešil žádný z popsanych aplikačních problémů, pouze přidával další. Důvodová zpráva k návrhu navíc explicitně uváděla, že platná právní úprava neumožňuje, aby cizinci ze třetích zemí, kteří vykonávají práci na území České republiky, mohli být vysíláni na pracovní cesty.¹⁷

A potvrzovala i hrozbu postihu, když deklarovala, že pokud cizinec ze třetí země vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, posuzuje se jeho jednání jako nelegální práce. Hrozící tresty byly četné¹⁸ a jejich výše mohla být likvidační. Připomeňme, že za umožnění výkonu nelegální práce lze uložit u právnické osoby a podnikající fyzické osoby (za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním) pokutu

¹⁵ Shodně rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 As 37/2013-39.

¹⁶ Čl. I bod 24 návrhu. K dispozici např. zde <http://www.hkcr.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/67-13-novela-zakona-o-zamestnanosti-t-17-5-2013.aspx> [cit. 16. 5. 2013].

¹⁷ Obecná část důvodové zprávy, s. 12, 14 a 29 (bod 24 zvláštní části důvodové zprávy).

¹⁸ Zaměstnavateli hrozí celá paleta různých soukromoprávních (žaloba za dlužnou odměnu za odvedenou práci a náklady spojené s jejím doručením) a veřejnoprávních sankcí (pokuta za správní delikt dle zákona o zaměstnanosti, trest za trestné činy Neoprávněné zaměstnávání cizinců a Neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby, povinnost vrátit podporu poskytnutou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a povinnost uhradit náklady vyhoštění neohlášeného cizince) a postihů (vyloučení z výběrových řízení na veřejné zakázky nebo nezveřejňování nabídek na volná pracovní místa).

nejméně 250 000 Kč,¹⁹ nejvýše až 10 000 000 Kč.²⁰ Pro občana z třetího státu pak bylo největším strašákem vyhoštění. Krajská pobočka Úřadu práce totiž může rozhodnutím povolení k zaměstnání odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. Odejmutí povolení k zaměstnání by nutně vedlo ke skončení pracovního poměru, resp. jiného pracovněprávního vztahu a pravděpodobně též k nutnosti opustit území České republiky.²¹ V souladu s judikaturou Ústavního soudu nemá cizinec žádné subjektivní ústavně zaručené právo na pobyt na území ČR.²²

4.3 Platná úprava

Zákon č. 136/2014 Sb. nakonec přinesl úpravu, dle které může být na pracovní cestu vyslán cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání. Podmínkou vyslání však je, že to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání.

Co se rozumí povahou vykonávané práce v této souvislosti je nutno rekonstruovat odkazem na názory MPSV, kontrolní praxe a nakonec též judikaturu správních soudů. Zjednodušeně řečeno jde o akcent na restriktivní povahu politiky zaměstnanosti vůči občanům třetích států. Zákon o zaměstnanosti

¹⁹ Což postižené subjekty považují často za likvidační vzhledem k výši způsobené škody. Srov. rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 4. 6. 2012, č. j. 1797/1.30/12/14.3, s. 2 a násl. Dále též rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 26. 6. 2012, č. j. 1721/1.30/12/14.3.

²⁰ Nezanedbatelné sankce plynou s účinností od 1. 1. 2012 ze zákona o zaměstnanosti osobě, které zaměstnavatel neohlášeného cizince poskytl v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby, a dále též prostředníkoví. Tyto osoby ručí za uhrazení pokuty uložené zaměstnavateli neohlášeného cizinci, který umožnil tomuto cizinci výkon nelegální práce a za splnění povinnosti zaměstnavatele uhradit neohlášenému cizinci mzdu a náklady spojené s jejím doručením. Ručení však vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci neohlášeného cizince tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.

²¹ Zákon o pobytu cizinců na území ČR sice upravuje ochrannou dobu, jako institut, jehož cílem je poskytnout cizinci více času k vyřešení situace nastalé skončením pracovního poměru. Prostě srovnání délky ochranné doby s průměrnou dobou správního řízení o udělení nového pracovního povolení či zelené karty ukazuje, že cizinec nemá mnoho času na hledání nového zaměstnavatele.

²² Srov. usnesení sp. zn. III ÚS 219/04, usnesení ze dne 8. 11. 2006 sp. zn. I. ÚS 394/06, usnesení ze dne 4. 5. 2006 sp. zn. II. ÚS 59/06.

tak pro ně i nadále zůstává zákonem o jejich povinné sekundární či terciální potřebnosti,²³ což se projevuje též u institutu pracovní cesty.

Kdy vyslání na pracovní cestu neodpovídá pracovní cestě, je otázkou skutkovou i právní. „*Správní orgány musí na základě konkrétních skutkových okolností daného případu pečlivě posoudit, zda vyslání na pracovní cestu svým obsahem skutečně pracovní cestě odpovídá.*“²⁴ Právní rozměr problému vymezil Nejvyšší správní soud takto: „*Jinými slovy i přes zrušení § 93 zákona o zaměstnanosti nelze prostřednictvím pracovní cesty zastírat faktický výkon práce cizince v jiném místě, než v místě uvedeném v povolení k zaměstnání.*“²⁵

A jaký je obsah skutečné pracovní cesty u občana třetího státu? Jiný než u občana České republiky. Pracovní cestou nelze nahrazovat trvalé přidělení k výkonu stejné či dokonce jiné práce, kde místo jejího výkonu se nachází v kraji, kde vykonává působnost jiná krajská pobočka Úřadu práce ČR. V takovém případě totiž dle názoru MPSV, Úřadu práce ČR i Nejvyššího správního soudu vyslaný občan třetího státu obsadí pracovní místo, které by jinak bylo možné obsadit registrovaným uchazečem o zaměstnání.²⁶

Zásadním problémem této konstrukce ovšem je, že pracovní cesta není v platné právní úpravě striktně časově limitována, takže pro kontrolní orgány je velmi obtížné omezenými důkazními prostředky prokázat, že cizinec nekonal danou práci jen dočasně. Pausální precedenčně judikovanou dobu délky pracovní cesty 30 dnů Nejvyšší správní soud odmítl.²⁷ Namísto něho použil abstraktní pojmy. V dalším rozsudku Nejvyšší správní soud shrnul explicitně: „*Vyslání cizince na pracovní cestu však musí být krátkodobé a nesmí znamenat fakticky trvalou změnu místa (popřípadě též druhu) výkonu práce.*“²⁸ V témže rozsudku jako opak (skutečné) krátkodobé pracovní cesty Nejvyšší správní soud identifikoval dlouhodobé a opakované vysílání na pracovní cestu.²⁹

²³ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 12. 2011, č. j. 6 Ads 139/2011-82, publ. pod č. 2579/2012 Sb.NSS.

²⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 As 37/2013-39.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 As 37/2013-39.

²⁶ Nejvyšší správní soud rozsudek č. j. 1 As 74/2013-34, bod 5 a 15.

²⁷ Nejvyšší správní soud rozsudek ze dne 2. srpna 2013, sp. zn. 6 As 37/2013, bod 25.

²⁸ Nejvyšší správní soud rozsudek ze dne 2. srpna 2013, sp. zn. 6 As 37/2013.

²⁹ Nejvyšší správní soud rozsudek ze dne 2. srpna 2013, sp. zn. 6 As 37/2013, bod 26.

5 ZÁVĚREM

Institut pracovní cesty zaměstnance občana třetího státu je smutným dokladem, že ani v roce 2013 jsme si nevzali k srdci odkaz zakladatelů novodobého českého/československého státu jako jsou ideály lidskosti a řešení vybudovaná na myšlence humanity.³⁰ Ač je základním smyslem pracovního práva ochránit zaměstnance před zvlíli zaměstnavatele, je nepochybné, že aktivní politika zaměstnanosti vyžaduje chránit pouze někoho. Přes nedobry stav českého trhu práce a očekávaný demografický vývoj české společnosti volí Česká republika stále ještě spíše represivní nástroje regulace vstupu cizích státních příslušníků, občanů třetích států.

Jestliže počet ekonomicky vřdělenného českého obyvatelstva stagnuje, významně stárne a žije dle, jestliže se již dnes neobejdeme v některých odvětvích bez cizinců,³¹ není dlouhodobě udržitelné vytvářet bez opory v právní úpravě druhou a další kategorie občanů z hlediska jejich sociálních práv. Diskriminované menšiny nebudou nikdy loajální k hostitelskému státu. Na druhou stranu je možné též konstatovat, že hostitelský stát se spíše represivně laděnou imigrační politikou nutí cizince se více starat o sebe, a tak je sebe-vychovává k aktivnějšímu řešení vlastní situace.

Je-li už nutná zvláštní právní úprava u pracovních cest občanů třetích států, pak byla neefektivnější úprava obsažená v ust. § 93 zákona o zaměstnanosti do 31. 12. 2008. Prostým zakotvením oznamovací povinnosti bylo možné zajistit efektivní kontrolu právě v případech, kdy cizinec byl extenzivně vyslán na pracovní cesty. Platná úprava sice preferuje snížení administrativní zátěže, děje se tak však na úkor efektivity správního dohledu. Je-li preferován individuální přístup, pak inspektoři oblastního inspektorátu práce musí pracně rekonstruovat to, co byl dříve zaměstnavatel povinen sdělovat sám. Celkový obraz vůle zákonodárce proto zůstává nejasný. Chceme sice nižší administrativní náročnost, běda však tomu, kdo se nechá chytit.

³⁰ BENEŠ, E. *Světová válka a naše revoluce, II. díl, vzpomínky a úvahy z bojů za svobodu národa*, Praha: Čin a Orbis, 1930, s. 551. Dále ČAPEK, K. *Hovory s T.G.Masarykem*. Český spisovatel, s. r. o., 2012, s. 76 a násled.

³¹ Srov. dominantní postavení ukrajinských a thajských žen v oblasti péče a výchovy dětí in HORNOVÁ, M. (ed.). *Péčij a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2012, kapitola Ezzeddine, P. Stáří, péče a migrace, s. 55 a násled.

Klopotná cesta k československému zákoníku práce

Ladislav Vojáček

Anotace

Autor textu rozebírá historická východiska inspirující legislativce československého zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.) při tvorbě tohoto socialistického kodexu pracovního práva. Poukazuje též na dílčí úskalí doprovázející vznik tehdejší kodifikace. Nevěnuje se přitom pouze posledním několika letům předcházejícím zrození kodexu, ale v analýze dochází až do období první republiky. Text stručně čtenáře seznamuje s obsahem československého zákoníku práce, poukazuje také i na dílčí oblasti pracovněprávních norem, jež do výsledné kodifikace pracovního práva nakonec zahrnuty nebyly.

Klíčová slova

Československý zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.); socialistická kodifikace pracovního práva; historické pozadí vzniku zákona č. 65/1965 Sb.; socialistické pracovní právo; obsah československého zákoníku práce.

Annotation

Author of this text analyses historical sources inspiring for legislator of the Czechoslovak Labour Code (Act No. 65/1965 Coll.) while creating this socialist code of labour law. He also points out partial issues accompanying the commencement of former codification. Not only deals he solely with the last several years preceding adoption of the code, but the author in his analysis reaches also the period of the first republic. The text briefly provides readers with content of the Czechoslovak Labour Code, and furthermore points out partial areas of labour law rules, which eventually were not included into the final codification of labour law.

Keywords

Czechoslovak Labour Code (Act No. 65/1965 Coll.); Socialist Codification of Labour Law; Historical Background of Creation of Act No. 65/1965 Coll.; Socialist Labour Law; Content of the Czechoslovak Labour Code.

1 ÚVODEM

V drobné črtě, věnované dávnému spolužákovi, váženému a přátelskému kolegovi a zejména jednomu z čelných představitelů české vědy pracovního práva, by nebylo třeba výslovně konstatovat, že československý zákoník práce vznikl v roce 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.), pokud by to nebylo pro následující výklad důležité. Pro tento text to však důležité je, protože se chce zaměřit zejména na dění, které přijetí zákoníku předcházelo. Odborná literatura, která se k jeho přijetí později vracela, zpravidla věnovala pozornost až závěrečné fázi jeho přípravy, započaté v roce 1962. Důkladnější hledání počátků této kodifikace nás však přivede k poněkud delší historii.

2 EXKURS DO PRVNÍ REPUBLIKY

Přímou linii ústící v přijetí zákoníku práce z roku 1965 můžeme sledovat od prvních let po skončení druhé světové války. Samotná idea kodifikace pracovního práva se však zrodila již v mladém *Československu*, tedy o čtvrtstoletí dřív. Příznačné je, že i tehdy se tak stalo pod vlivem válečných útrap a ekonomických obtíží spojených s přechodem do mírových podmínek.

První úvahy o kodifikaci pracovněprávních vztahů, upravených recipováním občanským zákoníkem (zejména v ustanoveních o služební smlouvě) a dlouhou řadou dalších předpisů, jsou spojeny s působením agilního profesora Právnické fakulty UK v Praze Josefa Grubra ve funkci ministra sociální péče. Když veřejnosti předkládal účet z činnosti svého úřadu a seznamoval ji s úkoly pro nejbližší dobu, v roce 1921 napsal: „*V oboru práva pracovního jest velkým úkolem blízké doby jednak ujednocení dělnického zákonodárství, platného v historických zemích republiky československé, se zákonodárstvím, jež platí dosud na Slovensku a Podkarpatské Rusi, jednak jednotná kodifikace pracovního práva dosud v nesčetných skoro zákonech a nařízeních rozptýleného, nepřehledného, nesoustavného a částečně i zastaralého.*“¹ Že nešlo jen o nějaký momentální nápad či předvolební tah a že se ministr a jeho spolupracovníci nad touto vizí důkladněji zamýšleli, dosvědčuje celkem ucelená představa o budoucím zákoníku. Slovy citovaného ministra článku: „*Předpisy o úpravě pracovního poměru byly*

¹ GRUBER, Josef. Ministerstvo sociální péče a přehled dosavadní sociální politiky republiky československé. In: *Sociální revue. Věstník Ministerstva sociální péče*, 1921, roč. II, s. 219.

by z všeobecného zákoníka občanského, ze zákona obchodního, z řádu živnostenského, ze zákonů o obchodních pomocnících a o zaměstnancích velkostatků, z čeledních řádů atd. vyloučena a spojeny v jednotný zákoník o pracovním poměru, jehož druhým dílem byla by ostatní, zejména ochranná ustanovení zákonná (úprava pracovní doby, ochrana žen, dětí a mladistvých, pracovní inspekce, zprostředkování práce atd.) a třetím dílem konečně předpisy o pojištění nemocenském, úrazovém a penzijním, o bratrských pokladnách, o podpoře v nezaměstnanosti atd., a k němuž by konečně jako čtvrtý díl byly přidruženy další zákony, upravující dnešní řád hospodářský vzhledem k sociálním tendencím doby, jako zákony o závodních výborech a hornických radách, o podílu na zisku, chystaný již zákon o hromadných smlouvách pracovních a rozhodčích komisích (tzv. právu stávkovém) atd. Tento jednotný code du travail by ani nemohl býti pouhou kompilací, nýbrž zároveň soustavnou reformou platného práva pracovního ve smyslu sociálního pokroku.“

Atmosféra vhodná pro velké sociální počiny, jako byly zákon o osmihodinové pracovní době nebo zákon o práci dětí, se však pomalu rozplývala, a tak Grubrova vize zůstala jen vizí.

3 PŘÍPRAVA „KODEXU PRÁCE“

Vlastní kořeny zákoníku práce, zpočátku prezentovaného jako „Kodex práce“, sahají k „budovatelskému“ programu vlády, ustavené po volbách z roku 1946. Přijetí tohoto právního předpisu si totiž vytkla za jeden ze svých cílů. K provádění svého programu pak 16. července přijala usnesení o přípravných opatřeních, vydané i v podobě propagační brožury.² V jeho části *K provedení dvouletého hospodářského plánu pro léta 1947 a 1948 a některých dalších hospodářských úkolů* ministru ochrany práce a sociální péče uložila, „aby do konce roku 1946 předložil osnovu 'Kodexu práce' podle vládního programu“. Ministerstvo však tento úkol nesplnilo. Ministerští legislativci sice jeho přípravu plánovali i v roce 1947, ale nakonec „až do zdolání naléhavých nárazových prací“ od svého záměru upustili.³ Popravdě třeba říci, že krátce po válce v tomto resortu skutečně o naléhavé nárazové práci nebyla nouze. Navíc, a to si tvůrci programu

² *Přípravná opatření k provádění budovatelského programu Gottwaldovy vlády. 1. Usnesení vlády ze dne 16. července 1946.* Praha: Ministerstvo informací, 1946.

³ K tomu Seznam osnov předkládaných a připravovaných ministerstvem ochrany práce a sociální péče z 9. ledna 1947 a Odpověď odboru A II na výzvu sekretariátu ministra, aby informoval o stavu předložených osnov, z 12. května 1947; Národní archiv (dále NA), fond Ministerstvo práce a sociální péče (MPSP), kart. 321.

zřejmě neuvědomili, kvalitně připravit osnovu takového předpisu, jako je pracovněprávní zákoník, nelze bez systematické a důkladné přípravy.

Do nového občanského zákoníku z roku 1950 se ustanovení o pracovní smlouvě nedostala. Tvůrci konceptu právnické dvouletky to zdůvodnili v podstatě ideologicky, když prohlásili, že nemohou převzít buržoazní koncepty, v níž se na pracovní sílu hledí jako na zboží. Zároveň proklamovali vůli upravit pracovněprávní vztahy – podobně jako rodinné právo – samostatným zákoníkem. Při projednávání občanského zákoníku k tomu zpravodaj dr. Jan Bartuška (KSC) řekl: „Z analýsy současné vývojové etapy a z tendence dalšího vývoje plyne, že nový občanský zákoník bude upravovat nové občansko-právní vztahy občanů. Proto bylo z občanského zákoníka vyloučeno právo rodinné již kodifikované, které upravuje společenské vztahy člověka k manželství i k rodině. Proto nebylo kodifikováno zvláštní právo obchodní, které bylo právem privilegovaných vrstev kapitalistického státu. Proto tam nebylo pojato právo pracovní... Za kapitalismu byla pracovní síla zbožím a stávala se předmětem koupě a prodeje stejně jako jiné zboží. V naší nové společnosti, kde práce stává se věcí slávy a hrdinství, budou pracovní poměry upraveny ve zvláštním kodexu práce.“⁴ O vypracování zákoníku pochopitelně hovořili i političtí činitelé, například na „manifestačním sjezdu československých právníků“ v roce 1949 ministr spravedlnosti Alexej Čepička.⁵

V té době už byla příprava kodifikace pracovního práva, která začala v tomtéž roce, v plném proudu. Garantem projektu se stalo ministerstvo sociální péče (později zrušené a nahrazené ministerstvem pracovních sil). Jím vytvořená šestnáctičlenná komise pro kodifikaci pracovního práva, složená vedle tří ministerských úředníků, dvou poslanců a zástupců ÚRO, národních podniků a Jednotného svazu českých zemědělců, už začátkem roku rozeslala zainteresovaným institucím k posouzení Zásady pro zákoník práce.⁶ Podklady pro ně připravilo šest pracovních subkomisí. Podle politického zadání, které dostaly, měl zákoník vycházet z pracovního poměru jako ústředního institutu a upravit jej „po všech stránkách“. Měl se vztahovat

⁴ Wwww.psp.cz, Digitální knihovna, NS RČS 1948–1954 – stenoprotokoly, 49. schůze, 25. října 1950. Vypuštěná část věty není srozumitelná.

⁵ V projevu mimo jiné konstatoval, že bude vypracován nový zákoník práce jako „jeden z nejdůležitějších nových zákonů“ (Za socialistické právo! Manifestační sjezd čs. právníků. Praha: Ministerstvo spravedlnosti – Ministerstvo osvěty a informací, 1949, s. 48).

⁶ Zásady pro zákoník práce (první verze). Všeodborový archiv (VoA), fond Zákoník práce 1949–1968, kart. 1, č. 3/1.

na všechny zaměstnance a být v souladu s potřebami a úkoly lidově demokratické společnosti, „*kteřá chce dojít k socialismu*“. Po formální stránce neměl být pouhým rámcovým zákonem, který by ponechával vlastní právní úpravu podzákonným normám, ale ani podrobným kasuistickým předpisem. Měl tedy být stručný, ale „*dávati při tom dostatečnou základnu pro řešení konkrétních případů*“. Jeho znění mělo být, jak se to vyžadovalo i u ostatních kodifikací tzv. právnické dvouletky, jasné a srozumitelné i laikům.⁷

Zásady postupně pojednávaly o pracovním poměru, pracovních poměrech se zvláštními podmínkami (tj. zejména zaměstnanců státní správy a samo-správy a domovníků), ochraně života a zdraví zaměstnanců, přípravě pracujících na povolání, řízení práce, domácí práce, odborové organizaci a závodním zastupitelstvu zaměstnanců, zajištění při nezpůsobilosti k práci, přestupcích proti kázi, pracovních sporech, státním dozoru, úřadech a organizacích, plnění úkolů v pracovníprávní oblasti, a o trestních ustanoveních. Nejdůležitější se pochopitelně věnovaly pracovnímu poměru, zato posledních osm částí tvořil vždy jen krátký odstavec.

Na Ústřední radě odborů Zásady v únoru a březnu 1949 posuzovala početná „*kodifikační subkomise pro Kodex práce při sociálně politické komisi*“. Závěry jejího jednání⁸ jsou zajímavým materiálem, který ukazuje, v jaké atmosféře vznikala první verze zákoníku. Odborářská subkomise se své role chopila velmi agilně a k řadě zásadních otázek zaujala odlišná stanoviska než ministerská komise. Zásadní výhrady měla už k pokusu o definici pracovního poměru,⁹ zejména však navrhovala zvýraznit roli pracovní smlouvy, o níž – nikoliv o pracovní poměr – se měla opřít celá koncepce zákoníku. Pracovní poměr označila za „*právnícký terminus technicus, jehož vžitost zabaluje jeho jednostrannost, která nutně vede k nadměrnému zdůrazňování povinností zaměstnance, k dekretování a nijak nemůže stanovit pracovní funkci zaměstnance k podniku, ani funkci dispoziční, organizování práce zaměstnavatelem*“.¹⁰ Požadovala předřadit zaměstnavatelské povinnosti

⁷ Ibid.

⁸ Návrhy subkomise se staly podkladem pro práci referentů, kteří připravili vlastní verzi jednotlivých pasáží. Takto připravený materiál po schválení subkomisí projednala sociální komise ÚRO a byly postoupeny ministerstvu.

⁹ „*Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spočívající v tom, že zaměstnanec je povinnen vykonávat ku prospěchu celku za mzdu osobně práce určitého druhu pod vedením zaměstnavatele.*“

¹⁰ Zpráva o činnosti kodifikační subkomise při sociálněpolitické komisi ÚRO; s. 4 (VoA, fond Zákoník práce 1949 – 1968, kart. 1, č. 1/1).

před povinnosti zaměstnance, doplnit opomenutá práva zaměstnance a ujasnit povahu učebního poměru a zvýraznit výchovnou funkci trestních sankcí. Subkomise pochopitelně usilovala též o posílení pozice odborových orgánů.

Ministerská komise po zapracování připomínek postupně vytvořila nové verze Zásad, na základě nichž její subkomise začaly připravovat úpravu jednotlivých částí zákoníku. Při jejich přípravě využívala jako inspiraci nejen sovětské předpisy a odbornou literaturu, ale také polské, východoněmecké, maďarské a rumunské pracovněprávní předpisy. K dispozici měla i informace z Čínské lidové republiky a Turecka.¹¹ Ujednacení pracovněprávní problematiky se však ukázalo nejen jako obtížný odborný úkol, ale také jako úkol v dané chvíli nesplnitelný. Obtížnost byla dána především roztržičností právní úpravy. Když v roce 1953 vznikla při Právnickém ústavu ministerstva spravedlnosti v Praze sekce pracovního práva, soustředili se její pracovníci na soupis všech platných a použitelných předpisů a podařilo se jim jich nashromáždit více než 1300!¹² Nesplnitelnost vyplynula z rozporu politických zájmů a ekonomických možností. Z ekonomických důvodů nebylo možné na všechny zaměstnance rozšířit nejvýhodnější úpravu z předpisů, platných pro některé privilegované skupiny zaměstnanců. Zároveň však z politických příčin nebylo žádoucí zavést nižší jednotný standard, který by početné skupiny zaměstnanců oproti předchozí době znevýhodňoval.¹³ Ostatně na to už dříve, na úvodním jednání kodifikační subkomise při Ústřední radě odborů v roce 1949, upozorňoval dr. Kodat, když prohlásil: „*Kdybychom dělnickou úroveň postavili na roveň soukromých zaměstnanců ve vyšších službách, budou muset slevovat. Novelizace by měla tragické důsledky.*“¹⁴ Tehdy ještě

¹¹ Zápisy z jednání kodifikační subkomise při sociálněpolitické komisi ÚRO a *Zpráva o činnosti kodifikační subkomise při sociálněpolitické komisi ÚRO*; vše VoA, fond Zákoník práce 1949–1968, kart. 1, č. 1/1.

¹² HROMADA, Jiří, Jiří CHYSKÝ, Karel WITZ a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 5.

¹³ Na schůzi kodifikační subkomise ÚRO prohlásil dr. Kodat, že při snaze vyrovnat dělnickou úroveň s úrovní soukromých zaměstnanců ve vyšších službách, by bylo třeba slevovat a takováto „*nivelizace by měla tragické důsledky*“. (VoA, fond Zákoník práce 1949–1968, kart. 1, č. 1/1.). Na tento aspekt poukázal i Jan Kostečka v článku k výročí osvobození a přijetí zákoníku práce; KOSTEČKA, J. První československá kodifikace pracovního práva. (Zamyšlení k 40. výročí osvobození Československa a k 20. výročí zákoníku práce). In: *Socialistická zákonnost*, roč. XXXIX/1991, s. 323.

¹⁴ *Zápis o schůzi kodifikační komise při sociálněpolitické komisi ÚRO* z 8. února 1949 (VoA, fond Zákoník práce, kart 1, Zákoník práce 1949–1950, č. 1/1).

jeho hlas zanikl, ale že ekonomika není pro žádoucí kodifikaci pracovního práva zralá, si brzy uvědomili i jiní.¹⁵ A tak práce zase ustrnuly.

4 PORUČÍME VĚTRU, DEŠTI

O zákoníku práce se začalo znovu uvažovat po XX. sjezdu KSSS. Kritika stalinové politiky na jedné straně mnohé funkcionáře znejistila, na druhé straně se promítla do zcela nereálných očekávání. Za jedno z nich lze označit usnesení Celostátní všeodborové konference z listopadu 1957, podle něž měl být na základě projednaných zásad vypracován zákoník práce s prováděcími předpisy tak, aby mohl nabýt účinnosti k 1. lednu 1958. Předsednictvo ÚRO však přece jen zkušeněji usoudilo, že termín je nereálný. I ono však podlehlo euforii a rozhodlo, že zákoník sice nebude vydán k uvedenému datu, ale že v prosinci 1957 bude předložen plenární schůzi ÚRO.¹⁶ I to zůstalo nesplněno a jednání o zákoníku se brzy znovu přerušila, když se důvodem stala připravovaná ekonomická reforma. Na rozdíl od většiny dalších evropských zemí sovětského bloku si proto v Československu oblast pracovního práva musela na kodifikaci počkat až do poloviny šedesátých let.

Tu je namístě upozornit na zvýraznění role odborů, jejichž vrcholový orgán – ÚRO – se stal garantem přípravy zákoníku. Proč v této fázi přípravy zákoníku práce zásadní rozhodnutí – s posvěcením stranických orgánů – přijímala ÚRO a proč se samotná příprava zákoníku přesunula na půdu odborů? To rozhodně není standardní postup. Proč stranický orgán nepověřil příslušné ministerstvo, když ministerstva mají k přípravě zákonů potřebný aparát? Byl to další z experimentů tehdejší doby? Na poslední otázku lze odpovědět, že ano. Když totiž budeme mezi tehdejšími ministerstvy hledat období současného ministerstva práce a sociálních věcí, nic nenajdeme, přestože ministerstvo sociální péče existovalo už za první republiky. Kde se tento nebo podobný resort poděl, když se nesporně jednalo o oblast, která měla patřit k vývěsním štítům lidově demokratického

¹⁵ S odstupem více než dvaceti let konstatoval Jaroslav Filo, že „kodifikácia pracovného práva by v tom čase predbehla vývoj čs. ekonomiky“; FILO, Jaroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor, 1981, s. 45.

¹⁶ *Schůze předsednictva ÚRO*, 5. prosince 1957 (VoA, fond Zákoník práce 1949–1968, kart. 38, i. č. 281/2/9, *Schůze předsednictva ÚRO*, 5. prosince 1957).

státu? Pohled na složení poválečných československých vlád¹⁷ nám prozradí, že bezprostředně po válce existovalo ministerstvo ochrany práce a sociální péče. Na přelomu čtyřicátých a padesátých let se trochu experimentovalo, až na začátku padesátých let vzniklo jako reakce na tehdejší problémy při zabezpečování pracovníků pro klíčová odvětví ekonomiky ministerstvo pracovních sil. To však ani zdaleka nespravovalo celou oblast práce a s ní souvisejících sociálních záležitostí. Navíc v roce 1957 zaniklo – a zaniklo právě v důsledku chimérických představ o odumírání státu a převádění jeho funkcí na tzv. „*společenské organizace*“, v pracovníprávní a sociální oblasti na jednotné odbory.¹⁸ Komu tedy v takové situaci svěřit přípravu zákoníku práce, bylo jasné. Navíc, jak již víme, odbory se v přípravě zákoníku významně angažovaly už v době právnícké dvouletky.

5 ROZHODUJÍCÍ FÁZE PŘÍPRAVY ZÁKONÍKU

Pro *stranické* ideology a dobovou právní vědu se logickým důsledkem přijetí „socialistické“ ústavy z roku 1960, vydávané za odraz přechodu společnosti do vyššího vývojového stádia, stala potřeba přebudovat celý právní řád. To znovu zaktualizovalo myšlenku komplexní úpravy pracovního práva, považovaného za důležitý nástroj řízení národního hospodářství a „*zabezpečování potřeb pracujících*“.¹⁹ Nesplněný dluh z doby právnícké dvouletky, krátce připomenutý na začátku druhé poloviny padesátých let, se tak znovu dostal na pořad dne. Ústřední výbor KSČ proto v usnesení *ke otázkám dalšího upevňování socialistické zákonnosti a o zřídlení soudnictví* z konce roku 1960 věnoval pozornost i roztržité oblasti pracovního práva a pověřil Ústřední radu odborů, aby připravila návrh zákoníku práce.²⁰

Ideovou konstrukci kodifikace pracovního práva připravily na začátku šedesátých let minulého století nejvyšší stranické a odborové orgány.

¹⁷ <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/>

¹⁸ Snad ještě doplníme, že ministerstvo práce a sociálních věcí se konstituovalo až v roce 1968, aby od následujícího roku, tedy po federalizaci, začalo fungovat na republikové úrovni.

¹⁹ Karel WITZ v diskusi na konferenci *Boj Komunistické strany Československa za socialistický stát a právo* (AUC – Iuridica, 1/1962, s. 108). Zdůraznil také roli Revolučního odborového hnutí v pracovníprávní oblasti.

²⁰ JIČÍNSKÝ, Zdeněk. *Právní myšlení v 60. letech a za normalizace*. Praha: Prospektrum, 1992, s. 43.

Její konkrétní náplň však mohli posoudit a modifikovat odborníci z vysokých škol a výzkumných pracovišť i lidé z praxe.

Původně stanovené termíny pro přípravu a přijetí zákoníku se ovšem v ekonomicky turbulentní situaci opět nedařilo dodržovat. Nicméně v lednu 1963 předložila Ústřední rada odborů k veřejné diskusi *Zásady zákoníku práce ČSSR*,²¹ které v koncentrované podobě zachycovaly obsah budoucího zákoníku. Diskuse o nich probíhala od 10. ledna do 24. února. Text zákoníku připravovalo pět pracovních skupin a dvě pracovní podskupiny pro statistické a ekonomické rozborů a pro regulaci pracovních sil. Pracovali v nich zaměstnanci ÚRO, Kanceláře předsednictva vlády, Státní plánovací komise, Státní mzdové komise, ministerstev, Slovenské odborové rady, ústředních výborů odborových svazů, ČSAV, právnických a ekonomických fakult, funkcionáři ROH a hospodářští pracovníci ze závodů. Čtyři pracovníky z ministerstva spravedlnosti a z vysokých škol jejich zaměstnavatelé dokonce uvolnili, aby se přípravným pracím věnovali na plný pracovní úvazek. Ekonomické dopady nových řešení posuzovala poradní komise sekretariátu ÚRO vedená tajemníkem ÚRO. K řešení některých problémů přispělo i jednání vědecké rady pražské právnické fakulty s pracovní právní komisí ÚRO o otázkách pracovního poměru. Konala se také speciální statistická šetření o obecnějších pracovní právních otázkách, v nichž se hodnotily zejména údaje z roku 1961 (pokud šlo o pracovní dobu, posloužily údaje z roku 1960, a pracovní podmínky žen se zkoumaly už podle výsledků z roku 1959, protože tyto průzkumy proběhly dříve).²²

Návrh paragrafovaného znění zákoníku měla ÚRO hotov na podzim 1963. Vzhledem k hospodářským problémům, do nichž se republika dostala, a k pokračujícím diskusím o potřebě ekonomické reformy bylo projednání jeho definitivní verze opět dočasně odloženo.²³ Národní shromáždění tak schválilo zákoník práce až v červnu 1965.

²¹ *Zásady zákoníku práce ČSSR*. Návrh vydaný ÚRO k veřejné diskusi. Mimořádné vydání Odboráře pro funkcionáře ROH, leden 1963.

²² Tajná(!) *Informační zpráva k soubornému materiálu návrhu zásad zákoníku práce ČSSR* (VoA, zpráva přiložena k Inventáři fondu Zákoník práce 1949–1968).

²³ Usnesení předsednictva ÚV KSČ z 5. listopadu 1963 měnilo usnesení politického byra ÚV KSČ z 9. července 1962 a posouvalo termín pro přijetí zákoníku a na něj navazujících předpisů tak, aby se staly účinnými k 1. červenci 1964; (VoA, Inventář fondu Zákoník práce 1949 – 1968). Ani tento termín nakonec nebyl dodržen.

Vláda k zákoníku, který příliš nereagoval na radikálnější reformní návrhy z diskusí o řešení ekonomických problémů, zároveň vydala prováděcí nařízení (č. 66/1965 Sb.), rozvádějící v 64 paragrafech úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, pracovní kázně, pracovní doby a doby odpočinku, dovolené na zotavenou, mzdy, náhrady mzdy a náhrad výdajů, překážek v práci, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších otázek. Brzy nato právní úpravu doplnila – protiústavní²⁴ – vyhláška ÚRO č. 82/1965 Sb., věnovaná především úpravě rozhodčího řízení a odchylek v působnosti závodních výborů ve státních orgánech a ve společenských organizacích. Dotkla se však i dovolené na zotavenou a odškodňování pracovních úrazů v některých zvláštních případech.

6 POJETÍ ZÁKONÍKU

Podle priorit, které měli tvůrci zákoníku mít na mysli při tvorbě textu, stál na předním místě úkol „*vytvořit nové socialistické právo jako ucelený, souhrnný a jednotný celek, který bude prvořadou součástí socialistického právního řádu*“.²⁵ Příprava zákoníku rozhodně nebyla slepým naplňováním tezí stranických orgánů, i když se nakonec prosadilo konzervativní řešení. Zejména na počátku přípravných prací se diskutovala řada koncepčních otázek. Bylo třeba rozhodnout, zda ústředním pojmem zákoníku bude pracovní smlouva, nebo pracovní poměr. Podle části odborníků bylo žádoucí, aby zákoník podobně jako první sovětské předpisy zaručil jen nezbytná minimální práva pracovníků a umožnil, aby vedení podniku a odborová organizace mohly v kolektivní smlouvě pro zaměstnance podle ekonomických možností zakotvit příznivější podmínky. Navrhovatelé tohoto řešení, které korespondovalo s ideovými východisky chystané ekonomické reformy, si od něj slibovali především větší motivaci pracovníků v pracovním procesu a pružné využívání zákoníku při zavádění tržních mechanismů v reformující se socialistické ekonomice. Ústřední rada odborů ovšem nakonec vzala za klíčový pojem právní úpravy

²⁴ Zákoník práce sice v § 23 obsahoval zmocnění pro ÚRO k vydávání obecně závazných předpisů k jeho provedení, ale podle čl. 72 ústavy mohla obecně závazné právní předpisy na základě zákonů a vládních nařízení a k jejich provedení vydávat pouze ministerstva a ostatní ústřední orgány státní správy. A ÚRO tím ani oním nebyla. Tuto anomálii československé orgány napravit až začátkem 70. let.

²⁵ *Informační zpráva k souhrnnému materiálu návrhu zásad zákoníku práce ČSSR (VoA, zpráva přiložena k Inventáři fondu Zákoník práce 1949 – 1968).*

pracovní poměr a v souladu s tím zvolila kogentní úpravu práv a povinností. Dispozitivní ustanovení, stanovící minimum práv, které by bylo možné kolektivně nebo individuálně zlepšit, použila skutečně jen výjimečně. Najdeme je například v ustanovení § 31, odst. 1 (možnost dohodnout kratší zkušební dobu) a § 51, odst. 2 (možnost dohodou zkrátit zákonem stanovené prodloužení výpovědní lhůty při výpovědi z jiného důvodu nebo bez důvodu). Podle ustanovení § 115 a 116 bylo možné upravit mzdu při převedení na jinou práci z důvodu, který pracovník nezavinil, a při práci přesčas v kolektivní smlouvě. Zdůvodnění pro volbu kogentní úpravy následně právní věda nacházela v tom, že zákoník měl vstoupit v platnost už v úvodní fázi připravované přestavby národního hospodářství, kdy ještě nebudou moci plně působit ekonomické stimuly, a že se měl vztahovat i na pracovníky ve státní správě, kde ekonomické stimuly nepůsobí přímo a nejsou tak intenzivní.²⁶

Konzervativní²⁷ pojetí zákoníku se promítlo i do teoretických konstrukcí právní vědy. Zatímco dříve pracovní právo využívalo metody právních odvětví, z nichž vzešlo, tj. metody občanskoprávní a správněprávní, socialistická právní věda dospěla k závěru, že v pracovním právu, jak bylo upraveno především v zákoníku práce, „*dochází ke vzájemnému prolínání obou metod úpravy tak, že vzniká nová, kvalitativně odlišná metoda právní úpravy*“.²⁸ Argumentovala především tím, že většinu práv a povinností při výkonu práce neurčovala pracovní smlouva, ale imperativní normy právních předpisů, dále povahou řady pracovněprávních úkonů (jedostranné stanovení mzdy, převedení pracovníka na jinou práci a d.) a řídicích aktů nadřízených pracovníků, podmíněných souhlasem odborového orgánu nebo dohodou, „*socialistickým*“ pojetím kolektivních smluv, postavením odborové organizace, plnění některé úkoly státních orgánů, nebo proklamovanou účastí pracovníků na řízení organizace. Zákoník měl rozvést ustanovení ústavy a s využitím sovětských zkušeností²⁹ vyjádřit nové chápání vzájemného poměru subjektů pracovněprávního

²⁶ WITZ, Karel. Obecné pojetí zákoníku práce. *Právní obzor*, XLVIII/1965, s. 528.

