

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

Právnická fakulta

KATEDRA PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA



**PRACOVNOPRÁVNE ELEMENTY
VÝKONU (ZÁVISLEJ) PRÁCE**

Kritika a deformácia práva

Jana Žuľová (ed.)

Košice 2015

Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce. Kritika a deformácia práva.

Zborník vedeckých prác bol vydaný ako výsledok riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0805/13: „Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.“

Zostavila:

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, UPJŠ v Košiciach

Recenzenti:

doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

Katedra pracovného práva a sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Masarykova univerzita v Brně

dr. Maria Bosak

Katedra pracovného práva a sociálneho zabezpečenia, Fakulta práva a verejnej správy, Univerzita Rzeszowski

Všetky práva sú vyhradené. Toto dielo ani jeho žiadnu časť nemožno reprodukovat', ukladať do informačných systémov ani inak rozširovať bez súhlasu majiteľov práv. Za odbornú a jazykovú stránku tohto diela zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Rok vydania: 2015

Rozsah strán: 167

Rozsah AH: 12,5 AH

Umiestnenie:

<http://www.upjs.sk/pravnicka-fakulta/publikacie-zborniky-zverejnenia/>

<http://unibook.upjs.sk/predaj-vydanych-titulov/pravnicka-fakulta>

Dostupné od: 15.09.2015

ISBN 978-80-8152-309-0 (CD-ROM)

ISBN 978-80-8152-310-6 (e-publikácia)

PREDHOVOR

Ústava Slovenskej republiky garantuje v článku 35 právo každého na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Každý má právo slobodne sa rozhodnúť, či si prostriedky na živobytie zabezpečí prácou ako samostatne zárobkovo činná osoba so všetkými dôsledkami a rizikami z toho vyplývajúcimi, alebo ako zamestnanec v pracovnoprávných vzťahoch výkonom závislej práce. Mantinely a pravidlá výkonu uvedených práv sú regulované predovšetkým predpismi pracovného, obchodného aj daňového práva, s korpusom práv a povinností patriacich osobitne podnikateľom a osobitne zamestnancom. Neustály tlak konkurencie i dôsledky ekonomickej krízy privádzajú zamestnávateľov k hľadaniu cestičiek ako od vykonávateľov práce dosiahnuť čo najviac, za optimalizácie čo najnižších poistných, administratívnych i daňových nákladov. Pracovné pomery so zamestnancami sú ukončované a pod tlakom straty prostriedkov na živobytie sa „dobrovoľne“ menia na vzťahy obchodnoprávne. Nielen táto, ale aj ďalšie deformácie trhu práce konfrontujú subjekty práva na prácu s neférovými praktikami zamestnávateľov, čím minimalizujú možnosť realizácie slobody pri uplatňovaní tohto základného práva.

Riešením malo byť legislatívne zakotvenie definície závislej práce zákonom č. 348/2007 Z. z., ktorým sa novelizoval Zákonník práce. Či sa fenoménu „nútených živností“ a ďalších foriem zastretých pracovnoprávných vzťahov podarilo vývojom definície závislej práce zabrániť, je základnou výskumnou otázkou viacerých vedeckých príspevkov v predkladanom zborníku vedeckých prác. Ambíciou autorského kolektívu je snaha o identifikáciu negatívnych javov trhu práce v korelácii s nedokonalosťami a medzerami pracovnoprávnej úpravy, ktoré spôsobujú jeho neželané deformácie. Ich dôsledné skúmanie v teoreticko-právnej rovine vyústí do výsledkov a návrhov de lege ferenda, ktoré sú súčasne riešeniami grantového projektu Vega č. 1/0805/13 „*Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike*“.

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

(za autorský kolektív)

OBSAH

Predhovor.....	3
Pojem závislá práca (Kritická analýza).....	5
<i>(prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.)</i>	
Niekoľko úvah o postavení zamestnávateľa v daňovo-odvodovom systéme	18
<i>(doc. JUDr. Milena Barinková, CSc., JUDr. Ivana Vojníková, PhD.)</i>	
Zastretý pracovný pomer	30
<i>(JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.)</i>	
Legalita výkonu závislej práce a jej deformácie motivované hospodárskou súťažou.....	39
<i>(JUDr. Eva Janičová, CSc.)</i>	
Zneužitie práva v pracovnom práve z pohľadu rozhodovacej činnosti slovenských súdov	53
<i>(Mgr. Martina Kovalčíková, PhD.)</i>	
Teoreticko-právny rozmer poistných vzťahov	66
<i>(doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.)</i>	
Neúcta k pracovnému právu alebo sociálne práva v ohrození.....	89
<i>(doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. - JUDr. Marek Švec, PhD.)</i>	
Právna udalosť smrti v pracovnom práve a jej dôsledky	100
<i>(Mgr. Monika Seilerová)</i>	
Několik kritických poznámek k úpravě služební doby v novém zákonu o státní službě ...	112
<i>(doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.)</i>	
Pracovné vzťahy a sociálne zabezpečenie	123
<i>(prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.)</i>	
Daňový zákonodarca a jeho prístup k zdaňovaniu príjmov zo zárobkovej činnosti v Slovenskej republike	131
<i>(doc. JUDr. Martin Vernarský, PhD.)</i>	
Nepomenované medzery pracovnoprávnej legislatívy v postavení žien na trhu práce.....	140
<i>(JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.)</i>	
Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovných vzťahoch.....	150
<i>(JUDr. Jana Žul'ová, PhD.)</i>	
ABSTRACT OF PAPERS.....	161

POJEM ZÁVISLÁ PRÁCA (Kritická analýza)

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.¹

vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Úvod

Snahy o čo objektívnejšiu identifikáciu pojmu závislá práca majú podstatný právny význam nielen pre zamestnancov ale aj pre zamestnávateľov. Správna identifikácia pojmu závislá práca v pracovnej legislatíve štátu má zabrániť snahám zamestnávateľov redukovať počty zamestnancov pri výkone závislej práce a zakladať s nimi obchodno-právne vzťahy.

Vymedzenie pojmu závislá práca má zásadný právny význam nielen pre oblasť pracovného práva. Tento pojem sa v praxi používa so závažnými právnymi dôsledkami pre prax aj v práve sociálneho zabezpečenia, daňovom práve, v trestnom práve, obchodnom práve, ako aj v práve hospodárskej súťaže. Z vyššie uvedených dôvodov v období ostatných rokov sa zamestnávanie fyzických osôb formou závislej práce nielen v Slovenskej republike ale aj v iných krajinách dostáva pod výrazný tlak zamestnávateľov, pretože je spojený s osobitnými zvlášť finančnými nákladmi na ich strane, aké im nevznikajú pri iných právnych formách výkonu práce. Preto zamestnávatelia radšej volia iné právne formy pracovného zapojenia zamestnancov, ktoré pre nich nezakladajú najmä bremeno odvodových povinností do príslušných sociálnych fondov.

Aj keď sa mnohí zamestnávatelia bránia zakladaniu pracovných pomerov a namiesto nich zakladajú obchodnoprávne alebo občianskoprávne vzťahy, podľa novších výskumov v oblasti pracovného práva sa stále viac potvrdzuje výhodnosť viazania zamestnanca právnou formou pracovného pomeru aj pre zamestnávateľa. Možnosť intenzívne disponovať pracovnou silou každú hodinu pracovného dňa pre zamestnávateľa môže byť zaujímavé aj z ekonomických dôvodov. Aj pre zamestnávateľa je lacnejšie zabezpečiť si stálu dispozíciu so zamestnancom dojednaním stabilného, hierarchického zmluvného vzťahu v porovnaní s hľadaním zmluvného partnera ad hoc pre každý potrebný výkon osobitne. Pokiaľ ide o kontrolu, je jednoduchšie kontrolovať zamestnancov pri výkone závislej práce v porovnaní s kontrolou tých osôb, ktoré pre zamestnávateľa pracujú v obchodnoprávnom či občianskoprávnom vzťahu. Aj prax ukazuje, že stabilný vzťah výkonu závislej práce v právnej forme pracovného pomeru pozitívne ovplyvňuje aj zamestnanca pri zvyšovaní produktivity práce.

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV: *Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve*, projekt číslo: APVV-0068-11, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Podstatný právny problém pri posudzovaní správnosti vymedzenia pojmu závislá práca spočíva v posúdení, či ide o otvorený pojem vo vzťahu k určitému množstvu indikátorov, alebo ide o uzavretý pojem. Tak, ako je zakotvený v Zákonníku práce skôr predznačuje, že slovenský zákonodarca pojal tento pojem ako uzavretý právny pojem. V súdnej praxi členských štátov EÚ sa naopak pojem závislá práca a pojem pracovný pomer zo strany súdov používa ako rámcový otvorený pojem.

Časť zahraničných právnych úprav pri vymedzení pojmu závislá práca zakotvuje relatívne širokú množinu právnych znakov (indikátorov) závislej práce, iné krajiny vymedzujú pojem závislej práce pomocou menšieho počtu indikátorov, pritom neprikladajú rovnakú právnu váhu všetkým z nich. Ak by sme mali zovšeobecniť, v zahraničnej právnej literatúre ani doteraz neexistuje žiadne logicky usporiadané povinné poradie obsahových prvkov (indikátorov) závislej práce ani prvkov pojmu zamestnanec. Skôr sa pokladá za rozhodujúce, do akej miery môže byť napríklad chýbajúci jeden prvok nahradený druhým prvkom, napríklad do akej miery môže byť osobná podriadenosť substituovaná ekonomickou podriadenosťou. Ak sa určitý prvok pokladá podľa právneho poriadku príslušného štátu za nevyhnutný prvok, potom vystupuje logicky do popredia a jeho absencia vylučuje vlastnosť zamestnanca aj vtedy, keď sú dané iné prvky.

Preto problémom v súvislosti s vymedzením pojmu závislá práca je, či obsah pojmu závislá práca musia tvoriť všetky obsahové prvky závislej práce a či všetky tieto obsahové prvky sú pri vymedzení pojmu závislá práca rovnako dôležité a či prípadná absencia niektorého z nich neumožňuje považovať prácu vykonávanú pre zamestnávateľa za závislú prácu.

Právna formulácia závislej práce tak, ako ju vymedzuje Zákonník práce v § 1 ods. 2 skôr svedčí o nutnosti naplnenia všetkých indikátorov závislej práce tak, ako sú uvedené v ustanovení § 1 ods. 2. Pre aplikačnú prax by bolo správnejšie ak by právne indikátory závislej práce boli v uvedenom ustanovení uvedené implicitným spôsobom, čo by stačilo pre naplnenie pojmu závislá práca a na druhej strane by bolo možné zohľadniť prípadne iné indikátory pojmu závislá práca, ktoré sú uvedené najmä v Odporúčaní MOP č. 198 o pracovnom pomere.

Už doterajšie výsledky aplikačnej praxe ukazujú, že aj legálne vymedzenie takýchto základných pojmov, akým je pojem závislej práce má svoje osobitné riziká, osobitne vtedy, ak predznačujú uzavretý okruh vlastností určitého pojmu, čím neumožňujú v dostatočnej miere dostatočne prihliadať na konkrétne okolnosti prípadu zo strany sudcovskej praxe.

Problém s vymedzením pojmu závislá práca sa stal ešte viac aktuálnym účinnosťou novely Zákonníka práce od 1. 3. 2015, ktorá novým spôsobom vymedzila pojem závislá práca tak, že zúžila obsah pojmu závislá práca o obsahový prvok odmeňovania za prácu.

S pojmom závislá práca úzko súvisí pojem zamestnanec alebo pojem pracovný pomer. Na rozdiel od pojmu závislá práca, ktorý je legálne vymedzený priamo v Zákonníku práce, pojem pracovný pomer Zákonník práce nevymedzuje a tento pojem možno zo Zákonníka práce len nepriamo vyvodit'. Pojem pracovný pomer ako aj pojem zamestnanec bol v predchádzajúcich rokoch v centre záujmu slovenskej pracovnoprávnej literatúry. Pracovnoprávna literatúra pracovný pomer vždy považovala za základnú pracovnoprávnu otázku, za centrálny právny pojem pracovného práva. Aplikatívna prax v priebehu deväťdesiatich rokov minulého storočia ale aj celé desaťročie tohto storočia vytvárala početné situácie, ktoré bolo treba analyzovať aj z teoreticko-právneho hľadiska.²

Za zamestnanca § 11 Zákonníka práce SR považuje fyzickú osobu, ktorá pre zamestnávateľa vykonáva závislú prácu podľa jeho pokynov, za ktorú dostáva od zamestnávateľa mzdu. Z ustanovenia § 11 Zákonníka práce vyplýva, že základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovného pomeru a táto práca je odmeňovaná mzdou. Podľa právneho stavu de lege lata subjekt, vykonávajúci závislú prácu v pracovnom pomere je charakteristický odplatosťou pracovnoprávneho vzťahu, ale závislá práca, ktorú vykonáva už nemusí z hľadiska vymedzenia pojmu závislá práca v Zákonníku práce obsahovať prvok odmeňovania. Ak práca spĺňa obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju fyzická osoba v zmysle § 11 ods. 1 v nadväznosti na § 1 ods. 2 Zákonníka práce, táto fyzická osoba má vykonávať prácu výlučne v pracovnom pomere a len výnimočne, v obdobnom pracovnoprávnom vzťahu alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu. Fyzická osoba, vykonávajúca takúto prácu, má mať právny status zamestnanca, nie živnostníka resp. podnikateľa podľa Obchodného zákonníka.

V súvislosti s vymedzením pojmu zamestnanec Zákonník práce SR aj ďalšie pracovnoprávne predpisy vychádzajú zo širšieho poňatia pojmu zamestnanec, ktorou je fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu v pracovnom pomere ale aj v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

Z vyššie uvedeného celkom jednoznačne vyplýva, že zamestnancom podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy je fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu nielen na základe pracovnej

² BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo SR vo vzťahu k požiadavkám aproximácie s právom EÚ. In: Zborník prednášok z medzinárodného sympózia. 1. vyd. Bratislava: Prosperity, 1999, s. 5-16; BARANCOVÁ, H.: Právna charakteristika závislej činnosti. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 9, 2003, s. 88-93; BARANCOVÁ, H.: Pracovnoprávne postavenie vedúcich zamestnancov po novele Zákonník práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 15, 2003, s. 130-140; BARANCOVÁ, H.: Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva. In: Právny obzor, č. 1, 1994. BARANCOVÁ, H.: Možno výkon závislej činnosti uskutočňovať zmluvnými typmi obchodného práva? In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 14, 1997, s. 97-101; BARANCOVÁ, H.: Atypické zmluvy v pracovnom práve. In: Práca a mzda, roč. 4/46, č. 7-8, 1998, s. 21-24; BARANCOVÁ, H.: Problém manažérskych zmlúv. In: Justičná revue. Roč. 50, č. 9, 1998, s. 23-29; BARANCOVÁ, H.: K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. In: Právny obzor. Roč. 81, č. 6, 1998, s. 533-538.; BARANCOVÁ, H.: Uzavrieť mandátnu alebo pracovnú zmluvu? In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 15, 1999, s. 121-126.

zmluvy v pracovnom pomere. Ide o pracovnoprávne vzťahy založené pracovnými zmluvami jednak na základe Zákonníka práce ale aj na základe zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnancom je aj fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pričom zákonodarca už v uvedenom ustanovení zdôrazňuje výnimočnosť tohto druhu výkonu prác v porovnaní s pracovným pomerom. Pojem zamestnanec sa vzťahuje v zmysle § 1 ods. 3 Zákonníka práce aj na pracovné vzťahy, ktoré nie sú predmetom Zákonníka práce ani zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a prislúchajú do oblasti verejného práva podľa osobitných zákonov. Ide predovšetkým o štátnozamestnanecké vzťahy.

1. Doterajší právny stav

Doteraz platný Zákonník práce SR zakotvuje v § 1 ods. 2 pojem závislej práce, tak, že pre jeho naplnenie vyžaduje kumulatívne splnenie šesť identifikačných znakov. V zmysle vyššie uvedeného ustanovenia ZP závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Nevýhodou takejto početnosti identifikačných znakov pojmu závislá práca je, že zamestnávateľovi veľmi ľahko a jednoducho umožňuje aj pri výkone skutočne závislej práci založiť iný právny vzťah k fyzickej osobe. V období ostatných rokov tak tomu bolo pri posudzovaní splnenia odplatnosti výkonu závislej práce. Mnohí zamestnávateľia najmä z oblasti služieb chýbajúci prvok odplatnosti zneužívali na preukázanie toho, že nejde o výkon závislej práce, ale prácu na skúšku.

Prax ukázala, že takýto vysoký počet právnych znakov závislej práce podľa ZP SR nebolo správnym legislatívnym riešením, pretože nie všetky právne charakteristiky pojmu závislá práca majú rovnakú právnu dôležitosť. Časť indikátorov pojmu závislá práca má určujúci význam a časť indikátorov má len doplnkový význam. Doterajší právny stav s vysokým počtom indikátorov pojmu závislej práce, ktoré musia byť kumulatívne splnené, spôsobuje stále nemalé problémy aj inšpekcii práce pri kontrole pracovnoprávných predpisov. V aplikačnej praxi nie každá práca, ktorá má základné charakteristiky závislej práce, sa podľa ZP považuje za závislú prácu, napr. ak jej chýba jeden zákonný znak. Uvedenými postupmi v praxi boli zamestnanci poškodzovaní z hľadiska svojich súčasných ale aj budúcich nárokov najmä v oblasti nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia.

Zamestnanec nepracuje vo vlastnom mene, ale na cudzí účet a zodpovednosť. Zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov, pracuje pre iného, nie pre seba. Pracuje

na rozširovaní a zveľaďovaní vlastníctva svojho zamestnávateľa. Zamestnanec dáva zamestnávateľovi za odmenu k dispozícii svoju pracovnú silu, aby ju ten využil predovšetkým vo svoj prospech, aj keď zo samého nájmu pracovnej sily má, prirodzene, prospech aj zamestnanec (osobná disponibilita zamestnanca). Keďže riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ a on rozhoduje aj o zhodnotení pracovného výkonu zamestnanca, zamestnanec pracuje na cudzí účet. Pretože pri výkone práce zamestnanca v pracovnom pomere sa riziko práce prenáša na zamestnávateľa, zvyšuje mu náklady, ktoré nemá pri práci v iných druhoch právnych vzťahov.

2. Nové právne vymedzenie pojmu závislá práca

Podľa novej pracovnoprávnej úpravy pojem závislá práca je legislatívne upravený v § 1 Zákonníka práce a vyjadrený zúžením doterajších právnych indikátorov závislej práce na šesť zákonných indikátorov, ktoré tak, ako doteraz musia byť splnené kumulatívne. Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce, novelizovaného ku dňu 1. 3. 2015 závislou prácou je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ak práca spĺňa obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju fyzická osoba, táto musí mať právny status zamestnanca. Pritom Zákonník práce výslovne zakazuje závislú prácu uskutočňovať obchodnoprávnymi alebo občianskoprávnymi zmluvnými typmi. Okrem toho Zákonník práce zakotvuje súčasne príkaz uskutočňovať výkon závislej práce právnou formou pracovného pomeru.

Možno oprávnene predpokladať, že zníženie počtu indikátorov pojmu „závislá práca“ v konečnom dôsledku zamestnávateľom zúži právny priestor pre právne krytie výkonu závislej práce zmluvnými typmi občianskeho alebo obchodného práva. Uzatvorením pracovnej zmluvy a tým aj založením pracovného pomeru budú viac právne zabezpečení samotní zamestnanci pokiaľ ide o ich nároky nielen v oblasti pracovného práva, ale aj v oblasti sociálneho poistenia. Nedostatkom novej pracovnoprávnej úpravy pojmu závislá práca v SR je chýbajúca diferenciacia medzi nevyhnutnými právnymi znakmi závislej práce a medzi doplnkovými znakmi závislej práce. Pracovný pomer je základnou právnou formou výkonu závislej práce, preto správnej vymedzenie pojmu závislá práca má podstatný právny význam pre založenie pracovného pomeru.

3. Výber indikátorov závislá práca

3.1 Podriadenosť zamestnanca

K základným indikátorom pre určenie pojmu závislá práca patrí podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi a výlučný osobný výkon práce. Subordinácia zamestnanca a osobný výkon

práce sa všeobecne považuje za najdôležitejší a najstarší indikátor pojmu závislá práca. Tieto indikátory pojmu závislá práca zmenou ekonomických podmienok v globálnej ekonomike zmenili svoju dôležitosť a právny význam. Osobitne to platí o podriadenosti zamestnanca, ktorá je právnou, osobnou aj organizačnou podriadenosťou zamestnanca.

V doterajšom historickom vývoji pracovného práva sa osobná podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi považuje za prvý a podstatný obsahový prvok pri vymedzení pojmu závislá práca. Wiedemann už v roku 1966 poukázal na to, že „potrebu ochrany zamestnancov je potrebné vidieť v súvislosti s podstatnou stratou slobodných ekonomických možností disponovania so svojou pracovnou silou a nielen so začlenením do podniku“. Zamestnanec v pracovnom pomere sa podľa Wiedemanna „vzdáva nielen ekonomickej slobody disponovania so svojou pracovnou silou, ale aj práva na zisk.“³

V posledných desaťročiach sa však pri prácach s vysokou kvalifikačnou náročnosťou na základe zmien v technike práce a technológii práce, v metódach komunikácie zamestnancov a manažmentu podstatne zmenili aj požiadavky na podriadenosť zamestnanca, ako aj požiadavky na hierarchiu organizácie práce. Oprávnenie dávať pokyny zo strany zamestnávateľa smerujúce ku usmerňovaniu pracovného výkonu a k jeho konkretizácii nemá preto v súčasnosti takú faktickú ani právnu intenzitu a táto intenzita je o to nižšia, o koľko je vyššia úroveň samostatnosti práce. Súdna prax v zahraničí podstatne uvoľnila požiadavky na hierarchické začlenenie zamestnanca v kolektíve ostatných zamestnancov a súdy považujú za dostačujúcu kontrolu zamestnávateľa a povinnosť zamestnanca priebežne „skladat' účty“. Namiesto podriadenosti a nadriadenosti zamestnanca akoby stačila kontrola zo strany zamestnávateľa a zodpovednosť zamestnanca za výsledok práce. Tento vývoj súdnej praxe v zahraničí na druhej strane znižuje predvídateľnosť obsahového ohraničenia pojmu závislá práca ako aj pojmu zamestnanec. Subordinácia, nadriadenosť a podriadenosť aj keď vo svojej oslabenej podobe v súčasnom globálnom svete práce aj naďalej zostáva jedným z najdôležitejším obsahových prvkov závislej práce a pojmu zamestnanec. V jednom zo svojich rozhodnutí Súdny dvor EÚ pojem zamestnanca vymedzuje takto: "zamestnancom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu."⁴ V rozhodnutí Súdneho dvora v právnej veci Lawrie Blum Súdny dvor deklaruje, že pojem zamestnanec charakterizuje hlavne indikátor organizačnej a osobnej závislosti osoby vykonávajúcej prácu. Podstatný znak pracovného pomeru podľa Súdneho dvora spočíva v tom, že niekto počas určitého obdobia vykonáva prácu pre iného podľa

³ WIEDEMANN, H.: Das Arbeitsverhältnis-als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe, 1966.

⁴ C- 415/93 (Bosman) , zo dňa 15. 12. 1995, C- 66/85 (Lawrie- Blum) zo dňa 3. 7. 1976.

jeho pokynov, za ktorú dostáva ako protiplnenie odmenu.⁵ V právnej veci C-337/97 (Meussen) Súdny dvor EÚ obdobne pri výklade pojmu zamestnanec akcentuje znak osobnej závislosti, ktorá chýba napr. pri statuse obchodného vedúceho.⁶

Pokiaľ ide o samotnú podriadenosť a nadriadenosť ako indikátor pojmu zamestnanec ako aj pojmu závislá práca alebo pojmu pracovný pomer, ide predovšetkým o **povinnosť zamestnanca k osobnej podriadenosti voči zamestnávateľovi**. Ide o oprávnenie zamestnávateľa dávať pokyny k výkonu práce a kontrolovať výkon práce, prípadne ukladať sankcie pri nedodržaní týchto pokynov. Prvok ekonomickej závislosti zamestnanca voči zamestnávateľovi by nebol dostačujúci, pretože v ekonomickej závislosti sú aj osoby samostatne zárobkovo činné, aj keď na druhej strane ekonomická nesamostatnosť vo vyššie uvedenom poňatí je v mnohých krajinách doplňujúcim prvkom právne relevantným aj pre identifikáciu závislej práce, resp. pracovného pomeru ako právnej formy závislej práce. V prípade podriadenosti ide predovšetkým o **organizačnú podriadenosť zamestnávateľovi**, ktorá spočíva v jeho oprávnení dávať pokyny zamestnancovi, pričom sa rozlišuje medzi osobnými pokynmi a odbornými pokynmi. Osobné pokyny zamestnávateľa sa vzťahujú k správaniu sa zamestnanca, k jeho pracovnému času a k pracovnému miestu. Odborné pokyny zo strany zamestnávateľa sa vzťahujú k spôsobu výkonu práce zamestnanca. Pri prácach s vysokou kvalifikačnou náročnosťou prvok odborných pokynov zo strany zamestnávateľa nemá taký veľký význam ako pri výkone práce s nízkou kvalifikačnou náročnosťou. Preto pri identifikácii pojmu závislá práca ale aj pojmu pracovný pomer indikátor odborných pokynov v posledných rokoch ustúpil viac do pozadia v porovnaní s indikátorom pokynov zamestnávateľa smerujúcim k pracovnému času a k miestu výkonu práce zamestnanca. O osobnej závislosti možno hovoriť za situácie, ak ide o prácu na cudzí nie vlastný účet a fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu, nenesie hospodárske riziko tohto výkonu, nemá celkom voľne určený pracovný čas⁷ a táto práca sa vykonáva podľa pokynov zamestnávateľa.⁸ Osobná (právna) závislosť zamestnanca od zamestnávateľa, jeho podriadenosť, je založená na zmluvnom základe. Má však svoje hranice. Jej obsahový rámec je určený šírkou dispozičnej právomoci zamestnávateľa, ktorý je zasa priamo determinovaný šírkou dohodnutého druhu práce, ako aj dohodnutým miestom výkonu práce v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ riadi priebeh pracovného procesu a znáša aj hospodárske

⁵ C- 66/ 75 (Lawrie -Blum) zo dňa 3. 7. 1986, bod 17, C- 154/04 (Nadin) zo dňa 15. 12. 2005, C- 256/01 (Allonby) zo dňa 13. 1. 2004, C- 178/04 (Marhold) zo dňa 10. 3. 2005.

⁶ C-337/97 (Meussen) zo dňa 8. 6. 1999, bod 15.

⁷ C- 3/87 (Agegate) zo dňa 14. 12. 1989, bod 32.

⁸ C- 36/74 (Walrare) zo dňa 12. 12. 1974, bod 4 a 10, C- 13/76 (Dona) zo dňa 14. 7. 1976, bod 16, C- 53/81 (Levin) zo dňa 23. 3. 1982, bod 24.

riziko výkonu práce. Pri vykonávaní niektorých funkcií zamestnanec má síce možnosť samostatného rozhodovania, ale ani táto možnosť nie je neobmedzená.

3. 2 Osobný výkon práce

Zamestnanec je v pracovnom pomere subjektom, nie objektom vzájomnej výmeny práce a odmeny za vykonanú prácu. Pracovný pomer je viazaný výlučne na osobu zamestnanca, ktorý je nezastupiteľný v právnej pozícii účastníka právneho vzťahu závislej práce. Z vyššie uvedeného vyplýva, že občianskoprávne normy záväzkového práva sa v pracovnom pomere môžu aplikovať len v obmedzenom rozsahu prihliadajúc vždy na osobu zamestnanca, jeho osobnostné kvality, s ktorými je nerozlučne spojená aj samotná existencia pracovného pomeru. Na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov zamestnanec v pracovnom pomere sa nemôže dať vo svojej práci zastúpiť. V porovnaní so zamestnancom je právne prípustná zmena v osobe zamestnávateľa.

3.3 Závislá práca vykonávaná v mene zamestnávateľa

Zamestnanec pri výkone závislej práce nepracuje vo vlastnom mene, ale v mene zamestnávateľa. Zamestnanec nepracuje na vlastný, ale na cudzí účet a zodpovednosť. Práve uvedenou právnou charakteristikou sa závislá práca odlišuje od podnikania tak, ako tento pojem zakotvuje Obchodný zákonník alebo Živnostenský zákon, podľa ktorých podnikaním je samostatná zárobková činnosť vykonávaná vo vlastnom mene za účelom dosiahnutia zisku. Zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov. Pracuje pre iného, nie pre seba. Keďže riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ a rozhoduje aj o zhodnotení pracovného výkonu zamestnanca, a preto zamestnanec pracuje na cudzí účet.

Zamestnanec nepracuje vo vlastnom mene ale na cudzí účet a zodpovednosť. Zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov, pracuje pre iného, nie pre seba. Pracuje na rozširovaní a zveľaďovaní vlastníctva svojho zamestnávateľa. Zamestnanec dáva zamestnávateľovi za odmenu k dispozícii svoju pracovnú silu, aby ju ten využil predovšetkým vo svoj prospech, aj keď zo samého nájmu pracovnej sily má, prirodzene, prospech aj zamestnanec (osobná disponibilita zamestnanca). Keďže riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ a on rozhoduje aj o zhodnotení pracovného výkonu zamestnanca, zamestnanec pracuje na cudzí účet. Pretože pri výkone práce zamestnanca v pracovnom pomere sa riziko práce prenáša na zamestnávateľa, zvyšuje mu náklady, ktoré nemá pri práci v iných druhoch právnych vzťahov.

3.4 Pojem závislá práca a mzda za vykonanú prácu ?

Odplatnosť pracovného pomeru možno považovať za ekonomický indikátor pojmu závislá práca ale aj pojmu zamestnanec. Časť zahraničnej právnej literatúry nepovažuje odmeňovanie za prácu za určujúci prvok pojmu závislá práca ani pojmu zamestnanec, ale len za predpoklad vzniku pracovnoprávneho vzťahu. Ak by fyzická osoba vykonávala závislú prácu bezodplatne, okrem rozporu s § 1 ods. 2 Zákonníka práce by to bol súčasne postup v rozpore s dobrými mravmi. Novela Zákonníka práce právne účinná od 1.3.2015 už nepožaduje pri posudzovaní danosti závislej práce obsahový prvok odmeňovania za prácu. Novým vymedzením pojmu závislá práca sa však nezmenilo doterajšie vymedzenie pojmu zamestnanec, ktoré tak, ako doteraz vyžaduje, aby k statusu zamestnanec prislúchala aj odplatnosť pracovného výkonu v podobe odmeňovania za prácu.

Na druhej strane z hľadiska zahraničných právnych úprav je správne, ak sa pojem zamestnanec neviaže bezpodmienečne na odmenu za vykonanú prácu, čím súčasne umožňujú byť v pozícii zamestnanca aj v prípadoch rôznych foriem absolventskej praxe, dobrovoľníckej činnosti či učebného pomeru. Doterajšia prax ukazuje, že hlavne učebný pomer nám stále chýba v systematike Zákonníka práce, ktorého hlavným účelom je výchova k povolaniu na základe učebnej zmluvy a ktorého výkon nemá znaky odplatnosti tak ako v prípade pracovného pomeru.

Vypustenie odplatnosti výkonu závislej práce z indikátorov pojmu závislá práca od 1. 3. 2015 súviselo najmä so zneužívaním zamestnávania zamestnancov tým, že zamestnanci pre zamestnávateľa vykonávali prácu bezodplatne a zamestnávateľ v takýchto situáciách tvrdil, že nejde o výkon závislej práce, lebo tomuto výkonu práce chýba definíčný znak závislej práce, ktorým je odplatnosť výkonu práce. Týmto spôsobom tak zamestnávateľia zamestnávali najmä v oblasti služieb, ktorí prijímali zamestnancov na skúšku. Namiesto skúšobnej doby prijímali od takýchto zamestnancov prácu zadarmo a po uplynutí určitej doby ich vymieňali inými zamestnancami.

Odplatnosť výkonu práce je bezprostredne spojená s ekonomickou závislosťou zamestnanca, ktorá síce sama osebe obsahovo nevytvára status zamestnanec, ale predstavuje doplňujúci indikátor pojmu zamestnanec.

Na rozdiel od aktuálnej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce, ktorý podľa právneho stavu de lege lata už nezahrňuje odplatnosť výkonu práce, odmeňovanie zamestnanca Súdny dvor EÚ aj naďalej považuje za potrebný znak statusu zamestnanec, pričom výška odmeny nie je rozhodujúca. Za zamestnanca sa považujú aj zamestnanci v čiastočnom úväzku, aj keď ich mzda za vykonanú prácu svojou výškou nedosahuje existenčné minimum.⁹ Súdny dvor EÚ svoj názor

⁹ C- 53/81 (Levin) zo dňa 23. 3. 1982.

na vyššie uvedený problém zdôraznil aj v rozhodnutí Kempf, podľa ktorého do uvedeného okruhu prislúchajú aj práce vykonávané v čiastočnom pracovnom úväzku,¹⁰ aj práce v takom malom rozsahu, odmena za ktoré je taká nízka, že zamestnanec poberá vedľa nej aj sociálne dávky.¹¹

3.5 Pojem závislá práca a ekonomická závislosť

Ekonomická závislosť sama osebe nezakladá vlastnosť pracovného pomeru či pojmu závislá práca. Uvedený indikátor sa v prevažnej časti odmieta s argumentom, že aj ekonomicky samostatne zárobkovo činné osoby sú ekonomicky závislé na svojej práci a že plnenie tohto kritéria často nemožno dostatočne predvídať. Od ekonomickej závislosti je potrebné odlišovať ekonomickú nesamostatnosť, pod pojmom ktorým sa má chápať práca vykonávaná na cudzí účet a s cudzími prostriedkami. Táto vlastnosť viac vystupuje do popredia ako možný indikátor pojmu závislá práca. Doteraz neexistuje žiadne logicky povinné poradie vo vzťahu k organizačným a ekonomickým prvkom. Rozhodujúce je, do akej miery môže byť chýbajúca organizačná podriadenosť zamestnanca substituovaná ekonomickou podriadenosťou.

3.6 Trvanie pracovnoprávneho vzťahu

Ak závislá práca trvá príliš krátko, neumožňuje často posúdiť, či spĺňa všetky indikátory závislej práce. Pojem závislá práca sa vzťahuje aj na zamestnancov v prevažnej miere atypických, doplnkových formách pracovnoprávnych vzťahov (pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok, pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).¹²

Doba trvania pracovného pomeru aktuálna pri krátkodobých pracovných pomeroch nie je prekážkou, aby fyzická osoba vykonávajúca závislú prácu nemohla mať právny status zamestnanca.¹³

Za zamestnanca považuje Súdny dvor aj fyzickú osobu, ktorá má takú úroveň flexibilnej práce, že určitý čas v roku pri nepriaznivej hospodárskej situácii zamestnávateľa nemá zamestnanec nárok na mzdu, kedy sa predpokladá, že mu zamestnávateľ nebude určitý čas spôsobilý pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, v ktorej sa na takýchto situáciách zmluvné strany dohodli (napr. pri sezónnych prácach). V týchto prípadoch nemá zamestnanec nárok na pridelovanie práce, aj keď v tomto čase nestráca právne status zamestnanca.¹⁴

¹⁰ C- 139/85 (Kempf) zo dňa 3. 6. 1986, bod 35.

¹¹ C- 139/85 (Kempf) zo dňa 3. 6. 1986.

¹² C- 357/89 (Raulin) zo dňa 26.2. 1992.

¹³ C- 53/81 (Levin) zo dňa 23.3. 1982, bod 24, C- 139/85 (Kempf) zo dňa 3.6.1986, bod 35.

¹⁴ C- 357/89 (Raulin) zo dňa 26.2. 1992.

4. Prezumpcia pracovného pomeru

Zamestnanec sa počas trvania právneho vzťahu z obavy o svoj profesijný osud málokedy obráti na súd so žalobou o určenie právnej povahy vzťahu a po skončení pracovného pomeru jeho záujem dosiahnuť spravodlivosť podstatne klesá. Preto zahraničné pracovnoprávne úpravy rôznym spôsobom uľahčujú zamestnancovi v prípadnom spore uniesť dôkazné bremeno o určenie existencie pracovného pomeru. Slovenská republika ani Česká republika doteraz nezakotvuje prezumpciu pracovného pomeru. Prezumpciu existencie pracovného pomeru zakotvuje v niektorých profesiách Francúzsko bez ohľadu na to, či majú uzavretú pracovnú zmluvu.¹⁵ Podľa pracovnoprávnej úpravy Holandska fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu za odmenu v prospech inej osoby tri po sebe nasledujúce mesiace najmenej v rozsahu 20 hodín mesačne, sa považuje za osobu, ktorá vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy.¹⁶ V Portugalsku sa prezumuje existencia pracovného pomeru pri splnení šiestich ukazovateľov.¹⁷ V Slovinsku sa v prípade sporu predpokladá existencia pracovného pomeru, ak existujú určité (nie všetky) znaky pracovného pomeru.¹⁸ V Estónsku je zakotvená prezumpcia, že zmluvné strany uzatvorili pracovnú zmluvu, pokiaľ príjemca práce nepreukáže inak alebo pokiaľ nie je evidentné, že strany uzatvorili iný typ zmluvy.¹⁹

Vzhľadom na doterajšie relatívne nepriaznivé skúsenosti z praxe súvisiace nielen s právnym výkladom pojmu závislá práca ale aj s jeho uplatňovaním v praxi by bolo správne v Zákonníku práce zakotviť prezumpciu pracovného pomeru tak, ako ju zakotvujú niektoré zahraničné právne úpravy.

Záver

Dlhoročné skúsenosti z aplikačnej praxe ukazujú, že správne vymedzenie pojmu závislá práca ale aj pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer má pre ekonomiku každej krajiny podstatný právny význam. Správne vymedzenie týchto pojmov má podstatný význam aj pre kvalitu právneho postavenia fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu nielen z hľadiska ich aktuálnych právnych nárokov, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu, ale aj z hľadiska budúcich právnych nárokov dôchodkového poistenia.

Nový právny stav po novele Zákonníka práce, ktorá nadobudla právnu účinnosť 1. 3. 2015 ukazuje, že aj slovenského zákonodarcu čakajú ďalšie kroky v optimalizácii pojmu závislá práca a tým aj k optimalizácii pojmu zamestnanec. Indikátory závislej práce by sa mali v pojme závislá

¹⁵ Zákonník práce Francúzska (§ L 781-I L -782).

¹⁶ Občiansky zákonník Holandska (§ 7).

¹⁷ Zákonník práce Portugalsko, (§ 12).

¹⁸ Zákon o pracovných pomeroch, Slovinska (§ 16).

¹⁹ Zákon o pracovných zmluvách, Estónska (§ 8).

práca zakotviť implicitným spôsobom. Treba súčasne zosúladiť pojem závislá práca s pojmom zamestnanec.

Nepochybne výhodou pre národné právne úpravy pracovného práva by bolo jednotné vymedzenie pojmu pracovný pomer ako aj pojmu zamestnanec v práve Európskej únie. Doterajší vývoj práva EÚ žiaľ neprispel k zjednoteniu pojmu zamestnanec aspoň v rámci Európskej únie. Ani doterajší právny stav nenasvedčuje tomu, že by právo EÚ malo vypracovanú jednoznačnejšiu právnu koncepciu. Tento problém je o to závažnejší, že v kontinentálnej Európe bol vždy pojem pracovný pomer a pojem zamestnanec základnou právnou kategóriou a základným kľúčom pre určenie pôsobnosti pracovného práva.

Naopak, doterajšie smernice EÚ pre oblasť pracovného práva v prevažujúcej miere zakotvujú, že pri určení osobnej pôsobnosti treba vychádzať z pojmu zamestnanec tak, ako ho zakotvuje právny poriadok príslušného členského štátu, čím priamo predpokladajú v rámci EÚ rozdielnu osobnú pôsobnosť smerníc v závislosti od toho, či príslušný členský štát má širšie alebo užšie zakotvený pojem zamestnanec. Týmto postupom európskeho zákonodarcu zamestnanci členskej krajiny, ktorá má úzko vymedzený pojem zamestnanec, sú v podstatne nevýhodnejšej situácii, ako zamestnanci krajiny, ktorá má širšie vymedzený pojem zamestnanec. S ohľadom na to, že všetky pre pracovné právo relevantné smernice majú výrazný ochranný účel vo vzťahu k zamestnancom, dochádza k nerovnoprávnemu postaveniu zamestnancov v jednotlivých členských krajinách EÚ so zjavnými diskriminačnými prvkami. Ustanovenie jednotného pojmu zamestnanec by bolo vhodným právnym riešením aj z dôvodu rovnakých východiskových predpokladov pre voľnú hospodársku súťaž zamestnávateľov. Tým, že pri uplatňovaní početných smerníc používajú členské krajiny EÚ rôzne vymedzenia pojmu zamestnanec, zakladajú tým nerovnaké východiskové predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž svojich podnikateľov.

Zoznam literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo SR vo vzťahu k požiadavkám aproximácie s právom EÚ. In: Zborník prednášok z medzinárodného sympózia. 1. vyd. Bratislava: Prosperity, 1999, s. 5-16.
2. BARANCOVÁ, H.: Právna charakteristika závislej činnosti. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 9, 2003, s. 88-93.
3. BARANCOVÁ, H.: Pracovnoprávne postavenie vedúcich zamestnancov po novele Zákonník práce. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 15, 2003, s. 130-140.

4. BARANCOVÁ, H.: Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva. In: Právny obzor, č. 1, 1994.
5. BARANCOVÁ, H.: Možno výkon závislej činnosti uskutočňovať zmluvnými typmi obchodného práva? In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 14, 1997, s. 97-101.
6. BARANCOVÁ, H.: Atypické zmluvy v pracovnom práve. In: Práca a mzda, roč. 4/46, č. 7-8, 1998, s. 21-24.
7. BARANCOVÁ, H.: Problém manažérskych zmlúv. In: Justičná revue. Roč. 50, č. 9, 1998, s. 23-29.
8. BARANCOVÁ, H.: K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. In: Právny obzor. Roč. 81, č. 6, 1998, s. 533-538.
9. BARANCOVÁ, H.: Uzavrieť mandátnu alebo pracovnú zmluvu? In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, č. 15, 1999, s. 121-126.
10. WIEDEMANN, H.: Das Arbeitsverhältnis-als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe, 1966.

Kontakt:

dekan.prf@truni.sk

NIEKOĽKO ÚVAH O POSTAVENÍ ZAMESTNÁVATEĽA V DAŇOVO-ODVODOVOM SYSTÉME

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc. – JUDr. Ivana Vojníková, PhD.¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Abstrakt: Aj keď zamestnávateľ je jedným zo subjektov pracovnoprávneho vzťahu, jeho postavenie zďaleka nie je determinované iba predpismi pracovného práva. Súčasťou statusu zamestnávateľa sú rôznorodé právne povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov ďalších právnych odvetví, okrem iného peňažné a nepeňažné povinnosti voči daňovému a odvodovému systému. Príspevok je koncentrovaný na identifikáciu základných problémov prameniacych z postavenia zamestnávateľa v daňovom a odvodovom systéme a na úvahy spojené s možnými riešeniami.

Úvodom

Bolo by v rozpore so skutočnosťou tvrdiť, že zamestnávateľom sa stávajú výlučne podnikatelia,² ktorých víziou je dosahovanie zisku. Na trhu práce pôsobí veľký počet subjektov nevyvíjajúcich aktivitu za účelom zisku, a pritom majú postavenie zamestnávateľa, napr. neziskové organizácie, nadácie alebo záujmové združenia rôznorodého zamerania. Najväčším zamestnávateľom - nepodnikateľom je štát, ktorý vytvára organizačné a materiálno-technické predpoklady pre zamestnávanie zamestnancov v štátnej službe, štátnej správe, či verejnej správe.³

Bez ohľadu na charakter zamestnávateľa a predmet jeho činnosti právo mu v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov ukladá aj povinnosti prameniacy z noriem daňového

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumnej grantovej úlohy VEGA č. 1/0805/13 „Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike“.

² V tejto súvislosti sa zamestnávateľmi sa stávajú podnikateľské subjekty, ktorých cieľom je dosahovať zisk, preto súčasťou ich každodennej praxe býva sledovanie nákladov na výrobu. Nie je tajomstvom, že návratnosť a efektívnosť zdrojov vložených do podnikania je okrem vonkajších faktorov (dopyt po výrobkoch, kúpna sila, dostupnosť substitučných a doplnkových tovarov atď.) ovplyvňovaná i výškou mzdových nákladov na zamestnancov.

³ Ako zaujímavosť uvádzame, že v počte zamestnancov verejnej správy v prepočte na počet obyvateľov sa Slovenská republika podľa štatistik ILO umiestnila na druhom mieste zo všetkých štátov Európskej únie. V prepočte k veľkosti populácie to znamená, že pripadá 37 zamestnancov verejnej správy na 1000 obyvateľov. Konkrétne v metodike štatistiky spadali do kategórie "Public administration and defence, compulsory social security", čo v preklade znamená "verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie" úradníctvo, súdnictvo a prokuratúra, ozbrojené zložky štátu, ako aj Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne. Do tejto kategórie neboli zaradení zamestnanci školstva a zdravotníctva (učitelia, lekári, zdravotné sestry, ošetrovatelky), ktorí sú zahrnutí do kategórií "Education" a "Human health and social work activities". Na predmetné štatistiky reagoval: MERAVÝ, T.: *Patríme k európskej špičke. V byrokracii*. Dostupné na internete: <http://tomasmravny.blog.sme.sk/c/372104/patrime-k-europskej-spicke-v-byrokracii.html>. Štatistiky dostupné na: http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=wsd8j642q_4&_afL.oop=766395979565540.

práva a práva sociálneho zabezpečenia.⁴ Uvedený stav možno považovať za žiaduci, nakoľko nedochádza k zbytočnej hypertrofii právnych noriem v oblasti daňovo-odvodového systému,⁵ ktorému je už i tak vyčítaná neprehľadnosť a komplikovanosť.⁶

Je potrebné uviesť, že zamestnávateľa – podnikateľské subjekty na zmeny legislatívy v oblasti daňového a odvodového systému reagujú podstatne citlivejšie oproti tým v oblasti verejnej sféry. Avizujú, že absentuje komplexnejší a prierezovo spracovaný a prehľadný súbor návodov, ktorý by im na jednom mieste (na portáli alebo v súbore) pomohol zorientovať sa v spleti povinností uloženými im právnymi predpismi viacerých právnych odvetví vo vzťahu k zamestnávaniu fyzických osôb. Za jeden z praktických nedostatkov označujú skutočnosť, že sú v súčasnosti nútení vo veciach zamestnávania osobitne kontaktovať Sociálnu poisťovňu,⁷ zdravotné poisťovne a daňové úrady a štát aj prostredníctvom týchto subjektov na nich kladie prísne požiadavky na dodržanie formy a správnosti podaní. Hlavne malé podniky sú nútené zabezpečiť vedenie agendy daňových (a odvodových) povinností prostredníctvom externého dodávateľa profesionálnych služieb, v dôsledku čoho sa im zvyšujú náklady na podnikanie a zamestnávanie. Nápravu tohto stavu by vnímali ako ústretovosť verejnej správy, ako jednoduchý nástroj stimulačne orientovaný i na ochotu vytvárať nové pracovné miesta bez zbytočných administratívnych bariér.

Z pohľadu zamestnanca je najdôležitejšou povinnosťou zamestnávateľa riadne a včasné vyplatenie mzdy. Aspekty odmeňovania vrátane výšky odmeny za prácu, spravodlivosť v odmeňovaní a ďalšie vyvolávajú mnohé diskusie na lokálnej, ale i celospoločenskej (a globálnej) úrovni.⁸ Odmena za prácu v podnikateľskej sfére je založená na realizácii zásady zmluvnosti

⁴ Od nich nie je možné sa odchýliť, pretože pravidla sú uložené zákonnými normami kogentnej povahy (ťažisko ide o normy verejného práva) opierajúc sa o právne zásady daňového práva, práva sociálneho zabezpečenia, ale aj pracovného práva.

⁵ Kritická pripomienka k zaužívanému pojmosloviu. (poznámka autoriek): Aj keď sa pre účely zjednodušenia pochopenia problematiky používa pojem daňovo-odvodový systém, tento môže evokovať zdanie existencie súboru ucelených daňovo-odvodových pravidiel. Faktom zostáva, že takýto jednotný komplex pravidiel absentuje. Z dôvodu prehľadnosti sa preto v príspevku venujeme osobitne daňovým, a osobitne odvodovým aspektom majúcim dopad na zamestnávateľov.

⁶ Už rímsky filozof Seneca povedal: „Zákon má byť stručný, aby si ho neskúsení lepšie zapamätali.“ Ako uvádza Bujňáková: „Tento citát je dobrým sprievodcom v každej etape spoločnosti a ... jeho aktuálnosť a pravdivosť by mala byť práve tým, čomu by bolo dobré venovať osobitnú pozornosť.“ BUJŇÁKOVÁ, M.: *Právne aspekty riešenia rozpočtov v období krízy*. In: Právo – Obchod- Ekonomika II. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Leges : Praha, 2012. s. 373.

⁷ Vo februári v roku 2011 zverejnila Sociálna poisťovňa materiál Strategické zámery činnosti Sociálnej poisťovne na obdobie rokov 2011 – 2016, kde sprístupnila výsledky Analýzy stavu Sociálnej poisťovne (tzv. SWOT analýza). Z materiálu vyplýva, k najväčším nedostatkom, ktoré treba eliminovať a s odstupom času doposiaľ nie sú odstránené, patria: nedostatočný proklientsky prístup, byrokratická firemná kultúra, nedostatky v práci s pohľadávkami, málo jasné a transparentné procesy, neefektívnosť a nepreviazanosť procesov, roztrieštenosť informačných systémov, chýbajúca integračná platforma autonómnych informačných systémov a nedostatočná koordinácia procesov v informačnom systéme, nedostatočná spolupráca organizačných útvarov, atď.

⁸ O funkciách mzdy pozri bližšie aj: MACKOVÁ, Z.: *Minimálne štandardy v pracovnom práve a v práve sociálneho zabezpečenia – unifikácia alebo diverzifikácia?* In: BARINKOVÁ, M. /ed./: *Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce*. Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Košice, 2013. s.

pracovnoprávných vzťahov a je výsledkom vzájomného vyjednávania medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo zamestnávateľom a sociálnym partnerom (odborovým orgánom) zastrešujúcim záujmy všetkých zamestnancov.⁹ Dohodnuté mzdové podmienky však nesmú byť nižšie ako právne minimá, garantované Ústavou Slovenskej republiky a následne zákonnými normami. Výška dohodnutej mzdy relevantná pre zamestnanca znamená pre zamestnávateľa len časť celkových nákladov na zamestnanca.