²⁷ Slovo „*konzervativní*“ musíme vnímat v dobovém kontextu, kdy se jako konzervativní označovaly síly, stavící se proti reformním snahám ve společnosti.

²⁸ KALENSKÁ, Marie. *Pracovní poměr v socialistickém právu*. Praha: Academia, 1984, s. 80.

²⁹ Součástí Informační zprávy k souhrnnému materiálu návrhu zásad zákoníku práce ČSSR byl i Přehled hlavních změn návrhu zákoníku práce oproti dosavadnímu stavu, kde se jednotlivá ustanovení porovnávala s platným stavem a též s úpravou v zákonících RSFSR a NDR a odhadovaly se i jejich ekonomické důsledky. Jak jsme na to již narazili, „*sovětské zkušenosti*“ nebyly obsahově jednoznačné, protože sovětská právní úprava pracovního práva (ale nejen tohoto odvětví práva) prošla od revoluce výrazně odlišnými fázemi.

vztahu. Obsahoval proto vedle kompilačních prvků i četné prvky reformní. Významnou reformou byl samotný fakt, že úpravu pracovněprávních vztahů unifikoval a systematicky uspořádal. Nově řešil zejména otázku právní subjektivity a v zásadě i vznik, změnu a zánik pracovního poměru. Reformní snahy se promítly též do základní terminologie. Podle stranických ideologů tradiční označení „*zaměstnanec*“ a „*zaměstnavatel*“ správně neodráželo novou kvalitu pracovněprávního vztahu. Vzájemný vztah účastníků pracovněprávního poměru podle nich přestal být vztahem antagonistickým, protože pracující se mohli aktivně podílet na řízení celého národního hospodářství i svého podniku, který už nebyl v rukou soukromého vlastníka, ale je „*vlastnictvím všeho lidu*“. Proto se začaly používat termíny „*pracovník*“ a „*organizace*“. Uvedená konstrukce podílu pracovníků na řízení podniku však v podmínkách stranicko-byrokratického systému zůstala jen prázdnou proklamací bez výraznějšího odrazu v reálných rozhodovacích procesech, takže skutečná kvalita pracovněprávních vztahů se nijak zásadně nezměnila.

Z legislativně technického pohledu dobová právní věda vyzvedávala zejména srozumitelnost právní úpravy. Nesporně nový, v zásadě pozitivní (ale dodejme, že reálně zároveň problematický) rys zákoníku práce nalézala v tom, že představoval univerzální právní předpis, jednotně upravující pracovněprávní vztahy všech zaměstnanců, a to bez ohledu na jejich pracovní zařazení. Představoval „*jakýsi prvotní pracovní řád, který se vztahoval na téměř všechno průřezové obyvatelstvo*“.³⁰ Pozitivní byla tendence zpřehlednit pracovněprávní úpravu. V čem spočívala problematická jednotná úprava pracovněprávních vztahů prakticky pro všechny zaměstnance, není těžké odhadnout. Sjednocení právní úpravy pracovního poměru ideově vycházelo z proklamovaného rovného vztahu všech občanů k výrobním prostředkům a z jejich rovnosti při práci ve prospěch společnosti. Jednotná úprava však nevyhovovala pro všechny profese. Nutnost dílčích odchylek si uvědomovali i samotní tvůrci zákona, když respektovali odlišnosti, plynoucí ze zvýhodnění některých pracovníků v celostátním zájmu (nábor do klíčových odvětví), z rozdílnosti pracovních podmínek (daných zvláště těžkou prací, prací ve škodlivém prostředí, specifickým rozvržením pracovní doby apod.),

³⁰ KADLECOVÁ, Marta a d. *Vývoj českého soukromého práva*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s. 211.

ze zvláštní povahy konané práce (například práce vedoucích pracovníků), ze zvýšené péče o těhotné ženy, matky, mládež a osoby se změněnou pracovní schopností a z pracovní smlouvy mezi občany navzájem (pomocnice v domácnosti).³¹ Zároveň však měli snahu tyto odlišnosti minimalizovat, takže u některých profesí se například ustanovení o pravidelné pracovní době nebo o jejím rozložení stala pouhou fikcí. Brzy se zejména ukázalo, že nespornou logiku měla dřívější odchylná právní úprava služebního poměru státních úředníků.

Novinkou oproti sovětskému pracovněprávnímu zákonodárství bylo zformulování a uzákonění zmíněných *Základních zásad*. V důsledku úzkého pojetí nového občanského zákoníku, vyplývajícího z problematického blokového pojetí právního řádu důsledně oddělujícího jednotlivá právní odvětví, zákonodárce do textu zakomponoval úpravu pracovněprávních úkonů, zajištění a zániku práv a povinností, počítání času, vrácení plnění bez právního důvodu a odpovědnosti organizace za škodu způsobenou pracovníkovi. Protože se do hospodářského zákoníku nedostala úprava některých otázek, souvisejících s problematikou – problematické – účasti pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, byly i ony včleněny do zákoníku práce.

Tvůrci československého zákoníku práce se pyšnili tím, že jejich dílo se odlišuje nejen od „buržoazních“ předpisů, ale i od starších kodifikací sovětského typu, které v důsledku nerozvinutosti vědy pracovního práva v podstatě jen přebíraly a modifikovaly instituce dřívějšího práva. Dobová právní věda vyzvedávala zformulování základních zásad, z nichž zákoník vycházel, a široký rozsah, úplnost a konkrétnost³² úpravy pracovněprávních vztahů (§ 1 zákoníku práce je ovšem charakterizoval až příliš široce: „*Při účasti občanů na společenské práci vznikají mezi občany a socialistickými organizacemi pracovněprávní vztahy*“). Zejména v době politického uvolnění na konci šedesátých let však poněkud s rozpaky přijímala zejména kogentní charakter naprosté většiny ustanovení. Nebyla spokojena také s konkrétní podobou úvodních

³¹ K tomu KOVAŘÍK, Jan. K otázce jednotné úpravy pracovněprávních vztahů v ČSSR. In: *AUC – Iuridica*, 1964, č. 1, s. 16–18.

³² Karel Witz oceňoval, že takto pojatý zákoník „*neponechá zbytečně velké pole působnosti soudní judikaturě a vykladům ústředních orgánů, jejichž působení je méně účinné, než působení právního předpisu*“ (WITZ, Karel. Obecné pojetí zákoníku práce. *Právní obzor*, 1965, č. XLVIII, s. 529).

Základních zásad, proto se v učebnicích pracovního práva setkáváme s poněkud odlišnými výčty. Uvědomovala si též, že detailní úprava vyvolá potřebu výjimek a odchylek, tedy vydávání mnoha nebo obsáhlých prováděcích předpisů. Předpokládala, že mnohé impulsy pro změnu podrobné právní úpravy přinese souběžné zavádění ekonomické reformy. Ta se ovšem nakonec zrodila jen ve velmi redukované podobě a žádné výraznější podněty nepřinesla. Přes vyzvedávání širokého záběru však zákoník neupravoval celou pracovněprávní oblast. Samostatné předpisy i nadále reglementovaly problematickou oblast nábory a rozmíst'ování pracovních sil, konkrétní úpravu mezd, organizaci a působnost státního dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, cestovní náhrady a náhradu za stěhování. Karel Witz k tomu smířlivě poznamenal, že zákonodárce mimo zákoník ponechal „*úpravu nikoliv základních pracovněprávních vztahů a většinou je toto řešení odůvodněné*“.³³ Sám se ovšem domníval, že dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci je natolik významnou problematikou, aby byl alespoň rámcově upraven přímo v zákoníku.

7 ZÁVĚREM

Po klopotné cestě s několika zastaveními dospěly československé orgány v roce 1965 k schválení zákoníku práce. Překážky jim kladly v první řadě ekonomické problémy a plané snahy o reformu ekonomiky, ale též roztržitost starší právní úpravy a – na první pohled paradoxně – i platné právní předpisy, které některým kategoriím zaměstnanců zaručovaly daleko příznivější pracovní podmínky než ostatním. V pojetí zákoníku stranické a odborové orgány a pak i zákonodárci upřednostnili konzervativní řešení, aniž by reflektovali nové přístupy spojené se zamýšlenou reformou ekonomického prostředí. Když bychom však v hodnocení akcentovali stabilitu právní úpravy, tato konzervativnost by se nakonec ukázala jako přednost. Žádná hlubší reforma ekonomiky nepřišla a dlouho zatuchlým poměrům následné normalizační éry zákoník v přijaté podobě v zásadě vyhovoval, takže ji – i když s řadou dílčích změn – dokázal přežít.

³³ WITZ, Karel. Obecné pojetí zákoníku práce. *Právní obzor*, 1965, č. XLVIII, s. 525.

Zákonodárce do zákoníku včlenil všechny základní formy zapojení občanů do pracovního procesu: úpravu pracovního poměru, včetně některých jeho dílčích modifikací, učňovského poměru, práce na základě dohody o provedení práce a práce podle dohody o pracovní činnosti. Navíc jednotlivá ustanovení zákoníku dále rozšiřovala jeho osobní působnost. Podle § 5 se zákoník práce vztahoval, pokud zvláštní předpisy nestanovily jinak, i na žáky a studenty při jejich práci ve výrobě a při provozní praxi, na vědecké (umělecké) aspiranty a na členy krajských sdružení advokátů. Ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se s jistými odchylkami aplikovala i na práci ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech. Úprava pracovních podmínek žen platila pro ženy ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech a se stanovenými výjimkami též pro vojákyně z povolání a příslušnice Sboru národní bezpečnosti (§ 162). Ustanovení o náhradě škody se jako celek vztahovala na členy výrobních družstev, na občany vykonávající veřejné funkce a na ostatní osoby, o kterých to stanovila Ústřední rada odborů, a některá z nich (§ 190 až 203) též na členy jednotných zemědělských družstev, na občany, kteří v družstvu soustavně pracovali podle pracovních příkazů orgánů družstva a nebyli dosud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, na příslušníky ozbrojených sil v činné službě a na příslušníky Sboru národní bezpečnosti, pokud ministerstvo národní obrany nebo ministerstvo vnitra v dohodě s Ústřední radou odborů nestanovilo potřebné odchylky. V době svého vzniku tak zákoník práce představoval „*jakýsi prvotní pracovní řád, který se vztahoval na téměř všechno práce schopné obyvatelstvo*“.³⁴ V polovině šedesátých let minulého století totiž z celkového počtu šesti a půl milionu pracovních občanů pracovalo v pracovním poměru 82 % a většinu zbytku tvořili členové jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.³⁵

³⁴ KADLECOVÁ, M. a d., *Vývoj českého soukromého práva*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s. 211.

³⁵ BERNARD, F. a J. PAVLÁTOVÁ. *Pracovní poměr*. Praha: Práce, 1967, s. 9.

Vplyv digitálnej doby na poisťné systémy

Miloš Lacko¹

Anotace

Digitálna doba vyznačujúca s rýchlym technologickým pokrokom, zdokonaľujúcimi sa informačnými systémami s prvkami umelej inteligencie a novými formami výkonu zárobkovej činnosti prostredníctvom digitálnych platforiem neobchádza ani poisťné systémy.

Primárnymi cieľmi informatizácie v sociálnom zabezpečení majú byť efektívna podpora zameraná na rýchle a účinné poskytnutie sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby, u ktorej vznikla a trvá spoločensky uznaná sociálna udalosť, rýchle a dostupné služby pre (pasívneho alebo aktívneho) účastníka systému, ktoré jednak podporujú ochranu jeho práv a jednak mu zreteľne umožňujú poznať jeho povinnosti a v neposlednom rade dôvera v systémové prvky (podporená transparentnosťou v administratívno-správnych konaniach), na ktorých je vybudovaný daný systém sociálnej ochrany, na ktorom sa účastník zúčastňuje (participuje). Systémové vzťahy poisťných systémov (resp. systémov sociálnej ochrany založených na poisťnej metóde) sú tak vystavené novým implementačným požiadavkám a výzvam. Musia poskytnutím určitej (primeranej) kvality sociálnej ochrany (určitého stupňa hmotného zabezpečenia) reagovať na nové digitálne formy výkonu zárobkovej činnosti zmiešaného charakteru, ďalej reagovať a adaptovať sa na množstvo funkcionalít a modalít sociálnopoisťovacích právnych vzťahov vyvolaných aj malou legislatívnou zmenou, byť efektívnou podporou v administratívno-správnych procesoch uskutočňovaných v rámci realizácie kompetencií nositeľov poisťných systémov, preukázať spôsobilosť na prepojenosť a kompatibilitu s ďalšími informačnými systémami spravovaných inými verejnými (verejnoprávnymi) subjektmi a byť aj základňou pre analytické činnosti stavu a budúceho vývoja daného poisťného systému.

¹ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 pod názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

V príspevku uvádzame niektoré významné aspekty a prvky, na ktoré musia súčasné poisťné systémy reagovať s cieľom zaistenia faktického a primeraného prístupu k sociálnej ochrane jednotlivca pracujúceho v digitálnej dobe v neštandardných (atypických) pracovnoprávných vzťahoch.

Klíčová slova

Umelá inteligencia; sociálne zabezpečenie; sociálna ochrana; poisťné systémy; zárobková činnosť.

Annotation

Digital time characterised by fast technological progress, self-improving information systems with artificial intelligence elements and their new forms, the performance of gainful activity through digital platforms does not circumvent the insurance systems.

Primary aims of informatisation in social security should be an effective support focused on fast as well as effective providing with social security of natural persons, by whom occurred and still lasts a socially accepted social event, fast and available services for (whether passive or active) participant of the system, which both support protection of their rights and enable them to clearly recognise their responsibilities, and as last but not least, confidence in system elements (supported by transparency in administrative acts), on which the respective system of social protection (in which the participant takes part in) has been built up. System relationships of insurance systems (respectively, systems of social protection based on an insurance method) are to face new implementation requirements and challenges. They have to react, by providing a certain (proportional) quality of social protection (of a certain degree of substantial security), on new digital forms of performance of variously characterised gainful activity, further to respond and adapt to amount of functionalities and modalities of social-insurance law relationships induced also by a small legislative change, to be an effective support in administrative procedures carried out within realisation of competences of insurance system addressees, to prove eligibility for connectivity and compatibility with further information systems maintained by other public (public law) subjects as well as to be the basis for analytic activities of the state and prospective evolution of particular insurance system.

The text mentions some significant aspects and elements, which current insurance systems have to deal with, aiming at ensuring a factual and proportional approach to social protection of an individual working in digital time in non-standard (atypical) employment law relationships.

Keywords

Artificial Intelligence; Social Security; Social Protection; Insurance Systems; Gainful Activity.

1 ÚVOD

Masívny nástup informatizácie zasahuje všetky spoločenské oblasti, teda aj právne odvetvia vrátane práva sociálneho zabezpečenia. Osobitne je výrazná normatívna regulácia v poisťných systémoch (resp. príspevkových systémoch sociálnej ochrany) vyvolaná práve zavádzaním informačných technológií do procesov realizujúcich práva a povinnosti účastníkov týchto systémov (exaktnejšie v podmienkach SR účastníkov sociálnopoisťovacích právnych vzťahov). Aplikácia informačných technológií nie je len nevyhnutým dôsledkom súčasných technologických trendov v spoločnosti, ale je vyvolaná aj potrebou efektívneho (debyrokratizovaného) a promptného procesu rozhodovania o priznaní sociálnej ochrany a s tým v budúcnosti spojeného hmotného zabezpečenia jednotlivca vykonávajúceho činnosť na základe atypických pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom dávkových plnení (napr. v slovenských podmienkach), príp. práva na hmotné zabezpečenie v procese jeho nadobúdania (napr. aktuálne sporiace dôchodkové schémy a s nimi spojené elektronické kontá sporiteľov a následne informačný ponukový systém dôchodkových dávok z nich poskytovaných či vyplácaných).

Napokon aj znaky klasických poisťných systémov s dlhodobou sociálnou ochranou vzhľadom na ich zmienenú dlhodobú participáciu (*najmä dôchodkové poisťné systémy a systém zdravotného poistenia*) a predpokladanú univerzálnosť prejavujúcu sa veľkým počtom participujúcich účastníkov a zároveň aj budúcich poberateľov dávkových plnení vždy vyžadovali čo najužšie prepojenie s vývojom informačných technológií, min. v oblasti technológií zameraných na uchovávanie, spracovávanie a využívanie dát. K novým faktorom

požadujúcim zavádzať nové moderné informačné technológie v poisťných systémoch sú okrem dlhšej influenčnej globalizácie, technologický progres v intenciách nevyhnutnej technologickej adaptability a požiadavky spracovávaní čoraz väčších objemov dát, demografické zmeny vrátane migrácie pracovnej sily.

V tejto digitálnej dobe sa nielen poisťné systémy ale aj ďalšie systémy sociálnej ochrany prebudovávajú zavádzaním elektronizácie určitých častí alebo prvkov administratívno-správnych konaní, digitalizácie dokumentov preukazujúcich rozhodujúce skutočnosti v rámci plnenia oznamovacích povinností účastníkmi systému, prístupu účastníka do daného systému sociálnej ochrany (najmä prostredníctvom zriadených e-kont/e-účtov a eportálov) vrátane elektronizácie komunikácie jednak medzi nositeľom daného systému a tretím subjektom ex lege zaviazaným k plneniu určitých povinností prevažne informačného (notifikačného) charakteru a jednak medzi nositeľom systému a jeho účastníkom patriacim ku skupine chránených osôb (prostredníctvom eportálov a následne v nich implementovaných eslužiieb a osobitne epodateľne).

2 ZMENY V SYSTÉMOVÝCH PRVKOCH POISŤNÝCH SYSTÉMOV

Je rozumné predpokladať, že ako každé nové obdobie vývoja a pokroku v spoločnosti prinesie aj digitálna doba, zatiaľ možno nenapadne, ale postupne a cielene nové prvky a aj zmeny v súčasných (až tradičných) prvkoch sociálnopoisťovacích právnych vzťahoch.

V súčasnosti prebieha zmena v poisťnej kategórii zamestnanca, ktorá nie je ukončená minimálne s ohľadom na nové vznikajúce formy výkonu zárobkovej činnosti (napr. práca na základe digitálnych platforiem tzv. „uberizácie“²

2 K postaveniu vodiča služby Uber ako kvázi zamestnanca v modeloch kolaboratívnej ekonomiky pozri BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018, 136 s., s. 75 a nasl. ISBN 978-80-7502-300-1.

K argumentácii založenej na skutkových okolnostiach prejedávaných sporov, či vodič Uberu je kvázi zamestnancom alebo nezávislým podnikateľom pozri KRIŽAN, V. Uber v rozhodovacej činnosti orgánov práva. In.: BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, 304 s., s. 121–124. ISBN 978-80-7502-259-2.

alebo bookovania (ubytovacích) služieb). V aktuálnom období sa mení podstata zaužívaných schém a prístup k tvorbe úrovne poskytovaného hmotného zabezpečenia fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu v pracovnom pomere a obdobnom pracovnom vzťahu, a to jednak v dôsledku úniku výkonu zárobkovej činnosti do oblasti výkonu podnikateľskej činnosti prostredníctvom obchodných spoločností a jednak vznikom nových digitálnych platforiem výkonu zárobkovej činnosti oslabujúcich subordinálny princíp výkonu závislej práce prejavujúci sa v nadriadenosti, pokynovej a kontrolnej dispozícii zamestnávateľa. Uvedené destabilizujúco pôsobí na finančnú udržateľnosť príspevkových systémov sociálnej ochrany, ak sú vybudované na samofinancovaní (t. j. odpojení od iných rozpočtových sústav) a osobitne počas obdobia ekonomickej recesie. Zákonodarca na tieto meniace sa prístupy čiastočne zareagoval previazaním podstaty poistnej kategórie zamestnanca na daňovú klasifikáciu príjmov zo závislej činnosti (*zákonom č. 543/2010 Z. meniacim zákon sociálnom poistení a zákonom č. 499/2010 Z. z. meniacim zákon zdravotnom poistení s účinnosťou od januára 2011*), a opustil tak enumeratívny výpočet právnych vzťahov, v ktorých fyzická osoba vykonáva závislú prácu. Tento krok si ale bude ešte vyžadovať vytvorenie **medzi-kategórie poistenca, ktorý vykazuje niektoré znaky výkonu závislej práce a niektoré znaky výkonu samostatne zárobkovo činnnej osoby** so zadaným rozsahom (*participáciou ku ktorým poistným systémom*) a kvalitou sociálnej ochrany (*v zaistení prístupu ku ktorým dávkovým schémam*). Nebude možné, ako je tomu doteraz, uspokojiť sa s konštatovaním, že takáto kategória zárobkovo činnnej osoby má legálnu možnosť v intenciiach naplňovania pravidla o prevzatí sociálnej zodpovednosti jednotlivca zapojiť sa do dobrovoľného poistenia v rámci systému sociálneho poistenia.

V porovnaní s právnym stavom účinným do 31. decembra 2010 sa značne rozšírilo **definičné vymedzenie poistnej kategórie zamestnanca**, ktorým je fyzická osoba vykonávajúca zárobkovú činnosť v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na „zdaniteľný“ príjem zo závislej činnosti ako prvý definičný znak, pričom tento príjem môže byť v rámci daného právneho vzťahu poskytovaný pravidelne mesačne alebo nepravidelne. Periodicita vzniku práva na poskytnutie príjmu zo závislej činnosti, ako druhý definičný znak poistnej kategórie zamestnanca, má zásadný dopad na rozsah

obligatórnej participácie v systéme sociálneho poistenia. Poistnú kategóriu zamestnanca poznačili ďalšie dve legislatívne zmeny vykonané zákonom č. 252/2012 Z. z. a krátko na to zákonom č. 413/2012 Z. z., ktoré priniesli jej rozšírenie o fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s nižšie uvedenými viacerými výnimkami, pričom jej aktuálnu podobu finalizoval zákon č. 266/2017 Z. z. účinný od 1. júla 2018³. Súčasne so zmenou definičného vymedzenia poistnej kategórie zamestnanca sa musela definíčne redefinovať poistná kategória zamestnávateľa, a to osobitne na účely úrazového a garančného poistenia, v ktorých zamestnávateľ vystupuje v pozícii poistenca.

Ak daný právny vzťah zakladá **právo na pravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti**, tak je fyzická osoba v plnom rozsahu zapojená do podsystémov sociálneho poistenia, t. j. je povinne nemocensky, dôchodkovo poistená a poistená v nezamestnanosti. Teda rozsah sociálnej ochrany zamestnanca je štandardný a touto redefiníciou poistnej kategórie sa v dôsledku daňovej kvalifikácie právneho vzťahu, v ktorom sa vykonáva závislá pracovná činnosť iba rozšíril na väčší rozsah právnych vzťahov (napr. o právne vzťahy, v ktorých sa uskutočňujú kompetencie likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným). Osobitne sú od 1. januára 2013 zahrnuté aj fyzické osoby vykonávajúce prácu v právnom vzťahu na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za nižšie uvedených odvodovo oslobodzovacích podmienok. Ak vyššie naznačený právny vzťah zakladá **právo na nepravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti**, tak je fyzická osoba povinne zapojená len a výlučne do jedného podsystému sociálneho poistenia, a to dôchodkového poistenia.

Bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce sú výlučne povinne dôchodkovo poistené fyzické osoby v postavení pobe-
rateľa starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku (resp. invalidného výsluhového dôchodku) a výsluhového dôchodku, ak dovŕšili dôchodkový vek a súčasne, ak ich mesačný príjem

³ Bližšie pozri <https://www.socpoist.sk/dohodari-a-postup-voci-sp-od-1-jula-2018/66096>, navštívené dňa 8. októbra 2018.

v podobe odmeny alebo priemernej mesačnej odmeny z danej dohody presiahne 200 €. Ak táto odmena u týchto statusovo definovaných fyzických osôb nepresiahne 200 €, tak sú úplne vylúčení z účasti na jednotlivých podsystemoch sociálneho poistenia. Uvedené príjmové oslobodenie od odvodovej participácie sa vzťahuje len na jednu dohodárom určenú dohodu.

Oproti uvedeným statusom skupinám status študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a žiaka strednej školy vykonávajúceho zárobkovú činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študenta bol zavedený od začiatku tejto osobitnej právnej úpravy (od roku 2013). Táto právna úprava bola iba raz zásadne zmenená v prospech väčšieho vylúčenia týchto dvoch statusových podskupín z podsystemu dôchodkového poistenia, a to zvýšením príjmovej hranice vylučujúcej vznik a existenciu povinného dôchodkového poistenia. Bez ohľadu na pravidelnosť príjmu zo závislej činnosti dosahovaného na základe dohody o brigádnickej práci študenta sú výlučne povinne dôchodkovo poistené fyzické osoby v postavení:

žiaka strednej školy do 18. roku veku, ak (priemerný) mesačný príjem z tejto dohody (u jedného zamestnávateľa) presiahne 200 €,

študenta dennej formy vysokoškolského štúdia najdlhšie do 26. roku veku⁴, ak (priemerný) mesačný príjem z tejto dohody (u jedného zamestnávateľa) presiahne 200 €.

V prípade uvedených dvoch statusových kategórií dohodárov (poberateľa dôchodkovej dávky a brigádnika) a ich práva na nepravidelnú odmenu (počas trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) vo vzťahu k naplneniu podmienky príjmového testu oslobodzujúceho ich z povinnej participácie na dôchodkovo poistení sa musí teória práva sociálneho zabezpečenia vysporiadať s novou materiálnou okolnosťou, ktorá vyvolala požiadavku dodatočnej a spätnej registrácie už skončeného poistného vzťahu, ktorý v reálnom čase trvania danej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer neexistoval. Tento právny stav odôvodňuje skutočnosť, že v prípade dohodára s nepravidelným odmeňovaním v jednej

⁴ Uvedené dve statusové požiadavky (vekové ohraničenie a forma vysokoškolského štúdia) na osobu v postavení zamestnanca na základe dohody o brigádnickej práci študentov zaviedla novela zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2013, t. j. zákon č. 252/2012 Z. z.

z vyššie uvedených statusových pozícií nemožno pred a v čase trvania danej dohody porovnať výšku odmeny s príjmovou hranicou oslobodzujúcou od povinnej participácie na dôchodkovom poistení⁵.

K voľbe práva určiť prostredníctvom čestného vyhlásenia dohodu, na základe ktorej nebude mať študent / poberateľ dôchodkovej dávky postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia uvádzame, že v aplikačnej praxi nastali viaceré situácie uplatnenia si voľby práva súčasne u viacerých zamestnávateľov, ktorí nemali možnosť verifikovať údaje uvedené v čestnom vyhlásení podanom študentom⁶ a ktorých po zistení tejto skutočnosti Sociálna poisťovňa sankcionovala jednak za neprihlásenie študenta ako zamestnanca na účely dôchodkového poistenia a jednak hrozilo sankcionovanie neplnenie odvodovej povinnosti na dôchodkové poistenie vrátane predpísania penále. Podľa rozsudku Krajského súdu Bratislava sp. zn. 2S/150/2015 zo dňa 3. februára 2016⁷ striktná a formalistická a až mechanická aplikácia zákona o sociálnom poistení Sociálnou poisťovňou (žalovanou) vedie k nespravodlivému výsledku a nerešpektuje princípy materiálneho právneho štátu (a ktorá vo výsledku zakladá prílišnú tvrdosť zákona voči adresátovi), čo znamená, že „*Súdu prislúcha, aby sa zaoberal otázkou, či mechanická a formalistická aplikácia zákona bez ohľadu na zmysel a účel záujmu chráneného právnou normou, nemôže priniesť absurdné následky... a v prípade, že tomu tak je, aby takúto interpretáciu zákona odmietol a zvolil výklad v duchu zákona.*“ V závere rozsudku krajský súd uvádza,

⁵ Podľa § 231 ods. 1 písm. b) bodu č. 3 zákona o sociálnom poistení je zamestnávateľ povinný prihlásiť do príslušného registra zamestnanca v právnom vzťahu na základe ním určenej dohody, ktorý mu zakladá právo na nepravidelný príjem, na dôchodkové poistenie najneskôr do 8. dňa druhého mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v **ktorom právny vzťah zanikol** alebo ak bol príjem vyplatený až po uplynutí tejto lehoty, tak do 8. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol tento príjem vyplatený (súčasne je to aj deň splatnosti poistného) za **predpokladu**, že priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 €.

⁶ Verifikácia údajov uvedených v čestnom vyhlásení je možná iba u nositeľa poistenia, ktorým je Sociálna poisťovňa a ktorá je ako jediná zo zákona vytvárat' a viesť registre späté s výkonom sociálneho poistenia (osobitne v danom prípade register poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia). V danom rozsudku súd záverom konštatuje „... *žalobca ako zamestnávateľ nemá prístup do registra žalovaného, v ktorom sú evidované uplatnené výnimky v zmysle zákona o sociálnom poistení a ani systém žalovaného pri prihlasovaní zamestnancov zamestnávateľmi neupozorní na duplicitné prihlásenie študenta, žalobca nemal inú možnosť ako sa spoliehať na čestnosť príbratej účastníčky spočívajúcu v pravdivosti jej oznámenia a čestného vyhlásenia o neuplatňovaní si výnimky u iného zamestnávateľa.*“

⁷ Rovnako aj v prípade rozsudku Krajského súdu Bratislava sp. zn. 6S/165/2015 zo dňa 5. októbra 2017.

že „Je neprípustné, aby negatívne dôsledky jej nečestného konania znášal žalobca, ktorému zákon na jednej strane neposkytuje žiadny prostriedok, prostredníctvom ktorého by mohol predísť vzniku takejto situácie, na druhej strane mu za neodvedenie poistného na sociálne poistenie broží penále aj napriek tomu, že konal v dobrej viere v pravdivosť oznámenia a čestného vyhlásenia účastníčky.“

V systéme (verejného) zdravotného poistenia je v dôsledku zavedenia zúčtovacieho mechanizmu preddavkov na zdravotné poistenie situácia **postavenia fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe prác vykonávaných mimo pracovného pomeru** jednoduchšia. Vyššie dve uvádzané statusové skupiny dohodárov sú vylúčené z aktívnej (príspevkovej) participácie na verejnom zdravotnom poistení bez ohľadu na výšku príjmu a počtu uzatvorených a realizovaných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Na zavedenie obligatórnej participácie skupiny osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti s dojednaným pravidelným príjmom z tejto činnosti (s výnimkou poberateľov dôchodkových dávok) vzhľadom na charakter krátkodobosti poskytovania dávok z týchto poistných systémov sociálneho poistenia nazeráme značne skepticky vzhľadom na ich pracovnoprávne vymedzenie (najmä náhodilosť, krátkodobosť a výnimočnosť ich aplikovania zo strany zamestnávateľa).

Neúčelnosť takto legálne zakotveného prístupu identifikujeme jednak v medzinárodnoprávnom zakotvení nevyhnutnosti poskytnutia sociálnoprávnej ochrany pri vzniku nepriaznivých sociálnych udalostí, ktoré môžu nastať u relevantných skupín ekonomicky činného obyvateľstva v intenciách dohovorov Medzinárodnej organizácie práce a jednak vo funkcii dávky poskytovanej osobe vykonávajúcej činnosť na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti. Obvykle dávka kryje stratu príjmu každý jednotlivý deň trvania sociálnej udalosti, zatiaľ čo u uvedených osôb kryje stratu príjmu ako následku príslušnej udalosti iba po určité dni, resp. hodiny, počas ktorých by inak táto osoba vykonávala zárobkovú činnosť. Súčasne príležitostný a krátkodobý charakter výkonu zárobkovej činnosti iba na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti sťažuje fyzickým osobám splnenie požiadaviek obsiahnutých v dávkových schémach na priznanie príslušných dávok (napr. materské, dávka v nezamestnanosti).

U skupiny zamestnancov v pracovnom pomere, ktorí ešte aj príležitostne vykonávajú činnosť na základe uvedených dohôd nenachádzame žiadny dôvod „sociálno-ochranného“ charakteru, aby výkon činnosti na základe jednej z týchto dohôd zakladal povinnú participáciu na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a poistení v nezamestnanosti.

Ak fyzickej osobe vykonávajúcej zárobkovú činnosť na základe jednej z dohôd s dojednaným pravidelným mesačným príjmom bude priznané napríklad nemocenské v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tak jeho suma bude značne nízka (*v dôsledku nízkych vymeriavacích základov na platenie poistného alebo aj v dôsledku aplikovania pravdepodobného vymeriaacieho základu*) v porovnaní s rovnakou dávkou priznanou zamestnancovi vykonávajúcim činnosť v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas pri jeho mesačnom odmeňovaní na úrovni minimálnej mesačnej alebo minimálnej hodinovej mzdy, keďže dojednaný rozsah pracovnej činnosti na základe uvedených dohôd je podstatne nižší v porovnaní so zamestnancom vykonávajúcim činnosť v pracovnom pomere.

Iný pohľad je v situácii skončenia dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorá fyzickej osobe zakladala povinnú participáciu na nemocenskom poistení v spojení s plynutím tzv. 7-dňovej ochranej lehoty po skončení nemocenského poistenia na účely vzniku nároku na nemocenské dávky. Takto naznačená situácia môže zakladať zneužitie systému nemocenského poistenia a jeho dávkových vzťahov. Aj v dôsledku takéhoto potenciálneho scenára zákonodarca sprísnil podmienky na určenie obdobia ako rozhodujúceho obdobia na výmeru nemocenských dávok práve na strane poistnej kategórie zamestnanca (najmä požiadavkou nepretržitosti trvania poistného vzťahu na nemocenskom poistení a zaplatenia poistného v minimálnom rozsahu 90 dní pred vznikom sociálnej udalosti).

Napokon nemožno vylúčiť pozitívny vplyv na kvalitu budúcich dôchodkových práv fyzickej osoby, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť v pracovnom pomere a súčasne participuje na dôchodkovom poistení aj z titulu výkonu činnosti na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vzhľadom na parametrické nastavenie osobného mzdového

vodu (OMB)⁸ ako bazálneho „dôchodkového“ výpočtového parametra nie je možné vyššie naznačený pozitívny vplyv predpokladať u tých fyzických osôb, ktoré dlhodobejšie nevykonávajú činnosť na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a ktoré nedosahujú v priemernom mesačnom vyjadrení príjem na úrovni priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR, od ktorej sa nepriamo odvodzuje aj primeranosť hmotného zabezpečenia v starobe a následne aj výmera základnej dôchodkovej dávky. Nepravidelný a aj príjem nižší ako priemerná mesačná mzda na strane dohodára, ktorý nie je v rovnakom čase aj v pracovnom pomere, nepredstavuje pre „dohodára“ fakticky žiadnu kvalitu v získavaní budúcich dôchodkových práv.

Z vyššie uvedeného porovnania sociálnoprávneho postavenia fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnancov vykonávajúcich činnosť v pracovnom pomere vyvodzujeme záver, že fyzické osoby vykonávajúce činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru predstavujú skupinu fyzických osôb (poistencov) s nižšou úrovňou reálnej sociálnej ochrany, teda ide o skupinu poistencov, ktorí prevažne do systému sociálneho poistenia (osobitne dôchodkového poistenia) len odvádzajú poistné.

3 (NE)ZNIŽENIE ROZSAHU INFORMAČNEJ POVINNOSTI ÚČASTNÍKOV SOCIÁLNOPOISŤOVACÍCH PRÁVNÝCH VZŤAHOV

Informatizácia pomaly elektronizuje niektoré služby nositeľov poistných systémov a povinnosti účastníkov týchto systémov. Začína v poslednom období s odbúravaním notifikačných povinností účastníkov (resp. užšie poistencov) sociálnopoist'ovacích právnych vzťahov. Napríklad od roku 2018 rodič, ktorý sa riadne stará o dieťa do 6 rokov veku (pri splnení ďalších zákonných

⁸ Dopĺňame, že osobný mzdový bod vyjadruje pomer medzi osobným vymeriavacím základom (t. j. ročným príjmom z ktorého platil poistenc poistné na dôchodkové poistenie) a sumou všeobecného vymeriavacieho základu (t. j. 12 – násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR) za príslušný kalendárny rok. Pre rok 2017 je priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR stanovená na 954 € a pre rok 2018 sa odhaduje na úrovni viac ako 1000 €.

podmienok uvedených v § 15 ods. 1 písm. c) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) nie je povinný na účely vzniku dôchodkového poistenia, ktoré odvodovou participáciou zaisťuje štát (tzv. kategória poistenca štátu) podávať prihlášku na uvedené dôchodkové poistenie za predpokladu (vrátane vyhlásenia fyzickej osoby na účely dôchodkového poistenia z dôvodu riadnej starostlivosti o dieťa do 6 rokov jeho veku⁹), že mu vznikol nárok na rodičovský príspevok, ktorý vo svojej dávkovej schéme obsahuje požiadavku riadnej starostlivosti o dieťa. Ak rodič starajúci sa o dieťa nemá nárok na rodičovský príspevok, tak prihlášku za účelom vzniku dôchodkového poistenia podať naďalej musí. Rovnako podania prihlášky nie je zbavený rodič, ktorý sa odhlási z dôchodkového poistenia, ktoré vzniklo z dôvodu starostlivosti o dieťa. Dodávame, že z uvedeného dôvodu vzniká dôchodkové poistenie (s odvodovou participáciou štátu) iba tomu rodičovi, ktorý má priznaný nárok na rodičovský dôchodok, a to aj ak by sa o dieťa starali obaja rodičia. Ak ani jeden z rodičov nemá priznaný rodičovský príspevok, tak vznik dôchodkového poistenia (s odvodovou participáciou štátu) je naďalej podmienený podaním prihlášky na dôchodkové poistenie z dôvodu uvedenej riadnej starostlivosti o dieťa do 6 rokov veku. Prihláškou nie je možné založiť vznik dôchodkového poistenia ex tunc (t. j. ak by starostlivosť predchádzala podaniu prihlášky), najskôr toto poistenie (resp. poisťný vzťah) vzniká podaním uvedenej prihlášky. Prihlášku a odhlášku na dôchodkové poistenie z uvedeného dôvodu je možné iba elektronicky vyplniť ale nie elektronicky zaslať na mieste príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne, čo možno pokladať v nastupujúcej digitálnej dobe za veľký nedostatok nemožnosti podávať dokumenty dostupné v elektronickej forme aj elektronickými komunikačnými prostriedkami.

Od rovnakej notifikačnej povinnosti je oslobodený aj rodič starajúci sa o dieťa do 6 rokov veku, ktorý začne popri starostlivosti vykonávať zárobkovú činnosť zakladajúcu mu povinné dôchodkové poistenie (rovnako to platí aj v prípade ukončenia výkonu takejto zárobkovej činnosti), keďže Sociálna poisťovňa sa o tejto skutočnosti dozvedá plnením notifikačnej povinnosti buď zamestnávateľa alebo vo vzťahu k výkonu samostatnej zárobkovej

⁹ Pozri k tomu <https://www.socpoist.sk/vznik-dochodkového-poistenia-poistenca-statu/55381s#06>, navštívené dňa 28. 1. 2019.

činnosti rámci svojej činnosti (plnením povinností Ministerstva vnútra SR a Finančného riaditeľstva SR podľa § 233 ods. 10 č. 461/2003 Z. z.).

Znižovanie notifikačných a evidenčných povinností poistencov a platiteľov poistného nie je ale veľmi výrazné, predpokladáme, že k jeho rozmachu dôjde, keď sa uskutoční celá rozsiahla informatizácia verejnej správy a údaje a dáta bude možné v rámci elektronickej kompatibility vymieňať medzi dotknutými orgánmi štátnej správy, verejnoprávnymi inštitúciami a právnickými osobami. V súčasnosti sa intenzívne elektronizujú dokumenty potrebné na plnenie zákonných povinností poistencov a platiteľov poistného a zriaďujú sa im za týmto účelom elektronicke prístupové body (najmä eportály), ktoré nevyžadujú takú vysokú mieru elektronickej autentifikácie ako je to v prípade zaručeného elektronickeho podpisu a pečate (regulovaných zákonom č. 215/2002 Z. z.).

4 POSILNENIE KONTROLNEJ ČINNOSTI

Právna úprava poistných systémov zakotvuje pri súčasnom zavádzaní informačných technológií kvantitatívne ako aj kvalitatívne rozširovanie kontrolných činností pri výkone poistných systémov, a ak odhliadneme od vnútornej kontroly nositeľa poistného systému, tak je to jednak rozširovanie subjektov dohliadajúcich na legálnosť výkonu poistného systému¹⁰ a jednak prehlbovanie kontrolovaných povinností uložených účastníkom sociálnopoist'ovacieho právneho vzťahu vrátane kontrolovaných období (najmä vo vzťahu k plneniu základnej povinnosti účastníkov týchto vzťahov ako je plnenie príspevkovej povinnosti).

V systéme starobného dôchodkového sporenia (regulovaného zákonom č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení) kontrolujú, resp. dohliadajú na niektoré činnosti dôchodkových správcoských spoločností okrem depozitára (kontrolujúceho predovšetkým nakladanie s majetkom dôchodkového fondu podľa zákona a štatútu fondu) aj sporitelia prostredníctvom výpisov z osobného dôchodkového účtu (alebo účtov, keďže

¹⁰ Napríklad Úrad pre dohľad na zdravotnou starostlivosťou vykonáva kontrolné oprávnenia voči zdravotným poisťovniam; Národná banka Slovenska supervíziu kontrolu voči dôchodkovým správcoským spoločnostiam či doplnkovým dôchodkovým spoločnostiam.

sporiteľ môže mať zriadené maximálne dva osobné dôchodkové účty, ak sporiť v dvoch dôchodkových fondoch), ktoré ho informujú o aktuálnej hodnote účtu, o zápisoch povinných či dobrovoľných príspevkov, počte evidovaných dôchodkových jednotiek vrátane jej aktuálnej hodnoty a príslušných odplátach za vedenie účtu, správu daného dôchodkového fondu a zhodnotenie majetku vo fonde.

Obdobne je tomu tak aj v systéme doplnkového dôchodkového sporenia (regulovaného zákonom č. 650/2004 Z. z.), pričom v tomto systéme sa účet označuje ako osobný účet účastníka vedený pre každú účastnícku zmluvu a dôchodkové jednotky sú doplnkovými dôchodkovými jednotkami. Zákon č. 109/2018 Z. z. účinný od januára 2019 k naznačenej problematike zavádza takmer výlučnú elektronickú komunikáciu doplnkovej dôchodkovej spoločnosti s jej účastníkom, a to vo vzťahu k zasielaniu výpisu z osobného účtu (do dvoch mesiacov po uplynutí kalendárneho roka), výkazu predpokladaných dôchodkových dávok (obsahuje predovšetkým informácie o príspevkoch účastníka a príspevkoch zamestnávateľa k určitému dňu, ktoré boli pripísané na osobný účet účastníka počas posledných 12 mesiacov, o hodnote účtu účastníka za uvedené obdobie, o významných zmenách ovplyvňujúcich predpokladané dôchodkové dávky a o prognózach na budúce vyplácanie doplnkových dôchodkových dávok tak v podobe optimistického ako aj pesimistického scenára vzhľadom na možné ekonomické východiská, informáciu o tom, kde možno získať ďalšie informácie napr. o pravidlách investovania doplnkového dôchodkového fondu a dávkach z tohto sporiaceho systému, alebo správu o investičnej politike spoločnosti, ročnú správu o hospodárení s vlastným majetkom a majetkom v doplnkových dôchodkových fondoch a účtovnú závierku), ktoré posiela na poslednú známu adresu elektronickej pošty účastníka a sprístupňuje ich prostredníctvom bezplatného pasívneho elektronického prístupu k jeho osobnému účtu. Súčasne zostáva zachovaná možnosť zasielania výpisu z osobného účtu a výkazu predpokladaných dôchodkových dávok v listinnej podobe na základe žiadosti účastníka, a to na adresu ním uvedenú v žiadosti, inak na poslednú známu adresu trvalého pobytu.

Porovnateľne s vyššie uvedenými dôchodkovými systémami je legálne vyjadrená kontrolná úroveň poistenca (sociálneho poistenia) k nositeľovi tohto

poistenia, k Sociálnej poisťovni. Podľa § 226 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. je Sociálna poisťovňa povinná viesť pre poistenca individuálny účet a umožniť mu prostredníctvom svojej webstránky (<https://esluzby.socpoist.sk>) bezplatný pasívny prístup k informáciám o zmenách stavu tohto účtu od roku 2004. Predpokladom získania prístupu k individuálnemu účtu je po overení totožnosti osobné podpísanie Dohody o používaní elektronických služieb¹¹ a následné pridelenie prístupovej GRID karty. Obsah informácie o zmenách stavu individuálneho účtu určuje opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 157/2004 Z. z., pričom poistenec si môže týmto elektronickým prístupom kontrolovať a verifikovať okrem zvyčajných personálnych údajov dátum vzniku, prerušenia a zániku dôchodkového poistenia a nemocenského poistenia za kalendárne roky obdobia dôchodkového poistenia vznik a zánik dôchodkového poistenia v jednotlivých kalendárnych rokoch vrátane trvania týchto období dôchodkového poistenia a parametrických dávkových údajov z nich vypočítaných (vymeriavacích základov na platenie poisťného, OMB, počtu dní poistenia, všeobecnom vymeriavacom základe) a údaje, či boli príslušné druhy poisťného odvedené.

Obdobne majú aj zdravotné poisťovne vytvorené neformalizované elektronické komunikačné portály rôznej úrovne poskytovaných služieb, ktoré označujú ako „ePobočka“. Tieto portály umožňujú poistencovi (resp. platiteľovi poisťného) získať najmä prehľad o stave saldokonta, predpisoch a platbách, prehľad výsledkov ročného zúčtovania, možnosť podať otázku a námietku k ročnému zúčtovaniu vrátane odpovede na ňu, uhrádzať poisťné prostredníctvom internetbankingu vrátane prípadného dlžného poisťného, požiadať o niektoré služby (potvrdenia a splátkový kalendár), plniť viaceré zákonné oznamovacie povinnosti a prehľady o liekoch (v poslednom období užívaných alebo do budúcnosti predpísovaných vrátane ich úhrad).

V oblasti zdravotníctva na národnej úrovni bol v roku 2018 zavedený národný zdravotnícky informačný systém („ezdravie“) rámcovo regulovaný zákonom č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme. Tento systém je spravovaný Národným centrom zdravotníckych informácií. Funkcionality tohto informačného systému (najmä e-recept,

¹¹ Formulár dostupný z: <https://esluzby.socpoist.sk/portal/#/>, navštívené dňa 26. 1. 2019.

evyšetrovanie, elektronická zdravotná knižka, elektronické preukazy zdravotníckych pracovníkov) prezentuje Národné centrum zdravotníckych informácií na portáli www.ezdravotnictvo.sk.

V súvislosti so zavádzaním národného zdravotníckeho informačného systému je osobitne verejnosti prezentovaný informačný systém elektronická zdravotná knižka občana (súbor údajov zo zdravotnej dokumentácie osoby), ktorý taktiež spravuje Národné centrum zdravotníckych informácií. Každá elektronická zdravotná knižka občana je vedená v Národnom registri elektronických zdravotných knižiek. Podľa § 5 zákona č. 153/2013 Z. z. prostredníctvom elektronickej zdravotnej knižky zaznamenávajú zákonom určení (ošetrojúci) zdravotnícki pracovníci v rámci poskytovateľov zdravotnej starostlivosti údaje v zákonom definovanom rozsahu¹². Do elektronickej zdravotnej knižky občana určení zdravotnícki pracovníci pristupujú po autentifikácii v Národnom zdravotníckom informačnom systéme (ezdravie) elektronickým preukazom zdravotníckeho pracovníka (ePZP) a po vložení občianskeho preukazu s elektronickým čipom alebo dokladu o pobyte s elektronickým čipom občana-pacienta do technického zariadenia poskytovateľa zdravotnej starostlivosti. Tento systém výrazne prispeje k efektívnejšiemu nakladaniu s finančných prostriedkov pri úhrade zdravotných výkonov, liekov a zdravotníckych pomôcok.

5 ZÁVER

V návrhu Odporúčania Rady EÚ o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby sa poukazuje okrem iného na skutočnosť (bod č. 14 a nasledujúce), že systémy sociálnej ochrany spravidla nevedia zaistiť faktický a aj primeraný prístup k sociálnej ochrane všetkým pracovníkom a samostatne zárobkovo činným osobám vrátane nových skupín osôb pracujúcich v nových atypických pracovnoprávných vzťahoch

¹² Rozsah zákonných údajov je tvorený najmä zo záznamov o preventívnej prehliadke, o výsledku vyšetrovania, o zásahu pri poskytnutí neodkladnej zdravotnej starostlivosti, o odporúčaní všeobecného lekára na špecializovanú zdravotnú starostlivosť, o odporúčaní ošetrojúceho lekára na prijatie do ústavnej zdravotnej starostlivosti, o poskytnutej ambulantnej zdravotnej starostlivosti, o prepustení pacienta z ústavnej zdravotnej starostlivosti (prepúšťacia správa), o predpísaní a výdaji lieku a zdravotnej pomôcky a napokon z medikačného záznamu ako súčasť prepúšťacej správy a záznamu z vyšetrovania.

(ako sú práca na vyžiadanie, práca za poukážky a na základe digitálnych platforiem). Primeranosť je v tomto návrhu dokumentu chápaná tak vo vzťahu k dávkovým plneniam, na ktoré majú nárok zamestnanci v klasickom pracovnom pomere ako aj vo vzťahu k zachovaniu dôstojnej životnej úrovni a ochranou pred chudobou.

Práca realizovaná v naznačených atypických pracovnoprávných vzťahoch (resp. na základe neštandardných zmlúv), na ktorú nereaguje alebo nedostatočne reaguje systém sociálnej ochrany vrátane poistného systému z pohľadu zaistenia primeranej sociálnej ochrany narúša ideu sociálnej súdržnosti, v ktorej pramení princíp solidarity a v rámci neho medzigeneračná a intra-generačná solidarita.

Z poznania o nevyhnutnosti uskutočnenia zmien aj v poistných systémoch v dôsledku nových informačných technológií je zjavné, že zmeny by sa mali uskutočniť s primárnym sledovaným cieľom dosiahnuť pružnejšie poistné systémy. Aby poistné systémy reagovali na bez potreby výraznejších legislatívnych zásahov na rôzne nové formy výkonu zárobkovej činnosti poskytnutím určitej úrovne sociálnej ochrany ako výsledku spoločenského konsenzu a súčasne aby zavádzaním kontrolných prvkov a prvkov užšieho prepojenia medzi účastníkom systému a nositeľom poistného systému dosahovali viac transparentnosti a poskytovania rýchlych a dostupných služieb podporujúcich ochranu práv účastníka v procese nadobúdania sociálnej ochrany ako aj uplatnenia už nadobudnutých jeho práv.

Informačné technológie po ich implementácii do systémových vzťahov poistných systémov by mali priniesť očakávané pozitívne aspekty v podobe okamžitej on-line dostupnosti a kontroly realizácie prvkov v poistných a dávkových vzťahoch, rýchlejšiu administráciu podaní v (správnych a osobitných) konaniach vrátane plnenia širokého rozsahu oznamovacích a notifikačných povinností, rýchlejšiu reakciu a adaptabilitu na zákonodarcom prijímané legislatívne opatrenia (ak sa dotýkajú veľkého počtu účastníkov), efektívnejšie vykonávanie kontrol nositeľom poistného systému vrátane verifikácie samotným účastníkom (najmä platiteľom odvodov), identifikáciu účastníka so sociálnymi cieľmi daného systému (najmä pri individuálnych dôchodkových schémach podporených fakultatívnym vstupom alebo aj účasťou), výmenu údajov a dokumentov medzi príslušnými inštitúciami

bez aktívnej súčinnosti účastníka a napokon transparentnosť nosných prvkov daného systému (napr. zverejňovanie cenových ponúk/cenníkov, zoznamov poskytovateľov služieb, dlžníkov, uskutočnených úkonov v danej agende, zriaďovanie individuálnych účtov on-line).

Informatizácia nevyvoláva len pozitívne aspekty, ale prináša aj potenciálne negatívne aspekty, a to najmä všeobecne známe negatíva ako sú zlyhanie informačných systémov, zneužitie údajov informačných systémov alebo opakovane vyvolávané náklady v súvislosti s neustálym technologickým pokrokom a aktualizáciou bezpečnostných protokolov. K negatívam osobitného charakteru radíme zníženie sociálneho rozmeru a zúženie funkcií dávkových plnení, ktoré bude spôsobené schematickým zjednodušením imanentným pre informačné technológie, ktoré pracujú len medzi určitých algoritmov s predvídanými vstupmi a výstupmi. Osobitne to platí pre dávky, ktorých dávkové schémy sú založené na fakultatívnosti a správnom uvážení (individualizujúcom sociálne potreby a odkázanosť jednotlivca).

V centre našej pozornosti bola analýza súčasnej právnej úpravy fyzických osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako príklad zložitej a spravidla aj pochybnéj sociálnoprávnej ochrany poskytovanej jednému druhu atypických pracovnoprávných vzťahov, ktoré v právnom poriadku SR majú dlhú tradíciu a ktoré predznačujú problematickosť implementácie nových atypických pracovnoprávných vzťahov podmienených digitálnou dobou. Sme názoru, že fyzické osoby vykonávajúce činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa majú podliehať obligatórnej participácii na systémoch sociálnej ochrany, ale za podmienok, ktoré budú založené buď na mechanizme ročného zúčtovania preddavkov (*stanoví sa „nízka“ príjmová hranica ktorej prekročením vznikne obligatórna participácia na určených poisťných systémoch, resp. sa táto sa táto participácia ukončí*)¹³ alebo na kvalitatívne iných požiadavkách spätých so vznikom povinnej participácie na zvolených poisťných systémoch (najmä definovaním požiadavky vymedzujúcej pojem

¹³ Dňa 23. októbra 2018 prijal slovenský zákonodarca zákon, ktorým sa s účinnosťou od roku 2021 zavádza platenie preddavkov poisťného na sociálne poistenie s ich následným ročným zúčtovaním v roku 2022. Schválené znenie zákona dostupné z: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon & MasterID=6832>, navštívené dňa 25. novembra 2018.

„režazenia“ dohôd, požiadavky na dobu trvania konkrétnej dohody a napokon výšky odmeny (resp. príjmu) plynúceho z konkrétnej dohody).

Len jedna systémová zmena v poisťných systémoch, akou bolo definíčné previazanie poisťnej kategórie zamestnanca na daňovú klasifikáciu príjmov zo závislej činnosti (vrátane osobitnej úpravy dohodárov), dokázala vyvolať kontroverzie či nedostatky v nastavení a funkciách sociálnopoisťovacieho právneho vzťahu v podmienkach SR. Potom aké problémy či nedostatky možno očakávať od systémových nastavení vyvolaných novými digitálnymi platformami výkonu zárobkovej činnosti v poisťných a dávkových vzťahoch. Rozhodne musí byť predmetom ďalšej odbornej diskusie priznanie rozsahu a formy participácie v (príspevkových) poisťných systémoch pre jednotlivé druhy výkonu zárobkovej činnosti v atypických pracovnoprávných vzťahov podmienených digitálnymi platformami. Nakoľko participácia v poisťných systémoch SR sa odvíja od zdaniteľných príjmom, tak táto situácia nastane čoskoro, keďže už v roku 2018 boli v daňovej oblasti uskutočnené prvé kroky k identifikácii digitálnych platforiem a k zdaneniu príjmov zo služieb digitálnych platforiem. Generálny cieľ naznačených odborných diskusií je stanovený ako priznanie primeranej úrovne sociálnej ochrany všetkým formám pracovnoprávných vzťahov a minimálne ho identifikujeme v preambule a v zásade č. 12 a 16 Európskeho piliera sociálnych práv¹⁴ a v samotnej podstate návrhu Odporúčania Rady EÚ o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby.

¹⁴ Pilier sociálnych práv bol vyhlásený a podpísaný Európskou komisiou, Európskym parlamentom a Radou EÚ dňa 17. novembra 2017 na Sociálnom summite pre spravodlivé pracovné miesta a rast v Göteborgu.

Postavenie osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch a v systéme sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky

Zuzana Macková

„Obyčajný učiteľ učí. Dobrý učiteľ vysvetľuje. Vynikajúci učiteľ demonštruje. Veľký učiteľ inšpiruje“. /W. A. Ward (1921–1994): *Fountains of Faith* (1970)/.

Anotace

Príspevok se nebojí kriticky pojmenovať niektoré nešvary dnešnej doby. Zďaleka nejde pouzť o text právneho charakteru, ale o text interdisciplinárnej povahy hľadajúci argumenty v stěžejných textoch súčasnej i dávnejších mysliteľov, a to nejen právnikov. Důraz je kladen na právnu úpravu osôb se zdravotným postihnutím. Dochází k analýze souladnosti účinné právnej úpravy Slovenskej republiky se závazky plynoucími z právnych dokumentů mezinárodní povahy. Autorka k závěru statě uvádí návrhy *de lege ferenda*. Na samotném konci pak jasně odmítá pozici soukromého vlastnictví, jakožto hodnoty stojící vedle, či dokonce nad hodnotou, již označujeme termínem *lidská důstojnost*.

Klíčová slova

Lidská důstojnost; sociální stát; kritika kapitalismu a globalizace; osoba se zdravotním postihnutím; zaměstnanec se zdravotním postihnutím; sociální zabezpečení osôb se zdravotním postihnutím; návrhy *de lege ferenda*.

Annotation

The contribution is not afraid to name some discords of the present time. From afar, it is not text of a sole legal character, but rather of an interdisciplinary nature looking for arguments in key works of contemporary as well as former thinkers, not necessarily lawyers. The legal regulation of disabled persons has been accented. Accordance of an effective legislation of the Slovak Republic with obligations arising from legal documents of an international nature has been analysed. The author states *de lege ferenda* proposals

in the conclusion of her article. At the very end, she clearly refuses position of private ownership as a value standing aside, or even beyond the value being designated as the concept of *human dignity*.

Keywords

Human Dignity; Social State; Criticism of Capitalism and Globalisation; Disabled Person; Disabled Employee; Social Security of Disabled Persons; Proposals *de lege ferenda*.

1 ÚVOD

November 1989 podnietil v bývalom Československu pod vplyvom paradigmy neoliberalizmu a presadzovania myšlienky tzv. washingtonského konsenzu,¹ zásadné spoločenské zmeny týkajúce sa nielen politickej, ekonomickej, ale i sociálnej oblasti. V rozpätí rokov 1989 až 1998 v európskom priestore vrátane novo vzniknutej Slovenskej republiky sa tzv. tretia cesta² snažila o podporu prechodu z centrálne plánovaného hospodárstva na trhovú ekonomiku s cieľom pridať jej sociálny rozmer. Výsledkom bolo prijatie **Koncepcie transformácie sociálnej sféry Slovenskej republiky (1996)** vychádzajúcej z dlhodobých skúseností vývinu sociálnej politiky a systémov sociálneho zabezpečenia vyspelých krajín najmä západnej Európy po 2. svetovej vojne. Hlavným cieľom bolo vybudovanie **viacpilierovej sústavy sociálneho zabezpečenia** pozostávajúcej z **troch častí**, a to zo **systému (verejnoprávneho) sociálneho poistenia**,³ **systému štátnej sociálnej**

¹ Ide o súbor „dobrých rád“ Medzinárodného menovaného fondu, Svetovej banky a amerického ministerstva financií pre rozvojové krajiny, aby dosiahli rast, resp. aby sa dostali z dlhovej krízy 80. rokov 20. storočia. Dopady týchto programov sú známe pod pojmom tzv. stratená dekáda rozvojových krajín, pretože dlh týchto krajín (ako napr. Brazília, Venezuela, Filipíny, Srí Lanka, atď.) sa zvýšil do takej miery, že im nezostali žiadne prostriedky na rozvoj a sociálne záležitosti. Uvedené sa v súčasnosti (po 29. rokoch od roku 1989) prejavuje aj u nás a v ostatných krajinách strednej a východnej Európy.

² MACKOVÁ, Z. *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Bratislava, 2001, s. 137. ISBN 80-7160-141-1.

³ Od 1. 1. 1993 účinný zákon NR SR č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia, ktorý bol k 31. 12. 1994 zrušený a od 1. 1. 1995 nadobudol účinnosť nový zákon NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého sa vykonávalo (len) nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie a od 1. 4. 2002 aj úrazové poistenie.

podpory a systému sociálnej pomoci zameraného najmä na pomoc osobám so zdravotným postihnutím. V tomto období sa presadzovala osobná participácia (*zodpovednosť*) občanov, ako aj zachovanie princípu sociálnej spravodlivosti a garancií štátu tam, kde je to nevyhnutné (*napr. garancia solventnosti verejných fondov, atď.*) a zároveň maximálne možný ústup od štátneho paternalizmu, ktorý sa najviac prejavil v neustále sa zhoršujúcej životnej a sociálnej situácii najzraniteľnejších skupín obyvateľstva, a to najmä rodín s nezaopatrenými, malými i ťažko zdravotne postihnutými deťmi, taktiež v prípade občanov ekonomicky činných so zdravotným postihnutím, ako aj poberateľov dôchodkov, najmä starobných, ale aj invalidných, atď.⁴

Slovenská republika sa stala súčasťou nielen procesu globalizácie, ale najmä súčasťou procesu európskej integrácie.⁵ Stali sme sa svedkami, že idealistický projekt rozširovania Európskej únie sa postupne scvrkol iba na čisto finančnú otázku, na dehonestujúce dohadovanie sa o eurách. Neustála honba za čoraz vyšším ekonomickým rastom, vyšším HDP, ktoré ako sa zdá, nemá vôbec nič spoločné so životom a spokojnosťou ľudí, sa stali hlavnými princípmi verejných politík ubezpečujúcich obyvateľstvo, že „*globalizácia je historická nevyhnutnosť a pre ľudstvo obrovské dobrodenie.*“⁶

Základné problémy sociálnej ochrany obyvateľstva Slovenskej republiky boli zredukované (*a naďalej sú*) na ekonomické kritériá bez akéhokoľvek zreteľa dopadu na domáce obyvateľstvo.⁷ „*Sociálny systém sa stal tichým komplicom prenosu maxima trhových rizík z firiem na zamestnancov.*“⁸ Výsledkom je obrovský nárast chudobného obyvateľstva⁹ najmä z radov najzraniteľnejších skupín,

⁴ MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 1. vyd. Heuréka, 2009, s. 50–64. ISBN 978-80-89122-53-0.

⁵ Slovenská republika vstúpila do EÚ 1. mája 2004.

⁶ KORTEN, David C. *Keď korporácie vládnu svetu*. 2001, s. 12. ISBN 80-968603-0-5.

⁷ Pozri MACKOVÁ, Z. Kam smeruje sociálne zabezpečenie v Slovenskej republike a kde zostali hlavné princípy? (sloboda, rovnosť, sociálna spravodlivosť a sociálna solidarita). In: *Analýza vývojových trendov v systéme sociálneho zabezpečenia. Materiály z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 24.–25. novembra 2016 v Bratislave v rámci riešenia programu výskumu a vývoja APVV-15-0456 „Dlhodobé a recentné tendencie vývoja pozitívneho práva vo vybraných odvetviach právneho poriadku“*. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, 2016, s. 36–53. ISBN 978-80-89607-50-1.

⁸ KELLER, J. *Tri sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: SLON, 2010, s. 43. ISBN 978-80-7419-031-5.

⁹ *Na Slovensku je ohrozených rizikom chudoby 12,7 % obyvateľov, čo predstavuje cca 670 tisíc osôb*. Dostupné z: <http://finweb.hnonline.sk/ekonomika/951292-statisice-slovakov-ohrozuj> [cit. 27. 4. 2017].

medzi ktoré nesporne patria nielen rodiny s malými a zdravotne postihnutými nezaopatrenými deťmi, ale aj dospelé osoby so zdravotným postihnutím, osoby dlhodobo nezamestnané, osoby v pred dôchodkovom veku, poberatelia dôchodkových dávok, napr. starobných, predčasných starobných dôchodkov a invalidných dôchodkov, atď.

Zdá sa, akoby Európania (*nielen my na Slovensku sme*) zabudli, že **kapitalizmus 19. storočia zbabel spoločenského postavenia každého, kto nemal ekonomickú funkciu** (napr. matky s malými deťmi, zdravotne postihnutých, chorých, starých, nezamestnaných, atď.) a že **to bol práve kapitalizmus, ktorý bol príčinou prvej a druhej svetovej vojny**, v ktorej „vysokoškolsky úspešní odborníci“ najmä z oblasti „zvrátenej medicíny“¹⁰ (*tzv. kati – Mengele, Karl Brant, Viktor Brack – navrhli sterilizáciu pre 3 milióny Židov pomocou röntgenových lúčov*) rozhodovali o tom, „kto si zaslúži a nezaslúži žiť“ (*t.j. o tých najslabších a najbezbrannejších, nevyliciteľne chorých, mentálne a telesne postihnutých, väzňoch – deťoch, ženách, starých, chorých, atď.*). Prírodné práva človeka a občana vrátane práva na ľudskú dôstojnosť priznal každému človeku vrátane ľudí so zdravotným postihnutím až sociálny štát založený na princípe sociálnej solidarity a sociálnej súdržnosti spoločnosti, ktorý sa začal formovať v Európe po druhej svetovej vojne.

2 CHARAKTER SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Model sociálnej politiky Slovenskej republiky (*d ďalej len „SR“*) je zakotvený v článku 55 Ústavy SR, v zmysle ktorého „*hospodárstvo SR sa zakladá na princípoch sociálne a ekologicky orientovanej trhovej ekonomiky*“. Sociálny štát zaväzuje jedinca k účasti na spoločnom zvládnutí života a jeho cieľom je vytvoriť určitý sociálny systém založený na princípe sociálnej spravodlivosti. Takýto štát je povinný zachovávať sociálnu rovnosť a spravodlivosť a zabezpečiť všeobecný blahobyť. Pojem „sociálny“ zaväzuje štát, aby v určitej forme zabezpečil všetkých občanov v prípade určitých rizikových životných situáciách, napr. v chorobe, starobe, pri pracovnom úraze, nezamestnanosti, invalidite, atď. Sociálny štát nezabezpečuje iba základné práva, ale je povinný pozitívne vyvíjať „sociálnu aktivitu“ a vytvárať sociálny systém zameraný na realizáciu sociálnej spravodlivosti. **Musí pôsobiť proti ekonomickej**

¹⁰ SABOL, M. Zvrátená medicína. *Historická revue*, 2012, č. 5, s. 54.

núdzi každého občana a prispievať k spravodlivému vyrovnávaniu medzi ekonomicky a sociálne slabšími a silnejšími. Politika každého štátu, ktorý chce byť sociálnym, musí pozerat' do budúcnosti a musí byť výzvou zmeniť hospodárske a sociálne podmienky a tým garantovať hmotné zabezpečenie a slobodu. **Práve dnes v čase europeizácie a globalizácie nemožno znižovať význam sociálneho pôsobenia štátu, ale naopak, je nevyhnutne potrebné jeho sociálne pôsobenie v nových dimenziách, s novými prostriedkami a intenzitou, najmä v oblasti vyrovnávania a stabilizácie sociálnych podmienok.**¹¹

Avšak tzv. reforma¹² sociálnej oblasti (v roku 2004) týkajúca sa najmä sociálneho a zdravotného poistenia (ako aj systému štátnej sociálnej podpory i sociálnej pomoci) vo svojej podstate znamenala **posun nielen od verejného práva k právu súkromnému,**¹³ ale slovami prof. I. Tomeša „*ideály spoločnosti chamtivosti nahradili predchádzajúce ideály spoločnosti blahobytu, ktoré sa v európskom priestore presadili po 2. svetovej vojne*“.

Všetky tieto skutočnosti sa zákonite prejavili aj v každodennom živote našej spoločnosti a negatívne zasiahli najmä do života ľudí so zdravotným postihnutím, ktorí majú rovnaké sny, túžby a práva ako ostatní členovia spoločnosti.

3 VYMEDZENIE POJMU OSOBA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Na realizáciu životných cieľov a aktivitu každého jednotlivca je nevyhnutnosťou. **„zdravie ako stav úplnej fyzickej, psychickej a sociálnej**

¹¹ MACKOVÁ, op. cit. s. 26.

¹² Pozri KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. Praha 1981, s. 595; KLIMEŠ, L. *Akademický slovník cudzích slov*. Praha: Academia Praha 1997, s. 652. **Reforma znamená úpravu, zmenu, premenu nejakého stavu, poriadku, najmä verejného zariadenia smerujúcu k jeho zlepšeniu, ktorá sa však nedotýka jeho podstaty.**

¹³ Pozri čl. 39 ods. 1 Ústavy SR „*právo občana na primerané hmotné zabezpečenie v chorobe, starobe a pri strate živiťela rodiny*“ a ods. 2 „*právo každého na pomoc...atd.*“ a porovnaj zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 43/2005 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov a zákon č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov, ako aj systém sociálnych služieb a príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia po 1. 1. 2009 a systém sociálnej pomoci po 1. 1. 2004 i po 1. 1. 2014 – t. j. dávky v hmotnej núdzi.

pohody, ktorý je výsledkom súladu vzájomného pôsobenia organizmu a prostredia“.¹⁴ Zdravý človek si mnohokrát uvedomí a spozná hodnotu zdravia iba vďaka chorobe (*Herakleitos*).

Svetová zdravotnícka organizácia (*WHO*) v spolupráci so Svetovou bankou (*WB*) uvádza, že asi 15 % svetovej populácie – t. j. **viac ako 1 miliarda ľudí žije s nejakou formou zdravotného postihnutia** a 50 % z nich je starších ako 60 rokov. Približne 2 až 4 % majú takú formu postihnutia, ktorá významne obmedzuje ich každodenný život.¹⁵ **V Európskej únii (EÚ)** trpí nejakou formou zdravotného postihnutia od mierneho po závažné okolo 80 miliónov ľudí, t. j. **každý šiesty človek EÚ**, avšak vzhľadom na starnutie obyvateľstva EÚ sa očakáva, že tento počet do roku 2020 sa zvýši až na 120 miliónov.¹⁶ Väčšina týchto osôb veľmi často nemá vôbec možnosť zúčastňovať sa spoločenského a hospodárskeho života, a to nielen z dôvodu fyzických alebo iných prekážok (*bariér*), ale častokrát aj z dôvodu diskriminácie.¹⁷

Vzhľadom na to, že osoby so zdravotným postihnutím nepredstavujú homogénnu skupinu, môžu ju tvoriť jednotlivci s rôznym fyzickým alebo mentálnym postihnutím, pričom sa tu zaraďujú aj osoby trpiace s psychickými poruchami.¹⁸

Vymedzenie pojmu zdravotného postihnutia (*disability*) je pomerne komplikované, pretože sa neustále vyvíja. V súvislosti so zdravotným postihnutím sa môžeme stretnúť aj s pojmom „hendikep“ (*handicap*), ktorým sa označuje „*strata alebo obmedzenie príležitostí mať rovnaký podiel na živote spoločnosti ako ostatní. Ide o nezhodu medzi osobou s postihnutím a prostredím. Kladie dôraz na nedostatky prostredia a niektorých druhov organizovanej činnosti spoločnosti (napr. šírenie*

¹⁴ MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín: Heuréka, 2012, s. 166–167. ISBN 978-80-89122-77-6.

¹⁵ REPKOVÁ, K. a D. SEDLÁKOVÁ. *Zdravotné postihnutie – fakty, čísla a výskumné zistenia v medzinárodnom a národnom kontexte*. Bratislava, 2012, 75 s. ISBN 978-80-970993-9-8.

¹⁶ *European Commission – PRESS RELEASES – Press release – Komisia v... Dostupné z: <http://europa.eu/rapid/press-release-IP-16-1654-sk.htm>.*

¹⁷ *Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014–2020*, s. 5.

¹⁸ KOMENDOVÁ, J. Úprava pracovných podmienok osôb se zdravotným postihnutím v medzinárodných dokumentoch. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, roč. 16, č. 1, s. 41 a 42. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpv/article/view/7106>

informácií, dorozumievanie, vzdelávanie, atď.), ktoré zdravotne postihnutým osobám bránia, aby ich využívali vo svoj prospech za rovnakých podmienok“.¹⁹

Avšak pojem zdravotné postihnutie možno vymedziť ako výsledok vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a bariérami v prostredí, ktoré im bráni plnohodnotne sa zúčastňovať na živote v spoločnosti na rovnakom základe s jej ostatnými členmi.²⁰ Súdny dvor Európskej únie v právnej veci *Chacón Navas*²¹ rozlíšil pojmy choroba a zdravotné postihnutie a prvýkrát zadefinoval, že „*zdravotné postihnutie nie je chorobou...a na to, aby išlo o zdravotné postihnutie, musí byť pravdepodobné, že toto obmedzenie bude dlhodobé*“. Zdravotné postihnutie sa vníma ako medicínsky model zdravotného postihnutia a zároveň aj ako model sociálny, pretože ide o neschopnosť spoločenského prostredia prispôbiť sa potrebám ľudí s postihnutím alebo oslabením určitej osobnej schopnosti. Súdny dvor vylúčil vzájomnú zameniteľnosť pojmov zdravotné postihnutie a choroba,²² avšak ich vzájomný vzťah nevysvetlil.

Možno konštatovať, že po 2. svetovej vojne sa objavuje názor, že je potrebné osobe so zdravotným postihnutím nielen pomáhať, ale ju aj začleňovať do spoločnosti. To znamená, že z objektu sa stáva subjekt a osoba so zdravotným postihnutím je predovšetkým človekom a až na druhom mieste objektom zdravotnej starostlivosti.

4 VNÚTROŠTÁTNA PRÁVNA ÚPRAVA

Osoby so zdravotným postihnutím pri realizácii občianskych a politických práv majú obdobné problémy ako ich ostatní spoluobčania v danej krajine, avšak v prípade realizácie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv je ich situácia aj v 21. storočí oveľa komplikovanejšia z dôvodu fyzických alebo iných prekážok spočívajúcich v predovšetkým v nedostatočnej kompenzácii ich zdravotného postihnutia, prípadne v priamej alebo nepriamej

¹⁹ Štandardné pravidlá na vytváranie rovnakých príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím (1993), s. 10.

²⁰ Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím, Preambula, písm. e) – oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 317/2010 Z. z.

²¹ *Chacón Navas* (C-13/05 zo dňa 11. 07. 2006, ods. 42 a 43).

²² *Chacón Navas* (C-13/05 zo dňa 11. 07. 2006, ods. 44).

diskriminácii prejavujúcej sa v oblasti zamestnávania, bývania, vzdelávania, ako aj v (ne)dostupnosti verejných služieb, dopravy, atď.

Ochrana ľudských práv osôb so zdravotným postihnutím je obsiahnutá v **ústavnom zákone č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd** (*ďalej len „Listina“*) ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky. V zmysle čl. 1 Listina²³ vychádza z nedotknuteľnosti a univerzálneho charakteru ľudských práv a v súlade s tým štát uznáva, prehlasuje a vytvára podmienky na ich realizáciu a potvrdzuje ich nescudziteľnosť a nezrušiteľnosť. V článku 3 je vyjadrený záväzok štátu zaručiť práva a slobody všetkým jednotlivcom bez akejkoľvek diskriminácie, a to aj napriek tomu, že uvedený článok neobsahuje výslovný zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia. Tento zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia je možné vyvodit' z dikcie slov „...*bez rozdielu...iného postavenia*“.²⁴

Právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a na osobitné pracovné podmienky, ako aj právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie s tým, že podrobnosti ustanoví zákon je priamo ustanovené v **čl. 29 Listiny**.

Taktiež podľa **článku 38 Ústavy Slovenskej republiky** uvedené subjekty majú tie isté práva, ktoré sú obsiahnuté v Listine základných práv a slobôd, t. j. „...*osoby zdravotne postihnuté*“ – t. j. fyzické osoby, ktoré z prirodzených (*tzv. biologických a zdravotných*) i spoločenských dôvodov sú oproti iným fyzickým osobám v určitej nevýhode – majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Osoby zdravotne postihnuté majú zároveň právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie. Táto ohrozená, resp. riziková skupina osôb má uvedené práva voči štátu, ktorý má povinnosť jej tieto práva zabezpečiť.

Podrobnosti o uvedených právach osôb so zdravotným postihnutím upravuje **Zákonník práce** – t. j. zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (*ďalej len „ZP“*) – zásadu rovnakého zaobchádzania zakotvuje

²³ Čl. 1 Listiny: „*Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.*“

²⁴ V zmysle čl. 3 Listiny sa „**základné práva a slobody zaručujú všetkým bez rozdielu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka...alebo iného postavenia**“.

najmä v článkoch 1 a 8 Základných zásad a v ustanovení § 13 ZP.²⁵ Možno konštatovať, že ZP vychádza zo smernice č. 76/207/EHS, ako aj zo smernice č. 2000/43/ES o rovnakom zaobchádzaní s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, ako aj zo smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti vrátane zákazu diskriminácie v závislosti od náboženstva, veku, zdravotného postihnutia a sexuálnej orientácie.

Významným prameňom práva upravujúcim túto oblasť je aj **zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou** a o zmene a doplnení niektorých zákonov (*antidiskriminačný zákon*) v znení neskorších predpisov, pretože vymedzuje základné pojmy, ako napr. „diskriminácie“, „priamej i nepriamej diskriminácie“, „obťažovanie“, ako aj „neoprávnený postih“. Zároveň vymedzuje prípady „prípustného rozdielneho zaobchádzania“. Napr. **diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia nie je** objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti. V zmysle novely²⁶ účinnej od 1. apríla 2013 sa **za diskrimináciu nepovažuje**

²⁵ Čl. 1 ZP: „Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (*antidiskriminačný zákon*). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného smýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činnosti vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná“.

Čl. 8 ZP: „... Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav...“.

²⁶ § 8a ods. 1 zákona č. 32/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (*antidiskriminačný zákon*) v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 8/2008 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

ani prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi verejnej správy alebo inými právnickými osobami smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku **alebo zdravotného postihnutia**, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Za dočasné vyrovnávacie opatrenia sa považujú najmä opatrenia

- a) zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín,
- b) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,
- c) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cieľených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.