Z pracovnoprávneho vzťahu vyplýva zamestnávateľovi množstvo povinností, ktoré mu ukladajú normy daňového práva, práva sociálneho zabezpečenia a pracovného práva. O ich komplexnú analýzu a enumeráciu sa neusilujeme z dôvodu obmedzeného rozsahu tohto príspevku. Pozastavíme sa pri administratívnej záťažii zamestnávateľa, ktorú musí pod hrozbou sankcií ustáť.

Autorky si pri spracovaní zvolenej témy postavili viacero cieľov. Ich úmyslom je jednak špecifikovať právny status zamestnávateľských subjektov v právnych vzťahoch daňového práva, práva sociálneho zabezpečenia a pracovného práva, koncentrovať sa na právne povinnosti zamestnávateľov súvisiace s agendou zamestnávania fyzických osôb pri výkone závislej práce, a jednak predostrieť a načrtnúť možnosti legislatívnych riešení smerujúcich ku sprehľadneniu celého súboru ich zákonných povinností naprieč právnymi predpismi viacerých právnych odvetví. Konečným cieľom je ponúknuť súbor takých právnych opatrení, ktoré by mohli (odhliadnuc od ďalších právnych, či ekonomických bariér a činností administratívnej povahy) stimulačne pôsobiť na ochotu zamestnávať ľudí zo strany podnikateľských subjektov.

Zvolená téma za účelom komplexnejšieho rozboru nepochybne vyžaduje širší priestor a spoluprácu viacerých vedných odborov ako napr. ekonómia, sociológia, štatistika. V príspevku analyzujeme poznatky z dotknutých odborov práva (pracovné právo, daňové právo, právo sociálneho zabezpečenia) doplnené o názory právnickej a ekonomickej literatúry. Závěry, ktoré vyvodzujeme, majú úroveň právnej analýzy a syntézy, čiastočného zovšeobecnenia a koncovu smerujú k právnym riešeniam vzťahu sledovaných veličín.

Vplyv daňového práva na podnikovú politiku zamestnanosti

Problematika daní a ich právnej regulácie sa už dávno vymanila z ich rigidného ponímania ako výlučne fiskálneho nástroja, ktorého jedinou úlohou je kumulovanie finančných prostriedkov

73. Tiež: DOLOBÁČ, M.: *Regulácia odmeny za prácu ako nástroj vyrovnávania regionálnych rozdielov?* In: BARINKOVÁ, M. /ed./: *Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce*. Zborník vedeckých prác. Vydala Univerzita P. J. Šafárika, Právnická fakulta v Košiciach, 2013, s. 83 a nasl.

⁹ K téme pozri napr. ŽOFČINOVÁ, V.: *Pracovnoprávne aspekty ovplyvňujúce trh práce*. In: BARINKOVÁ, M. /ed./: *Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce*. Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. Košice, 2013.

do štátneho rozpočtu.¹⁰ Dane, najmä ich výška, ako aj spôsob ich platenia a s tým súvisiace povinnosti, ako aj rôzne (ne)systémové opatrenia¹¹ ovplyvňujú rozhodovanie podnikateľských subjektov o smerovaní ich hospodárskych aktivít,¹² a tým aj o tvorbe pracovných miest. Je známe, že daňovo-právne normy sú spôsobilé vytvárať priaznivé ekonomické prostredie¹³ pre rozvoj hospodárstva, ale tak isto môže byť ich vplyv utlmujúci.¹⁴ Optimálne nastavenie daňovo-právnej regulácie by malo sklbiť jednoduchosť daňovo-právnej úpravy, dostatočnosť fiskálnych výnosov, a to všetko pri zachovaní konkurencieschopnosti daňovej sústavy v komparácii s ostatnými štátmi,¹⁵ ktoré tiež súperia o pozornosť veľkých investorov. Očakávaná optimalizácia si žiada realizovať systematické úsilie o zmenu.

Možno konštatovať, že pre Slovenskú republiku je typická nestabilita daňovo-právnych noriem prejavujúca sa v častých zmenách daňovej legislatívy.¹⁶ S istou dávkou kritiky by sa dalo konštatovať, že daňové právo sa pre podnikateľov a potenciálnych zamestnávateľov stalo neprehľadným súborom právnych noriem v mnohých zákonoch, ktoré s veľkou pravdepodobnosťou zajtra už v súčasnej podobe platiť nebudú.

Najmä začínajúci podnikatelia a zahraniční investori tento jav vnímajú ako brzdu investovania, nakoľko sú nútení zložiť sa orientovať v zákonoch, alebo využiť platené služby daňových poradcov, expertov na personalistiku a mzdy, či účtovníkov. Tento stav čiastočne negatívne ovplyvňuje vznik mikropodnikov a malých podnikov ako kľúčové subjekty zamestnávajúce ľudí v regiónoch, a taktiež ovplyvňuje i prílev zahraničného kapitálu.

¹⁰ K sociálnej funkcii daňového práva pozri napr. BARINKOVÁ, M., ŽOFČINOVÁ, V.: *Vplyv sociálnej funkcie zdanovania na sociálne istoty občana*. In: Občan a verejná správa : (ústavnoprávne aspekty) : zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej dňa 22. októbra 2009 v Košiciach. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009. s. 78-89. alebo VERNARSKÝ, M.: *Zdanenie fyzických osôb ako determinant ich sociálneho postavenia*. In: Verejná správa a spoločnosť. - ISSN 1335-7182. - Roč. XIV., č. 1 (2013), s. 28-38.

¹¹ Napr. daňové zvýhodnenie či znevýhodnenie rôznych podnikateľských aktivít, nastavenie podmienok pre podnikateľské stimuly alebo štátnu pomoc a pod.

¹² K vývoju podnikateľského prostredia po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie pozri napr.: ČERVENÁ, K.: *Business environment in the Slovak republic after the accession of the SR to EU - legal and economic aspects*. In: Gospodarka i finanse w warunkach globalizacji: international scientific conference : Ciechocinek, 19-21 may 2008: TOM I. - TORUŃ : Wyższa Szkoła Bankowa, 2008. s. 101-109.

¹³ K problematike pozri napr. ČERVENÁ, K., PRIEVOZNÍKOVÁ, K.: *Daňová politika veržus ekonomická efektívnosť v období krízových javov*. In: Dny práva 2012 – Days of Law 2012 : časť X. Verejná finanční činnosť - právni a ekonomické aspekty. Brno : Masarykova univerzita, 2013. s. 1967-1976.

¹⁴ BABČÁK, V.: *Možnosti a hranice regulačného pôsobenia daňového práva na ekonomiku*. In: Právo- obchod- ekonomika, Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011. s. 150

¹⁵ Medzi zásadné kritériá konkurencieschopnosti daňovej sústavy možno zaradiť jej jednoduchosť a stabilitu ako aj mieru daňového zaťaženia daňových subjektov.

¹⁶ K téme pozri napr. ŠTRKOLEC, M.: *Zmeny v oblasti zdanovania príjmov fyzických osôb v kontexte prebiehajúcej daňovej reformy*. In: Aktualne problemy prawa w Republice Slowackiej i Rzeczypospolitej Polskiej : miedzynarodowa konferencja naukowa : Rzeszów, 19-21 kwietnia 2004 r. Rzeszów : MITEL, 2005. s. 419-425.

Preto oprávnenou je požiadavka na tvorbu kvalitnej právnej úpravy.¹⁷ Daňovo-právne normy nepôsobia izolovane od právnych noriem iných právnych odvetví, práve naopak, v praktickom živote sa v rôznej intenzite formujú vzťahy medzi rôznymi právnymi odvetviami. Na tieto prieniky sa upozorňuje aj v kontexte historicky pomyselne rozdeľovaných a tradične akceptovaných skupín práva – verejného a súkromného. Z uvedeného vyplýva, že daňovo-právne normy musia vykazovať konformitu s relevantnými normami niektorých ďalších právnych odvetví.

Daňové právo je dôležité hlavne v každodennej praxi podnikateľských subjektov. Ovplyvňovanie podnikateľského prostredia sa uskutočňuje najmä prostredníctvom právnej úpravy priamych daní (dane z príjmov), daní nepriamych (daň z pridanej hodnoty a spotrebných daní) a v neposlednom rade právnych noriem regulujúcich štátnu pomoc, investičnú pomoc, či stimuly pre výskum. V platnej daňovo-právnej úprave sa uplatňuje celý rad mechanizmov a inštitútov, ktorých primárnym cieľom je podpora podnikateľského prostredia, resp. podpora zamestnávania. Je to napríklad možnosť uplatňovania paušálnych výdavkov,¹⁸ možnosť vedenia zjednodušenej daňovej evidencie o príjmoch a výdavkoch,¹⁹ nové pravidlá týkajúce sa odpočtu výdavkov (nákladov) na výskum a vývoj a pod.²⁰ V rámci dane z príjmov fyzických osôb k špecifickým nástrojom sociálnej podpory radíme aj tzv. zamestnaneckú prémie a daňový bonus.

Odpočet výdavkov a superodpočet výdavkov

Okrem zákonných povinností plynúcich z daňovo-právnych noriem je nevyhnutné vyjadriť sa aj k zákonom stanoveným možnostiam zníženia vlastnej daňovej povinnosti zamestnávateľa prostredníctvom legislatívnej novinky - superodpočtu. Náklady na zamestnávanie zamestnancov patria medzi daňové výdavky, nakoľko prostredníctvom nich dochádza k dosiahnutiu, zabezpečeniu a udržaniu príjmov. Zamestnávateľ si ako daňové výdavky²¹ môže uplatniť:

1. mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov v rozsahu ustanovenom pracovnoprávnymi predpismi okrem cestovných náhrad podľa osobitných predpisov

¹⁷ K požiadavke jednoduchosti a stručnosti daňových zákonov pozri napr.: BUJŇÁKOVÁ, M.: *Niekoľko poznámok k daňovému zákonodarstvu*. In: Právo, obchod, ekonomika III : zborník vedeckých prác. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2013. ISBN 9788081520563. s. 756-764.

¹⁸ Ust. §6 ods. 10 Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

¹⁹ Ust. § 6 ods. 11 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

²⁰ Ust. § 30c zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

²¹ Daňovým výdavkom sa v zmysle ustanovenia § 2 písm. j) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov rozumie výdavok (náklad) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmov preukázateľne vynaložený daňovníkom, zaúčtovaný v účtovníctve1 daňovníka alebo zaevidovaný v daňovej evidencii daňovníka, pričom pri využívaní majetku, ktorý môže mať charakter osobnej potreby a s ním súvisiacich výdavkov (nákladov), je daňový výdavok uznaný len v pomernej časti podľa, v akej sa používa na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov, ak tento zákon o dani z príjmov neustanovuje inak.

2. príspevky na stravovanie zamestnancov poskytované za podmienok ustanovených osobitným predpisom (Zákonníkom práce),
3. výdavky zamestnávateľa na zdravotné a sociálne poistenie a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnávateľ za zamestnanca,
4. výdavky na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie vynaložené na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk, starostlivosť o zdravie zamestnancov v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi, vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov, výchovu a vzdelávanie žiakov v stredných odborných školách a žiakov v odborných učilištiach,
5. výdavky zamestnávateľa na cestovné náhrady do výšky, na ktorú vzniká nárok podľa zákona o cestovných náhradách, a vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste.

O tieto daňové výdavky si daňovník - zamestnávateľ znižuje vlastnú daňovú povinnosť, t. j. výšku dane z príjmov, ktorú má zaplatiť do štátneho rozpočtu.

V roku 2015 sa v súlade s požiadavkou na vyššiu podporu vedy a výskumu zo strany podnikateľského sektora zaviedol nový súbor pravidiel pre daňovníkov, ochotných túto podporu uskutočniť. Koncentrácia na vedu a výskum je aktuálna najmä v kontexte členstva Slovenskej republiky v Európskej únii, ktorá si v rámci Stratégie 2020 vytýčila ambiciózne ciele, okrem iného aj v oblasti inovácií a vzdelania tak, aby sa v EÚ vybudovalo inteligentné, udržateľné a inkluzívne hospodárstvo.²²

Daňová podpora výdavkov na výskum a vývoj, zavedená zákonom č. 333/2014 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, sa podnikateľovi vráti v podobe daňového zvýhodnenia prostredníctvom daňového odpočtu, tzv. superodpočtu. Investície do vedy a vývoja si zamestnávateľ odpočíta od základu dane nie v plnej, ale v pomernej výške, teda v rozsahu ustanovenom zákonom. Vytvorí pracovné miesta na realizáciu projektu výskumu a vývoja a prijme do pracovného pomeru na neurčitý čas vysokokvalifikovaných zamestnancov mladších ako 26 rokov (mladí vedeckí zamestnanci). Odpočet výdavkov (nákladov) je v zmysle ustanovenia § 30c písm. b) zákona o dani z príjmov možné zvýšiť o ďalších 25 % mzdových a ostatných pracovnoprávných nárokov²³ a poistného a príspevkov, ktoré sa vzťahujú k zamestnancom podieľajúcim sa na projekte výskumu a vývoja. Sociálny aspekt tejto úpravy sa prejavuje v možnosti zvýšenia odpočtu, ktorý je možné využiť v zdaňovacom období, v ktorom daňovník so zamestnancom uzatvoril trvalý pracovný pomer

²² Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm.

²³ Ide o odpočet nad rámec odpočtu mzdových nákladov na zamestnanca v zmysle § 19 Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

a pred uzatvorením trvalého pracovného pomeru bol zamestnanec absolventom strednej alebo vysokej školy.

Ambíciou nového daňového opatrenia je daňovo zvýhodniť zamestnávanie absolventov stredných a vysokých škôl, ktorí sú tradične považovaní za veľmi zraniteľnú skupinu na trhu práce.

Sumarizácia dôvodov novej úpravy vyjadruje základné ciele²⁴ zdaňovania pre oblasť vedy a výskumu:

- zaviesť do praxe efektívny nástroj na podporu výskumu a vývoja, ktorý v praxi využívajú už aj okolité krajiny a posilniť tak konkurencieschopnosť podnikov pôsobiacich na Slovensku;
- motivovať podnikateľov realizovať výskumné aktivity v rámci ich podnikania;
- vynakladať v tejto oblasti vyššie objemy prostriedkov; a
- vytvárať pracovné miesta pre vedeckých pracovníkov, najmä z radov absolventov.

Iniciatíva, na základe ktorej sa má napomôcť podpore vedy a výskumu v skĺbení s podnikateľskou praxou ako hlavných činiteľov pri rozvoji celej spoločnosti je nepochybne správna. Skupine zamestnávateľov, a na druhej strane aj znevýhodnenej skupine uchádzačov o zamestnanie, ktorými sú absolventi stredných a vysokých škôl, bude umožnené profitovať z podpory tak kľúčovej oblasti ľudskej činnosti, ako je výskum.

Na druhej strane musíme zdôrazniť, že podpora sa bude dotýkať relatívne špecifickej skupiny subjektov na pracovnom trhu. Predpokladáme preto, že vplyv toho nástroja, resp. súboru pravidiel nebude mať dramatický vplyv na podporu zamestnanosti. To, v akej miere superodpočty zamestnávateľa využívajú a aké problémy pri ich uplatnení vzniknú, sa v konečnom dôsledku ukáže v marci budúceho roka pri podávaní daňových priznaní za zdaňovacie obdobie roka 2015 a následne počas daňových kontrol.

Odvodové povinnosti zamestnávateľa

Nemalú časť nákladov zamestnávateľa na zamestnanca tvoria odvody do Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Odvodový systém je v prieskumoch pravidelne označovaný ako jedna z najväčších bariér podnikateľského prostredia. Popri výške odvodových sadzieb podnikatelia rovnakou mierou kritizujú komplikovanosť a administratívnu náročnosť výpočtu a platenia odvodov.

Úlohou odvodového systému je zabezpečiť finančné zdroje na úhradu zdravotnej starostlivosti a dávok vyplácaných Sociálnou poisťovňou na základe uplatnenia zásady solidarity

²⁴ Porovnaj: dôvodová správa k zákonu č. 33/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2004 Z. z.

(absolútnej i sociálnej).²⁵ Na rozdiel od dane z príjmu sa odvody poistného na sociálne poistenie vzťahujú len na ekonomicky aktívne fyzické osoby. Osobitné postavenie majú odvody poistného na zdravotné poistenie, ktoré je povinné pre všetky osoby s trvalým pobytom v Slovenskej republike. Za taxatívne vymedzené ekonomicky neaktívne fyzické osoby ich platí štát z prostriedkov vybraných na daniach.

Tabuľka č. 1

Percentuálne vyjadrenie výšky odvodu zo mzdy je dlhodobo stabilné, čo sa však nedá povedať o minimálnej výške vymeriavacieho základu, z ktorého je povinný platiť zamestnávateľ za zamestnanca:

Druh poistenia	Výška odvodu (% zo mzdy)	
	zamestnanec	zamestnávateľ
Nemocenské poistenie	1,4%	1,4%
Starobné dôchodkové poistenie	4,0 %	14,0%
Invalidné dôchodkové poistenie	3,0%	3,0%
Poistenie v nezamestnanosti	1,0%	1,0%
Úrazové poistenie	-	0,8%
Garančné poistenie	-	0,25%
Rezervný fond	-	4,75%
Zdravotné poistenie	4,0%	10,0%
SPOLU	13,4%	35,2%

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Max. vymeriavací základ	4.120,-	4.025,-	3930,-	3076,-	2.978,-	2.892,12-
Min. vymeriavací základ	380,-	352,-	337,70-	327,20-	317,-	307,70-

Daňovo-odvodové zaťaženie zamestnancov v kontexte Európskej únie

V máji 2014 bola zverejnená štúdia²⁶ New Direction – The Foundation for European Reform a Institut économique Molinari *Tax Burden of Typical Workers in the EU 28*, ktorá

²⁵ O solidarite v sociálnom zabezpečení pozri bližšie: MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Bratislava, Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2001, 144 s. - (Studia Iuridica Bratislavensia; Nr. 21).

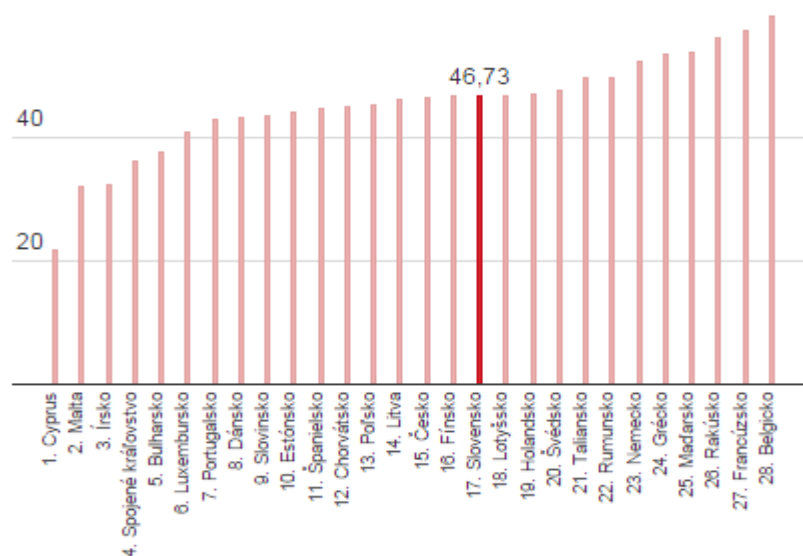
²⁶ Spracované podľa: ROGERS, J., PHILIPPE, C.: *The Tax Burden of Typical Workers in the EU 28*. New Direction Foundation: Belgium, 2014. s. 17. 978-87555-078-1. Dostupné aj na internete: <http://newdirectionfoundation.org/content/2014-tax-liberation-calendar-2014-steuerzahlertagkalender>.

analyzovala mieru daňovo-odvodového zaťaženia v Európskej únii. Zo zverejnených údajov vyplýva, že daňovo-odvodové zaťaženie zamestnanca v Slovenskej republike sa zvýšilo zo 46,65 % v roku 2013 na aktuálnych 46,73% v pomere k celkovým nákladom práce. Takéto zaťaženie slovenských zamestnancov daňou z príjmu,²⁷ DPH²⁸ a odvodmi je takmer o 1,5 percentuálneho bodu vyššie ako je priemer v EÚ.²⁹ Najvyššiu mieru zaťaženie v rámci Európskej únie vykazuje Belgicko,³⁰ naopak najnižšiu Cyprus.

Tabuľka č. 2

Daňovo-odvodové zaťaženie priemerného zamestnanca v krajinách EÚ | rok 2014

uvádzané sú % mzdových nákladov



Návrhy optimalizácie postavenia zamestnávateľa v daňovom a odvodovom systéme

Iba jednoduchý a transparentný systém môže zabezpečiť dostatočnú kontrolu a efektívnosť na strane výberu, a následne aj na strane použitia vybraných prostriedkov, čo môže prispieť k dlhodobej stabilite a udržateľnosti celého sociálneho systému. Domnievame sa, že pozitívny vplyv na postavenie zamestnávateľov na Slovensku by mali tieto opatrenia:

a) rešpektovanie požiadaviek na vysokú kvalitu a znižovanie kvantity prijatej legislatívy:

²⁷ Sadzba dane z príjmov fyzickej osoby predstavuje: 19 % z tej časti základu dane, ktorá nepresiahne 176,8-násobok sumy platného životného minima vrátane a 25 % z tej časti základu dane, ktorá presiahne 176,8-násobok platného životného minima.

²⁸ Základná sadzba dane z pridanej hodnoty v SR je 20%. V metodike štúdie boli vyhodnotené aj celkové náklady na zamestnanca na DPH obsiahnuté v cenách tovar a služieb s využitím štatistických údajov o priemernej spotrebe a priemerných spotrebiteľských cenách jednotlivých národných štatistických úradov.

²⁹ V metodike výpočtu sa do úvahy nebrali spotrebné dane a miestne dane.

³⁰ Zamestnávateľ v Belgicku minie 2,31 eura na to, aby dal 1 euro v čistom priemernému zamestnancovi.

Keďže trvalým problémom v Slovenskej republike je častá zmena legislatívy, je potrebné apelovať na zákonodarcu, aby neprijímal zákony s „krátkou dobou trvanlivosti“. Medzi základné požiadavky na právne predpisy tak, aby pozitívne vplývali na postavenie zamestnávateľov a ich orientáciu v práve v rovine *de lege lata*, patrí dôraz na jednoduchosť, prehľadnosť a stabilitu právnej regulácie.

b) zjednodušenie systému zdaňovania a systému odvodov podnikateľských subjektov a zamestnancov:

Veľké množstvo výnimiek,³¹ oslobodení a odchýlok určitým spôsobom deformuje stabilitu právneho prostredia, a to aj v prípade, ak je cieľom odchýlnej právnej úpravy zvýhodniť určité subjekty alebo aktivity.

c) sprehl'adnenie administratívnych povinností zamestnávateľov:

Vyslovujeme k potrebe zjednodušeniu tlačív³² (výkazov, oznámení, hlásení, prehľadov, priznaní, prihlášok), a to tak ich formy ako aj počtu, ktoré zamestnávatelia obligatórne predkladajú jednotlivým dotknutým úradom.

Spoločná podateľňa alebo spoločná databáza vo veciach zamestnávania by mohla byť vhodnou cestou zjednodušenia postavenia zamestnávateľov v spleti ich administratívnych povinností. Optimálnym sa javí spustenie internetového portálu, prostredníctvom ktorého by bolo možné online splniť všetky registračné a evidenčné povinnosti. K relevantným údajom by mali v rozsahu kompetencií prístup jednak daňové úrady, zdravotné poisťovne, ako aj Sociálna poisťovňa.

Obdobnú funkcia síce už teraz plní ústredný portál verejných služieb- slovensko.sk, ktorý môžu využívať občania vlastníci občiansky preukaz s elektronickým čipom. Vyjadrujeme sa však k potrebe integrácie systému na vyššej úrovni a vytvoreniu takej platformy, ktorá by neslúžila len ako portál, smerujúci klienta na potrebnú stránku konkrétnej inštitúcie, ale ktorá by bola priamo nástrojom pre plnenie jeho administratívnych povinností.

d) koncept zjednotenia výberu daní, ciel a odvodov:

V ďalšom kroku by pozitívne výsledky mohol generovať koncept zjednotenia výberu daní, ciel a odvodov, čo je napokon aj jednou z priorit vyjadrenej v projekte UNITAS a nadväzujúcich dokumentoch dotknutých subjektov (napr. Strategické zámery činnosti Sociálnej poisťovne na roky 2011-2016).³³ V realizačnej rovine by bolo vhodným opatrením vytvorenie modelu jednotného inkasného bodu, ktorý by mohol okrem registračných, inkasných a administratívnych kompetencií plniť aj funkciu komplexného informačného miesta.

³¹ Za výnimku zo základnej schémy možno považovať aj spomínaný superodpočet výdavkov.

³² Napríklad prostredníctvom spoločného ročného zúčtovania dane z príjmu a odvodov.

³³ Dostupné na internete: <http://www.socpoist.sk/strategia-socialnej-poistovne/17138s>.

Zoznam literatúry:

1. BABČÁK, V.: Možnosti a hranice regulačného pôsobenia daňového práva na ekonomiku. In: Právo-obchod-ekonomika. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011, ISBN 978-80-7097-903-7.
2. BARINKOVÁ, M., TKÁČ, V.: Regionalizácia a pracovné právo (Európa, právo a prax). In: Barinková, M. /ed./: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. Košice, 2013, ISBN 978-80-8152-067-9.
3. BARINKOVÁ, M., ŽOFČINOVÁ, V.: Vplyv sociálnej funkcie zdaňovania na sociálne istoty občana. In: Občan a verejná správa: (ústavnoprávne aspekty): zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej dňa 22. októbra 2009 v Košiciach. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2009, s. 78-89.
4. BUJŇÁKOVÁ, M.: Niekoľko poznámok k daňovému zákonodarstvu. In: Právo, obchod, ekonomika III: zborník vedeckých prác. - Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2013, s. 756-764, ISBN 9788081520563.
5. BUJŇÁKOVÁ, M.: Právne aspekty riešenia rozpočtov v období krízy. In Právo – Obchod-Ekonomika II. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Leges: Praha, 2012, s. 373-380. 978-80-87576-33-5.
6. ČERVENÁ, K. Business enviroment in the Slovak republic after the accession of the SR to EU - legal and economic aspects. In: Gospodarka i finanse w warunkach globalizacji: international scientific conference: Ciechocinek, 19-21 may 2008 : Tom I. Toruń: Wyższa Szkoła Bankowa, 2008 s. 101-109, ISBN 9788392360742.
7. ČERVENÁ, K., PRIEVOZNÍKOVÁ, K.: Daňová politika verzus ekonomická efektívnosť v období krízových javov In: Dny práva 2012 – Days of Law 2012: časť X. Veřejná finanční činnost - právní a ekonomické aspekty: 6. ročník mezinárodní konference: [14. - 15. november 2012], Brno [elektronický zdroj]. Brno, Masarykova univerzita, 2013, s. 1967-1976, ISBN 9788021063198.
8. DOLOBÁČ, M.: Regulácia odmeny za prácu ako nástroj vyrovnávania regionálnych rozdielov? In: Barinková, M. /ed./: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Zborník vedeckých prác. Vydala Univerzita P. J. Šafárika, Právnická fakulta v Košiciach, 2013, s. 83 a nasl.
9. MACKOVÁ, Z.: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. Bratislava, Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2001 (Studia Iuridica Bratislaviensia; Nr. 21), ISBN 80-7160-141-1.

10. MACKOVÁ, Z.: Minimálne štandardy v pracovnom práve a v práve sociálneho zabezpečenia – unifikácia alebo diverzifikácia? In: Barinková, M. /ed./: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Košice, 2013. ISBN 978-80-8152-067-9.
11. MERAVÝ, T.: Patríme k európskej špičke. V byrokracii. Dostupné na internete: <http://tomasmeravy.blog.sme.sk/c/372104/patrim-k-europskej-spicke-v-byrokracii.html>.
12. ROGERS, J., PHILIPPE, C.: The Tax Burden of Typical Workers in the EU 28. New Direction Foundation: Belgium, 2014, s. 17, ISBN 978-87555-078-1.
13. ŠTRKOLEC, M.: Zmeny v oblasti zdaňovania príjmov fyzických osôb v kontexte prebiehajúcej daňovej reformy In: Aktualne problemy prawa w Republice Slowackiej i Rzeczypospolitej Polskiej : miedzynarodowa konferencja naukowa : Rzeszów, 19-21 kwietnia 2004 r. Rzeszów: MITEL, 2005, s. 419-425. ISBN 83-89473-18-6.
14. VERNARSKÝ, M.: Zdanenie fyzických osôb ako determinant ich sociálneho postavenia. In: Verejná správa a spoločnosť. - ISSN 1335-7182. - Roč. XIV., č. 1 (2013), s. 28-38.
15. ŽOFČINOVÁ, V.: Pracovnoprávne aspekty ovplyvňujúce trh práce. In: Barinková, M. /ed./: Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce. Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta. Košice, 2013. ISBN 978-80-8152-067-9.

Kontakt:

milena.barinkova@upjs.sk

ivana.vojnikova@upjs.sk

ZASTRETÝ PRACOVNÝ POMER

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Abstrakt

Zastreté pracovné pomery alebo inými slovami „nútené živnosti“ nie sú žiadnym novým fenoménom, napriek tomu ide o problém, s ktorým bojuje spoločnosť už dekády. Autor sa v príspevku zamýšľa nad definíciou závislej práce ako základom pre identifikáciu zastretých pracovných pomerov, pričom následne poukazuje i na právne nástroje na predchádzanie a potieranie tohto protiprávneho konania. Záver sa zameriava na osobitné kategórie zamestnancov, ktoré stoja na rozhraní výkonu živností a závislej práce.

Úvodom

Prevažná väčšina fyzických osôb si zabezpečuje svoje životné potreby výkonom závislej práce v pracovnom pomere, prípadne v obdobnom pracovnom vzťahu. Pracovný pomer a pracovná zmluva ako výlučný právny nástroj založenia pracovného pomeru je silným, osvedčeným a úspešným nástrojom s historickou tradíciou, presahujúci rámec Európy.² Úprava pracovného pomeru má výrazný sociálnoprávny aspekt, ktorému je prikladaná veľká váha nielen na vnútroštátnej úrovni, ale i v medzinárodnom spoločenstve, čo sa odráža okrem iného aj v početnej normotvorbe Medzinárodnej organizácie práce a Rady Európy. V tejto súvislosti nemožno opomenúť ani Európsku úniu, ktorá už niekoľko desaťročí nie je len rýdzim ekonomickým zoskupením, ale jej normotvorba nadobúda sociálny rozmer a priamo ovplyvňuje úpravu pracovných pomerov (vzťahov) v národných poriadkoch.

A práve sociálny rozmer, sociálna a ochranná funkcia inštitútu pracovného pomeru je dôvodom jeho zastierania v praxi. Po celospoločenských zmenách v roku 1989 sme konfrontovaní s tzv. „švarcsystémom“, pojmom, ktorý bol sprvoti vnímaný ako symbol úspechu podnikania, hoc aj za cenu upretia sociálnej ochrany zamestnancom.³ Dnes tento pojem vnímame

¹ Tento príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 1/0805/13 „Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike“.

² K naznačeným úvahám bližšie BARANCOVÁ, H.: *Právo na voľný pohyb zamestnancov*. In: BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 22 a nasl.

³ Termín „švarcsystém“ nepochádza z nemčiny, ako by sa mohlo zdať, ale ide o prevzatie mena Miroslava Švarca, podnikateľa v stavebníctve, ktorý začiatkom deväťdesiatych rokov upravil svoje podnikanie tak, že so všetkými svojimi zamestnancami (vrátane sekretárov) ukončil pracovný pomer, vyzval ich k získaniu živnostenského oprávnenia a následne s nimi uzavrel obchodné kontrakty, pričom obsah a spôsob výkonu ich práce zostal nezmenený. Mnohí podnikatelia tento systém nasledovali a tým dali podnet na zásah zo strany štátu, aby takéto protiprávne konanie dôraznejšie kontroloval a prísnejšie postihoval.

rozhodne negatívne, ide o systém podnikania na základe zastretých pracovných pomerov, t. j. na základe vykonávania závislej práce mimo pracovného pomeru prostredníctvom zmluvných typov obchodného práva a občianskeho práva.

Motivácia uplatňovania zastretých pracovných pomerov je zrejماً. Výkon práce v pracovnom pomere je spojený s rádovo vyššími ekonomickými nákladmi, než zabezpečovanie rovnakej práce pod režimom inej súkromnoprávnej úpravy. V dôsledku toho je do istej miery logickým (nie však legitímnym) záujmom zamestnávateľov zabezpečiť potrebu výkonu práce mimo pracovného pomeru. Znižovanie ceny práce je napokon základnou agendou všetkých zamestnávateľských zväzov. V minulosti boli zaznamenané aj také snahy, aby sa zo Zákonníka práce odstránila povinnosť zamestnávateľa uskutočňovať výkon závislej práce prostredníctvom pracovnoprávných vzťahov.⁴ V mnohých prípadoch je záujem na potieraní pracovných pomerov aj na strane zamestnanca. Zamestnávateľ, ktorý v dôsledku využívania zastretých pracovných pomerov neodvádza zákonné poistné, poskytuje zamestnancovi, s ktorým simuluje obchodnoprávny alebo občianskoprávny vzťah, vyššiu odmenu, než by mu mohol poskytnúť, ak by pracoval v riadnom pracovnom pomere.

To však rozhodne neznamená, že takýto stav je žiaduci. Naopak, potieranie pracovného pomeru ma celý rad negatívnych dôsledkov. V prvom rade zamestnanec má zníženú alebo dokonca úplne stráca sociálnu ochranu, krytú sociálnym poistením, a to nielen v prípade staroby, ale napríklad aj v prípade úrazu či choroby z povolania. Z celospoločenského pohľadu zastreté pracovné pomery znamenajú výpadok príjmov do fondov Sociálnej poisťovne a súčasne potierajú férovú hospodársku súťaž. Zamestnávateľ, ktorý protiprávne nahrádza závislú prácu na podklade pracovnej zmluvy iným zmluvným typom súkromného práva, sa dostáva do konkurenčnej výhody oproti ostatným zamestnávateľom.

Z uvedeného je zrejmé, že zákonné potieranie zastretých pracovných pomerov, ktoré je okrem iného vyjadrené v Zákonníku práce stanovením povinnosti vykonávať závislú prácu výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu, má svoje opodstatnenie. Takéto legislatívne uchopenie tvorí istú protiváhu ekonomickým záujmom zamestnávateľov, ktoré smerujú k znižovaniu sociálnej ochrany osôb vykonávajúcich prácu. Základné právne východisko ochrany pred zastretými pracovnými pomermi pritom spočíva v definovaní závislej práce, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

⁴ K naznačeným snahám pozri bližšie BARANCOVÁ, H.: *K pojmu zamestnanec*. In : Právnik, 2004, č. 3, s. 244 a nasl.

Závislá práca

Legálna definícia pojmu závislej práce bola do Zákonníka práce zakotvená pomerne neskoro, a to až s účinnosťou od 1. septembra 2007. Zákonník práce však napriek absencii legálnej definície používal tento pojem pre účely vymedzenia pojmu zamestnanec.⁵ Takáto úprava, označujúca pojem zamestnanca, ale nepostačovala na účely korektného vymedzenia závislej práce s cieľom potierat' zastreté pracovné pomery.

Zámerom ukotvenia definície závislej práce do Zákonníka práce⁶ bola snaha o právnu reguláciu problému zastretých pracovných pomerov, označovaného aj ako „nútené živnosti“. Niektorí zamestnávateľa totiž svoj postup obhajovali práve chýbajúcou definíciou závislej práce, hoci aplikácia tohto v tom čase vágneho pojmu nespôsobovala napr. v oblasti daňových predpisov vážnejšie interpretačné problémy.⁷ Závislú prácu zákonodarca definoval v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce ako „*prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.*“. Zároveň v § 1 ods. 3 Zákonníka práce vymedzil : „*Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.*“

Takýto legislatívny krok možno hodnotiť pozitívne, jasne sa tak definovala výlučná priorita pracovnoprávnych zmluvných inštitútov, ktoré sú ako jediné právne spôsobilé pokrývať závislú prácu. Na druhej strane citovaná definícia závislej práce sa nevyhla odbornej kritike. Vyčítaný bol príliš široký diapazón identifikačných znakov, čo vytváralo pre zamestnávateľov určitý priestor ako sa z využívania zastretých pracovných pomerov vyvinieť. Ako najslabšie ohnivko v definíčnej reťazi sa javil pojmový znak *vykon práce výrobnými prostriedkami zamestnávateľa*. Ad absurdum bolo z pohľadu zamestnávateľov postačujúce, ak by zamestnanec pri výkone práce používal vlastné náradie, a tým by sa argumentovalo, že z dôvodu nenaplnenia všetkých zákonných definičných znakov nemôže ísť o výkon závislej práce. Takáto právna argumentácia sa nezriedka využívala aj v praxi po zisteniach inšpekcií práce. Obdobne sa odborne viedla polemika i nad tým, či *vykon*

⁵ Podľa § 11 ods. 1 ZP účinného do 1.9.2007 *zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.*

⁶ Zákomom č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

⁷ BARANCOVÁ, H. *K pojmu zamestnanec*. In: Právnik, roč.150, č. 3, s. 244, 2004.

práce na zodpovednosť zamestnávateľa má byť identifikačným znakom závislej práce alebo naopak, či ide až o dôsledok výkonu práce v osobnej závislosti.⁸ Reálna skutočnosť po zavedení definície závislej práce bola taká, že namiesto potierania zastretých pracovných pomerov, počet nútených živností narastal. Samozrejme, nemožno to chápať len ako dôsledok prijatia uvedenej právnej úpravy, pravdou však zostáva, že definícia závislej práce v takomto znení nenaplnila mienený cieľ.

Zákonodarca teda s účinnosťou od 1. januára 2013 pristúpil k zmene legálnej definície závislej práce⁹ a z definičných znakov vypustil nasledovné: *na náklady zamestnávateľa, na zodpovednosť zamestnávateľa, výrobnými prostriedkami zamestnávateľa a prevažné opakovanie určených činností*. Súčasne bolo vypustené slovo „*výlučne*“ a došlo aj k upusteniu od negatívnej definície závislej práce (pôvodné znenie § 1 ods. 3 ZP), keďže v tomto prípade išlo o duplicitnú úpravu. Podľa aktuálnej právnej úpravy teda „*závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.* (§ 1 ods. 2 ZP)“

Práve vypustenie slova „*výlučne*“ z pôvodnej definície závislej práce bola reakcia na odbornú polemiku nad tým, či pre naplnenie definície závislej práce je nevyhnutná identifikácia plného výpočtu v nej uvedených pojmových znakov, alebo naopak, či označené definičné znaky sú len určitým demonštratívnym výpočtom, ktorých účelom je len napomáhať k zisteniu, či sa v tom ktorom prípade jedná alebo nejedná o výkon závislej práce. Táto otázka do istej miery pretrváva dodnes, keďže napriek jej dôležitosti, priamu odpoveď na ňu neponúka judikatúra všeobecných súdov Slovenskej republiky. Teória sa však s ňou vysporiadala pomerne jednoznačne.

Keďže z definície závislej práce nie je možné *expressis verbis* odvodiť, ktorý z pojmových znakov môže absentovať, rovnako z uvedeného legálneho vymedzenia priamo nevyplýva ani žiadna bližšia hierarchia definičných znakov, *prísny gramatický výklad* môže svedčiť v prospech nutnosti naplnenia všetkých pojmových znakov kumulatívne. Kumulatívne naplnenie znakov zásadne vychádza z predpokladu, že všetky pojmové znaky majú rovnakú prioritu, vážnosť. Takýto prísny formálny prístup k interpretácii definície závislej práce vyhovuje zamestnávateľom, avšak nezodpovedá účelu zákona ani sledovanému cieľu právnej normy. Ráciom právnej úpravy je objektivizovať vonkajšie znaky a kritériá závislej práce tak, aby nedochádzalo k jej výkonu pod režimom iných súkromnoprávných kontraktov, a tým k zníženiu sociálnej ochrany zamestnancov. Početnosť pojmových znakov nemá umožňovať zamestnávateľom odkloniť sa od legálnej

⁸ Pre porovnanie v Českej republike sa po prijatí zmene právnej úpravy Zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2012 znaky závislej práce zúžili na *osobný výkon práce zamestnanca v subordinačnom vzťahu (vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca), v mene zamestnávateľa a podľa jeho pokynov*. V ďalších ustanoveniach Zákonník práce iba určuje podmienky, resp. dôsledky výkonu závislej práce, ku ktorým radí *odplatnosť, výkon práce na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, počas pracovnej doby na pracovisku, prípadne na inom dohodnutom mieste*.

⁹ Zákonom 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zmeny.

definície, ale naopak objektivizovať náhľad na to, či výkon práce sa uskutočňuje v osobnej závislosti.

V tejto súvislosti aj *H. Barancová* konštatuje, že nie všetky definičné znaky majú vo vymedzení závislej práce rovnakú závažnosť. Za najdôležitejší znak pojmu závislej práce treba považovať nadradenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca.¹⁰ K rovnakému záveru sa prikláňa aj *M. Štefko*, ktorý zdôrazňuje, že rozhodujúcim pre klasifikáciu právneho vzťahu ako pracovnoprávneho je skutočný priebeh výkonu dohodnutej práce, pričom v každom jednotlivom prípade nemusia byť naplnené všetky dielčie kritériá obsiahnuté v definícii závislej práce.¹¹ *P. Bezouška* s poukazom na nemeckú právnu doktrínu dopĺňa, že rozhodujúcim kritériom pre kvalifikovanie právneho vzťahu ako pracovného pomeru má byť osobná závislosť. Vo svojej podstate ide o veľmi vágne kritérium, aby mohlo byť samo o sebe dostatočné. Preto je nevyhnutné vymedziť objektívne okolnosti, s pomocou ktorých sa dá usúdiť osobná závislosť. Tieto indície sa pritom nemusia vyskytovať súčasne a zároveň prítomnosť jednej z nich automaticky nevedie k osobnej závislosti. K tým najdôležitejším zaradzuje viazanosť pokynmi zamestnávateľa a začlenenie do organizačnej štruktúry zamestnávateľa (týmto znakmi je osobná závislosť zamestnanca charakterizovaná napr. v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku).¹²

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

Potieranie zastretých pracovných pomerov

Definovanie závislej práce je nosným pilierom pre potieranie zastretých pracovných pomerov. Pokiaľ výkon práce napĺňa znaky závislej práce v zmysle zákonnej dikcie Zákonníka práce, je nutné ho uskutočňovať výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov (§ 1 ods. 3 ZP).

Primárnym pre posúdenie sa stáva právna kvalifikácia právneho vzťahu, ktorý vznikol na základe zmluvy. Budúce zmluvné strany musia posúdiť, aké znaky bude mať ich zmluvný vzťah

¹⁰ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. komentár. 2. vydanie.* Praha : C. H. Beck, 2012, s. 49.

¹¹ ŠTEFKO, M.: *Výkon závislej práce.* In : Časopis pro právní vědu a praxi., 2008, č. 4., s. 342. Uvedený názor smeroval k staršej právnej úprave českého Zákonníka práce ešte pred novelou s účinnosťou od 1.1.2012, v ktorom bola obsiahnutá obdobná definícia závislej práce než je tomu v slovenskom právnom poriadku.

¹² BEZOUŠKA, P.: *Závislá práca.* In: Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 49 a nasl.

¹³ Bližšie TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 43.

a jeho realizácia a na základe toho vybrať správnu zmluvnú formu. Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Všeobecne platí, že zmluva sa posudzuje podľa obsahu a nie formy a rozhodujúca je aj praktická realizácia zmluvy. Právna úprava umožňuje, tam kde bola uzatvorená obchodnoprávna alebo občianskoprávna zmluva a mala sa uzatvoriť pracovná zmluva, riešiť tieto otázky cez ustanovenia Občianskeho zákonníka o zastretom právnom úkone podľa § 41a OZ a v právnej teórii sa potom riešia tzv. simulované, disimulované právne úkony, ako aj konverzia právnych úkonov z jedného úkonu na druhý právny úkon. Pri posudzovaní, či ide o závislú prácu alebo nie, príslušné orgány berú do úvahy aj vôľu strán, t. j. či ak uzatvorili občianskoprávnu zmluvu alebo obchodnoprávnu zmluvu, ich vôľou bolo uzatvoriť takúto zmluvu alebo mali v skutočnosti záujem uzatvoriť pracovnú zmluvu (disimulácia podľa Občianskeho zákonníka) a v nadväznosti na to aj vôľu strán prejavovanú pri realizácii tejto zmluvy.¹⁴

Nadväzujúc na tieto úvahy *J. Tomana* dopĺňame, že vôľa strán je pre určenie simulácie úkonu v Občianskom práve rozhodujúca, nemalo by to však bezvýhradne platiť aj v prípade zastretých pracovných pomerov. Ako sme už uviedli, zastierať pracovný pomer a nahrádzať ho obchodnoprávnym či občianskoprávnym vzťahom so všetkými dôsledkami je často de facto skutočnou vôľou oboch strán, avšak zákonodarca vzhľadom na sociálnu funkciu pracovného práva a aj celospoločenské aspekty musí trvať výlučne na pracovnoprávnom vzťahu, preto popri vôli strán je rozhodujúca realizácia zmluvy. Vôľa strán by sa mala posudzovať len v tom smere, či skutočnou vôľou strán bolo vykonávanie závislej práce alebo podnikania, bez ohľadu na to, aká bola vôľa pre uzavretie zmluvného typu. Rozhodujúcou skutočnosťou bude teda posúdenie či výkon práce spĺňa obsahovo definíciu závislej práce, pričom nemusí automaticky spĺňať všetky jej znaky, rozhodujúce je celkové posúdenie vzhľadom na špecifickosť každého prípadu (aj miera podriadenosti bude iná pri vrcholových manažéroch a pri práci skladníka).

Príkaz vykonávať závislú prácu v zákonom stanovených pracovnoprávných vzťahoch by bol obsolentný, ak by za jeho porušenie nehrozili primerané sankcie. So zastretými pracovnými pomermi úzko súvisia pojmy nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie, ktoré definuje osobitný predpis,¹⁵ v ktorom sú aj stanovené sankcie.

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu, b) fyzickej

¹⁴ TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 37 a 38.

¹⁵ Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a nesplnila povinnosť podľa zákona o sociálnom poistení.¹⁶

Nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu.

Vychádzajúc z citovaných legálnych definícií zastretý pracovný pomer spadá pod definíciu nelegálneho zamestnávania i nelegálnej práce, ktoré sú sankcionované. V tomto smere hodnotíme právnu úpravu pozitívne, keď zodpovednosť za nelegálnu prácu prenáša v obmedzenom rozsahu i na zamestnanca. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrad práce uložia právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom, za nelegálne zamestnávanie pokutu vo výške od 2 000,- € do 200 000,- eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,¹⁷ pričom opakované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania sa považuje za osobitne závažné porušenie zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a jeho následkom môže byť i zrušenie živnostenského oprávnenia.

Okrem uvedených finančných pokút je zamestnávateľ vyradený zo štátnej pomoci a najmä je povinný uskutočniť dodatočné platby, ktoré spočívajú vo vyplatení dohodnutej dlžnej mzdy fyzickej osobe, ktorú nelegálne zamestnával, a v platbách dani z príjmu a poistných odvodov.

Namiesto záveru – problémové kategórie osôb

Zákonná podmienka výkonu závislej práce výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu vytvára zjednodušene povedané *ditochómiu právneho postavenia* osôb vykonávajúcich prácu. Pracovná činnosť sa teda de facto môže vykonávať buď v právnej pozícii zamestnanca, pokiaľ ide o závislú prácu, alebo v pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, prípadne na základe súkromnoprávnej zmluvy pod režimom noriem súkromného práva, avšak iba vtedy, ak nejde o závislú prácu v zmysle jej definičných znakov. Preferovanie výkonu závislej práce výlučne v pracovnoprávnom vzťahu na jednej strane síce správne potiera zastreté pracovné pomery, na strane druhej spôsobuje nemalé problémy pri výkone práce takých osôb, ktoré sú v zjavnej osobnej závislosti zamestnávateľa, avšak režim Zákonníka práce je pre tieto osoby objektívne nevyhovujúci. Nejde pritom o žiadne novum, v literatúre sa takéto osoby označujú ako problémové kategórie zamestnancov a zaraďujú

¹⁶ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

¹⁷ Podľa ustanovenia § 68a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

sa k nim predovšetkým členovia štatutárnych orgánov právnických osôb, osoby vykonávajúce činnosť v duchovenskej službe, uční či profesionálni športovci.¹⁸

Nemyslíme si, že kvôli špecifickým kategóriám osôb je žiaduce meniť samotnú podstatu právneho ukotvenia závislej práce. Mnohé aplikačné problémy možno vyriešiť (a do istej miery sa i vyriešili) posilnením dispozitívnosti noriem závislej práce. Ostatné novely Zákonníka práce posilnili postavenie zamestnávateľa, napríklad aj tým, že zaviedli možnosť dojednaní konkurenčnej doložky alebo predĺžila skúšobnú dobu. Bez toho, aby sme bližšie hodnotili či kritizovali označenú úpravu, dodávame, že naznačené zmeny boli prijímané s cieľom umožniť flexibilnejší pracovný pomer, čo vyhovuje zmluvným dojednaniám napríklad s vrcholovými manažérmi. Právne postavenie športovcov sa zákonodarca ambiciózne snaží vyriešiť zakotvením nového typu pracovnej zmluvy, tzv. športovej zmluvy, ktorá by zakladala pracovný pomer s celým radom výnimiek rešpektujúcich osobitné postavenie profesionálneho športovca.

Zaujímavý legislatívny posun ponúkajú právne poriadky niektorých európskych štátov, ktoré upravujú osobitnú kategóriu fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu, jedná sa o tzv. osoby podobné zamestnancom. Osoby podobné zamestnancom neprislúchajú z hľadiska osobnej pôsobnosti ani do kategórie zamestnancov, ani do kategórie podnikateľov (samostatne zárobkovo činných osôb). Nemecko rozlišuje tri kategórie osôb podobných zamestnancom, v Taliansku sa na osoby podobné zamestnancom, ktoré osobne vykonávajú koordinovanú prácu, ktorá nie je typicky závislou prácou, vzťahujú pracovnoprávne predpisy. Právna úprava Veľkej Británie rozlišuje viaceré typy pracujúcich osôb, do ktorých patria aj osoby podobné zamestnancom a jednotlivým typom zamestnancov priznáva rôzne sociálne práva.¹⁹ Je však otázne, či upustenie od u nás historicky vžitej ditochómie právneho postavenia osôb vykonávajúcich prácu²⁰ nebude až príliš inšpirovať zamestnávateľov, aby do tejto kategórie zamestnancov zaraďovali aj také osoby, ktoré za súčasného platného právneho stavu vykonávajú prácu v pracovnom pomere.²¹

¹⁸ BARANCOVÁ, H.: *K pojmu zamestnanec*. In : Právnik, 2004, č. 3, s. 251 a nasl.

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

²⁰ O ditochómii právneho postavenia osôb vykonávajúcich prácu hovoríme iba za predpokladu, že osoby pracujúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nebudeme považovať za ďalšiu osobitnú kategóriu.

²¹ K týmto úvahám pozri ŽUJOVÁ, J.: *Teoretickoprávne možnosti tvorby pracovného práva s ohľadom na regionálne rozdiely*. In: Regionalizmus v pracovnom práve. - Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 69-91.

Uvedené legislatívne možnosti však môžu byť inšpiráciou pre nášho zákonodarcu ako poskytnúť ochranu aj osobitným kategóriám zamestnancov bez toho, aby ich sociálna ochrana nebola znížená na úplné minimum.

Použitá literatúra:

1. BARANCOVÁ, H.: K pojmu zamestnanec. In : Právnik, 2004, č. 3, s. 244-262.
2. BARANCOVÁ, H. a kol.: Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava: Sprint dva, 2011.
3. BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. komentár. 2. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2012.
4. BEZOUŠKA, P.: Závislá práca. In: Právní rozhledy, 2008, č. 16.
5. DOLOBÁČ, M., Výkon závislej práce. In Cofola 2012 Sborník příspěvků z mezinárodní konference. Masarykova Univerzita Brno, 2012. 1629 s.
6. JANIČOVÁ, E.: Nové formy zamestnania a zmluvná sloboda v pracovnom práve Slovenskej republiky. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I. : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. - Košice : Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2006.
7. OLŠOVSKÁ, A.: Atypické formy zamestnávania. In: Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia. Trnava : Trnavská univerzita, 2007, s.100-102.
8. ŠTEFKO, M.: Výkon závislej práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi., 2008, č. 4., s. 337-343.
9. TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 389 s.
10. ŽUĽOVÁ, J.: Teoretickoprávne možnosti tvorby pracovného práva s ohľadom na regionálne rozdiely. In: Regionalizmus v pracovnom práve. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 69-91.

Kontakt:

marcel.dolobac@upjs.sk

LEGALITA VÝKONU ZÁVISLEJ PRÁCE A JEJ DEFORMÁCIE MOTIVOVANÉ HOSPODÁRSKOU SÚŤAŽOU

JUDr. Eva Janičová, CSc.¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Abstrakt

Legalizácia pojmov závislá práca, zamestnanec, zamestnávateľ, pracovnoprávny vzťah patrí v ostatných rokoch k najdiskutovanejším témam teórie pracovného práva. Na prvý pohľad zdanlivo ide o rýdzo teoretické otázky pracovného práva. Správne vymedzenie pojmov akými sú závislá práca, zamestnanec, zamestnávateľ, akým je samostatne zárobkovo činnosť má význam nielen z hľadiska pracovného práva, ale aj z hľadiska zmluvného obchodného práva, z hľadiska daňového systému, z hľadiska systému sociálneho poistenia. Má súčasne výrazný sociálny aspekt, pretože sa životne dotýka fyzických osôb ich sociálnoprávnej ochrany. Má súčasne aj ekonomický aspekt, pretože veľmi podstatne ovplyvňuje aplikačnú prax osobitne v podnikateľskej sfére, zásadným spôsobom ovplyvňuje podnikanie a slobodnú hospodársku súťaž.

Úvod

Je celkom prirodzené, že človek si robí starosti o svoju budúcnosť, domácnosť a rodinu. Každého trápia špecifické, pritom do značnej miery rovnaké obavy z toho, ako si zabezpečiť a následne vylepšiť životné podmienky. Tieto podmienky si vytvárame prostredníctvom práce, či už závislej alebo samostatnej. Ponúkaná pracovná sila sa musí dostať do vzájomnej interakcie s dopytom po nej, pričom miestom ich vzájomnej interakcie je trh práce, a to čoraz viac globalizovaný. Globalizačné zmenšovania sveta vyvoláva potrebu zvyšovania mobility kapitálu a práce. Primárnou potrebou globalizovaného trhu práce je rast flexibility pracovnej sily. Každodenne sa objavujú nové technologické postupy vo všetkých priemyselných i hospodárskych odvetviach, službách i remeslách a schopnosť prispôbiť sa týmto zmenám je pre súčasného človeka nevyhnutné kvôli jeho existencii. Súčasní zamestnanci i zamestnávatelia sa musia vysporiadať s potrebou pružnosti a dynamiky ekonomickej činnosti vyplývajúcej z rastu globálnej konkurencie a rýchlych zmien prostredia spôsobovaných rozhodnutiami transnacionálnych korporácií. Tieto môžu prostredníctvom offshoringu a outsourcingu presmerovať svoje aktivity do oblasti s aktuálne vhodnou úrovňou pracovnej sily, a preto je pre každú ekonomiku dôležité zabezpečiť potrebné ľudské zdroje nevyhnutné pre podporu rastu jej

¹ Príspevok je napísaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0805/13 *Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike*.

výkonnosti. Popri opatreniach zabezpečujúcich hospodársky rast a flexibilitu pracovného trhu je nevyhnutné pamätať i na ochranu zamestnancov pred ich zneužívaním ako lacnej pracovnej sily.

Tlak súťaživosti, ktorý vyplýva z voľného pohybu kapitálu, služieb, osôb a tovaru ovplyvňuje celkovú cenu práce, ktorá je okrem iného určovaná produktivitou práce, pridanou hodnotou a konkurencieschopnosťou ekonomiky. S cieľom prispieť k rovnovážnejšiemu rozdeleniu pridanej hodnoty medzi kapitálom a prácou a medzi jednotlivými kvalifikačnými kategóriami pracovnej sily, sa musia tvorcovia politik zaoberať makroekonomickými politikami zameranými na stabilitu a rast, prostredníctvom ktorých sa vytvára hospodárske prostredie prospievajúce k ďalšiemu rozvoju kapitálu a techniky. Nové možnosti zamestnania sa po skončení prírastkovej vlny vyprodukovanej technologickými zmenami v oblasti informačných technológií začína striedať nová vlna v oblasti biomedicínskych či genetických technológií. Táto nová vlna si takisto vyžaduje nové nároky na pracovnú silu, ktorá musí spĺňať potreby zvládnutia pracovného procesu. Okrem hi – tech odvetví dochádza k prudkým zmenám i v tradičných oblastiach priemyselnej výroby, či v oblasti služieb. Nové pracovné príležitosti predpokladajú kvalifikovanú pracovnú silu schopnú zvládnuť prácu s najmodernejšími technológiami.

Modernizácia sociálnej ochrany a rozvoj pracovného práva musí ísť ruka v ruke s rýchlym napredovaním technického pokroku, s účinnými stratégiami rastu zameraných na rastúci počet nových konkurencieschopnejších pracovných miest namiesto udržiavania starých pracovných miest. Problémom sa javí udržanie medzi flexibilitou a sociálnou istotou na trhoch práce. Do stretu sa dostáva záujem zamestnávateľov na vyššom stupni flexibility na trhu práce a záujmom zamestnancov na istote a stabilite zamestnania. Dosiahnutie rovnovážneho stavu, keď ekonomika udržiava vysokú zamestnanosť a ľudia sú motivovaní na získanie potrebných zručností, je ideálnym, ale nie ľahko dosiahnuteľným stavom. Aj napriek nezvratným ekonomickým procesom na národnej ako aj nadnárodnej úrovni sa na platforme Európskej únie ukazuje, že tak ako je z hľadiska budúcnosti neakceptovateľný čisto ochranársky model rozvoja pracovného práva tak isto je neakceptovateľný ďalší rozvoj pracovného práva len podľa predstáv krajného neoliberalizmu, konštatuje H. Barancová.² Na druhej strane umožňuje akceptovanie modelu viac flexibilného pracovného práva, ktorý by nenútil zamestnávateľov uniknúť spod sféry pracovného práva a riešiť základné problémy medzi nimi a zamestnancami obchodnoprávnymi alebo občianskoprávnymi nástrojmi.³ Odmietanie pracovného práva, zo strany zamestnávateľov alebo krajne liberálny budúci vývoj pracovného práva, by mal negatívny vplyv nielen na zamestnancov. Negatívne by pôsobil tiež na voľnu hospodársku súťaž zamestnávateľov. Nerovnosť

² BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 12.

³ Ibidem, s. 13.

východiskových predpokladov pre voľnú hospodársku súťaž by poškodzovala zamestnávateľov.⁴ Praktické javové podoby globalizácie, priame zahraničné investície, offshoring, outsourcing, outstaffing, ako aj diferencovaný vývoj v jednotlivých odvetviach vyvolávajú značné diskusie tak v teoretickej, ako aj v praktickej podobe. Úloha transnacionálnych korporácií ako nositeľov tohto procesu je nespochybniteľná. Vývojom sa však mení nielen ich stratégia, ciele, nástroje, ale aj praktická aplikácia v jednotlivých odvetviach. Sociálne a zamestnanecké dôsledky globalizácie sú obrovské a prejavujú sa nielen v podobe globálneho trhu práce, ale aj v transformácii celého sociálneho modelu. Výsledkom tohto procesu je celý komplex zmien v sociálnej i pracovnej oblasti. Je to výzva nielen pre pracovné právo, ale aj pre právnu vedu, osobitne pre vedu „ekonomického práva“,⁵ ktoré mnohé ekonomické inštitúty globalizácie rozpracovávajú a zakotvujú a mali by to robiť tak, aby to napomáhalo rozumným dopadom fenoménu globalizácie na spoločenskú časť. V súvislosti s vymedzením pojmu „ekonomické právo“ odkazuje L. Balko, na spisbu profesora práva Imricha Karvaša, ktorý poukázal aj na pomer medzi právnym poriadkom v určitej krajine a hospodárstvom. Vo svojom článku „Hospodárstvo a právo“ I. Karvaš napísal: „keďže je hospodárstvo čiastkou sociálneho spoločenstva, podliehajú jeho inštitúcie zmenám. Tieto zmeny môžu byť vyvolané normou alebo v prípade neexistencie normy alebo nemennosti a strnulosti normy samotným vývojom v hospodárstve. Norma môže hospodársku inštitúciu stvoriť, meniť, alebo rušiť.“⁶ To konštatoval profesor Imrich Karvaš, slovenský národohospodár, ktorý bol prvým guvernérom Slovenskej národnej banky pred takmer osemdesiatimi rokmi.

Legalizácia závislej práce a zneužívanie štatútu samostatnej zárobkovo činnnej osoby

Ekonomická prevaha kapitálu, snaha o dosiahnutie nízkych podnikových nákladov a snaha o maximalizáciu zisku determinujú i spôsob realizácie pracovného výkonu a vynútenie, či nevynútenie právnej formy /typu kontraktu/, v ktorej sa bude plniť pracovný výkon. Nielen malí súkromní dodávatelia, ale aj veľké podniky čoraz častejšie pravidelne využívajú samostatne zárobkovo činné osoby. Nie je to problém, pokiaľ sa samostatne zárobkovo činné osoby slobodne rozhodnú súkromne podnikat' na vlastný účet. K motívom na prechod a únik zamestnancov spod sféry pracovného práva patrí snaha o dosiahnutie vyššieho príjmu. Ak však zmena nevyplýva z čisto slobodnej voľby štatútu samostatne zárobkovo činnnej osoby, sociálne riziko sa v praxi presúva z podnikateľa na jednotlivých pracovníkov. Vedie to k zneužívaniu, ktoré siaha od neplatenia príspevkov sociálneho zabezpečenia, cez daňové úniky a deformáciu

⁴ Ibidem, s. 13.

⁵ K pojmu „ekonomické právo“ pozri BALKO L.: „Ekonomické“ právo v perspektívach budúcnosti. In: Právnik, 2008, č. 11, s. 1237 – 1246.

⁶ Pozri KARVAŠ, I.: Hospodárstvo a právo. In: Právny obzor, 1936, č. 1, s. 257 a nasl.

pracovnoprávných vzťahov až po „prácu na čierno“, čo vážne narúša hospodársku súťaž pre skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, mikropodniky, malé a stredné podniky. Samostatne zárobkovo činné osoby sa tiež využívajú na vykrytie výkyvov vo výrobnom procese a nedostatku kvalifikovaných zamestnancov. Najdôležitejší dôvod ich najatia je ich kvalifikácia, znalosti a skúsenosti. Ďalším dôležitým dôvodom je pružnosť personálneho začlenenia do štruktúry výrobného procesu a jednoduchosť jeho skončenie, ako aj snaha o minimalizáciu nákladov na pracovnú silu. Minimalizácia alebo optimalizácia nákladov na pracovnú silu je normálnym ekonomickým javom a analogický sa podoba daňovej optimalizácii. U zamestnávateľov je to predovšetkým snaha byť konkurencieschopným.

Klasický model pracovnoprávných vzťahov postupne nahrádzajú iné spôsoby zabezpečenia pracovnej sily súvisiace jednak so spomínanými globálnymi javmi a trendami trhu práce, ale tiež s existenciou významného prebytku pracovnej sily a nízkeho dopytu po nej. V dôsledku toho sa zamestnávateľ dostáva do neprimeranej silnej pozície a môže si tak vybrať nielen konkrétne osoby na obsadenie pracovnej pozície, ale aj vynútiť právnu formu pracovného výkonu. Podnikateľ, ktorý zamestnáva fyzické osoby v obchodnoprávnom vzťahu sa cíti v tomto vzťahu slobodnejší, bez záväzkov, ktoré by mal, ak by tieto osoby zamestnal v pracovnom pomere, resp. v inom pracovnoprávnom vzťahu. Lacnejšie vyrábať, znamená lacnejšie predávať, aj keď nezaslúžene diskvalifikuje zodpovednejších podnikateľov – zamestnávateľov, ktorí zákon dodržiajú a výkon závislej práce pokrývajú zmluvnými typmi pracovného práva a nie obchodnoprávnymi, či občianskoprávnymi zmluvnými typmi. Nekorektné právne krytie výkonu závislej práce mimo systému zmluvných typov pracovného práva, odhliadnuc od zníženej kvality právnej ochrany osôb vykonávajúcich závislú prácu, má závažné ekonomické následky aj vo vzťahu k štátu, k daňovým poplatníkom, ako aj k verejnému sektoru. Ide predovšetkým o následky spojené s absenciou odvodov do jednotlivých fondov sociálneho poistenia. Preto sa zastreté pracovne pomery považujú za „pohromu“ pre daňový systém a systém sociálneho poistenia každého štátu.⁷ Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 488. plenárnom zasadnutí 20. a 21. marca prijal stanovisko na tému „*Zneužívanie štatútu samostatne zárobkovo činných osôb*“ (*stanovisko z vlastnej iniciatívy, 2013/C 161/03*), ktoré v záveroch konštatuje, že spoľahlivé právne predpisy a definícia zdanlivej samostatnej zárobkovej činnosti by pomohla skutočným samostatne zárobkovo činným osobám a mikropodnikom. Proti zdanlivo samostatnej zárobkovej činnosti treba bojovať lepšou registráciou a monitorovaním skutočného postavenia na trhu

⁷ BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1. 2013 (1. časť); In. Justičná revue, 2013, s. 55.

práce. Hospodárska závislosť od zákazníka (často bývalého zamestnávateľa) naznačuje pokračovanie pracovného pomeru.⁸

Otázka existencie pracovného pomeru a práv a ochrany spojených s týmto štatútom je v ostatných rokoch opäť predmetom záujmu vo viacerých európskych krajinách. Vyplýva to zo značných zmien vo fungovaní podnikateľských subjektoch, ktoré sa prejavujú nárastom externalizácie a výziev na predkladanie ponúk, pričom zákonodarcovia sa viac zameriavajú na potrebu väčšej flexibility a obmedzenia „administratívnej“ záťaže, čo vedie k deregulácii pracovného práva a politiky, ktorej cieľom je odvrátiť sa od „tradičných“ podôb istoty pracovného miesta. Viaceré európske krajiny sa pokúsili vymedziť právne hranice podrobnejším rozpracovaním definície „pracovného pomeru“ na základe rôznych kritérií. Takýto vzťah sa vyznačuje vykonávaním platenej činnosti za odmenu, pričom akýkoľvek zisk z tejto platenej práce patrí zákazníkovi. Medzi dôležité črty v tejto súvislosti patrí skutočnosť, že práca sa vykonáva podľa požiadaviek druhej strany a že zamestnanec musí byť k dispozícii. Patrí sem aj skutočnosť, že odmena je jediným alebo hlavným zdrojom príjmu pre zamestnanca, ktorý zároveň nenesie hospodárske riziko.

Zamestnanci, ktorí sa stali skutočnými samostatne zárobkovo činnými osobami, sú normálnou súčasťou trhu práce a hospodárstva. Podľa odporúčania stanoviska je potrebné sa preto zamyslieť nad tým, ako by mohli využívať výhody spoločných možností, ako je integrácia do jestvujúcich organizácií malých a stredných podnikov, podnikateľských organizácií, komôr a organizácií trhu práce, ako aj začlenenie do rôznych systémov sociálneho zabezpečenia a dôchodkových systémov. V plnej miere by sa tiež mali uplatňovať zásady ochrany zdravia a bezpečnosti na pracovisku a mal by sa im umožniť prístup k inštitúciám odborného vzdelávania.⁹

Pracovnoprávna teória (v našom geopriestore najmä česká a slovenská, pozn. autorky) už pred prijatím legálnej definície dotvárala obraz o tom, aké znaky vytvárajú komplexný pohľad na pojem závislá práca.¹⁰ Slovenský zákonodarca sa pokúsil riešiť tento problém už v roku 2007 kogentným vymedzením pojmu „závislá práca“ priamo v Zákonníku práce. Situácia v hospodárskej praxi sa touto legislatívnou zmenou veľmi nezmenila. Vymedzenie pojmu závislá práca kogentným ustanovením na základe desiatich znakov nebolo najoptimálnejším legislatívnym riešením napriek tomu, že predstavovalo kompromis medzi požiadavkami reprezentatívnych zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov a zástupcov štátu. Hlavným

⁸ Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Zneužívanie štatútu samostatne zárobkovo činnnej osoby“ (stanovisko z vlastnej iniciatívy, 2013/C 161/03), b. 4.

⁹ *Ibidem*, b. 1.5.

¹⁰ Napr. BARANCOVÁ, H.: Možno výkon závislej činnosti uskutočňovať zmluvnými typmi obchodného práva. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 1977, č. 14, s. 97- 101.

nedostatkom tohto vymedzenia bola početnosť kritérií pojmu závislá práca ako aj ich kumulatívna povaha. V súvislosti s novelizáciou Zákonníka práce k 1. januáru 2013 zároveň došlo k zníženiu počtu znakov závislej práce na šesť, ktoré musia byť kumulatívne spojené, čo v konečnom dôsledku znamenalo pre zamestnávateľov zúženie právneho priestoru pre právne pokrytie výkonu závislej práce. Z dôvodu negatívnej praxe, zistenej inšpekciou práce, zo strany zamestnávateľov fiktívnou argumentáciou o nedojednaní mzdy alebo odmeny od 1. marca 2015 došlo k vypusteniu ďalšieho znaku „za mzdu alebo odmenu“ z definície závislej práce.¹¹ Uvedenou zmenou sa posilňuje postavenie inšpekcie práce pri jej kontrolnej činnosti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, keď inšpekcia práce v rámci boja proti nelegálnemu postupu zamestnávateľov pri zisťovaní znakov závislej práce nebude musieť skúmať dojednanie mzdy alebo odmeny. Odplatnosť je jednou z podstatných charakteristík výkonu závislej práce v pracovnom pomere alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu ako záväzkovom súkromnoprávnom osobnom vzťahu, ktorý je synalagmatickým právnym vzťahom. Povinnosť poskytnúť mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu vyplýva z čl. 36 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky, ako aj z ustanovení § 43, § 47, § 118 Zákonníka práce. Právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú tiež odplatnými pracovnoprávnymi vzťahmi. Ak nie je dojednaná mzda alebo odmena ide o porušenie zákona. Domnievame sa, že prax, ktorá bola zameraná spravidla na znižovanie nákladov na zamestnancov, bude aj naďalej pokračovať vo vytesňovaní nákladovo drahých zamestnancov a nahradzovať ich nákladovo prístupnejšou pracovnou silou na základe zmluvného obchodného práva, resp. na základe iných zmlúv občianskeho práva. Prax sa sústreďí na konkrétne pojmové znaky a na ich obchádzanie.¹² Ako poukazuje J. Toman, definícia závislej práce nemôže byť používaná a vykladaná bez nadväznosti na ostatné ustanovenia Zákonníka práce.¹³ Kým legálna definícia pojmu závislá práca tvorí základný konštrukt právnej úpravy v Zákonníku práce, ku ktorému sa viaže predmet pracovného práva – individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. (Lapidárne povedané, na ktoré právne vzťahy sa aplikujú ustanovenia Zákonníka práce – *pozn. autorky*). Ostatné ustanovenia Zákonníka práce im dodávajú, obsah,

¹¹ Definícia závislej práce od 1. 3. 2015 – „Závislá práca je práca vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Pozri k tomu: DOLOBÁČ, M.: Regulácia minimálnej mzdy ako domnelá prekážka rastu zamestnanosti a stierania regionálnych rozdielov. In: BARINKOVÁ, Milena a kol. Regionalizmus v pracovnom práve. 1. vydanie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 114-124. Tiež: ŽUĽOVÁ, J.: Princípy odmeňovania závislej práce vo verejnej správe na Slovensku. In: Cofola 2015. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2015 (v tlači).

¹² TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. Justičná revue, 2008, č. 5, s. 768.

¹³ Ibidem, s.768.

právnú funkčnosť a výkladové naplnenie definície pojmu závislej práce.¹⁴ Objekt a obsahové vymedzenie pracovnoprávných vzťahov zároveň vytvára korpus individuálnych pracovnoprávných vzťahov v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby, čím zároveň ich vymedzuje voči iným súkromno-záväzkovým právnym vzťahom. V uvedenom zmysle možno súhlasne konštatovať s J. Tomanom, že legálna definícia závislej práce nestojí izolovane od ostatného obsahu pracovného práva, ale rozvinutie tejto definície možno nájsť v celom obsahu Zákonníka práce.¹⁵ Kvalitná aplikačná prax, kvalitná kontrolná činnosť inšpekcie práce, či kvalitná výkladová činnosť všeobecných súdov preto nesmie odtrhnúť pojmové znaky závislej práce ustanovené v § 1 ods. 2 Zákonníka práce od ostatných ustanovení, ale musí ich aplikovať s jeho ostatnými ustanoveniami. Zároveň ani Zákonník práce nestojí izolovane v právnom poriadku, preto je nevyhnutné skúmať iné predpisy regulujúce prácu ako sú ustanovenia § 2, § 3 Živnostenského zákona (č. 455/1991 Zb.), ustanovenia § 1 ods. 2 Obchodného zákonníka (č. 513/1991 Zb.) ustanovenia Občianskeho zákonníka (č. 40/1964 Zb.) a Autorského zákona (č. 618/2003 Zb.) a ich vzájomné a dynamické interakcie.¹⁶

Problém nútených živnosti alebo zneužívanie pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru¹⁷ sa stal len vyvrcholením pyramídy nedokonalkej legislatívy, nedostatočnej ingerencie štátu v podobe odpovedajúceho výkonu kontrolnej činnosti narušenia súčasného stavu trhu práce a deformácie pracovnoprávných vzťahov. Pritom primárnym pre posúdenie sa stáva právna kvalifikácia objektu a obsahu právneho vzťahu, ktorý vznikol na základe zmluvy. Aj z praxe iných členských štátov sa ukazuje, že by aj z hospodárskoprávnych hľadísk bolo užitočné, aby také centrálné pojmy ako je pojem závislá práca, pracovný pomer, zamestnanec, či samostatne zárobkovo činná osoba, mohli byť vymedzené taktiež v práve Európskej únie, ale aj mimo nej. Práca, ako samostatná činnosť za účelom dosiahnutia zisku, vykonávaná vo vlastnom mene, nemá byť predmetom pracovnoprávných vzťahov, lebo takáto práca je podľa Obchodného zákonníka podnikanie. Charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu podľa judikatúry Súdneho dvora je okolnosť, že osoba vykonáva plnenia počas určitého času v prospech inej osoby a podľa jej pokynov, za čo ostáva odmenu.¹⁸ V pracovnoprávnom vzťahu je to zamestnávateľ, ktorý riadi priebeh výkonu závislej práce a znáša aj hospodárske riziko spojené s jej výkonom. Základným a najzávažnejším

¹⁴ Podobne: TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. *Justičná revue*, 2008, č. 5, s. 767.

¹⁵ *Ibidem*, s. 768.

¹⁶ Porovnaj: TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. *Justičná revue*, 2008, č. 5, s. 768.

¹⁷ K tomu: ŠVEC, M. a kol.: *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, s. 20.

¹⁸ Pozri rozsudky *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1968:284, bod 17, a *Peterson*, C-544-/11, EU:C:2013:124, bod 30.

definičným znakom závislej práce, ktorý odlišuje pracovnoprávne vzťahy od občianskoprávných a obchodnoprávných, je podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi. Zamestnávateľ je oprávnený dávať zamestnancovi pokyny a zamestnanec je povinný ich rešpektovať. Právny rámec pracovnoprávných zmlúv taktiež vytvára vymedzenie dominantného postavenia zamestnávateľa. Pracovnoprávny vzťah zároveň zakladá záväzok lojality zamestnanca voči zamestnávateľovi. Zamestnávateľ má naproti tomu najmä povinnosť svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli plniť riadne pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku.

Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora môže poskytovateľ služieb stratiť svoje postavenie nezávislého hospodárskeho subjektu, a teda podniku, ak neurčuje svoje postavenie na trhu samostatne, ale plne závisí od svojho zmluvného partnera z dôvodu, že neznáša nijaké finančné a obchodné riziká vyplývajúce z činnosti tohto zmluvného partnera a koná ako pomocník integrovaný do jeho podniku.¹⁹ Postavenie „pracovníka“²⁰ v zmysle práva Únie nemôže ovplyvniť ani skutočnosť, že istá osoba bola z daňových, administratívnych alebo úradných dôvodov najatá ako samostatne zárobkovo činný poskytovateľ služieb, ak táto osoba koná pod vedením svojho zamestnávateľa, pokiaľ ide najmä o jej voľnosť zvoliť si pracovný čas, miesto a obsah svojej práce, ak sa nepodieľa na obchodných rizikách tohto zamestnávateľa a ak je integrovaná do podniku uvedeného zamestnávateľa počas trvania pracovného vzťahu, čím s ním tvorí hospodársku jednotku.²¹

V rámci ustálenej judikatúry, ktorá sa začala formovať na základe veci Albany (C-67/96), Súdny dvor v podstate rozhodol, že i zmluvy, ktoré sa uzatvárajú v rámci kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a zamestnancami s cieľom zlepšiť podmienky zamestnávania a pracovné podmienky, sú vyňaté z pôsobnosti článku 101 ods. 1 Zmluvy o fungovaní EÚ (ďalej ZFEÚ), ktorý stanovuje pravidla hospodárskej súťaže uplatňované na podniky. V tejto súvislosti je vhodné poukázať na rozhodnutie Súdneho dvora, keď holandský vnútroštátny súd vo veci C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden (C- 413/13) sa prostredníctvom svojich dvoch otázok pýta v podstate na to, či sú ustanovenia kolektívnej zmluvy uzavretej medzi združeniami zamestnávateľov na jednej strane a odborovými organizáciami zastupujúcimi zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby na druhej strane, ktoré zakotvujú, že samostatne zárobkovo činným osobám, ktoré na základe zmluvy o poskytovaní služieb vykonávajú pre zamestnávateľa rovnakú prácu ako zamestnanci sa

¹⁹ Pozri v tomto zmysle rozsudok Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784, body 43 a 44.

²⁰ Pojmy „pracovník“ a „zamestnanec“ sa používajú v práve EÚ zameniteľne.

²¹ Pozri rozsudok Allonby, EU:C:2004:18, bod 72; rozsudok Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, bod 36; rozsudok Becu a i., C-22/98, EU:C:1999:419, bod 26.

musí vyplatiť určitá minimálna tarifná odmena, vyňaté z pôsobnosti článku 101 ZFEÚ. Súdny dvor v predmetnej veci rozhodol takto: „Právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že ustanovenie kolektívnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, členov jednej zo zmluvných zamestnaneckých organizácií, ktorí vykonávajú pre zamestnávateľa na základe dohody o poskytovaní služieb rovnakú činnosť ako zamestnanci tohto zamestnávateľa, je vyňaté z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ iba vtedy, ak títo poskytovatelia služieb predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, teda osoby nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii s uvedenými zamestnancami. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby to overil.“

Zamestnanci nie sú podnikateľmi v zmysle pravidiel hospodárskej súťaže EÚ a účelom článku 101 ZFEÚ nebola úprava pracovnoprávných vzťahov. Naopak samostatne zárobkovo činné osoby podľa pravidiel hospodárskej súťaže EÚ podnikateľmi sú. Základný postoj v návrhoch Generálneho advokáta Nilsa Wahla vo veci C-413/13 potvrdzuje, že ustanovenia kolektívnej zmluvy uzavretej medzi združením zamestnávateľov na jednej strane a odborovými organizáciami zastupujúcimi zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby na strane druhej, podľa ktorých musí byť samostatne zárobkovo činným osobám, ktoré na základe dohody o poskytovaní služieb vykonávajú pre zamestnávateľa rovnakú prácu ako zamestnanci, ktorí patria do kolektívnej pracovnej zmluvy, vyplatená určitá minimálna tarifná odmena, patria:

- do pôsobnosti článku 101 Zmluvy o fungovaní EÚ, ak sú uzavreté v záujme a v mene samostatne zárobkovo činných osôb,
- mimo pôsobnosti článku 101 Zmluvy o fungovaní EÚ, ak sú uzavreté v záujme a v mene zamestnancov, ktorých podmienky a pracovné podmienky priamo zlepšujú. Je na vnútroštátnom súde, aby ustálil, či sporné ustanovenia priamo zlepšujú podmienky zamestnávania a pracovné podmienky zamestnancovi tým, že skutočne a účinne zabraňujú sociálnemu dampingu a nejdú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa.²²

Skutočnosť, že nejaké ustanovenie kolektívnej zmluvy stanovuje minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré si so zamestnancami konkurujú vo vzťahu k tomu istému pracovnému miestu, nestačí sama osebe na to, aby sa tieto ustanovenia zahrnuli do kartelových zákonov. Takéto zmluvné ustanovenia musia skutočne slúžiť stanovenému cieľu a ich zámerom nesmie byť pomoc podnikateľom pri obmedzovaní konkurencie medzi nimi. Rozsudky vychádzajúce z právneho rámca USA²³ navyše nabádajú k opatrnosti pri preskúvaní

²² Vec C- 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden, návrhy Generálneho advokáta Nils Wahla prednesené 11. septembra 2014, s. 13

²³ Treba poukázať na to, že akokoľvek je právny rámec EÚ podobný s právnym rámcom USA, nie sú totožné. V rámci právneho poriadku EÚ konkrétne neexistujú žiadne výslovné právne ustanovenia zodpovedajúce ustanoveniam Claytonovho zákona (Clayton Act) alebo Norrisovho-La Guardiiovho zákona (Norris-La Guardia Act),

konania odborových organizácií, ktoré sa snažia o rozšírenie nimi dojednaných pracovných podmienok na ďalšie kategórie pracujúcich osôb, ktoré nie sú zahrnuté do pôsobnosti kolektívnych zmlúv, z hľadiska hospodárskej súťaže.²⁴ Je zrejmé, že na obmedzenie alebo dokonca na odstránenie mzdovej konkurencie medzi zamestnancami prostredníctvom kolektívneho vyjednávania existujú dobré sociálno-ekonomické dôvody.²⁵ Situácia je však odlišná, pokiaľ ide o zmluvy, ktorých cieľom alebo účinkom je obmedzenie alebo odstránenie hospodárskej súťaže medzi podnikateľmi. Postavenie samostatne zárobkovo činných osôb a postavenie zamestnancov je na účely pravidiel hospodárskej súťaže EÚ zásadne odlišné a *ipso facto* ich nemožno stotožňovať.

Vo všeobecnosti je známe, že samostatne zárobkovo činné osoby predstavujú rozsiahlu a rôznorodú skupinu. Niektoré z nich sa možno zámerne rozhodli ponúkať svoje služby v rámci daného právneho režimu, zatiaľ čo iné môžu byť donútené z dôvodu neexistencie stabilnejšej pracovnej príležitosti. To či bude ich vyjednávací sila silnejšia alebo slabšia u iných zákazníkov, závisí od ich zručnosti, schopnosti a reputácie na jednej strane a zároveň od konkrétnych okolností každého prípadu (ako je rozsah a ekonomická sila zákazníka, naliehavosť alebo zložitosť poskytovanej služby, počet ďalších dostupných odborníkov, apod.) na strane druhej. Ide teda o priamy kontrast so zamestnancami, ktorých postavenie pri vyjednávaní pracovných podmienok so zamestnávateľmi sa tradične považuje za asymetrické, pretože ponuka práce je vo všetkých moderných západných spoločnostiach vyššia ako dopyt. Samotná skutočnosť, že niektoré samostatne zárobkovo činné osoby sa môžu ocitnúť v situácii, ktorá má z ekonomického hľadiska určité charakteristické znaky spoločné so zamestnancami, neodôvodňuje *a priori* stotožnenie obidvoch kategórií. Postaveniu samostatne zárobkovo činných osôb je teda prinajmenšom v porovnaní so zamestnancami vlastné, že samostatne zárobkovo činné osoby požívajú väčšiu nezávislosť a flexibilitu. Na oplátku však musia nevyhnutne znášať väčšie ekonomické rizika a často sa nachádzajú vo viacerých nestabilných a neistých pracovných

ktoré povoľujú výslovnú výnimku z kartelových zákonov pre „odborové organizácie, ak konajú vo svojom vlastnom záujme a nespájajú sa s nepracovnými skupinami“.

²⁴ Vo veci *Allen Bradley Co. v. Local Union no. 3* však US Supreme Court zdôraznil, že Shermanov zákon nedovoľuje odborovým organizáciám, aby „pomáhali nepracovným skupinám vytvárať obchodné monopoly a kontrolovať uvádzanie tovarov a služieb na trh“. Vo veci *United Mine Workers v. Pennington* navyše US Supreme Court tiež konštatoval, že „odborová organizácia príde o svoju výnimku z kartelových zákonov, ak sa jednoznačne preukáže, že sa dohodla s jednou skupinou zamestnávateľov, že sa zavedie určitá mzdová stupnica pre ostatné subjekty vyjednávania. ... To platí aj napriek tomu, že funkciou odborovej organizácie v danom systéme je usilovať sa o zabezpečenie rovnakej mzdy, pracovného času či ďalších podmienok zamestnávania u zvyšných zamestnávateľov v rámci daného priemyslového odvetvia“.

²⁵ Všeobecne sa totiž vychádza z toho, že kolektívne vyjednávanie nielen pomáha zamestnancom a zamestnávateľom dosiahnuť vyvážený a vzájomne prijateľný výsledok, ale má tiež pozitívne účinky na spoločnosť ako celok. Ako zdôraznil generálny advokát Jacobs vo veci *Albany*, je všeobecne uznávané, že „kolektívne zmluvy medzi vedením a zamestnancami predchádzajú nákladným pracovným konfliktom, znižujú transakčné náklady prostredníctvom kolektívneho a pravidlám podliehajúceho vyjednávacieho postupu a podporujú predvídateľnosť a transparentnosť“ (C-67/96, EU:C:1999:28, body 181 a 232).

vzt'ahoch.²⁶ Niektoré samostatne zárobkovo činné osoby môžu využívať nezávislosť, pokiaľ ide o to, kedy, kde a ako budú vykonávať zverené úlohy, len vo veľmi malej miere. Môžu mať tiež pomerne slabú rokovaciu pozíciu, a to najmä pokiaľ ide o odmeny a pracovné podmienky. To platí najmä v prípade „nepravých samostatne zárobkovo činných osôb“; t. j. zamestnancov, ktorí sa tvária ako samostatne zárobkovo činné osoby, aby sa zabránilo použitiu niektorých osobitných právnych predpisov (napr. pracovnoprávných alebo daňovoprávných), ktoré zamestnávateľ považuje za nevýhodné. Ďalším príkladom je prípad samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré sú ekonomicky závislé na jedinom (alebo hlavnom) zákazníkovi.²⁷ Istá časť samostatne zárobkovo činných osôb tvorí „tzv. pružnú vrstvu pracovnej sily“ vyznačujúcu sa zamestnaneckými vzt'ahmi s nízkou stabilitou, ktoré sa v čase hospodárskeho poklesu môžu rýchle rozvíjať, aby sa znovu nadviazali, len čo sa začne objavovať perspektíva rastu. Priznávame, že v dnešnom hospodárstve je rozdiel medzi tradičnými kategóriami zamestnancov a samostatne zárobkovo činnými osobami občas nejasný. Všetky tieto aspekty sú zdá sa úzko prepojené. Ako sme poukázali vyššie Súdny dvor už však musel skúmať určité prípady, v ktorých pracovný pomer medzi dvoma fyzickými osobami (alebo jednou fyzickou osobou a jednou právnickou osobou) nepatrí z dôvodu svojich špecifických znakov jednoznačne do jednej ani do druhej kategórie. Podľa názoru generálneho advokáta N. Wahla potrebujú jednotlivci a podniky, nehovoriac o vnútroštátnych správnych orgánoch a súdoch, právny predpis s jednoznačným významom a predvídateľnou pôsobnosťou. Rozdiel medzi zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami je vcelku pomerne jednoznačný, a preto je možné, aby akýkoľvek orgán, ktorý bude k tomu vyzvaný, rozhodol s primeranou mierou istoty, kedy zmluva uzavretá určitou skupinou pracujúcich osôb patrí do pôsobnosti článku 101 ZFEÚ a kedy nie.²⁸ Otázkou je, prečo slovenský zákonodarca prostredníctvom dostatočnej regulácie nedbá viac o tento problém. V pomeroch Slovenskej republiky naopak každá snaha o legislatívne ohraničenie medzi závislou nesamostatnou činnosťou a činnosťou samostatne zárobkovo činné osoby, najmä podnikateľská prax vníma negatívne.

Prezumpcia pracovného pomeru

V súvislosti s posudzovaním podstatných znakov závislej práce viaceré vnútroštátne právne úpravy členských krajín uľahčujú zamestnancovi v prípadnom spore uniesť bremeno

²⁶ Vec C- 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden, návrhy Generálneho advokáta Nils Wahla prednesené 11. septembra 2014, s. 16.

²⁷ V tomto zmysle pozri zelenú knihu Európskej komisie „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia, KOM(2006) 708, v konečnom znení, s. 10- 12.

²⁸ Vec C- 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden, návrhy Generálneho advokáta Nils Wahla prednesené 11. septembra 2014, s. 16.

o určení existencie pracovného pomeru. K spôsobom uľahčenia dôkazného bremena ako aj uľahčenia verifikovania sudcu pri identifikácii právneho vzťahu patri prezumpcia – domnienka existencie pracovného pomeru.

Podľa Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru dobrým príkladom je model z Malty, ktorý sa veľmi osvedčil. Pri posudzovaní štatútu osoby, ktorá je formálne samostatne zárobkovo činná a na prvý pohľad sa nepovažuje za zamestnanca, sa bude/môže vychádzať z predpokladu, že pracovný pomer existuje a že príjemca služby je zamestnávateľom, ak je v súvislosti s osobou vykonávajúcou prácu splnených aspoň päť z nasledujúcich kritérií:

- minimálne 75 % príjmu tejto osoby za obdobie jedného roka závisí od jediného príjemcu poskytovaných služieb;
- táto osoba závisí od jediného príjemcu poskytovaných služieb, pokiaľ ide o určenie náplne, miesta a spôsobu výkonu pridelenej práce;
- pri výkone práce používa zariadenia, nástroje alebo materiál, ktorý poskytuje príjemca služby;
- pri výkone práce nesmie ako náhradu za seba využívať iné osoby ako subdodávateľov;
- je súčasťou štruktúry výrobného procesu, pracovnej organizácie alebo hierarchie podniku či inej organizácie;
- činnosť tejto osoby je ústredným prvkom v rámci organizácie a dosahovania cieľov príjemcu služby;
- vykonáva podobné úlohy ako existujúci zamestnanci alebo, v prípade využívania externých zdrojov (outsourcingu), vykonáva podobné úlohy ako predtým vykonávali zamestnanci.²⁹

Prezumpcia existencie pracovného pomeru má rovnako zásadný význam pri zvýšení právnej istoty zamestnanca a jeho pracovnoprávnej ochrany, keďže jej zavedením sa presúva riziko preukázania neexistencie pracovného pomeru na zamestnávateľa. Slovenska republika doteraz nezakotvuje tento inštitút. Prezumpcia pracovného pomeru sa javí aj pre potreby slovenského pracovného práva ako vhodný nástroj zvýšenia právnej istoty zamestnancov, vyvrátiteľná v prípadnom spore, v ktorom dôkazné bremeno by bolo na strane zamestnávateľa.

Záver

Niekoľkoročné skúsenosti z aplikačnej praxe ukazujú, že správne vymedzenie pojmu nesamostatná - závislá práca a pojmu samostatná zárobková činnosť má pre ekonomiku každej krajiny podstatný význam. Riešenie zvolené slovenským zákonodarcom na zníženie počtu

²⁹ Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Zneužívanie štatútu samostatne zárobkovo činnnej osoby“ (stanovisko z vlastnej iniciatívy, 2013/C 161/03).

„zdanlivých zamestnancov“ definovaním pojmu „závislá práca“ nie je jediné možné riešenie. V rámci právnych úprav členských štátov EÚ možno identifikovať aj alternatívne spôsoby riešenia uvedeného problému, ktoré majú podobu jednak ekonomických a jednak právnych nástrojov. Domnievame sa, že práve týmto spôsobom je potrebné orientovať pracovnoprávnu legislatívu pre 21. storočie, obzvlášť na dohodu sociálnych partnerov a širší konsenzus v spoločnosti. Domnievam sa tiež, že podpora sociálneho zmieru a zavedenie systému sociálnej ochrany, ktorý je spravodlivý pre všetkých občanov, patrí v každej modernej spoločnosti medzi najvýznamnejšie ciele. Existencia sociálneho zmieru, budovanie lojality zamestnancov voči zamestnávateľom nie sú frázy, ale model konkurenčných výhod napomáhajúcim spoločnostiam na hospodárskom trhu.³⁰ Pojem závislej práce, pracovný pomer, zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, atď. je mimoriadne významný nielen pre oblasť pracovného práva, ale aj z hľadiska zmluvného obchodného práva, z hľadiska daňového systému ako aj z hľadiska systému sociálneho poistenia. Z naznačených problémov vyplýva rastúca potreba vypracovať a prijať také ekonomické a legislatívne opatrenia, ktoré by precíznejšie umožňovali rozlišovať medzi zákonnými formami samostatnej zárobkovej činnosti a podvodnými praktikami, ktorých cieľom je vyhýbať sa povinnostiam a obchádzať pracovné právo a iné právne predpisy. Ukazuje sa, že aj na úrovni EÚ by bolo užitočné prijať normy, ktoré by identifikovali pojem pracovný pomer alebo pojem zamestnanec s jednoznačným významom a predvídateľnou pôsobnosťou tak, aby v jednotlivých členských štátoch časť pracujúcich nebola nedobrovoľne vyňatá spod pracovnoprávnej a sociálnej ochrany. Opačný výklad by popieral i samotnú súkromnoprávnu podstatu zmluvného pracovného práva.

Zoznam literatúry:

1. BALKO, L.: „Ekonomické“ právo v perspektívach budúcnosti. In: Právnik, 2008, č. 11, s. 1237 – 1246.
2. BARANCOVÁ, H.: Možno výkon závislej činnosti uskutočňovať zmluvnými typmi obchodného práva. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 1977, č. 14, s. 97- 101 .
3. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 374 s.
4. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1. 2013 (1. časť); In. Justičná revue, 2013, s.55.

³⁰ K podobným záverom pozri : ŠVEC M. a kol.: Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, 122 s. Taktiež: TOMAN, J. Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 390 s.

5. DOLOBÁČ, M.: Regulácia minimálnej mzdy ako domnelá prekážka rastu zamestnanosti a stierania regionálnych rozdielov. In: BARINKOVÁ, Milena a kol. Regionalizmus v pracovnom práve. 1. vydanie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 114-124.
6. KARVAŠ, I. Hospodárstvo a právo. In: Právny obzor, 1936, č. 1, s. 257 a nasl
7. ŠVEC M. a kol.: Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, 122 s.
8. TOMAN, J. Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 390 s.
9. TOMAN, J. Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. Justičná revue, 2008, č. 5, s. 768.
10. ŽUĽOVÁ, J.: Princípy odmeňovania závislej práce vo verejnej správe na Slovensku. In: Cofola 2015. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2015 (v tlači).

Kontakt:

eva.janicova@upjs.sk

ZNEUŽITIE PRÁVA V PRACOVNOM PRÁVE Z POHLEDU ROZHODOVACEJ ČINNOSTI SLOVENSKÝCH SÚDOV

Mgr. Martina Kovalčíková, PhD.

Abstrakt

Zneužitie práva ako inštitút je v pracovnom práve upravené v súvislosti so zásadami pracovného práva, ktoré sú definované ako vedúce idey, na ktorých je to ktoré právne odvetvie postavené. Pomáhajú pri interpretácii právnej normy, pri objasnení jej účelu a obsahu. Obsahom pracovnoprávných vzťahov sú práva a povinnosti ich účastníkov. Požiadavkou zákonodarcu je, aby výkon týchto práv a povinností nebol zneužívaný na škodu niektorého z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Pri nerešpektovaní tejto požiadavky dochádza k deformácii vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Pre odstránenie tejto deformácie je niekedy potrebný zásah orgánu, ktorý je oprávnený rozhodnúť spor medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu.

Úvod

Založením pracovného pomeru nevzniká pre zamestnávateľa len oprávnenie požadovať výkon pridelenej práce od zamestnanca a zamestnancovi právo na mzdu za vykonanú prácu, ale vzniká tým komplex viacerých práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, z kolektívnej zmluvy a z ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov. Pokiaľ sa výkon práv a povinností nerealizuje v súlade s požiadavkami právneho poriadku a spoločenského spolužitia dochádza k určitej deformácii vzťahu. Deformácia spočíva v narušení očakávanej korektnosti, ktorá bola založená spolu so založením pracovného pomeru a pri jej založení bol predpoklad, že pretrvá až do korektného skončenia pracovného pomeru. Zvlášť citlivo je potrebné posudzovať skutočnosť, ak niektorá zo strán pracovnoprávneho vzťahu naruší korektnosť, tým že zneužije výkon práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Okrem zakotvenia zásady zákazu zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce bližšie túto zásadu nekonkretizuje. Teória práva vymedzuje, že pri zneužití práva ide o výkon, o realizáciu subjektívneho práva takým spôsobom, ktoré nie je v súlade so zákonnou úpravou. V podstate ide o protiprávny úkon, ktorý spočíva vo výkone subjektívneho práva nedovoleným spôsobom.¹ Teória poukazuje na skutočnosť, že úmysel spôsobiť škodu druhému účastníkovi vzťahu je určujúcim faktorom pre posúdenie, že ide o zneužitie práva. Osobitne v prípade šikany ako osobitného spôsobu zneužitia práva. Zákaz

¹ BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 45.

nespôsobiť škodu pri výkone práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch je súčasťou zakotvenia uvedenej zásady v Zákonníku práce či už v Základných zásadách alebo v ustanovení § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Aj napriek teoretickému rozboru a vymedzeniu určitých charakteristických prvkov zákazu zneužitia práva, je nesmierne zložité určiť, kedy je právo vykonané spôsobom, ktorý zákon nepovoľuje.

Súdy Slovenskej republiky sa neraz vo svojich rozhodnutiach opierajú nielen o všeobecne platné právne zásady, ale aj o zásady platné pre to ktoré právne odvetvie. V mnohých prípadoch, predovšetkým, keď je potrebné objasniť účel a zmysel právnej normy, využívajú súdy zásady príslušného právneho odvetvia a ústavné zásady. I napriek skutočnosti, že v Slovenskej republike nie sú pracovnoprávne súdy a pracovnoprávne spory spadajú pod občianskoprávnu agendu, súdy Slovenskej republiky využívajú možnosť aplikácie zásad platných pre pracovné právo. Niektoré zásady sú zakotvené vo všeobecnom právnom predpise, iné sú formulované právnou teóriou. Súdy Slovenskej republiky sú pri rozhodovaní povinní rešpektovať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony a zákony. Pri hodnotení dôkazov však využívajú úvahu, ktorá nepredstavuje svojvôľu, ale zložitý myšlienkový postup, ktorým by sa mali dopracovať k správne rozhodnutiu o merite veci.

Článok sa preto zameriava na skúmanie rozhodovacej činnosti slovenských súdov pri aplikácii zásady zákazu zneužitia práva pri rozhodovaní pracovnoprávných sporov.

Zneužitie práva v pracovnom práve

Ak urobíme malý „exkurz“ do problematiky inštitútu zneužitia práva v pracovnom práve a jeho ukotvenia je nepochybné, že sa s ním stretávame už v Základných zásadách zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, kde je tento inštitút upravený ako jedna zo zásad platná pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Z hľadiska systematiky je uvedená zásada predmetom článku 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zaradená za článkom upravujúcim zásadu nediskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. V článku 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce je upravená zásada zmluvnosti v pracovnom práve spolu so zásadou konania v súlade s dobrými mravmi, ktorá je ďalej za bodkočiarkou doplnená práve inštitútom zákazu zneužitia práva. Obsahom každého pracovnoprávneho vzťahu sú určité práva a povinnosti. Požiadavkou zákonodarcu je, aby ich výkon bol v súlade s dobrými mravmi. Samotný pojem dobré mravy zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce ani iný všeobecne záväzný právny predpis nevymedzuje. Aplikovať dobré mravy je možné len vtedy, ak tak právna norma prikazuje alebo dovoľuje.² Pri výkone práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je potrebné okrem rešpektovania

² TOMAN J.: Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2014, s. 62.

dobrých mravov, prihliadať aj na to, aby nedochádzalo k výkonu takým spôsobom, ktorý spočíva v ich zneužití na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Bližšie však nie je špecifikované čo je zneužitím na škodu druhého účastníka. Pre výkon práva je nesmierne zložité určiť, kedy už ide o taký výkon, ktorým sa druhému účastníkovi spôsobuje škoda. Samotná teória ustanovuje, že spôsobenie škody je určujúcim faktorom pre posúdenie, či ide o zneužitie práva.³ Okrem prípadov šikany, ako osobitnej formy zneužitia práva, teória práva neustanovuje v akej forme má byť škoda spôsobená. V prípade šikany je spôsobenie materiálnej škody jej pojmovým znakom.