Podrobnosti o uvedených právach ohrozenej kategórií zamestnancov – resp. osôb so zdravotným postihnutím upravuje aj **zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalšie právne normy upravujúce sociálne zabezpečenie, resp. sociálnu ochranu občanov, ako napr. **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** v znení neskorších predpisov, zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov, **zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia**²⁷ a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ako aj **zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách** a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (*živnostenskej zákon*) v znení neskorších predpisov a mnohé ďalšie

²⁷ „**Za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím** sa považuje osoba so zdravotným postihnutím s mierou funkčnej poruchy najmenej 50 %, pričom funkčná porucha predstavuje nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov“. Pozri § 2 zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

zákony týkajúce sa najmä poskytovania štátnych sociálnych dávok, ako napr. **zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na diet'a** a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, **zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku** v znení neskorších predpisov, atď. i dávok v hmotnej núdzi, napr. **zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, atď.

5 MEDZINÁRODNÁ PRÁVNA ÚPRAVA

Mimoriadny význam má **Všeobecná deklarácia ľudských práv** prijatá 10. decembra 1948 na III. Valnom zhromaždení OSN, ktorá ako prvý dokument svetového formátu determinuje najmä rozsah sociálnych práv.²⁸ Obdobným spôsobom sociálne práva sú zakotvené aj v **Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** (1966).²⁹

Problematika ochrany osôb so zdravotným postihnutím v súvislosti s realizáciou zásady rovnakého zaobchádzania je obsiahnutá aj vo viacerých **dohovoroch Medzinárodnej organizácie práce** (*d'alej len „MOP“*), ktoré Slovenská republika ratifikovala oveľa skôr, napr. Dohovor MOP č. 100/1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty,³⁰ Dohovor MOP č. 111/1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolaniach,³¹ ako aj Dohovor MOP

²⁸ Pozri **Článok 22** tohto dokumentu, ktorý zakotvuje, že „každý človek ako člen spoločnosti má právo na sociálne zabezpečenie a nárok na to, aby mu boli prostredníctvom národného úsilia i medzinárodnej spolupráce a v súlade s organizáciou a prostriedkami príslušného štátu, zabezpečené hospodárske, sociálne a kultúrne práva, nevyhnutné pre jeho dôstojnosť a slobodný rozvoj jeho osobnosti“ a **článok 25**, ktorý zakotvuje „právo každého na takú životnú úroveň, ktorá by bola v stave (schopná) zabezpečiť jeho zdravie a blahobyt, i zdravie a blahobyt jeho rodiny, rätajúc do toho najmä výživu, šatstvo, byt a lekársku starostlivosť ako aj nevyhnutné sociálne opatrenia (t. j. ide o *expressis verbis* vyjadrenie „ľudskej dôstojnosti“); právo na zabezpečenie v nezamestnanosti, v chorobe, pri nespôsobilosti pracovať, pri odvození, v starobe alebo v ostatných prípadoch straty zárobkových možností, ktoré nastali v dôsledku okolností, nezávislých na jeho vôľe“, atď.

²⁹ Pozri **článok 9** obsahujúci právo každého na sociálne zabezpečenie, **zabráňajúc do toho právo na sociálne poistenie**, **článok 11** zakotvujúci právo každého jednotlivca na primeranú životnú úroveň pre neho a jeho rodinu, ako aj **článok 12** ustanovujúci, že „zmluvné štáty uznávajú právo každého na najvyššiu dosiahnuteľnú úroveň fyzického a duševného zdravia“ a **zároveň štáty, ktoré tento pakt ratifikovali sa zaviazali urobiť na plné uskutočnenie tohto práva opatrenia, ktoré budú zabráňat vytvorenie podmienok, ktoré by zabezpečili všetkým lekársku pomoc a operateru v prípade choroby**.

³⁰ Oznámenie č. 450/1990 Zb.

³¹ Oznámenie č. 456/1990 Zb. a bod 37 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí SR č. 110/1997 Z. z.

č. 159/1983 o pracovnej rehabilitácii a zamestnávaní invalidných osôb,³² Dohovor MOP č. 90/1948 o nočnej práci mladých osôb zamestnávaných v priemysle,³³ Dohovor o právach diet'at'a,³⁴ atď.

Nemenej významným dokumentom obsahujúcim širokú ochranu sociálnych a hospodárskych práv je **Európska sociálna charta** (*d'alej len „ESCH“*), ktorá bola prijatá 18. októbra 1961 v Turíne, neskôr v roku 1996 bola revidovaná³⁵ a pre Slovenskú republiku nadobudla platnosť 1. júna 2009. V súlade s článkom K ods. 3 aj (revidovaná) Európska sociálna charta³⁶ v článku 15 ustanovuje právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti. V zmysle tohto článku sa Slovenská republika zaviazala zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím bez ohľadu na vek, na povahu a pôvod ich zdravotného postihnutia, účinný výkon práva na nezávislosť, sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti prijať predovšetkým potrebné opatrenia na poskytovanie poradenstva, výchovy a odborného vzdelávania a prípravy osobám so zdravotným postihnutím v rámci všeobecného systému všade, kde je to možné alebo, ak to možné nie je, prostredníctvom špecializovaných verejných alebo súkromných orgánov a podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré smeruje k nabádaniu zamestnávateľov najat' a udržať v zamestnaní osoby so zdravotným postihnutím v obvyklom pracovnom prostredí, a prispôbiť pracovné podmienky potrebám osôb so zdravotným postihnutím alebo, ak to nie je možné z dôvodu ich zdravotného postihnutia, usilovať sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa zdravotného postihnutia, pričom v určitých prípadoch také opatrenia môžu vyžadovať, resp. požiadať o pomoc špecializované umiestňovacie a podporné služby. Zároveň sa zaviazala podporovať plnú sociálnu integráciu osôb so zdravotným postihnutím a ich účasť na živote spoločnosti, najmä prostredníctvom opatrení zahŕňajúcich technickú pomoc, ktorá je zameraná na prekonanie komunikačných prekážok

³² Oznámenie č. 72/1985 Zb.

³³ Oznámenie č. 460/1990 Zb.

³⁴ Oznámenie č. 104/1991 Zb.

³⁵ Pozri oznámenie č. 329/1998 Zb. a oznámenie č. 273/2009 Zb.

³⁶ Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky o uzavretí Európskej sociálnej charty (revidovanej). Príloha k čiaske 95 – k oznámeniu č. 273/2009.

a prekážok mobility, a ktoré im umožnia prístup k doprave, bývaniu, kultúrnym činnostiam a vo chvíľach vyplnenia voľného času.

Zásada rovnakého zaobchádzania ako ústavná zásada, nielen pokiaľ ide o štátnu príslušnosť, ale najmä z hľadiska pohlavia a ďalších kritérií, ktorými sú vek, sociálny pôvod, etnický pôvod, viera, náboženstvo, zdravotné postihnutie a odlišná sexuálna orientácia je pozitívnym vyjadrením zákazu diskriminácie a je obsiahnutá v článku 13 Zmluvy Európskeho Spoločenstva. Právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti pracovného práva neznamena iba rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, ale aj rovnaké zaobchádzanie pri výkone zamestnania vrátane profesionálneho postupu a pracovných podmienok. Avšak zásada rovnakého zaobchádzania neznamena rovnako zaobchádzať s nerovným. Plné vyjadrenie tejto zásady najmä v prípade osôb zdravotne postihnutých v žiadnom prípade neznamena elimináciu zvýšenej právnej ochrany, ani neprípustnosť kvóta systému v prístupe k zamestnaniu. Uzatvorením Amsterdamskej zmluvy sa zásada rovnakého zaobchádzania premietla aj do článku 141 Zmluvy, kde do bodu 4 sa premietol nový právny základ pre opatrenia pozitívnej diskriminácie zamestnancov podľa pohlavia – išlo napr. o problém spojený s kvóta systémom. Podľa tohto článku „...s cieľom plne zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese zásada rovnakého zaobchádzania nebráni členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére“. Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami tvorí obsahovú súčasť primárneho práva EÚ a taktiež je konkretizovaná v jednotlivých smerniciach EÚ, napr. v smernici č. 76/207/EHS na uskutočnenie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami s ohľadom na prístup k zamestnaniu, odbornej príprave (odbornému výcviku), postupe v zamestnaní a vo vzťahu k pracovným podmienkam, v smernici č. 79/7/EHS o postupnom uskutočňovaní zásady rovnakého zaobchádzania mužov a žien v oblasti sociálneho zabezpečenia, v smernici č. 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci, v smernici č. 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový a etnický pôvod, v smernici č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný právny rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani – pričom

v zmysle odseku 20 tejto smernice vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôbenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napr. prispôbením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu. Práve táto smernica predpokladá pozitívnu diskrimináciu, ktorá je vo viacerých členských štátoch EÚ vyjadrená kvóta systémom v súvislosti so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľia majú v zmysle článku 5 tejto smernice vykonávať podľa potreby všetky opatrenia, aby osobe so zdravotným postihnutím umožnili účasť na pracovnej činnosti vrátane odbornej prípravy, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. V zmysle smernice sa bremeno nepovažuje za neúmerné, ak v rámci politiky zamestnanosti zdravotne postihnutých osôb je dostatočne kompenzované inými existujúcimi opatreniami, ako napríklad prispôbením priestorov, úpravou pracovného zaradenia, rozvrhom pracovného času, poskytnutím možností na odbornú prípravu a pracovnú integráciu. Ide v podstate najmä o opatrenia s cieľom prispôbenia pracoviska zdravotnému postihnutiu.

Problematica sociálnej ochrany zdravotne postihnutých osôb z hľadiska medzinárodných prameňov práva je obsiahnutá predovšetkým v **Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím**,³⁷ ktorý pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 25. júna 2010 v súlade s článkom 45 ods. 2. založenom na základných zásadách obsiahnutých v čl. 3, t. j. na rešpektovaní prirodzenej dôstojnosti, osobnej nezávislosti vrátane slobody voľby a samostatnosti osôb, nediskriminácii, na plnom a účinnom zapojení sa a začlenení do spoločnosti, rešpektovaní odlišnosti a prijímaní osôb so zdravotným postihnutím ako súčasťou ľudskej rozmanitosti a prirodzenosti, na rovnosti príležitostí, prístupnosti, rovnosti medzi mužmi a ženami, ako aj rešpektovaní rozvíjajúcich sa schopností detí so zdravotným postihnutím a rešpektovaní práva detí so zdravotným postihnutím na zachovanie vlastnej identity.

³⁷ Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 317/2010 Z. z. – Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím.

Uvedené zásady sú ustanovené aj v **Charte základných práv Európskej únie**³⁸ v hlave I s názvom **Dôstojnosť**, v hlave II s názvom **Sloboda**³⁹, ale najmä v hlave III s názvom **Rovnosť**.⁴⁰

Na základe medzinárodných, ako aj vnútroštátnych dokumentov možno pozorovať zmenu prístupu spoločnosti k zdravotne postihnutým osobám vychádzajúc z koncepcie rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakých príležitostí umožňujúcich realizáciu všetkých ľudských práv na rovnakej úrovni ako v prípade „zdravých“ členov spoločnosti.

6 PRACOVNOPRÁVNÁ OCHRANA ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝCH OSÔB V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Osoby so zdravotným postihnutím sa zaraďujú k tzv. ohrozeným kategóriám na trhu práce, medzi ktoré v súčasnosti patria najmä ženy po štyridsiatke, muži po päťdesiatke, tehotné ženy, ženy s malými deťmi, mladiství a absolventi škôl. Zamestnávateľia neprejavujú veľký záujem o zamestnávacie uvedené subjekty a ak by sa v prípade týchto osôb dôsledne rešpektovala zásada rovnakého zaobchádzania, išlo by o negatívnu diskrimináciu. Z dôvodu ich zrovnoprávnenia najmä pracovnoprávna úprava uplatňuje výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania, čo je prejavom tzv. pozitívnej diskriminácie. Zvýhodnenie sa prejavuje najmä v osobitných pracovných

³⁸ Charta základných práv Európskej únie. Úradný vestník Európskej únie (2010/C 83/02).

³⁹ Ide najmä o právo na slobodu a bezpečnosť (čl. 6), právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydľia a komunikácie (čl. 7), právo na ochranu osobných údajov (čl. 8), právo uzavrieť manželstvo a právo založiť rodinu (čl. 9), právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania (čl. 10), právo na slobodu prejavu a právo na informácie (čl. 11), právo pokojne sa zhromažďovať a slobodne sa združovať na všetkých úrovniach (čl. 12), právo na slobodu umenia a vedecké bádanie (čl. 13), právo na vzdelanie (čl. 14), právo na slobodnú voľbu povolania a právo na prácu (čl. 15), právo na slobodu podnikania (čl. 16).

⁴⁰ Ide o zásadu rovnosti premietnutú do zákazu akejkoľvek diskriminácie najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva, alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie (čl. 21), do rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania (čl. 23), ale najmä premietnutie do práva na integráciu osôb so zdravotným postihnutím prostredníctvom využívania opatrení, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote, ktoré Únia uznáva a plne rešpektuje (čl. 26).

podmienkach a ochrane pred prepustením a dojednáva sa v rámci individuálnych pracovných zmlúv.

Vo všeobecnosti osobitný vzťah k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím je obsiahnutý predovšetkým v čl. 8 Základných zásad Zákonníka práce. Zamestnávateľia v zmysle tohto článku sú zaviazaní povinnosťou robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovednosťou za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zároveň zamestnávateľia majú povinnosť zamestnancom so zdravotným postihnutím vytvárať také pracovné podmienky, ktoré by im umožnili uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu so zreteľom na ich zdravotný stav.

Avšak je nevyhnutné zdôrazniť, že **človek so zdravotným postihnutím nemusí byť invalidný a naopak**, ako aj to, že **invalidný dôchodok nemá nič spoločné s ťažkým zdravotným postihnutím**.

6.1 Pojem invalidita

Z hľadiska rôznych vedných disciplín sa pojem **invalidita** chápe a vymedzuje rozdielne. Napr. z hľadiska medicíny sa vychádza zo súvislostí medzi chorobou a možnosťami jej liečenia a z **hľadiska práva** ide o spoločenský jav, ktorého pojmové znaky sú definované a upravené v právnych predpisoch.⁴¹ V bývalom Československu sa invalidita považovala a v súčasnosti v Slovenskej republike sa naďalej považuje za iný spoločenský jav ako choroba z dôvodu, že ide o jav trvalý alebo trvalejší, kedy občan spravidla mení svoj spôsob života a životné podmienky musí prispôbiť novej situácii. Choroba je považovaná za stav krátkodobý, t. j. prechodný, ktorý trvá kratšie ako 12 mesiacov, resp. do konca 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti.⁴² Na základe uvedeného sa hovorí o tzv. **fyzickej invalidite**, ktorá vychádza z fyziologického, resp. anatomicko-funkčného hodnotenia a vyjadruje stratu pracovnej sily a zhoršenie fyzických schopností v dôsledku straty alebo zhoršenia telesného orgánu alebo funkcie. V tomto prípade sa do úvahy neberú prípadné ekonomické, ani profesionálne dôsledky.

⁴¹ MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín: HEUREKA, August 2012, s. 309.

⁴² § 34 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Avšak o invalidite sa zvykne hovoriť aj ako „o predĺženej“ chorobe alebo ako o „predčasnej“ starobe. Vo svojej podstate invalidita vždy znamená pracovnú neschopnosť trvajúcu dlhšie ako jeden rok. To ale neznamená, že staroba musí invaliditu nevyhnutne vyvolať, pretože staroba síce spôsobuje postupné obmedzovanie pracovných schopností, ale nemusí vždy.⁴³ V týchto hodnoteniach sa hodnotí anatomicko-funkčná stránka, ako aj schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť. Koncepcia tzv. **profesionálnej invalidity** vychádza z hodnotenia zmien v profesionálnom živote postihnutého vo vzťahu k (ne)možnosti výkonu doterajšieho zamestnania v dôsledku zmeny zdravotného stavu sa uplatňuje v menej vyspelých krajinách sveta. Vo vyspelých krajinách sa uplatňuje koncepcia tzv. **všeobecnej invalidity** vychádzajúca z príčinnej súvislosti medzi zmenou zdravotného stavu a nemožnosťou postihnutého uplatniť sa v akomkoľvek zamestnaní. V tomto prípade ide o bežne dostupné pracovné príležitosti v spoločnosti, pričom sa berie do úvahy spravidla stupeň invalidity, profesionálna kvalifikácia postihnutého, jeho predchádzajúce zamestnania, ako aj ďalšie skutočnosti, ktoré môžu mať vplyv na rehabilitáciu, ako aj zárobok, ktorý môže postihnutý po rehabilitácii dosiahnuť.⁴⁴ V tomto prípade ide aj o kvalitatívne hodnotenie, z ktorého vychádza aj náš systém od roku 1957.⁴⁵ Pri posudzovaní invalidity je potrebná analýza nielen zdravotných aspektov, ale aj pracovnej a zárobkovej spôsobilosti a taktiež aj aspektov všeobecno-spoločenského charakteru.

Posudzovanie dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu občanov na účely invalidného dôchodku vykonávajú posudkoví lekári sociálneho poistenia príslušných pobočiek a ústredia Sociálnej poisťovne. Celkový počet

⁴³ MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť: Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín: HEURÉKA, August 2012, s. 310–312.

⁴⁴ KALENSKÁ, M. a kol. *Československé právo sociálneho zabezpečení*. Praha: Panorama, 1986, s. 221–222.

⁴⁵ *Poznámka: Do konca roka 1956 trval kvantitatívny systém hodnotenia invalidity, ktorý bol v neprospech človeka, pretože sa vychádzalo zo straty alebo zníženia funkcie jednotlivého poškodeného orgánu bez ohľadu na to, o akého zamestnanca, t. j. akej profesie išlo a postihnutý subjekt (fyzická osoba) nemohla zarobiť určité percento svojo doterajšieho zárobku. Blížšie pozri zákon č. 221/1924 Sb., zákon č. 99/1948 Zb., atď.*

prerokovaných prípadov na účely invalidity na základe údajov Sociálnej poisťovne, Ministerstva zdravotníctva SR i Štatistického úradu SR každoročne narastá.⁴⁶

Všetko súvisí s nevhodným pracovným a životným štýlom a tiež veľkým stresom. Ľudia nemajú na seba čas, stále sú v jednom kolebehu a nemajú žiadne relaxačné aktivity. Chýba im vhodný stravovací, pitný či spánkový režim a neexistuje ani prevencia a chýba aj program na rehabilitáciu. Lekári navrhujú zmenu životného štýlu – menej jesť, viac sa pohybovať a dopriať si dostatok spánku.⁴⁷

Počet poberateľov invalidných dôchodkov z roka na rok rastie, avšak výška invalidných dôchodkov nominálne rastie iba nepatrne, ba dokonca z hľadiska reálneho klesá.⁴⁸

Choroba častokrát prechádza do invalidity, avšak nie vždy takto postihnutá osoba má nárok na invalidný dôchodok.⁴⁹ Vzhľadom na **zánik inštitútu predĺženia obdobia poberania nemocenského na princípe dobrovoľnosti v rozsahu nad 52 týždňov, t. j. ešte ďalších 52 týždňov**,⁵⁰ kedy dochádzalo najmä k doliečovaniu pooperačných stavov a stavov po úrazoch, ako aj **skrátenie ochrannej lehoty** zo 42 dní po skončení poistného pomeru len **na 7 dní**,⁵¹ v mnohých prípadoch osoby dlhodobo pracovne neschopné upadajú do biedy a chudoby. Nemajú totiž nárok na žiadnu

⁴⁶ *Napr. Každý rok na Slovensku pribúda viac ako 22 tisíc invalidov. V súčasnosti je u nás vyše 233 000 invalidných dôchodcov, najviac v Prešovskom kraji. V lani pribudlo 22 600 invalidov, predtým 22 300 a rok predtým 23 000. Na invalidné dôchodky ide každý rok vyše 62 miliónov eur.* Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/348182-rocne-pribuda-vyse-22-t> [cit. 10. 3. 2015].

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ *K 31. 12. 2010 invalidný dôchodok poberalo 208 338 fyzických osôb a k 31. 12. 2011 už 223 182 fyzických osôb. Priemerná výška invalidného dôchodku k 31. 12. 2010 bola v sume 255 € mesačne a k 31. 12. 2011 v sume 256 € mesačne.* In: Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2011, Kapitola 3, 3. 1. 2. Dôchodkové poistenie, s. 49. **V súčasnosti – k 8. 2. 2017 Sociálna poisťovňa vyplácala 236 056 invalidných dôchodkov v priemernej mesačnej výške 268,49 €.** Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/aktuality-starobny-dochodok-v-januri-mal-prie> [cit. 8. 2. 2017].

⁴⁹ *T.j. vo väčšine prípadov nespĺňa dobu dôchodkového poistenia v zmysle § 72 zákona č. 461/2003 Z. z. znení neskorších predpisov – pozri MACKOVÁ, Z. Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi. Šamorín: Heuréka, 2012, s. 312–321. ISBN 978-80-89122-77-6.*

⁵⁰ Od 1. 1. 2004.

⁵¹ § 32 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinný od 1. 1. 2011.

sociálnu dávku, t. j. na invalidný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, ani starobný dôchodok (*ide o subjekty do 60 rokov veku*) a práve v období kritickej situácie svojho života zostávajú bez dostatku finančných prostriedkov na zabezpečenie ľudsky dôstojnej existencie a prepádajú sa do hmotnej núdze (*t. j. nevzniká im ani nárok na dávky pomoci v hmotnej núdzi z dôvodu, že vlastnia napr. byt, dom, auto, atď., avšak na ich udržanie si často požičiavajú peniaze a aj tieto prípady sú prejavom existencie vyše 3 600 000 obyvateľov, ktorí podliehajú exekúcií z dôvodu neschopnosti splácania svojich dlhov*).

6.2 Pojem zdravotne postihnutý zamestnanec (osoba, občan)

Na účely ZP za zamestnanca so zdravotným postihnutím⁵² sa považuje **zamestnanec uznaný za invalidného** podľa osobitného predpisu⁵³, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.⁵⁴ V tejto súvislosti je nevyhnutné uviesť, že **rozhodujúcou skutočnosťou nie je, či zamestnancovi nárok na invalidný dôchodok vznikol alebo nevznikol**. V rozhodnutí o invalidnom dôchodku výrok nemusí byť len kladný, t. j. že nárok na invalidný dôchodok vznikol, čo znamená, že invalidný dôchodok mu bol priznaný. Avšak výrok môže byť aj záporný v prípade, ak nárok na invalidný dôchodok mu nevznikol, čo znamená, že invalidný dôchodok mu bol zamietnutý. V žiadnom prípade uvedené skutočnosti nemajú vplyv na to, že by zamestnanec stratil postavenie osoby so zdravotným postihnutím, pretože z hľadiska poklesu zárobkovej činnosti už bol uznaný lekárskou posudkovou komisiou (*ďalej len „LPK“*) za invalidného. Z uvedeného vyplýva, že **pre potreby ZP stačí splnenie iba prvej podmienky**, a to, že pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok. Znamená to, že **zamestnanec (fyzická osoba) bol uznaný za invalidného**. Uvedené vyplýva z ustanovenia § 70 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších

⁵² § 40 ods. 8 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákoník práce) v znení zákona č. 348/2007 Z. z. (ďalej len „ZP“) – účinný od 1. 9. 2007.

⁵³ § 71 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

⁵⁴ § 70 a 72 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

predpisov v zmysle ktorého sa rozlišuje vznik nároku na invalidný dôchodok za súčasného splnenia troch základných podmienok, a to ak sa poistenec stal invalidným⁵⁵, získal počet rokov dôchodkového poistenia v zmysle § 72 tohto zákona⁵⁶ a ku dňu vzniku invalidity nespĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.⁵⁷

Na základe uvedeného môže vzniknúť situácia, že poistenec má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav síce pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť napr. aj o 77 %, avšak nespĺňa podmienku počtu rokov dôchodkového poistenia, napr. invalidita vznikla vo veku 42 rokov a poistenec je poistený iba 8 rokov, pričom zo zákona musí byť poistený najmenej 10 rokov. Vzhľadom na pokles zárobkovej schopnosti je síce uznaný za invalidného, avšak nárok na invalidný dôchodok z dôvodu absencie počtu rokov dôchodkového poistenia mu nevznikne. V tomto prípade výrok rozhodnutia o invalidnom dôchodku je negatívny a znie, že „nárok na invalidný dôchodok nevzniká, resp. sa zamietá“, avšak aj napriek tejto

55 Prvá podmienka – *pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou – rozhoduje LPK – ide o uznanie za invalidného porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby na základe lekárskeho správ a údajov zo zdravotnej dokumentácie zdravotníckeho zariadenia a komplexných funkčných vyšetrení a ich záverov, pričom sa prihliada na zostávajúcu schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť, zostávajúcu schopnosť prípravy na povolanie, možnosť poskytnutia pracovnej rehabilitácie alebo rekvialifikácie.*

56 Druhá podmienka – *týka sa počtu rokov dôchodkového poistenia pre vznik nároku na invalidný dôchodok, a to takto - ak sa osoba stala invalidná vo veku 20 rokov - musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok menej ako jeden rok, ak sa osoba stala invalidná vo veku nad 20 rokov do 24 rokov – musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok najmenej jeden rok, ak sa osoba stala invalidná vo veku nad 24 rokov do 28 rokov – musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok najmenej dva roky, ak sa osoba stala invalidná vo veku nad 28 rokov do 34 rokov - musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok najmenej päť rokov, ak sa osoba stala invalidná vo veku nad 34 rokov do 40 rokov – musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok najmenej osem rokov, ak sa osoba stala invalidná vo veku nad 40 rokov do 45 rokov - musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok najmenej 10 rokov a ak sa osoba stala invalidná vo veku nad 45 rokov – musí byť poistená pre vznik nároku na invalidný dôchodok najmenej 15 rokov – účinné od 1. 1. 2010.*

57 Tretia podmienka – *vyjadruje, že poistenec nemá nárok na starobný dôchodok alebo ani na predčasný starobný dôchodok – a to z dôvodu najmä nedovŕšenia dôchodkového veku – napr. v prípade muža 62 rokov pre nárok na starobný dôchodok a aspoň 60 rokov pre nárok na predčasný starobný dôchodok. V praxi často dochádza k situácii, že fyzická osoba môže dovŕšiť potrebný vek, ale chýba potrebná doba poistenia, napr. pri veku 60 rokov alebo 62 rokov vek musí byť najmenej 15 rokov dôchodkovo poistení, t. j. mať zaplatené poistné včas a v správnej výške, avšak túto podmienku nespĺňa, napr. je poistný len 14 rokov a 280 dní. (Poznámka: rok dôchodkového poistenia je 365 dní dôchodkového poistenia).*

skutočnosti v zmysle ustanovenia § 40 ods. 8 ZP v spojení s ustanovením § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, t. j. na účely ZP je potrebné zamestnanca považovať za zamestnanca so zdravotným postihnutím.

Pojem „občan so zdravotným postihnutím“⁵⁸ je obsiahnutý a vymedzený aj v **zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Na účely tohto zákona ide o občana, ktorý je uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu – t. j. podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, podľa ktorého občan je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou (*t. j. od 41 %*), príp. podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Za dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav sa považuje taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok (*t. j. počas dočasnej pracovnej neschopnosti najdlhšie po dobu jedného roka má osoba – poistenec za splnenia zákonom stanovených podmienok nárok na dávku nemocenského poistenia, t. j. na nemocenské, po uplynutí tejto doby nárok na nemocenské zaniká*).⁵⁹

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 podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Tieto subjekty sa považujú zároveň aj za tzv. **znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**.⁶⁰ **Do 30. apríla 2013 sa za tzv. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. i) tohto zákona považovali**

⁵⁸ § 9 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁵⁹ § 33 zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

⁶⁰ § 8 ods. 1 písm. h) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

aj občania, ktorí mali pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %. Osoby s týmto nižším poklesom ako 40 % sa nepovažovali za invalidných v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a z toho dôvodu im nemožno ani vzniknúť nárok na invalidný dôchodok a nebolo možné ich považovať ani za osoby so zdravotným postihnutím. Od 1. apríla 2013 v zmysle novely⁶¹ došlo k zúženiu vymedzenia okruhu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s odôvodnením cielenej orientácie služieb zamestnanosti na najrizikovejšie skupiny na trhu práce. Avšak treba zdôrazniť, že práve fyzickým osobám, ktoré majú nižší pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (t. j. v rozpätí od 20 do 40 %)⁶² a od 1. mája 2013 nie sú považované za osoby so zdravotným postihnutím, ani za invalidné a z toho dôvodu im nemôže byť priznaný ani invalidný dôchodok a úrady práce im už nevenujú zvýšenú starostlivosť, pretože sa už nepovažujú za znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, sa značne sťažila životná situácia. V ich prípade dokonca došlo k absolútnemu zlyhaniu sociálnej ochrany a k vylúčeniu na okraj spoločnosti, pretože častokrát

⁶¹ Zákon č. 96/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

⁶² Pozri prílohu č. 4 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – napr. *komplikovaný chronický zápal stredného ucha (pokles 20–40 %) v prípade zamestnanca pracujúceho v prievane – napr. v poľnohospodárstve, vo výrobe, resp. aj v oblasti hľadby, ako aj nádory dýchacích ciest, pľúc a medzipleúc – po úplnom odstránení nádoru s obmedzením pľúcnych funkcií ľahkého alebo stredne ťažkého stupňa (pokles 10–35 %) – napr. zamestnanec vo výrobe alebo aj v školstve, Crohnova choroba, celiakia (s obmedzením výkonnosti organizmu, poruchou výživy, pri nedostatočnej odpovedi na liečbu diétny režim) – (pokles 10–40 %), malígny nádor podžalúdočnej žľazy po dosiahnutí stabilizácie spravidla po dvoch rokoch (pokles do 40 %), zhubný nádor prsníka po odstránení v štádiu 1 alebo po parciálnej resekcii (pokles 30–40 %), zhubný nádor materskej pošvy po odstránení nádoru tela alebo krčka maternice (pokles 30–40 %), zhubný nádor vajec po odstránení (pokles 30 % - 40 %), infekčná artropatia, zápalová polyartróza, reaktívne artritidy, metabolické artrózie dlhotrvajúce so subjektívnymi ťažkosťami, s postihnutím jedného alebo viacerých kĺbov s výrazným obmedzením organizmu (pokles 10–35 %), osteoporóza, osteopatia, iné metabolické ochorenia chrbtice a kĺbov (pokles 10–35 %), stavy po zlomeninách kostí lebky – stredne ťažká porucha mozgových funkcií (pokles 30–40 %) – vo všetkých týchto uvedených prípadoch sa občan nepovažuje za osobu so zdravotným postihnutím a nemôže byť uznaný ani za invalidného, t. j. z medicínskeho i právneho hľadiska je zdravý a v prípade, ak je vedený na úrade práce, od 1. 5. 2013 sa už nepovažuje za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, a to aj napriek vážnym telesným, duševným poruchám, poruchám správania z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vzhľadom na pomerne veľké ťažkosti takto postihnutých občanov nájsť si adekvátne uplatnenie na otvorenom trhu práce zodpovedajúce ich zdravotnému stavu a aj kvalifikácii.*

zostávajú nielen bez akejkoľvek pomoci, ale predovšetkým bez akýchkoľvek finančných prostriedkov.⁶³

7 SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

Systém sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike pozostávajúci z troch hlavných systémov, a to sociálneho poistenia,⁶⁴ štátnej sociálnej podpory⁶⁵ a sociálnej pomoci⁶⁶ bol vybudovaný v zmysle európskej architektúry s cieľom hmotného zabezpečenia každého jednotlivca od narodenia až po smrť na ľudsky dôstojnej úrovni.

V prípade **sociálneho poistenia** došlo k najväčším zmenám vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím od 1. januára 2004, a to **vo veci priznávania invalidného dôchodku z dôvodu uznania za invalidného** a v prípade platenia poistného na sociálne poistenie **vo veci percentuálnej výšky sadzieb poistného**.

⁶³ *T.j. viac ako 1 rok boli dočasne práceneschopné a preto im po uplynutí jedného roka od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti a poberania nemocenského len vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu nevzniká nárok na dávku v nezamestnanosti, môže im byť poskytnutá len dávka v hmotnej núdzi, avšak vzhľadom na vlastníctvo bytu, rodinného domu, resp. iného hnutelného alebo nehnuteľného majetku (napr. 18-ročného osobného auta) im nárok na dávku v hmotnej núdzi nevzniká a z dôvodu svojho zdravotného stavu nenachádzajú uplatnenie ani na trhu práce a práve z týchto subjektov mnohé končia v biede a chudobe, resp. aj smrťou – najmä v prípade ochorení ťažkého (onkologického) charakteru, atď.*

⁶⁴ Napr. zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov, atď.

⁶⁵ Napr. zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov, zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a o príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení neskorších predpisov, atď.

⁶⁶ Napr. zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Poistenec je od 1. januára 2004 uznaný za invalidného, len ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Z uvedeneho vyplýva, že došlo k **zvýšeniu percentuálneho poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z 33 % na viac ako 40 %**, t.j. najmenej o 41 % a najviac o 70 %, vo svojej podstate ide o tzv. bývalú čiastočnú invaliditu, prípadne o viac ako 70 %, kedy ide o tzv. plnú invaliditu.⁶⁷ Následkom zvýšenia percentuálneho poklesu o 8 % mnoho poistencov, ktorí mali (od 1. januára 2004) a aj v súčasnosti majú vážne zdravotné ochorenia už nie sú uznaní za invalidných a nemajú nárok na invalidný dôchodok, pretože podľa (nového) zákona o sociálnom poistení sú v podstate zdraví, avšak nemôžu vykonávať žiadne zamestnanie a nevzniká im ani nárok na žiadnu dávku z poistného systému, ba dokonca mnohokrát ani zo systému sociálnej pomoci, pretože majú majetok hnuiteľný alebo nehnuteľný, ktorým si (vraj) môžu riešiť svoju nepriaznivú sociálnu situáciu (napr. dom, byt, poľnohospodársku pôdu, lesnú pôdu, úspory, atď.). Niektorí z takýchto poistencov, ktorí zostávali (a naďalej zostávajú) bez akejkoľvek sociálnej pomoci, sa prepadli do biedy a chudoby (stali sa bezdomovcami, príp. predávajú *Nota Bene*), ba mnohí už ani nie sú medzi živými, pretože z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu zomreli.

Od 1. januára 2004 v sociálnom poistení sa zrušila výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania. **Došlo k zrušeniu nižších percentuálnych sadzieb odvodov za zamestnancov so zdravotným postihnutím, ako aj v prípade SZČO – osôb so zdravotným postihnutím.** Výsledkom je zhoršenie postavenia osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce z dôvodu zrušenia úľav a slovami zamestnávateľských subjektov ich „zdraženia“. Platná právna úprava podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov je dôkazom, že nemožno vždy rovnako zaobchádzať s nerovným, pretože dokonca môže dôjsť aj k priamej diskriminácii.

⁶⁷ Porovnaj s českou právnou úpravou: § 39 ods. 2 zákona č. 155/1995 S. o důchodovém pojištění, t.j. 1. stupeň invalidity je od 35 % do 49 % poklesu zárobkovej schopnosti, 2. stupeň invalidity je od 50 % do 69 % a tretí stupeň invalidity je od 70 % a viac a v tomto prípade už ide o osobu s ťažším zdravotným postihnutím. Uvedené sa premieta aj do skutočnosti, že Česká republika má najnižšiu mieru chudobného obyvateľstva v rámci krajín EÚ (2. miesto) – zdroj: Eurostat.

Domnievame sa, že tak ako v prípade zdravotného poistenia podľa zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení⁶⁸ v znení neskorších predpisov by bolo vhodné opätovne zaviesť znížené sadzby poistného v prípade osôb so zdravotným postihnutím do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, t. j. tak, ako to bolo v zákone NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov. Týmto spôsobom by sa osobám so zdravotným postihnutím – t. j. zamestnancom i SZČO – ako aj zamestnávateľom reálne zlepšila situácia na trhu práce a dosiahla by sa aj ich skutočná (reálna) rovnosť so zdravými zamestnancami a zdravými SZČO.

V systéme štátnej sociálnej podpory, resp. štátnych sociálnych dávok poskytovaných najmä rodičom starajúcich sa o malé, resp. nezaopatrované deti dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa posudzujú príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Vo väčšine prípadov **dochádza len k dlhšiemu obdobiu poskytovania štátnej sociálnej dávky**, avšak výška dávky sa nemení a zostáva rovnaká.⁶⁹

Systém sociálnej pomoci je doplňujúcim systémom sociálneho zabezpečenia, prostredníctvom ktorého sa riešia životné situácie, ktoré osoby nie sú schopné riešiť svojimi vlastnými silami alebo silami svojej rodiny a zabezpečuje oprávnené subjekty na minimálnej úrovni, t. j. na úrovni životného minima.⁷⁰ Právna úprava životného minima vychádza z uznania základných neodňateľných a nescudziteľných prirodzených práv človeka a občana, ktoré predstavovali dedičstvo antickej kultúry, rozvíjanej osvietenkými filozofmi zakotvené v základných dokumentoch revolúcie z konca 18. storočia. Po druhej svetovej vojne tieto základné práva človeka a občana našli svoje vyjadrenie vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv (1948), v Európskej sociálnej charte (1961), ako aj v Listine základných práv a slobôd (1991).

⁶⁸ Tj. v pozícii zamestnancov je to znížená sadzba zo 4 % na 2 % a zo strany zamestnávateľa z 10 % na 5 % a v prípade SZČO ide o zníženie sadzby zo 14 % na 7 % – pozri § 12 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.

⁶⁹ Napr. rodičovský príspevok v zmysle zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov sa poskytuje až do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, príspevok na starostlivosť o dieťa v zmysle zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa taktiež poskytuje až do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, atď.

⁷⁰ Pozri zákon č. 463/1991 Zb. o životnom minime v znení neskorších predpisov.

Životné minimum bolo v roku 1991 ustanovené ako spoločensky uznaná hranica príjmov, ktorá bola nevyhnutná pre spoločne hospodáriacu domácnosť určitej veľkosti a zloženia k uspokojovaniu základných životných potrieb. Osoby, ktorých príjem bol pod touto hranicou a ktoré si tento príjem vlastným pričinením nemohli zvýšiť vzhľadom na svoj vek, zdravotný stav alebo z iných vážnych dôvodov, sa nachádzali v hmotnej núdzi a mali právo na pomoc. **Za životné minimum sa považovala suma na zabezpečenie výživy a ostatných osobných potrieb občana, ktorá bola určená podľa veku posudzovanej osoby a suma potrebná na zabezpečenie nevyhnutných nákladov na domácnosť bola určená podľa počtu osôb žijúcich v domácnosti.** Avšak **od 1. januára 2004 je životné minimum len základným inštitútom** systému sociálnej pomoci, ktorý je určený v taxatívne ustanovenej sume pre plnoletú fyzickú osobu, ďalšiu spoločne posudzovanú plnoletú fyzickú osobu a pre nezaopatrené dieťa a slúži iba **ako kritérium pre určenie, či je osoba a spoločne s ňou posudzované osoby v hmotnej núdzi a či jej vzniká nárok na pomoc v hmotnej núdzi.**⁷¹ Avšak aj keď je osoba v hmotnej núdzi a vznikne jej nárok na pomoc, dávky v hmotnej núdzi, ktoré sa jej poskytujú, sa už do výšky súm životného minima nedorovnávajú.