Zneužitie práva je zakotvené aj v paragrafovom znení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 3 s obdobným obsahovým vymedzením ako v prípade úpravy obsiahnutej v článku 2 Základných zásad. V uvedenom ustanovení je riešená aj otázka zákazu diskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu, ochrana súkromia zamestnanca, ochrana oznamovateľa protispoločenskej činnosti. Ani v tomto ustanovení priamo nevymedzuje, resp. nepodáva charakteristiku zneužitia práva. Ustanovuje tu právne prostriedky ochrany proti osobe, ktorá sa dopustila porušenia. Okrem možnosti podať sťažnosť, sa môže osoba, ktorá bola objektom zneužitia práva, domáhať ochrany na súde v súlade s ustanoveniami zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Z uvedeného vyplýva, že aj pre prípady zneužitia práva je možné využiť jednotlivé druhy žalôb (zdržovacia, satisfakčná, reštitučná), prípadne požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy. Z toho by bolo možné vyvodit' aj obdobný postup súdov pri rozhodovaní o porušení zákazu zneužitia práva.

Zneužitie práva a porušenie zásady nediskriminácie

Na prvý pohľad možno konštatovať, že ide o dve zásady pracovného práva, ktoré si navzájom konkurujú. V Základných zásadách zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sú uvedené zásady upravené v samostatných článkoch, ale v paragrafovom znení sú upravené spoločne v ustanovení § 13 Zákonníka práce. Na porovnanie v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) nie je zneužitie práva spomenuté ako forma diskriminačného konania, aj keď podľa ustanovenia § 13 ods. 5 Zákonníka práce je možné sa v prípade zneužitia práva obrátiť na súd a domáhať sa ochrany podľa tohto zákona. Z pohľadu Zákonníka práce ich

³ Bližšie pozri: LAZAR, J.: Inštitút zákazu zneužitia subjektívnych práv v systéme súkromného práva. In Zákaz zneužitia práva = Verbot des Rechtsmissbrauchs: VI. Lubyho právnické dni: medzinárodná vedecká konferencia Omšenie 20. a 21. september 2000, Bratislava: Iura Edition, 2001, s. 21 – 50.

možno chápať ako dve samostatné nezávislé zásady. Ako sa k týmto zásadám stavajú slovenské súdy v rámci svojej rozhodovacej činnosti?

Súdy Slovenskej republiky v rámci svojej činnosti prejednávajú pracovnoprávne spory týkajúce sa určenia či zo strany zamestnávateľa došlo k diskriminačnému konaniu. V žalobe, predovšetkým v jej odôvodnení navrhovateľa častokrát poukazujú na šikanu v pracovnom pomere. Šikanu súčasné znenie zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce priamo nerieši. Teóriou pracovného práva je považovaná za osobitný druh zneužitia práva. Osobitosť spočíva v prítomnosti dvoch charakteristických znakov, a to spôsobenie materiálnej škody a kvalifikovaný úmysel konajúceho subjektu smerujúci k spôsobeniu škody.⁴ V rozhodnutí Okresného súdu v Nitre sp. zn. 7Co/251/2005 požadovala navrhovateľka, aby ju zamestnávateľ neobmedzoval v pracovnoprávnom vzťahu. K tomu požadovala aj náhradu nemajetkovej ujmy. Navrhovateľka tvrdila, že zamestnávateľ s ňou zaobchádzal menej priaznivo ako s inými zamestnancami. Namietala porušenie zásady zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Poukázala na zhoršenie vzťahov na pracovisku po tom čo sa vrátila z kúpeľnej liečby a na jej šikanovanie a prenasledovanie za to, že podala na nadriadených niekoľko sťažností. Šikanovanie spočívalo v tom, že nedostávala informácie, ktoré boli potrebné k plneniu jej pracovných povinností, že nemala prístup k dokumentom potrebným k plneniu pracovných úloh, že na pokyn nadriadených nemali ostatní zamestnanci s ňou komunikovať. Súd sa zaoberal otázkou porušenia zákazu diskriminácie nakoľko samotná navrhovateľka a jej právna zástupkyňa namietali porušenie zákazu diskriminácie. Okrajovo súd skúmal aj otázku zákazu zneužitia práva, vzhľadom na skutočnosť, že navrhovateľka v žalobe aj pri výpovediach poukázala na šikanózne konanie zamestnávateľa. Navrhovateľka však svojimi tvrdeniami, ktoré boli v značnej miere subjektívnej povahy, nepreukázala v dostatočnej miere naplnenie skutkovej podstaty porušenia zákazu diskriminácie, a teda ani zneužitia práva vo forme šikany.

Zneužitie práva je upravené v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce nielen v Základných zásadách ale aj v ustanovení § 13, v ktorom sa rieši aj otázka zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Ako uviedol súd vo svojom odôvodnení rozhodnutia ustanovenie § 13 Zákonníka práce „*platí pre oblasť pracovnoprávných vzťahov*“. Preto možno konštatovať, že postup súdu a úvahy, ktorými sa pri rozhodovaní riadil, možno uplatniť aj pre rozhodovanie či došlo k porušeniu zásady zákazu zneužitia práva. Keďže na pracovisku sa paralelne popri pracovnoprávných vzťahoch rozvíjajú aj iné vzťahy, je potrebné aj v prípade posudzovania zneužitia práva, prísne oddelene posudzovať správanie sa medzi účastníkmi v rámci plnenia pracovných povinností a správanie sa medzi účastníkmi, ku ktorému dochádza

⁴ BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 46.

mimo plnenia pracovných povinností. Súd v tejto veci konštatoval, „*že nemôže byť porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ani zneužitia práva) skutočnosť, že nadriadený si s niektorým zamestnancom tyká a s iným nie, že aj nadriadený má právo urobiť si názor na iného zamestnanca a že má právo rozhodnúť sa ako sa bude k podriadenému správať mimo pracovných povinností.*“ Z hodnotenia dôkazov, ktoré vykonal súd vyplynulo, že subjektívne tvrdenia žalujúcej strany nie sú postačujúce pre rozhodnutie o tom, že medzi účastníkmi došlo k zneužitiu práva. V takýchto prípadoch nebude postačujúce ak žalobca len uvedie skutočnosti, ktoré sa jemu javia, že došlo k porušeniu zásady zákazu zneužitia práva. Bude potrebné označiť prípadných svedkov, prípadne pripojiť všetky listinné dôkazy (napr. uložené opatrenia; listiny, ktorých obsahom bude vzájomná komunikácia medzi účastníkmi vzťahu, prípadne podané sťažnosti). Aj keď v danom prípade sa priamo neriešila šikana, vzhľadom na systematické začlenenie v ustanovení § 13 Zákonníka práce, bude potrebné, aby aj v prípade zneužitia práva existoval na strane konajúcej osoby kvalifikovaný úmysel a konanie smerujúce k poškodeniu druhého účastníka v jeho pracovnom postavení. Za také konanie nemožno považovať konanie zamestnávateľa, ktorý vzhľadom na nedostatky vo výkone pracovných povinností zo strany zamestnanca prijme opatrenia, ktoré by tieto nedostatky mali odstrániť. Dokonca za porušenie zákazu zneužitia práva by nebolo možné považovať ani oprávnené skončenie pracovného pomeru založeného na predchádzajúcich nedostatkoch v práci zamestnanca. V danom prípade súd za pomoci zásady zákazu diskriminácie sformuloval určité hlavné body a postupy pri rozhodovaní či došlo ku konaniam, ktoré sú upravené v ustanovení § 13 Zákonníka práce.

V niektorých prípadoch je na prvostupňový súd doručený návrh na začatie konania, v ktorom žalobca požaduje, aby sa žalovaný zdržal konania, ktorým porušuje zásadu nediskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu a v súlade s tým požaduje náhradu nemajetkovej ujmy. V priebehu konania však súd zo skutočností, ktoré boli preukázané v rámci vykonaného dokazovania ako keby preformuloval skutok z porušenia zákazu nediskriminácie na porušenie zákazu zneužitia práva. Uvedený postup možno badať v rozhodnutí Okresného súdu Dolný Kubín, sp. zn. 5C/107/2004. Žalobca sa domáhal ochrany práv pred diskrimináciou a náhrady nemajetkovej ujmy. Vo svojej žalobe požadoval, aby jeho zamestnávateľ upustil od nerovnakého zaobchádzania v porovnaní s ostatnými pedagogickými pracovníkmi školy, aby upustil od nariadenia písomnej prípravy na hodinu telesnej výchovy a aby upustil od vyžadovania polročného hodnotenia práce. Žalobca na podporu svojich tvrdení uviedol, že diskriminačné konanie pociťuje v tom, že mu zástupca riaditeľa školy nariadil vykonávať písomnú prípravu na hodiny telesnej výchovy ako začínajúcemu pedagógovi, hoci žalobca má už 15 ročnú pedagogickú prax. Poukázal pritom na rozpor s pracovným poriadkom. Zástupca riaditeľa školy mu vytykal zlý

výkon dozornej činnosti, keď neoznámil vedeniu školy vznik škvŕny o veľkosti 3x2 cm. Takéto konanie považoval žalobca voči jeho osobe za ponižujúce aj vzhľadom na tú skutočnosť, že takéto informácie vedenie školy nepožadovalo a ani nepožaduje od žiadneho pedagogického pracovníka. Ďalej žalobca uviedol, že zástupca riaditeľa školy vykonával hospitácie v rozpore s metodickými pokynmi a nariadil mu vykonávať polročné hodnotenie práce. Uvedené skutočnosti boli predmetom viacerých sťažností, ktoré žalobca smeroval riaditeľovi školy. Ani po podaných sťažnostiach nedošlo k odstráneniu uvedeného konania. Naopak podanie sťažnosti vyústilo do odňatia osobného ohodnotenia nielen u žalobcu, ale aj u ostatných učiteľov telesnej výchovy.

Na základe uvedeného prípadu a postupu rozhodovacej činnosti súdu možno konštatovať, že skutočnosti svedčiace zneužitiu práva v pracovnoprávných vzťahoch prispeli v značnej miere k sformulovaniu záveru o porušení zákazu nediskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Súd sám, iniciatívne sa oprel o zásadu zneužitia práva. Samotný žalobca vo svojej žalobe a ani v jej odôvodnení nepoukázal na porušenie zákazu zneužitia práva. Keďže súd je viazaný petitom uvedeným v podanej žalobe, nemohol preklasifikovať namietané konanie na porušenie zásady zákazu zneužitia práva. Z vykonaného dokazovania a z úvah, ktorými sa súd riadil pri rozhodovaní, nemožno vyvodit' jednoznačný záver či zneužitie práva považoval za osobitnú formu diskriminačného konania. Podľa ustanovenia § 13 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinného do 1. 7. 2004 mal žalovaný preukázať, že k porušeniu zásady nediskriminácie nedošlo. V súčasnosti platný a účinný zákon č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou požaduje, aby žalovaný preukázal neporušenie zásady nediskriminácie, v prípade že žalobca uviedol skutočnosti svedčiace porušeniu zákazu nerovnakého zaobchádzania. Tvrdenia o porušení zákazu diskriminácie a v jej rámci aj zneužitia práva boli v dostatočnej miere žalobcom preukázané a podporené aj vhodne zvolenými dôkaznými prostriedkami (predchádzajúce sťažnosti na porušenie zásady nediskriminácie; výpovede svedkov). Súd v prejednávanom prípade nepopieral zamestnávateľovo právo prijímať opatrenia, ktorými organizačne riadi priebeh vyučovacieho procesu, avšak je potrebné, aby k ich prijatiu existovali rozumné a legitímne ciele. Za legitímny cieľ nemožno považovať svojvôľu alebo pomstu za to, že sa zamestnanec snaží zákonným spôsobom uplatniť si svoje práva. V prejednávanom prípade bol prítomný úmysel konajúcej osoby (vedenia školy) smerujúci k spôsobeniu škody u žalobcu a u ostatných učiteľov telesnej výchovy. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že úmysel spôsobiť škodu spočíval v snahe vedenia školy prijatými opatreniami dostať žalobcu a ostatných učiteľov telesnej výchovy pod určitý psychický tlak.

V súlade s vtedy platným a účinným znením ustanovenia § 13 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (znenie účinné do 1. 7. 2004), žalobca požadoval i náhradu nemajetkovej ujmy. Túto náhradu súd nepriznal z dôvodu, že samotné konanie a odsúdenie protizákonného konania žalovaného považoval súd za primerané a postačujúce. K jej nepriznaniu prispela aj skutočnosť, že došlo k zmene vedenia, ktoré upustilo od opatrení, ktoré boli zavedené predchádzajúcim vedením. Súd poukázal, že skúmať možnosť priznania náhrady nemajetkovej ujmy môže len vo vzťahu ku konaniam, ktoré boli v petite označené ako konania porušujúce zákaz diskriminácie a nie vo vzťahu ku konaniam, ktoré boli obsahom odôvodnenia žaloby a ktoré boli tvrdené v priebehu konania. Bez ohľadu na výmenu vedenia školy, nebola náhrada nemajetkovej ujmy prisúdená aj z toho dôvodu, že reálne nedošlo ku kontrole plnenia uložených opatrení. V súčasnosti náhradu nemajetkovej ujmy upravuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a je ju možné, vzhľadom na odkaz uvedený v ustanovení § 13 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, požadovať aj v prípade porušenia zákazu zneužitia práva.

V rozhodnutí Okresného súdu v Prievidzi sp. zn. 15C/41/2004, navrhovateľ požadoval, aby bolo určené, že došlo k jeho diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch. V priebehu trvania jeho pracovného pomeru k zamestnávateľovi došlo k zmene právnej úpravy, ktorá mala dosah aj na pracovnoprávne vzťahy na pracovisku. Zmena si vyžiadala pokrytie čo najviac vzniknutých štátnozamestnaneckých vzťahov zamestnancami s vysokoškolským vzdelaním. Navrhovateľ si v tom čase zvyšoval kvalifikáciu, aby získal potrebné vysokoškolské vzdelanie, preto uzatvoril so zamestnávateľom dohodu o zvyšovaní kvalifikácie. Zamestnávateľ vytvoril ponuky prác a snažil sa ponúknuť navrhovateľovi prácu, ktorá zodpovedala jeho kvalifikácii a odbornosti. Navrhovateľ tvrdil, že zamestnávateľ mu neponúkol pre neho vhodnú prácu, pretože nerešpektoval jeho osobitný odborný predpoklad, ktorým bola spôsobilosť na verejné obstarávanie. Poukázal na túto skutočnosť a očakával, že mu zamestnávateľ ponúkne pracovnú pozíciu, ktorá okrajovo súvisela s problematikou verejného obstarávania. Táto pozícia mu však nebola ponúknutá a toto konanie zamestnávateľa považoval za diskriminačné.

Súd sa pri rozhodovaní oprel o ustanovenie § 13 Zákonníka práce platné a účinné do 1. 7. 2004. Poukázal, že *„citované ustanovenia zakotvujú zásadu, podľa ktorej výkon práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch musí byť v súlade s dobrými mravmi a že nikto nesmie svoje práva a povinnosti zneužívať sledujúc úmysel poškodiť druhého účastníka vzťahu. Teda zásadu zákazu zneužitia práva. Vo svojom odôvodnení uvádza, že zneužitie práva môže mať podobu šikanovania zamestnanca vo forme vybavovania si rôznych osobných účtov alebo až v ponižovaní ľudskej dôstojnosti rôzneho charakteru“.*

V prejednávanom prípade si možno všimnúť, že súd sám iniciatívne posudzoval správanie sa zamestnávateľa podľa zásady zákazu zneužitia práva, hoci žaloba znela na určenie či išlo o diskriminačné konanie. Možno tak dôvodiť preto, že súd označil ustanovenie § 13 Zákonníka práce za ustanovenie zakotvujúce zásadu zákazu zneužitia práva. Diskrimináciu, ako aj ostatné tu upravené konania, potom považuje za obsahovú súčasť zásady zneužitia práva. Opätovne treba zdôrazniť, že tvrdenia založené na subjektívnych pocitoch osoby, ktorá sa cíti byť poškodená na svojich právach nemôžu byť podkladom pre rozhodnutie, že došlo ku konaniu v podobe zneužitia práva. Tak to bolo aj v tomto prípade. Aj keď konanie zamestnávateľa vykazovalo určité nedostatky, ktoré je potrebné pripísať zmenám, ktoré si vyžiadala nová právna úprava, prijaté organizačné a personálne opatrenia nepovažoval súd za diskriminačné alebo za svojvôľu zo strany zamestnávateľa s cieľom poškodiť niektorých zamestnancov. Považoval ich za objektívne dôvody, ktoré odôvodňovali zvolený postup zamestnávateľa a je ich potrebné považovať za súladné so zákonnou úpravou. Za zneužitie práva nebolo klasifikované ani konanie zamestnávateľa, ktorý vzhľadom na vyšší počet vhodných záujemcov, obsadil pracovné pozície zamestnancami, ktorí sa mu na základe kvalifikácie a odbornosti javil ako perspektívnejší.

Zneužitie práva pri skončení pracovného pomeru

Z rozhodovacej činnosti súdov Slovenskej republiky možno konštatovať, že zásada zákazu zneužitia práva je v značnej miere využívaná pri rozhodovaní prípadov týkajúcich sa určenia či skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je platné.

V prípade, ktorý rozhodoval Okresný súd v Nitre, sp. zn. 7C/91/2003, sa domáhali podanou určovacou žalobou dve zamestnankyne určenia, že skončenie ich pracovných pomerov zo strany zamestnávateľa je neplatné a že trvajú na ďalšom zamestnaní. V odôvodnení žaloby poukázali na fakt, že ich pracovné pomery boli niekoľkokrát zo strany zamestnávateľa ukončované a opätovne uzatvárané v rámci skúšobnej doby (u jednej navrhovateľky dokonca až 9 krát). Dialo sa to aj vtedy, keď po skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe im opätovne vznikol pracovný pomer s novou skúšobnou dobou, hoci boli prijaté na to isté miesto, pre ktoré už boli zaškolené. Poukázali, že toto konanie je v rozpore so Základnými zásadami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Pričom nekonkretizovali, ktorú zásadu namietajú. Namietané konanie sa podľa právneho zástupcu priečilo dobrým mravom, nakoľko zamestnávateľ využíval nepriaznivú situáciu v danom regióne. Pracovný pomer navrhovateľiek uzatvorený na neurčitú dobu bol v skúšobnej dobe zmenený na dobu určitú. Poukázal, že dodatky o zmene trvania pracovného pomeru, boli zo strany navrhovateľiek podpísané v tiesni, pod tlakom a že neboli urobené slobodne. Navrhovateľky poukázali na nevhodné pracovné

podmienky, na skutočnosť, že pracovali pod neustálym stresom, psychickým tlakom a v neistote. Zmluvy podpisovali pod tlakom, že ich prepustia, ak ich nepodpíšu. Nakoniec jedna z navrhovateliek dostala výpoveď za to, že jej manžel podal sťažnosť na Inšpektorát bezpečnosti práce.

Právna zástupkyňa odporcu uviedla, že u odporcu išlo o výkon sezónnych prác a že zamestnanci pracovali podľa zákazníckeho systému v dvojtýždňových intervaloch a stav zamestnancov bol závislý od objemu zadaných zákaziek. Poukázala na skutočnosť, že pre zamestnancov bolo výhodnejšie, keď mali uzatvorené pracovné zmluvy na dobu určitú.. Zástupkyňa poukázala, že pracovné pomery boli uzatvárané v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce. Rovnako aj pracovný čas bol organizovaný v súlade s pracovnoprávnymi predpismi.

Súd v rámci sformulovania záveru poukázal na článok 2 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a na skutočnosť, že výkon práva povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Poukázal aj na rešpektovanie zásady nediskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, na ustanovenia upravujúce pracovný pomer na dobu neurčitú a na dôvody neplatnosť právneho úkonu podľa ustanovení Občianskeho zákonníka. Súd považoval za dostatočne preukázané výpoveďami navrhovateliek a svedkov, že zo strany odporcu dochádzalo k porušeniu zásad Zákonníka práce a ku konaniu proti dobrým mravom. Bolo preukázané, že odporca zneužíval svoje postavenie v danom regióne. Zneužitie spočívalo v tom, že zamestnávateľ zneužil inštitút skúšobnej doby na svojvoľné ukončovanie pracovného pomeru bez uvedenia oprávneného dôvodu. Za oprávnený dôvod pre ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe súd neakceptoval skutočnosť, že je využívaná na regulovanie počtu zamestnancov z dôvodu závislosti na prijatých zákazkách. U zamestnancov skúšobná doba tak neplnila účel, ktorý má podľa ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, a to zabezpečiť pre zamestnanca, aby sa na novom mieste zaškolil a aby si ho mohol zamestnávateľ vyskúšať. Zamestnávateľ tak vystavoval zamestnancov tlaku a neistote, pretože nemohli predvídať, kedy s nimi môže byť ukončený pracovný pomer. Vyššie uvedené skutočnosti boli dôvodom prečo súd rozhodol, že skončenie pracovného pomeru u navrhovateliek je neplatné, a že platia ich pôvodné pracovné pomery dojednané na neurčitú dobu.

Ako možno zistiť z analýzy uvedeného rozhodnutia súd svoje rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru oprel o skutočnosť, že zo strany zamestnávateľa došlo k zneužitiu inštitútu skúšobnej doby na svojvoľné ukončovanie pracovných pomerov z dôvodu regulácie

počtu zamestnancov. Súd nepoprel skutočnosť, že zamestnávateľ má oprávnenie uzatvárať pracovné pomery so skúšobnou dobou, ale za účelom odskúšania si zamestnanca a nie za účelom regulácie počtu zamestnancov vzhľadom na jeho prevádzkové potreby a na objem zákaziek. Aj keď žaloba primárne neznela na porušenie zásady zákazu zneužitia práva, súd v značnej miere oprúc sa o túto zásadu mal za preukázané, že skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom uvedeným spôsobom je potrebné považovať za zneužitie práva, a preto aj skončenie pracovného pomeru označil súd za neplatné.

V rozhodnutí Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 15Co/175/2007, ktorým došlo k potvrdeniu prvostupňového rozhodnutia Okresného súdu v Brezne, sa navrhovateľ v podanom odvolaní domáhal zrušenia prvostupňového rozhodnutia a vyhovenia jeho návrhu na vyslovenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Navrhovateľ v odvolaní namietal spôsob, akým mu zamestnávateľ doručil okamžité skončenie pracovného pomeru. Doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru počas jeho hospitalizácie považoval za rozpor s dobrými mravmi, za zneužitie práva. Z uvedeného dôvodu považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné. Krajský súd preskúmal napadnuté rozhodnutie a konanie, ktoré mu predchádzalo. Na základe toho poukázal na správnosť úvah, ktorými sa pri svojom rozhodnutí riadil prvostupňový súd.

V prejednávanom prípade sa súd zamerl okrem iného aj na posudzovanie vplyvu prostredia a zdravotného stavu jedného účastníka na skutočnosť či došlo k porušeniu dobrých mravov, resp. či majú vplyv na posúdenie určitého spôsobu konania, že by bolo takej intenzity a bolo by ho treba klasifikovať za zneužitie práva. Z uvedeného možno vyvodit', že pokiaľ by zamestnávateľ pristúpil ku skončeniu pracovného pomeru v čase, keď by zamestnanec a jeho zdravotný stav mu neumožňovali pochopiť zmysel skončenia pracovného pomeru, bolo by také konanie považované za rozporné s dobrými mravmi, prípadne za zneužitie práva. Pritom, ako vyplynulo z ďalšej analýzy rozhodnutia, je potrebné skúmať aj ďalšie konanie osoby, ktorá tvrdí, že voči nej došlo k zneužitiu práva. Pokiaľ zdravotný stav takej osoby umožňuje vykonať úkon smerujúci k odvráteniu okamžitého skončenia pracovného pomeru, nemožno uzavrieť, že konanie zamestnávateľa smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru je rozporné s dobrými mravmi, prípadne že ide o zneužitie práva. Čo sa týka vhodnosti prostredia doručovania písomností týkajúcich sa pracovného pomeru zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce ustanovuje v § 38 ods. 1, že sa doručujú na pracovisku, v byte zamestnanca, prípadne tam, kde je zamestnanec zastihnutý. V prejednávanom prípade dlhodobá hospitalizácia zamestnanca neumožňovala využiť pre doručenie prvé dva spôsoby, preto zamestnávateľovi neostávalo nič iné ako sa pokúsiť doručiť písomnosť v nemocničnom prostredí. Prvostupňový súd v rámci

prejednávania prípadu odobril aj takýto postup zamestnávateľa za podmienok, že adresát písomnosti nie je pripútaný na lôžko, nie je napojený na prístroje, nie sú mu zakázané návštevy, je pri plnom vedomí a je schopný sa sám pohybovať po priestoroch nemocnice. Pri dodržaní uvedených podmienok týkajúcich sa zdravotného stavu a vhodnosti prostredia nemožno považovať postup zamestnávateľa za nesúladný s dobrými mravmi. A teda ani za porušenie zákazu zneužitia práva.

Za zneužitie práva v pracovnoprávnom vzťahu bola Najvyšším súdom Slovenskej republiky, uznesením sp. zn. 4 Cdo 178/2008, posúdená situácia, kedy zamestnávateľ v snahe ukončiť so zamestnancom pracovný pomer zmenil organizačný a pracovný poriadok ako aj štatút. Konaniu predchádzalo konanie na krajskom súde, ktorý v odvolacom konaní zrušil prvostupňové rozhodnutie a sám vo veci rozhodol. Odvolací súd sa nestotožnil s právnym názorom prvostupňového súdu a konanie zamestnávateľa nepovažoval za konanie v rozpore s dobrými mravmi, a teda ani za konanie v spočívajúce v zneužití práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Odvolací súd poukázal na skutočnosť, že zamestnávateľ má právo využiť výpoveď na ukončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je neperspektívny a za týmto účelom je oprávnený nachádzať dôvod na výpoveď. Dovolací súd v rámci dovolania sa stotožnil s podaným dovolaním a s uvádzanými dôvodmi dovolania. Súhlasil, že konanie pred odvolacím súdom je postihnuté inou vadou a že rozhodnutie je založené na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd vytkol odvolaciemu súdu, že neskúmal zamestnávateľom vykonané zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku, nezameral sa na skúmanie dôvodov zmien. Nezameral sa na posúdenie či potom ako bola súdom aj druhá výpoveď označená za neplatnú si zamestnávateľ zariadil u nadriadeného orgánu zmenu v štatúte. V ďalšom dokazovaní sa mal odvolací súd zamerať na posúdenie konania zamestnávateľa či bolo vykonané s úmyslom, aby bolo možné dať zamestnancovi výpoveď. Z toho vyplýva povinnosť skúmať aj to či forma správania sa, ktorú zamestnávateľ uplatnil v procese výpovede má znaky zneužitia práva. V prípade kladného výsledku, sa mal odvolací súd ďalej zamerať na danú výpoveď ako výsledok správania sa a posúdiť jeho súladnosť s dobrými mravmi. Dovolací súd považoval za jednoznačne preukázané, že zamestnávateľ sa dopustil svojím konaním zákazu zneužitia práva, keď po tom ako dal zamestnancovi dve výpovede, označené súdom za neplatné, zmenil organizačný a pracovný poriadok tak, aby mohol so zamestnancom ukončiť pracovný pomer pre nesplnenie predpokladu menovania ako podmienky vykonávania jeho funkcie.

Z analýzy predloženého rozhodnutia je nepochybné, že prijaté opatrenie (zmena v organizačnom, pracovnom poriadku a v štatúte) nesledovalo legitímny cieľ, ale bolo uskutočnené s úmyslom vytvoriť podmienky pre ukončenie pracovného pomeru so

zamestnancom a uplatniť tak výpovedný dôvod podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Za zneužitie práva nemožno potom v súlade s úvahami dovolacieho súdu považovať konanie spočívajúce v daní výpovede, nakoľko to bolo vykonané v súlade s objektívnym právom. Za konanie porušujúce zákaz zneužitia práva je potrebné považovať konanie spočívajúce v prijatí opatrení, ktoré mali vytvoriť predpoklady pre uplatnenie spomínaného výpovedného dôvodu. K rozhodnutiu o existencii zákazu zneužitia práva prispela nepochybne aj skutočnosť, že podanej výpovedi predchádzali už dve výpovede, ktoré boli súdmi označené za neplatné. Rovnako k tomu prispelo aj následné konanie zamestnávateľa spočívajúce vo vykonaní zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku ako aj v štatúte. Súd nebral do úvahy, že zmeny mali celoplošný charakter. Za dôležitú považoval skutočnosť, že k zmenám došlo následne, po neúspešných predchádzajúcich výpovediach, čím tu jednoznačne dominoval úmysel spôsobiť navrhovateľovi škodu. Neumožniť mu ďalší výkon práce.

Záver

Z analyzovaných súdnych rozhodnutí jednoznačne vyplýva, že súdy Slovenskej republiky využívajú zásadu zákazu zneužitia práva pri svojej rozhodovacej činnosti. Jej aplikáciu najčastejšie pozorovať pri rozhodovaní pracovnoprávných sporov týkajúcich sa určenia či konanie zamestnávateľa je porušením zásady nediskriminácie a určenia či skončenie pracovného pomeru niektorým zo zákonných spôsobov je platné. Pri rozhodovaní sporov o určenie, že určité konanie zamestnávateľa naplnilo skutkovú podstatu diskriminácie možno prijať jednoznačný záver, že pokiaľ spôsob konania bol presvedčivo preukázaný ako zneužitie práva, súd potvrdil diskriminačné konanie. Keďže súdy Slovenskej republiky sú viazané petitom žaloby, nemohol súd preklasifikovať diskriminačné konanie na zneužitie práva, aj keď dôkazy v niektorých prípadoch viac svedčili naplneniu skutkovej podstaty zneužitia práva. Zo skúmaných rozhodnutí nemožno jednoznačne určiť, či zneužitie práva je osobitnou formou diskriminačného konania alebo naopak. Nemožno vyvodiť, že by tieto zásady boli vo vzájomnej konkurencii, aj keď ich zakotvenie v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce nabáda k takej úvahe. Z predložených rozhodnutí je zrejmé, že tieto zásady sa navzájom dopĺňajú a podporujú.

V rámci dokazovania je nevyhnutné, aby osoba, ktorá tvrdí, že voči nej došlo k zneužitiu práva, predložila relevantné dôkazy, ktoré však nesmú spočívať len na jej subjektívnych pocitoch. Z dôkazov musí byť súdu zrejmý úmysel konajúcej osoby spôsobiť škodu druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu. Za taký úmysel nemožno považovať konanie, ktoré má legitímne ciele. Takými sú, napríklad prijaté opatrenia vyplývajúce z novej právnej úpravy, z nedostatkov v práci. Úmyselné konanie musí smerovať k poškodeniu druhého účastníka pracovnoprávneho

vzt'ahu. Poškodenie musí byť takej povahy, že je spôsobilé poškodiť účastníka v jeho postavení na pracovisku. Čo sa týka formy spôsobenej škody, súdy Slovenskej republiky túto otázku neriešili.

Pri aplikácii zásady zneužitia práva pri rozhodovaní sporov o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, súdy dôrazne posudzujú existenciu úmyslu konajúcej osoby smerujúci k spôsobeniu škody. Preukázanie uvedenej skutočnosti je predpokladom pre vydanie kladného rozhodnutia vo veci.

Z vykonaných analýz súdnych rozhodnutí možno uzavrieť, že aplikácia zásady zákazu zneužitia práva, či už z iniciatívy navrhovateľa alebo súdu, pri rozhodovaní pracovnoprávných sporov do značnej miery ovplyvňuje samotné rozhodnutie o merite veci.

Zoznam literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2012, 1072 s.. ISBN 978-80-7400-416-2.
2. LAZAR, J.: Inštitút zákazu zneužitia subjektívnych práv v systéme súkromného práva. In Zákaz zneužitia práva = Verbot des Rechtsmissbrauchs: VI. Lubyho právnické dni: medzinárodná vedecká konferencia Omšenie 20. a 21. september 2000, Bratislava: Iura Edition, 2001, s. 21 – 50.
3. TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2014, 390 s.. ISBN 978-80-89149-42-1.
4. Rozsudok Okresného súdu v Nitre, sp. zn. 25C/187/2004
5. Rozsudok Okresného súdu v Dolnom Kubíne, sp. zn. 5C/107/2004
6. Rozsudok Okresného súdu v Nitre, sp. zn. 7C/91/2003
7. Rozsudok Okresného súdu v Prievidzi, sp. zn. 15C/41/2004
8. Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 15Co/175/2007
9. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4 Cdo 178/2008

Kontakt:

martina.kovalcikova@azet.sk

TEORETICKO-PRÁVNÝ ROZMER POISTNÝCH VZŤAHOV

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.¹

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Abstrakt

Poistným vzťahom ako základnému výstavbovému prvku v sociálnopoist'ovacích systémov prináležia určité typické úlohy vyplývajúce z ich podstaty a účelu. Poznanie právno-teoretického rozmeru poistných vzťahov je elementárnym predpokladom na uskutočňovanie ich legálnych a systematických modifikácií. Modifikácia a nastavenie poistných vzťahov má byť v súlade s podstatou a účelom sociálnych práv, ktorých realizácia sa uskutočňuje prostredníctvom systému sociálnej ochrany založenom poistnom princípe. V tejto súvislosti je potrebné identifikovať úlohy a mieru prínosu poistných vzťahov pri zaisťovaní sociálnej ochrany jednotlivcov v pozícii poistencov poist'ovacích systémov. Osobitne právna úprava príspevkovej povinnosti do starobného dôchodkového sporenia SR nevykazuje všetky znaky a primárne funkcie poistných vzťahov.

Úvod

Právny systém sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike (ďalej len „SR“) podobne ako v ostatných demokratických krajinách vychádza z metódy garancie a realizácie sociálnych práv zakotvených tak vo vnútroštátnom právnom poriadku ako aj v prameňoch medzinárodného a európskeho práva. Potreba sociálnej ochrany (*v užšom ponímaní možno hovoriť o práve na sociálne zabezpečenie*²) jednotlivca zo strany štátu sa najčastejšie odvodzuje z práva na ľudskú dôstojnosť, práva na život a práva na ochranu zdravia.

Systémy sociálnej ochrany vybudované na poistnom základe, resp. poistnom princípe (*ďalej označované v príspevku aj ako poist'ovacie systémy*) patria v súčasnosti bezpochyby k najrozšírenejším systémom sociálnej ochrany čo do rozsahu krytých sociálnych udalostí ako aj čo do rozsahu chránených fyzických osôb, ktoré v nich prevažne aktívne participujú na odvodovej (resp. príspevkovej) báze. Vyjadrením poistného princípu pri zohľadňovaní záujmu na dlhodobej ochrane a zachovaní sociálneho statusu jednotlivca pri jeho nemožnosti výkonu ekonomickej

¹ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-0068-11 pod názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

² Tento pojem si slovenská teória práva sociálneho zabezpečenia neosvojila, i keď ho rámcovo vymedzujú medzinárodné dokumenty, ktorými je SR viazaná (napr. čl. 9 Medzinárodného paktu OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach alebo čl. 12 revidovanej Európskej sociálnej charty). Toto právo zahŕňa tak medzinárodne ako aj ústavne zakotvené sociálne práva.

aktivity zo spoločensky uznaných dôvodov je **poistná metóda (poistenie)**. Veda práva sociálneho zabezpečenia definuje poistenie ako presun rizika náhodných dôsledkov fyzických strát na majetku a zdraví ľudí, zodpovednosti za škody, resp. prerušenie ekonomickej činnosti z jednotlivých subjektov tejto činnosti na špecializovanú inštitúciu za odplatu.³ V tejto súvislosti stojí za povšimnutie skutočnosť, že veda práva sociálneho zabezpečenia neformuluje a ani neklasifikuje poistný princíp ako samostatný princíp, aj keď všetky skutočnosti (formulované zásady, výstavbové prvky sociálnozabezpečovacích systémov, právna úprava a aj aplikačná prax) hovoria v prospech jeho zakotvenia, hlbšej charakteristiky, analýzy a posúdenia jeho vplyvu na sociálnozabezpečovacie systémy a ich prvky.

Voľbu systému sociálnej ochrany založenom na poistnom princípe zo strany zákonodarcu (spoločnosti) podporuje najmä skutočnosť, že vhodne a účelne napomáha realizácii sociálnych práv, ktoré sa z hľadiska ich realizácie a garancie vyznačujú značnou ekonomickou náročnosťou. Ekonomická náročnosť zaistenia realizácie klasických sociálnych práv je v súčasnosti často až nezneužívaná ako **primárny argument** pri zavádzaní rôznych reštrikčných (a v konečnom dôsledku aj nepopulárnych) zmien v systémoch dlhodobej sociálnej ochrany (najmä v dôchodkovom systéme), čím sa otázka zaistenia sociálnej ochrany a v nadväznosti na ňu úloh daného systému sociálnej ochrany stáva druhoradou. Ekonomický rozmer realizácie a garancie klasických sociálnych práv zaisťujú práve poist'ovacie systémy, ktorých všeobecné výstavbové prvky (znaky) umožňujú a predpokladajú predovšetkým aktívnu participáciu kolektívu (skupín) fyzických osôb (medzi ktoré určite patria aj osoby, ktorých postavenie vyžaduje osobitnú sociálnu ochranu) pred vopred definovanými sociálnymi udalosťami (sociálnymi rizikami).⁴ Aktívna participácia zúčastnených fyzických osôb (ale aj ďalších subjektov, najmä štátu, ak mu táto pozícia vypláva z obsahu danej sociálnej politiky) sa v poist'ovacích systémoch realizuje prostredníctvom **poistných vzťahov a ich určitého parametrického nastavenia**, ktoré je výsledkom vzájomného prepojenia s dávkovými vzťahmi ale aj úloh (funkcií) a cieľov prisúdených danému poist'ovaciemu systému. Problematika úloh poist'ovacieho systému, ich legitímnosti a napĺňania, a to konkrétne aj vo vzťahu k poistným vzťahom v ňom realizovaných je právno-teoreticky uspokojivo rozpracovaná, ale otázky vyvolávajú novozavádzaný sporiaci prvok a s ním spojená individualizácia akumulovaných finančných prostriedkov pri navonok kolektívnom charaktere a plnení príspevkovej povinnosti v danom systéme sociálnej ochrany (v podmienkach SR je to starobné dôchodkové sporenie a doplnkové dôchodkové sporenie). Uvedené predostierame aj s vedomím faktu, že úniová normatívna úprava vo všeobecnosti

³ MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike. 1. vyd., Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave Právnická fakulta Vydavateľské oddelenie, 2001. 355 s. ISBN 80-7160-138-1. s. 19.

⁴ Sociálnou udalosťou rozumieme právnu skutočnosť, ktorá vzniká nezávisle od vôle jednotlivca a s ktorou právo sociálneho zabezpečenia spája vznik, zmenu alebo zánik príslušného sociálnozabezpečovacieho právneho vzťahu.

považuje dôchodkové systémy založené na sporení za plnohodnotné systémy sociálnej ochrany, i keď aj tu sa nevyhne zakotveniu výnimiek spočívajúcich v ich osobitnej systémovej povahe (napr. pri určení výmery dôchodkových dávok bez zohľadnenia období poistenia podľa čl. 52 ods. 5 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004). V neposlednom rade je potrebné hodnotiť aj systémovosť a funkčnosť tých aktuálnych zmien v poistných vzťahoch, ktoré sú odôvodňované len ako reakcia zákonodarcu na zneužívanie poskytovania dávkových plnení z daného poist'ovacieho systému (*ako tomu viackrát bolo v podmienkach SR pri zavádzaní zmien do dobrovoľného nemocenského poistenia a s tým spojenej výmery nemocenských dávok*).

1. (Teoreticko)-dogmatický pohľad na poistné vzťahy

Teória práva sociálneho zabezpečenia nazerá, vymedzuje a skúma poistný vzťah vzhľadom na jeho začlenenie do sociálnopoist'ovacieho právneho vzťahu v rámci tohto právneho vzťahu a v spojení s dávkovými vzťahmi.⁵ Členenie sociálnopoist'ovacieho právneho vzťahu na poistný a dávkový vzťah možno pozorovať aj v starších odborných prameňoch, v ktorých sa dokonca sociálnopoist'ovací právny vzťah vymedzuje ako sociálnopoist'ovací záväzkový právny vzťah, prevažne verejného práva.⁶

Matlák vymedzuje poistný vzťah ako „ako verejnoprávny vzťah zahŕňajúci všetky práva a povinnosti účastníkov súvisiace s príspevkovou povinnosťou. Tvoria ho nielen príspevkové povinnosti poistených, resp. iné povinnosti súvisiace s príspevkovými povinnosťami, ale aj povinnosti tretích osôb – zamestnávateľov, resp. štátu.“⁷

Tomandl vychádza z čiastočne iného definičného prístupu k vymedzeniu poistného vzťahu. Podľa neho poistný vzťah napomáha splniť podmienky na priznanie nároku na dávkové plnenie z poistného systému a určuje príspevkové a sekundárne povinnosti poistencov a ďalších osôb povinných zviazaných k plneniu odvodovej povinnosti.⁸ V uvedenom vymedzení poistného vzťahu identifikujeme jednu z podstatných väzieb medzi poistným a dávkovým právnym vzťahom, ktorá pramení v samotnej podstate poistného princípu, na ktorom je vybudovaný celý poist'ovací systém, a ktorá vyjadruje, že **dávkové právne vzťahy sú podmienené poistnými vzťahmi**. V intenciách naznačeného vnímame uvedenú definíciu za komplexnú a vystihujúcu podstatu a funkcie (úlohy) poistného vzťahu.

⁵ MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 383. ISBN 978-80-7380-212-7. s. 82-83.

⁶ Str. 5 – 7 KREJCI, H.: Das sozialversicherungsverhältnis. ORAC. Wien 1977. s. 360.

⁷ MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 383. ISBN 978-80-7380-212-7. s. 82.

⁸ TOMANDL, Th.: Grundriss des österreichischen Sozialrechts. 6. vollst. neu bearb. Auflage. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 2009. s. 267. ISBN 978-3-214-14906-2. s. 28.

Ďalej je poisťný vzťah spravidla charakterizovaný ako viacstranný právny vzťah narozdiel od dávkového vzťahu (s výnimkou poskytovania zdravotnej starostlivosti), čo je dôsledkom sociálneho rozmeru oblasti, v ktorej sa uplatňuje. Viacstrannosť poisťného vzťahu nie je však obligatórnym znakom pre každý druh poisťného vzťahu (napr. súčasná právna úprava úrazového poistenia, garančného poistenia alebo dobrovoľného poistenia v sociálnom poistení).

Poisťný vzťah je spájaný aj s viacerými **klasifikáciami** založenými na kritériách ako je napríklad skupina sociálnych udalostí vyznačujúcich sa podobnými znakmi (delenie na priame poisťné vzťahy a nepriame poisťné vzťahy zamerané na poistenie napr. pozostalých osôb), príslušnosť k poisťnému systému (aktuálne delenie na poisťné vzťahy na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení, na poistení v nezamestnanosti, na úrazovom poistení a garančnom poistení), spôsobu vzniku (delenie na obligatórne a fakultatívne poisťné vzťahy) časového trvania (delenie na krátkodobé a dlhodobé poisťné vzťahy), suspendácie príspevkovej povinnosti (aktívne a latentné poisťné vzťahy, pričom aktívne poisťné vzťahy možno vnútorne členiť na priame aktívne a nepriame aktívne (*ak je suplovaná odvodová povinnosť iným subjektom*)), okruhu participantov v postavení platiteľa poisťného (delenie na poisťné vzťahy štátu, zamestnávateľa, osôb s predvídanou formou ekonomickej aktivity a poisťné vzťahy fyzickej osoby s danou právnou spôsobilosťou, resp. určitými stanovenými predpokladmi).

2. Úlohy a funkcie poisťných vzťahov

Systémy sociálnej ochrany založené na poisťnom princípe boli z funkcionalistického hľadiska vybudované za účelom plnenia úloh, ktoré vyplývajú z pozitívnych záväzkov štátu voči jednotlivcom a svojim občanom v sociálnej oblasti, t. j. za účelom **zabezpečenia (reálneho) prístupu jednotlivca (občana) k sociálnym právam**, ktorých funkciou je vytvoriť pre jednotlivca primerané (hmotné) podmienky pre zaistenie jeho schopnosti autonómne sa rozhodovať v rôznych vzťahoch vznikajúcich v interakcii so spoločnosťou.⁹ Z naznačeného dôvodu označujeme poisťovacie systémy ako sociálno-poisťovacie systémy. V dôsledku napĺňania vyššie uvedeného primárneho cieľa sú sekundárne napĺňané aj **ďalšie sociálno-spoločenské ciele**, a to najmä podpora ekonomickej aktivity (vo výsledku je to primeranosť odvodového zaťaženia v prepojení na ekvivalenciu v podobe dávkového plnenia spojená s daňovým oslobodením odvodovej povinnosti; alebo garancia dávkového krytia pre prípad existencie sociálnej udalosti) a tlmenie nežiaducich spoločenských javov v podobe sociálnej exklúzie jednotlivca. Naznačené úlohy sú úzko späté aj s napĺňaním obsahu stimulačnej funkcie či (sociálno-) preventívnej funkcie, a to predovšetkým vytváraním fakultatívnych poisťovacích

⁹ WINTR, J. a ANTOŠ, M. (eds.): Sociální práva. Praha: Leges, 2011 s. 160. ISBN 987-80-87576-02-1. s.72.

systémov alebo rôznych doplnkových či nadstavbových poistných variant v rámci (obligatórných) poistných vzťahov. Účel uvedených funkcií korešponduje s aktuálnym trendom zvýšenia (uvedomenia si) zodpovednosti jednotlivca za svoj „budúci“ sociálny status (tzv. teória sprostredkovania, resp. participácie, napr. prostredníctvom plnenia príspevkovej povinnosti alebo vytváraním rôznych majetkových aktív),¹⁰ ktorý má ale svoje úskalia v podobe oslabovania pozitívneho záväzku štátu spolupodieľať sa vo významnej miere na sociálnej ochrane jednotlivca (*a neustúpiť tak až do krajnej pozície „vrátnika“ systému sociálnej ochrany*). Za „neprekročiteľný“ ústavný limit považujeme pokyn pre zákonodarcu, ktorým je podľa č. 12 ods. 1 a 13 ods. 3 Ústavy SR predovšetkým neodňateľnosť a nezrušiteľnosť základných práv a slobôd a v prípade ich zákonného obmedzovania je to pokyn na rešpektovanie ich podstaty a zmyslu. Uvedené platí aj vo vzťahu k prístupu a vykonateľnosti sociálnych práv, a to aj vzhľadom na „relatívne“ ústavnoprávne vyjadrenie sociálnych práv obsiahnuté v čl. 51 ods. 1 Ústavy SR. Máme za to, že súčasná právna úprava starobného dôchodkového sporenia z pohľadu záruk hmotného zabezpečenia pre prípad staroby a straty živiteľa „balansuje“ na hrane ústavnosti.

Rozsahu pôsobenia sociálnopoist'ovacích systémov v sociálnej oblasti zodpovedá aj nastavenie a legálne vyjadrenie **poistnej metódy, t. j. parametrov/veličín definujúcich dôvody vzniku, rozsah a podmienky príspevkovej/odvodovej povinnosti určitého okruhu fyzických osôb zaviazaných k tejto povinnosti** (prípadne aj skupín osôb oslobodených od tejto povinnosti alebo subjektov supľujúcich túto povinnosť), pričom na príspevkovú povinnosť musia v primeranej väzbe reagovať parametre dávkového vzťahu. To znamená, že poistná metóda prezentovaná vysokým odvodovým zaťažením pri súčasnej nízkej miere prerozdelenia prostredníctvom parametrov dávkových vzťahov, vrátane eventuality vysokých administratívno-správnych nákladov systému, pôsobí sociálne nespravodlivo, ekonomicky utlmujúco a individuálne odradzujúco vyúsťujúc do súčasnej nízkej spoločenskej akceptovateľnosti daného systému.

Práve poistná participácia je tým výstavbovým prvkom v rámci sociálnopoist'ovacích právnych vzťahov,¹¹ ktorý v značnej miere vypovedá o zvolenej poistnej metóde v rámci určitého vytvoreného sociálno-poist'ovacieho systému. Tento prvok považujeme za zásadný prostriedok spôsobujúci zmenu charakteru poist'ovacieho systému, a to najmä v poslednom období s prihliadnutím na legislatívnu modifikáciu na prevažujúci „súkromnoprávny“ charakter poistnej metódy v dôchodkovom systéme ale čiastočne aj vo verejnom zdravotnom poistení.

¹⁰ Bližšie k tomu pozri aj TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálneho zabezpečení. 6. podstatne preprac. a aktualizované vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. s. 320. ISBN 987-80-7400-473-5. s. 77. GALVAS, M. a GREGOROVÁ, Z.: Sociální zabezpečení. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 239. ISBN 80-210-2292-2. s. 87 a 90.

¹¹ K teoretickému zakotveniu sociálnopoist'ovacích právnych vzťahov pozri MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7380-212-7. s. 82-83.

Poistný vzťah v širšom chápaní fungovania komplexu poistných vzťahov realizovaných v rámci systémov sociálnej ochrany (či sociálneho zabezpečenia) napomáha plniť viaceré úlohy sociálno-ekonomického charakteru. Predovšetkým svojimi ekonomickými dôsledkami sa čiastočne podieľa na zmiernovaní ekonomických (príjmových) rozdielov medzi participujúcimi subjektmi v poistovacích systémoch, a to priamo v období plnenia odvodovej (príspevkovej) povinnosti (t. j. vyššie odvodové zaťaženie pre vyššie príjmové skupiny participujúcich osôb) a nepriamo v období poskytovania dávkového plnenia (t. j. výmery dávkových plnení v dôsledku uplatňovania stanovenej miery solidarity neodzrkadľujú v plnom rozsahu dosahovanú príjmovú úroveň participujúcim subjektom pred vznikom sociálnej udalosti). V ideovo-hodnotovom rozmere systémov sociálnej ochrany, ako už bolo aj vyššie naznačené, formujú poistné vzťahy nadväzne na dávkové vzťahy postoj jednotlivca a skupín osôb k systémom sociálnej ochrany v intenciách napĺňania princípu sociálnej spravodlivosti, či určitých materiálnych očakávaní ovplyvňujúcich ich sociálny status a im podobných osôb či skupín.

Poistné vzťahy sa ďalej zúčastňujú na toku prerozdelenia či redistribúcie určitej časti majetku v spoločnosti, ktorú môžeme označiť za účelovo viazanú na prospech dosahovania spoločenských cieľov. Takýto majetok označujeme ako verejné či spoločenské zdroje, ktorých transfery k subjektu (fakticky či sprostredkované) realizujúcemu spoločenské úlohy (*predovšetkým zaistenie sociálneho statusu jednotlivca a ochrany jeho zdravia*) zabezpečujú poistné vzťahy. Poistné vzťahy na jednej strane zákonom aprobovaným spôsobom zaisťujú výber (platenie) spoločenských zdrojov a na druhej strane ich následnou (fondovou či účtovnou) akumuláciou menia na disponibilné účelovo definované zdroje pripravené na okamžité použitie, a to predovšetkým na výplatu dávkových plnení, zabezpečenie sociálnych služieb a napokon aj úhradu nákladov spojených s výkonom a organizáciou poistovacieho systému. Poistné vzťahy tak vystupujú v pozícii **nositeľa transferov spoločenských zdrojov, ktorých sa participujúce subjekty vzdali (exaktne) sledujúc uskutočnenie určitého cieľa** (zaistenie hmotného zabezpečenia v podobe dávky alebo služby pre prípad sociálnej udalosti/udalostí).

V právnej úprave SR tento spoločenský charakter zdrojov a aj ich transferové prerozdelenie narúša v systéme starobného dôchodkového sporenia znaková odlišnosť príspevkovej participácie a individualizovaná akumulácia príspevkov (sporeiteľov) a ich následná snaha o investičné zhodnocovanie. Podstatným rozlišovacím znakom je aj majetkové právo sporeiteľa k majetku v danom dôchodkovom fonde (max. v dvoch fondoch) vyjadrené ako počet dôchodkových jednotiek na jeho osobnom dôchodkovom účte. V systéme verejného zdravotného poistenia spoločenský charakter zdrojov sa stráca v dôsledku postavenia zdravotnej poisťovne ako obchodnej spoločnosti založenej za účelom podnikania, ktorého cieľom je dosiahnutie zisku. V tejto súvislosti je podľa nášho názoru právno-teoreticky sporné, či subjekt

súkromného práva môže nakladať so spoločenskými zdrojmi, akým poisťné na verejné zdravotné poistenie bez rozporu je, takým spôsobom, že ich nakladaním vytvára zisk, ktorý nepoužije celospoločensky vopred odsúhlasené ciele, t. j. vo verejnom záujme na zvýšenie kvality poskytovanej zdravotnej starostlivosti. Ústavný súd SR popri potvrdení postavenia zdravotných poisťovní ako podnikateľských subjektov vykonávajúcich verejné zdravotné poistenie v konkurenčnom prostredí (aj) pre účely dosiahnutia zisku súčasne neodmietol ani argumentáciu vlády SR a Národnej rady SR, že zákon o zdravotných poisťovniach je potrebné interpretovať v súvislostiach daných zákonom o rozpočtových pravidlách verejnej správy (t. j. zdravotná poisťovňa v postavení subjektu verejnej správy) v dôsledku čoho „... *zdravotné poisťovne sú ako subjekty podieľajúce sa na výkone verejnej správy sprostredkovateľmi základného ľudského práva vyplývajúceho z Ústavy SR ..., a to práva na zabezpečenie zdravotnej starostlivosti cestou verejného zdravotného poistenia.*“¹² V uvedenom stanovisku nálezu Ústavného súdu SR, v ktorom je konštatovaný protiústavný zásah zákonodarcu do majetkových práv „súkromných“ zdravotných poisťovní, identifikujeme zmienku Ústavného súdu SR, že výrok nálezu vypovedá viac o nedostatočnom legislatívnom zladení a vyjadrení záujmov zákonodarcu v dotknutej právnej úprave než o absolútnom ústavnom oprávnení subjektov súkromného práva voľne nakladať so spoločenskými zdrojmi určenými na uskutočňovanie verejného záujmu.

Obdobne aj v prípade systému starobného dôchodkového sporenia je diskutabilné do akej miery, i napriek zakotvenej príspevkovej povinnosti vrátane výpočtových parametrov (*bližšie v nasledujúcej časti príspevku*),¹³ je tento systém poisťovacím systémom so sociálnym rozmerom vzhľadom na individualizáciu príspevkovej povinnosti sporiteľov následne pretavenú do majetkového práva ako podielu na majetku dôchodkového fondu (max. dvoch fondov) spravovaného dôchodkovou správcovskou spoločnosťou. V tejto súvislosti je otáznou aj naplnenie pozitívneho záväzku štátu, ak sporiteľ „nenasporí“ ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku sumu pre zmluvný „nákup“ (predčasného) starobného dôchodku (prostredníctvom zmluvy o poistení dôchodku). Je naplnením ústavného záväzku štátu, ak zaistí takémuto sporiteľovi nadobudnutie iba pomernej časti (predčasného) starobného dôchodku zodpovedajúcu jeho odvodovej povinnosti do systému dôchodkového poistenia. A to ďalej nepokračujeme v úvahách o hmotnom zabezpečení sporiteľa pre prípad invalidity, ktorá nie je zakotvená v rozsahu starobného dôchodkového sporenia a s ktorou sa solidarizujúco k sporiteľovi musia vysporiadať iba poisťenci dôchodkového poistenia. Obdobne solidarizujúco vyznieva aj záruka Rezervného fondu solidarity (*kreovaného v rámci systému dôchodkového poistenia*) v plnom rozsahu uhradiť škody na

¹² Pozri V.1 časť v spojitosti s IV.2 časťou nálezu Ústavného súdu SR PL. ÚS 3/09 zo dňa 26. januára 2011.

¹³ Systémová podobnosť zakotvenia príspevkovej povinnosti so systémom sociálnej ochrany založenom na poisťnom princípe je len nevyhnutným vyústením nadstavbového charakteru starobného dôchodkového sporenia (tzv. II. pilier) k dôchodkovému poisteniu (tzv. I. pilier).

majetku dôchodkového fondu spôsobeného protizákonným rozhodnutím, postupom či iným konaním dôchodkovej správcovskej spoločnosti alebo depozitára. Tu dodávame, že na tvorbe zdrojov rezervného fondu solidarity sa čiastočne podieľajú aj sporitelia. Na základe uvedeného môžeme ale vyvodit' jednu novú úlohu poistných vzťahov, že sú aj v pozícii nositeľov rezervných zdrojov (poistných rezerv).

Poistný vzťah v pozitivistickom chápaní (užšom chápaní) v rámci poistného systému plní primárne dve základné funkcie. Poistný vzťah, okrem zrejmeého vyjadrenia poistnej participácie kvantifikujúcej odvodovú (resp. príspevkovú) povinnosť platiteľov poistného vrátane podmienok spojených s jej určovaním (*splatnosť poistného, forma a spôsob odvodu príspevkov*), je prostriedkom umožňujúcim získať poistencovi nárok na dávkové plnenie, a to v podobe splnenia tzv. čakacej podmienky. Čakacia podmienka predstavuje evidentné premostenie systémového previazania poistných vzťahov a dávkových vzťahov. Súčasne ešte pevnejšiu väzbu medzi poistnými a dávkovými vzťahmi predstavuje kvantita poistnej participácie (*poistenca ako potenciálneho budúceho žiadateľa o dávku*) zohľadnená v sume poskytovaného dávkového plnenia. Rozsah zhodnotenia poistnej participácie dávkovými parametrami je výsledkom hodnotového nastavenia medzi princípom solidarity a princípom ekvivalencie. Aktuálna právna úprava **systému sociálneho poistenia** preferuje u krátkodobých poistných systémoch na rozdiel od dlhodobých poistných systémov kvantitatívne zhodnotenie poistnej participácie krátko pred vznikom sociálnej udalosti krytej príslušným dávkovým plnením. Dlhodobé poistné systémy akými sú najmä dôchodkové systémy, ktorých charakteristickým znakom je práve dlhodobá participácia fyzickej osoby spravidla kvantifikujú poistnú participáciu osoby po obdobie viac ako jedného roka, a to okrem časovej kvantifikácie participácie aj kvalitatívnou kvantifikáciou buď obdobia od vzniku poistnej participácie až ku dňu predchádzajúcemu vzniku sociálnej udalosti alebo osobitne určeného obdobia s ohľadom na sociálne a ekonomické aspekty spojené s produktívnym obdobím života jednotlivca (*napr. najhodnotnejšie roky zárobkovej činnosti poistenca krátko pred dovŕšením dôchodkového veku*).

Na rozdiel od uvedeného aktuálna **právna úprava systému verejného zdravotného poistenia a oblasti rozsahu zdravotnej starostlivosti** uhrádzanej z verejného zdravotného poistenia nekvantifikuje poistnú participáciu vo verejnom zdravotnom poistení, a to vzhľadom na účel zdravotnej starostlivosti, ktorým je ochrana zdravia každej fyzickej osoby, každého poistenca verejného zdravotného poistenia práve prostredníctvom poskytovania zdravotnej starostlivosti na rovnakej kvalitatívnej úrovni. Súčasne dodávame, že kvalitatívnou úrovňou (poskytovanej) zdravotnej starostlivosti rozumieme jej určitú štandardizovanú podobu, ktorá je výsledkom najmä medicínskeho poznania, zdravotného stavu osoby (náhle zhoršenie zdravotného stavu versus chronické ochorenie v remisii) a miesta (lokality) poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Zohľadňovanie kvantity príspevkovej povinnosti sa realizuje iba v rámci individuálneho zdravotného poistenia v rámci súkromnoprávneho (občianskoprávneho) záväzkového vzťahu založeného poisťnou zmluvou.

Osobitné postavenie v právnej úprave sociálneho zabezpečenia SR (užšie v poisťovacom systéme) je **príspevková participácia v systéme starobného dôchodkového sporenia a v systéme doplnkového dôchodkového sporenia** ako dôchodkových systémoch vyznačujúcich akumuláciou a individualizáciou prostredníctvom vlastníctva súm odvedených príspevkov na osobný (dôchodkový) účet sporiteľa (účastníka) a následnou aktivitou dôchodkovej správcovskej spoločnosti (doplnkovej dôchodkovej spoločnosti) o zhodnotenie prostredníctvom účastníkom zvolenej a zákonom rámcovo vymedzenej investičnej stratégie. Možno zjednodušene hovoriť o tzv. investičnom životnom sporení. V oboch dôchodkových systémoch nemožno identifikovať prvok (kvantitatívneho) zhodnocovania poisťnej participácie uskutočňovanej plnením príspevkovej činnosti bez ohľadu na jej obligatórny alebo fakultatívny základ. V prípade systému starobného dôchodkového sporenia môže sporiteľ dojednať v zmluve o starobnom dôchodkovom sporení aj platenie dobrovoľných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, pričom systém doplnkového dôchodkového sporenia sa vyznačuje dobrovoľnosťou nielen vo vzťahu k vstupu a výstupu do systému¹⁴ alebo aj čo do plnenia príspevkovej povinnosti (t. j. právna úprava umožňuje zmeniť výšku príspevku a čiastočne si voliť aj obdobia neplnenia príspevkovej povinnosti). Kvantitatívne zhodnotenie poisťnej participácie v oboch systémoch znemožňuje neistý výsledok investičného zhodnocovania naakumulovaných príspevkov (napriek v každý pracovný deň určovanej aktuálnej hodnote dôchodkovej jednotky v príslušnom dôchodkovom fonde vrátane garancie doplnenia majetku v dlhopisovom dôchodkovom fonde) a uplatnenie ponukového prístupu v spojení s princípom zmluvnosti v procese smerujúcom k dojednaniu výplatnej fázy medzi sporiteľom (budúcim poisťníkom) a poisťiteľom (životnou poisťovňou). Výplatnú fázu môžu zabezpečovať okrem poisťiteľa aj dôchodková správcovska spoločnosť prostredníctvom vyplácania starobného alebo predčasného starobného dôchodku programovým výberom a v prípade systému doplnkového dôchodkového sporenia aj doplnková dôchodková spoločnosť prostredníctvom výplaty dočasných doplnkových dôchodkov (starobného a výsluhového dôchodku), jednorazového vyrovnania alebo predčasného výberu.

Práve naznačená absencia priamej previazanosti medzi sporiacou a výplatnou fázou systému starobného dôchodkového sporenia a systému doplnkového dôchodkového sporenia vrátane zohľadnenia pojmových odlišností sporenia od pojmu poistenia zakladá oprávnenú

¹⁴ Výnimku z fakultatívnej participácie na doplnkovom dôchodkovom sporení predstavujú iba dve skupiny zamestnancov, a to umelec vykonávajúci profesiu tanečníka v súboroch alebo divadlách a hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj.

otázku, či **sporiaca fáza oboch dôchodkových systémov je vybudovaná na poistných vzťahoch, resp. poistnom princípe, alebo len na čiastočnej modifikácii sporenia poistným princípom.** Zastávame názor, že oba dôchodkové systémy nie sú vybudované na typických poistných vzťahoch (odvíjajúcich sa od poistného princípu), keďže plne nesledujú napĺňanie v úvode naznačených úloh, ktoré sú vlastné poistným vzťahom uskutočňovaných v klasických príspevkových systémoch vybudovaných na základe poistného princípu. Poistný vzťah realizovaný v klasickom príspevkovom systéme sleduje napĺňanie podmienok na vznik nároku na dávkové plnenie, t. j. je funkčne previazaný na realizáciu dávkového vzťahu. Pre toto funkčné prepojenie je najmä signifikantné nadobúdané obdobie poistenia vrátane napĺňania čakacej podmienky a obdobie odvodu poistného v určitej kvantite. Príspevkový vzťah v sporiacom systéme slúži iba ako prostriedok akumulácie finančných zdrojov účelovo viazaných na budúci „nákup“ dôchodkovej dávky, t. j. príspevkový vzťah realizovaný v rámci sporiacej fázy nie je funkčne a bezprostredne previazaný na výplatnú fázu „zakúpenej“ dôchodkovej dávky. V dôsledku funkčného neprepojenia príspevkového vzťahu s výplatnou fázou príspevkový vzťah na rozdiel od poistného vzťahu dôsledne nereaguje ani na sociálnu udalosť, pre ktorú by mal generovať určitú úroveň hmotného zabezpečenia odvodzovanú z kvalitatívneho nastavenia samotného poistného vzťahu a prerozdelenia mechanizmu obsiahnutého v dávkovom vzťahu prepojenom na poistný vzťah. Starobné dôchodkové sporenie svojou podstatou fungovania neplní na primeranej úrovni sociálne úlohy (nevytvára krytie pre sociálne udalosti invalidity, nenapomáha zmierňovaniu príjmových rozdielov v poproduktívnom období života poistníkov, dôsledne nepristupuje ani k zachovaniu úrovne hodnoty dávkových plnení prostredníctvom valorizácie), a tak ho v porovnaní so systémom dôchodkového poistenia nemožno považovať za plnohodnotný nastavbový dôchodkový systém voči dôchodkovému poisteniu, ale iba za doplnkový dobrovoľný nastavbový dôchodkový systém funkčne zameraný (a aj určený) pre vyššie príjmové skupiny obyvateľstva so záujmom o takúto osobitnú investičnú formu životného sporenia. Napokon veľmi podobné znaky vykazuje systém doplnkového dôchodkového sporenia, ktorý ale na rozdiel od starobného dôchodkového sporenia aj svojím pojmovým označením a aj formálno-právne neskrýva a potvrdzuje svoj doplnkový charakter k základnému a všeobecnému dôchodkovému poisteniu. Konštatujeme, že opomenutie realizácie (sociálnej) úlohy vytvorenia príspevku k hmotnému zabezpečeniu v starobe a pri strate živiteľa nízko- a stredne príjmovým skupinám obyvateľstva starobným dôchodkovým sporením zásadne diskvalifikuje tento systém v skupine systémov sociálnej ochrany (sociálnej bezpečnosti).

Z tohto čiastkového záveru možno usudzovať, že poistné vzťahy, ak takými vôbec sú príspevkové vzťahy v starobnom dôchodkovom sporení a doplnkovom dôchodkovom sporení, stratia jednotiacu primárnu úlohu (akumulácie a transferu spoločenských zdrojov k redistribúcii

ku kolektívu (osobitne) chránených osôb) a niektoré z nich budú orientované na plnenie úlohy (individuálnej) **akumulácie finančných zdrojov pre priame a individuálne zaistenie hmotného príspevku pre jednotlivca (pre prípad určitej zmluvne špecifikovanej sociálnej udalosti)**.

3. Prvky poistného vzťahu

Základom poistného vzťahu je právny vzťah, čo predznačuje zrejmu podobnosť prvkov poistného vzťahu s akýmkoľvek právnym vzťahom. Teda prvkami poistného vzťahu sú subjekty, objekt a oprávnenia a povinnosti subjektov.¹⁵ Rovnakú štruktúru na úrovni celej oblasti sociálneho zabezpečenia priznáva teória sociálneho zabezpečenia sociálnozabezpečovacím právnym vzťahom.¹⁶ Nakoľko poistné vzťahy sa uskutočňujú v osobitnej oblasti, v ktorej aktívne vystupuje štát (v dôsledku zaistenia realizácie napĺňania sociálnych práv) vrátane konfrontácie s verejným záujmom a potrebami (napr. *zaistenie starostlivosti o starších občanov v sociálnych zariadeniach*), tak uvedené prvky poistného vzťahu vykazujú určité významné a osobitné špecifiká.

Subjektom poistného vzťahu je na jednej strane poistenec a na strane druhej nositeľ poistenia. Poistenec môže byť v pozícii aktívneho poistenca (samostatne plní príspevkovú povinnosť) alebo pasívneho poistenca, ktorý je buď oslobodený od plnenia odvodovej povinnosti (napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti) alebo z osobitne hodného sociálneho zreteľa za neho supluje odvodovú povinnosť do určitej miery iný subjekt (prevažne štát).

Nositeľ poistenia je subjekt zaistujúci výkon poisťovacieho systému, pričom ale nemusí nevyhnutne zabezpečovať (vykonávať) aj poskytovanie dávkového plnenia (tzv. výplatnú fázu). Môže ním byť subjekt, ktorý je poverený buď nositeľom poistenia (napr. *Sociálna poisťovňa je oprávnená zmluvne dojednať zamestnávateľa, vzdelávacie zariadenie a zdravotnícke zariadenie na účely poskytovania rekvajifikácie či pracovnej rehabilitácie*) alebo zákonodarcom (orgán štátnej správy s originálnymi kompetenciami pre oblasť sociálneho zabezpečenia).

Objektom (predmetom) poistného vzťahu je (*prostredníctvom plnenia príspevkovej povinnosti*) pre prípad vzniku sociálnej (poistnej) udalosti zaistenie splnenia podmienky nároku na dávku, ktorá vyjadruje / odzrkadľuje kvantitu participácie poistenca v danom poisťovacom systéme.

Oprávneniami a povinnosťami subjektov poistného vzťahu (t. j. obsahom poistného vzťahu) rozumieme tie práva a povinnosti zakotvené právnou normou, ktoré priamo napomáhajú plniť úlohy poistného vzťahu (napr. preukazovanie existencie a trvania sociálnej

¹⁵ PRUSÁK, J.: Teória práva. 1. vyd. - Bratislava: Právnická fakulta UK, 1995. s. 308. ISBN 80-7160-080-6. s. 267.

¹⁶ MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia: Všeobecná časť. 1. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2009. 162 s. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 121-123.

udalosti predpísaným spôsobom, a na tak poistencom ako aj zamestnávateľom) a ktoré zabezpečujú existenciu či realizovateľnosť poistného vzťahu (napr. oznamovacia povinnosť poistenca pri zmene jeho adresy, na ktorej sa zdržiava alebo oznámenie účtu príjemcu dávky, ak sa dávka má poukazovať na účet a s tým spojený súhlas majiteľa bankového účtu). K základným (bytostne) kolerujúcim oprávneniam a povinnostiam patrí poistencovi (resp. suplujúcemu subjektu) uložená povinnosť plniť odvodovú povinnosť riadne a včas, a nositeľovi poistenia oprávnenie na prijatie odvodu (poistného) v správne určenej výške zo strany poistenca v určenom časovom okamihu. Na podporu realizácie tohto oprávnenia nositeľa poistenia a povinnosti poistenca slúžia sekundárne oprávnenia a povinnosti smerujúce k vymoženiu plnenia odvodovej povinnosti ako je kontrolná činnosť u platiteľov poistného, predpísanie poistného nositeľom poistenia (výkazom nedoplatkov), uloženie pokutu a penále nositeľom poistenia, vymáhanie pohľadávky na poistnom na základe právoplatného a vykonateľného rozhodnutia, ktorým bola uložená suma poistného k úhrade prostriedkami určenými k výkonu rozhodnutia. Na strane platiteľa poistného je to najmä plnenie oznamovacej povinnosti o skutočnostiach zakladajúcich vznik, zmenu a zánik poistných vzťahov, plnenie informačnej povinnosti najmä prostredníctvom výkazov poistného/príspevkov/preddavkov na poistné a vedenie evidencie na účely sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia.

Vznik, zmena a zánik poistných vzťahov je previazaný na existenciu rozhodnej právnej skutočnosti. Právna úprava poisťovacieho systému v SR (*pozostáva zo systému sociálneho poistenia a systému verejného zdravotného poistenia*) je založená na primárnom výstavbovom prvku, ktorý spája vznik a zánik poistných vzťahov v systéme sociálneho poistenia¹⁷ s právnymi formami a predpokladmi na výkon zárobkovej činnosti (vznik a existencia právneho vzťahu, ktorý zakladá právo na príjem zo závislej činnosti alebo zakladá právo dosahovanie príjmu z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti, ktorý musí mať určitú kvantitu pre účely vzniku povinného nemocenského a dôchodkového poistenia¹⁸). V prípade verejného zdravotného poistenia je vznik a trvanie poistných vzťahov zásadne ovplyvnená poznaním, že potreba zdravotnej starostlivosti môže nastať okamžite, kedykoľvek a opakovane u každého jednotlivca bez ohľadu na jeho ekonomickú aktivitu, preto vznik a zánik poistných vzťahov je previazaný na narodenie jednotlivca a spravidla aj na existenciu jeho trvalého pobytu (*tzv. hraničné kritérium lex domicilii*) a

¹⁷ Systém sociálneho poistenia sa vnútorne člení na poisťovacie podsystemy, ktoré sú jednak poisteniami ekonomicky aktívnych osôb (s prihliadnutím na dobrovoľnú formu poistenia a skupín osôb hodných suplovania poistenia s ohľadom na ich sociálne postavenie), a to nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti a jednak poisteniami zamestnávateľa, ako sú úrazové poistenie a garančné poistenie.

¹⁸ SZČO vniká povinné nemocenské a dôchodkové poistenie od 1.7., ak jej „hrubý“ obrat z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti za predchádzajúci kalendárny (zdaňovací) rok presiahol hranicu určenú ako 12-násobok 1/2 sumy priemernej mesačnej mzdy platnej v hospodárstve SR pred dvoma rokmi (k 1.7.2015 je to suma vyššia ako 4944.-€). Ak povinne poistená SZČO túto sumu nepresiahne, tak jej k 30.6.2015 povinné poistné vzťahy na nemocenskom a dôchodkovom poistení zanikajú.

na smrť (príp. vyhlásenie za mŕtveho). Skutočnosťami, ktoré zakladajú zánik poisťných vzťahov vo verejnom zdravotnom poistení sú existencia iného zdravotného poistenia (aj na súkromnej báze) v inom štáte vrátane eventuality výkonu zárobkovej činnosti v danom štáte (cudzine) v postavení zamestnanca či samostatne zárobkovo činnnej osoby, alebo eventuality dlhodobého zdržiavania (viac ako 6 mesiacov po sebe nasledujúcich) sa v cudzine a napokon, ak má únieového práva¹⁹ podľa postavenie nezaopatreného rodinného príslušníka osoby, na ktorú uplatňuje iný právny poriadok členského štátu EÚ. Osobitnými skutočnosťami, ktoré zakladajú vznik poisťných vzťahov vo verejnom zdravotnom poistení popri neexistencii trvalého pobytu sú výkon zárobkovej činnosti (*tzv. braničné kritérium lex loci laboris*) v postavení zamestnanca či samostatne zárobkovo činnnej osoby, postavenie priznané medzinárodnými zmluvami (azylant, zahraničný študent, maloletý cudzinec zdržiavajúci sa na území SR bez zákonného zástupcu umiestnený v sociálnom zariadení, zaistený cudzinec), výkon trestu odňatia slobody či výkon väzby alebo nezaopatrený rodinný príslušník, ktorého príslušnosť k systému sociálneho zabezpečenia stanovuje únieové právo.²⁰ Napokon dodávame, že existencia poisťných vzťahov realizovaných v rámci poisťovacieho systému sa vyznačuje systémovou „nevyviazateľnosťou“, ktorá je len zrejším dôsledkom uplatňovanej obligatórnej formy poisťných vzťahov, t. j. poisťovacieho systému sa fyzická osoba nemôže vyňať inak ako zo zákonom predvídaných právnych skutočností (*t. j. na základe prejavu vôle nebyť zúčastnený na poisťovacom systéme a z tobo titulu neplniť inak zákonom uloženú odvodovú povinnosť*). Tento systémový znak poisťných vzťahov bol niekoľkokrát porušený zákonodarcom v prípade systému starobného dôchodkového sporenia tzv. ad hoc „otvorením“ systému za účelom výstupu sporiteľov, ktorí nemali záujem ďalej zotrvať v systéme v dôsledku zmien určitých podmienok spojených s nastavením systému či nových okolností a tak stratili dôveru v sociálnozabezpečovací charakter systému.

Doteraz uvedený náčrt existencie poisťných vzťahov v poisťovacom systéme SR mal obligatórnu formu, ktorá vzhľadom na plnenie aj v úvode (príspevku) už spomínaných sociálnych úloh (cieľov) má vedúce postavenie. Popri povinnej forme poisťných vzťahov plní doplnkovú funkciu výlučne v systéme sociálneho poistenia dobrovoľná forma aplikovaná na poisťné vzťahy nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Jej podpornú úlohu v uvedených systémoch zákonodarcu jednoznačne vyjadril v podmienkach spojených s jej vznikom, podľa ktorých ju považuje za významnú iba v situáciách, keď sa jednotlivec ocitá bez povinného poisťného krytia v rámci systému sociálneho poistenia. S uvedeným postojom zákonodarcu k dobrovoľnej forme poistenia sa plne stotožňujeme. Dobrovoľná forma poistenia

¹⁹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. L/166, zo dňa 30. 4. 2004).

²⁰ Tamže, poznámka č. 15.

je určená predovšetkým pre fyzickú osobu staršiu ako 16 rokov veku, ktorá trvalý alebo prechodný pobyt na území SR, príp. povolenie na uvedené pobyty, pričom dobrovoľná forma poistenia nemocenským poistením a poistením v nezamestnanosti je podmienená vznikom aj ďalšieho dobrovoľného poistenia (*výnimkou je dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti pre povinne nemocensky a dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu alebo má za zákonom stanovených dôvodov prerušené povinné poistenie*). Vznik a zánik dobrovoľnej formy poistenia je rešpektuje vôľu fyzickej osoby byť dobrovoľne poistený k určitému časovému okamihu, ktorá je prejavovaná v prihláške na dobrovoľné poistenie či odhláške, pričom ale najskôr vzniká a zaniká takéto poistenie dňom podania prihlášky a odhlášky (čím sú vylúčené právne účinky ex tunc). Okrem uvedených všeobecných podmienok spojených s dobrovoľnou formou poistenia, na vznik dobrovoľného dôchodkového poistenia musí byť splnená osobitná podmienka nepriznania predčasného starobného dôchodku danej osobe. V prípade dobrovoľného nemocenského poistenia sú osobitnými podmienkami spätými s danou osobou, vznik/existencia dobrovoľného dôchodkového poistenia a nepriznanie (predčasného) starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, príp. nepoberanie invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku. V prípade dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti sú osobitnými podmienkami spätými s danou osobou, vznik/existencia dobrovoľného dôchodkového a dobrovoľného nemocenského poistenia (*neaplikuje sa u povinnej poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby*), nepriznanie (predčasného) starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, príp. nepoberanie invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku.

Zvláštnosťami vzniku a zániku poistných vzťahov v systéme sociálneho poistenia sú spätný vznik, prípadne zrušenie, poistného vzťahu, v ktorom vystupuje osoba, vykonávajúca činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 20 ods. 2 v nadväznosti na § 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z., ďalej situácia dodatočného vzniku poistných vzťahov osôb, ktoré boli pred zamestnaním vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie ako dlhodobo nezamestnané osoby u ktorých sa dodatočne preukázalo nesplnenie hraničnej príjmovej podmienky (§ 4 ods. 1 písm. d) bod č. 2 v nadväznosti na § 20 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z.) a napokon zakotvenie inštitútu prerušenia (suspendácie) povinných poistných vzťahov a s tým spojených následkov na existenciu povinných poistných vzťahov. Suspendácia povinných poistných vzťahov je inštitútom zavedeným od roku 2004, ale na jeho racionálne opodstatnenie sa ťažko hľadajú argumenty. Zákonodarca zakotvil osobitne na strane zamestnanca a povinnej poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby taxatívne dôvody zakladajúce prerušenie povinných poistných vzťahov, ktorých následkom je zánik poistných

vzt'ahov a zasa odpadnutím takého dôvodu je opätovný vznik týchto vzt'ahov pri zachovaní pôvodných prvkov a parametrov. O účele tohto inštitútu sa môžeme iba domnievať, že bol zákonodarcom zavedený so zámerom sprehľadniť až „prečistiť“ existujúce povinné poistné vzt'ahy. Dôvody zakladajúce prerušenie povinných poistných vzt'ahov na strane zamestnanca sú čerpanie pracovného (služobného) voľna bez náhrady mzdy zamestnancom, neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci (s výnimkou ospravedlnenej účasti na štrajku), dlhodobé uvoľnenie z pracovného (štátnozamestnaneckého či služobného) pomeru (bez nároku na náhradu mzdy), výkon väzby alebo trestu odňatia slobody, čerpanie rodičovskej dovolenky (bez nároku na materské), osobné a celodenné ošetrovanie / starostlivosť o rodinného príslušníka aj po 10. dni trvania tejto potreby a trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti aj po 52. týždni od jej vzniku. Na strane povinnej poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby sú to obdobné dôvody (s výnimkou pracovného voľna bez náhrady mzdy, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a čerpania rodičovskej dovolenky), pričom sa pripája dôvod spočívajúci v poberaní rodičovského príspevku (pri súčasnom vyhlásení tejto osoby o nevykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti, ktorá jej založila povinné poistenie) a v pozastavení prevádzkovania živnosti alebo výkonu činnosti touto osobou.

Správne určenie výšky poistného určujú tzv. výpočtové parametre (sumy) poistného, medzi ktoré patria vymeriavací základ na platenie poistného, rozhodujúce obdobie (na určenie vymeriavacieho základu) a príslušná sadzba poistného. Právna úprava SR stanovuje, že **vymeriavací základ na platenie poistného** tvorí príjem zo stanovených druhov zárobkovej činnosti podliehajúci dani z príjmov (zákon č. 595/2003 Z. z.), pričom takými zdaniteľnými príjmami sú príjmy zo závislej činnosti a príjmy z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Súčasne ale právna úprava určuje druhy príjmov, ktoré nepatria do vymeriavacieho základu na platenie poistného, a to najmä z dôvodu, že nepodliehajú zdaneniu (*bud' sú oslobodené od dane alebo nie sú predmetom dane*), že tak ustanovuje úniové právo v oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia²¹ či sú zohľadnené osobitné okolnosti, pre ktoré určitý príjem dosahovaný fyzickou osobou by nemal úplne alebo čiastočne podliehať odvodovej povinnosti (napr. skupina „pracujúcich“ dôchodcov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo oslobodenie „pracujúcich“ dôchodcov od odvodovej povinnosti k určitému poisťovaciemu systému (*napr. invalidnému poisteniu či poisteniu v nezamestnanosti*)²² alebo

²¹ Tamže, poznámka č. 15.

²² Zákonodarcu vo vzt'ahu k poberateľom základnej dôchodkovej dávky, ktorí sú zárobkovo činní, je čo do vyjadrenia ich oslobodenia od odvodovej povinnosti je legislatívno-terminologicky nejednotný (raz zakotvuje pokyn k neplateniu poistného a inokedy ich zasa vylučuje z osobného rozsahu daného poisťovacieho systému). V prípade verejného zdravotného poistenia za nich supluje odvodovú povinnosť, ak ich príjem (s výnimkou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) vyjadrený vo (ročnom) vymeriavacom základe nepresiahne 15-násobok sumy životného minima, príp. túto hranicu rozpočítanú na kratšie obdobie.

novozavedená „odvodová“ odpočítateľná položka z vymeriavacieho základu na účely platenia verejného zdravotného poistenia²³). Pri identifikácii príjmov tvoriacich vymeriavací základ na platenie poistného (na strane určitej kategórie platiteľa poistného) je potrebné zohľadniť aj časové hľadisko určujúce časové ohraničenie získania / materiálneho nadobudnutia príslušných príjmov platiteľom poistného. Uvedené sa dosahuje vyjadrením **rozhodujúceho obdobia**, ktorým je spravidla predchádzajúci kalendárny mesiac. Rozhodujúcim obdobím môže byť aj inak určený časový úsek (napr. z dôvodu časovej procedúry podávania daňových priznaní ako je to u samostatne zárobkovo činných osôb²⁴), a to aj len vo vzťahu k určitej skupine poistencov (platiteľov poistného). Takým príkladom je, i keď podľa nášho názoru nesystémovým krokom, osobitné určovanie rozhodujúceho obdobia (v systéme sociálneho poistenia) u osôb v právnom vzťahu založenom dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorá im zakladá právo na nepravidelný príjem zo zárobkovej činnosti. Takou kategóriou sú študenti vykonávajúci činnosť základe dohody o brigádnickej práci študentov, ktorým na účely dôchodkového poistenia vzniká odvodová povinnosť (ak ich (priemerný mesačný) príjem u nimi určeného zamestnávateľa²⁵ je vyšší 200.-€) a na účely verejného zdravotného poistenia bez ďalších podmienok nevzniká. Ďalej je osobitne určovaný vymeriavací základ na platenie poistného u nepravidelne odmeňovaných osôb zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti; u zamestnanca, ak súd rozhodol o neplatnom skončení pracovnoprávneho vzťahu k jeho zamestnávateľovi; u nepravidelne odmeňovaného zamestnanca (s výnimkou osoby činnej na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), ktorému bol vyplatený príjem zo závislej činnosti alebo v prípade „bývalého“ poistenca, ktorému po skončení poistného vzťahu bol vyplatený zdaniteľný príjem zo závislej činnosti.

V prípade určovania vymeriavacieho základu na platenie poistného na zdravotné poistenia rozhodujúceho obdobia uvádzame, že tieto parametre sa vzťahujú k ročnému zúčtovaniu (zaplatených) preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie. Pričom určovanie sumy (mesačného) preddavku osobitne u samostatne zárobkovo činných osôb nie je vzhľadom na

²³ Od 1. 1. 2015 zákonodarca zaviedol tento prvok za účelom zvýšenia „čistých“ príjmov nízkopríjmových zamestnancov (dosahujúci zdaniteľný príjem pracovnoprávnym alebo obdobným pracovným vzťahom v rozpätí príjmu od 380 až 569,99.-€; max. suma odpočítateľnej položky je 380.-€). Tento prvok sa neaplikuje u zamestnancov, ktorí boli prijatí do pracovnoprávneho vzťahu z pozície dlhodobo nezamestnaných osôb. Jediným neuralgickým bodom je podľa nášho názoru skutočnosť, že tento prvok sa vzťahuje aj na situáciu, keď má takýto zamestnanec viacero pracovnoprávných vzťahov.

²⁴ U SZČO vzhľadom na termíny podávania daňových priznaní, z údajov ktorých sa pravidelne ročne (k 1.7. alebo k 1.10.) určuje nielen ich povinná účasť na nemocenskom a dôchodkovom poistení, ale aj (mesačný) vymeriavací základ, a to pre obdobie od 1.7. do 30.6. nasledujúceho roka (prípadne od 1.10. do 30.9. nasledujúceho roka) z daňových priznaní spätých s rokom, ktorý dva roky a s rokom predchádzajúcim rokom, v ktorom sa určuje aktuálna odvodová povinnosť.

²⁵ Ak má študent – brigádnik viac ako jedného zamestnávateľa na základe uzatvorených dohôd o brigádnickej práci študentov, tak si môže prostredníctvom oznámenia a súčasného čestného vyhlásenia adresovanom zamestnávateľovi určiť, že z titulu s ním uzatvorenej dohody nebude jeho príjem podliehať odvodovej povinnosti na účely dôchodkového poistenia do sumy 200.-€.

zakotvený mechanizmus ročného zúčtovania striktné regulovaný. Zákonodarca určovanie odvodovej (preddavkovej) povinnosti opätovne spája so zdaniteľnými skupinami príjmov, ktoré sú síce širšie vymedzené ale opäť regulované a obsiahnuté v zákone o dani z príjmov. V tejto súvislosti je možné iba diskutovať o opodstatnenosti široko stanoveného vymeriavacieho základu na platenie poistného, kde sú na rozdiel od sociálneho poistenia zahrnuté aj príjmy z kapitálového majetku, z ostatných daňových príjmov a osobitne diskutované dividendy max. do výšky (14% zo) 60-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR platnej pred dvoma rokmi. Tento prístup zákonodarcu vypovedá o snahe maximalizovať výber poistného na zdravotné poistenie i za cenu prekročenia max. únosnej miery odvodového zaťaženia pri súčasnom neprevedení zvýšeného výberu poistného do kvalitatívne inej úrovne poskytovanej zdravotnej starostlivosti.

Sadzba poistného a jej legálne zakotvenie (vrátane ostatných výpočtových parametrov) je predovšetkým výsledkom prieniku úlohy organizácie finančne (dávково) vyfinancovateľného poistného systému a cieľa sociálnej akceptovateľnosti poisťovacieho systému v intenciách viacerých princípov ako je solidarita, garancia a ekvivalencia. V naznačenom rámci je sadzba poistného aj jednoduchým a priamym prostriedkom umožňujúcim presadiť jednak osobitný či zvýhodňujúci prístup k určitým skupinám participujúcich poistencov a jednak cielene a vedome ovplyvňovať správanie participujúcich ale aj nezapojených osôb do poistného systému prostredníctvom dobrovoľného poistenia (*napr. rodinní príslušníci „vypomáhajúci“ samostatne zárobkovo činné osoby; podnecovať zamestnávateľov k zamestnávaniu nezamestnaných osôb*), to poistnými bonusmi, zvýhodneniami či oslobodeniami. Sadzba poistného je v oblasti sociálneho zabezpečenia SR vyjadrená v percentuálnych bodoch v rozlíšení druhu poistenia a aj platiteľa poistného (obzvlášť uvedené platí v prípade zamestnávateľa a jeho zamestnanca/zamestnancov). V prípade úrazového poistenia je sadzba poistného klasifikovaná do 10-tich nebezpečnostných tried, do ktorých mali byť zatriedňovaní zamestnávateľ a pri zohľadnení prevažujúcej vykonávanej ekonomickej činnosti s ohľadom na hodnotenie bezpečnostného rizika pre každú skupinu ekonomických podľa odvetvovej klasifikácie ekonomických činností. Doposiaľ sa táto metóda určenia sadzby poistného na úrazové poistenie zamestnávateľa neuplatňuje, pričom zákonodarca ju pôvodne pripravil s účinnosťou od 1. 1. 2008.

Sadzba poistného bola v poslednom období predmetom diskusií a úpravy pri určení odvodového prerozdelenia poistného/príspevkov medzi systémom dôchodkového poistenia a systémom starobného dôchodkového sporenia (*pomer 14% : 4% sa v období rokov 2017 až 2024 postupne zmení na 10% : 8 %; v prípade zamestnanca - sporiteľa sú to 4% a 10% pre jeho zamestnávateľa na dôchodkové poistenie a 4% na starobné dôchodkové sporenie*). V týchto súvislostiach je samotná sadzba poistného určujúcim prvkom, ktorým zákonodarca preukazuje jednak vyššiu dôveru v zaistenie

hmotného zabezpečenia pre jednotlivca medzi uvedenými dôchodkovými systémami a jednak aj navonok odstupňuje²⁶ jednotlivé systémy vybudované v rámci dôchodkového modelu.

Odvodová povinnosť je týmito prvkami aj ohraničená do podoby minimálneho vymeriavacieho základu a maximálneho vymeriavacieho základu, aby sa poistenie nezmenilo v osobitnú daň, resp. daňovú povinnosť. **Určenie odvodovej povinnosti výpočtovými parametrami aj jej ohraničenie je v právnej úprave SR čiastočne odlišné v závislosti od kategórie platiteľa poistného** (napr. odlišný vymeriavací základ štátu, ktorý supluje odvodovú povinnosť za určité kategórie poistencov tzv. kategórie „poistencov štátu“²⁷; rozličný, i keď opodstatnený, spôsob určovania minimálneho vymeriavacieho základu u zamestnanca a u samostatne zárobkovo činnnej osoby²⁸; ďalej zamestnávateľ na účely platenia poistného na úrazové poistenie nemá stanovený maximálny vymeriavací základ alebo „nulový“ odvodovú povinnosť na účely sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia má tak „prvý“ zamestnávateľ ako aj jeho zamestnanec, ktorého prijal do zamestnania z pozície dlhodobo nezamestnaného občana²⁹) **a od druhu poistného systému** (vymeriavací základ zamestnávateľa na účely úrazového a garančného poistenia tvoria jednak aj príjmy jeho zamestnanca, ktoré nepodliehajú odvodovej povinnosti (*max. do 200.-€ mesačne*) za predpokladu, že ich tento zamestnanec dosahuje na základe dohody o brigádnickej práci študentov a jednak aj príjmy zamestnancov, ktorým nevzniká povinné poistenie z titulu podpory ich zamestnateľnosti, keďže pred prijatím do zamestnania boli v pozícii dlhodobo nezamestnaného občana³⁰). Limitovanie odvodovej povinnosti je podstatnou súčasťou vyjadrenia pomeru zastúpenia princípov solidarity a ekvivalencie nielen v poistných vzťahoch ale aj v dávkových vzťahoch. Napokon oslobodenie od odvodovej povinnosti kreované s jednoznačným zámerom zvýšenia zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných osôb vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie nemusí nevyhnutne predstavovať sociálne prospešný efekt. Na rozdiel od nespochybniteľnej opodstatnenosti oslobodenia od odvodovej povinnosti na účely verejného zdravotného poistenia, ktoré nie je sprevádzané znížením sociálnej ochrany v poskytovaní zdravotnej starostlivosti, tak

²⁶ V materiálnej rovine schopnosti zaistenia hmotného zabezpečenia pre prípad sociálnej udalosti je potrebné skúmať/hodnotiť daný systém sociálnej ochrany z viacerých aspektov (najmä osobný a vecný rozsah systému, právna garancia v rozmere nadobúdania nároku na dávku, ekonomická garancia, vzťah medzi ekvivalenciou a solidaritou vyjadrený v sociálnopoišťovacom (príp. zabezpečovacom) právnom vzťahu).

²⁷ Kategórie tzv. **poistencov štátu** na účely verejného zdravotného poistenia sú taxatívny spôsobom obsiahnuté v § 11 ods.7 zákona č. 580/2004 Z. z. a na účely dôchodkového poistenia (vrátane eventuálneho starobného dôchodkového sporenia) v § 15 ods. 1 v spojitosti s § 128 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z..

²⁸ U zamestnanca nemožno exaktne hovoriť o minimálnom vymeriavacom základe, keďže jeho vymeriavacím základom je zdaniteľný príjem za rozhodujúce obdobie. Možno ale tvrdiť, že ak je mesačne odmeňovaný minimálnou mzdou, tak je to práve tento inštitút min. mzdy (platí to ja na účely verejného zdravotného poistenia ak nedosahuje ďalšie zdaniteľné príjmy). Na strane SZČO min. vymeriavací základ tak na účely zdravotného ako aj sociálneho poistenia predstavuje polovicu sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR zistenej pred dvoma rokmi (pre rok 2015 je to 412.-€).

²⁹ Zákonné podmienky sú obsiahnuté v § 11ods. 7 písm. v) zákona č. 580/2004 Z. z..

³⁰ Zákonné podmienky sú obsiahnuté v § 4 ods. 1 písm. d) zákona č. 461/2003 Z. z..

oslobodenie od odvodovej povinnosti na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti je späté so znížením sociálnej ochrany pre prípad sociálnych udalostí, ktorých uvedenými systémami (*výnimkou je iba poskytovanie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zo strany jeho zamestnávateľa na základe § 2 zákona č. 462/2003 Z. z.*).

Včasné plnenie odvodovej povinnosti a jej následné prijatie nositeľom poistenia determinuje tzv. splatnosť poistného, resp. lehota splatnosti poistného, v určenej (vymeranej) sume a predpísaný spôsob úhrady poistného.

Každý platiteľ poistného realizuje odvodovú povinnosť samostatne s výnimkou zamestnanca, za ktorého supluje odvod poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a preddavku na poistné vrátane nedoplatku/preplatku na poistnom na zdravotné poistenie zamestnávateľ. Zamestnávateľ vykoná zrážku poistného/preddavkov. Úlohy štátu v systéme sociálneho poistenia plní Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a v systéme verejného zdravotného poistenia Ministerstvo zdravotníctva SR a Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou, ktorý v dôsledku súkromnoprávneho postavenia zdravotných poisťovní nahrádza aj verejnoprávnu časť kompetencií (napr. vydáva platobné výmery vo veciach neodvedenia preddavkov na poistnom a nedoplatkov na poistnom, rozhodnutia o pokutách pri porušení zákonom uložených povinností). Poistné sa platí na účet Sociálnej poisťovne v Štátnej pokladnici a na účet zdravotnej poisťovne za kalendárny mesiac pozadu, prípadne ak poistenie trvalo len časť mesiaca, tak sa poistné platí len za príslušnú časť mesiaca, a to spôsobom bezhotovostného prevodu, poštovou poukážkou alebo v hotovosti v Sociálnej poisťovni a príslušnej zdravotnej poisťovni.

Splatnosť poistného/preddavku na poistné na zdravotné poistenie je určená na 8. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí poistné. V situácii nepravidelných príjmov alebo príjmov vyplatených po zániku poistenia je rozhodným okamihom na určenie dátumu splatnosti deň vyplatenia týchto príjmov. Osobitne je určený deň splatnosti poistného pre zamestnanca a jeho zamestnávateľa, ktorým je deň určený na výplatu príjmov zamestnanca. Ak je výplata týchto príjmov v jednotlivých organizačných útvaroch zamestnávateľa rozložená na rôzne dni, dňom splatnosti poistného je deň poslednej výplaty príjmov v rámci príslušného mesiaca. Ak nie je taký deň určený, poistné je splatné v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí poistné. Pre všetky uvedené prípady platí, že ak deň splatnosti poistného prípadne na sobotu a na deň pracovného pokoja, dňom splatnosti poistného je nasledujúci pracovný deň. Osobitne a zložito je určená splatnosť poistného u osôb v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (najmä dohôd o brigádnickej práci študentov). Štát v pozícii platiteľa poistného poukazuje sumu

preddavkov na poistné na zdravotné poistenie prostredníctvom Ministerstva zdravotníctva SR na účet zdravotnej poisťovne do 20. dňa daného mesiaca.

Ak je poistné odvedené v nesprávnej sume alebo nebolo odvedené vôbec, tak Sociálna poisťovňa predpíše poistné fyzickej alebo právnickej osobe povinnej odvádzať poistné prostredníctvom výkazu nedoplatkov. Rovnako môže konať zdravotná poisťovňa. Právo predpísať poistné sa premlčí za desať rokov, a v prípade poistného na zdravotné poistenie uplynutím piatich rokov odo dňa jeho splatnosti s výnimkou, ak zamestnávateľ alebo povinne poistená samostatne zárobkovo činná osoba si nesplnila prihlasovaciu (evidenčnú) povinnosť, kedy sa uplatňuje nepremlčateľnosť uplatnenia/predpísania poistného. S nesplnením odvodovej povinnosti sú spojené sankcie v podobe pokuty za neplnenie zákonných povinností a penále (0,05% z dlžnej sumy poistného za každý deň omeškania a v prípade verejného zdravotného poistenia je to 4-násobok základnej úrokovej sadzby Európskej centrálnej banky, ale najmenej 15% p. a.). Úhradu dlžnej sumy poistného/preddavkov na poistnom/nedoplatku na poistnom (rovnako aj úroku z omeškania) môže plateľ poistného uskutočniť aj prostredníctvom splátkového kalendára za predpokladu získania povolenia od Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne, pričom prísnejšie podmienky sú ustanovené pre splátkový kalendár dohodnutý so zdravotnou poisťovňou. Predpokladmi na povolenie splátkového kalendára sú žiadosť platiteľa poistného, dočasná platobná neschopnosť platiteľa poistného, plnenie odvodovej povinnosti v čase žiadosti o povolenie splátkového kalendára a preukázanie spôsobilosti uhradiť dlžné poistné v priebehu 18 mesiacov (9 mesiacov je to v prípade zdravotného poistenia) odo dňa povolenia splátkového kalendára. Osobitne Sociálna poisťovňa v takejto dohode uvedie aj úrok vo výške 3-násobok základnej úrokovej sadzby Európskej centrálnej banky, ale najmenej 10% p. a.. Pre prípad nedodržania termínu splátky staveného splátkovým kalendárom, zaplatením nižšej sumy splátky alebo neplnením aktuálnej odvodovej povinnosti sa stáva splatnou celá dlžná suma poistného/preddavku na poistnom/ nedoplatku na poistnom (aj suma úrokov z omeškania či penále a pokuty).

Ak bolo poistné na systémy sociálneho poistenia zaplatené vo vyššej sume, tak Sociálna poisťovňa ho použije na zápočet prípadnej pohľadávky voči platiteľovi poistného; inak ho je povinná vrátiť príslušnému platiteľovi do 30 dní odo dňa zistenia tejto skutočnosti alebo doručenia písomnej žiadosti o jeho vrátenie.