Dávky v systéme sociálnej pomoci okrem dávok v hmotnej núdzi **tvoria aj peňažné príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia**, ktoré sú taktiež naviazané na sumy životného minima vo forme jeho násobkov (*najviac 4, príp. 5-násobku*), avšak ak má fyzická osoba hnutel'ný alebo nehnuteľný majetok a príjmy vo vyššej sume, nárok na uvedené dávky jej nevzniká,⁷² čo má v mnohých prípadoch za následok prepad do biedy a chu-

⁷¹ Výška životného minima pre plnoletú fyzickú osobu od 1. 7. 2018 v sume 205,07 € mesačne predstavuje len cca 21,49 % vo vzťahu k priemernej mzde v hospodárstve SR, ktorá za rok 2017 bola vo výške 954 € mesačne a dávka na zabezpečenie základných životných podmienok pre plnoletú fyzickú osobu v sume 61,60 € mesačne predstavuje len 6,45 % priemernej mzdy v hospodárstve SR za rok 2017 určenej vo výške 954 € mesačne. (*V európskych intenciách by malo ísť najmenej o 50 % priemernej mzdy v hospodárstve SR, t. j. výška životného minima pre plnoletú fyzickú osobu v SR by mala byť v sume 477 € mesačne a do výšky tejto sumy by sa jej mali poskytovať aj dávky v hmotnej núdzi na zabezpečenie základných životných podmienok, čo sa však nerealizuje.*)

⁷² Pozri zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v znení neskorších predpisov, zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov, ako aj zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi v znení neskorších predpisov.

doby, t. j. do hmotnej a sociálnej núdze. Za najväčší problém možno považovať fakultatívny nárok na dávky z tohto systému, ako aj samotný inštitút životného minima v zmysle zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení neskorších predpisov, ktorý sa vo svojej podstate úplne zmenil. Zároveň je potrebné uviesť, že napr. od 1. 7. 2013 až do 1. 7. 2017 sa vzhľadom na tzv. defláciu neupravovali ani jeho sumy a je otázne, či sa rešpektujú základné ľudské práva a slobody, najmä právo na ľudský dôstojný život.⁷³

Sociálna pomoc (*t. j. prostredníctvom dávok v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, ako aj sociálnych služieb*) musí byť poskytovaná tak, aby sa zabránilo sociálnemu vylúčeniu a sociálnej depriácii z chudoby, najmä v prípade malých nezaopatrených detí, ako aj osôb so zdravotným postihnutím. Chudoba sa totiž považuje za jav, ktorý narušá sociálne vzťahy a je rizikovým faktorom pre každého človeka, osobitne pre sociálne slabšie subjekty, ktoré z rôznych dôvodov slobodu a rovnosť šancí nemôžu využiť. Systém sociálnej pomoci musí byť koncipovaný pozitívne, so snahou pomáhať ľuďom v hmotnej núdzi, s úctou, humanizmom, v dobrej viere a pri rešpektovaní ich jedinečnosti a ľudskej dôstojnosti.

8 NÁVRHY DE LEGE FERENDA

Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že **súčasná platná právna úprava v Slovenskej republike týkajúca sa osôb so zdravotným postihnutím je v súlade s medzinárodnými záväzkami len čiastočne**, avšak **najväčší problém je reálne naplnenie sociálnej ochrany týchto subjektov**, čo je nesporne prejavom ekonomických, ako aj právnych, morálnych a etických hodnôt slovenskej spoločnosti vyplývajúcich z úcty k ľudskej dôstojnosti každého jednotlivca, vrátane každého človeka so zdravotným postihnutím (*tj. nerešpektovania princípov rovnosti, slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity*).

Problémom súčasnej platnej právnej úpravy týkajúcej sa tejto citlivej oblasti v podmienkach Slovenskej republiky je:

1. **absencia** jednotných podmienok pre komplexné posudzovanie zdravotného stavu v zmysle **Medzinárodnej klasifikácie funkčnej**

⁷³ Pozri čl. 19 Ústavy SR.

schopnosti, dizability a zdravia podľa odporúčaní Medzinárodnej zdravotníckej organizácie (*WHO*), ktorá bola schválená na 54. zhromaždení WHO v roku 2001 **ako medzinárodný štandard na posudzovanie zdravia a zdravotného postihnutia,**

2. **premietnutie Medzinárodnej klasifikácie funkčnej schopnosti, dizability a zdravia pre deti a mládež** (*dokument WHO z roku 2006*), ktorá upravuje klasifikáciu podľa špecifických potrieb posudzovania funkčných schopností v prípade detí a mládeže od narodenia do 18 rokov veku a vytvára podmienky pre zavedenie včasnej diagnostiky a intervencie u detí s vrodenými poruchami, najmä detí s poruchami psychomotorického vývinu,
3. **absencia jednotnej definície pojmu „osoba so zdravotným postihnutím“** – tj. ide o rôzne vymedzenia, napr. podľa
 - a) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov ide o osobu, ktorá má percentuálnu mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej, duševnej poruchy alebo poruchy správania v dvoch pásmach, a to o viac ako 40 %, tj. od 41 % najviac do 70 % a o viac ako 71 %, tj. nad 71 % v zmysle prílohy č. 4 tohto zákona (*doporučujeme zníženie percentuálneho poklesu zárobkovej schopnosti – vid. ako napr. v Českej republike*),
 - b) obdobné vymedzenie je v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, avšak
 - c) na účely zákona č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ĽZP sa **„za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím“** považuje osoba so zdravotným postihnutím **s mierou funkčnej poruchy najmenej (tj. aspoň) 50 %**, pričom funkčná porucha predstavuje nedostatok telesných schopností, zmyslových schopností alebo duševných schopností fyzickej osoby, ktorý z hľadiska predpokladaného vývoja zdravotného postihnutia bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov (§ 2 *cit. zákona*) v zmysle prílohy č. 3 tohto zákona,
 - d) na účely zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách sa **za občana odkázaného na pomoc inej osoby** považuje **občan, ktorého stupeň odkázanosti je II.–VI., posúdený v zmysle prílohy č. 6 tohto zákona.**

Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že **chýba:**

1. **jednotná definícia „nepriaznivého zdravotného stavu“, „invalidity“, „zdravotného postihnutia“,**
2. **jednotné posudzovanie zdravotného a sociálneho stavu**, tj. tá istá osoba je opakovane posudzovaná pre rôzne účely rôznymi inštitúciami – napr. pre zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, pre zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, pre zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách, atď., čo v praxi osobám so zdravotným postihnutím spôsobuje obrovské problémy aj vzhľadom na ich zdravotné postihnutie (*napr. preprava, čas, ale aj nemalé finančné náklady*), nehovoriac aj o psychickej traume (*napr. v zmysle jedného zákona sú uznaní za invalidných, avšak v zmysle iného zákona nemajú nárok na žiadnu dávku, atď.*),
3. **jednotné posudkové konanie**, pretože dnes ho vykonávajú rôzne inštitúcie, a to:
 - a) verejnoprávna inštitúcia – Sociálna poisťovňa na účely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
 - b) orgány štátnej správy – úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
 - c) orgány územnej samosprávy – obce, mestá, VÚC.

Vzhľadom na uvedené nedostatky platnej právnej úpravy posudzovanie zdravotného a sociálneho stavu je vykonávané viacnásobne a je aj finančne nákladné (náročné), zdĺhavé, neefektívne, ba niekedy aj kontraproduktívne (*napr. osoba, ktorá má pokles zárobkovej schopnosti 49 % na účely zákona o sociálnom poistení, tj. je uznaná za invalidnú, avšak v zmysle zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia sa nepovažuje za osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, pretože nemá mieru funkčnej poruchy aspoň 50 %, takže jej nevzniká nárok na žiadne kompenzačné príspevky a ani na žiadnu sociálnu službu*).

Taktiež **by sa mal prehodnotiť tzv. kvóta systému, ktorý je v SR pomerne nízky** (*ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu zamestnancov, resp. ak zamestnáva občana so zdravotným postihnutím s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšou ako 70 %, na účely plnenia povinného podielu si zamestnávateľ započítava, ako keby*

zamestnával troch takých občanov). Vo väčšine krajín EÚ je tento podiel povinného pracovného začlenenia osôb so zdravotným postihnutím vyšší, napr. vo Francúzsku – 6 %, v Poľsku – 6 %, v Nemecku – 5 %, v Maďarsku – 5 %, v Bulharsku – 4 %, v Rumunsku – 4 % (ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 50 zamestnancov).

Na pracovné začlenenie osôb so zdravotným postihnutím na trh práce má vplyv aj platenie poisťného na sociálne poistenie v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a na zdravotné poistenie v zmysle zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov. **Od 1. januára 2004 došlo k zhoršeniu postavenia uvedených osôb najmä z dôvodu zrušenia úľav vo výške percentuálnych sadzieb poisťného na sociálne poistenie, čo spôsobilo zdrazenie a znevýhodnenie tejto pracovnej sily na trhu práce.** Vzhľadom na to, mala by sa prehodnotiť súčasná platná právna úprava v zmysle zákona o sociálnom poistení a bolo by **vhodné zníženie sadzieb poisťného na sociálne poistenie na polovicu**, t. j. tak ako je to v prípade zdravotného poistenia (*napr. na nemocenské poistenie zamestnanec platí poisťné vo výške 1,4 % – malo by sa znížiť na 0,7 %, zamestnávateľ tiež platí 1,4 % – znížiť na 0,7 %, SZČO platí 4,4 % – malo by sa znížiť na 2,2 %, na starobné poistenie zamestnanec platí 4 % – malo by sa znížiť na 2 %, zamestnávateľ platí 14 % – malo by sa znížiť na 7 %, atď. Samozrejme zníženie odvodov by malo byť zákonite predmetom sociálneho dialógu – t. j. zástupcov zamestnancov, zástupcov zamestnávateľov a vlády, ako aj zástupcov podnikateľov – t. j. malo by ísť o celospoločenský konsenzus, ktorý v súčasnosti v slovenských podmienkach chýba*).

Taktiež by sa malo prehodnotiť **predĺženie poskytovania nemocenského** (*cca 2 roky od vzniku choroby*) na základe rozhodnutia lekárskej posudkovej komisie v prípade, že je nádej na zlepšenie zdravotného stavu a opätovné včlenenie na trh práce, ako **aj opätovné predĺženie ochranej lehoty**, pretože veľká časť ekonomicky činného obyvateľstva v prípade vážneho ochorenia (*najmä po 50. roku veku*), ak nie je uznaná za invalidných, zostáva bez akýchkoľvek finančných prostriedkov, prichádza o strechu nad hlavou a upadá do biedy a chudoby. Dôkazom je obrovský nárast chudobného obyvateľstva najmä po roku 2010 (*pozri údaje Štatistického úradu SR o príjmoch a životných podmienkach EU SILC 2016*).

Za nevyhnutné považujeme aj **prehodnotenie inštitútu životného minima**, ktoré je od 1. januára 2004 nastavené veľmi reštriktívne, čoho dôsledkom je zníženie sociálnej ochrany v prípade najzraniteľnejších vrstiev obyvateľstva vrátane osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú najviac ohrozené biedou a chudobou.

9 ZÁVER

Slovenská republika hlásiaca sa po roku 1989 k európskym demokraciám by mala plne rešpektovať nielen Ústavu Slovenskej republiky (*čl. 35 až 43*), ale najmä ratifikované záväzky európskeho a medzinárodného práva, čo by sa malo prejavit' nielen v ich premietnutí do slovenskej platnej a účinnej právnej úpravy, ale najmä v striktnom dodržiavaní sociálnych práv v praxi, pretože len tak možno garantovať skutočný ekonomický a harmonický rozvoj celej slovenskej spoločnosti a všetkých jej členov vrátane osôb so zdravotným postihnutím.

Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti znamená rešpektovanie slobody a rovnosti všetkých ľudských bytostí, ich hodnôt a potrieb. Ide o hodnotu zakotvenú v Ústave Slovenskej republiky,⁷⁴ ktorá je dedičstvom praktickej múdrosti predchádzajúcich mnohých generácií a v ktorej sú obsiahnuté zákony prirodzené, večné, nemenné, spoločné pre všetkých ľudí tejto planéty (*t. j. hodnoty rovnosti, slobody, sociálnej spravodlivosti a celospoločenskej a medzigeneračnej solidarity – napr. v systéme priebežného financovania dôchodkov*). **Jednotlivec je východiskom štátu a práve štát a jeho orgány sú ústavne zviazané k ochrane základných práv a slobôd** (*t. j. práva na život, práva na ľudskej dôstojný život, slobody, rovnosti, spravodlivosti, solidarity, atď.*).

Nemali by sme zabúdať na výrok J.S. Milla, že „**nikto z nás Zem, nestvoril a všetko na Zemi je dedičstvom celej ľudskej rasy**“ a ani na učenie T. Akvinského, podľa ktorého „**ani zákon súkromného vlastníctva nemôže byť postavený nad človeka ako člena ľudskej spoločnosti**, t. j. inštitút súkromného vlastníctva padá (zaniká) okamihom, keď ide o ľudský život“.⁷⁵

⁷⁴ Čl. 19 zákona č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov, Ústavy Slovenskej republiky.

⁷⁵ SEDLÁČEK, T. *Ekonomie dobra a zla. Po stopách lidského tážání od Gílgameše po finanční krizi*. 2009, s. 120–121. ISBN 978-80-903944-3-8.

Z uvedeného je zrejmé, že **všetko na tejto planéte vzniklo a má slúžiť človeku**. Slovanmi Prótágorása (*asi 480–411 p.n.l.*) „*človek je mierou všetkých vecí, jestvujúcich, že sú a nejestvujúcich, že nie sú*“⁷⁶ je vyjadrené, že **človek má byť vždy účelom**, a nie prostriedkom. **Zaobchádzanie s človekom ako s človekom** a nie ako s vecou je vyjadrením úcty človeka k človeku, čo je skutočným prejavom rešpektu ľudskej dôstojnosti⁷⁷ každého jednotlivca. **Mat’ dôstojnosť** znamená, že **človeka nemožno vyčíslit’ cenou ako materiálne a ekonomické statky**. **Každý človek je jedinečný a nesmrteľný** – t. j. **v každom človeku je celý svet**. Medzi ľuďmi nenájdeme dvoch jedincov úplne rovnakých. Každý človek je celé a jedinečné stvorenie s individuálnymi črtami, cennými vlastnosťami a tvorivými schopnosťami. Každý ľudský život je vzácný, má rôzne štádia charakteristické rôznymi úlohami, radosťami, starosťami, voľbou životných plánov v závislosti od spravodlivých podmienok spoločnosti. Pre skutočne spravodlivého človeka je blaho druhých ľudí dôležitejšie ako jeho vlastné.

Diskusia o smerovaní sociálneho štátu by mali byť vedené smerom, **aby ekonomické ciele neboli dosahované na úkor sociálnej oblasti**. **Slobodná budúcnosť každého jednotlivca tejto planéty nemôže existovať bez spravodlivosti v rozdeľovaní a bez solidarity existujúcej hlavne medzi bohatými a chudobnými, zdravými a chorými, mladými a starými, bezdetnými a rodinami s deťmi**. Taktiež je potrebné uviesť, že mnohé pracovné činnosti už nebudú možno o pár desiatok rokov vykonávať ľudia, ale stroje, avšak stroje nikdy nenahradia jedinečnosť človeka a jeho tzv. vyššie city ako empatiu, súcitiť, ktoré sú nevyhnutne potrebné najmä v systéme sociálnej ochrany či už v širšom alebo užšom slova zmysle, t. j. v systéme starostlivosti o starých, ťažko zdravotne postihnutých a nevládných, atď. **Obrazom toho, či je štát skutočne právny a sociálny, je život tých najzraniteľnejších** – zien, detí, starých, nezamestnaných, osôb so zdravotným postihnutím, atď. Iba tam, kde tieto skupiny žijú na skutočnej, nie iba proklamovanej dôstojnej životnej úrovni, existuje a reálne funguje aj štát demokratický.

⁷⁶ *Antológia z diel filozofov. Predsokratovci a Platón*. Bratislava: Vydavateľstvo Iris, 1998, s. 209.

⁷⁷ POPOVIČOVÁ, D. Lidská důstojnost jako filosoficko-právní pojem. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 3, s. 225–230. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cvpv/article/view/6586>

Záverom pripomenieme aj slová vynikajúceho slovenského ekonóma prof. Imricha Karvaša, že „...**Harmonizácia hospodárskeho úsilia všetkých subjektov predpokladá vždy veľmi vyvinuté spoločenské cítěnie a pocit zodpovednosti každého jednotlivca. To sa dá docíliť len široko založenou, systematickou a účelne zameranou výchovou. Bez tejto výchovy sa moderný štát... nezaobíde. Len tak je možné odstrániť vzájomné trecie plochy, ktoré sú zárodkom sociálnych konfliktov. Moderný štát nechce zabezpečiť len politickú slobodu a rovnosť, ale aj sociálnu hospodársku slobodu a rovnosť. Rozdiely medzi ľuďmi je ťažké odstrániť, ale je možné zabrániť tomu, aby z týchto rozdielov vznikli právne alebo hospodársko-mocenské spoločenské triedy. Hodnota každého jednotlivca z hľadiska spoločnosti je určená mierou, v akej prispieva nie k vlastnému, ale k všeobecnému blahobytu celku. Tento všeobecný a hospodársky a sociálny blahobyt celku, teda nielen majetkovo silných, je ústredným objektívnym cieľom, a preto aj predmetom stálej starostlivosti politiky štátu. A tak ako štát zabráňuje vraždám a krádežiam, musí zabrániť aj zneužívaniu hospodársky slabšieho alebo jeho vylučovaniu z možností sociálneho a hospodárskeho rozvoja...**“⁷⁸

Jeho slová sú viac ako nadčasové a sú dôkazom, že aj vo veci sociálnej ochrany osôb so zdravotným postihnutím v čase europeizácie a globalizácie nemožno znižovať význam sociálneho pôsobenia štátu. Je nevyhnutne potrebné uplatňovať zásadu **rovnosti, ktorá vyplýva zo zásady sociálnej spravodlivosti**, ktorej hlavným cieľom v každej sociálno-demokratickej spoločnosti je vytvárať **všetkým sociálne podmienky dôstojného života a povinnosť zabezpečiť aspoň minimum existencie pre všetkých na ľudsky dôstojnej úrovni.**⁷⁹ Základným pravidlom je zohľadňovanie „dobra“ pre každého člena spoločnosti a neprípustnosť doviest' člena spoločnosti k príliš hlbokkej sociálnej stratifikácii. Znamená to, že nie je prípustná diskriminácia alebo favorizácia žiadneho člena spoločnosti.

A práve dnes je historická šanca Európy (vrátane Slovenska), ktorá svojím sociálnym rozmerom trhovej ekonomiky postavenej na **kresťanských princípoch (humanizme a rešpektovaní najmä ľudskej dôstojnosti, lásky**

⁷⁸ KARVAŠ, M. *Môj otec Imrich Karvaš. Osudy*, 2001, s. 18. ISBN 80-85501-20-1.

⁷⁹ Čl. 22 a 25 Všeobecnej deklarácie ľudských práv.

ke bližnému a princípoch rovnosti, slobody a solidarity, t. j. sociálnej spravodlivosti) môže zohrať významnú rolu a ovplyvniť nový model globalizácie založenej na regulácii svetového obchodu, najmä finančných trhov, ako aj dianie v sociálnej oblasti na celom svete, najmä zmierniť utrpenie ľudí práce a zlepšiť ich postavenie, ako aj ich rodinných príslušníkov podporou dôstojných životných podmienok a celkovej sociálnej ochrany (vrátane verejného sociálneho poistenia, zabezpečenia rodín a pomoci pre tých najzraniteľnejších, t. j. najmä aj pre osoby so zdravotným postihnutím) na základe spolupráce štátov a medzinárodných inštitúcií, najmä s OSN, Medzinárodnou organizáciou práce (MOP) a Svetovou zdravotníckou organizáciou (WHO).

Literatura

- Antológia z diel filozofov. Predsokratovci a Platón.* Bratislava: Vydavateľstvo Iris, 1998, s. 209.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. *Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie.* Vysoká škola v Sládkovičove, 2009. ISBN 978-80-89267-33-0.
- HAUSER, M.: *Kapitalismus jako zombie neboli Proč žijeme ve světe přízraků.* ISBN 978-80-87067-62-8. s. 28 – 34.
- JHERING, R. *Boj o právo. Právní věda všedního dne.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-102-1.
- JOHNSON, P. *Nepřátelé společnosti.* Rozmluvy, 1999. ISBN 80-85336-33-2.
- KALENSKÁ, M. a kol. *Československé právo sociálního zabezpečení.* Praha: Panorama, 1986.
- KARVAŠ, M. *Můj otec Imrich Karvaš. Osudy,* 2001. ISBN 80-85501-20-1.
- KELLER, J. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti.* Praha: SLON, 2010. ISBN 978-80-7419-031-5.
- KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov.* Praha, 1981.
- KLIMEŠ, L. *Akademický slovník cudzích slov.* Praha: Academia Praha, 1997.
- KOMENDOVÁ, J. *Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech.* In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, roč. 16, č. 1, s. 41 a 42. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpv/article/view/7106>
- KORTEN, DAVID C. *Keď korporácie vládnu svetu.* 2001. ISBN 80-968603-0-5.

- KUBŮ, L. a kol. *Dějiny právní filozofie*. Olomouc, 2003. ISBN 80-244-0466-4.
- MACKOVÁ, Z. *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Bratislava, 2001. ISBN 80-7160-141-1.
- MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 1. vyd. Heuréka, Február 2009. ISBN 978-80-89122-53-0.
- MACKOVÁ, Z. Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t. j. k odvodovému bonusu?). *Právny obzor*, 2011, roč. 94, č. 1, s. 25–65. ISBN 0032-6984.
- MACKOVÁ, Z. *Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. Šamorín: Heuréka, 2012. ISBN 978-80-89122-77-6.
- MACKOVÁ, Z. Kam smeruje sociálne zabezpečenie v Slovenskej republike a kde zostali hlavné princípy? (sloboda, rovnosť, sociálna spravodlivosť a sociálna solidarita). In: *Analýza vývojových trendov v systéme sociálneho zabezpečenia. Materiály z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 24. – 25. novembra 2016 v Bratislave v rámci riešenia programu výskumu a vývoja APVV-15-0456 „Dlhodobé a recentné tendencie vývoja pozitívneho práva vo vybraných odvetviach právneho poriadku“*. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, 2016. ISBN 978-80-89607-50-1.
- POPOVIČOVÁ, D. Lidská důstojnost jako filosoficko-právní pojem. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 3, s. 225–230. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6586>
- REPKOVÁ, K. a D. SEDLÁKOVÁ. *Zdravotné postihnutie – fakty, čísla a výskumné zistenia v medzinárodnom a národnom kontexte*. Bratislava, 2012. ISBN 978-80-970993-9-8.
- RYBA, J. Pojem a právní úprava sociálního zabezpečení. In: *Právo a zaměstnání*, 1997, č. 4.1, Příloha, s. 1.
- SABOL, M. Zvrátená medicína. *Historická revue*, 2012, č. 5, s. 54.
- SEDLÁČEK, T. *Ekonomie dobra a zla. Po stopách lidského tážání od Gilgameše po finanční krizi*. 2009. ISBN 978-80-903944-3-8.
- STANEK, V. a kol. *Sociální politika*. Vydavatelství EKONÓM, 2004.
- ŠAMALÍK, F. *Právo a společnost*. Praha: ACADEMIA, 1965.

- ŠIMÁČKOVÁ, K. Nový welfare model? Sociální ochrana ve střední a východní Evropě 20 let po demokratizaci. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, roč. 17, č. 4, s. 328–329. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cvpv/article/view/6566>
- TOMÁŠEK, M. Výzkum evropského práva v Japonsku. *Právník*, 2009, č. 9, s. 1007–1008.
- TOMEŠ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Všehrd, 1993. ISBN 80-85305-25-9.
- TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2000. ISBN 80-7179-856-8.

Závislá práce – předmět pracovního práva

Tereza Antlová

Anotace

Předmětem pracovního práva, který je smyslem existence samostatného pracovněprávního odvětví, je závislá práce vymezená více než desetiletí zákoníkem práce. Během této doby prošlo dané vymezení významnou proměnou směřující ke snadnějšímu uchopení pojmu závislá práce, avšak i přes to není její rozpoznávání v praxi příliš snadné a často dochází k tomu, že se strany snaží předmět pracovního práva podřadit pod obchodněprávní vztah. Článek se stručně zaměřuje na vymezení závislé práce, jejích definičních znaků a podmínek, za nichž má být vykonávána. Krátce je zmíněno také zastírání výkonu závislé práce související do jisté míry s kritikou samotné definice závislé práce a možné řešení tohoto nežádoucího jevu inspirované španělskou právní úpravou. Cílem článku je poskytnout letmé seznámení se závislou prací a s možnými oblastmi, které lze v souvislosti s předmětem pracovního práva zkoumat.

Klíčová slova

Předmět pracovního práva; závislá práce; definiční znaky; podmínky; závislost.

Annotation

The object of labour law, which is the reason of existence of the separate labour law branch, is dependent work having been defined for more than a decade by the Labour Code. During this time, the sated definition has been subject to a significant change leading to an easier dealing with the concept of dependent work. In spite of this, its ability to be recognised in practice is not that simple and the parties often try to subordinate the labour law object rather to a commercial law relationship. The text has been briefly focused on definition of dependent work, its definition characters and conditions, under which the dependent work shall be performed. The dissimulation of performance of dependent work has been also mentioned shortly, relating to a certain extent to criticism of the sole definition of dependent

work, as well as possible solution of this undesirable phenomenon inspired by the Spanish legal regulation. The aim of this article is to provide with a brief acquaintance with dependent work and with potential areas, which can be analysed in connection with the object of labour law.

Keywords

Object of Labour Law; Dependent Work; Definition Characters; Conditions; Dependence.

1 ÚVOD

O tom, že pracovní právo je samostatným odvětvím soukromého práva, není v dnešní době pochyb. Jako takové musí splňovat určitá odvětvotvorná kritéria, jedním z nichž je i samostatný a specifický předmět, který je daným právním odvětvím regulován.

Co je předmětem pracovního práva lze usoudit již z jeho samotného názvu. Předmětem pracovního práva je bezpochyby práce, a to ve smyslu opakující se lidské činnosti, nikoliv ve smyslu výsledku činnosti.¹ Pojem práce ovšem chápeme v mnoha různých významech – za práci označujeme i činnosti běžně konané v domácnosti nebo na zahradě. Mimo to pojem práce, resp. odvozenina z něj – pracné, je také v dnešní době často používán jako synonymum k pojmům náročné, složité, obtížné. Těžko se však domnívat, že by pracovní právo upravovalo veškerou činnost, kterou jedinec vykonává a kterou označí za práci nebo za pracnou. Stejně tak by bylo zkratkovité, a v konečném důsledku i chybné, vymezit předmět pracovního práva jako práci, za niž jedinec – pracovník dostane zapláceno.

Předmětem pracovního práva proto není jakákoliv práce, ale pouze práce označovaná jako práce závislá, dříve označovaná také jako námezdní.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁVISLÉ PRÁCE

Pracovní právo lze považovat za stále relativně mladé samostatné právní odvětví, prvním ucelenějším kodexem zabývajícím se pracovníprávními

¹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a kol. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 11. ISBN 80-210-1587-X.

vztahy je zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce 1965“). Přesto není pochyb, že předmětem pracovního práva byla a stále je závislá práce. Její vymezení však bylo až do účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce“) ponecháno na odborných publikacích, jelikož zákoník práce 1965, stejně jako předchozí pracovníprávní normy, předmět pracovního práva nevymezoval.

Teorie se shodovala v tom, že pracovní právo upravuje společenské vztahy vznikající při práci, při níž se jedna strana zaváže vykonávat práci pro stranu druhou. Tato práce byla nazývána jako závislá – tedy práce pro jiného, pod jeho vedením a v jeho prospěch. Za jádro pracovního práva pak byly (a *de facto* stále jsou) považovány vztahy závislých zaměstnanců na jejich zaměstnavatelích.² Na základě toho bylo pracovní právo i bez existence legální definice svého předmětu vymezováno jako „*relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.*“³

2.1 Vymezení závislé práce do roku 2012

Změnu přinesl již zmíněný zákoník práce, který jako první definoval závislou práci, a to v souvislosti s vymezením působnosti zákoníku práce.⁴ Původně vymezovalo závislou práci ustanovení § 2 odst. 4 a odst. 5 zákoníku práce. Na rozdíl od současné úpravy však ustanovení § 2 odst. 4 nerozlišovalo mezi tzv. definičními znaky závislé práce a jejími atributy, resp. podmínkami, za nichž je závislá práce vykonávána.

Zákoník práce tak za závislou práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance považoval výlučně osobní výkon práce zaměstnancem, na základě pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době či době jinak stanovené, potažmo dohodnuté, a na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném sjednaném místě.⁵

² GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 4–5. ISBN 80-210-0600-5.

³ *Ibid.*, s. 4.

⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. ATLAS Consulting [cit. 1. 2. 2019].

⁵ § 2 odst. 4 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011.

Odstavec 5 téhož ustanovení pak stanovoval, že za závislou práci se dále považuje dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, přičemž k tomuto přidělení docházelo na základě ujednání stran.

Směšování definičních znaků závislé práce a podmínek, za kterých má být vykonávána, se však pro praxi ukázalo jako nepřilíš vhodné, což vedlo k „redefinici“ závislé práce. Nevhodnost zaměňování definičních znaků a podmínek definoval následně i Nejvyšší správní soud, který judikoval, že znaky závislé práce představují specifika, za nichž je závislá práce vykonávána. Na základě těchto specifických rysů je možno závislou práci odlišit od jiných činností, zejména od samostatného podnikání a mezilidské výpomoci.⁶ Proto je nutné odlišovat mezi definičními znaky, které závislou práci charakterizují a podmínkami, jejichž případná absence nevede k závěru, že se o závislou práci nejedná.

2.2 Závislá práce po novele

Vymezení závislé práce bylo změněno novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále „novela“). Tato novela nabyla účinnosti ke dni 1. 1. 2012 a na jejím základě došlo k celkové proměně ustanovení § 2 zákoníku práce, který namísto původních šesti odstavců nyní obsahuje pouze odstavce dva, přičemž oba se vztahují výhradně k vymezení závislé práce.

V rámci této novely byla úprava obsažená v ustanovení § 2 odst. 5 zákoníku práce systematicky přesunuta do ustanovení § 307a zákoníku práce, tedy do části upravující agenturní zaměstnávání. Co zůstává neměnné, je skutečnost, že k výkonu závislé práce může dojít pouze v rámci pracovního vztahu, který vzniká mezi dvěma subjekty – zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁷

⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2017, sp. zn. 2 Azs 150/2017. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud © 2003–2018 [cit 1. 2. 2019]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2017/0150_2_Azs_1700019_20170607101611_prevedeno.pdf

⁷ § 3 zákoníku práce.

Odstavce současného ustanovení § 2 zákoníku práce nelze mezi sebou zaměňovat. V prvním odstavci nalezneme toliko definiční znaky závislé práce, kterými jsou výkon práce

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- pro zaměstnavatele zaměstnancem osobně.

Teprve poté, co jsou naplněny výše uvedené definiční znaky, je možné přejít k podmínkám, za nichž má být závislá práce vykonávána. Tyto podmínky závislou práci jako takovou samy nedefinují, avšak jejich přítomnost ve vztahu mezi subjekty může ukazovat na to, že mezi nimi bude k výkonu závislé práce docházet.

Výčet podmínek je, stejně jako výčet definičních znaků, taxativní, závislá práce dle nich musí být vykonávána

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady zaměstnavatele,
- na odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době,
- na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě.

Zajímavou se jeví skutečnost, že závislá práce byla zejména dříve nazývána prací námezdnou, a to z důvodu, že mzda je nejčastěji poskytovaným plněním za vykonanou práci.⁸ Z tohoto názvu by se mohlo zdát, že právě poskytování úplaty za vykonanou práci bude podstatným znakem pro posouzení, zdali se o závislou, resp. námezdní, práci jedná, či nikoliv. V současné době je však existence peněžitého protiplnění, jak již bylo zmíněno výše, pouze podmínkou, za níž má být závislá práce vykonávána, nikoliv jejím přímým definičním znakem.

Je otázkou, nakolik bylo rozhodnutí zákonodárce vyčlenit poskytování peněžité odměny z definičních znaků závislé práce, vhodné. Na jednu stranu se zařazení úplatnosti mezi definiční znaky z hlediska názvu samo nabízí, z druhé strany by při současném zachování kumulativnosti znaků závislé

⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 23. ISBN 80-210-0600-5.

práce mohlo snadno docházet k zneužívání a obcházení zákona. Faktickému zaměstnavateli by postačovalo neposkytnou přímou úplatu za práci, čímž by se z hlediska práva vyhnul podřazení pod ustanovení zákoníku práce.

Přílehlavé se zde jeví tvrzení Petra Bezouška: „*Každá definice v právním předpisu je z principu špatná.*“⁹ S tímto tvrzením lze souhlasit do té míry, že zákonodárce ani při nejlepší vůli nedokáže do právního předpisu zakotvit všechny možné situace, které v běžném životě mohou nastat, a méně problematické by bylo ponechat definici jednotlivých pojmů na soudní praxi.¹⁰

V současné době je judikatura týkající se vymezení závislé práce poměrně bohatá. Významným je v této oblasti rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, ve kterém se soud zabýval rozbořem jednotlivých znaků a atributů závislé práce a které může sloužit jako určitý návod pro posouzení, zdali se v konkrétním případě o výkon závislé práce jedná, nebo nikoliv.

Úplatnost práce proto není vhodné řadit mezi definiční znaky. Její přítomnost ve vztahu mezi subjekty však představuje typickou skutečnost, na jejímž základě je možno věrohodně usuzovat na závislé postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli,¹¹ a tudíž i na výkon závislé práce.

3 ZÁVISLOST A SOUSTAVNOST

Třebaže zákoník práce explicitně stanoví čtyři znaky závislé práce, lze z ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce vyčíst další dva rysy, kterými se závislá práce projevuje a které musejí být naplněny. Jedná se o vztah závislosti a o soustavnost.

⁹ BEZOUŠKA, P. Náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce. In: *Pracovní právo 2008: Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 8 [cit. 20. 1. 2019]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/PracPravo2008.pdf

¹⁰ *Ibid.*, s. 8.

¹¹ Srov. PODHRÁZSKÝ, M., K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce). *Bulletin advokacie* [online]. 2014, č. 7–8, s. 58–59. Publikováno dne 21. 8. 2014 [cit. 1. 2. 2019]. ISSN 1210-6348. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-posuzovani-nelegalni-prace-znaky-zavisle-prace?browser=full>

3.1 Vztah závislosti

Závislost, na kterou poukazuje i samotný název předmětu pracovního práva, je předpokladem podřízenosti zaměstnance.¹² Existencí vztahu závislosti se pak závislá práce odlišuje od ostatních ekonomických aktivit a od nezištné mezilidské výpomoci.¹³

Ve vztahu k závislé práci hovoříme o závislosti hospodářské (ekonomické) a o závislosti osobní. Hospodářská závislost se projevuje v tom, že zaměstnanec je z hlediska zajišťování základních potřeb závislý na mzdě, platu nebo odměně z dohody, kterou mu zaměstnavatel za vykonanou práci poskytuje. Tento finanční příjem z vykonávané činnosti by měl být pro zaměstnance podstatný.¹⁴ Osobní závislost poté vyvěrá z definičního znaku osobního výkonu práce zaměstnancem.

V souvislosti s určením, zdali se jedná o vztah závislosti, se objevují dva testy. Jedním z nich je v dnešní době již překonaný tzv. control test, v rámci kterého se posuzuje míra faktické kontroly subjektu vykonávajícího práci (zaměstnance) ze strany zadavatele práce (zaměstnavatele). Za zaměstnance lze na základě tohoto testu považovat toho, kdo je přímo kontrolován zaměstnavatelem a je součástí jeho organizační struktury. Druhým typem testu je tzv. risk test, který hodnotí míru rizika a jeho rozložení na subjekty. Pokud riziko spočívá výhradně na straně toho, pro něž je práce vykonávána, jedná se o závislou práci.¹⁵

Za povšimnutí stojí dle mého názoru skutečnost, že vztah závislosti je brán jako striktně jednostranný. Tato jednostrannost samozřejmě vyplývá z legální

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2017, sp. zn. 5 Ads 92/2015. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud © 2003–2018 [cit 1. 2. 2019]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2015/0092_5_Ads_1500024_20151109133824_prevedeno.pdf

¹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud © 2003 – 2018 [cit 1. 2. 2019]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6_Ads_13_20140220123634_prevedeno.pdf

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 5 Ads 92/2015, op. cit.

¹⁵ STRÁNSKÝ, J. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: *Pracovní právo 2012: Závislá práce a její podoby* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012, [cit. 20. 1. 2019], s. 27. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

definice závislé práce, která stanoví, že „*Závislou prací je práce vykonávaná...*“¹⁶ Pro účely vymezení předmětu pracovního práva a pro účely pracovního práva obecně hovoříme tedy pouze o závislosti zaměstnance – *vykonavatele práce* na zaměstnavateli. Domnívám se však, že z hlediska širšího kontextu, který se nachází i vně pracovního práva, je nutné si uvědomit, že vztah závislosti je svým způsobem oboustranný. Účastníci pracovněprávních vztahů by tak měli mít na paměti, že nejen zaměstnanec není s to existovat bez zaměstnavatele, ale také zaměstnavatel nemůže existovat bez zaměstnanců, a s tímto vědomím by měli k výkonu závislé práce přistupovat.

3.2 Soustavnost

Druhým znakem, který lze z definice závislé práce vyčíst, je soustavnost. Ta vyplývá z užitého výrazu „*vykonává*“, což je, jak se vyjádřil Nejvyšší správní soud, z gramatického hlediska vid nedokonavý a ve spojení se smyslem definice závislé práce je patrné, že soustavnost je třeba považovat ze další nezbytnou podmínku pro vznik vztahu závislosti.¹⁷ Tato podmínka je logická – těžko lze usuzovat na závislost, vykoná-li jedna strana práci pro druhou pouze jednorázově nebo tak činí po velice krátkou dobu.

4 ZASTÍRÁNÍ VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

Stejně jako vše ostatní, co člověk vytvoří, i definice předmětu pracovního práva není dokonalá. Jednou z kritik definice závislé práce je taxativnost a kumulativnost vymezených definičních znaků. Kontrolní orgány se v případech, kdy nejsou všechny znaky jednoznačně prokázány, raději kloní k závěrům, že se nejedná o výkon závislé práce. Tento přístup spolu s rigidní úpravou nahrává všemožným snahám o zastření pracovněprávního vztahu,¹⁸ kdy je výkon závislé práce stranami prezentován jako vztah obchodněprávní.

V praxi se tak setkáváme s případy, kdy osoba samostatně výdělečně činná vykonává práci pouze pro jedinou jinou samostatně výdělečně činnou osobu a kdy je mezi nimi patrný vztah závislosti, avšak navenek je daný vztah označen jako obchodní. V rámci odborných diskuzí se jako možná řešení

¹⁶ § 2 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 6 Ads 46/2013, op. cit.