Záver

Pohľad a prístup k poistným vzťahom sa v aktuálnom období zužuje na diskusie spojené s odvodovou (príspevkovou) povinnosťou niektorých platiteľov poistného. Je potrebné ale upriamiť pozornosť na právno-teoretický základ a rozmer poistných vzťahov, keďže práve

v tomto rozmere možno identifikovať podstatu poistných vzťahov, úlohy a ciele poistných vzťahov, vyjadrenie poistnej metódy, prvky poistných vzťahov a previazanosť týchto vzťahov na im systémovo neoddeliteľné dávkové vzťahy obsiahnuté v sociálnopoist'ovacom právnom vzťahu. Zúžené vnímanie poistných vzťahov cez prizmu „núteného štátneho odvodu“ utlmujúceho väčšinu ekonomických aktivít platiteľov poistného predstavuje jednak mylnú laickú predstavu a jednak u niektorých skupín nebezpečné zavádzanie širokej verejnosti. Súčasne sa v časti verejnosti v spojitosti so starobným dôchodkovým sporením objavujú informácie a šíria názory, že práve tento „nadstavbový“ dôchodkový systém predstavuje nastavením svojej sporiacej fázy pravú podstatu poistenia a teda aj poistných vzťahov, ktorá značne prispieje k hmotnému zabezpečeniu v období poproduktívneho veku jednotlivca ako sporiteľa tohto systému.

Príspevkové vzťahy starobného dôchodkového sporenia nepovažujeme za poistné vzťahy, nakoľko u nich neidentifikujeme plnenie viacerých sociálnych úloh, ktoré sú typicky späté s poistnými vzťahmi, a to najmä absencia kolektívnej akumulácie zdrojov pre účely redistribúcie ku kolektívu chránených osôb, ktoré nie v každom časovom období môžu objektívne plniť odvodovú povinnosť vrátane jej predvídanej kvality na rozdiel od systému dôchodkového poistenia. Zjednodušene môžeme hovoriť o chýbajúcej idey solidarity v týchto príspevkových vzťahoch starobného dôchodkového sporenia ako aj v prípade systému doplnkového dôchodkového sporenia.

Práve hodnotová idea solidarity a jej napĺňanie v systémoch sociálnej ochrany založených na poistnom princípe umožňuje realizáciu sociálnych práv jednotlivcom bez rozdielu príjmu, majetku či iného rozlišovacieho kritéria. Prístup k sociálnym právam a ich realizácia sú predpokladom pre zaistenie základných práv a slobôd, a medzi inými osobitne práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti, ktoré v sebe nesie aj ideu solidarity (vzájomnej pomoci členov spoločnosti). Ďalej solidarita je tým podstatným rozlišovacím znakom medzi verejnoprávnym charakterom poistenia pretaveného v určitej poistnej metóde a súkromnoprávnym charakterom poistenia a nimi aj založenými rozdielnymi poistnými vzťahmi. Hodnota solidarity vyjadrená v podobe právno-filozofického princípu následne v rámci poistného vzťahu ovplyvňuje aj skladbu a nastavenie výpočtových parametrov za účelom stanovenia kvantity odvodovej povinnosti (ako napr. vyššie uvedená „odpočítateľná“ odvodová položka na účely verejného zdravotného poistenia, daňové oslobodenie odvodovej povinnosti, oslobodenie od odvodovej povinnosti tak počas existencie určitého obdobia ako aj vo vzťahu k určitej skupine ekonomicky činných osôb alebo aj suplovanie odvodovej povinnosti iným sociálnym subjektom).

Poistné vzťahy v každej fáze ich realizácie musia vykazovať určitú (spoločnosťou) zvolenú mieru solidarity podporenú garanciou v právom ako aj v ekonomickom rozmere. V opačnom

prípade nespĺňajú základné atribúty poisťných vzťahov pre oblasť sociálneho zabezpečenia, ktorá je oblasťou s náležitými (právnymi) nástrojmi a ekonomickým substrátom sledujúcou zaistenie primeraných sociálnych štandardov jednotlivca a jeho osobnostný rozvoj. Uvedené atribúty poisťných vzťahov dokáže zabezpečiť iba štát ako sociálny subjekt s najsilnejším postavením, a to buď priamo alebo sprostredkované (*ako v prípade systému starobného dôchodkového sporenia*), pričom v posledne uvedenej variante musí aspoň zaistiť kontrolný systém s prostriedkami umožňujúci rýchlo a efektívne zasiahnuť v prospech zaistenia minimálnych sociálnych štandardov jednotlivca a skupín osôb ohrozených sociálnym vylúčením, a tým aj vyššie spomenutého práva na zachovanie ľudskej dôstojnosti.

Nedostatky ale vykazujú aj poisťné vzťahy uskutočňované v systéme sociálneho poistenia SR, ako sú komplikované určovanie odvodovej povinnosti u osôb vykonávajúcich činnosť na základe dohôd o brigádnickej práci študentov, sporné zavedenie inštitútu prerušenia obligatórných poisťných vzťahov, účelové presúvanie akumulované poisťného medzi jednotlivými základnými fondmi kreovaných nositeľom sociálneho poistenia, nižšia odvodová povinnosť štátu supľujúceho túto povinnosť za skupiny osôb hodné zvýšenej sociálnej ochrany (to platí aj pre systém verejného zdravotného poistenia) a dlhodobé neuplatňovanie právnej úpravy zavádzajúcej diferencované sadzby poisťného na úrazové poistenie podľa prevažujúcich ekonomických činností vykonávaných zamestnávateľom vrátane bonusov a prirážok („malusov“) k poisťnému tohto druhu. Tieto nedostatky neprispievajú nielen k zaisteniu určitého štandardu sociálnej ochrany jednotlivca ale ani k vyššie miere akceptability poisťovacieho systému SR medzi platiteľmi poisťného a ani chránenými (participujúcimi) osobami.

Použitá literatúra:

1. GALVAS, M. a GREGOROVÁ, Z.: Sociální zabezpečení. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 239. ISBN 80-210-2292-2.
2. KREJCI, H.: Das sozialversicherungsverhältnis. ORAC. Wien 1977. s. 360.
3. MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia: Všeobecná časť. 1. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2009. 162 s. ISBN 978-80-89122-53-0.
4. MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike. 1. vyd., Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave Právnická fakulta Vydavateľské oddelenie, 2001. 355 s. ISBN 80-7160-138-1.
5. MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 383. ISBN 978-80-7380-212-7.
6. PRUSÁK, J.: Teória práva. 1. vyd. - Bratislava: Právnická fakulta UK, 1995. s. 308. ISBN 80-7160-080-6.

7. TOMANDL, Th.: Grundriss des österreichischen Sozialrechts. 6. vollst. neu bearb. Auflage. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 2009. s. 267. ISBN 978-3-214-14906-2.
8. TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatne preprac. a aktualizové vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. s. 320. ISBN 987-80-7400-473-5.
9. WINTR, J. a ANTOŠ, M. (eds.): Sociální práva. Praha: Leges, 2011. s. 160. ISBN 987-80-87576-02-1.

Kontakt:

milos.lacko@gmail.com

NEÚCTA K PRACOVNÉMU PRÁVU ALEBO SOCIÁLNE PRÁVA V OHROZENÍ

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.¹ - JUDr. Marek Švec, PhD.

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave - Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Labour Law Association

Abstrakt

Autori sa v predkladanom článku na základe poznatkov aplikačnej praxe snažia poukázať na niektoré prípady, kedy sa nedokonalá či neúplná právna úprava stáva priestorom pre vyvolanie vzájomného konfliktu medzi subjektmi pracovnoprávných vzťahov, namiesto prostriedkom pokojného riešenia v záujme oboch sporových strán. Ako možné východisko z tohto stavu sa tak javí snaha o dosiahnutie vzájomného konsenzu pri uplatňovaní sporných pracovnoprávných inštitútov v zmysle základnej ústavnoprávnej zásady spravodlivého a primeraného usporiadania právnych vzťahov.

Úvod

Oblasť súkromného práva, kam patrí aj pracovné právo, sa vyznačuje najmä dispozitívnym charakterom právnych noriem, čo predpokladá využitie individuálnej autonómie vôle zmluvných strán pre úpravu vlastného obsahu zakladaného právneho vzťahu. Tento prístup k formovaniu obsahu právneho vzťahu vychádza aj z rešpektovania ďalších základných súkromnoprávných zásad, ktoré sú zohľadnené v normatívnom texte príslušných právnych predpisov (napr. pacta sunt servanda, voľba zmluvného partnera a pod.). Pri vzájomnej úprave práv a povinností sa od zmluvných strán predpokladá pozitívny prístup k plneniu dohodnutých záväzkov, resp. prípadných povinností vyplývajúcich priamo z právneho poriadku. Pracovné právo so svojou integrálnou súčasťou v podobe tzv. pracovnoprávnej ochrany zamestnanca ako slabšieho subjektu v pracovnoprávnom vzťahu popísaný stav plne nasleduje. Úprava pracovných podmienok nie je preto výlučne doménou príslušných pracovnoprávných predpisov, ale je závislá na dohode medzi zamestnancov a zamestnávateľom ako subjektami pracovnoprávných vzťahov v pracovnej zmluve alebo zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve alebo osobitnej dohode so zástupcami zamestnancov. Súčasne musíme zohľadniť i skutočnosť,

¹ Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu „*Transnacionálne práva v EÚ a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese*“ – 1/0023/12 (2012-2015), zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

že napriek čiastočnej kodifikácii pracovného práva v Zákonníku práce, sa regulácia ekonomicko-výrobných a zamestnaneckých vzťahov nevyznačuje významnejším rozsahom, či dokonca prerogovaním. Skutočný výkon práv a povinností subjektmi pracovnoprávných vzťahov v aplikačnej praxi sa v mnohých ohľadoch a pri viacerých pracovnoprávných inštitútoch odvíja od subjektívneho pochopenia právnej normy konkrétnym subjektom a následným postupom podľa vlastného právneho názoru v praxi s ohľadom na absenciu jednotného ustáleného spôsobu správania sa prezumovaného právnym poriadkom (právne normy totiž nie sú schopné pokryť všetky alternatívy správania sa zmluvných strán). V určitých prípadoch sa dokonca vodítkom pre správanie sa účastníkov pracovnoprávných vzťahov pre účely praxe stáva dohoda medzi reprezentatívnymi sociálnymi partnermi, ktorí sa dohodnú na všeobecnom výklade určitého ustanovenia Zákonníka práce a jeho praktickej aplikácii s ohľadom na vlastné záujmy, keďže Zákonník práce takúto situáciu v praxi vôbec nepredvídal a neposkytuje ani podporne návod na jej riešenie. Empirickým príkladom uvádzaného konštatovania je napr. uzatvorená dohoda o praktickej aplikácii konta pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce ako spôsobu nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Ustanovenie § 87a Zákonníka práce totiž poskytuje len základnú minimálnu úpravu zavedenia konta pracovného času, ale napr. otázky súvisiace s výpočtom priemerného zárobku zamestnancov vykonávajúcich prácu v konte pracovného času, úpravu obmedzení kumulácie kladnej alebo zápornej časti konta pracovného času (plusové/mínusové hodiny) v podobe kvantitatívnych obmedzení, identifikáciu práce nadčas v konte pracovného času a pod., však už bližšie neupravuje.

Skutočné napĺňanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov závisí tak často na konkrétnom postupe subjektov v praxi a silná participácia subjektov pracovných vzťahov na úprave pracovných podmienok tak kladie na jednotlivých aktérov pracovnoprávných vzťahov vysoké morálne nároky s prezumpciou ich odpovedajúceho postupu pri realizácii práv a povinností, ktoré im všeobecne priznáva právny poriadok. Paradoxne k predmetnému predpokladu sa však v praxi deje pravý opak, čo pochopiteľne vytvára v prostredí trhu práce silnú ambivalenciu medzi zamestnávateľom a zamestnancami, resp. ich zástupcami. Negatívnym (čoraz častejším) pravidlom sociálneho dialógu i pracovného prostredia nie je snaha o dosiahnutie dohody alebo takého právneho stavu, ktorý by vyhovoval obom stranám pracovnoprávneho vzťahu, ale skôr krátkozraké konanie zabezpečujúce okamžitý prospech len jedného z dotknutých subjektov. Motiváciou subjektov sa nestáva vytvorenie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok zamestnancov so súčasnou ochranou záujmov zamestnávateľa na zabezpečení výrobného procesu s predpokladaným dosiahnutím požadovaného zisku v dlhodobom horizonte, ale snaha "poraziť" súpera použitím akýchkoľvek prostriedkov. Takýto

stav je čoraz evidentnejší v procese kolektívneho vyjednávania, ale i v rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Dostávame sa do situácie, kedy ceneným artiklom sa nestávajú “best and good practice”, ale “wrong habitude” šíriace sa na strane zamestnávateľov i zamestnancov. Výpočet takýchto príkladov je pomerne rozsiahly v kolektívnom i individuálnom pracovnom práve. Preto uvádzame len niektoré prípady vyskytujúce sa v aplikačnej praxi.

I. Kolektívne pracovné právo alebo “ako na sociálneho partnera”

Kolektívne pracovné právo je typickým príkladom, kedy aplikačná prax a právno-historický vývoj sú významným činiteľom ovplyvňujúcim konformné správanie subjektov podľa právnych predpisov, ktoré v súčasnosti už neexistujú. Určitú orientačnú právnu úpravu síce poskytuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov, ich použitie v praxi je však skôr obmedzené a v mnohých prípadoch, ako bude aj neskôr uvádzané, jednoducho nemožné (najmä s prihliadnutím na to, že právna úprava v mnohých aspektoch nezohľadňuje súčasný vývoj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov). Z množstva prípadov aplikačnej praxe uvádzame niekoľko situácií, kedy v prípadoch neúplnej či neexistujúcej právnej úpravy na strane zamestnávateľa, ako aj zástupcov zamestnancov dochádza skôr k “zneužitiu” tohto stavu ako o snahu o spravodlivé usporiadanie vzťahov.

V súlade s ustanovením § 229 ods. 6 Zákonníka práce majú zamestnanci právo na kolektívne vyjednanie prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Obdobne v zmysle § 229 ods. 4 a 8 Zákonníka práce im zákon priznáva prostredníctvom zástupcov zamestnancov (§ 11a Zákonníka práce) právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a právo na kontrolu. Ak by u zamestnávateľa existovala pluralita zástupcov zamestnancov (odborová organizácia a zamestnanecká rada), disponuje odborová organizácia s ohľadom na historickoprávnu tradíciu i príslušné medzinárodnoprávne dokumenty (najmä Dohovory a odporúčania MOP)² kvalitnejším právnym postavením ako zamestnanecká rada. V tejto súvislosti tak môžeme konštatovať, že právny poriadok na ochranu práv zamestnancov konštruje ich zástupcov zamestnancov, ktorým priznáva určitý rozsah kompetencií s možnosťou ovplyvnenia rozhodnutí zamestnávateľa. Založenie zástupcov zamestnancov a výkon ich činnosti by preto mal byť plne v dispozícii zamestnancov vrátane rozhodnutia o začatí/ukončení kolektívneho vyjednávania a uzatvorenia kolektívnej zmluvy, ktorá by mala v zmysle § 231 ods. 1 Zákonníka

² Dohoda MOP č. 11 o združovacom práve v poľnohospodárstve, Dohovor MOP č. 87 o slobode sa združovať a ochrane práva odborovo sa organizovať, Dohovor MOP č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednanie, Dohovor MOP č. 135 o zástupcoch zamestnancov, Dohovor MOP č. 141 o organizáciách pracovníkov v poľnohospodárstve, Dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania, Deklarácia MOP o základných princípoch a právach v práci a pod..

práce upravovať pracovné podmienky výhodnejšie ako ustanovuje Zákonník práce. Proces kolektívneho vyjednávania a obsah kolektívnej zmluvy, resp. “výhodnejšia” úprava pracovných podmienok by tak mala zohľadňovať potreby zamestnancov vrátane posúdenia spomínanej “výhodnosti”.³ V praxi však napriek popísanému významu existencie zástupcov zamestnancov prichádza k situácii, kedy je odborová organizácia (s ohľadom na rozsah kompetencií v porovnaní so zamestnaneckou radou) založená z podnetu zamestnávateľa, ktorý sa pravidelne stáva aj sám jej aktívnym členom a vo vedení (Výbore základnej organizácie) sú “zvolené” osoby z vysokých manažérskych pracovných pozícií tohto zamestnávateľa. V praxi sa dokonca možno stretnúť s prípadmi, kedy sú členmi základnej organizácie (tzv. žltej = yellow trade union, rozumej založenej z podnetu zamestnávateľa) len osoby „spriaznené“ so zamestnávateľom, pričom jej úlohou je pôsobenie popri (a často proti) štandardnej odborovej organizácii (riadne založená odborová organizácia je tak vylúčená najmä z procesu kolektívneho vyjednávania a § 3a zákona o kolektívnom vyjednaní), resp. jej založením je snaha o úplné zrušenie „originálnej“ odborovej organizácie. Ďalším prípadom je situácia, kedy si zamestnávateľ založí odborovú organizáciu v snahe o elimináciu vysokých požiadaviek zamestnancov. Zamestnávateľ tak pôsobí prostredníctvom dosadených osôb na formuláciu požiadaviek zamestnancov. Vo vyššie opísaných prípadoch sa zástupca zamestnancov v podobe odborovej organizácie nestáva nástrojom na dosiahnutie lepších pracovných podmienok zamestnancov, ale nástrojom internej politiky zamestnanosti a dosahovania cieľov samotného zamestnávateľa v priamom rozpore s predpokladaným účelom existencie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a zástupcov zamestnancov. Popísaný prípad nemožno klasifikovať v rozpore so žiadnym zákonným ustanovením právneho poriadku a oficiálne sa aj založenie žltých odborov skrýva za využitie práva na slobodu združovania v zmysle čl. 29 Ústavy SR (č. 460/1990 Zb. Ústava SR v znení neskorších predpisov) a zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších. Riešenie načrtnutého negatívneho javu z pohľadu zamestnancov spočíva skôr len v rovine morálno-výchovného pôsobenia, aby sa zamestnanci nestávali členmi takýchto žltých odborových organizácií, resp. aby si založili štandardné odborové organizácie a cez väčšinový princíp v rámci kritéria reprezentatívnosti sa snažili o dosiahnutie svojich požiadaviek napr. v procese kolektívneho vyjednávania.

³ Výhodnosť alebo nevýhodnosť dojednaných pracovných podmienok je výlučne subjektívna. Pokiaľ príde k dohode o obmedzení nariaďovania práce nadčas zo zákonného limitu 150 hodín v zmysle § 97 ods. 7 Zákonníka práce napr. na 80 hodín v súlade s ustanovením § 97 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov, je to pre zamestnancov výhodnejšia úprava? Zamestnanci síce budú na jednej strane menej pracovať a možno im bude poskytnutá možnosť lepšej harmonizácie pracovného a súkromného života, na druhej strane si však nebudú môcť privyrobiť výkonom práce nadčas s bonifikáciou v podobe zákonného mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas.

Vypuklejším prípadom “zneužitia” vo vzťahu k založeniu zástupcov zamestnancov a kolektívneho vyjednávania je situácia, kedy si zamestnávateľ založí odborovú organizáciu výlučne pre účel dojednaní kolektívnej zmluvy na veľmi dlhé obdobie, ktorá upravuje pracovné podmienky zamestnancov nad rámec Zákonníka práce len v minimálnom rozsahu a následne je takáto odborová organizácia zrušená. Popísaný prístup vychádza z princípu, že platnosť kolektívnej zmluvy nie je v zmysle relevantných ustanovení Zákonníka práce viazaná na existenciu odborovej organizácie u zamestnávateľa. Napriek tomu, že sa niektoré jej časti z tohto pohľadu stanú obsolentnými (jej záväzková časť), napr. vo vzťahu k poskytovaní materiálneho vybavenia odborovej organizácii na svoju činnosť alebo prípadnej ochrany odborových funkcionárov, normatívna časť kolektívnej zmluvy upravujúca pracovné podmienky zamestnancov zostávajú platné a účinné (pri predpokladanom súlade s možnými zmenenými právnymi predpismi). Vzniká otázka, či môžu zamestnanci aj napriek založeniu inej odborovej organizácie vstúpiť do nového kolektívneho vyjednávania so zamestnávateľom a domáhať sa uzatvorenia inej kolektívnej zmluvy alebo dodatku existujúcej, resp. či je potrebné čakať až do uplynutia doby, na ktorú bola kolektívna zmluva uzatvorená. V zásade možno identifikovať dva názory na uvedený problém. Jeden z nich preferuje nemožnosť vstupu alebo otvorenie nového kolektívneho vyjednávania s odkazom na odlišné subjekty, ktoré by mali o novej kolektívnej zmluve vyjednávať (pôvodná zmluvná strana na strane zástupcu zamestnancov zanikla a nová odborová organizácia nie je/spravidla nie je právnym nástupcom zaniknutého zmluvného partnera).

Druhý prístup vychádza z možnosti usporiadania právnych vzťahov a pokladá právo na kolektívne vyjednanie za abstraktné právo, ktoré patrí odborovej organizácii bez ohľadu na jej konkretizáciu. Pokiaľ teda vychádzame zo situácie, že v podniku pôsobí odborová organizácia, malo by jej patriť právo na kolektívne vyjednanie bez ohľadu na skutočnosť, či platí alebo neplatí kolektívna zmluva a či existuje alebo zanikla odborová organizácia, ktorá ju pôvodne dojednala. Iný výklad by smeroval aj k tomu, že by počas platnosti pôvodne dohodnutej kolektívnej zmluvy (ktorá môže byť dohodnutá na dlhšie obdobie) by nemohla byť uzatvorená nová kolektívna zmluva s tou odborovou organizáciou, ktorá aktuálne u zamestnávateľa pôsobí. Je teda otázne, do akej miery by bolo v prípade nemožnosti uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy možné uvažovať o obmedzení základného ľudského práva a slobody zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a slobody združovania (koaličnej slobody) dosahované aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Každá odborová organizácia (za predpokladu neuplatnenia §3a zákona o kolektívnom vyjednaní pri riešení plurality odborových organizácií) má právo vstupovať do kolektívneho vyjednávania a v uvedenom prípade dojednať

novú kolektívnu zmluvu s predpokladom zániku pôvodnej kolektívnej zmluvy. Dojednávanie dodatku k pôvodnej kolektívnej zmluve s ohľadom na rozdielnosť subjektov vystupujúcich na jednej zo zmluvných strán by podľa nás bolo právne sporné. Na druhej strane, pokiaľ by sme úplne vylúčili možnosť dojednávania dodatku k pôvodnej platnej kolektívnej zmluve vychádzajúc z existujúceho znenia § 8 ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý ukladá zmluvným stranám povinnosť začať rokovanie o uzatvorení kolektívnej zmluvy a analogicky aj dodatku najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy, možno uvažovať o tom, že by bolo uprené odborovej organizácii počas platnosti kolektívnej zmluvy právo na kolektívne vyjednávanie a zamestnancom možnosť zlepšenia vlastných pracovných podmienok až do okamihu 60 dňa pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Možno s ohľadom na základné zásady pracovného práva predpokladať, že existujúci nesúlad medzi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce i medzinárodnými záväzkami SR by mohol byť vyriešený v prospech práva zamestnancov na kolektívne vyjednávanie bez ohľadu na lehotu, ktorú uvádza v §8 ods. 4 zákon o kolektívnom vyjednávaní. Takýto výklad zodpovedá aj konštituovaniu nového ustanovenia v Zákonníku práce Českej republiky, ktoré v § 26 ods. 3 načrtnutú situáciu explicitne rieši tak, že pokiaľ príde k zániku jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy, skončí sa účinnosť tejto kolektívnej zmluvy najneskôr posledným dňom nasledujúceho kalendárneho roka.

Nielen na strane zamestnávateľa, ale aj na strane zástupcov zamestnancov, najmä odborových organizácií, prichádza pravidelne k nie úplne štandardnému postupu s cieľom dosiahnutia dohody so zamestnávateľom. Pravidelne sa stáva, že u zamestnávateľa pôsobí niekoľko druhov zástupcov zamestnancov (tzv. pluralita) a výnimkou nie je ani situácia existencie niekoľkých odborových organizácií dožadujúcich sa participácie na rozhodnutiach zamestnávateľa, hoci ich vznik je často podmienený negatívnymi interpersonálnymi vzťahmi medzi ich funkcionármi a nevedia sa dohodnúť na spoločnom postupe. V takomto prípade vzniká z pohľadu zamestnávateľa otázka, ako postupovať v prípade potreby participácie zástupcov zamestnancov, keď každý jeho prípadný postup s jednou, resp. viacerými (ale nie všetkými) odborovými organizáciami môže byť predmetom súdneho alebo administratívneho (správneho) konania, ktorý iniciuje nespokojná (posledná) odborová organizácia. V tejto súvislosti možno poukázať napr. na § 232 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý uvádza, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových

organizácií, ak sa s nimi nedohodnú inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Z dikcie zákona teda vyplýva, že zamestnávateľ má dodržať princíp nediskriminácie medzi zamestnancami a odborovými organizáciami a plniť si prípadné zákonné povinnosti voči všetkým odborovým organizáciám. Vychádza sa totiž z princípu, že zamestnanec pri úprave pracovných podmienok nesmie byť diskriminovaný len z dôvodu, že využil svoje právo sa slobodne združiť a vstúpil do tej „nesprávnej“ odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. Uvedená konštrukcia predpokladá, že odborové organizácie budú postupovať spoločne a vo vzájomnej zhode, hoci to zákon explicitne nevyjadruje. V inom prípade by bol úplne zastavený sociálny dialóg s ohľadom na skutočnosť, že zamestnávateľ by nevedel ako v konkrétnom prípade postupovať pri rozdielnych názoroch odborových organizácií a súčasne mu zákon takúto povinnosť napr. po dohode so zástupcami zamestnancov ukladá vykonať. Zamestnávateľ sa dostáva do nevýhodnej situácie, keď mu zákon síce ukladá povinnosť konať, súčasne mu s ohľadom na pluralitu odborových organizácií sám konštruje prekážku. V praxi sa pomerne často pri uzatváraní dohôd medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami využíva vetný dôvetok „ak sa s nimi nedohodne inak“, čo vo výsledku znamená variabilitu vzájomného vzťahu medzi odborovými organizáciami, kde si podľa aktuálnej situácie vedia navzájom upraviť spôsob konania vo vzťahu k zamestnávateľovi tak, že napr. splnomocnia na zastupovanie jednu odborovú organizáciu, prípadne si určia zástupcu s vymedzením kompetencií a oblastí rozhodovania a podobne. Častým javom je situácia, kedy sa odborové organizácie na spoločnom postupe nedohodnú a v tomto okamihu zákon predpokladá uplatnenie väčšinového princípu. Otáznym v praxi sa stáva okamih, kedy je možné skonštatovať nedohodu medzi odborovými organizáciami. Z pohľadu praxe by sa mohlo za hodnoverné preukázanie nedohody medzi odborovými organizáciami považovať prehlásenie jednej zo zúčastnených odborových organizácií (písomné stanovisko alebo vyhlásenie). Problematické bude, ak ani jedna odborová organizácia nebude mať záujem komunikovať so zamestnávateľom, V rozpore s právnym poriadkom by sa mohla vnímať totiž situácia, keď sám zamestnávateľ vyhlási, že medzi odborovými organizáciami neprišlo k dohode (a nebude vedieť preukázať túto skutočnosť) a zákonnú povinnosť si splní len vo vzťahu k jednej z odborových organizácií. Okamih, kedy zamestnávateľ k vyhláseniu môže pristúpiť je podľa nás až po uplynutí 15 dní od okamihu, kedy zamestnávateľ požiadal odborové organizácie o udelenie súhlasu. Súčasne mu vzniká oprávnenie dosiahnuť tento súhlas alebo spravovať sa rozhodnutím odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Napriek relatívne jasne formulovanej právnej úprave vzniká pre zamestnávateľa zásadný problém aj v situácii, keď mu

postačuje dosiahnuť súhlas najväčšej odborovej organizácie, pretože s ohľadom na situáciu, že nemá právo disponovať údajmi o členskej základni odborových organizácií, nedokáže on sám hodnoverne určiť, ktorá z odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa je tá najväčšia. Problém v praxi nevznikne, ak menšia alebo menšie odborové organizácie vyhlásia, že sa považujú za menšie, resp. že za odborovú organizáciu s najväčším počtom členov považujú konkrétnu odborovú organizáciu. Pokiaľ k takejto situácii nepríde, nemá zamestnávateľ ako zistiť, ktorá z odborových organizácií je najväčšia a rozhodnutím ktorej sa má spravovať. Keďže zamestnávateľ nie je oprávnený zisťovať počet členov odborových organizácií s ohľadom na charakter osobného údaju o členstve v odborovej organizácii, nemá zákonom priznanú možnosť rozhodnúť sa s určitou mierou právnej istoty. Zamestnávateľ sa musí na základe konkrétnej situácie a prípadných nepriamych dôkazov rozhodnúť, či bude niektorú odborovú organizáciu považovať za najväčšiu a postupovať podľa jej rozhodnutia v rámci vybraného pracovnoprávneho inštitútu. Takéto rozhodnutie zamestnávateľa je ale bezprostredne spojené s vysokou mierou pochybností, že v prípade nesprávneho posúdenia reprezentatívnosti odborových organizácií, je tu založený predpoklad na neplatnosť takéhoto úkonu, ktorý bol z jeho strany realizovaný. Riešenie vzniknutej situácie opätovne len potvrdzuje vyššie uvádzané konštatovanie, že právo zamestnancov na slobodu združovania sa stáva prekážkou ochrany ich vlastných záujmov. Chýbajúci očakávaný pozitívny prístup dotknutých zástupcov zamestnancov totiž často absentuje.

II. Individuálne pracovné právo alebo “ako z toho vytážiť maximum”

Oblasť individuálnych pracovnoprávnych vzťahov ponúka viac prípadov uvádzaného “zneužitia práva”, a to či zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca. Jedným z príkladov negatívnej praxe zamestnávateľov je napr. snaha o prekonanie obmedzení, ktoré Zákonník práce uvádza v § 94 pri výkone práce počas dní pracovného pokoja, osobitne sviatkov. Zákonník práce predpokladá, že vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa. Pokiaľ teda zamestnávateľ požaduje po zamestnancovi výkon práce počas sviatku, môže tak urobiť len vtedy, ak sú dané výnimky upravené v § 94 ods. 3 alebo § 94 ods. 4 Zákonníka práce (ide o výnimky, ktoré majú objektívny vecný charakter a ich naplnenie je viazané na existenciu praktickej situácie; t.j. opravárenské práce, stráženie objektov, či inventúrne práce), ktoré neumožňujú zamestnávateľom pod ne skryť výkon “normálnej práce” zamestnancov. Jedinou možnosťou pre zamestnávateľa je pre takúto prácu získať súhlas zamestnanca. Ak však zamestnanec odmietne dať súhlas (najmä ak odmieta

často tento výkon práce), mnohokrát sa ocitá v postavení, že je ohrozené jeho zamestnanie. Niektorí zamestnávateľia preto „našli riešenie“ ako rozvrhnúť pracovný čas zamestnancov tak, aby pracovali počas sviatkov. Zamestnávateľia sa snažia zaviesť nepretržitú prevádzku tak, že v oficiálne skrátenejších, vopred rozvrhnutých, pracovných týždňoch sa vyskytuje štátny sviatok. Zamestnávateľia z dôvodu pokrytia práce počas sviatkov pravidelne prechádzajú z režimu klasického nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (spravidla ide o výrobné podniky) do režimu nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času s charakterom nepretržitej prevádzky. Doteraz neobsadené zmeny v rámci týždňa obsadia linkou (doteraz nevyužívaná zmena), čo im umožňuje následne rozvrhnúť pracovný čas zamestnancom aj vo sviatok bez potreby dosahovania súhlasu zamestnanca s výkonom práce vo sviatok. Po uplynutí oficiálne skrátenejšieho pracovného týždňa znovu prechádzajú do režimu klasického nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, pričom účelovo obsadené zmeny v rámci týždňa znovu uvoľňujú a pokračujú v pôvodnom režime. Podstatou problému je skutočnosť, že Zákonník práce vo svojich ustanoveniach bližšie nevymedzuje tzv. nepretržitú prevádzku, resp. jej posudzovanie. Zákonná úprava nedáva odpoveď na to, či sa za nepretržitú prevádzku považuje aj prevádzka, kde „nepretržitosť“ trvá len jeden či dva týždne alebo by sa mala táto nepretržitosť posudzovať v dlhšom časovom období (posúdenie v rámci dlhšieho obdobia s prihliadnutím na to, že je zakotvený súhlas zamestnanca v § 94 ods. 4 Zákonníka práce, je pravdepodobne správny výklad). Hoci zamestnávateľ takýmto konaním bezprostredne neporušuje Zákonník práce, možno jeho konanie s určitou mierou označiť za nesúladný s účelom ust. § 94 Zákonníka práce, čo vedie fakticky k zníženiu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.

Ako celkom zaujímavý sa javí problém uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie z pohľadu zníženej ochrany týchto zamestnancov, ale faktického ohrozenia zamestnávateľa. Stáva sa, že fyzické osoby uzatvárajú so zamestnávateľom dohody nie za účelom získať zamestnanie, ale hmotné zabezpečenie počas dočasnej práceneschopnosti. Zamestnanci po pár dňoch práce (keďže z odmien získaných za prácu na dohodu sa, zjednodušene uvedené (okrem výnimiek), platia odvody na sociálne a zdravotné poistenie ako zo mzdy, títo zamestnanci sú nemocensky poistení), často „ochorejú“ a poberajú náhradu príjmu a následne nemocenské.

Záver

Popísané praktické situácie potvrdzujú, že právny poriadok vo všeobecnosti s prihliadnutím na jeho všeobecný charakter nie je spôsobilý postihnúť všetky konkrétne javy, ktoré sa vyskytujú (nielen) v pracovnoprávných vzťahoch. Častokrát tak závisí od subjektov právnych vzťahov,

akým spôsobom budú jednotlivé pracovnoprávne inštitúty využívané v praxi. Stáva sa, že neochota akceptovať názor druhej strany či dokonca snaha obísť či zneužiť existujúcu (aj keď neúplnú) právnu úpravu je príčinou deformácie pracovného prostredia, ohrozuje nielen postavenie konkrétnej zmluvnej strany, ale aj negatívne ovplyvniť výklad problematických pracovnoprávnych inštitútov. Je preto dôležitý pozitívny prístup k riešeniu sporných situácií rešpektujúc aj záujmov druhej zmluvnej strany, a tak predísť mnohým konfliktom na pracovisku vrátane pozitívneho pôsobenia na motiváciu zamestnancov pri výkone práce. Spokojní zamestnanci totiž dosahujú vyššiu efektivitu práce, ktorá sa kladne odrazí aj na hospodárení zamestnávateľa a súčasne aj kladný postoj zamestnancov voči zamestnávateľovi hrá nezanedbateľnú úlohu. Stáva sa však, že zamestnanci v určitých situáciách poškodzujú zamestnávateľa, čím fakticky sťažujú zamestnávanie. Je potrebné zdôrazniť, že mnoho slovenských zamestnávateľov je ústretových voči zamestnancom a takisto môžeme hovoriť o lojálnosti slovenských zamestnancov, nájdu sa však také zamestnávateľské subjekty či zamestnanci, ktorých správanie sa vykazuje vyššie spomínané „zneužitie“ nielen nedostatočnej právnej úpravy, ale často aj znaky obchádzania existujúcej právnej úpravy.

Zoznam literatúry:

1. BAMBER, G.J. - SHELDON, P. - GAN, B.: Collective Bargaining: International Developments and Challenges. In: BLAINPAIN, R. (ed.) Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies. Xth Revised Edition. Wolters Kluwer 2010.
2. BARANCOVÁ, H.: Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zamestnanie, č. 1/2002, s. 14 - 19.
3. BĚLINA, M.: Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. PRACOVNÍ PRÁVO 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie na tému „Kolektivní pracovní právo“, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 13 - 14.
4. BULLA, M.: Dôstojnosť zamestnanca vo svetle konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem. In: Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávnych vzťahov. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010.
5. DOLOBÁČ, M. a kol.: Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2012.

6. GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D.: Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeňek, 2010.
7. KUBÍNKOVÁ, M.: Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, PRACOVNÍ PRÁVO 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie na tému “Kolektívni pracovní právo”, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007.
8. STRÁNSKÝ, J. - SAMEK, V. - HORECKÝ, J.: Nový občanský zákoník a pracovní právo. Praha: SONDY, 2014.
9. MURA, L.: Performance of Human Resource Management in an Internationally Operating Company, Serbian Journal of Management 2012, No. 1.
10. TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: vydavateľstvo Eduard Szattler PressPrint, 2004.
11. ZAUŠKOVÁ, A. – BOBOVNICKÝ, A. – MADLEŇÁK, A.: How can the state support the innovations to build sustainable competitive advantage of the country. In: Serbian Journal of Management. roč. 8, č. 2 (2013).
12. ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A.: Otvorené inovácie: teória a prax: vedecká monografia. Łódź : Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2012.

Kontakt:

aolsovska@gmail.com

marek.svec@ucm.sk

PRÁVNA UDALOSŤ SMRTI V PRACOVNOM PRÁVE A JEJ DÔSLEDKY

Mgr. Monika Seilerová¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Právnická fakulta

Abstrakt

Výkon závislej práce v základných pracovnoprávných vzťahoch je spojený s množstvom teoretických i aplikačných nejasností vyskytujúcich sa pri ich vzniku, zmene či zániku. Práve vznik, zmena či zánik právnych vzťahov regulovaných pracovným právom je spojený s mnohými osobitosťami, ktoré sú spôsobené skutočnosťou, že v rámci nich prebieha výkon závislej práce, ktorý je ich úzko špecifikovaným predmetom. Jedným zo spôsobov, ktorým dochádza k úplnému alebo čiastočnému zániku práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je i smrť zamestnanca alebo zamestnávateľa. V príspevku sa zaoberáme špecifikami, ktoré uvedená právna udalosť vyvoláva v oblasti pracovného práva, vrátane porovnania týchto odlišností s prípadmi smrti veriteľa alebo dlžníka vo vzťahoch občianskoprávných. Poukážeme na niektoré z medzier v právnej úprave, vrátane úvah de lege ferenda, ktoré by súčasný právny stav v analyzovanej problematike mohli ujednotiť či vyprecizovať.

Úvod

Právna udalosť smrti predstavuje jednu zo základných právnych skutočností nezávislej od ľudskej vôle, ktorou sa podstatným spôsobom zasahuje do existencie a fungovania pracovnoprávných vzťahov. V. Knapp chápe právnu skutočnosť ako „skutočnosť, ktorá podľa zákona samého musí nastať, aby sa niekto stal subjektom oprávnení a povinností, ktoré sú pre určitú skutkovú situáciu všeobecne stanovené v zákone.“² Podľa legislatívnej úpravy súkromného práva sa na prvý pohľad môže uvedené vymedzenie javiť ako paradoxné v prípade, ak nastane právna udalosť smrti u niektorého z účastníkov právneho vzťahu. Dôvodom je skutočnosť, že vo väčšine prípadov konkrétny právny vzťah zaniká. Uvedené však neplatí pre všetky práva a povinnosti z konkrétneho vzťahu vyplývajúce. Ako právna skutočnosť vedie tiež k vzniku iných, právne odlišných práv a povinností, ktoré so smrťou konkrétneho právneho subjektu bezprostredne súvisia. Navyše je potrebné rozlišovať, ako v občianskom, tak i v pracovnom práve, ktorý z účastníkov právneho vzťahu bol touto udalosťou dotknutý. Rozdielne právne

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0805/13 Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.

² KNAPP, V., *Teorie práva*, Praha: C. H. Beck, 1999, s. 141.

následky totiž zákonodarca spája so smrťou zamestnanca a smrťou zamestnávateľa, tak ako v občianskom práve, keď zákonodarca rozdielne vymedzuje právne následky spojené so smrťou veriteľa alebo dlžníka. „Smrťou fyzickej osoby, ako právnej udalosti nezávislej na vôli subjektov, zaniká väčšina právnych vzťahov, vrátane pracovného pomeru.“³

Zákonník práce z roku 1965 vo svojej štvrtej hlave v ustanoveniach § 252 až 260 obsahoval výslovný výpočet spôsobov, ktorými dochádzalo k zániku práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov. Rozdielne právne riešenie v porovnaní s aktuálnym právnym stavom nevyvoláva prekvapenie vzhľadom na politické, spoločenské a ekonomické podmienky vtedajšieho obdobia, ktoré absolútne odmietali akúkoľvek spojitosť občianskeho práva s právom pracovným. Predmetné ustanovenie podobne ako aj v prípade iných oblastí pracovnoprávnej úpravy duplicitne a simultánne s občianskoprávnou úpravou vymedzovalo zánik záväzkovo-právnych vzťahov. Ustanovenie vypočítavalo 4 výslovne zakotvené spôsoby, a to *uspokojenie nároku, uplynutie doby, dohodu o sporných nárokoch a smrť zamestnanca*. S ohľadom na striktnú oddelenosť občianskoprávnej a pracovnoprávnej regulácie bola zároveň vylúčená možnosť pripustenia ďalších Občianskym zákonníkom dovolených spôsobov zániku, ktoré, ako sa možno domnievať, nepripúšťali ani použitie princípu analógie. V súčasnosti Zákonník práce (ďalej aj ZP), zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, v rámci zániku práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov upravuje dohodu o sporných nárokoch (§ 32), splnenie (§ 33), zánik práva uplynutím času (§ 36) a smrť zamestnanca (§ 35), pri ktorých sa však zákonodarca orientuje iba na vymedzenie špecifik bezpodmienečne potrebných pre použitie týchto ustanovení na pracovnoprávne vzťahy. V prípade, ak Zákonník práce niektoré ustanovenia v rámci dovolených spôsobov zániku práv a povinností neupravuje, dochádza k analogickému použitiu všeobecných ustanovení záväzkového práva Občianskeho zákonníka, zákon č. 40/1964 Zb. (ďalej aj OZ).

Význam právnej udalosti smrti nadobúda svoju dôležitosť z dôvodu svojich priamych dôsledkov (právnych i neprávnych) vo vzťahu k množstvu ďalších osôb, ktoré s osobou pozostalého boli spojené (napríklad rodinní príslušníci či zamestnanci zamestnávateľa). Právna udalosť smrti, ako na strane zamestnávateľa, tak na strane zamestnanca môže vyvolávať viacero aplikačných problémov, keďže: „je ľudskou prirodzenosťou s ňou príliš nepočítať a dostatočne sa na ňu nepripraviť.“⁴

³ ELIÁŠ, K. a kol., *Zákonník práce a související ustanovení občanského zákoníka s podrobným komentářem k 1.1. 2014*, Olomouc: ANAG, s. 637.

⁴ ŠOUŠA, J. - ŠTEFKO, M., *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* IN: Právník č. 11. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, r. 2010, s. 1151.

1. Smrť zamestnanca

Podľa ustanovenia § 35 ZP v prípade smrti zamestnanca je potrebné rozlíšiť dve právne kvalifikácie vyplývajúcich právnych nárokov, a to nároky zomretého zamestnanca alebo nároky jeho zamestnávateľa. Spoločným právnym základom oboch je skutočnosť, že uvedené nároky môžu mať len peňažnú povahu. „Pri pracovnoprávných nárokoch zomretého zamestnanca ZP vychádza zo zásady, že smrťou zamestnanca nezanikajú pracovnoprávne nároky, ktoré mal v čase trvania pracovného pomeru voči zamestnávateľovi.“⁵ Opačná zásada je uplatňovaná pri pracovnoprávných nárokoch zamestnávateľa, pri ktorých platí, že smrťou zamestnanca peňažné nároky zamestnávateľa voči zamestnancovi zanikajú. ZP explicitne vymenúva výnimky, pri ktorých sa zásada zániku nárokov zamestnávateľa neuplatní. Pôjde o právne nároky, ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodov aj sumy, nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

Právna udalosť smrti zamestnanca vymedzená v ustanovení § 35 ZP však predznačuje viacero aplikačných problémov. Nejednoznačné je napríklad vyriešenie otázky, čo možno zahrnúť do mzdových nárokov zamestnanca, respektíve ako je potrebné postupovať v prípade určenia poradia oprávnených osôb na vyplatenie štvornásobku priemerného mesačného zárobku zomretého zamestnanca.⁶ V prvej vete ustanovenia zákonodarca iba všeobecne uvádza, že *peňažné nároky* zamestnanca voči zamestnávateľovi nezanikajú. V druhej vete analyzovaného ustanovenia je už zákonodarca konkrétnejší, keď uvádza pojem mzdových nárokov. Jednoznačne pôjde o pojem užší ako pojem peňažných nárokov, ktoré vzájomne nemôžeme stotožňovať. ZP pojem mzdových nárokov bližšie v žiadnom ustanovení nedefinuje, preto je s najväčšou pravdepodobnosťou potrebné vychádzať z pozitívnej i negatívnej definície mzdy v ustanovení § 118 ZP a dostupnej judikatúry. Podľa ustanovenia § 118 ZP platí, že mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa v zmysle tohto ustanovenia nepovažuje napríklad náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad. Máme za to, že i napriek tomu, že uvedené peňažné pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi nemožno označiť ako mzdu, možno ich subsumovať pod širší pojem mzdových nárokov. Bude ale medzi mzdové nároky patriť aj napríklad náhrady mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky prislúchajúcej konkrétnemu zamestnancovi, ktorý zomrel? A čo otázka náhrady škody, ktorú zamestnávateľ spôsobil zamestnancovi? Nemala by byť i táto časť súčasťou nárokov prechádzajúcich na pozostalých príbuzných priamo po smrti zamestnanca? A ako postupovať v otázke náhrady za bolesť a

⁵ BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce. Komentár*, 2. vyd., Praha: C. H. Beck, 2012, s. 288.

⁶ BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce. Komentár*, 2. vyd., Praha: C. H. Beck, 2012, s. 289.

st'áženie spoločenského uplatnenia? Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky (sp. zn. 5 Cz 6/80) nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku (jej pomernú časť) je peňažným nárokom zamestnanca, ktoré je potrebné posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru.⁷ Vzhľadom na aktuálnu nejednoznačnosť navrhujeme, aby zákonodarca bližšie špecifikoval, ktoré zo mzdových nárokov spadajú pod právny nárok zákonom vymedzených subjektov. Zároveň by bolo vhodné v rámci úvah *de lege ferenda* uvažovať i o prechode ďalších nárokov, ktoré bez prípadnej spornosti oprávnené prináležia zamestnancovi, ktorý zomrel a ktoré môžu predstavovať podstatný finančný príjem pre tie osoby, ktoré sa po smrti zamestnanca môžu dostať do nepriaznivej životnej a finančnej situácie. Príkladom je náhrada škody spôsobená zamestnávateľom voči zamestnancovi, ktorú v prípade, ak nastane právna udalosť smrti zaradíme pod peňažné nároky, ktoré podľa prvej vety ustanovenia nezanikajú. Zároveň však vzniká otázka, možno ich chápať ako mzdové nároky, tak ako to vymedzuje druhá veta predmetného ustanovenia? Domnievame sa, že budú „len“ peňažným nárokom, ktorý sa stáva súčasťou dedičstva a ktorý pozostalým zomretého zamestnanca prípadne až po prejednaní dedičstva. Z tohto dôvodu by sme mohli uvažovať o tom, aby v prípade ak nevznikne spornosť o náhrade škody zo strany zamestnávateľa voči zamestnancovi (prípadne, ak by ohľadne tejto skutočnosti došlo k uzavretiu dohody o sporných nárokoch, čím by sa prípadná spornosť pohľadávky odstránila), došlo k rozšíreniu nárokov, ktoré by priamo zo zákona po smrti zamestnanca prešlo na blízkych príbuzných, tak ako to i v súčasnosti zakotvuje Zákonník práce (manžel, deti a rodičia).

Zákonník práce ďalej uvádza oprávnené osoby, na ktoré prechádzajú mzdové nároky do zákonom stanovenej výšky. Je to manžel, deti a rodičia, avšak za splnenia podmienky, že so zomretým zamestnancom žili v čase smrti v domácnosti. Pojem domácnosť opäť nie je pojmom, ktorý by v rámci ustanovenia § 39 a § 40 („Výklad niektorých pojmov“) Zákonník práce definoval. Na tomto mieste nastupuje význam Občianskeho zákonníka, ktorý prostredníctvom princípu subsidiarity môžeme na analyzovanú situáciu aplikovať. OZ v rámci svojich všeobecných ustanovení v ustanovení § 115 uvádza, že domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Priestor pre kritiku v legislatívnom riešení by sme mohli nájsť v skutočnosti, či by ZP nemohol samostatne túto definíciu v rámci výkladu niektorých pojmov zakotviť. Na druhej strane zastávame prístup, že uvedený krok by nepredstavoval progres v optimalizácii pracovného a občianskeho práva, ale naopak, viedol skôr k uzavretosti pracovného práva. Navyše pre účely pracovného práva

⁷ KOTTNAUER A., *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 275.

považujeme uvedenú definíciu ustanovenia § 115 OZ za vhodnú, aj vzhľadom na nasledujúce úvahy vzťahujúce sa k prechodu peňažných nárokov na zákonom stanovené osoby.

Interpretačné nezrovnalosti vyvolávala preto skutočnosť ako postupovať v prípade, ak po zomretom zamestnancovi spĺňajú podmienku oprávnených subjektov všetky zákonom definované osoby.⁸ H. Barancová uvádza, že: „Ak manželka uplatní nárok na náhradu mzdových nárokov svojho zomretého manžela, zamestnávateľ je povinný plniť len jej, až do výšky štvornásobku priemerného mesačného zárobku.“⁹ Ak vezmeme do úvahy, že v prípade nárokov presahujúcich zákonom stanovený limit sa tieto nároky stávajú súčasťou prejednávaneho dedičstva a k ich rozdeleniu dôjde na základe zákonom stanovených pravidiel dedenia medzi viacerých oprávnených pozostalých (a nedochádza k dedeniu zo závetu), nebolo by vhodné uvážiť i pomernosť v prerozdelení tejto základnej časti mzdových nárokov medzi oprávnené osoby? Podporným argumentom sa môže javiť premietnutie situácie, v ktorej manželia síce žili v spoločnej domácnosti, avšak ich vzťah bol vzájomne neprekonateľne rozvrátený (napríklad s ohľadom na rôzne závažné dôvody na strane manžela/manželky – alkoholizmus, hazardérstvo atď.) a bolo by logicky odôvodniteľné, že časť nárokov by mala v danom konkrétnom prípade pripadnúť i v prospech detí či rodičov žijúcich s týmto zamestnancom v spoločnej domácnosti. Príkladom je poľská právna úprava, ktorá ustanovuje, že v deň úmrtia zamestnanca pracovnoprávny vzťah zaniká a majetkové práva zo zamestnania prechádzajú po smrti zamestnanca rovnakým dielom na manžela, manželku, iné osoby, ktoré spĺňajú podmienky pre získanie pozostalostného dôchodku podľa zákona o dôchodku z fondu sociálneho poistenia (oddiel 7, čl. 63¹, § 2 poľského Zákonníka práce).¹⁰

Vzhľadom na skutočnosť, že výkon závislej práce v pracovnoprávných vzťahoch v sebe nesie charakteristický prvok – osobného výkonu práce, ktorý je viazaný výlučne na osobu zamestnanca, akékoľvek pokračovanie niektorého zo základných pracovnoprávných vzťahov (pracovného pomeru alebo pracovnoprávneho vzťahu založeného niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) je absolútne vylúčené. Potvrďuje to i pracovnoprávna úprava skončenia pracovného pomeru v ustanovení § 59 ods. 4, v ktorom zákonodarca výslovne ako jeden zo spôsobov zakotvuje zánik pracovného pomeru smrťou zamestnanca. Podobná právna úprava platí i pre občianskoprávne vzťahy, keď zákonodarca v ustanovení § 579 OZ ods. 1 zdôrazňuje zánik tých povinností, ktoré boli viazané výlučne na osobu dlžníka. Podľa tohto ustanovenia platí: „Smrťou dlžníka povinnosť nezanikne, okrem prípadu ak jej obsahom bolo

⁸ V rámci komparačných poznatkov ma obdobnú právnu úpravu i Česká republika, ktorá rovnako zakotvuje postupnosť pri určovaní poradia prechodu mzdových nárokov zomretého zamestnanca, s tým rozdielom, že výška zákonného limitu je ustanovená na trojnásobok priemernej mesačnej mzdy.

⁹ BARANCOVÁ, H., *Zákonník práce. Komentár*, 2. vyd., Praha: C. H. Beck, 2012, s. 289.

¹⁰ Zákon zo dňa 26. júna 1974.

plnenie, ktoré mal osobne vykonať dlžník.“ Na druhej strane, ak zamestnanca vnímame v pozícii dlžníka, tak v otázke peňažných nárokov ide v občianskoprávných vzťahoch o rozdielnu reguláciu v porovnaní so Zákonníkom práce. ZP totiž zakotvuje, že peňažné nároky zamestnávateľa ako veriteľa voči zamestnancovi ako dlžníkovi zanikajú, s výnimkou tých, o ktorých to ustanovuje ZP. Ako uvádza I. Fekete: „Smrťou dlžníka zanikajú len tie povinnosti, ktorých predmetom bolo také plnenie, ktoré mal osobne vykonať samotný dlžník.“¹¹ Ak zamestnanca vnímame v pozícii veriteľa, tak pracovnoprávna úprava je obsahovo zhodná s občianskoprávnou úpravou ustanovenia § 579 ods. 2, ktoré ustanovuje, že smrťou veriteľa právo zanikne, ak bolo obmedzené len na jeho osobu. Praktický problém však môže vyvstať v súvislosti s náhradou za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia, pri ktorom OZ v tom istom ustanovení uvádza, že v prípade smrti veriteľa zaniká. Zákonník práce z roku 1965 v ustanovení § 260 ZP ods. 1 upravoval, že nárok na náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia smrťou zamestnanca zaniká.¹² Judikatúra túto skutočnosť potvrdzovala: „Nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia zaniká smrťou pracovníka, aj keď organizácia pred jeho smrťou uznala tento nárok a urobila úkony smerujúce na plnenie náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia.“ (R 31/1977)¹³ V súčasnom ZP však uvedené ustanovenie absentuje. Je preto potrebné postupovať analogicky podľa ustanovení Občianskeho zákonníka alebo platí, že je ich možné subsumovať pod peňažné nároky zamestnanca, ktoré jeho smrťou nezanikajú, ale podľa právneho stavu *de lege lata* sa stávajú súčasťou dedičstva? Napriek skutočnosti, že ZP predmetnú otázku nerieši, bude potrebné postupovať analogicky podľa ustanovenia § 579 ods. 2 OZ, keďže nárok na náhradu za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia predstavuje výslovne osobný nárok zamestnanca. Túto skutočnosť potvrdzuje i zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý v ustanovení § 99 zakotvuje, že nárok na uvedenú náhradu má osoba poškodeného (iné subjekty na rozdiel od nárokov na úrazové dávky zákonodarca neuvádza). Inak je potrebné nahliadať na úrazové dávky, ktoré môžeme subsumovať pod iné peňažné nároky v zmysle ustanovenia § 35 ods. 1 ZP. Zákon o sociálnom poistení v ustanoveniach § 92 a nasl. priznáva nároky na vymedzené úrazové dávky (pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie a náhradu nákladov spojených s pohrebom) ďalším subjektom (napríklad manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) za splnenia

¹¹ FEKETE, I., *Občiansky zákonník: komentár*. Bratislava: Epos, 2012, s.642.

¹² Uvedené legislatívne riešenie však bolo dôsledkom skutočnosti, že regulácia nárokov poškodeného bola súčasťou Zákonníka práce z roku 1965 a vyhlášky č. 32/1965 o odškodňovaní bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia. V súčasnosti sú tieto skutočnosti upravené zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákonom č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia. Bližšie pozri: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~ /Main/TPrintWithHeader.ascx&phContent=~ /EDL/ShowArticlePrint.ascx&ArticleId=20518>.

¹³ VOJČÍK, P. a kol., *Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie, doplnené a prepracované vydanie*, Bratislava: Iura Edition, s. 770.

zákonných podmienok stanovených pri jednotlivých dávkach. Bolo by preto možné uvažovať o legislatívnom riešení, ktoré by pripúšťalo aj v prípade náhrady za bolesť či sťaženie spoločenského uplatnenia prechod týchto nárokov na ďalšie subjekty, tak ako je to v prípade mzdových nárokov, či úrazových dávok vymedzených v zákone o sociálnom poistení. Príkladom je česká judikatúra, ktorá poskytuje odlišné právne riešenie, keď uvádza: „Právo zamestnanca na náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, ktoré vzniklo od 1. januára 2007¹⁴, smrťou zamestnanca nezaniká, v plnej výške sa stáva predmetom dedenia a prechádza na toho, komu táto pohľadávka podľa výsledku dedičského konania pripadla (rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 936/2010).¹⁵

2. Smrť zamestnávateľa

Právna udalosť smrti vyvoláva svoje priame dôsledky a s tým spojené aplikačné problémy aj v prípade, ak nastane na strane zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou. „*Ak je zomrelým zamestnávateľ, má jeho smrť priame právne následky nielen pre osoby jemu najbližšie, ale tiež pre osoby, ktoré pod jeho vedením pracovali - zamestnancov. Preto je dôležité a v záujme všetkých zúčastnených, aby právna úprava túto situáciu riešila.*“¹⁶ Podľa ustanovenia § 30 ZP platí, že práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (nielen základných pracovnoprávných vzťahov) prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov. Zákonodarca neohraničuje existenciu pracovnoprávneho vzťahu a záväzky z neho plynúce iba na základný pracovnoprávny vzťah (pracovný pomer a pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Umožňuje pod ne zaradiť i vzťahy, ktoré vznikli počas trvania napríklad pracovného pomeru ale trvajú aj po jeho skončení (napríklad zodpovednostné vzťahy). Podľa judikatúry ustanovenia Zákonníka práce síce určujú počiatok vzniku pracovnoprávných vzťahov, žiadne z ustanovení ZP alebo iného právneho predpisu však neustanovuje dobu, do ktorej pracovnoprávne vzťahy trvajú. Za pracovnoprávne vzťahy však nemožno považovať tie vzťahy, ktorým chýba časový, miestny a najmä vecný (vnútorne účelový) pomer k výkonu nesamostatnej práce (NS ČR 21 Cdo 615/2001). Ustanovenie § 59 ZP taxatívne vymedzuje spôsoby skončenia pracovného pomeru. Avšak smrť zamestnávateľa medzi uvedenými spôsobmi nefiguruje. ZP v prípade smrti zamestnávateľa iba jednoducho uvádza prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na dedičov zamestnávateľa. Vzniká preto otázka či teda dochádza k faktickému zániku základných pracovnoprávných vzťahov právnou udalosťou smrti alebo tieto

¹⁴ Od 1.1. 2007 nadobudol účinnosť český Zákonník práce, zákon č. 262/2006 Sb. v znení neskorších predpisov.

¹⁵ KOTTNAUER A. *Pracovní právo v praxi*. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges, 2014, s. 275.

¹⁶ ŠOUŠA, J. - ŠTEFKO, M. Smrť zaměstnavatele a jej důsledky pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů IN: *Právník* č. 11. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, r. 2010, s. 1151.

naďalej trvajú i po smrti zamestnávateľa. V nadväznosti na to je tiež otázne, či je potrebné ukončiť tieto základné pracovnoprávne vzťahy niektorým zo spôsobov skončenia, ktoré Zákonník práce dovoľuje. Máme za to, že z ustanovenia § 30 ZP a z ustanovenia § 59 ZP vyplýva, že pracovnoprávny vzťah smrťou zamestnávateľa fyzickej osoby nezaniká, zamestnanec má teda naďalej nárok na mzdu, respektíve náhradu mzdy, či naďalej pretrvávajú povinnosti voči Sociálnej poisťovni či daňovým orgánom. Vzhľadom na to, že reálne nie je známa konkrétna osoba alebo osoby, ktoré prevezmú práva a povinnosti voči zomretému zamestnávateľovi, budú si svoje nároky zamestnanci uplatňovať až v priebehu dedičského konania. „Vzhľadom na skutočnosť, že v momente smrti poručiťľa nie je známy okruh dedičov, vzniká aplikačný problém vo vzťahu k vykonávaniu právnych úkonov v mene zamestnávateľa voči zamestnancom, pretože pokiaľ nie je stanovený správca dedičstva, nie je možné zo strany budúcich dedičov konať úkony voči zamestnancom.“¹⁷ Domnievame sa preto, že vhodným legislatívnym riešením by malo byť neodkladné ustanovenie správcu dedičstva v každom jednotlivom prípade smrti zamestnávateľa, ktorý by až do času skončenia dedičského konania spravoval bývalé zamestnávateľove záležitosti i z pracovnoprávnych vzťahov. Podľa ustanovenia § 175e ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, zákona č. 99/1963 Sb. v znení neskorších predpisov platí, že „ak to vyžaduje všeobecný záujem alebo dôležitý záujem účastníkov urobí súd aj bez návrhu neodkladné opatrenia...“, medzi ktoré patrí aj prípadné ustanovenie správcu dedičstva respektíve jeho časti.¹⁸ Uvedené zrealizovanie neodkladného opatrenia však spočíva na uvážení súdu. Domnievame sa, že vhodným legislatívnym riešením by malo byť neodkladné ustanovenie správcu dedičstva v každom jednotlivom prípade smrti zamestnávateľa, ako úkon súdu daný priamo zo zákona, automaticky ako nastane právna udalosť smrti zamestnávateľa. Správca dedičstva by až do času skončenia dedičského konania spravoval bývalé zamestnávateľove záležitosti vyplývajúce i z pracovnoprávnych vzťahov. Uvedenú situáciu by sme mohli pripodobniť prípadu, ak existuje jednoosobová spoločnosť s ručením obmedzeným, pričom jej jediný spoločník a jediný konateľ zomrie. Podľa judikatúry platí „Ak je poručiťľ jediným spoločníkom a jediným konateľom s ručením obmedzeným, všeobecný záujem a záujem poručiťľových dedičov vyžaduje, aby bol *vždy* ustanovený správca dedičstva obchodného podielu.“ (R 80/2002) Na zreteľ je potrebné vziať i zákon o živnostenskom podnikaní č. 455/1991 Zb. v znení neskorších právnych predpisov, keďže z praktického nadhľadu bude v pozícii zamestnávateľov - fyzických osôb väčšina z nich vystupovať ako živnostníci vykonávajúci

¹⁷ TONHAUSER, P., Právna úprava prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov a jej aplikačné problémy. IN: Olomoucké debaty mladých právnikov (Sborník příspěvků), Olomouc: Univerzita Palackého, Právnická fakulta, 2008, s. 107.

¹⁸ Podľa ustanovenia § 175e ods. 4 OSP ďalej platí, že správcu ustanoví súd najmä z okruhu dedičov alebo z okruhu osôb blízkych poručiťľovi alebo ním môže byť aj notár, ak nie je zároveň súdnym komisárom.

činnosť podľa živnostenského zákona. Podľa ustanovenia § 13 ods. 1 zákona č. 455/1991 Zb. platí, že ak fyzická osoba (živnostník) zomrie môžu v živnosti pokračovať až do skončenia konania o prejednaní dedičstva v tomto ustanovení presne vymedzené osoby, ktoré však uvedenú skutočnosť musia oznámiť živnostenskému úradu v lehote jedného mesiaca od úmrtia podnikateľa. Zo spojenia týchto dvoch právnych predpisov v konečnom dôsledku vyvstáva viacero aplikačných problémov. Nie je jasné, či v prípade nepokračovania živnosti zaniknú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov fakticky na základe rozhodnutia oprávnených osôb nepokračovať v tejto činnosti alebo bude potrebné pracovnoprávne vzťahy ukončiť v stanovenej lehote jedného mesiaca. Ak predpokladáme, že k ich zániku dôjde na základe rozhodnutia osôb vymedzených v ustanovení § 13 ods. 1 živnostenského zákona neoznámením pokračovania v živnosti, dochádza k zániku pracovnoprávnych vzťahov automaticky spätne k okamihu smrti zamestnávateľa alebo uplynutím jedného mesiaca od úmrtia podnikateľa tak, ako to ustanovuje zákon o živnostenskom podnikaní? Alebo pracovnoprávne vzťahy nezanikajú a rozhodne sa o nich až po skončení dedičského konania? Máme za to, že v prípade, ak k pokračovaniu živnosti nedôjde, tak márnym uplynutím jednomesačnej lehoty živnosť zaniká a to spätne ku dňu smrti zamestnávateľa, a tým dochádza i k zániku pracovnoprávnych vzťahov s tým, že nároky z pracovnoprávneho vzťahu si zamestnanec nevyhnutne uplatní v prebiehajúcom dedičskom konaní. Zároveň sa domnievame, že nebude potrebné osobitným spôsobom tieto základné pracovnoprávne vzťahy ukončovať. Podporným argumentom môže byť práve skutočnosť, že z okruhu osôb, s ktorými zákonodarca operuje, nie je jasné, ktorá konkrétna osoba bude na tieto úkony oprávnená. Rovnako ako uvádza česká odborná literatúra uvedenú domnienku podporuje i skutočnosť: „Nemôže byť v právnych dôsledkoch, keď zomrie zamestnanec, ktorý je fyzickou osobou, a v právnych dôsledkoch, ak zomrie zamestnávateľ, ktorý je tiež fyzickou osobou, rozdielna právna úprava len preto, aby bolo riešenie rovnaké ako v prípade zamestnávateľov, ktorí sú právnickými osobami, s tým, že pre zamestnancov ide o riešenie, ktoré je len zdanlivo výhodné.“¹⁹ V rámci úvah de lege ferenda preto zastávame názor, že zákonodarca by mal skutočnosť ako postupovať vo vzťahu k zamestnancom v prípade smrti zamestnávateľa fyzickej osoby (bez ohľadu na to, či má postavenie živnostníka alebo nie) jednoznačne upraviť. Zaujímavou sa v danom kontexte javí právna úprava Českej republiky. Podľa ustanovenia § 342 ods. 1 Zákonníka práce ČR, zákon č. 262/2006 Sb., platí: „*Smrtou fyzickej osoby, ktorá je zamestnávateľom, základný pracovnoprávny vzťah zaniká, to neplatí pri pokračovaní v živnosti. Ak oprávnená osoba nemieni v živnosti podľa živnostenského zákona (podľa § 13 ods. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona) alebo pokračovania v poskytovaní zdravotníckych služieb podľa zákona o zdravotných službách,*

¹⁹ KOTTNAUER A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, s. 353.

pokračovať, zaniká základný pracovnoprávny vzťah márnym uplynutím lehoty troch mesiacov odo dňa smrti zamestnávateľa.“ Ak pracovný pomer alebo dohoda o vykonaní práce zanikne v dôsledku smrti zamestnávateľa - fyzickej osoby vydá mu krajská pobočka Úradu práce príslušná podľa miesta činnosti zamestnávateľa na jeho žiadosť potvrdenie o zamestnaní, a to na základe dokladov predložených týmto zamestnancom (§ 342 ods.2). Český zákonodarca preto jednoznačne ustanovuje, že základné pracovnoprávne vzťahy smrťou zamestnávateľa – fyzickej osoby zanikajú (výnimkou živností a poskytovania zdravotníckych služieb). V tejto úprave došlo k zásadnej zmene vzhľadom na to, že pôvodné znenie ZP ČR neobsahovalo odkaz na zákon o poskytovaní zdravotníckych služieb. Namietalo sa predovšetkým narušenie princípu rovnosti v ochrane stability pracovnoprávných vzťahov a vyvolávanie právnej neistoty. Pôvodné ustanovenie totiž poskytovalo ochranu iba zamestnancom živnostníkov, nie však ostatným kategóriám zamestnávateľov (napr. zdravotná sestra zamestnaná praktickým lekárom), čím podľa odborných názorov dochádzalo k rozporu s čl. 1 Listiny základných práv a slobôd, podľa ktorého sú si ľudia rovní v právach.²⁰ V súčasnosti sa táto rozdielnosť u rôznych kategórií zamestnávateľov vyrovnala, avšak v porovnaní so slovenskou právnou úpravou zánik pracovnoprávneho vzťahu je zakotvený jednoznačne, a to ku dňu smrti zamestnávateľa, s tým, že k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na dedičov nedochádza. Poľská právna úprava pri smrti zamestnávateľa uvádza, že v deň úmrtia zamestnávateľa sú zmluvy so zamestnancami ukončené za predpokladu, že nedochádza k prechodu práv a povinností na nového zamestnávateľa. Ak zamestnancovi takýmto spôsobom skončí pracovný pomer má nárok na náhradu škody vo výške zodpovedajúcej dĺžke výpovednej doby. V prípade pracovných pomerov na dobu určitú, respektíve na dobu výkonu určitej konkrétnej práce prináleží zamestnancovi odmena vo výške zárobku za dobu dvoch týždňov (čl. 63² poľského Zákonníka práce). Na podporu súčasnej slovenskej právnej úpravy je však potrebné podotknúť, že nie je ojedinelou a možno povedať, že sčasti nasleduje trendy okolitých štátov. Prechod práv a povinností na dedičov je obsiahnutý i v rakúskom ABGB, ak nie je v zmluve výslovne stanovené, že smrťou zaniká. Rovnako je táto zásada uplatňovaná i v prípade nemeckého práva (BGB), ako aj švajčiarskeho práva, podľa ktorého platí, že pracovný pomer prechádza na dedičov, s výnimkou prípadov, v ktorých bol viazaný výslovne na osobu zamestnávateľa. V tomto prípade však zamestnancovi vzniká nárok na náhradu škody.²¹ Problematiku dotvára i judikatúra súdov, ktorá v súvislosti so smrťou zamestnávateľa fyzickej osoby uvádza: „Dedič, ktorý sa po smrti zomretého zachová voči jeho zamestnancom ako zamestnávateľ, dáva týmto

²⁰ ŠOUŠA, J. - ŠTEFKO, M., Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. IN: *Právník* č. 11. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, r. 2010, s. 1151.

²¹ ŠOUŠA, J. - ŠTEFKO, M., Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s. 1155. IN: *Právník* č. 11. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, r. 2010, s. 1155.

konaním v zmysle ustanovenia § 465 OZ č. 40/1964 Sb. najavo, že dedičstvo nesmie odmietnuť a že mieni vstúpiť do práv a povinností zomretého z pracovnoprávných vzťahov a stať sa ako dedič právnym nástupcom zomretého v postavení zamestnávateľa (rozsudok NS ČR sp. zn.: 21 Cdo 4391/2009).“

Záver

Výkon závislej práce prináša množstvo otázok, na ktoré právna regulácia v niektorých prípadoch poskytuje odpovede, v niektorých ponúka viacero právnych možností, ktoré nie sú celkom jednoznačné a v niektorých prípadoch vykazuje svoje medzery, ktoré je potrebné odstrániť výkladom alebo optimalizáciou právnej úpravy. Rovnako prípad zániku pracovnoprávných vzťahov, ktoré nastávajú alebo môžu nastať z dôvodu smrti základných účastníkov pracovnoprávných vzťahov (zamestnanca a zamestnávateľa) vykazuje viaceré nejasnosti, ktoré si vyžadujú svoje spresnenie. Príkladom je konkretizácia pojmu mzdových nárokov zamestnanca, ktoré po jeho smrti prechádzajú na zákonom oprávnené osoby alebo prípadné rozšírenie nárokov, ktoré by priamo po smrti prešli na pozostalých príbuzných. Priestor pre budúce legislatívne riešenia je možné vidieť tiež v otázke prerozdelenia peňažných nárokov na blízke osoby, napríklad zakotvením ich pomerného rozdelenia namiesto v súčasnosti platného postupného prechodu (na manžela/manželku, deti a rodičov). Viaceré aplikačné nejednoznačnosti nachádzame tiež v situáciách, ak nastane právna udalosť smrti na strane zamestnávateľa – fyzickej osoby. Zákoník práce výslovne nezakotvuje zánik základných pracovnoprávných vzťahov. Uvádza, že práva a povinnosti z nich vyplývajúce prechádzajú na dedičov. Ktorý z okruhu dedičov však bude osobou oprávnenou na vykonávanie úkonov voči zamestnancom do ustanovenia správcu dedičstva súdom prípadne až do skončenia dedičského konania Zákoník práce nerieši. Uvedené sa javí ešte komplikovanejšie v prípade, ak zamestnávateľ – fyzická osoba bol v pozícii živnostníka podľa zákona o živnostenskom podnikaní. I v týchto oblastiach existuje priestor, kde si právna úprava s ohľadom na svoje medzery, ktoré môžu viesť k zneužitiu postavenia zamestnanca, vyžaduje svoju inovatívnosť. Zároveň je nevyhnutné v každom jednotlivom prípade legislatívnej úpravy, ako v prospech zamestnávateľa, tak v prospech zamestnanca mať na zreteli, že „ak odsunieme filozofiu a ďalšie abstraktné systémy s ich axiologickou výbavou mimo hlavného prúdu záujmu, potom aj hodnotová dimenzia súkromného práva stratí svoju určujúcu úlohu v tomto systéme normatívnej regulácie a bude veľmi obtiažne ju implementovať právu z iných abstraktných systémov, ak nebudú hrať významnú úlohu v živote moderného človeka.“²²

²² HURDÍK, J. *Soukromé právo na prahu třetího tisíciletí*. IN: Právník, Praha: Ústav státu a práva AV Č, č. 5/2002, s. 532.

Zoznam literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár, 2 . vyd., Praha: C. H. Beck,2012, 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.
2. ELIÁŠ, K. a kol.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníka s podrobným komentářem k 1.1. 2014, Olomouc: ANAG, 1063 s., ISBN 9788072638574.
3. FEKETE, I.: Občianske zákonník. Komentár. Bratislava: Epos,2012,1314 s. ISBN 978-80-8057-688-2.
4. HURDÍK, J.: Soukromé právo na prahu třetího tisícletí. IN: Právník, Praha: Ústav státu a práva AV ČR, č. 5/2002, s. 527-542, ISSN 0231- 6625.
5. KNAPP, V.: Teorie práva, Praha: C. H. Beck, 1999, 264 s, ISBN 80-71-79-028-1.
6. KOTITNAUER A.: Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges, 2014, 368 s., ISBN 9788075020383.
7. ŠOUŠA, J.- ŠTEFKO, M.: Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s. 1151 – 1157. IN: Právník č. 11. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, r. 2010, ISSN 0231- 6625.
8. TONHAUSER, P.: Právna úprava prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a jej aplikačné problémy. IN: Olomoucké debaty mladých právníků (Sborník příspěvků), Olomouc: Univerzita Palackého, Právnická fakulta, 2008, s. 105- 109, ISBN 9788090340022.
9. VOJČÍK, P. a kol., Občiansky zákonník. Stručný komentár. Tretie doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Iura Edition, spol. s. r. o., 2010, ISBN 978-80-8078-368-6.

Kontakt:

monika.seilerova@student.upjs.sk

monika.seilerova@gmail.com

NĚKOLIK KRITICKÝCH POZNÁMEK K ÚPRAVĚ SLUŽEBNÍ DOBY V NOVÉM ZÁKONU O STÁTNÍ SLUŽBĚ

doc. JUDr. Martin Štefko. Ph.D.¹

Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v.v.i.

Abstrakt

Cílem článku je přiblížit novou úpravu služebního poměru neozbrojenců v České republice. Pro překotnou přípravu a politické neshody trpí schválený zákon o státní službě četnými neduhy, jež působí závažné aplikační problémy při aplikaci této úpravy v praxi. Odhlédneme-li ovšem od těchto závažných přesto však dílčích problémů, je bohužel nutno též zdůraznit, že úprava nejen služební doby zůstala díky specifické recentní historii a střídme finanční politice ve vleku úpravy pracovního poměru.

Úvod

Proces kodifikace pracovního práva v 50. a počátkem 60. let minulého století setřel tradiční rozdíly mezi soukromoprávní úpravou výkonu práce a úřednickým či služebním právem. Důkazem toho jsou nejen velmi široké definice pracovního práva dle české školy, ale též konkrétní znění právních předpisů a judikatury.² Tak především i dnes ust. § 3 zákoníku práce stanoví, že závislá práce může být též konána na základě zvláštních právních předpisů, za které v poznámce pod čarou považuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále „zákon o příslušnících“) a do 31. 12. 2014 též zákon č. 218/2002 Sb., službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále „služební zákon“).

Dne 1. 1. 2015 nabyl po dlouhé přípravě účinnosti zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále „zákon o státní službě“), jež představuje novou úpravu služebního práva neozbrojenců. Cílem tohoto příspěvku je nejen seznámit čtenáře s novou úpravou služební (pracovní) doby a doby odpočinku v zákoně o státní službě, ale především poukázat na četné výkladové problémy, jež sebou tato úprava přinesla. Nejprve bude podán stručný historický výklad k úpravě (oddíl 1), aby následně bylo přikročeno k výkladu vybraných problematických otázek spojených

¹ Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytnuté v rámci programu dlouhodobého koncepčního rozvoje Ústavu státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., RVO: 68378122.

² Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. července 2006, čj. 2 Afs 173/2005-69. V zahraničí, zejména Německu, Rakousku ale též Itálii se objevuje v úřednickém právu podobný trend. Mimo Evropu lze poukázat na judikaturu jihoafrického Ústavního soudu, jenž status zaměstnance přiznává vojákům. Srov. Sandu v. Minister of Defence and Another 1999 (4) SA 469 (CC).

s legislativně technickou úpravou služební doby, a to nejprve obecně (oddíl 2), následně pak specificky v případech stanovené služební doby a kratší služební doby (oddíl 3), nařizování služební pohotovosti (oddíl 4), práce přesčas (oddíl 5) a služby v noční době (oddíl 6).

1. Historický exkurz

Právní úprava postavení státního civilního (neozbrojeného, tzn. bezpečnostní, pořádkovou či vojenskou službu nekonajícího) úřednictva má v českých zemích dlouhou historickou tradici vinoucí se od 18. století, počátků racionalistického státu za osvícenské vlády Marie Terezie a zejména Josefa II. Z našeho hlediska je nutné vyzdvihnout veřejnoprávnost této úpravy. S tím se lze setkat již u dvorských radů, kteří nahradili dosavadní dvorské úředníky v souvislosti se zřízením Spojené česko-rakouské dvorské kanceláře v roce 1762.³ Veřejnoprávní povaha tohoto vztahu vyplývala především z veřejnoprávního poměru vznikajícím nejprve mezi úředníkem a panovníkem, který se následně v 1918 přeměnil ve vztah k depersonifikovanému státu.⁴ Státní úředníci se jako zaměstnanci v bezprostřední veřejné správě, osoby ve státní službě, placené ze státního rozpočtu, podíleli na výkonu státní správy.⁵ Pokud se jedná o příslušníky ozbrojených sborů, pak např. historie finanční stráže sahá nepřerušeně až do roku 1842⁶ a četnictva k Vídeňskému kongresu.⁷ Zmínit lze též policii⁸ či předválečnou SOS.⁹

Služební pragmatika formálně platila na území dnešní České republiky až do roku 1950, kdy byla nahrazena zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, a zákonem č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon). Nová koncepce nerozlišovala veřejnoprávní a soukromoprávní zaměstnavatelské poměry a státní služba se považovala za zvláštní druh zásadně jednotného pracovního poměru. Pro obsah služebního poměru platily obecné zákony a zákony o státních zaměstnancích tvořily zvláštní úpravu jen určitých aspektů pracovního (služebního) poměru. S účinností od 1. 1. 1966 přijetím zákoníku práce byla i tato zvláštní právní úprava zrušena a i zaměstnanecké vztahy zaměstnanců ústředních státních orgánů,

³ Viz Hattenhauer, H.: *Geschichte des Beamtentums*, (Handbuch des öffentlichen Dienstes Bd. 1), Köln-Berlin-Bonn-München:Heymann 1980, str. 49.

⁴ Šouša, J. *Vývoj právní úpravy státních civilních úředníků od 18. století do roku 1938 v českých zemích*, disertační práce, Praha, UK PF v Praze, 2011, str. 409 a násl.

⁵ Viz Hendrych, D. a kolektiv, *Správní právo. Obecná část*, 3. rozšířené vydání, C.H. Beck, Praha 2003, str. 420.

⁶ K finanční stráž, ostraze hranic a vybírání cla před rokem 1918 srov. Jan Jiráček: *Na stezkách krále Šumavy*, Domažlice 2005.

⁷ K podstatnému rozšíření dochází však teprve v souvislosti s nepokoji v roce 1848. K prvorepublikové úpravě srov. zákon ze dne 14.4.1920, č. 299 o četnictvu Sb. z. a n.

⁸ Více Macek, P.; Uhlíř, L.: *Dějiny policie a četnictva I., Habsburská monarchie (1526-1918)*, Praha 1997.

⁹ Právní úprava byla obsažena ve vládním nařízení ze dne 23. října 1936, č. 270 Sb. z.a n. o Stráži obrany státu. Více dále Placzuk, J.: *Stráž obrany státu v letech 1936 až 1939, rigorózní práce*, FF UK, 2011.

obcí i jiných správních úřadů se staly vztahy pracovněprávními (s výjimkou zvláštních zákonů o služebním poměru příslušníků ozbrojených sil).¹⁰

Po roce 1989 došlo opět k otevření této otázky a postupně docházelo k úpravě postavení úředníků prostřednictvím zvláštních zákonů. Služební poměry příslušníků ozbrojených sil upravil nově zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění, který při svém vzniku musel reagovat na nároky spojené se vstupem do severoatlantických bezpečnostních struktur (NATO). Zákon o příslušnících, jak už název napovídá, upravil služební poměr příslušníků bezpečnostních složek v České republice.¹¹ Cílem tohoto zákona bylo především sjednotit právní úpravu služebních poměrů těchto příslušníků, sjednotit rozsah jejich práv a povinností a přiblížit právní úpravu unijnímu právu.

2. Problémy spojené s metodou úpravy služební doby

Pokud se jednalo o služební poměr neozbrojenců, byla až donedávna legislativní situace zvláště komplikovaná. V České republice bylo přijetí této právní úpravy připravováno již v roce 1996.¹² Česká republika sice přijala služební zákon a tento nabyl v některých svých ustanoveních účinnosti, avšak jeho účinnost jako celku byla opakovaně odložena. Nedostatek kvalitní právní úpravy pro státní zaměstnance se přitom projevil v řadě případů¹³ a měl celospolečensky závažné neblahé důsledky.

Přípravou zákona o státní službě se zabývají dostatečně již publikované práce. Na tomto místě proto postačí konstatování, že definitivní podobu dal zákonu o státní službě poslanecký komplexní pozměňovací návrh, jež byl ovšem připraven pracovní skupinou vedenou jedním z ministrů. Překotný způsob přípravy a zásadní politické neshody před i v průběhu přípravy zákona se bohužel podepsaly na jeho konečné podobě a to jak koncepčně, tak i v rámci jednotlivých institutů.

¹⁰ Více Kahle, B. In Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a přepracované vydání, Praha, C. H. Beck, 2012. K tradiční vazbě na soukromoprávní smlouvu srov. Nogler, L.: The Concept of Subordination in European and Comparative Law, University of Trento, Italy, 2009, str. 41.

¹¹ Zákon vymezuje pojem bezpečnostního sboru v § 1. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

¹² Programové prohlášení nové vlády tehdy mimo jiné uvádělo: „Vláda hodlá věnovat zvýšenou pozornost i aparátu veřejné správy s cílem zlepšit jeho profesionalitu a obnovit jeho prestiž. Za tím účelem připraví návrh zákona o státní službě, v němž bude upraveno postavení pracovníků státní správy, jejich povinnosti a nároky. Důraz bude klást na respektování jejich politické a stranické nezávislosti.“ Kottbauer, A., Týc, J. Potřebuje Česká republika zákon o státní službě?, Právo a zaměstnání 1996 č.4, str. 6.

¹³ Z praxe lze zmínit případ inspektorů provádějících prohlídku jatečných zvířat a masa na jatkách, kdy existují příbuzenské vztahy mezi inspektory a maso zpracovávajícími osobami. Adekvátní řešení tohoto případu obsahuje ust. § 36 služebního zákona, které řeší realitu příbuzenských a jiných podobných vztahů při zařazení státního zaměstnance do služby.

Zůstaneme-li již pouze specificky u úpravy služební doby a doby odpočinku v ust. § 99 až 102 zákona o státní službě, pak zákonodárce bohužel zvolil pro úpravu služební doby a doby odpočinku legislativně technickou metodu delegace na konkrétní ustanovení zákoníku práce. Odkazováno je dokonce opakovaně na jednotlivé odstavce téhož ustanovení zákoníku práce;¹⁴ nikoliv na ucelené instituty pracovního práva. Úprava služební doby v ust. § 99 odst. 1 až 3 zákona o státní službě proto vzbuzuje odůvodněné pochybnosti, a to hned ve trojím ohledu. Je otázkou, zda opomenutí zákonodárce delegovat určitý konkrétní odstavec zákoníku práce vylučuje navždy a ve všech ohledech jeho aplikaci ve služebním právu (a); do jaké míry mohou být vůbec delegovaná ustanovení uzpůsobena výkonu služby (b) a konečně, zda lze bez dalšího použít též prováděcí pracovněprávní předpisy (c). Dále je nutno vznést pochybnosti k logice řazení věcné úpravy v ust. § 102 a 103 zákona o státní službě. Institut služební pohotovosti předchází regulace služby přesčas a v noční době, přičemž z povahy věci by regulace služby měla předcházet úpravě držení pohotovosti ke službě.

a) První problém lze demonstrovat na opominutí delegovat úpravu obsaženou v ust. § 95 zákoníku práce, tedy úpravu pracovní pohotovosti. Zákon o státní službě přitom ale delegoval úpravu ust. § 78 zákoníku práce, který vymezuje pojem pracovní pohotovosti. Vzniká tak zbytečný aplikační problém, zda služební pohotovost dle ust. § 101 zákona o státní službě je svou podstatou pohotovost odlišná od podstaty pracovní pohotovosti. Stejně tak u práce přesčas je sice delegováno vymezení vlastního pojmu v ust. § 78 zák. práce, zákon o státní službě však nedeleguje v ust. § 99 úpravu obsaženou v ust. § 93 zák. práce. Jiným příkladem je odkaz na ust. § 90 zákoníku práce, kdy zákon o státní službě nejprve odkazuje na ust. § 90 odst. 1 zákoníku práce a hned v následujících slovech též na ust. § 90 odst. 2 písm. a) a e) zák. práce. V případě delegace na ust. § 91 zákoníku práce je totéž ustanovení zákona o státní službě (s různými odstavci) zmiňováno ihned za sebou dokonce třikrát. Poslední delegace na ust. § 91 odst. 5 zákoníku práce se přitom týká konta pracovní doby, jehož vlastní úprava v ust. § 86 a 87 zákoníku práce však delegována není.

b) Dalším velmi vážným problémem je např. otázka nařizování. Jak u služební pohotovosti, tak u práce přesčas zákona o státní službě v ust. § 101 a 102 výslovně zmiňuje možnost nařízení. Je tím vyloučeno, aby držení služební pohotovosti a výkon práce přesčas byl alespoň zčásti sjednán? Dle mého názoru slova „nařizuje“ označuje jednak ideově tvrdý (striktně subordinační) přístup k řízení podřízených, jednak identifikuje kompetenci k rozhodnutí v určité věci týkající se výkonu služby.

c) Příkladem je nařízení č. 589/2006 Sb., v platném znění či nařízení vlády č. 168/2002 Sb.

¹⁴ Srov. ale též ust. § 81 služebního zákona.

Obdobně by bylo možno pokračovat ve výhradách též k legislativně technické úpravě dovolené, kdy již samotný marginální název ust. § 103 zákona o státní službě je zavádějící.¹⁵ Tím by však již byl překročen rozsah tohoto příspěvku.

3. Stanovená služební doba a kratší služební doba

Služební orgán nesmí po státním zaměstnanci požadovat výkon služby nad limit vymezený jako stanovená týdenní služební doba či ve smyslu ust. § 99 odst. 2 zákona o státní službě stanovená služební doba. Výjimku představuje pouze služba přesčas. Co je stanovená služební doba, vymezuje zákon o státní službě skrze delegaci na ust. § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Zákon o státní službě označil jako stanovenou služební dobu pouze délku týdenní pracovní doby dle ust. § 79 odst. 1 zákoníku práce, tedy 40 hodinovou délku (týdenní) služební doby. Tato délka odpovídá v pracovním právu stanovené týdenní pracovní době u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu, čímž zákon o státní službě zřejmě předjímá, že státní zaměstnanci v rozsahu jeho působnosti nebudou muset pracovat ve více směnném režimu.

Pokud se na státní zaměstnance bude aplikovat § 79 odst. 2 zákoníku práce, tedy délka služby bude ze zákona zkrácena pod hranici 40 pracovních hodin z důvodu druhu práce či formy pracovního režimu, nemá se dle zákona o státní službě již jednat o stanovenou služební dobu. Je ovšem otázkou, co touto úpravou obsaženou v ust. § 99 odst. 2 zákona o státní službě chtěl docílit? Bylo cílem odejmout těmto zaměstnancům ochranu před zvýšeným požadavkem výkonu služby a změnit vymezení služby přesčas či zákonodárce měl na mysli výpočet délky dovolené a její krácení, právo na dodatkovou dovolenou či přestávky na kojení?

Stanovenou služební dobu je třeba rozlišit od kratší služební doby, kdy jde o povolenou kratší služební dobu, při níž přísluší státnímu zaměstnanci pouze plat odpovídající rozsahu kratší služební doby. Kromě výše platu má v pracovním právu sjednání kratší pracovní doby ovšem vliv na práci přesčas, na přestávky ke kojení a na překážky v práci. Je otázkou ovšem, zda tento vliv je totožný též ve služebním právu. Z delegace na ust. § 78 zákoníku práce lze dovodit, že by i zde měl platit zákaz státnímu zaměstnanci s kratší služební dobou nařídit výkon služby přesčas.

¹⁵ Tak např. zákonodárce nešťastně rozlišuje mezi jednotlivými písmeny ust. § 211 zákoníku práce, kde zákon o státní službě povolává k aplikaci pouze písm. a) a b). Nedelegování písm. c) zdánlivě vylučuje ze služebního práva úpravu dodatkové dovolené, jejíž hmotněprávní úprava je ovšem obsažena v ust. § 214, jehož aplikace je ve služebním právu naopak (jinou) delegací předvídána. Dalším problémem je ignorování úpravy dovolené v širším kontextu zákoníku práce. Příkladem je pojem týdnem, který je vymezen v ust. § 350a zák. práce. Na ten ovšem zákon o státní službě delegací nepamatuje; jiným příkladem je ust. § 348 zák. práce či ust. § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Za věcný nedostatek doprovodné právní úpravy v zákoně o inspekcii práce lze považovat, že porušení povinností na úseku dovolené sankcionované zákonem o inspekcii práce u ostatních zaměstnavatelů nebude zřejmě možné postihnout u služebního úřadu, protože inspektoráty práce nejsou dle ust. § 6 odst. 3 zákona o inspekcii práce oprávněny kontrolovat dodržování povinností souvisejících s úpravou dovolené.

Nicméně dle ust. § 102 zákona o státní službě se služba přesčas vždy nařizuje, stejně jako kratší služební doba, je tak otázkou, zda lze ve služebním právu pracovněprávní dohodu o práci přesčas nahradit zcela příkazem ke službě přesčas, který by revokoval některé účinky nařízení kratší služební doby. Na nařízení kratší služební doby nemá zaměstnanec právo.¹⁶ O nařízení kratší služební doby se rozhoduje v rámci řízení ve věcech služby.

4. Nařizování služební pohotovosti

Zákon o státní službě neobsahuje delegaci na úpravu ust. § 95 zákoníku práce, kde je upravena pracovní pohotovost. Přesto v ust. § 102 upravuje zákon o státní službě služební pohotovost, aniž by tento pojem blíže vymezil. Zákonodárce zřejmě zamýšlí tuto mezeru pokrýt odkazem na ust. § 78 zákoníku práce. S odkazem na tuto delegovanou úpravu je možné služební pohotovost vymezit jako dobu, v níž je státní zaměstnanec připraven k případnému výkonu služby, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Služební pohotovost lze držet pouze mimo služební dobu. Po dobu služební pohotovosti státní zaměstnanec nepracuje, ale je připraven bezodkladně práci na příkaz služebního orgánu, představeného začít konat. Pokud však k výkonu služby dojde, přísluší státnímu zaměstnanci za výkon této práce plat. Jestliže bude splněna podmínka, že výkon služby v rámci služební pohotovosti je nad rozsah stanovené (týdenní) služební doby, jde o službu přesčas a zahrnuje se do limitů služby přesčas (k pojmu stanovené týdenní služební doby viz předchozí oddíl). Výkon služební pohotovosti může být nařízen jen na jiném místě odlišném od služebního místa, resp. služebního působiště ve smyslu (všech) pracovišť služebního úřadu. O služební pohotovost se nebude jednat ani v případě, že státní zaměstnanec bude účelově držet služební pohotovost v takové blízkosti svého služebního místa, že účinky zásahu do jeho soukromé sféry budou srovnatelné držením služební pohotovosti na služebním místě. Započítání s výkonem služby znamená konec služební pohotovosti a začátek služební doby.

Právní úprava služební pohotovosti podmiňuje případný výkon služební pohotovosti výhradně předchozím písemným nařízením jejího držení ze strany služebního orgánu. V příkazu o držení služební pohotovosti je nutno vymezit místo, kde bude státní zaměstnanec držet služební pohotovost. Půjde zpravidla o bydliště zaměstnance, nařídít však lze i jiné místo odlišné od pracoviště služebního úřadu. Dále se doporučuje stanovit způsob kontaktování zaměstnance (např. povinnost být dosažitelný telefonem, e-mailem apod.) a reakční dobu (dobu dojezdu na pracoviště služebního úřadu či jinak určené místo).

¹⁶ K žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě srov. ust. § 120 zákona o státní službě.

Pokud by státní zaměstnanec odmítl nařízenou pohotovost konat, jedná se o porušení příkazu představeného, a tedy o zaviněné porušení služební kázně. Podmínkou nařízení služební pohotovosti není sjednání dohody o případném výkonu služební pohotovosti. Za použití vlastních prostředků státního zaměstnance k držení služební pohotovosti by měla zaměstnanci náležet náhrada přiměřená opotřebení použitých přístrojů. Podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad by měl být stanoven služebním orgánem.¹⁷

Ač zákon o státní službě výslovně neomezuje dobu, po kterou může státní zaměstnanec držet služební pohotovost, je zřejmé, že služební pohotovost nemůže být držena v době, kdy by služební orgán nemohl nařídit výkon služby (doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu, ve kterém tuto dobu nelze zkrátit). Při nařizování služební pohotovosti musí služební orgán dále počítat i s limity služby přesčas.

5. Nařizování práce přesčas

Služba přesčas je služba, která je konaná nad stanovenou služební dobu vyplývající z předem stanoveného rozvrhu pracovních směn za podmínky, že je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Nařídit službu přesčas lze jen výjimečně, jde-li o vážné provozní důvody. Výslovně se stanoví, že je možné službu nařídit i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Na tyto dny však lze nařídit službu přesčas pouze za podmínek stanovených v ust. § 90, 91 a 92 zákoníku práce a modifikovaných delegací v ust. § 99 zákona o státní službě. Službu přesčas lze nařídit pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Jedná se o kogentní ustanovení. V rámci níže uvedených limitů služby přesčas lze zaměstnanci službu přesčas nařídit a zaměstnanec je povinen službu přesčas konat. Porušení této povinnosti ze strany zaměstnance je porušením služební povinnosti se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Týdenní limit je 8 hodin u jednoho státního zaměstnance. Roční limit je stanoven na 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tj. v období od 1. 1. do 31. 12. Do tohoto ročního limitu se nezahrnuje služba přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Do týdenního a ročního limitu služby přesčas se s výjimkou služby přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, započítává všechna konaná služba přesčas, tedy i služba přesčas, která není zvlášť odměňována.

Je otázkou, zda se služební orgán může se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce nad 150 hodin ročně či zda může nařídit výkon služby přesčas až do 416 hodin ročně. V odborné literatuře se jako střední cesta navrhuje přiznat služebnímu orgánu působnost nařídit výkon práce

¹⁷ Aplikace ust. § 190 zákoníku práce je sporná.

až do rozsahu 208 hodin za rok. Vychází se přitom z oprávnění zaměstnavatele rozvrhnout práci přesčas v průměru do 26 týdnů. I zde ovšem platí ust. § 93 odst. 3 zákoníku práce, který podmiňuje tuto možnost předchozí dohodou se zaměstnancem. Proto nevidíme zásadní rozdíl, kromě počtu hodin přesčasové služby, mezi působností služebního orgánu nařídít výkon služby do limitu 26 či 52 týdnů. V obou případech se může jednat o výkon služby nad 150 hodin za kalendářní rok. Reálné časové období, kdy zaměstnanec může konat službu přesčas je ovšem zkracováno různými příčinami, např. zaměstnanec je povinen v daném kalendářním roce vyčerpat dovolenou, zaměstnanec může být uznán dočasně práce nemoc atd.

Při zjevné nedostatečnosti právní úpravy v zákoně o státní službě doporučuji zatím vycházet z názoru, že služební orgán se musí na výkonu služby nad 150 hodin ročně se státním zaměstnancem dohodnout, a že povinné písemné nařízení služby přesčas označuje ideově tvrdý (subordinační) přístup k řízení práce podřízených, jednak kompetenci rozhodnout v daném případě.

V souladu s ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce nesmí celkový rozsah služby přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní dohoda může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Toto pravidlo bylo a je normou s dvojitým obsahem. Vedle restriktivní funkce má též pozitivní obsah v tom smyslu, že definuje „službu přesčas v průměru“. Aplikuje-li se delší vyrovnací období než 1 týden, pak lze identifikovat službu přesčas teprve při použití pojmu „služba přesčas v průměru“. Služební orgán může stanovit či v kolektivní dohodě dohodnout delší vyrovnací období na až 26, resp. 52 týdnů. Tento příkaz je tedy nutno interpretovat nejen jako omezení délky průměrování služby přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout službu přesčas v průměru.

Vyrovnací období stanoví vždy služební orgán bez přímé spoluúčasti zaměstnance. Pokud by ovšem délka vyrovnacího období měla překročit 26. týden, pak je třeba předchozí ujednání v kolektivní dohodě. Je ovšem možná též situace, kdy vyrovnací období a pravidla jeho použití budou ujednány přímo v kolektivní dohodě.

Protože výkon práce v tzv. vyrovnacím období, pokud jeho existenci ovšem připustíme (viz předchozí oddíl), může mít zásadní dopad na situaci zaměstnance, může být v souladu s ust. § 93 odst. 3 zák. práce státní zaměstnanec povolán konat službu přesčas pouze na základě svého uděleného souhlasu. Písemná forma pro udělení souhlasu však není předepsána. Souhlas proto může být udělen ústně či konkludentně. Souhlasil-li, může zaměstnanec konat službu přesčas v průměru ve vyrovnacím období v rozsahu až 208 hodin (8hodin x 26 týdnů), resp. až 416 hodin (8 hodin x 52 týdnů). Současně ovšem stále platí další limit, a to 150 hodin pro nařízenou službu přesčas za kalendářní rok.

6. Nařizování služby v noční době

Službou v noční době se rozumí výkon služby v době mezi 22. a 6. hodinou. Služba v noční době je z hlediska zdravotního stavu státního zaměstnance riziková. Zvláště nebezpečný je pravidelný výkon služby v noční době. Proto ZSS prostřednictvím delegace na ust. § 94 zák. práce konstruuje zvl. pojem – zaměstnanec pracující v noci – a ukládá služebnímu orgánu další povinnosti, pokud jde o pracovní režim takového státního zaměstnance. Zaměstnancem pracujícím v noci se tak rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně koná službu nejméně 3 hodiny ze své služební doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zákon č. 365/2011 Sb. nahradil slovo „pravidelně“ v § 78 odst. 1 písm. k) zák. práce časovým určením – alespoň jednou týdně ve vyrovnacím období uvedeném v ust. § 94 odst. 1 zákoníku práce. Je-li služba konána nepravidelně nebo v menším rozsahu, jde sice o službu v noční době, avšak na státního zaměstnance se nevztahují dále uváděná práva a povinnosti zaměstnance pracujícího pravidelně v noci.

Službu v noci mohou bez omezení konat muži i ženy, tak jak to odpovídá jejich zdravotnímu stavu. Základní omezení se týká délky směny zaměstnance pracujícího v noci. Tato směna nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je služební orgán oprávněn (jednostranně) rozvrhnout stanovenou služební dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec pracující v noci by tak mohl pracovat v delších směnách, celková délka služební doby v rámci jednotlivých směn však nesmí překročit 40 x 26 hodin. Při výpočtu průměrné délky směny je nutno vycházet ze zásady pětidenního pracovního týdne.