¹⁸ STRÁNSKÝ, op. cit., s. 38.

objevují změna definice předmětu pracovního práva, zavedení demonstračního výčtu znaků závislé práce či jejich jiné posuzování.

Alternativu k výše uvedeným možnostem lze najít v zahraniční právní úpravě. Španělské právo definuje například kromě klasických kategorií zaměstnanec – zaměstnavatel a osoby samostatně výdělečně činné, také kategorii *trabajador autónomo económicamente dependiente*, což lze volně přeložit jako osoba samostatně výdělečně činná, avšak ekonomicky závislá. Do této kategorie spadají osoby samostatně výdělečně činné, které více než 75 % své činnosti fakturují jednomu zákazníkovi. Španělská úprava¹⁹ pak stanoví řadu podmínek, které je nutné pro získání statusu ekonomicky závislé samostatně výdělečně činné osoby získat (např. vlastní výrobní prostředky), zároveň má však osoba v tomto režimu určitá práva, která odpovídají právům zaměstnanců (např. právo na roční přerušení prací na 18 dní, což odpovídá institutu dovolené).²⁰ Jedná se tedy o jakousi mezikategorii, v níž v rámci obchodněprávního vztahu existuje určitý vztah závislosti a závislé straně je poskytnuta alespoň částečná ochrana, která by jí náležela, pokud by se jednalo o vztah čistě pracovního práva.

Zavedení obdobného institutu do českého právního řádu by mohlo dle mého názoru snížit počet osob zastírajících výkon závislé práce, aniž bychom museli výrazně měnit její definici. Není však možné domnívat se, že by existence této mezikategorie zcela odstranila zastírání výkonu závislé práce, jelikož i ve Španělsku se stále objevují osoby tzv. falešně samostatné, které výše uvedené kategorie zneužívají a obcházejí tak právní řád.

5 ZÁVĚR

O předmětu pracovního práva by bylo možno popsat řadu stran, výše uvedené je stěží povrchním přeletem nad závislou prací a nad tím, co vše se pod tímto pojmem může skrývat a z jakých úhlů na ni lze pohlížet. Vzhledem

¹⁹ Ley 20/2007, de 11 de julio 2007, del Estatuto del trabajo autónomo. In: «BOE» núm. 166, de 12/07/2007. Referencia BOEA-2007-13409. [cit 1. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

²⁰ Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade). *INFO.AUTÓNOMOC.ELECONOMISTA.ES* [ONLINE], publikováno 25. 9. 2017 [cit. 1. 2. 2019]. Dostupné z <https://infoautonomos.economista.es/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>

k účelu, za nímž tento text vznikl, si však závěrem dovolím malou neprávni poznámku.

V životě je důležité nadšení. V případě, že nás něco zaujme a nadchne, jsme ochotni investovat více sil a energie. Předměty obecně nás v běžném životě zaujímají svým vzhledem, materiálem, barvou. Kniha zaujme obalem, nové auto svou vůní. Nadchnout se pro hmatatelné předměty není zas tak složité.

U nehmotných předmětů je však zaujetí o poznání těžší, zejména, jedná-li se o něco na první pohled tak nudného, jako je předmět pracovního práva. Zde totiž bude nejvíce záležet na osobě, která nás s daným nehmotným předmětem (v tomto případě se závislou prací) seznamuje. Pokud je nám o nehmotném předmětu vyprávěno bez zájmu a suše, těžko získáme potřebné nadšení. Pokud však má ten, kdo nám o předmětu vypráví, zájem, snadno nadchne i své okolí.

Jedním z těch, kdo vypráví s nadšením, je i docent Galvas. Přednášky, na nichž protkává teorii praktickými příklady, zaujímají studenty již řadu let. Pro dobro nejen předmětu pracovního práva, ale celého pracovněprávního odvětví, věřím, že tomu tak bude i nadále a z právnické fakulty budou vycházet studenti nadšení a plní energie, s níž budou své zaujetí, po vzoru svých přednášejících, předávat dál.

Některé aspekty úmrtí zaměstnavatele

Simona Eichlerová

Vážený pane docente, moje první vzpomínky na Vás (coby studentky Právnické fakulty MU v Brně) jsou spojeny s přednáškami pracovního práva zejména na téma odpovědnosti. Velmi mne oslovil a utkvěl v paměti jasný a srozumitelný výklad, přesné pojmenování problematických míst, zařazení do širších souvislostí a jedinečnost mužského zástupce na tehdy jinak čistě dámské katedře pracovního práva. Od té doby uplynulo (neuvěřitelných) více než 20 let! Já jsem opět studentkou a při konzultacích disertační práce oceňuji Vaše kvality stejně jako kdysi. Na katedře sice již nejste jediný muž, ale to nic neubírá na Vaší jedinečnosti. Přijměte prosím upřímné poděkování za Vaš lidský přístup, podporu a debaty právní i kynologické.

Níže si dovoluji předestřít některé úvahy vztahující se k institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, respektive jejich zániku, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

Zůstávám s úctou a těším se na budoucí diskuzi a setkání!

Simona Eichlerová

Anotace

Článek pojednává o posunu od dřívějšího principu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k principu zániku pracovněprávních vztahů smrtí zaměstnavatele. Autorka pojmenovává současné legislativní nedostatky a nastiňuje jejich možná řešení. Kromě analýzy právní situace vzniklé z důvodu úmrtí manžela (zaměstnavatele) a mající dopad do ekonomické sféry pozůstalé rodiny se autorka zaměřuje též na dopady situace, kdy je manžel nezvěstný. Autorka odpovídá na dosud zcela nřešenou otázku: „Zda může manžel zastupovat nezvěstného manžela v roli zaměstnavatele?“ Kritizuje současnou absentující právní úpravu.

Klíčová slova

Úmrtí manžela zaměstnavatele; zánik základních pracovněprávních vztahů smrtí zaměstnavatele; přechod pracovněprávních vztahů; dědictví; nezvěstný manžel.

Annotation

The contribution deals with transformation from the previous principle of transfer of rights and obligations under employment law relationship to the principle of expiration of employment law relationship by death of employer. The author names recent legal deficiencies and outlines their possible solutions. Except from analysis of the legal situation arising from the reason of death of a spouse (an employer) and having impacts on the economic sphere of surviving family, she further focuses on impacts on situations when a spouse is declared to be an absent person. The author provides with answers to completely unsolved question so far: “Whether a spouse is allowed to represent an absent spouse in the position of an employer?” She further criticises the current lack of legal regulation.

Keywords

Death of employer’s spouse; Expiration of basic employment law relationships by death of employer; Transfer of employment law relationships; Inheritance; Absent spouse.

1 ÚVOD

Cílem příspěvku je zamyslet se nad některými dopady úmrtí manžela na ekonomickou situaci rodiny, jedná-li se o zemřelého podnikatele – zaměstnavatele a upozornit na některá úskalí, jež mohou pozůstalého manžela negativně ekonomicky postihnout. Manželství zaniká smrtí jednoho z manželů, rozvodem, prohlášením osoby za mrtvou, prohlášením manželství za neplatné. Každá z těchto událostí má mimo jiné vliv na ekonomickou situaci rodiny. Zánik manželství smrtí jednoho z manželů lze řadit k nejtěžším životním situacím, když jsou na pozůstalého manžela kladeny nové (ve většině případů dosud nezažité) povinnosti vztahující se k obstarání záležitostí zemřelého, nové rodinné situace, zabezpečení chodu domácnosti, majetku apod. Zkombinuje-li se toto navíc s tím, že zemřelý manžel byl podnikající fyzická osoba zaměstnávající v pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu další osoby, může se pozůstalý manžel a rodina dostat do vážných ekonomických problémů, které za života zemřelého druhý manžel nemusel vůbec předpokládat.

Manžel má dle § 688 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“) právo na informace o příjmech a stavu jmění druhého manžela, jakož i o stávajících a uvažovaných pracovních, studijních a podobných činnostech. Pod pojem podobné činnosti lze podřadit např. podnikatelské aktivity. Faktická obeznámenost druhého manžela např. s podnikáním však bývá obvykle nízká. Výjimku bude tvořit manžel podílející se na podnikání druhého manžela např. ve formě spolupracující osoby, jak s ní počítá v § 13 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Případně též manžel, který bude udělovat souhlas k použití součásti společného jmění manželů k podnikání druhého manžela dle § 715 OZ. Ve většině případů se pozůstalý manžel s faktickou ekonomickou situací podnikajícího zemřelého manžela seznámí až v rámci dědického řízení a příprav na něj¹, což nastává obvykle až s několikatydenním či měsíčním odstupem od smrti manžela. Avšak chování pozůstalého manžela bezprostředně po smrti zemřelého manžela může mít nevratné následky s negativním dopadem do ekonomické situace rodiny; konkrétně pak z hlediska možnosti, respektive nemožnosti odmítnout dědictví. Pro nástup právních následků jak v oblasti pracovního práva, tak v oblasti dědického práva je irelevantní úmysl či sociální citění pozůstalého manžela se zaměstnanci zemřelého manžela. Nastalé právní následky v určitých souvislostech nemůže pozůstalý manžel vzít zpět a navrátit v předešlý stav, neboť nastávají v závislosti na právní úpravě ex lege.

2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY A JUDIKATURA

Smrt podnikajícího manžela v postavení zaměstnavatele má podstatný vliv na uzavřené pracovněprávní vztahy, jejichž přetrvání do budoucna závisí na chování dědiců². Do 31. 12. 2006 (tj. za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb.,

¹ Z pouhého informování se o ekonomické situaci zemřelého podnikajícího manžela nelze dovozovat ničeho ohledně odmítnutí či neodmítnutí dědictví. Jak ostatně uvádí i Nejvyšší soud České republiky v rozhodnutí 21 Cdo 4391/2009 ze dne 22. května 2012: „Za počínání dědice, z něhož by bylo možné usuzovat na to, že dědictví nechce odmítnout, nelze považovat jednání, kterým se dědic jen informoval o stavu majetku a dlužbů zůstavitele, jednání dědice směřující ke odvrácení brožiči škody na zůstavitelem zanechaném majetku (úschova věcí, ošetřování a krmění zůstavitelem zanechaných živočichů, sklizeň ovoce aj.) nebo obstarávání zůstavitelova pohřbu.“

² Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů představuje universální sukcesí, tj. změnu zaměstnavatele, kdy do všech práv a povinností původního zaměstnavatele vstupu zaměstnavatel nový. Blíže viz např. GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 128 a násl. ISBN 978-80-210-8021-8.

zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce 1965“) platil princip zachování pracovněprávních vztahů i po smrti zaměstnavatele, a tudíž pracovněprávní vztahy přecházely na dědice³, kteří se dostali do postavení zaměstnavatele⁴. Od 1. 1. 2007 v souvislosti s přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) byl tento princip opuštěn a nahrazen novým, kdy zásadně základní pracovněprávní vztahy smrtí zaměstnavatele zanikají; výjimku tvoří pokračování v živnosti (když po různých modifikacích okruhu možných pokračovatelů, je ke dni této práce okruh vymezen § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona) nebo v poskytování zdravotních služeb⁵, kdy na pokračovatele přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů původně uzavřených zemřelým. Pokračovatelé v živnosti mohou být jednak dědicové (ze zákona i ze závěti) a jednak pozůstalý manžel (či partner), i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti.

Nejvyšší soud k přechodu pracovněprávních vztahů při smrti zaměstnavatele, respektive k vymezení okruhu dědiců způsobilých stát se zaměstnavatelem judikoval⁶ za účinnosti zákoníku práce 1965: „*Za dědice zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, se ve smyslu ustanovení § 251a zák. práce považuje ten, komu bylo soudem jako jedinému dědici potvrzeno nabytí dědictví po zaměstnavateli, ten, kdo jako dědic podle soudem schválené dohody o vypořádání dědictví nabyl podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, ti, kterým soud potvrdil nabytí dědictví podle dědicových podílů, ten, kdo podle soudem schválené dohody o přenechání předluženého dědictví zůstavitelovým věřitelům k úhradě dluhů nebo při zpeněžení zůstavitelova majetku, provedeného v rámci likvidace dědictví, nabyl podnik, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, nebo stát, kterému připadlo dědictví podle ustanovení § 462 obč. zák.*

³ § 251a zákoníku práce 1965: „*Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.*“

⁴ A to bez ohledu na obor, v jakém zemřelý manžel působil. Mohlo se tak jednat o živnost nebo i o výkon veřejné správy, byli-li fyzické osobě zákonem či správním aktem svěřen a zaměstnával-li zaměstnance. Veřejná správa může být vykonávána fyzickými osobami např. jako autorizovaná technická kontrola stavu motorových vozidel, úřední úkony lékařů, činnost autorizovaných architektů, činnost lesní stráže apod. Blíže k výkonu veřejné správy fyzickými osobami např. v HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 65, 72. ISBN 978-80-7400-624-1.

⁵ Pokračování v poskytování zdravotnických služeb bylo do zákoníku práce doplněno s účinností od 1. 4. 2012 zákonem č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě.

⁶ Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 5. 2001, spis. zn. 21 Cdo 486/2000.

V době od smrti zaměstnavatele do právní moci usnesení o dědictví nebo do zpeněžení podniku, v němž pracovali zůstavitelovi zaměstnanci, provedeného v rámci likvidace dědictví, se dědici zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, ve smyslu ustanovení § 251a zák. práce rozumí ti, jimž svědčí ze zákona, ze závěti nebo z obou těchto důvodů dědičné právo po zůstaviteli, nebo stát, jestliže zůstavitel nezanechal dědice ze závěti ani ze zákona, nebo jestliže tito dědici dědictví odmítli, popřípadě z jiných důvodů nemohou dědit.“ Kromě vymezení okruhu dědiců – zaměstnavatelů, pak též vymezil situace, za kterých s ohledem na majetkové poměry zemřelého zaměstnavatele nemůže k přechodu pracovněprávních vztahů dojít: jedná se o absenci majetku zůstavitele a zanechání majetku jen nepatrné hodnoty.

Ze shora uvedeného judikátu tedy vyplývá, že při existenci dědiců přechází na stát práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů pouze v případě, že dědicové odmítli dědictví. Provázanost mezi chováním dědice – manželky jako zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a odmítnutím dědictví je explicitně vyjádřeno v dalším judikátu Nejvyššího soudu⁷, kdy manželka zemřelého podnikatele vybrala z podnikatelského účtu manžela (na němž byly finanční prostředky výlučně zemřelého manžela) ihned po jeho smrti hotovost, kterou (alespoň zčásti) použila na úhradu mezd zaměstnancům zemřelého manžela za měsíc srpen 1996. V samotném řízení o dědictví pak dědictví odmítla, neboť zemřelý manžel měl z podnikání mnohamilionové dluhy. Dědictví odmítli i další potenciální dědicové a tak mělo dědictví (včetně dluhů z podnikání) přejít na stát. Nejvyšší soud k jednání manželky zemřelého podnikatele uvádí: „*Dědic, který se zachová po smrti zůstavitele vůči jeho zaměstnancům jako zaměstnavatel, dává tímto počínáním ve smyslu ustanovení § 465 obč. zák. najevo, že dědictví nechce odmítnout a že hodlá vstoupit do zůstavitelových práv a povinností z pracovněprávních vztahů a stát se jako dědic zůstavitelovým právním nástupcem v postavení zaměstnavatele.“*

Nejvyšší soud argumentaci spočívající na tvrzení, že manželka zemřelého podnikatele cítila odpovědnost za podnikání zůstavitele a že se proto svými úkony snažila odvrátit vznik vyšších škod nepřisvědčil. Podle jeho názoru „*jednání směřující k odvrácení brozící škody, které netvoří překážku pro odmítnutí dědictví, spočívá v neodkladných úkonech přiměřených okolnostem obrožení, například ve zpeněžení věci zůstavitele podléhajících rychlé zkáze, v podnětu k zajištění zůstavitelova*

⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2012, spis.zn. 21 Cdo 4391/2009.

*majetku nebo v zabránění jeho zničení nebo zavlčení*⁶⁸. V jednání manželky nebylo rozpoznáno odvrácení hrozící škody, ale jednání směřující k neodmítnutí dědictví, což tedy následně mělo negativní dopad na ekonomickou situaci pozůstalé manželky, a tedy i rodiny.

Negativa pro ekonomickou situaci rodiny lze spatřovat nejen v samotném výsledku věci, ale též ve skutečnosti, že k úmrtí došlo v roce 1996 a Nejvyšší soud rozhodnutím v roce 2012 věc vrátil Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení. Z hlediska pracovního práva, ať již s ohledem na právní jistotu zaměstnanců či zaměstnavatele, je zřejmé, že koncepce zákoníku práce 1965 co se týká přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ex lege na dědice byla problematická.

Stávající úprava zákoníku práce v § 342 odst. 1 vyžaduje aktivní a jednoznačné jednání toho, kdo hodlá pokračovat v živnosti nebo poskytování zdravotních služeb, a to ve lhůtě 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele, jinak základní pracovněprávní vztahy zanikají marným uplynutím této lhůty. V ostatních případech (nejedná-li se o živnost či poskytování zdravotních služeb) pak zanikají smrtí zaměstnavatele. Pozůstalý manžel se tak již nemůže dostat do situace, kdy svým chováním vůči zaměstnancům zemřelého manžela způsobí nezamýšlené a nechtěné následky spočívající např. v přijetí předluženého dědictví a vtažení rodiny do obtížné ekonomické situace.

3 PROBLEMATICKÁ MÍSTA A ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Pozůstalý manžel, nepokračuje-li v živnosti či poskytování zdravotních služeb podle § 342 zákoníku práce anebo není-li pokračování zákonem umožněno vůbec, nemůže vůči zaměstnancům zemřelého manžela vystupovat jako zaměstnavatel a není oprávněn ani vystavit zaměstnancům (kterým tak skončil pracovní poměr smrtí zaměstnavatele, případně uplynutím 3 měsíční lhůty od smrti zaměstnavatele) potvrzení o zaměstnání, a to ani v případě, že by se jednalo o manžela v postavení spolupracující osoby⁹. K vystavení

⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2012, spis.zn. 21 Cdo 4391/2009.

⁹ Ledaže by měl od zemřelého manžela – zaměstnavatele plnou moc k zastupování např. v pracovněprávních záležitostech, mzdové agendy či sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění apod. Pak by se režim udělené plné moci řídil § 441 a násl. OZ a zmocněný pozůstalý manžel by buď jednal v pracovněprávních záležitostech jakožto v těch záležitostech, které nesnesou odkladu (za což lze považovat i vystavení potvrzení o zaměstnání) anebo by se řídil pokyny pro případ smrti, pokud bylo na takovou situaci v plné moci pamatováno a je tedy v ní něco ujednáno.

potvrzení o zaměstnání je oprávněn příslušný Úřad práce na základě dokladů, které mu předloží zaměstnanec. V této souvislosti se jeví autorce vhodnější vystavovat nejen na základě předložených dokladů zaměstnancem, ale též na základě údajů evidovaných státní správou (např. evidenční listy zasláné správě sociálního zabezpečení při vzniku pracovního poměru).

Za stávající právní úpravy, kdy skončí pracovněprávní vztahy právní událostí – smrtí zaměstnavatele a zásadně již nepřechází pracovněprávní vztahy na dědice, nemá z hlediska vlivu na ekonomickou situaci pozůstalého manžela a rodiny délka zaměstnání relevanci tak, jak tomu bylo za účinnosti zákoníku práce 1965. Ten totiž přechodem pracovněprávních vztahů ex lege na dědice upřednostňoval ochranu zaměstnanců a jejich nároku z pracovněprávního vztahu, když dědicové, kteří nehodlali pokračovat v podnikání či zaměstnávání zaměstnanců, byli nuceni ukončit pracovní poměry výpovědí (za dobu trvání výpovědní doby náležela zaměstnancům mzda, i když jim třeba nebyla přidělována práce, jak uvedeno shora) a vyplatit zaměstnancům odstupné. Také z tohoto hlediska se jeví změna v pojetí smrti zaměstnavatele a ukončení pracovněprávních vztahů ex lege pro pozůstalého manžela a rodinu vhodnější. Pro zaměstnance naopak stávající právní úprava v porovnání s minulou úpravou přináší negativní ekonomické důsledky: jednak ztrátu zaměstnání (nenastane-li pokračování v živnosti či poskytování zdravotních služeb) a jednak absenci nároku na odstupné.

Otázka vybalancování a zmírnění negativních dopadů na rodinu pozůstalého manžela a na zaměstnance, kteří smrtí přišli o práci a zdroj obživy pro svoji rodinu (a kterým náleží pouze mzda do dne úmrtí zaměstnavatele), není dle poznatků autorky prioritním tématem odborníků v oblasti pracovního práva, nicméně má za to, že by tato situace měla být řešena¹⁰. Lze si představit de lege ferenda úpravu garantující nárok na odstupné v případě ukončení pracovního poměru smrtí zaměstnavatele ve snížené výši (např. jedné poloviny) zákonného nároku při ukončení pracovněprávního vztahu výpovědí dle § 67 zákoníku práce.

¹⁰ A to nejlépe v duchu základní zásady soukromého práva *neminem laedere*. Blíže k této zásadě např. KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 74, 84, 140, 195. ISBN 80-7179-028-1.

Co se týká nezvěstného manžela – zaměstnavatele, tak v pracovním právu toto není řešeno vůbec. Vychází otázka: „Zda může manžel zastupovat nezvěstného manžela v roli zaměstnavatele?“ Zastupování mezi manželi je upraveno v § 696 OZ a vztahuje se pouze na běžné záležitosti. Zastupování manžela jakožto zaměstnavatele nelze považovat za běžnou záležitost. I když tedy má manžel zájem (tak, aby nevznikaly dluhy v budoucnu zatěžující ekonomickou situaci rodiny) na plnění všech povinností vůči zaměstnancům (uspokojení nároků z pracovněprávních vztahů) a státu (odvody na sociální a zdravotní pojištění, daňové povinnosti apod.), nemůže nezvěstného manžela zastupovat (nemá-li k takovému jednání udělenou plnou moc) a tudíž ani ukončit pracovněprávní vztahy.

Částečné řešení při nezvěstnosti manžela – podnikatele by mohlo nabídnout ustanovení § 714 odst. 1 OZ, který umožňuje nad rámec běžného jednání v záležitostech týkajících se společného jmění a jeho součástí nahradit souhlas nezvěstného manžela soudním rozhodnutím. Takovéto řešení by bylo však možné u majetku ve společném jmění. Podle názoru autorky, ale vystupování v pracovněprávních vztazích, byť by věci sloužící nezvěstnému manželovi sloužily k podnikání, nelze podřadit pod záležitost týkající se společného jmění. Za záležitosti týkající se společného jmění by bylo možné považovat právní jednání ve vztahu k majetku, a nikoliv k závazkům z pracovněprávních záležitostech.

Ukončení pracovněprávních vztahů v případě nezvěstného zaměstnavatele není v pracovním právu vůbec řešeno a v občanském právu nemá nezvěstnost vliv na statusové otázky¹¹. Nenastupuje dědické řízení ani nekončí manželství. Nezvěstný zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnancům práci (a manžel k takovému jednání není ze zákona oprávněn) a jedná se tak o překážku na straně zaměstnavatele, při které ale náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Opět tedy dochází k zatížení majetku rodiny vlivem nezvěstnosti manžela a nemožnosti druhého manžela jej (při absenci dříve udělené plné moci) v pracovněprávních a souvisejících záležitostech zastupovat. Manžel však může požádat soud, aby byl

¹¹ Blíže viz např. ZUKLÍNOVÁ, M., J. DVOŘÁK, J. ŠVETSKA a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 2. Díl druhý: Rodinné právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 42. ISBN 978-80-7478-937-3.

ustanoven opatrovníkem nezvěstného manžela dle § 465 odst. 1 OZ a takto získat možnost vystupovat v pracovněprávních vztazích za nezvěstného manžela. Bude pak záviset na okolnostech každého případu, zda se manžel – opatrovník rozhodne pokračovat v podnikání, nebo ukončit podnikání a tím také pracovněprávní vztahy se zaměstnanci.

Ukončení pracovněprávních vztahů z důvodu zrušení zaměstnavatele s sebou nese ale povinnost vyplatit zaměstnancům odstupné (a to v závislosti na délce trvání pracovněprávního vztahu), což opět má vliv na ekonomickou situaci druhého manžela a rodinu. Bylo by vhodné i pro tyto případy, kdy status nezvěstného může být následně vystřídán statusem mrtvého na základě prohlášení za mrtvého (a to až po uplynutí mnoha let), stanovit mechanismy pro ochranu manžela a rodiny a minimalizovat negativní dopady do jejich ekonomické sféry, např. snížením výše odstupného.

4 ZÁVĚR

Z hlediska zájmů a ochrany pozůstalého manžela a rodiny je významný ústup od principu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ex lege na dědice a jeho nahrazení principem zániku pracovněprávních vztahů smrtí zaměstnavatele, a to se zachováním možnosti přechodu pracovněprávních vztahů tam, kde se dědic či pozůstalý manžel rozhodne pokračovat (učiní aktivní jednání vůči příslušnému správnímu orgánu) v živnosti či poskytování zdravotních služeb.

Nový přístup chrání pozůstalého manžela, jenž svým chováním bezprostředně po smrti manžela – podnikatele již nemůže nevědomky zapříčinit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a nelze tak z jeho chování vůči zaměstnancům bez výslovného prohlášení učiněného relevantním způsobem dovozovat, že přijímá dědictví.

Situace nezvěstnosti zaměstnavatele však není v zákoníku práce relevantním způsobem výslovně řešena.

Bezúhonnost pedagogického pracovníka

Michal Smejkal

Anotace

Príspevek se zabývá bezúhonností pedagogického pracovníka, jakožto jedním z předpokladů pro výkon této činnosti, který je zakotven v ustanovení § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících. V příspěvku je poukázáno na rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR (stran „složek“ bezúhonnosti pedagogického pracovníka) a jsou rozebrány otázky, které s naplňováním uvedeného předpokladu úzce souvisí.

Klíčová slova

Pedagogický pracovník; předpoklad pro výkon činnosti; bezúhonnost; morální bezúhonnost.

Annotation

The contribution deals with lack of criminal records (impeccability) as one of the prerequisites for performance of such activity stipulated in the provision of Section 3 Paragraph (1)(c) of the Act on Pedagogical Staff. The text points out the decision-making practice of the Supreme Court of the Czech Republic (with respect for “components” of impeccability of a pedagogical worker) and analyses questions closely relating to fulfilment of the stated prerequisite.

Keywords

Pedagogical Worker; Prerequisites for Performance of an Activity; Lack of Criminal Records (Impeccability); Moral Impeccability.

1 ÚVOD

Pedagogickým pracovníkem je fyzická osoba, která splňuje dvě podmínky, a to, že

- vykonává přímou pedagogickou činnost a
- je v pracovněprávním vztahu ke škole nebo školskému zařízení (tedy v pracovním poměru či na základě jedné z dohod konaných mimo pracovní poměr).¹

¹ K definici pedagogického pracovníka blíže srov. SMEJKAL, Michal. *Pracovní poměr pedagogických pracovníků ve školství*. Disertační práce. Brno: MU, Právnická fakulta, 176 s., s. 35–39. Vedoucí práce Milan GALVAS. Z uvedené disertační práce pak vychází celý text příspěvku.

Přímá pedagogická činnost je v § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících² definována jako přímá vyučovací, přímá výchovná, přímá speciálně pedagogická nebo přímá pedagogicko-psychologická činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě školského zákona. Jinými slovy řečeno, jedná se o přímé působení na vzdělávaného, jímž se realizuje školní vzdělávací program³ v souladu se školským zákonem^{4,5}.

Není pochyb o tom, že pedagog by měl svou osobností dávat záruku odborného přístupu ke vzdělávání dětí, žáků a studentů, ale i určitých osobnostních kvalit. Z uvedených důvodů (ale samozřejmě nejen z nich) proto zákon o pedagogických pracovnících stanoví předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka⁶. K zajištění odborných znalostí a dovedností ke vzdělávání dětí, žáků a studentů slouží předpoklad odborné kvalifikace a k zajištění určitých osobnostních kvalit slouží předpoklad bezúhonnosti. Právě posledně jmenovaný předpoklad bude předmětem tohoto textu.

2 STRUČNÝ HISTORICKÝ EXKURZ

Předpoklad bezúhonnosti pedagogických pracovníků má své místo v právní úpravě už delší dobu. Již zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 29/1984 Sb.“) do 22. 1. 2004 stanovil, že pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo je občansky bezúhonný a morálně vyspělý⁷.

Za pozitivum této předchozí právní úpravy pokládáme výslovné zakotvení požadavku občanské bezúhonnosti a morální vyspělosti pedagogického

² Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“).

³ Školní vzdělávací program je definován v ustanovení § 5 školského zákona.

⁴ Zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“).

⁵ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 405.

⁶ Dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících jsou předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka: a) plná svéprávnost, b) odborná kvalifikace pro jím vykonávanou přímou pedagogickou činnost, c) bezúhonnost, d) zdravotní způsobilost a e) prokázání znalosti českého jazyka.

⁷ Viz § 51 odst. 1 zákona č. 29/1984 Sb. ve znění do 22. 1. 2004.

pracovníka. Na druhou stranu je patrné, že tato právní úprava byla poněkud strohá a samozřejmě si vyžadovala další úpravu. Způsob prokázání bezúhonnosti byl stanoven Pracovním řádem pro zaměstnance škol a školských zařízení č. j. 14269/2001-26, který vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy⁸. Dle čl. 3 odst. 1 tohoto Pracovního řádu se bezúhonnost prokazovala výpisem z evidence Rejstříku trestů České republiky (dále jen „Rejstřík trestů“), který nesměl být starší 3 měsíců. Problém této právní úpravy byl především v tom, že neobsahovala bližší vymezení toho, co se myslí bezúhonností, jinými slovy, na jakého jedince se hledí jako na bezúhonného⁹, a taktéž i to, že způsob prokázání velmi důležité povinnosti byl upraven pouze na úrovni pracovního řádu a nikoliv ve formě obecně závazného právního předpisu.

Od 23. 1. 2004 do 31. 12. 2004 bylo v zákoně č. 29/1984 Sb. stanoveno, že pedagogickým pracovníkem působícím ve škole, předškolním zařízení nebo školském zařízení zařazeném do sítě škol, může být ten, kdo pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin ani za trestný čin nedbalostní spáchaný v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, což se prokazovalo výpisem z evidence Rejstříku trestů¹⁰.

3 SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Pedagogickým pracovníkem může i dle současné právní úpravy být pouze fyzická osoba, která je bezúhonná. Tento požadavek je zcela souladný s čl. 10 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/92/EU ze dne 13. 11. 2011 o boji proti pohlavnímu zneužívání a pohlavnímu vykořisťování dětí a proti dětské pornografii, kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2004/68/SVV, že „členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho,

⁸ Tento pracovní řád zrušil Pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení č. j. 16969/96-42 ze dne 15. 4. 1996 (dále jen „Pracovní řád z roku 1996“).

⁹ Pracovní řád z roku 1996 (srov. čl. 3 odst. 1 písm. a), pak dokonce stanovil pouze, že zaměstnavatel dbá, aby skutečnosti potřebné pro přijetí do pracovního poměru uchazeč prokázal předepsaným, popřípadě věrohodným způsobem, například kvalifikační předpoklady úředním dokladem o vzdělání, potvrzením o délce praxe, bezúhonnost výpisem z rejstříku trestů.

¹⁰ Povinnost prokázat svou bezúhonnost a způsob tohoto prokázání byly tedy stanoveny pro pedagogické pracovníky působící jak na veřejných, tak soukromých a církevních školách v právním předpise zákonné síly.

aby zaměstnavatelé při náboru osoby pro účely výkonu profesní nebo organizované dobrovolné činnosti, která zahrnuje přímý a pravidelný kontakt s dětmi, měli právo vhodným způsobem, jako například na základě žádosti o výpis z rejstříku trestů nebo prostřednictvím dotčené osoby, a v souladu s vnitrostátním právem požadovat informace o tom, zda byla dotčená osoba odsouzena za některý z trestných činů uvedených v člancích 3 až 7 a zda je o tom veden záznam v rejstříku trestů nebo zda jí bylo z důvodu odsouzení za některý z těchto trestných činů zakázáno vykonávat činnosti, při nichž by vstupovala do přímého a pravidelného kontaktu s dětmi“.

Za bezúhonnou se dle § 29a odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovních pro účely posuzování předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka *nepovažuje* fyzická osoba, která byla *pravomocně odsouzena*

- za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo
- za trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, pokud se na ni podle zákona nehledí, jako by nebyla odsouzena.

Fyzická osoba, jež se uchází o místo pedagogického pracovníka, má povinnost prokázat svoji bezúhonnost před vznikem pracovněprávního vztahu¹¹ předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů a tento výpis nesmí být starší než 3 měsíce. Jako důležitou vnímáme informační povinnost pedagogického pracovníka spočívající v tom, že v průběhu trvání svého pracovněprávního vztahu je povinen informovat do deseti pracovních dnů ředitele školy o tom, že byl pravomocně odsouzen za trestný čin, jímž by mohl pozbýt předpoklad bezúhonnosti, a do jednoho měsíce od nabytí právní moci rozsudku musí odsouzený pedagogický pracovník předložit nový výpis z evidence Rejstříku trestů. Pokud tak pedagogický pracovník neučiní, poruší tím povinnost, jež se vztahuje k jím vykonávané práci, a je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce¹². V této souvislosti se též nabízí otázka, jakým způsobem, resp. vůči komu, má tuto oznamovací povinnost splnit ředitel školy, který je též pedagogickým pracovníkem a musí všechny předpoklady (včetně

¹¹ Z dikce § 29a odst. 2 věty první se podává, že fyzická osoba ucházející se o místo pedagogického pracovníka musí prokázat předepsaným způsobem svoji bezúhonnost nejen před vznikem pracovního poměru, avšak také před vznikem vztahu založeným jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

¹² Domníváme se, že v takovém případě by se jednalo o *závažné* porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

předpokladu bezúhonnosti) splňovat po celou dobu trvání svého pracovního poměru. Jsme toho názoru, že tuto oznamovací povinnost ředitel školy musí plnit vůči svému zřizovateli, který ze ztráty daného předpokladu musí vyvodit odpovídající důsledky.¹³

Je bez pochyb, že v případě pravomocného odsouzení (tedy nabytím právní moci odsuzujícího rozsudku) za výše uvedené trestné činy pedagogický pracovník ztrácí svoji bezúhonnost ve smyslu zákona o pedagogických pracovnících, a tím pádem rovněž pozbývá předpoklad pro výkon činnosti pedagogického pracovníka. Otázkou je, jak danou situaci řešit. Jistým způsobem řešení je uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po nabytí právní moci odsuzujícího rozsudku či dohody o změně druhu práce do doby, než dojde k zahlazení trestu¹⁴ (a tím pádem i ke znovunabytí bezúhonnosti) s tím, že by tento vykonával jiné než pedagogické práce.¹⁵ Obě tyto varianty ovšem předpokládají souhlas pedagogického pracovníka. Jestliže by ovšem pedagogický pracovník s rozvázáním či změnou pracovního poměru výše uvedenými způsoby nesouhlasil, ředitel školy by mu musel dát výpověď z pracovního poměru, jelikož by byl dán výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť by zmíněný pedagogický pracovník přestal splňovat předpoklad stanovený právním předpisem pro výkon sjednané práce.

4 OBČANSKÁ A MORÁLNÍ BEZÚHONNOST PEDAGOGICKÉHO PRACOVNÍKA

Je možné si povšimnout, že pedagogičtí pracovníci jsou pod drobnohledem veřejnosti nejen v době výkonu práce, ale i v době, kdy práci nevykonávají. „Paní učitelka chodí tam...“, „Pana učitele jsem potkal tam...“, „Pan učitel se zajímá o...“ Dost často tedy i jejich mimopracovní život podléhá jisté kritice veřejnosti a nezřídka je možno zhlédnout v televizi reportáž o chování pedagogického pracovníka. Otázkou je, zda se bezúhonnost pedagogického pracovníka vyčerpává pouze jeho trestní bezúhonností, jinak řečeno, aby

¹³ Stejný názor jsme vyjádřili již dříve, např. srov. HORECKÝ, Jan, Jakub HALÍŘ, Michal SMEJKAL a Nelly SPRINGINSFELDOVÁ. *Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2016, s. 19–20.

¹⁴ Podmínky zahlazení odsouzení jsou stanoveny v § 105 trestního zákoníku.

¹⁵ VALENTA, Jiří. Bezúhonnost pedagoga. *Řízení školy*, 2016, roč. 13, č. 7, s. 52.

za bezúhonného (a tím pádem v tomto ohledu kvalifikovaného pro výkon činnosti pedagogického pracovníka) mohla být považována taková fyzická osoba, která nespáchala buď žádný úmyslný trestný čin, případně trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka. V případě, že odpověď bude záporná a vyslovíme se pro extenzivní výklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka, a tedy uzavřeme, že bezúhonnost pedagogického pracovníka má dvě složky, a to trestní bezúhonnost a morální bezúhonnost, je třeba se tázat, zda ona morální složka musí být naplněna pouze v době výkonu činnosti pedagogického pracovníka, nebo i mimo pracovní dobu, tedy i v osobním životě pedagoga.

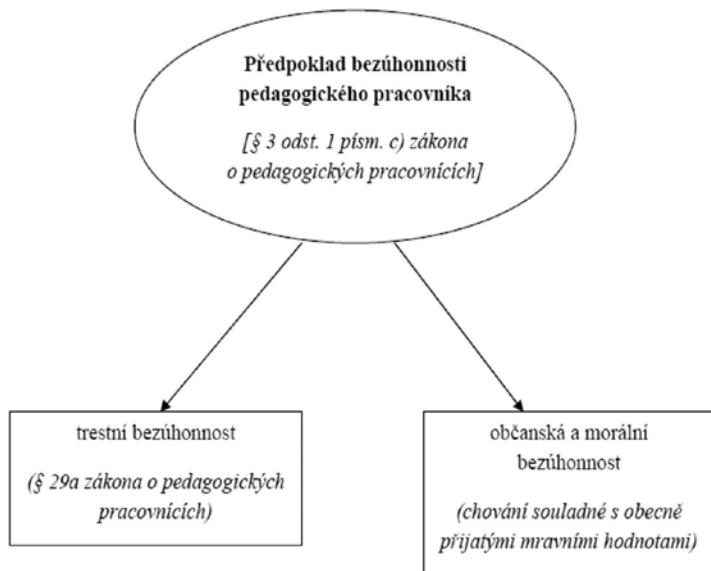
Otázkou výkladu pojmu bezúhonnosti pedagogického pracovníka jako předpokladu pro výkon činnosti pedagogického pracovníka v návaznosti na naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce se zabýval i Nejvyšší soud ČR¹⁶, který dovodil, že **bezúhonnost pedagogického pracovníka se v uvedeném smyslu nevyčerpává pouze trestní bezúhonností**, neboť z negativního vymezení uvedeného v ustanovení § 29a odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících se „nepodává, kdo je bezúhonnou osobou, jak to vyžaduje ustanovení § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících, které je právním základem podané výpovědi z pracovního poměru“, nýbrž toto ustanovení zakotvuje, kdo dozajista nemůže být považován bezúhonným ve smyslu § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících.

Nejvyšší soud taktéž uvedl, že „pedagogický pracovník vykonává vedle vyučovací činnosti rovněž výchovně vzdělávací činnost, při níž jedná v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití s přihlédnutím k ochraně žáků před riziky poruch jejich zdravotního vývoje. Veřejná pověst a společenská prestiž učitele vyžaduje, **aby i mimopracovní chování a osobní život učitele byly v souladu s obecně přijatými mravními normami**. Chování učitele je vzorem pro žáky a rozvíjí etickou stránku osobnosti žáka. Základem pedagogické činnosti je mluvené slovo a osobní příklad učitele, jeho morální bezúhonnost. Učitel svou prací, chováním a jednáním ovlivňuje morálku žáků (dalších generací), je pro ně morálním vzorem.“ Zároveň se pak vyslovil pro extenzivní výklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka, když uzavřel, že „s přihlédnutím k obecným zásadám uvedeným v zákoně o pedagogických pracovnících a ve školském zákoně, ze kterých je třeba při výkladu bezúhonnosti pedagogického

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014.

pracovníka (učitele, ředitele) vycházet, je třeba na předpoklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka pohlížet v širším slova smyslu, nejen jako na bezúhonnost trestní, ale také jako na bezúhonnost občanskou a morální, která souvisí s důstojností, autoritou a obecnou slušností“.

Z výše uvedeného plyne, že požadavek bezúhonnosti pedagogického pracovníka lze včetně jeho složek znázornit následovně:



Zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR hodnotíme velmi kladně a máme za to, že v plné šíři reflektuje poslání pedagogického pracovníka a obecné zásady uvedené v zákoně o pedagogických pracovnících a ve školském zákoně. Domníváme se, že lze zákonodárci v dané souvislosti vytknout, že rezignoval na výslovné zakotvení požadavku občanské a morální bezúhonnosti pedagogického pracovníka (dále též jen „morální bezúhonnost“) jakožto zákonného předpokladu pro výkon takové činnosti. Ne vždy tomu tak ovšem bylo, neboť, jak již bylo i výše uvedeno, do 22. 1. 2004 zákon č. 29/1984 Sb. v § 51 odst. 1 výslovně stanovil jako předpoklad výkonu činnosti pedagogického pracovníka občanskou bezúhonnost a morální vyspělost. Souhlasíme se závěrem Nejvyššího soudu ČR, že bezúhonnost pedagogického pracovníka je pojem širší než jeho trestní bezúhonnost,

a že ztratí-li pedagogický pracovník občanskou či morální bezúhonnost, ztrácí i předpoklad pro výkon činnosti pedagogického pracovníka.

Předpoklad bezúhonnosti musí pedagogický pracovník splňovat po celou dobu trvání svého pracovního poměru. Ředitel školy musí tedy již ve fázi před vznikem pracovního poměru a v době výběru z uchazečů o místo pedagogického pracovníka zjišťovat, zda je konkrétní uchazeč bezúhonný. Jak bylo uvedeno výše, trestní bezúhonnost se prokazuje výpisem z Rejstříku trestů, což nečiní problém. Prakticky složitější se jeví odpověď na otázku, jak má ředitel školy zkoumat morální bezúhonnost uchazeče o místo pedagogického pracovníka. V praxi bude záležet na tom, jaké podklady bude mít ředitel školy při výběru z uchazečů k dispozici, přičemž lze použít všechny zdroje o uchazeči, kterými disponuje a které jsou legální. Domníváme se, že by ředitel školy měl po uchazeči, se kterým hodlá uzavřít pracovní smlouvu, požadovat, aby svoji morální bezúhonnost deklaroval v čestném prohlášení, které bude založeno v osobním spise zaměstnance.¹⁷ Je pravdou, že v konečném důsledku ani čestné prohlášení nemusí splnit sledovaný účel, jelikož představa o morální bezúhonnosti uchazeče o místo a ředitele školy se mohou lišit.

Otázkou také může být, co jsou obecně přijaté mravní normy chování, s nimiž má být mimopracovní chování a osobní život v souladu, resp. jaké chování je s těmito normami v souladu. Máme za to, že tento pojem je potřeba vykládat s přihlédnutím k době a s přihlédnutím k vývoji společnosti. Mníme, že chování souladné s obecně přijatými mravními normami chování je takové, které **nepohoršuje extrémním způsobem většinu současné společnosti**. Za extrémní rozpor s obecně přijímanými mravními normami chování bychom považovali například vystupování pedagoga mocensky z titulu svého postavení vůči žákům s tím účelem, aby získal určitý prospěch (např. vyžadování protislužeb od žáků v soukromém životě) či časté oddávání se abusu alkoholu či jiných návykových látek ve společnosti a „dokumentace“ takových „akcí“ na veřejně dostupném profilu na sociálních sítích.

¹⁷ Podle § 312 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn vést osobní spis zaměstnance, který smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu.

Neméně zajímavou se zdá být taktéž otázka, zda může pedagogický pracovník znovu nabýt ztracenou morální bezúhonnost, případně kdy se stane opět morálně bezúhonným, a tedy opět způsobilým vykonávat činnost pedagogického pracovníka. Vzhledem k tomu, že morální bezúhonnost je otevřený pojem, který není v rámci právního řádu nikde definován, bude potřeba odpověď na danou otázku hledat vždy s přihlédnutím ke konkrétní situaci. Pravděpodobně bude třeba vyčkat do doby, až se dané konkrétní morální provinění pedagoga stane nezajímavým a již nebude vnímáno jako narušující morálku. Myslíme si, že je v tomto ohledu potřeba klást opět důraz na ředitele školy (jeho manažerské a pedagogické kvality), neboť bude záležet právě na jeho posouzení, zda se daný pedagog již „zmravnil“, přičemž bude muset být schopen si toto rozhodnutí případně obhájit před kontrolními orgány.

Při posuzování morální bezúhonnosti pedagogického pracovníka je tedy vždy potřeba vycházet ze smyslu a účelu zákona o pedagogických pracovnících, kterým je, aby osobou pedagogického pracovníka nebyla ohrožena morálka vzdělaných dětí, žáků či studentů, přičemž esenciální význam budou vždy mít okolnosti daného případu, jako například závažnost „morálního poklesku“, druh a typ školy, kde má pedagog působit, věk vzdělaných, apod.

Je zajímavé zmínit, že zákonodárce si je uvedeného nedostatku vědom a do budoucna se uvažuje o novelizaci právní úpravy bezúhonnosti pedagogického pracovníka. Zprvve, ve vládním návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ze dne 7. 11. 2016¹⁸, který nebyl (zatím) schválen, bylo v čl. I bod 43 navrženo, aby za bezúhonnou pro účely zákona o pedagogických pracovnících nebyla *vždy* při posuzování předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka považována fyzická osoba, která byla pravomocně odsouzena

- za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo
- za trestný čin spáchaný z nedbalosti, *pokud jeho spáchání obrožuje důvěru v řádný výkon činnosti pedagogického pracovníka.*

¹⁸ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ze dne 7. 11. 2016. Číslo Sněmovního tisku 959. *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR © 2009–2018 [cit. 20. 5. 2018]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7ADT895>

Důvodová zpráva k tomuto vládnímu návrhu tuto změnu odůvodňuje tak, že „*bezúhonnost pedagogického pracovníka je nově upravena šířeji – spáchání úmyslného trestného činu či trestného činu z nedbalosti už není omezeno pouze výkonem pedagogické činnosti. Spáchání trestného činu nově nesmí ohrozit důvěru v řádný výkon činnosti pedagogického pracovníka. Za bezúhonného pedagogického pracovníka se tak nebude považovat i ten, který se například dopustí mravnostního deliktu mimo výkon pedagogické činnosti (tedy ve svém volném čase).*“¹⁹

Obdobně navrhovaná změna i v novějším vládním návrhu zákona²⁰, podle kterého bezúhonnou osobou *vždy* není při posuzování předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka fyzická osoba, která byla pravomocně odsouzena

- za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo
- za trestný čin spáchaný z nedbalosti, pokud jeho spáchání ohrožuje důvěru v řádný výkon činnosti pedagogického pracovníka nebo v řádný výkon akreditované činnosti.

Je zde tedy patrná snaha zákonodárce reflektovat výše uvedený názor Nejvyššího soudu ČR o extenzivním výkladu bezúhonnosti pedagogického pracovníka²¹. Nicméně máme za to, že ani tato změna by plně nevyhovovala podle nás správnému názoru Nejvyššího soudu ČR, neboť stále je zde omezení spočívající v existenci pravomocného odsuzujícího rozsudku a morální bezúhonnost pedagogického pracovníka tak bude i nadále potřeba zkoumat optikou obecného předpokladu bezúhonnosti pedagogického pracovníka a všech složek, které tento předpoklad obsahuje.

¹⁹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ze dne 7. 11. 2016. Číslo Sněmovního tisku 959. *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR © 2009–2018 [cit. 20. 5. 2018]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7ADT895>

²⁰ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR © 2009–2018 [cit. 30. 6. 2018]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSAYUBH2LV>.

²¹ Ostatně k tomu se hlásí i důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR © 2009–2018 [cit. 30. 6. 2018]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSAYUBH2LV>

5 ZÁVĚR

Můžeme tedy uzavřít, že bezúhonnost pedagogického pracovníka má dvě složky, a to bezúhonnost trestní a bezúhonnost morální. Vzhledem k povaze povolání pedagogického pracovníka je třeba trvat na tom, aby i mimopracovní život pedagoga byl v určitém základním souznění s obecně přijatými mravními normami, respektive nesmí s nimi být v extrémním nesouladu. S ohledem na vše shora uvedené máme za to, že by *de lege ferenda* stálo za zvážení, zda nenavrátit požadavek morální bezúhonnosti do zákona o pedagogických pracovnících (jak tomu ostatně bylo do 22. 1. 2004 v zákoně č. 29/1984 Sb., viz výše), přičemž by bylo vhodné výslovně stanovit způsob prokázání této morální bezúhonnosti čestným prohlášením²².

22 Obdobně jako například v ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů, kde je uvedeno: „*Skutečnosti uvedené v (...) dokládá občan čestným prohlášením.*“

Zamyšlení nad ochrannou funkcí pracovního práva

Nelly Springinsfeldová

Anotace

Autorka si v úvodu svého textu pokládá otázku: „Zda ochranná funkce pracovního práva prošla v průběhu své historie vývojem?“, tj. jinými slovy: „Zda se ochranná funkce dostatečně adaptovala na okolnosti, jež přinesl svět práce v 21. století?“, a v následující části analýzy pak na ni hledá odpověď. Vyjadřuje se rovněž k několika fenoménům doprovázejícím pracovní právo v posledních dekadách – k případné flexicurizaci pracovněprávních norem, či dokonce přímo k liberalizaci pracovního práva.

Klíčová slova

Funkce pracovního práva; ochranná funkce pracovního práva; ochrana života a zdraví zaměstnance; flexicurita; liberalismus vs. paternalismus.

Annotation

The author asks the following question at the beginning of her text: “Whether the protective function of labour law has been subject to evolution during its history?”, i.e. in other words: “Whether the protective function has been sufficiently adapted to circumstances, which the world of labour brought in the 21st century?”, and in subsequent part of her analysis, she thus looks for answers thereto. The contribution also comments several phenomena which have been accompanying labour law throughout latest decades – namely, possible flexicuration of labour law rules, or even directly liberalisation of labour law.

Keywords

Functions of Labour Law; Protective Function of Labour Law; Protection of Life and Health of Employee; Flexicurity; Liberalism vs Paternalism.

Za svoji bohatou pracovní kariéru, zahrnující rovněž významnou vědecko-výzkumnou činnost, se docent Galvas zabýval nejen mnoha otázkami kolektivního pracovního práva, vč. své habilitační práce¹, ale rovněž oblastí individuálních pracovněprávních vztahů.

Cílem této úvahy je zamyšlení nad jednou z významných funkcí pracovního práva, a to funkcí ochrannou², která je s pracovním právem neodmyslitelně spjata. Předkládanou otázkou je, nakolik je ochranné působení pracovního práva poplatné době svého vzniku, či zda se uzpůsobilo potřebám dnešní doby. Již nějakou dobu se totiž v rámci pracovního práva hovoří o nutnosti jeho liberalizace, a to zpravidla vždy v souvislosti s některou jeho konkrétní výsečí (pracovní doba, dovolená, odměňování, rozvázání pracovního poměru atd.), avšak o to méně s ohledem na úvahy, zda, příp. v jaké míře a rozsahu, je nezbytné stanovení hranic, jež budou omezovat vůli subjektů pracovněprávního vztahu. Dlouhodobě se tímto tématem zabývá i doc. Galvas a významně se podílí na bádání v této oblasti.

Jedny z prvních norem, které lze z dnešního pohledu chápat jako normy pracovněprávní, měly za úkol chránit nositele pracovní síly, zaměstnance.³ Tyto normy se začaly objevovat s příchodem průmyslové revoluce a rozvojem tovární strojové výroby,⁴ kdy se do hledáčku ochranného působení a potřeby stanovit základní pracovní podmínky dostala zejména délka pracovní doby, práce žen a mladistvých zaměstnanců, práce dětí nebo dovolená⁵.

V koncepci ochranné politiky se pokračovalo i po přijetí zákoníku práce 1965⁶, kdy byla i nadále, pod vlivem tehdejší politické ideologie, omezována autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů značným

¹ Habilitační práce s názvem *K některým základním teoretickým problémům českého kolektivního pracovního práva*.

² Diskutabilní je, zda se jedná o specifikum příznačné pouze pro pracovní právo, anebo se tato funkce projevuje v každém právním odvětví způsobem pro něj typickým. K tomu GALVAS, M. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 17.

³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 43; GALVAS, M. a kol. *Základy pracovního práva, obecná část, I. díl*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1992, s. 25.

⁴ GALVAS, M. a Z. GREGOROVÁ. Úvahy o problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. *Právník*, 2014, roč. 153, č. 1, s. 23.

⁵ GALVAS, GREGOROVÁ, 2014, op. cit., s. 24.

⁶ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění tehdejších předpisů.

množstvím kogentních norem snažících se chránit zaměstnance,⁷ zejména zesilováním jeho právního postavení v oblastech možné ekonomické převahy zaměstnavatele⁸.

I po přijetí nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. dochází nadále k regulaci pracovněprávních vztahů prostřednictvím kogentních norem, příp. relativně kogentních norem, v jejichž rámci je možné se odchýlit ve prospěch pouze jedné smluvní strany, kterou je míněn zaměstnanec⁹. Zaměstnanec je v pracovním právu považován za stranu ekonomicky slabší a sociálně zranitelnější¹⁰, závislou na svém zaměstnavateli, a z tohoto důvodu se ochranné působení projevuje mnohem výrazněji (avšak nikoli výlučně) právě na jeho straně.

Lze říci, že postupem času přešlo pracovní právo od „*striktně kogentní veřejnoprávní úpravy... k většímu uplatnění metody soukromoprávní*.“¹¹ Ochranná funkce se ale i nadále prolíná, ať už více či méně, celou pracovněprávní úpravou¹², a to s ohledem na konkrétní zkoumané dílčí aspekty, např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci¹³, pracovní doba a přestávky v práci, doby odpočinku, dovolená, odměňování, způsoby rozvázání pracovního poměru,

7 Částečná změna nastala až v 90. letech 20. století, kdy zaznamenalo pracovní právo výraznější posun od veřejnoprávní metody regulace k metodě soukromoprávní. Zrušena byla např. kárná pravomoc státu. K tomu blíže GALVAS, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. *Právník*, 1999, roč. CXXXVIII, č. 4, s. 335 a 338.

8 GALVAS, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. 1. vyd. Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1985, s. 66.

9 Nicméně zda se jedná o odchýlení ve prospěch zaměstnance, je záležitostí subjektivního hodnocení. In GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*, 2007, roč. CXLVI, č. 9, s. 1005.

10 GALVAS, 1999, op. cit., s. 334.

11 GALVAS, M. In: GALVAS, M. a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 103.

12 Přičemž zaměstnancům pracujícím v krátkodobém, příp. dočasném pracovněprávním vztahu by měla být zajištěna stejná úroveň ochrany (v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pracovních podmínek) jako zaměstnancům v dlouhodobém pracovním poměru. K tomu blíže např. GREGOROVÁ, Z a I. PÍCHOVÁ. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 67 a násl.

13 Právní normy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci výrazně ovlivňují dispoziční pravomoc zaměstnavatele. K tomu viz dále GALVAS, M. Několik poznámek k tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita, 1995, roč. 3., č. 1, s. 83. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cvpv/article/view/9498>

odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, ochrana některých zranitelnějších skupin zaměstnanců (ženy a mladiství) atd.¹⁴

V současnosti se tedy ochrana zaměstnance při výkonu závislé práce neredukuje pouze na ochranu před nepříznivými vlivy pracovního prostředí, resp. práce jako takové, ale projevuje se ve dvou stěžejních sférách:¹⁵

- **Pracovní podmínky**, které mají pokud možno eliminovat případné faktory ohrožující život a zdraví zaměstnance.
- **Sociální ochrana zaměstnance**. Proklamovaná ochrana sociální sféry zaměstnance (zachování určité sociální úrovně) zahrnuje nejen ochranu stability jeho pracovního zapojení,¹⁶ ale ochranu samotného základního pracovněprávního vztahu jako takového¹⁷ (např. minimální a zaručená mzda, srážky ze mzdy, ochrana splatné mzdy, odpovědnost zaměstnance za škodu, ochrana zranitelných skupin zaměstnanců).

V tomto ohledu je vhodné zmínit i druhou významnou funkci pracovního práva dotýkající se postavení zaměstnance, a to funkci organizační. Uvedené funkce nejsou totiž separované, ale vzájemně se prolínají, ovlivňují, alternují a navazují na sebe. Funkce pracovního práva by měly společně směřovat k harmonizaci v rámci pracovněprávních vztahů, tedy utvářet funkční celek v podmínkách faktické nerovnosti smluvních stran, s ohledem na jejich odlišné (mnohdy spíše protichůdné) zájmy¹⁸. Adekvátní ochranou života a zdraví zaměstnance je současně utvářeno zázemí i pro zaměstnavatele, aby mohl efektivně využívat jeho potenciálu. Obě funkce se prolínají kupříkladu v rámci tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tedy jeho „*oprávnění vydávat závazné pokyny, jimiž se konkretizují podmínky výkonu práce.*“¹⁹ Zaměstnanec je, jakožto vlastník pracovní síly, na jednu stranu chráněn (využívání pracovní

¹⁴ Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je explicitně uvedena i jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů v ustanovení § 1a zákoníku práce (ve znění novelizačního zákona č. 303/2013 Sb.), a to jakožto jedna ze zásad vyjadřujících hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

¹⁵ K tomu např. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 26; GALVAS, 2007, op. cit., s. 1007.

¹⁶ GALVAS, GREGOROVÁ, 2014, op. cit., s. 27.

¹⁷ K tomu blíže GALVAS, 1999, op. cit., s. 337.

¹⁸ GALVAS, M. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 19.

¹⁹ GALVAS, 1995, op. cit., s. 79.

síly je regulováno prostřednictvím veřejnoprávních zásahů), avšak současně se zde skýtá zaměstnavateli prostor pro efektivní a smysluplné využívání této pracovní síly.²⁰ Zaměstnavatel práci svým zaměstnancům nejen přiděluje, ale organizuje, řídí a kontroluje celý pracovní proces. Na druhou stranu však není dispoziční pravomoc zaměstnavatele bezbřehá, ale je limitována uzavřenými smlouvami, zejména smlouvou zakládající základní pracovněprávní vztah, dále smlouvou kolektivní, ale i dalšími smlouvami²¹, pracovněprávními normami²² a v neposlední řadě závaznými pokyny zaměstnavatele (např. pracovní či organizační řád).

Do celkové koncepce pracovního práva se tedy promítají představy zákonodárce o potřebě úpravy a cílů, ke kterým by mělo pracovní právo směřovat vývoj pracovních vztahů, a s tím i o nezbytné míře ochrany zaměstnance a konkrétních nástrojích k jejímu dosažení. Je ovšem na zvážení, zda se tato opatření naopak nestávají brzdou hospodářského rozvoje zaměstnavatele a v konečném důsledku celého tržního prostředí.²³

V praxi se vyskytují rozličné názory ohledně potřebné míry ochrany zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Na jedné straně tohoto spektra apelují příznivci liberálních názorů za minimální intervence pracovního práva do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní právo by v uvedeném případě mělo pouze vymezit limity v oblastech, jež by jinak měly negativní společenský dopad, přičemž pracovněprávní normy by pro dané účely determinovaly hranice minimálních práv zaměstnanců²⁴ a vytyčily meze dispoziční pravomoci zaměstnavatele, např. v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrany minimální výše odměny za vykonanou práci, maximální délky pracovní doby a minimální délky doby odpočinku, minimální délky dovolené. Protipólem výše uvedenému se objevuje přesvědčení, že ochranné působení pracovněprávních norem může v konečném

²⁰ GALVAS, M. In: GALVAS a kol., 1997, op. cit., s. 18.

²¹ Těmito smlouvami zpravidla dochází ke konkretizaci pracovněprávního vztahu, týká se to např. mzdy, zvyšování kvalifikace, ale i srážek ze mzdy apod. K tomu např. publikace GALVAS, M. a I. PÍCHOVÁ. *Smlouvy v pracovním právu*. 1. vyd. Brno: ELITA BOHEMIA, 1995, 134 s.

²² Normami kogentními, relativně kogentními, příp. dispozitivními.

²³ GALVAS, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*, 2001, roč. VII., č. 2, s. 13.

²⁴ GALVAS, 1999, op. cit., s. 335.

důsledku tíhnout až k ochranářské politice státu a vyzdvihovat neschopnost zaměstnanců prosazovat svá práva a hájit vlastní zájmy.²⁵

Galvas k tomuto uvádí, že „*není objektivně možné vycházet, být mlčky, z předpokladu, že zaměstnanec není schopen si příslušné následky [právní a sociální; pozn. autorky] uvědomit a je tudíž třeba, aby byl, ve vlastním zájmu, před nepřiznivými následky svého jednání „moudrým státem“ chráněn.*“²⁶ Jako vhodné řešení se zde jeví kompromis mezi oběma zmíněnými kontrastními názory, tedy přechod od ochranářských postojů postavených na regulaci pracovněprávních vztahů řadou kogentních, příp. relativně kogentních norem k obecnější právní úpravě a snížení intenzity ochranného působení pracovněprávních norem.

Vývojové tendence se v současnosti upínají ke konceptům sladování rodinného a pracovního života nebo rozvoji flexibilních forem zaměstnání. Již nějakou dobu je v praxi skloňován též princip flexicurity (flexijistoty), který je postaven na vzájemném provázání oblasti pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a oblasti zaměstnanosti (zejména aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání zaměstnanců), jehož výsledkem by měla být v rámci těchto oblastí sladěná opatření zacílená na dostatečnou pružnost trhu práce, vč. rozvolnění pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak současně při zachování rozumné míry sociální jistoty pro zaměstnance. Nakolik se daný princip dotkne české pracovněprávní úpravy, bude otázkou času.²⁷

Z tohoto pohledu je vhodné zmínit, že se již nenacházíme v době poplatné vzniku ochranné funkce, kdy zaměstnanci povětšinou svá práva vůbec neznali a byli tedy vůli zaměstnavatele tzv. ponechání napospas. Právě naopak. Nacházíme se v době, kdy jsou lidé mnohdy přehlčeni informacemi (v určitých případech až dezinformacemi), a to i v oblasti práva pracovního²⁸, např. otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, problematika

²⁵ GALVAS, 1999, op. cit., s. 335.

²⁶ GALVAS, 1999, op. cit., s. 338.

²⁷ K tomu blíže STRÁNSKÝ, J. In: GALVAS a kol., 2011, op. cit., s. 32–35.

²⁸ Vedle toho je v dnešní době zaměstnavatel v oblasti pracovního práva a možnostech „obcházení“ ochranných pracovněprávních norem velmi dobře znalý. Může tak docházet k porušování v oblastech přestávek v práci, zatajování pracovních úrazů, nevyplácení cestovních náhrad nebo zákonných příplatků, nepřiměřeným kontrolám a monitoringu zaměstnanců a mnohdy je velice obtížné dané porušování zaměstnavateli prokázat.

pracovních úrazů, náhrad cestovních výdajů, rozvrhování pracovní doby, způsoby rozvázání pracovního poměru nebo právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Lze tedy konstatovat, že postupem času sice došlo k částečnému rozvolnění v rámci smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů²⁹, nicméně ochranná funkce zastává v pracovním právu i nadále velmi silnou pozici. Zůstává otázkou, nakolik je v dnešní době tato silná ochrana postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu nezbytná, či dokonce žádaná jeho samotnými smluvními stranami.

Do budoucna by bylo vhodnější, kdyby se ochranné působení pracovního práva projevovalo „*jen v té podobě, že právo stanoví určitá „minima pracovních podmínek“*“. *Tedy omezí svým způsobem vůli stran pracovních vztahů, avšak jen tehdy a tam, kde je to nezbytné pro zachování života a zdraví lidí a ochranu majetku.*“³⁰ Rovněž by bylo na místě, kdyby se zákonodárce více zaměřil na rozvíjení právního povědomí zaměstnanců o jejich právech a povinnostech v pracovněprávních vztazích. V opačném případě se zaměstnanec stává závislým na ochraně ze strany státu a zbavuje se tak odpovědnosti za svůj vlastní život³¹. Zákonodárce by tedy měl směřovat k určité dlouhodobé vizi a neskouznout k reflektování tlaků vyvolaných momentální společenskou náladou. Právní úprava pracovněprávních vztahů by měla být založena na harmonii individuálních, kolektivních a veřejných zájmů, přičemž individuální, příp. skupinové složce by měla být ponechána větší příležitost pro realizaci těchto opatření s ohledem na potenciál pružněji reagovat na konkrétní potřeby a požadavky účastníků pracovněprávního vztahu.³²

Zůstává otázkou, nakolik se do budoucna ubrání veřejnoprávní intervence tendenci liberalizace pracovního práva a tedy i do jaké míry, resp. v jaké intenzitě se bude jeho ochranné působení projevovat (zejména na straně

²⁹ Smluvní volnost, potažmo celkově autonomie vůle subjektů pracovněprávních vztahů nikdy nedosáhne takového stupně, jako je tomu v právu občanském nebo obchodním, což je dáno již samotným charakterem pracovněprávního vztahu a postavení zaměstnance v něm.

³⁰ GALVAS, M. In: GALVAS, M. *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze sympozia*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 10.

³¹ GALVAS, 2007, op. cit., s. 1008.

³² GALVAS, M. *Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti*, 2001, op. cit., s. 14–15.

zaměstnanec) *de lege ferenda*. Jsem toho názoru, že i v budoucnu zůstane tato funkce s pracovním právem, v určitých stěžejních oblastech, neodmyslitelně spjata³³, a to především u důležitých otázek týkajících se ochrany života a zdraví zaměstnance, jelikož mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu bude samozřejmě faktická nerovnost (právě s ohledem na charakter závislé práce) přetrvávat i nadále.

Domnívám se, že by postupem času mělo být upuštěno od koncepce ochranné politiky státu a zákonodárce by neměl za každou cenu usilovat o regulaci každé oblasti zaměstnancova života, vč. jeho sociální sféry, ale měl by se snažit využít již zmíněného principu flexicurity a rozvolnit právní úpravu některých oblastí pracovněprávního vztahu (rozvázání pracovního poměru, odměňování, atypické formy výkonu práce atd.) za současného zachování nezbytné ochrany zaměstnance (stanovení nutného minima pracovních podmínek), vycházející z kooperace pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a vztahů zaměstnanosti. Smluvním stranám pracovněprávního vztahu by totiž měla být ponechána možnost pružně reagovat na měnící se ekonomickou situaci a společenský vývoj a v určitých oblastech by tedy měl být kladen větší důraz na autonomii vůle stran i v oblasti vztahů pracovněprávních.

³³ Rovněž musí být dodrženy závazky plynoucí z ratifikovaných mezinárodních smluv a z členství v Evropské unii. K tomu např. GALVAS, GREGOROVÁ, 2014, op. cit., s. 29 a 32.

K některým otázkám kolektivního pracovního práva

Jan Horecký

Bývá dobrým zvykem, v akademických kruzích, významným osobnostem v rozličných vědních odvětvích ke jejich životnímu jubileu vyhotovit knihu, publikaci či sborník z textů příspěvovatelů, kteří tak v uceleném díle vzdávají hold a úctu oslavovanému jubilantovi. Ne jinak je tomu i v souvislosti s následně předloženým textem, v němž se autor zabývá tematikou, která byla pro docenta Galvas jednou z ústředních, neb v jejím rámci osvědčil získání nejen základního právní vzdělání (a sepsal diplomovou práci na téma Spolurozhodování jako forma účasti zaměstnanců na řízení), ale rovněž habilitoval (prací směřovanou K některým základním teoretickým problémům českého kolektivního pracovního práva). Jsem velmi rád, že se v následujících řádcích mohu věnovat kolektivnímu pracovnímu právu v České republice, a přitom vycházet z úvah pana docenta, které, byť psány např. v sedmdesátých a začátkem osmdesátých letech dvacátého století, jsou pro odvětví kolektivního pracovního práva stále aktuální a při hledání řešení dnešních problémů i významně inspirativní.

Anotace

Kolektivní pracovní právo patří k oblastem, kterým se v právní teorii nepřikládá velkého významu. Jednou z mála veličin vědy pracovního práva, která se zmíněné problematice s vyříbenou odborností dlouhodobě věnuje, je docent Galvas. V následujícím textu se pokusím poukázat na nadčasovost některých úvah, jichž se pan docent za svůj akademický život dopustil, a přiléhavost i z pohledu současné aplikační praxe.

Klíčová slova

Kolektivní pracovní právo; zástupci zaměstnanců; odborová organizace; kolektivní smlouva; participace zaměstnanců na řízení; spolurozhodování; pluralita.

Annotation

Collective labour law belongs to areas, which are within legal theory not considered to be of a great importance. One of few capacities of the labour law

science who has been dealing with the mentioned issue with a refined expertise for a long-time period, is Associated Professor Galvas. In the following text, I will try to point out the timelessness of selected considerations, which Mr Associated Professor came up with throughout his academic life, as well as the appropriateness also from the recent application practice's point of view.

Keywords

Collective Labour Law; Representatives of Employees; Trade Union; Collective Agreement; Participation of Employees in Management; Co-decision; Plurality.

1 ÚVOD

Kolektivní pracovní právo možno chápat jako zvláštní výseč právního řádu – norem, která se se zabývá specifickým předmětem zkoumání a úpravy, tj. okruhem blíže určených společenských vztahů, které mají společného jmenovatele v *závislé práci*, a současně se týkají většího *kolektivu* zaměstnanců (tj. ne jen individuálně určeného zaměstnance). Z pohledu čtenáře se může jednat o poměrně složitou a obtížně pochopitelnou definici. Ve své pedagogické i vědecké činnosti se docent Galvas věnoval právě i vymezení kolektivního pracovního práva, když lze z jeho argumentace vyvodit několik poznávacích charakteristických znaků. Primárně je třeba si uvědomit, co vše je předmětem úpravy norem kolektivního pracovního práva. Jako jakékoliv jiné právní normy vystupují i normy kolektivního pracovního práva v reálném světě jako regulátory – pozitivněprávní imperativy chování subjektů ve společnosti. Základním rysem potřeby úpravy společenských vztahů jsou (povětšinou) kontradiktorní zájmy účastníků právních poměrů. Ne jinak je tomu v právu pracovním, kdy, z povahy věci, v pracovněprávních vztazích dochází ke kolizi protichůdných zájmů zaměstnance a zaměstnavatele. Prakticky vždy při výkonu závislé práce existuje objektivní rozpor zájmů zaměstnance a zaměstnavatele *daný odlišností podmínek, za kterých existují*. Právě faktická polarizace subjektivních zájmů dvou primárních účastníků základního pracovněprávního vztahu vytváří prostor, a současně i potřebu, pro vznik kolektivního pracovního práva (polarizované zájmy zaměstnance

a zaměstnavatele představují sociální základ pro vznik úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů)¹. Prvním základním rysem kolektivního pracovního práva proto lze rozumět *zájmy* zaměstnanců (v kolektivním pracovním právu kvalitativně obdobné – tj. analogický předmět zájmu jednotlivých zaměstnanců) či zaměstnavatele.

Druhý rys, který lze vysledovat pro bližší popis kolektivního pracovního práva, možno spatřovat v povaze zájmů. Právo samo o sobě reflektuje skutečné i domnělé (přesto však vždy vyjádřené) zájmy účastníků právních vztahů. S ohledem na to, že se dotýká širokého spektra skutečností, nemůže být nikdy v rigidní podobě, ale bude se vždy vyvíjet právě s ohledem na typologii, zvláštnosti či specifika chráněných zájmů. V rámci kolektivního pracovního práva, abychom mohli vůbec hovořit o *právu pracovním*, musí vždy předmět pracovněprávního vztahu spočívat v podobě závislé (námezdní) práce, resp. podmínek, které jsou s výkonem závislé práce spojené. Zkoumaný druhý rys kolektivního pracovního práva proto můžeme spatřovat v určité kvalitě zájmů, v daném případě pak zájmů, které se opírají o Listinu² a reprezentují zájmy hospodářské, kulturní a sociální³.

Třetím rysem kolektivního pracovního práva vnímáme samotný determinant určení/rozdílu mezi vztahy individuálními a vztahy kolektivními. Kolektivní pracovněprávní vztahy se nedotýkají té části pracovního práva, kde se projevuje toliko individualita a autonomnost jedince – byť v přeneseném rozsahu není vyloučeno, ba naopak se jedná o typický projev kolektivního pracovního práva, že by byla realizace výsledků kolektivních pracovněprávních vztahů podmíněna právě vztahy individuálními – a jeho svobodné vůle. Kolektivní pracovní právo proto představuje určitý zákonodárcem respektovaný a v právní normě vyjádřený způsob úpravy skupinových zájmů. Cílem kolektivního práva nemůže být úprava individuálních pracovních podmínek a zájmů jednoho konkrétního zaměstnance, resp. chování individuálního zaměstnance, ale soustředí se na „*tvorbu příznivějších podmínek pro realizaci pracovního procesu všech zaměstnanců, čili na tvorbu příznivých pracovních podmínek*

1 GALVAS, Milan. *K některým základním teoretickým problémům českého kolektivního pracovního práva*. Habilitační práce. Brno: MU, 1993, s. 13.

2 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod součástí ústavního pořádku České republiky.

3 GALVAS, 1993, op. cit., s. 13.

*pro realizaci právních vztahů individuálního pracovního práva.*⁴⁴ Typickým výstupem a při výkladech o pracovním právu, z hlediska systematiky pracovního práva a zjednodušeného poznání jeho součástí, se proto zmiňuje právní institut v podobě *kolektivní smlouvy*, z níž, jako z pramene práva, vyplývá úprava pracovních podmínek všem zaměstnancům. Kolektivní pracovníprávní vztahy jsou kategorií, která by nemohla existovat bez vztahů individuálních, což ovšem nelze říci v opačném gardu. Co však lze zdůraznit, z pohledu vzájemné existenční vazby mezi individuálními a kolektivními pracovníprávními vztahy, je ta skutečnost, že bez realizace a naplnění kolektivních pracovníprávních vztahů by individuální pracovníprávní vztahy neexistovaly v takové kvalitě, ke které pod vlivem působení kolektivních pracovníprávních vztahů často dospějí.

Individuální i kolektivní pracovníprávní vztahy vychází ze stejného soukromoprávního základu. Primárním společným znakem obou typů lze označit svobodu a autonomii vůle stran. Svoboda v pracovním právu má předznamenávat možnost člověka nejen do pracovníprávního závazku dobrovolně vstoupit, či jej zrušit a měnit, ale především možnost na základě vlastních představ si vzájemně se zaměstnavatelem obsah, tj. práva a povinnosti, a samotné pracovní podmínky sjednat a upravit. Docent Galvas vhodně uvádí, že *občan musí mít právem garantovanou možnost uplatnit své potřeby a zájmy i za cenu omylů a vlastních ztrát.*⁵ V souladu se soukromoprávní koncepcí pracovního práva má být stranám ponechán co největší prostor pro naplnění jejich představ. Na druhou stranu ze základní funkce pracovního práva – funkce ochranné, a z povahy pracovníprávních vztahů a jejich typického znaků jak kontradiktornosti, tak podřízenosti zaměstnance a jeho často faktické i ekonomické závislosti na zaměstnavateli, vyplývá právě oblast kolektivního pracovního práva, kde se individuální požadavky jednotlivých zaměstnanců, které jsou však ve své podstatě společné širokému okruhu zaměstnanců, sjednotí pod požadavek úpravy pracovních podmínek vyslovený jejich zástupcem. Bezpochyby je třeba s docentem Galvasem souhlasit

⁴ GALVAS, 1993, op. cit., s. 12.

⁵ GALVAS, Milan. K základním otázkám svobody smlouvy v pracovním právu. In: GALVAS, Milan (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu: sborník příspěvků ze symposia: Brno, 17. února 1994*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 10.

tam, kde předestírá, že by hlavním prostředkem úpravy pracovních podmínek měly být smlouvy, přičemž důraz klade především na smlouvy individuální. Nelze však opomenout (což docent Galvas nepopírá) význam kolektivních smluv.⁶ Z pohledu vymezení vztahů individuální a kolektivních, a tím i definování oblasti kolektivního pracovního práva, a podstaty kolektivní smlouvy, resp. vzájemného propojení a podmínění individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů, musí být vyzdvižena myšlenka, že utváření pracovních podmínek kolektivní smlouvou by mělo být sekundárním prostředkem a že by kolektivní smlouva měla být akcesorická a vznikat pouze tam, kde jednotliví zaměstnanci cítí potřebu se sdružit do určité zákonem předvídané entity (zástupce zaměstnanců) a prosazovat svoje zájmy kolektivně (společně).⁷ Ze soudobého hlediska lze v uvedeném stanovisku najít určitý přínos do diskuse (argument či označení jádra sporu) současných polemik spojených s působností kolektivní smlouvy a jednak její všeobecnou závazností (tj. má-li se kolektivní smlouva, jako pramen práva, vztahovat na pracovní podmínky všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich členství), a stejně tak i zprostředkovaně otázky řešení kolektivních sporů, resp. plurality odborových organizací a nemožnosti uzavření kolektivní smlouvy při nestejném zájmovém postavení více zástupců zaměstnanců.⁸ Z polemiky nad propojením individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů lze v současnosti dospět k teoretickým otázkám opřeným o aktuální aplikační právní praxi v souvislosti s uplatněním koaliční svobody a koaličního práva.

2 POLEMKA NAD SUBJEKTEM KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ – KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ – NA STRANĚ ZAMĚŠTNANCŮ

Kolektivní pracovní právo se vyznačuje unikátní povahou vztahů a jich účastných subjektů. V prvé řadě je třeba zauvažovat nad povahou subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů. Bezsporu se jedná o problematiku,

⁶ Ibid., s. 11.

⁷ Ibid., s. 11.

⁸ ŽUIZOVÁ, J., M. ŠVEC a A. MADLEŇÁK. Účast' zamestnanca na štrajku ako prekážka v práci. In: *Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva*, 2018, roč. 101, č. 2, s. 181–192. ISSN 0032-6984; alebo MÚRA, L. a P. KAJŽAR. Entrepreneurship in tourism sector in central european country: Hospitality trends in the Czech Republic in 2007–2016. In: *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2018, roč. 9, č. 6, s. 1351–1360.

kteřá rezonuje i v současné praxi a právní vědě. Pochopitelně, z historického a vývojového hlediska je třeba pro komparaci dříve panem docentem uváděně polemiky a současného stavu zastupování zaměstnanců abstrahovat od moderních zákoníkem práce vymezených právních forem zastupování zaměstnanců, když však nadále, i v novodobém kontextu, otázka právní povahy subjektu zastupujícího zájmy zaměstnanců, popř. subjektu vystupujícího v rámci kolektivního vyjednávání, zůstává stále aktuální. Při braní v potaz tehdejší úvahy docenta Galvase nelze odhlédnout od doby a společensko-právních podmínek, které celou oblast pracovněprávní úpravy formovaly, tj. socialismus a vůdčí roli Revolučního odborového hnutí, jako zástupce pracovníků, a jeho účast (resp. účast ROH zastoupených pracovníků) na řízení hospodářské organizace a společnosti.

Při vymezení ke kolektivnímu vyjednávání oprávněného subjektu vycházel docent Galvas ze soudobých reálií a jazykového – gramatického výkladu zákoníku práce. Rovněž, podobně, jak se tomu činí dnes, přikládal z pohledu pozitivněprávního vymezení význam základním dokumentům – stanovám, které mají vlastní povahu subjektu určovat, a které, zejména pak u odborových organizací, mohou v podobě stanov předestírat vlastní organizační strukturu i další oprávnění.⁹ Pro čtenáře se zajímavou stává názorová a argumentační polemika, kterou docent Galvas vedl s doc. M. Kalenskou, na rozdíl od tehdejšího aspiranta na základní právní vzdělání etablovanou pracovněprávní vědkyní, právě v souvislosti s vymezením subjektu kolektivního vyjednávání, když propracovanou argumentací dovozuje poněkud odlišný resultát, nežli doc. Kalenská, která v tehdejších pojetí uvažovaných variant vnímá jako subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů odborovou organizaci, resp. přímo uvádí, že subjektem účasti zaměstnanců na řízení (tj. participant na kolektivním vyjednávání a na čerpání práva na součinnost a kontrolu) může být pouze základní odborová organizace, „*kteřá jedná, to jest nabývá práv a zavazuje se, prostřednictvím svého výkonného orgánu – závodního výboru*“.¹⁰ Docent Galvas však uplatňuje pro hledání odpovědi interpretační pravidla pro výklad právních norem, zejm. pak jazykový a gramatický výklad, stejně jako logicko-komparativní metodu, když dochází k závěru, že s ohledem na základní dokumenty odborové

⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. III.ÚS 195/98.

¹⁰ KALENSKA, Marie. *Kolektivní smlouvy*. 1. vyd., Praha: Práce, 1966, s. 65.

organizace (ROH), má být za *subjekt* považována ne odborová organizace, ale právě *závodní výbor*.¹¹ V dnešní době je třeba na zkoumanou problematiku nahlížet optikou moderního pojetí zastupování zaměstnanců a demokratických právních přístupů. S odkazem na normotvorbu Mezinárodní organizace práce, zejména pak úmluvu č. 87 o právu sdružovacím¹², občanského zákoníku¹³ a dříve uvedené usnesení Ústavního soudu a zákoníku práce, odborová organizace představuje právnickou osobu *sui generis* s vlastní organizační strukturou a s vlastním právem na sebeurčení, kdy jí však zmíněné prameny práva považují za právnickou osobu, za kterou jedná její blíže určený statutární orgán, resp. ve stanovách jmenovaný zástupce.

3 SUBJEKTY – POVAHA KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Při soudobém zvažování a polemice nad povahou zástupců zaměstnanců v kolektivních pracovněprávních vztazích, zejména pak při reprezentaci jejich kolektivních zájmů, lze rovněž odkázat na úvahy, kterými se docent Galvas zabýval. V diskusi ohledně zmiňovaného tématu se autoři zamýšlí nad právní povahou zástupců zaměstnanců z pohledu jejich právní osobnosti a způsobilosti k právnímu jednání. Otázka právní povahy má svoji relevanci s ohledem na spolupůsobení zástupců zaměstnanců na řízení. V kontextu uvedeného lze vycházet z tezí, které docent Galvas argumentuje, tj. zejména pak že lze uvažovat o právní subjektivitě, která subjektu umožňuje svým jménem vystupovat v právních vztazích, která však, s ohledem na různorodost právních odvětví, neexistuje v univerzální podobě. Specifikum každého právního odvětví spočívá v tom, že buď, z povahy zařazení pod typologicky, z pohledu obecného charakteru právních vztahů (např. s ohledem na zařazení do množiny soukromoprávních odvětví; s ohledem na princip *generality* a *subsidiarity*) může vědomě přebírat vymezení subjektů právních vztahů, nebo, a zde je právě specialita patrná, řeší otázku právní subjektivity zvláštním

¹¹ GALVAS, Milan. *Spolurozhodování jako forma účasti pracujících na řízení*. Diplomová práce. 1975, s. 33.

¹² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 3. 2. 2019].

¹³ Ust. § 3025 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

způsobem a vymezuje si explicitně okruh účastníků (a tím základní parametr realizace práva – osobní působnost právního předpisu) pro daným právním odvětvím okruh upravovaných společenských vztahů.¹⁴ Ne jinak je tomu v současné době, kdy v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů vystupují zákonem (zákoníkem práce) uznání zástupci, a to nejen ve formě odborové organizace. K dalším účastníkům sociálního dialogu, kteří mohou vyjadřovat a zastupovat zájmy zaměstnanců, patří rada zaměstnanců, zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a z internacionálního měřítka i evropské rady zaměstnanců. V případě všech vyjmenovaných zástupců zaměstnanců dochází k respektování jejich zákonného oprávnění k čerpání práva na informace a projednání, popř. kontrolu, ale kontroverzním přístupem se vyznačuje oblast zastupování spojená s právem spolurozhodovacím, resp. s právem uzavírat kolektivní smlouvy. Rozdílná je však míra jejich uplatnitelnosti z pohledu působnosti a oprávnění. Unikátní postavení mezi zákoníkem práce předvídanými zástupci zaměstnanců má odborová organizace, které jediné právní řád přiznává právní subjektivitu tak, jako jiným právníckým osobám. V případě ostatních zástupců zaměstnanců se jedná pouze o specifické osoby – *zástupce zaměstnanců*, někdy označované jako *kvažisubjekty a pod.*¹⁵, které z pohledu obecné právní teorie za právnícké ani fyzické osoby považovány nejsou, ale na druhou stranu je respektováno, že jim zákoník práce přiznává určitá oprávnění (např. v otázce čerpání práva na informace či projednání stížností individuálních zaměstnanců na porušení pracovních podmínek jsou k zastupování příslušní všichni zástupci zaměstnanců, bez ohledu na typ). Otázka povahy zástupce zaměstnanců, resp. oprávnění zástupce zaměstnanců k plnému etalonu participačních práv, má z pohledu váhy a významu konkrétních zástupců zaměstnanců v jednotlivých vztazích zásadní dopad.

4 SPOLUROZHODOVÁNÍ – SOUHLAS

V balíčku participace zaměstnanců na řízení ústřední roli hraje právo na spolurozhodování a kolektivní vyjednávání. Zaměstnanci si mohou k zastupování v kolektivních pracovněprávních vztazích zvolit prakticky jakéhokoliv

¹⁴ Srov. GALVAS, 1993, op. cit., s. 10.

¹⁵ HORECKÝ, Jan a Jaroslav STRÁNSKÝ. Sociální dialog a jeho účastníci. In: HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 27–41.

(zákonem předvídaného) zástupce. Pakliže se však jednotlivé typy zástupců zaměstnanců liší s ohledem na jejich rozsah oprávnění, inklinují zaměstnanci, vcelku logicky, k volbě odborové organizace. Všichni zástupci zaměstnanců sice disponují i právem na spolurozhodování, ovšem odborová organizace v neššířeji určeném okruhu pracovních podmínek jak ze zákona, tak v důsledku ujednání kolektivní smlouvy. Docent Galvas spolurozhodování rovněž svoji pozornost věnoval, když zajímavou se z právněteoretického hlediska jevila např. polemika s K. Witzem o povaze práva na spolurozhodování. K. Witz zmiňuje dvojí povahu spolurozhodovacího oprávnění, a to s ohledem na případné právní následky, které s sebou nesplnění povinnosti zaměstnavatele k vyžádání si souhlasu odborové organizace nese. K. Witz dochází k závěru, že povahu spolurozhodovacího oprávnění charakterizuje síla právních záruk jejich vymožení, tj. ve spojení se stanovením právních sankcí – neplatnosti právního jednání, když připouští, že lze stanovit právo na spolurozhodování i bez sankce neplatnosti.¹⁶ K tomu docent Galvas vhodně dodává, že hodnocení K. Witze není úplné, ale musí být doplněno o další možnost.¹⁷

„Právní úkon provedený bez souhlasu závodního výboru vs. právní úkon provedený bez *předchozího* souhlasu závodního výboru“, a to celé v kontextu zákonného pravidla, podle kterého je neplatný pouze ten právní úkon, u kterého nebyl naplněn předpoklad souhlasu předepsaného orgánu pouze v případě, že zákoník práce neplatnost v zmíněném případě *expressis verbis* stanoví.¹⁸ Právní důsledky porušení participačních práv odborové organizace vedou k narušení právní jistoty, která představuje základní předpoklad pro dodržování právních norem a úpravu společenských vztahů (bez důvěry v právní jistotu by nebylo myslitelné vyžadovat od subjektů právních vztahů chování v souladu s právními normami). V kontextu stávajícího znění právního řádu se otázka spolurozhodování vynořuje nejen při řešení situace, ke které může dojít v souvislosti s pluralitou zástupců zaměstnanců a jejich oprávnění ke spolurozhodování¹⁹, ale rovněž se situací, kdy v průběhu

¹⁶ WITZ, Karel. *Nástin československého pracovního práva. 2. část zvláštní / kolektiv pracovníků a spolupracovníků katedry občanského práva a pracovního práva za redakce Karla Witze*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1971, s. 216.

¹⁷ GALVAS, 1975, op. cit., s. 36.

¹⁸ GALVAS, 1975, op. cit., s. 36.

¹⁹ Např. dle ust. § 220 zákoníku práce určuje zaměstnavatel termín čerpání hromadné dovolené po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců.

uplatnění právního jednání, pro které zákoník práce stanovuje podmínku souhlasu odborové organizace se sankcí absolutní neplatnosti²⁰, dojde ke změně podmínek a ke vzniku plurality odborových organizací.

Právo na spolurozhodování (vyjma práva na kolektivní vyjednávání) představuje nejvyšší hodnotu participace zaměstnanců na řízení. Dlouhodobě proto musí být podrobena pozornosti a vykládáno i s ohledem na historický vývoj.

5 ZÁVĚR

Kolektivní pracovní právo zaujímá v současné společnosti stále významnější místo. Sdružování zaměstnanců za účelem ochrany hospodářských, sociálních a kulturních práv, resp. k získání lepších pracovních podmínek, stejně jako zastupování zaměstnanců v nejširším měřítku, patří ke způsobům utváření sociální a udržitelné společnosti jak na národní, tak mezinárodní úrovni.²¹ V současné době se otevírá mnoho otázek, na které věda pracovního práva, stejně jako na ni navazující aplikační praxe, musí hledat odpovědi. Velmi užitečným zdrojem i prostředkem pro získání odpovědi na vyvstálé otázky, stejně jako pro pochopení celé problematiky, jsou dlouhodobě koncepční zamyšlení představená v průběhu celé tvůrčí, vědecké a publikační činnosti docenta Galvase. Z myšlenek, které v průběhu své tvorby prezentoval, lze nejen vycházet, ale lze je rovněž přebírat a vhodně s nimi nakládat tak, aby bylo možné nalézt optimálního řešení na soudobé kauzy kolektivního pracovního práva.

Literatura

GALVAS, Milan. *Spolurozhodování jako forma účasti pracujících na řízení*. Diplomová práce. 1975, 58 s.

GALVAS, Milan. *K některým základním teoretickým problémům českého kolektivního pracovního práva*. Habilitační práce. 1993, 174 s.

²⁰ Viz ust. § 306 odst. 4 zákoníku práce v souvislosti s vydáním pracovního řádu, pro který se vyžaduje souhlas odborové organizace.

²¹ Viz např. HORECKÝ, Jan. *100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce – důstojná práce*. 1. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019, 30 s.; nebo OLŠOVSKÁ, A., L. MURA a M. ŠVEC. Personnel management in Slovakia: An explanation of the latent issues. In: *Polish Journal of Management Studies*, 2016, roč. 13, č. 2, s. 110–120.

- GALVAS, Milan. K základním otázkám svobody smlouvy v pracovním právu. In: GALVAS, Milan (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu: sborník příspěvků ze symposia: Brno, 17. února 1994*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994, 77 s., s. 7–11. ISBN 8021009667.
- HORECKÝ, Jan a Jaroslav STRÁNSKÝ. Sociální dialog a jeho účastníci. In: HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 27–41. ISBN 978-80-210-5748-7.
- HORECKÝ, Jan. *100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce – důstojná práce*. 1. vyd. Praha: SONDY, s. r. o., 2019, 30 s. ISBN 978-80-86809-75-5.
- KALENSKA, Marie. *Kolektivní smlouvy*. 1. vyd., Praha: Práce, 1966, 170 s.
- MURA, L. a P. KAJZAR. Entrepreneurship in tourism sector in central european country: Hospitality trends in the Czech Republic in 2007–2016. In: *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2018, roč. 9, č. 6, s. 1351–1360.
- OLŠOVSKÁ, A., L. MURA a M. ŠVEC. Personnel management in Slovakia: An explanation of the latent issues. In: *Polish Journal of Management Studies*, 2016, roč. 13, č. 2, s. 110–120, ISSN 2081-7452.
- WITZ, Karel. *Nástin československého pracovního práva. 2. část zvláštní / kolektiv pracovníků a spolupracovníků katedry občanského práva a pracovního práva za redakce Karla Witze*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1971, 284 s.
- ŽUEOVÁ, J., M. ŠVEC a A. MADLEŇÁK. Účast' zamestnanca na štrajku ako prekážka v práci. In: *Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva*, 2018, roč. 101, č. 2, s. 181–192. ISSN 0032-6984.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 25. srpna 1998, sp. zn. III.ÚS 195/98.
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 2. 2019].
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 3. 2. 2019].

Právní osobnost a svéprávnost zaměstnance v pracovněprávních vztazích

Roman Zapletal

Anotace

Předkládaný text je věnován problematice dvou klíčových soukromoprávních institutů, a to se zvláštním důrazem na jejich právní konsekvence u zaměstnance jakožto jednoho z účastníků pracovněprávních vztahů. Analyzována jsou příslušná ustanovení občanského zákoníku, regulující materií fyzických osob, jakož i jejich následná subsidiární aplikace pro praktické účely v rámci odvětví pracovního práva. Příspěvek se zaměřuje především na koncept svéprávnosti zaměstnance v rámci (základního) pracovněprávního vztahu a klade si za cíl optikou aktuálně účinné právní úpravy podrobit kritickému zhodnocení související problematiku zaměstnávání mladistvých zaměstnanců, s akcentem na samotné legální podmínky výkonu závislé práce nezletilými staršími než 15 let.

Klíčová slova

Právní osobnost; svéprávnost; zaměstnanec; (základní) pracovněprávní vztahy; výkon závislé práce mladistvými zaměstnanci.

Annotation

This text has been dedicated to the issue of two significant private law institutes, with particular accent on their legal consequences by employee as one of the participants of employment law relationships. Therefore, respective provisions of the present Civil Code regulating matters related to natural persons have been analysed, as well as their subsequent subsidiary application for practical purposes within the branch of labour law. The text has been focused especially on the concept of legal capacity of an employee within the (basic) employment law relationship, in order to aim at critical dealing with the coherent issue of employing minor employees (through the light of currently effective legal regulation), while emphasising the legal requirements for performance of dependent work by minors older than 15 years of age.

Keywords

Legal Personality; Legal Capacity; Employee; (Basic) Employment Law Relationships; Performance of Dependent Work by Minor Employees.

1 OBECNĚ K PRÁVNÍ OSOBNOSTI (NEJEN) ZAMĚŠTNANCE

Jak právní osobnost, tak svéprávnost zaměstnance, jímž se v souladu s § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) rozumí „*fyzická osoba, která se zavázala ke výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“, konstruují dvě obligatorní esenciální náležitosti vedle zaměstnavatele druhé ze stran základních pracovněprávních vztahů. Těmito vztahy jsou ve smyslu § 3 druhá věta ZP pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce (ve smyslu ustanovení § 75 ZP) nebo dohodou o pracovní činnosti (ve smyslu ustanovení § 76 ZP).

Právní osobnost, institut terminologicky nahrazující předešlý koncept právní subjektivity neboli způsobilosti k právům a povinnostem, resp. výstižněji způsobilosti člověka být nositelem práv a povinností¹, je v mezích aktuálně účinné právní úpravy ve smyslu § 15 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“), explicitně definována jako „*způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti*“. Právní osobnost dle § 23 OZ *ex lege* vzniká narozením a zaniká smrtí.

Problematika tzv. *nascitura* (tj. nenarozeného, resp. počatého dítěte²) je na tomto místě záměrně ponechána stranou, neboť zjevně přesahuje rámec tohoto textu, věnujícího se toliko postavení osoby zaměstnance, kde její relevanci lze dovozovat stěží. Nutno však podotknout, že situace by se jistě jevila diametrálně odlišnou, pokud by se nenarozené dítě mělo ocitnout v pozici zaměstnavatele, což si pochopitelně v praxi lze, jakkoli byl v dané situaci

¹ DOBROVOLNÁ, Eva. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 179; Srov. též dle § 7 odst. 1 první věta zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013: „*Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti vzniká narozením.*“

² Srov. § 25 OZ: „*Na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Má se za to, že se dítě narodilo živé. Nenarodí-li se však živé, hledí se na ně, jako by nikdy nebylo.*“

některými autory v minulosti spatřován nežádoucí průlom právní jistoty v pracovněprávních vztazích, ve specifických případech představit.³

Narozením jakožto jevem primárně biologickým je pro účely práva nutno chápat naturální i umělé oddělení plodu z matčina těla, po němž člověk nutně musí žít, tj. jevit známky života, resp. alespoň jednu z nich.⁴ Ve smyslu Pokynů ke způsobu vyplnění Listu o prohlídce zemřelého, upravených v rámci Přílohy vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR č. 297/2012 Sb., o náležitostech Listu o prohlídce zemřelého, způsobu jeho vyplňování a předávání místům určení, a o náležitostech hlášení ukončení těhotenství porodem mrtvého dítěte, o úmrtí dítěte a hlášení o úmrtí matky (vyhláška o Listu o prohlídce zemřelého), ve znění pozdějších předpisů, jsou pod tyto jevy podřazovány „*srdeční činnost, pulzace pupečnicku nebo nesporný pohyb kosterního svalstva bez ohledu na to, zda byl pupečník přerušen nebo placenta připojena*“.

Naopak smrtí, rovněž kategorií primárně biologickou, se v souladu s aktuálně účinnou právní úpravou obsaženou v ustanovení § 2 písm. e) zákona č. 285/2002 Sb., o darování, odběrech a transplantacích tkání a orgánů a o změně některých zákonů (transplantační zákon), ve znění pozdějších předpisů, pro právní účely rozumí buďto ireversibilní cerebrální smrt, tedy literou zákona „*nevratná ztráta funkce celého mozku, včetně mozkového kmene*“, anebo „*nevratná zástava krevního oběhu*“.

2 PODMÍNKY VZNIKU PLNÉ SVÉPRÁVNOSTI ZAMĚSTNANCE

Svéprávnost osoby je bezesporu elementárním determinantem možnosti být subjektem práv a povinností v pracovněprávních vztazích, vlastním projevem vůle se na těchto vztazích účastnit a v jejich rámci na sebe brát práva a zavazovat se k povinnostem.⁵ Slovy zákona (dle § 15 odst. 2 OZ) tento

³ Blíže viz např. PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstatně přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 65–66.

⁴ DOLEŽAL, Adam, Tomáš DOLEŽAL a Petr TÉGL. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 312; Shodně DOBROVOLNÁ, Eva. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 180.

⁵ HORECKÝ, Jan. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 211.

právní institut reprezentuje „*způsobilost nabyvat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat)*“. Plné svéprávnosti člověk ve smyslu § 30 OZ nabývá výlučně následujícími třemi způsoby – zletilostí, tj. dovršením 18. roku věku, nebo uzavřením manželství s obligatorním povolením soudu, anebo konečně emancipací, *in concreto* právní mocí rozhodnutí soudu o přiznání plné svéprávnosti danému nezletilci, jenž splňuje zákonem vyžadované předpoklady⁶.

Svéprávnost zaměstnance byla od přijetí současného zákoníku práce (účinného od 1. 1. 2007) až do nabytí účinnosti nového občanského zákoníku (k 1. 1. 2014) regulována v § 6 ZP. Pro vznik svéprávnosti, resp. pohledem tehdejší terminologie pro okamžik nabytí způsobilosti vlastními právními úkony nabyvat v rámci pracovněprávních vztahů práv a zavazovat se k povinnostem, byl rozhodným den dosažení 15 let věku daného zaměstnance. Shodným časovým okamžikem vznikla zaměstnanci rovněž samotná způsobilost vůbec práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mít, tedy optikou dnešní doktríny právní osobnost. Obligatorní podmínkou pro platné uzavření pracovní smlouvy však byla nemožnost sjednání dne nástupu do práce na den dřívější, než bude dotčeným zaměstnancem ukončena povinná školní docházka. Její konec je přitom vázán na den 30. června, jak vyplývá z § 2 odst. 2 věty druhé vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů.

S účinností od 1. 1. 2014 se nicméně předmětné ustanovení (§ 6 ZP) omezuje toliko na legislativní definici zaměstnance jako fyzické osoby, jež se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Otázka svéprávnosti tak byla ponechána, s přihlédnutím k aktuálně aplikovanému principu subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích⁷, k výlučné úpravě v rámci nového kodexu občanského práva. Tento krok zákonodárce však není odbornou veřejností jednotně akceptován.

⁶ Srov. § 37 odst. 1 OZ: „*Navrhne-li nezletilý, který není plně svéprávný, aby mu soud přiznal svéprávnost, soud návrhu vyhoví, pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem soubhlasí zákonný zástupce nezletilého. V ostatních případech soud vyhoví návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého.*“

⁷ Viz § 4 ZP: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

S přihlédnutím k výše nastíněným všeobecným tendencím se však lze přiklonit k názoru, že se v daném případě jedná o statusovou otázku, která má být v souladu s nově pojímanou koncepcí rekonfigurovaného soukromého práva upravena v občanském zákoníku.⁸

3 KONSTANTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA SVÉPRÁVNOSTI ZAMĚŠTNANCE?

Ustanovení § 35 OZ poněkud překvapivým odklonem od dosavadní pracovněprávní praxe ve svém původním znění, tj. před novelizací s účinností ke dni 28. 2. 2017, provedenou zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, zakotvilo dvě kumulativní podmínky pro výkon závislé práce nezletilých starších než 15 let, *in concreto* jednak dovršení požadovaného věku 15 let, jednak taktéž ukončení povinné školní docházky⁹. Tato zcela nová úprava v rámci nového občanského zákoníku byla však ze strany odborné veřejnosti podrobena razantní kritice.¹⁰

Z výše nastíněného tedy vyplývá, že daná právní úprava se pro praxi povšechně jevila jako značně nekoncepční a nepraktická. Především ve vztahu ke sjednávání letních brigád žáky posledních ročníků základní školy došlo k radikálnímu nežádoucímu oslabení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jelikož za daného právního stavu bylo uzavření pracovní smlouvy, resp. některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, před samotným nastáním ukončení povinné školní docházky zcela vyloučeno.

⁸ GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1068; Opačně např. SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly a Michal SMEJKAL. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 18, s. 638.

⁹ K tomu srov. § 43 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů: „*Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.*“

¹⁰ Srov. BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 64–65; Shodně BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 606–607.

Některými autory¹¹ je v uvedeném kontextu dále upozorňováno na poněkud zavádějící dikci ustanovení § 35 odst. 1 OZ, neboť způsobilost zavázat se k výkonu závislé práce je nedomyšlitelně spjata též se způsobilostí pro další pracovněprávní jednání (zejm. způsobilost pracovněprávní vztah vlastním projevem vůle rozvázat) a způsobilostí deliktů, a to s explicitně stanovenými výjimkami pro oblast pracovního práva dle příslušných ustanovení zákoníku práce. Nejsignifikantnější odchylku bezesporu představuje vázanost na dosažení zletilosti ve smyslu občanského zákoníku, tj. věku 18 let, pro možnost platného uzavření dohody o odpovědnosti zaměstnance za svěřené hodnoty ve smyslu § 252 ZP nebo dohody o odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených věcí podle § 255 ZP¹². V této souvislosti lze pro úplnost dále doplnit, že aktuálně účinná právní úprava již výslovně reflektuje závěr původně dovozený Nejvyšším soudem České socialistické republiky, prezentovaný v jeho rozsudku ze dne 23. 12. 1987, sp. zn. 6 Cz 45/87, na jehož základě není neplatností stížena dohoda, k jejímuž uzavření došlo již v samotný den 18. narozenin daného zaměstnance.

Ve smyslu výše uvedeného tak splněním zákonem obligatorně vyžadovaných podmínek dochází k nabytí plné pracovněprávní svéprávnosti nezletilého, byť jedinec nebude plně svéprávný pro celou sféru soukromoprávní (ve smyslu generální úpravy v občanském zákoníku). Na tomto místě je však dlužno podotknout, že někteří zástupci akademické sféry upozorňují na možnou odlišnou interpretaci, kdy dikce § 35 odst. 1 OZ pokrývá toliko momenty v přímé souvislosti s uzavřením základního pracovněprávního vztahu, a způsobilosti ostatní (včetně té deliktů) jsou tak regulovány obecnou úpravou obsaženou v občanském zákoníku.¹³

¹¹ Např. BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 65; Shodně MORÁVEK, Jakub. Důsledky nabytí zletilosti a plné svéprávnosti účastníky pracovněprávních vztahů. *Právní rozhledy*, 2016, roč. 24, č. 21, s. 746.

¹² Některými autory je v této souvislosti hovořeno o „zákoněm omezení svéprávnosti“. Srov. např. GALVAS, Milan. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 67. Toto označení nicméně nelze než považovat za poněkud nikoli příliš šťastně zvolené, zejm. již jen s ohledem na skutečnost, že svéprávnost člověka může omezit toliko soud (viz dikce § 56 odst. 1 OZ).

¹³ MORÁVEK, Jakub. Skočení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (eds.). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 67–68.

Lze nicméně bezesporu uzavřít, že ve všech ostatních oblastech soukromého práva (čili mimo samotný rámec pracovněprávních vztahů) však i nadále bude třeba aplikovat všeobecný koncept částečné (nikoli plné) svéprávnosti nezletilých ve smyslu § 31 OZ¹⁴, jenž svojí dikcí formou vyvratitelné právní domněnky (tj. „*má se za to, že*“) explicitně stanoví, že „*každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.*“

4 SOUČASNÁ ÚPRAVA (PRACOVNĚPRÁVNÍ) SVÉPRÁVNOSTI ZAMĚSTNANCE A NĚKTERÉ NÁSTRAHY S NÍ SPOJENÉ

Aktuálně účinná právní úprava (ustanovení § 35 OZ ve znění od 28. 2. 2017) vychází z textace, jak byla regulována před novelizací zákoníku práce v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku, tedy že „*[n]ezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.*“

V uvedeném kontextu je některými autory rovněž upozorňováno na nedostatečnou reflexi celkové změny přístupu k pojetí konceptu svéprávnosti v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.¹⁵ S nutným přihlédnutím k nezbytné ochraně zaměstnance nezletilého (resp. mladistvého¹⁶) ve vztahu k jeho nedostatečné rozumové a volní vyspělosti se přesto dle přesvědčení Morávka jeví poněkud nesmyslnou současná úprava, která speciální výjimky dle příslušných ustanovení zákoníku práce (např. výše zmíněná kvalifikační dohoda) váže na dosažení zletilosti, a nikoliv na nabytí plné svéprávnosti, přestože v případech emancipace nezletilého zaměstnance pravomocným rozhodnutím soudu není žádného racionálního důvodu pro odepření možnosti takovou dohodu uzavřít ještě před dosažením požadovaného věku 18 let. Pokud by však přesto reálně došlo k situaci, již si v praxi nepochybně lze

¹⁴ Blíže k jednotlivým modelovým koncepcím „omezené“, resp. „částečné“ svéprávnosti nezletilých osob srov. ČUHELOVÁ, Kateřina a Michal BLAŽEK. Svéprávnost nezletilých aneb jsou pojmy opravdu tak důležité? *Soukromé právo*, 2017, roč. 5, č. 3, s. 18–19.

¹⁵ Srov. MORÁVEK, Jakub. Důsledky nabytí zletilosti a plné svéprávnosti účastníky pracovněprávních vztahů. *Právní rozhledy*, 2016, roč. 24, č. 21, s. 746–747.

¹⁶ Viz § 350 odst. 2 ZP: „*Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší než 18 let.*“

snadno představit, tedy k uzavření dohody mladistvým zaměstnancem, jemuž byla přiznána plná svéprávnost, nezbyvá než se ztotožnit s prezentovaným závěrem, totiž že není třeba usuzovat ani na relativní neplatnost učiněného právního jednání (ve smyslu § 580 odst. 1 OZ) pro očividný rozpor se zákonou dikcí, neboť toho smysl a účel zákona v daném případě nevyžaduje.

V návaznosti na výše uvedené nelze, s ohledem na rozsah tohoto textu alespoň na okraj, nepoznamenat vybízející se souvislost s problematikou omezování svéprávnosti a právními konsekvencemi projevujícími se právě ve sféře pracovněprávních vztahů. Na tento radikální zásah do svéprávnosti člověka je nutno s přihlédnutím k celkově modifikovanému koncepčnímu pojetí zavedenému novým kodexem soukromého práva nazírat jako na možnost *ultima ratio*, již lze v souladu s § 55 odst. 2 OZ aplikovat pouze v případě, že by posuzovanému jinak hrozila závažná újma a vzhledem k jeho zájmům nepostačuje mírnější a méně omezující opatření. Přičemž ke kroku omezení svéprávnosti je možno ve smyslu § 55 odst. 1 OZ přistoupit, jen je-li to v zájmu daného člověka, samotnému omezení předchází jeho zhlédnutí a děje se tak s plným uznáním jeho práv, jakož i osobní jedinečnosti.

Pokud by tedy v praxi soud rozhodující o omezení svéprávnosti došel při reflektování výše nastíněných obligatorních podmínek k závěru, že dotyčný posuzovaný není pro nikoli jen přechodnou duševní poruchu schopen samostatně právně jednat ve sféře pracovního práva, potažmo pracovněprávních vztahů, ve svém rozhodnutí by takto jediné musel v rámci konsenzuálně preferovaného negativního výčtu¹⁷ explicitně stanovit. V opačném případě však nelze plnou (pracovněprávní) svéprávnost zaměstnance nijak zpochybňovat.

5 VYBRANÁ SPECIFIKA VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ V SOUVISLOSTI S JEJICH PRACOVNĚPRÁVNÍ SVĚPRÁVNOSTÍ

Pro účely předkládané stati se nabízí též stručná analýza kontroverzní, ve svém důsledku faktické degradace věkem vymezené skupiny mladistvých zaměstnanců na úroveň nikoli plně pracovněprávně svéprávných (*ipso facto*

¹⁷ Srov. např. DVOŘÁK, Bohumil. In: MELZER, Filip, Petr TĚGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 443.

jde o „omezení“ svéprávnosti, ačkoliv toto označení není nijak příhodné, jak bylo naznačeno již výše), spočívající v možnosti zásahu do uzavřeného základního pracovněprávního vztahu ze strany jejich zákonného zástupce. Jakkoli se jedná o institut z pohledu dnešní právní úpravy historický, neboť byl překonán již výše uvedenou novelou zákoníku práce s účinností ke dni 28. 2. 2017, důvody k provedené koncepční změně jsou zajisté hodné zmínění. Jedná se o derogaci možnosti rozvázat základní pracovněprávní vztah zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, jež byla pro okamžité zrušení pracovního poměru zakotvena v § 56a odst. 1 ZP a pro okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti v § 77 odst. 5 ZP.

Ve svém znění od 1. 1. 2014 do 27. 2. 2017 zákoník práce jako zvláštní právní předpis stanovil pro danou možnost dvě kumulativní podmínky, *in concreto* jednak naplnění některého ze specifických důvodů – výslovně předepsaných v § 35 odst. 2 OZ, a následně promítnutých v příslušných, výše citovaných ustanoveních zákoníku práce, tj. bylo-li to „*nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance*“, a jednak též obligatorní přivolení soudu k takto učiněnému jednostrannému právnímu jednání, jak vyplývalo z díkce § 56a odst. 1 *in fine* ZP, resp. § 77 odst. 5 *in fine* ZP. Přitom právě nutností zájmu na ochraně toho kterého nezletilce bylo třeba podle komentářové literatury nepochybně rozumět celostní zhodnocení vlivu vykonávané závislé práce v konkrétním případě na zdravý rozvoj nezletilého zaměstnance v nejextenzivnějším smyslu slova.¹⁸

Sluší se rovněž poznamenat, že právní úprava v podobě, v níž byla přijata a jak byla výše nastíněna, tedy zahrnující zákonné zmocnění terminálně ovlivnit vzniklý pracovní poměr zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance mladšího než 16 let, byla některými autory¹⁹ vnímána pozitivně. V rámci tohoto spíše marginálního názoru byla dokonce navrhována pro jakéhokoli nezletilého výlučná možnost platně se zavázat k výkonu závislé práce všeobecně determinovaná předchozím souhlasem zákonného zástupce. Věkové

¹⁸ PUTNA, Mojmír. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 383.

¹⁹ Např. SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly a Michal SMEJKAL. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 18, s. 640.

omezení jen do věku 16 let mělo tedy v uvedeném kontextu ideálně zcela absentovat, jelikož bylo považováno za bezprecedentní a popírající komplexní ochranu mladistvých zaměstnanců v rámci pracovněprávních vztahů. Převážilo nicméně pojetí opačné, k němuž se nakonec novelizací s účinností ke dni 28. 2. 2017, derogující příslušná ustanovení, přiklonil i sám zákonodárce, jenž vyslyšel hlasy zástupců odborné veřejnosti apelující na ryzí praktickou neúčelnost zavedení § 56a ZP, resp. § 77 odst. 5 a 6 ZP do českého právního řádu. Jako styčné body jejich argumentace lze vyzdvihnout, že by bylo stěží možno očekávat zákonem vyžadované soudní rozhodnutí do dosažení věku 16 let daného nezletilého²⁰ či že přijatá úprava byla navíc zjevně deficitní ve vztahu k nutným komponentům kategorií efektivit a legitimacy práva.²¹ Fakticky nadto došlo ke zjevnému popření fundamentálního pracovněprávního principu nabývání plné pracovněprávní svéprávnosti každého jedince při splnění zákonem obligatorně předepsaných kritérií.²² Původní právní úprava konečně mohla vést (a v praxi zajisté vedla) k jednoznačnému snížení atraktivity vymezené skupiny nezletilých zaměstnanců na trhu práce²³, s čímž nelze než souhlasit.

Že jde o krok správným směrem dále podtrhuje, že uvedená úprava navíc nikterak nepřispívala k proporcionálnímu a efektivnímu naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Ba naopak se lze domnívat, že byla nadto v rozporu se všeobecně platným zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to v tomto případě z důvodu věku, jak stanovuje § 16 odst. 2 ZP, ve spojení s úpravou obsaženou v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 2014, č. 3, s. 42.

²¹ MORÁVEK, Jakub. Skočení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku. In: BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (eds.). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 71–72.

²² GALVAS, Milan. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 71.

²³ ŠTEFKO, Martin. In: MELZER, Filip, Petr TĚGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 383.

6 NĚKOLIK SLOV ZÁVĚREM

Záměrem tohoto příspěvku bylo věnovat se detailněji pro (nejen) základní pracovněprávní vztahy, a potažmo pro odvětví pracovního práva vůbec, fundamentálním statusovým otázkám osoby zaměstnance. Z uvedeného vyplývá, že přijaté koncepce právní osobnosti a především (pracovněprávní) svéprávnosti tohoto účastníka pracovněprávního vztahu mohou při praktické aplikaci ve vymezené oblasti působit nežádoucí diskrepance, ať už legislativního nebo interpretačního charakteru. Akcentována je v tomto smyslu konsolidace zákonných kritérií pro samotné vykonávání závislé práce ve smyslu zákoníku práce, k níž se mohou *de lege lata* zavázat nezletilí starší než 15 let, a k jejímž výkonu současně nemůže dojít před dokončením povinné školní docházky dotčeného jedince.

Vědecká redakce MU

prof. Ing. Petr Dvořák, CSc. (předseda); PhDr. Jan Cacek, Ph.D.;
Mgr. Tereza Fojtová; doc. JUDr. Marek Fryšták, Ph.D.;
Mgr. Michaela Hanousková; doc. RNDr. Petr Holub, Ph.D.;
doc. Mgr. Jana Horáková, Ph.D.; prof. MUDr. Lydie Izakovičová Hollá, Ph.D.;
prof. PhDr. Mgr. Tomáš Janík, Ph.D.; prof. PhDr. Tomáš Kubíček, Ph.D.;
doc. RNDr. Jaromír Leichmann, Dr. rer. nat.; PhDr. Alena Mizerová;
doc. Ing. Petr Pirožek, Ph.D.; doc. RNDr. Lubomír Popelínský, Ph.D.;
Mgr. Kateřina Sedláčková, Ph.D.; prof. RNDr. Ondřej Slabý, Ph.D.;
prof. PhDr. Jiří Trávníček, M.A.; doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.

Ediční rada PrF MU

doc. JUDr. Marek Fryšták, Ph.D. (předseda);
prof. JUDr. Josef Bejček, CSc.; prof. JUDr. Jan Hurdík, DrSc.;
prof. JUDr. Věra Kalvodová, Dr.; prof. JUDr. Vladimír Kratochvíl, CSc.;
doc. JUDr. Petr Mrkývka, Ph.D.; doc. JUDr. Radim Polčák, Ph.D.;
doc. JUDr. Ivana Průchová, CSc.; doc. JUDr. Ing. Josef Šilhán, Ph.D.

POCTA MILANU GALVASOVI K 70. NAROZENINÁM

JUDr. Jan Horecký, Ph.D. (ed.)

Vydala Masarykova univerzita
Žerotínovo nám. 617/9, 601 77 Brno
v roce 2019

Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity
Edice Scientia, sv. č. 649

Tisk: Point CZ, s.r.o., Milady Horákové 890/20, 602 00 Brno
1. vydání, 2019

ISBN 978-80-210-9302-7

ISBN 978-80-210-9303-4 (online : pdf)

www.law.muni.cz

MUNI
PRESS

MUNI
LAW



ISBN 978-80-210-9303-4