Rizikovosti dlouhodobému výkonu služby v noční době odpovídají také četnost preventivních prohlídek. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb před zařazením k výkonu služby v noční době a pravidelně podle potřeby, i bez své žádosti. Případné náklady spojené s takto poskytnutými zdravotními službami nese vždy služební orgán, a to i tehdy, nejsou-li příslušnými zdravotními pojišťovnami hrazeny přímo z veřejného zdravotního pojištění a musí je hradit ten, kdo zdravotní služby vyžaduje. V důsledku umožnění výkonu služby v noční době pro všechny zaměstnance bez rozlišení pohlaví došlo ke stanovení dalších povinností služebnímu orgánu, které se týkají poskytování přiměřených sociálních služeb a povinností vybavit služební místo prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Zákon o státní službě nedelegoval ve svém ust. § 99 úpravu obsaženou v ust. § 91 odst. 6 zákoníku práce, čímž vyloučil pravidlo pro určení, kdy začíná den pracovního klidu u zaměstnanců s nočními směny. Přitom pro tyto státní zaměstnance je obecně nespravedlivé aplikovat pro tyto účely obecné počítání času dle občanského zákoníku, jehož úpravu ovšem zákon o státní službě také nedeleguje.

Závěr

Historicky nelze v českých zemích charakter pracovního poměru a státnězaměstnaneckého poměru ztotožňovat,¹⁸ což ostatně v současnosti nadále či znovu platí v celé řadě států. Judikoval to i Nejvyšší soud Slovenské republiky. Důvodem je především odlišná povaha a úkoly zaměstnavatele – státu.¹⁹ Po roce 1989 při nové úpravě úřednického práva zákonodárce částečně navazuje na některé instituty předchozího stavovského a absolutistického feudalismu.²⁰ Zdá se ovšem, že daleko důležitějším limitem je omezenost finančních prostředků, což bylo hlavním důvodem např. pro neakceptaci intenzivnější ochrany před skončením tohoto vztahu (tzv. definitiva).²¹

Úprava služební doby a doby odpočinku je stejně jako v jiných případech ve vleku obecné úpravy. Je tak dokladem, že je dávno pryč doba, kdy úprava pracovních podmínek či sociálního zabezpečení byrokracie byla nositelem pokroku v oblasti pracovního práva či sociálního nadlepšení. Státní zaměstnanci jsou účastni specifické regulace služební doby, nesvědčí jim však žádné speciální statusové výhody. Chápání služebního poměru jako dílčí modifikace pracovního poměru je nejenom teoreticky nepřesné, ale hlavně v praxi nežádoucí. Vede totiž nejen k nedostatečné loajalitě, ale především ke ztrátě motivace ke kvalitnímu výkonu služby veřejnosti. Jako jednoznačně nevyhovující se tak ukázalo dosavadní řešení, kdy zákoník práce navyšoval státnímu neozbrojenému úřednictvu povinnosti, aniž by došlo k určitému vyvážení (vybalancování) prostřednictvím zvýšených práv či zvláštních výhod. Spojí-li se tento stav s nedostatečným (stagnujícím) odměňováním, nelze se divit převládající deziluzi a nízké efektivitě práce státního úřednictva. Zkušenosti z podnikatelské sféry prokazují, že špatně motivovaný tým spolupracovníků nebude dosahovat nadprůměrných výsledků.

¹⁸ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu SR sp. zn. 2 Sžo 31/2008, str. 4.

¹⁹ ŠOUŠA, J. Vývoj právní úpravy státních civilních úředníků od 18. století do roku 1938 v českých zemích, disertační práce, Praha, UK PF v Praze, 2011, str. 7.

²⁰ Příkladem mohou být podmínky přijetí do služby, kdy šlo o požadavek státní příslušnosti (vznikající původně z inkolátu a indigenátu, později z příslušnosti k zemi), podmínky věkové hranice, způsobilosti k právním úkonům anebo znalosti státního, resp. úředního jazyka, trestní bezúhonnost, zákaz příbuzenství a především zásady povinné kvalifikace (tj. vzdělání a odborná praxe²⁰).

²¹ Definitiva byla služební pragmatikou i předchozí úpravou chápána jako trvalost, neměnost právního statusu. Díky tomu i úředník v penzi tedy patřil podle tohoto pojetí mezi úředníky, byť *sui generis* s poněkud modifikovanými právy a povinnostmi.

Zoznam literatury:

1. HATTENHAUER, H.: Geschichte des Beamtentums, (Handbuch des öffentlichen Dienstes Bd. 1), Köln-Berlin-Bonn-München:Heymann 1980, str. 49.
2. HENDRYCH, D. a kolektiv, Správní právo. Obecná část, 3. rozšířené vydání, C. H. Beck, Praha 2003, str. 420.
3. JIRÁK, J.: Na stezkách krále Šumavy, Domažlice 2005.
4. KAHLE, B. IN BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. doplněné a přepracované vydání, Praha, C. H. Beck, 2012.
5. KOTITNAUER, A., TÝC, J. Potřebuje Česká republika zákon o státní službě?, Právo a zaměstnání 1996 č. 4, str 6.
6. MACEK, P.; Uhlíř, L.: Dějiny policie a četnictva I., Habsburská monarchie (1526-1918), Praha 1997.
7. NOGLER, L.: The Concept of Subordination in European and Comparative Law, University of Trento, Italy, 2009, str. 41.
8. PLACZUK, J.: Stráž obrany státu v letech 1936 až 1939, rigorózní práce, FF UK, 2011.
9. ŠOUŠA, J. Vývoj právní úpravy státních civilních úředníků od 18. století do roku 1938 v českých zemích, disertační práce, Praha, UK PF v Praze, 2011, str. 409 a násl.

Kontakt:

stefkom@prf.cuni.cz

PRACOVNÉ VZŤAHY A SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE

prof. JUDr. Vojtech Tkáč, PhD.¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Abstrakt

Vzťah pracovných vzťahov a sociálneho zabezpečenia tvorí dialektický celok v systéme vzťahov práce a kapitálu. V právnej rovine je to vzťah pracovnoprávných vzťahov a sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov, v ktorých ich účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností. Poruchy v pracovných vzťahoch majú veľký vplyv na kvalitu sociálnych vzťahov v systéme sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia, ktoré v európskej sociálnej kultúre tvoria podsystemy sociálneho poistenia (v užšom alebo v širšom zmysle), podsystemy sociálnej pomoci a podsystemy sociálnej podpory. Poruchy v právnych vzťahoch podmieňujú stav a úroveň dodržiavania sociálnych práv a ekonomických práv ako súčastí základných ľudských práv.

Úvod

Vzájomná spätosť pracovnoprávných vzťahov a sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov vyplýva z podmienenosti práce a kapitálu. V roku 2015 si, okrem iných výročí, pripomíname 200. výročie narodenia nemeckého kancelára Otto von Bismarcka (1815 – 1897), ktorý sa zapísal do sociálnej histórie ako protagonista uvedených dialektických väzieb a vzťahov práce, kapitálu a základov systémov sociálnej ochrany. Stredoeurópsky model sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia v pracovných vzťahoch až do súčasnosti ovplyvňuje pracovnoprávne vzťahy, v ktorých vystupujú zamestnávateľi a zamestnanci, osoby samostatne zárobkovo činné atď., a ktorých neodlúčiteľnou dimenziou sú aj dimenzie sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany.

Cieľom tejto štúdie je poukázať na niektoré aspekty vzťahu práce, kapitálu a sociálneho zabezpečenia, najmä z hľadiska európskeho sociálneho práva a pracovného práva, ako i ich deformácií pri výkone závislej práce. Pri skúmaní pojmov vychádzame z konštrukcie vzťahov sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia, ktoré pregnantne vyjadruje a presadzuje Medzinárodná organizácia práce.

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0805/13 Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.

1. Právo na sociálne zabezpečenie je základným sociálnym právom

Medzinárodná organizácia práce na globálnej úrovni prijala dňa 14. júna 2012 *Odporúčanie č. 202 z roku 2012 Medzinárodnej organizácie práce o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany*. Po dlhom období tripartitného rokovania na najvyššej svetovej úrovni sa ustanovili nové paradigmy pre sociálnu ochranu, a hoci v minimálnych mierach, aj tak to považujeme za jeden z najvážnejších krokov v aktuálnom rozvoji svetového sociálneho poriadku.

Právo na sociálne zabezpečenie je základným sociálnym právom ako súčasť ľudských práv, pričom právo na sociálne zabezpečenie prvýkrát definovala Všeobecná deklarácia ľudských práv Organizácie Spojených národov v roku 1948. Citované Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 202 konštatuje, že „...sociálne zabezpečenie je dôležitým nástrojom prevencie a znižovania chudoby, nerovnosti, sociálneho vylúčenia a sociálnej neistoty, s cieľom podporovať rovnosť príležitostí a rodovú i rasovú rovnosť a podporovať prechod z *neformálneho zamestnania do formálneho zamestnania*...“. Odporúča sa členským štátom, podľa potreby, ustanovenie minimálnej miery sociálnej ochrany ako základného prvku ich národných systémov sociálneho zabezpečenia. Odporúčanie č. 202 pre svoje účely charakterizuje *minimálne miery sociálnej ochrany* ako „...*vnútroštátne definované súbory garancií základného sociálneho zabezpečenia, ktoré zabezpečujú ochranu zameranú na prevenciu alebo zmiernenie chudoby, zraniteľnosti a sociálneho vylúčenia*“. V súvislosti s prerokúvaním citovaného Odporúčania na pôde Medzinárodnej organizácie práce odznelo konštatovanie, že v súčasnom 21. storočí prevažná väčšina ľudstva (asi 80 % populácie zo 7,5 miliardy obyvateľov Zeme) nemá žiadne sociálne zabezpečenie prostredníctvom systémov sociálnej ochrany.

2. Piliere sociálneho zabezpečenia

V architektúre európskeho sociálneho zabezpečenia sa historicky vyvinuli tri rozhodujúce piliere sociálneho zabezpečenia, ktoré tvoria *sociálne poistenie, sociálna podpora a sociálna pomoc*. *Sociálne poistenie* v systéme sociálneho zabezpečenia v podmienkach Slovenskej republiky sa charakterizuje v užšom zmysle v intenciách *zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení*, podľa ktorého sa sociálne poistenie realizuje v piatich podsystemoch: nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie (starobné poistenie a invalidné poistenie), úrazové poistenie, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Prakticky každý podsystem sociálneho poistenia v užšom zmysle je prejavom vzájomných vzťahov pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. V týchto súvislostiach upozorňujeme na najdôležitejší aspekt našej štúdie z hľadiska úlohy VEGA 1/0805/13 *Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike*, a to skutočnosť, na ktorú upozorňujú aj širšie súvislosti Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce: V podmienkach Slovenskej republiky je väčšina obyvateľov v produktívnom veku

nepokrytá optimálne prostredníctvom systémov sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia pre prípad staroby! Podľa údajov o nezamestnanosti, uverejnených v Národnom programe reforiem Slovenskej republiky 2015 „... v porovnaní s inými krajinami Európskej únie má Slovensko relatívne nízku zamestnanosť a vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti. Tá patrí medzi najvyššie v Európskej únii, pričom dlhodobo nezamestnaní tvoria až 70 % na celkovom počte nezamestnaných, najviac spomedzi krajín Európskej únie.

Pohľad na relatívnu mieru nezamestnanosti jednotlivých skupín na trhu práce ukazuje, že najväčšie výzvy na trhu práce predstavuje zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných, ľudí s nízkym vzdelaním, rómskej populácie a žien“ (Národný program reforiem Slovenskej republiky 2015). Od roku 1998 boli zrušené tzv. *náhradné doby* pre uchádzačov o zamestnanie, evidovaných na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny. Ak predpokladáme počty evidovaných uchádzačov o zamestnanie a pripočítame k nim neevidovaných tzv. dobrovoľných nezamestnaných, môžeme predpokladať „armádu“ vyše 500 tisíc dlhodobo nezamestnaných, ktorí nemajú po zrušení náhradných dôb žiadne zabezpečenie pre prípad staroby.

Ďalej podľa údajov Sociálnej poisťovne v informáciách pri uzatváraní tzv. druhého piliera z 26. mája 2015 údajne v II. dôchodkovom kapitalizačnom a sporivom pilieri je vyše 383 tisíc účastníkov II. dôchodkového piliera ktorí si neodvážali k 30. marcu 2015 žiadne peniaze na svoj účet, pretože boli bez vymeriavacieho základu. Účast' v II. dôchodkovom pilieri pre týchto ľudí je úplne zbytočná a v porovnaní s I. pilierom sa dostanú v prípade odchodu do dôchodku do straty. Ide o ľudí, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní alebo dlhodobo práceneschopní. Tieto prípady platia aj pre ľudí, ktorí dlhodobo pracujú v zahraničí, ale nevzťahuje sa na nich legislatíva Slovenskej republiky. Takýmto poistencom, účastníkom II. piliera Sociálna poisťovňa odporúčala z neho vystúpiť. Súčet obyvateľov Slovenskej republiky v produktívnom veku bez pokrytia sociálneho zabezpečenia pre prípad staroby treba doplniť o asi 30 % odhadovaných poistencov/sporiteľov, ktorí si platia poisťné do Sociálnej poisťovne na najnižšej miere vymeriavacích základov a výsledkom sú predchádzajúce konštatovania o tretine chránených osôb v produktívnom veku.

Rozporuplné reakcie vzťahov práce, podnikania a sociálneho zabezpečenia vyvolávajú v súčasnosti nové prístupy k minimálnym dôchodkom, ktoré na spodnej hranici nivelizujú úroveň odvodov poisťného a volieb vymeriavacieho základu a sú v rozpore s princípmi zásluhovosti. Do inventarizácie negatív vzťahu práce a sociálnej ochrany patria aj marginalizované skupiny, najmä časť neintegrovaných rómskych občanov. Podľa odhadov Ministerstva financií Slovenskej republiky dosahuje podiel *aktívnych* Rómov len 40 % z ich celkovej populácie. Podľa výskumu Rozvojového programu OSN (UNDP) dosiahla miera aktivity Rómov na rómskej populácii vo

veku od 15 rokov 55,8 % v roku 2010. Navyše, aj v aktívnej časti rómskej populácie prevládajú nezamestnaní (Rozvojový program OSN /UNDP/). Ako aktuálne a reálne nástroje riešenia problémov marginalizovaných rómskych komunít sú terénna sociálna práca a komunitné centrá. Ich prostredníctvom sa má podporiť integrácia zraniteľných skupín do spoločnosti, najmä však zabezpečenie prístupu ku kvalitnému predškolskému a školskému vzdelávaniu, k zamestnanosti a k zdravotnej starostlivosti.

V širšom zmysle sa sociálne poistenie viaže aj na zdravotné poistenie, v ktorom opäť vystupujú zamestnávateľa i zamestnanci, pričom obligatórna angažovanosť zamestnávateľov v oblasti zdravotného poistenia je historicky podmienená európskou sociálnou kultúrou, a to napríklad na rozdiel od individuálnej zodpovednosti za svoje zdravie v zdravotníckej politike USA. Vo vzťahu k systémom poskytovania zdravotnej starostlivosti možno tiež uviesť inštitúty verejného zdravotníctva, ktorými sú novelizované ustanovenia o pracovnej zdravotnej službe a ktoré vyvolali nepriaznivé reakcie najmä zo strany zamestnávateľov a osôb samostatne zárobkovo činných. Na základe ustanovení § 30a *zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov* pracovná zdravotná služba poskytuje zamestnávateľovi odborné a poradenské služby v oblasti ochrany a podpory zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu, ktorý tvorí dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci.

3. Štátna sociálna podpora a sociálna pomoc

Oblasť štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci tvoria piliere sociálneho zabezpečenia, pričom priamo alebo nepriamo súvisia s pracovnoprávnymi vzťahmi. V systéme sociálnej podpory dominujú najmä dávky štátnej sociálnej podpory, pričom súvislosti s pracovnoprávnymi vzťahmi treba skúmať v prípadoch implementácie ochrany tehotenstva, materstva a rodičovstva. Sú to najmä podporné systémy súvisiace s rodičovským príspevkom, s podporou náhradných rodičov (fyzických osôb, ktorým bolo dieťa zverené do náhradnej starostlivosti, pôsobnosť tzv. profesionálnych rodičov atď.).

Sociálna pomoc je v súčasnosti regulovaná diverzifikovanými normatívnymi právnymi aktmi, ktoré nahradili pôvodnú komplexnú právnu úpravu v zákone č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci a ktorý už v pôvodnej kodifikovanej podobe bol celý zrušený. Základným východiskom de lege lata je právny režim v zákone č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi, ktorý súvisí s právnym režimom životného minima v zákone č. 601/2003 Z. z. o životnom minime.

Právny režim hmotnej núdze je podmienený príjmom členov domácnosti podľa citovaného zákona, ktorý príjem nedosahuje sumy životného minima a členovia domácnosti si nevedia alebo nemôžu prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a uplatnením nárokov zabezpečiť príjem alebo zvýšiť príjem. Právny režim hmotnej núdze ako podsystem sociálnej pomoci obsahuje, okrem iného, aj tzv. aktivačný príspevok, ktorý je určený na podporu získania, udržania, prehĺbenia alebo zvýšenia vedomostí, odborných zručností, praktických skúseností, pracovných návykov na účely zvýšenia pracovného uplatnenia na trhu práce. Podmienenie výplaty dávky v hmotnej núdzi je v čase prípravy príspevku z hľadiska svojej ústavnosti posudzovaný v kompetencii Ústavného súdu Slovenskej republiky, ale bez ohľadu na súdne rozhodnutie treba uviesť, že odňatie nároku a podmienenie výkonu akejkoľvek práce je v rozpore s ústavným právom na hmotné zabezpečenie v hmotnej núdzi.

4. Sociálna práca

V systémoch sociálnej pomoci sa v rozhodujúcej miere realizuje sociálna práca. Na Slovensku pôsobí nový zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach výkonu povolania v oblasti sociálnych vecí, zamestnanosti a rodiny, ktorý je komplexným právnym systémom. Nový zákon obsahuje významné zásahy do pracovnoprávnych vzťahov sociálnych pracovníkov, zasahuje do predpokladov a požiadaviek, ustanovených právnymi predpismi, do vzdelávania sociálnych pracovníkov a ustanovuje zriadenie Komory sociálnych pracovníkov Slovenskej republiky. Do systému sociálnej pomoci sa v intenciách sociálnej práce, a to s dosahom na kolektívne pracovnoprávne vzťahy, zaraďujú podnikové sociálne služby, obsahujúce podnikovú sociálnu politiku (mzdová politika, politika participácie, personálna politika, starostlivosť o zamestnancov, starostlivosť o osobitné skupiny zamestnancov, sociálne fondy, kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy, participácia a účasť zamestnancov na riadení a kontrole činnosti zamestnávateľa, komplexný systém ochrany práce s výraznými aspektmi na sociálnu ochranu atď.).

Pri vytváraní podmienok v rámci služieb zamestnanosti a v zamestnávaní rodičov sa pripravujú pozitívne opatrenia na „...zvýšenie dostupnosti kvalitných, udržateľných a cenovo dostupných zariadení služieb starostlivosti o deti do 3 rokov budovaním nových kapacít v jednotlivých regiónoch z Integrovaného regionálneho operačného programu z nového programového obdobia 2014-2020. Do roku 2023 sa plánuje vybudovať 90 zariadení, v rámci ktorých sa predpokladá vytvorenie približne 1800 miest pre deti do 3 rokov“ (*Národný program reforiem*, 2015).

V systéme sociálnej pomoci je dôležitý podsystem sociálnych služieb. V tejto oblasti spolu s príslušnou právnou úpravou sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pôsobí najmä *zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách*, ktorý upravuje sociálne služby pre účely tohto zákona v užšom zmysle.

V programovej oblasti sa počíta, aj s príspevom Európskej únie predstaviť stratégiu podpory zamestnanosti tzv. bielych pracovných miest, teda podpora zamestnanosti v zdravotníctve a v sociálnych službách. Na Slovensku dlhodobým programovým východiskom sa mal stať dokument *Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015 – 2020*, ktorý však svojím formálnym obsahom je skôr sklamaním, ako inšpirujúcim programom.

5. Sociálna politika Európskej únie

Vzťah sociálneho zabezpečenia a pracovnoprávných vzťahov súvisí aj so sociálnou politikou Európskej únie. Príslušná právna úprava koordinácie sociálneho zabezpečenia, systémov uznávania dosiahnutej úrovne odbornej spôsobilosti a práva občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktoré predstavujú jednu zo základných slobôd vnútorného trhu, vytvárajúceho oblasť bez vnútorných hraníc a obmedzení, kde je sloboda zaručená v súlade s ustanoveniami Zmluvy o Európskej únii a Zmluvy o fungovaní Európskej únie, ako i s ostatnými primárnymi i sekundárnymi prameňmi práva Európskej únie. V súčasnosti sú, podľa nášho názoru aktuálne tri rozhodujúce skutočnosti vo vzťahu k skúmanej problematike v programe Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.

Ad 1. Európska únia analyzovala otázky modelov pracovných vzťahov v Zelenej knihe a v Bielej knihe pod názvom „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“. V uvedenom dokumente Únia skúmala vzťah vymedzenia plateného zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti. Nadviazala tak na Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 z júna 2006 o pracovnom pomere (možno uviesť fakty, že významné Odporúčanie č. 198 bolo prijaté na Medzinárodnej konferencii práce v júni 2006 iba počtom 71 % hlasov s tým, že zástupcovia reprezentatívnych zamestnávateľov v Ženeve sa zdržali na hlasovaní). V Stanovisku Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Zneužívanie štatútu samostatne zárobkovo činnnej osoby (stanovisko z vlastnej iniciatívy)“ /2013/C 161/03/ boli uvedené pozoruhodné konštatovania, napríklad:

- v Európskej únii neexistuje jednoznačná definícia rozlíšenia skutočne samostatne zárobkovej činnosti osoby pracujúcej na vlastný účet a zdanlivo samostatne zárobkovo činnou osobou, pričom každá inštitúcia a jednotlivé orgány uplatňujú vlastný právny alebo regulačný rámec,

ktoré sa líšia podľa ich jurisdikcie a oblasti pôsobnosti (daňové predpisy, sociálne zabezpečenie, obchodné právo, pracovný trh, poisťovníctvo),

- zneužívanie siaha od *neplatenia príspevkov sociálneho zabezpečenia* (podčiarkuje V. T.), cez daňové úniky a zneužívanie pracovných práv až po prácu na čierno atď. Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zároveň významne konštatuje, že „...vybudovanie riadneho systému sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby vo všetkých členských štátoch pomôže potláčať prípadné zneužívanie a prechádzať mu“. („Zneužívanie štatútu...“, 2012).

Poznatky členských štátov, ktoré potvrdzuje slovenská skúsenosť, dokumentujú, že z právneho hľadiska nie sú všetky samostatne zárobkovo činné osoby v rovnakom postavení ako zamestnanci, najmä z hľadiska sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia.

Ad 2. Začiatkom leta 2015 sa významne otvorili otázky migračnej a azylovej politiky Európskej únie, najmä v oblasti Stredomoria, podporené hrozbou terorizmu a pôsobením tzv. Islamského štátu. Nové dimenzie migrácie vychádzajú podľa Úradu vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR) z počtu registrovaných 51 miliónov utečencov, vysídlencov, migrantov, ako i žiadateľov o azyl. Tieto údaje sú najvyššie od obdobia 2. svetovej vojny. V roku 2014 na pobrežia Európy prišlo vyše 250 tisíc migrantov a utečencov, v roku 2015 sa predpokladá až dvojnásobný počet, odhaduje sa napríklad iba v Líbyi počet do pol milióna utečencov, ktorí sú pripravení na vstup do európskych štátov.

Ad 3. Medzi „prelomové“ právne nástroje riešenia vzťahu práce, podnikania a sociálnej ochrany možno uviesť rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie z ostatného obdobia. Súdny dvor Európskej únie dňa 11. novembra 2014 rozhodol na podnet Lipského sociálneho súdu v prospech Spolkovej republiky Nemecko, že môže vylúčiť z nárokov na základné sociálne dávky (v Nemecku tzv. *grundsicherung*) osoby z iných štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP/EEA), ak v čase pobytu v Nemecku, a teda aj v inom členskom štáte EHP nehľadajú prácu. Uvedený stav sa všeobecne nazýva tzv. „sociálna turistika“. Podľa rozsudku Súdneho dvora (veľká komora) z 11. novembra 2014 (Vec C-333/13, Ú. v. EÚ C 33.8.2013) predmetom rozhodnutia najvyššej súdnej inštalácie Európskej únie bol spor rumunských prístáhovalcov s príslušným úradom práce v nemeckom Lipsku a všeobecne problém voľného pohybu s cieľom získať sociálne dávky, nie však prácu/zamestnanie alebo podnikateľské aktivity. Súdny dvor formuloval právny názor, že „...osoby nevykonávajúce hospodársku činnosť musia mať dostatočné vlastné zdroje). Výkladom smernice č. 2004/38/ES o práve občanov voľne sa pohybovať v rámci územia členských štátov sa bráni „...občanom Európskej únie využívať sociálny systém hostiteľského štátu na financovanie svojich

existenčných potrieb.“ Podľa výroku rozsudku vo vzťahu k príslušnej smernici o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a k smernici o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov (smernica 2004/38/ES) sa umožňuje členskému štátu uskutočniť právnu úpravu, podľa ktorej sú štátni príslušníci iných členských štátov vylúčení z poberania určitých „osobitných nepríspevkových peňažných dávok“, hoci tieto dávky sú zaručené štátnym príslušníkom hostiteľského členského štátu, ktorí sa nachádzajú v rovnakej situácii, ak týmto štátnym príslušníkom iných členských štátov nie je v hostiteľskej krajine (členskom štáte) priznané právo pobytu podľa smernice 2004/38/ES.

Zoznam literatúry:

1. ANDREJIOVÁ, L., MAGUROVÁ, D., KOLLÁROVÁ, Ž.: Príčiny chudoby v členských štátoch eurozóny a jej budúce perspektívy – Spolupráca pomáhajúcich profesií – Determinant kvality života populácie, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Prešov: str. 337, 2012, ISBN: 978-80-89464-10-4.
2. Členské štáty EÚ nemusia vyplácať sociálne dávky nepracujúcim imigrantom. In: EurActiv.sk. Sociálna politika, 12. 11. 2014, dostupné na <http://www.euractiv.sk>.
3. Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia. Brusel: Európska komisia. KOM(2006) 708, konečné znenie.
4. Národný program reforiem Slovenskej republiky 2015. Bratislava: Ministerstvo financií Slovenskej republiky. Materiál UV – 16502 na rokovanie vlády Slovenskej republiky dňa 29. apríla 2015.
5. Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015 – 2020, Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
6. TKÁČ, V. : Počátky sociální reformy /1989 – 1992/, s. 191 - 211. In: RÁKOSNÍK, J. – TOMEŠ, I. a kol. 2012. Sociální stát v Československu. Právně – institucionální vývoj v letech 1918 – 1992. Praha: Auditorium, 2012, 416 s., ISBN 978 – 80 – 87284 – 30 – 8.
7. Zneužívanie štatútu samostatne zárobkovo činnnej osoby (stanovisko z vlastnej iniciatívy)“. Brusel, Európsky hospodársky a sociálny výbor. 19. január 2012. /2013/C 161/03/.

Kontakt:

vtkac@atlas.sk

DAŇOVÝ ZÁKONODARCA A JEHO PRÍSTUP K ZDAŇOVANIU PRÍJMOV ZO ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

doc. JUDr. Martin Vernarský, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy

Abstrakt

Príspevok sa zameriava na porovnávanie prístupu zákonodarcu k zdaňovaniu príjmov zo závislej činnosti a príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Skúma sa ústavný základ pre zdanenie uvedených príjmov, ako aj pre odlišnosti v zdanení výsledkov závislej práce a nezávislej zárobkovej činnosti. Nakoniec je predmetom skúmania význam dominancie zákonodarcu v daňovo-právnej regulácii pre aplikačnú činnosť orgánov daňovej správy a súdneho prieskumu daňových rozhodnutí.

I. Úvodné ústavno-právne poznámky

V téme predkladaného príspevku dochádza k stretu viacerých koncepcií právnej úpravy majúcich svoje vyjadrenie v konkrétnejších regulačných nástrojoch. Pritom nemožno opomenúť ani ústavný rozmer problematiky nachádzajúci svoju bázu predovšetkým v právnom princípe rovnosti.

Primárnou bázou v tomto smere je koncepcia daňovo-právna, pretože voľba spôsobu zdaňovania príjmov zo zárobkovej činnosti je v prvom rade výsledkom fiskálnej motivácie zákonodarcu, teda snahy o naplnenie príjmovej stránky verejných rozpočtov v očakávanej kvantite. Hodno však zdôrazniť, že preferencia daňového (fiskálneho) aspektu v nastavení konceptu zdaňovania príjmov zo zárobkovej činnosti, nie je len otázkou „filozofie“ predmetnej právnej regulácie, ale má aj svoje praktické konzekvencie pri ďalšom jej skúmaní, hoci aj v prípadnom napätí s pracovno-právnym náhľadom na ňu. V európskej konštitucionalistike sa napríklad štandardne uplatňuje názor o vyššej miere autonómie zákonodarcu v „politických otázkach“, kam patrí aj nastavenie systému daní, odvodov a peňažných sankcií¹. K tomuto ideovému prístupu sa prirodzene hlási aj Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) konštatujúc, že do sféry právnej regulácie daní a odvodov ústavné súdy zasahujú v rámci ústavného prieskumu len celkom výnimočne, a to predovšetkým vtedy, ak je napadnutá právna úprava prejavom svojvôle zákonodarcu, príp. predstavuje intenzívny zásah do sféry hodnôt

¹ Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva zo 7. decembra 1976 vo veci Handyside proti Spojenému kráľovstvu, sťažnosť č. 5493/72, rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 23. februára 1995 vo veci Gasus Dosier und Fördertechnik GmbH. v. Holandsko, § 60.

chránených ústavou, osobitne všeobecných ústavných princípov a tiež ľudských práv a základných slobôd.²

Ústavno-právny pohľad vykazuje ešte jeden významný aspekt tvoriaci prínos do procesu hodnotenia skúmanej právnej úpravy. Ústavná garancia uskutočňovania zárobkovej činnosti a súčasne ústavná platforma pre nastavenie podmienok jej realizácie je zakotvená v čl. 35 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), podľa ktorého každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Hlavne ústavná norma formulovaná v druhej časti citovaného ustanovenia (právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť) ponúka cenný a podnetný pohľad na analýzu postavenia zamestnanca v pracovno-právnom vzťahu na jednej strane a osoby podnikateľa, resp. vykonávajúcej inú samostatne zárobkovú činnosť na strane druhej. Základné právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť nemožno chápať úzko iba ako vzťahujúce sa na uskutočňovanie aktivity definične vymedzenej v živnostenskom zákone alebo v Obchodnom zákonníku. Právo podnikat' sa totiž priznáva každej osobe a je ústavnou zárukou slobody výkonu hospodárskej činnosti podľa uváženia (II. ÚS 70/97, I. ÚS 55/00). Právo podnikat' sa v súkromnom záujme chráni ako spôsob obživy jednotlivca (I. ÚS 54/00). Ústavodarca teda nerobí rozdiely medzi zamestnancom a podnikateľom, či inou samostatne zárobkovo činnou osobou, a ak doktrinálne umožňuje stanovovanie limitov, či medzi tohto základného práva, potom pravidlá narysované zákonodarcovi pri regulácii zdanenia výsledkov realizácie závislej práce by mali byť dostatočne porovnateľné s pravidlami daňového zat'azenia výsledkov práce nezávislej. V tejto súvislosti je ešte dôležité podotknúť, že zdanenie bez akýchkoľvek pochybností predstavuje obmedzenie základného práva na podnikanie a výkon inej zárobkovej činnosti.³

Na druhej strane, základné právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť patrí do kategórie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv, pričom väčšina z nich (aj čl. 35 ods. 1 ústavy) je realizačne prostredníctvom čl. 51 ods. 1 ústavy viazaná na vytvarovanie zákonodarcom. Ústavná norma formulovaná v čl. 51 ods. 1 ústavy otvára široký priestor pre zákonodarcu pri voľbe najrôznejších riešení.⁴

² Napríklad nález ústavného súdu vo veci PL. ÚS 5/2012.

³ Napríklad rozhodnutie Spolkového ústavného súdu z 25. septembra 1992 vo veciach 2 BvL 5, 8, 14/91, podľa ktorého daňové zákony zasahujú do všeobecnej slobody konania (allgemeine Handlungsfreiheit), ktorá sa prejavuje aj ako osobnostný rast (persönliche Entfaltung) v oblasti majetkovoprávnej aj v oblasti povolania.

⁴ Napríklad nález Ústavného súdu Českej republiky z 12. marca 2008 vo veci Pl. ÚS 83/06, nález ústavného súdu z 3. júla 2013 vo veci PL. ÚS 1/2012.

Ak máme porovnávať prístup daňového zákonodarcu k zdaneniu výsledkov závislej práce a výsledkov nezávislej zárobkovej činnosti, potom je potrebné sa zamerať predovšetkým na spôsob výpočtu základu dane.

II. Posudzovanie príjmov zo závislej činnosti a príjmov z nezávislej činnosti

Pri príjmoch zo závislej činnosti predstavujú podľa § 5 ods. 8 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) základ dane zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti znížené o poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec, alebo príspevky na zahraničné poistenie zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje povinné zahraničné poistenie rovnakého druhu. V zásade teda čiastkový základ dane z príjmov zo závislej činnosti sa ustáli očistením hrubej mzdy o povinné odvodové zaťaženie zamestnanca.

Pri príjmoch z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti sa základ dane zásadne (§ 6 ods. 6 a § 6 ods. 10 zákona o dani z príjmov) určuje ako rozdiel medzi dosiahnutými príjmami a preukázateľne zaplatenými výdavkami vynaloženými na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie týchto príjmov, alebo alternatívne ako zákonom určené percento dosiahnutých príjmov (prostredníctvom paušálneho uplatňovania výdavkov).

Na prvý pohľad je zrejmé, že k určeniu sumy slúžiacej pre výpočet daňovej povinnosti pristupuje daňový zákonodarcu odlišne pri príjmoch zo závislej činnosti a pri príjmoch z činnosti nezávislej. Odlišnosť je však nevyhnutná, a to s ohľadom na povahu každej z uvedených skupín príjmov, ako aj s ohľadom na právom regulovaný spôsob vyplácania príjmov zo závislej činnosti a preddavkového platenia dane z nich.

V oboch posudzovaných prípadoch je určovanie základu dane založené na rozdiel medzi dosiahnutými príjmami a typovo určeným okruhom výdavkov (pri závislej činnosti sú to povinné poistné plnenia, pri nezávislej činnosti výdavky súvisiace s dosahovaním, udržaním a zabezpečením dosiahnutých príjmov). Z toho vyplýva, že rozsah zákonodarcom akceptovateľných výdavkov je rozsiahlejší pri príjmoch z nezávislej činnosti, oproti príjmom z činnosti závislej. Pri príjmoch podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov dokonca zákonodarcu akceptuje vznik daňovej straty, ktorá následne môže znižovať kladný základ dane dosiahnutý v nasledujúcich zdaňovacích obdobiach. Také niečo neprichádza do úvahy pri príjmoch zo závislej činnosti, keďže povinné poistné plnenia sa určujú percentuálnym vyjadrením z hrubej mzdy, a teda nemôže nastať situácia, keď by suma poistných plnení prevyšovala hrubú mzdu.

Mohlo by sa teda zdať, že daňový zákonodarcu bezdôvodne rozširuje možnosti zníženia základu dane v prípade podnikateľov a ostatných samostatne zárobkovo činných osôb, kým

u zamestnancov je konkrétnou formuláciou zákona táto možnosť podstatne zúžená. Takýto pohľad by však bol veľmi povrchný, keďže výkon závislej činnosti, ako aj výkon nezávislej činnosti so sebou prinášajú pozadie dokresľujúce celkový obraz o ich charaktere odôvodňujúcim odlišnosti v prístupe daňového zákonodarcu.

Závislú činnosť nevykonáva daňovník vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, je viazaný pokynmi nadriadených. Podnikateľ sa nemôže zbaviť vlastnej zodpovednosti za výsledky svojej nezávislej činnosti, v ktorej nemusí poslúchať žiadne záväzné pokyny týkajúce sa jeho podnikateľskej činnosti. Pravda, uvedené všeobecné porovnanie, resp. odlišenie má aj svoje konkrétne daňovo-právne prejavy.

Len ako príklad možno uviesť § 5 ods. 5 a § 5 ods. 7 zákona o dani z príjmov, ktoré vymedzujú negatívne chápanie predmetu dane (teda to, čo predmetom dane z príjmov zo závislej činnosti nie je), ako aj osobitné prípady oslobodenia od dane pri príjmoch zo závislej činnosti⁵. Takto predmetom dane nie je, a teda ani nezvyšuje základ dane cestovná náhrada poskytovaná v súvislosti s výkonom závislej činnosti do výšky, na ktorú vznikne zamestnancovi nárok podľa osobitných predpisov, či nepenažné plnenie vo výške hodnoty poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa osobitných predpisov. Oslobodená od dane je suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa, alebo hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu (ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom).

Všetky príkladmo stanovené predmety a služby nemá kto podnikateľovi ani inej samostatne zárobkovo činnej osobe poskytnúť, preto je logické, že výdavky na ich zaobstaranie znáša sám podnikateľ alebo samostatne zárobkovo činná osoba, a tak sa budú považovať za výdavky vynaložené na dosiahnutie, udržanie a zabezpečenie príjmov podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov.

Už popísaný priestor, ktorý ústavný rámec zdaňovania zákonodarcovi poskytuje, tento aj náležite využíva. Novelou zákona o dani z príjmov vykonanou zákonom č. 395/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

⁵ Na tomto mieste vstupuje do hry fakt, že príjmom zo závislej činnosti sa podľa § 5 ods. 1 zákona o dani z príjmov rozumie nielen mzda, ale všetky príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu.

a ktorým sa mení zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bol totiž pre paušálne uplatňované výdavky u daňovníkov z príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 stanovený horný strop sumy, ktorú takto možno uplatniť. V reáliách zdaňovacieho obdobia ide o sumu 5 040 €, a za obdobie kalendárneho mesiaca pôjde o sumu 420 €. Z takto nastavenej sumy zreteľne vyplýva zámer zákonodarcu motivovať k paušálnemu uplatňovaniu výdavkov, ktoré pojmovo vylučuje kontrolovateľnosť oprávnenosti takýchto výdavkov, skôr podnikateľov a samostatne zárobkovo činné osoby z nižšími príjmami. Naopak, popísaný finančný nástroj má od paušálneho (nekontrolovateľného) uplatňovania výdavkov odrádzať daňovníkov s vyššími príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov.

Pri komplexnom pohľade na analyzovanú problematiku teda možno konštatovať formálno-právnu danosť podstatných rozdielov pri zdaňovaní príjmov zo závislej činnosti na jednej strane a pri zdaňovaní príjmov z nezávislej činnosti na strane druhej. Máme tu na mysli rozdiely majúce priamy dopad na daňové zaťaženie daňovníka.

Nemožno však zabúdať, že v zákone o dani z príjmov použitý pojem závislá činnosť nie je identickým s pojmom pracovno-právneho vzťahu. V tomto bode sa prístup daňového zákonodarcu a pracovno-právneho zákonodarcu začína významne odlišovať.

Závislá činnosť v daňovo-právnej terminológii sa má viazať na vzťah, v ktorom je daňovník pri uskutočňovaní tejto činnosti viazaný príkazmi niekoho iného, a teda sa v procese jej realizácie nerozhoduje sám. To je typická črta pracovno-právneho vzťahu, no napriek tomu je diferenciacia prítomná. Hodno si tu povšimnúť § 5 ods. 1 písm. b) zákona o dani z príjmov, podľa ktorého sa za príjem zo závislej činnosti považuje aj príjem za prácu likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným a komanditistov komanditných spoločností, a to aj keď nie sú povinní pri výkone práce pre družstvo alebo pre spoločnosť dodržiavať príkazy inej osoby. Koncept viazanosti príkazmi sa touto právnou normou výrazne narúša.

Napríklad vzťah konateľa k spoločnosti s ručením obmedzeným sa štandardne v právnej teórii charakterizuje ako vzťah obchodnoprávny, a tak by konateľ nemal byť pre spoločnosť s ručením obmedzeným činný na základe pracovnej zmluvy⁶. Jeho príjmy z výkonu konateľskej funkcie sú v daňovo-právnej terminológii príjmami zo závislej činnosti, hoci v terminológii pracovno-právnej nie je zamestnancom. Z uvedených dôvodov je potrebné naformulovať alternatívny definičný znak daňovo-právneho chápania pojmu závislá činnosť. Nepostačuje

⁶ GRABAN, A.: Konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným. 2. časť. Bulletin slovenskej advokácie, č. 6/2006, str. 16.

prvok viazanosti príkazmi,⁷ čo naznačuje aj dôvetok citovaného § 5 ods. 1 písm. b) zákona o dani z príjmov, a preto závislú činnosť bude charakterizovať aj prvok organizačného začlenenia do zárobkovej činnosti iného subjektu spojeného so zbavením majetkového rizika v zárobkovej činnosti daňovníka. Konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným je teda po stránke pracovno-právnej podnikateľom, naproti tomu ho daňové právo bude chápať ako daňovníka s príjmami zo závislej činnosti, pretože je organizačne začlenený do cudzieho podnikania a z titulu postavenia konateľa spoločnosti nenesie majetkové riziko.⁸

Zhrnújúco teda možno uzavrieť, že aj samotná formálna legálna regulácia daňovo-právneho pojmu závislej činnosti spolu s právnymi dôsledkami z nej plynúcimi potvrdzuje jej už skôr naznačený definičný znak, a to organizačné včlenenie daňovníka do iného právneho subjektu spojené s absenciou majetkového rizika zárobkovej činnosti daňovníka, ku ktorému môže pristúpiť aj viazanosť príkazmi pri realizácii zárobkovej činnosti vyplývajúca z právneho vzťahu medzi daňovníkom a platiteľom jeho príjmov.

III. Právno-aplikačná rovina

Z doteraz prezentovaných čiastkových záverov vyplýva, že v úvode príspevku ustálený široký priestor pre zákonodarcu pri právnej regulácii daní (aj dane z príjmov fyzickej osoby) sa prejavuje v normotvornej rovine. Otázkou zostáva, či sa predmetná voľnosť presúva aj do sféry právno-aplikačnej. Prvoplánovo by sa v tejto súvislosti dalo konštatovať, že relatívna voľnosť priestoru v normotvorbe sa logicky musí preniesť aj do oblasti realizačnej, resp. individuálno-aplikačnej. Opäť je však vhodné vrátiť sa k ústavnému prameňu daňovej problematiky.

Z čl. 59 ods. 2 ústavy jednoznačne vyplýva, že dane možno ukladať len zákonom alebo na základe zákona. Výlučne vôľa zákonodarcu môže byť iniciátorom zdanenia určitého spoločenského javu alebo procesu. Úvahy v tomto smere môžu často viesť k záveru, že zákonnosť ukladania daní je obmedzená na moment právne významného rozhodnutia o zavedení novej dane. To je ale veľmi nedostatočný a povrchný prístup. Aj základné konštrukčné prvky uloženej dane musia mať svoj náležitý zákonný základ. Dovedené do dôsledkov, zákonodarca musí svojím ústavne významným prejavom vôle konkretizovať určitú daň do takej miery, aby sa exekutíve a jurisdikcii neotvoril priestor, ktorého využitím (formálne v medziach zákona) by de facto mohlo dôjsť k zavádzaniu nových daní. Novou daňou tu máme na mysli uvalenie daňového

⁷ Platí to napriek tomu, že konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným by mal byť pre spoločnosť činný na základe mandátnej zmluvy alebo osobitnej zmluvy o výkone funkcie konateľa, pričom tieto zmluvné vzťahy môžu zakladať aj prvok viazanosti príkazmi. Je však prakticky nerealizovateľné, aby si konateľ pred uskutočnením každého právneho úkonu, ktorý realizuje v mene spoločnosti, vyžadoval stanovisko valného zhromaždenia.

⁸ LANG, J. IN: TIPKE, K., - LANG, J. und Koll. Steuerrecht. 20. völlig überarbeitete Auflage. Verlag dr. Otto Schmidt, Köln, 2010, s. 351.

bremena na objekt, ktorý sa vymyká legálnemu poňatiu predmetu dane v právne zakotvenej úvahe zákonodarcu. Preto pri úvahách o akejsi automatickej transformácii zákonodarcovej voľnosti pri daňovej regulácii do roviny právno-aplikačnej je potrebné byť veľmi opatrný, ba skôr rezervovaný.

Skúmanie účelu, funkcií a právno-regulačných metód v daňovom práve má význam aj z hľadiska individuálnej právno-aplikačnej činnosti, pretože tá je v nemalej miere odkázaná na interpretáciu noriem daňového práva. Ak obrátime pozornosť na viackrát spomenutý § 5 ods. 1 zákona o dani z príjmov vzniká v naznačenej súvislosti otázka, čo možno považovať za príjem z pracovnoprávneho vzťahu. Azda na prvý pohľad nezmyselné fabrikovanie problémového okruhu, praktické skúsenosti zo zahraničia však naznačujú, že sila fiskálneho záujmu presadzovaného daňovým zákonodarcom dosahuje rozmerov, ktoré sa následne prostredníctvom aplikačnej činnosti orgánov daňovej správy môžu dostať do polohy zdanenia mnohých ďalších príjmov popri zdanení mzdy predstavujúcej pracovno-právne založenú odplatu za výkon závislej práce. Príjmom zo súčasného alebo predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu podľa § 5 ods. 1 písm. a) zákona o dani z príjmov tak vôbec nemusia byť len peňažné plnenia, na ktoré zamestnancovi vzniká nárok z pracovno-právnych predpisov. V teórii je tak nejasné, či a nakoľko prípadné plnenia poskytnuté daňovníkovi tret'ou osobou (teda nie zamestnávateľom) z titulu výkonu závislej práce budú predstavovať príjem podľa § 5 zákona o dani z príjmov.

V Spolkovej republike Nemecko je časť teoretikov toho názoru, že dobrovoľne tret'ou osobou vyplatené prepitné je potrebné posudzovať z hľadiska jeho prijímateľa po hospodárskej stránke za plod jeho služobného výkonu pre zamestnávateľa.⁹ Iná skupina odborníkov z oblasti daňového práva zas zastáva opačný názor.¹⁰ Právno-aplikačná aktivita Spolkového finančného dvora (Bundesfinanzhof; najvyššia inštancia súdneho prieskumu rozhodnutí finančnej správy) bola viackrát konfrontovaná s problematikou prepitného ako príjmu zamestnanca plynúceho z výkonu jeho závislej práce. V rozsudku z 23. októbra 1992¹¹ (konanie VI R 62/88) Spolkový finančný dvor konštatoval, že prepitné pre čašníkov je potrebné posudzovať ako dodatočnú odplatu za poskytnutý pracovný výkon, a preto podlieha zdaneniu podľa § 9 ods. 1 bod 1 spolkového zákona o dani z príjmov fyzických osôb. Súčasne uviedol, že príjmy z prepitného je

⁹ SALJE, P. Trinkgeld als Lohn - zu den Grenzen kollektivvertraglicher Regelungen über die Verteilung von Trinkgeld im Troncsystem der Spielbanken, Der Betrieb, Heft 6, 1989, s. 321.

¹⁰ RICHTER, H. Vom Streikgeld und Entgelt zum Trinkgeld, Deutsches Steuerrecht, 1992, s. 1269.

¹¹ Pre úplnosť je potrebné zdôrazniť, že prepitné je uvedené ako príjem oslobodený od dane podľa § 3 ods. 1 bodu 51 spolkového zákona o dani z príjmov fyzických osôb (Einkommensteuergesetz), pričom právna úprava tohto oslobodenia prechádzala aj zmenami. V druhej polovici osemdesiatych rokov bola oslobodená suma prepitného pokiaľ za kalendárny rok nepresiahla 1 200 nemeckých mariek Neskôr, začiatkom deväťdesiatych rokov, a teda aj v čase uvedeného rozsudku Spolkového finančného dvora bola oslobodená suma prepitného pokiaľ za kalendárny rok nepresiahla 2 400 nemeckých mariek. Od roku 2002 doteraz je podľa uvedeného ustanovenia oslobodené od dane prepitné poskytnuté dobrovoľne a bez existencie právneho nároku tret'ou osobou daňovníkovi pri príležitosti jeho pracovného výkonu dodatočne k cene, ktorú je potrebné zaplatiť za pracovný výkon.

potrebné odhadnúť, ak sú údaje daňovníka k výške prepitného na základe životnej skúsenosti (Lebenserfahrung) nedôveryhodné.¹²

Pre objektivitu je potrebné dodať, že aktuálna právna úprava v Spolkovej republike Nemecko už prepitné oslobodzuje od dane v plnom rozsahu, inšpiratívnosť právneho stavu v osemdesiatych rokoch minulého storočia však spočíva v možnom interpretačnom prístupe k väzbe medzi zákonom o dani z príjmov použitou kategóriou príjmu¹³ a kategóriou jej pôvodu v pracovno-právnom, prípadne inom v § 5 ods. 1 písm. a) konkretizovanom vzťahu. Slovenský zákon o dani z príjmov totiž žiadne explicitné daňové oslobodenie prepitného zaplateného zákazníkom (teda tret'ou osobou) zamestnancovi z dôvodu poskytnutej služby nepozná. Prax daňovej správy, resp. súdneho prieskumu však zatiaľ nepriniesla poznatky o prípadnom daňovom zaťažení takých príjmov, na ktoré nie je právny nárok a sú získané na dobrovoľnej báze. Niet pochyb, že i tieto príjmy spĺňajú zákonné definičné znaky príjmu, a zostáva len otázkou interpretácie, či ich bude možné považovať za príjmy plynúce z pracovno-právneho vzťahu. Užší výklad by sa zrejme obmedzil na konštatovanie daňovej nepostihnuteľnosti takýchto príjmov s odvolávkou na ich právnu nenárokovateľnosť, ako aj na praktické problémy pri zdanení a pri daňovej kontrole. Širší výklad zohľadňujúci fiskálne hľadiská (a o tie v daňovom práve ide) by však nemohol opomenúť, že bez existencie pracovno-právneho vzťahu, v rámci ktorého dochádza k poskytovaniu služieb zákazníkovi, by zamestnanec (daňovník) ani príjem z prepitného zrejme nedosiahol, a tak daňovo relevantná príčinná súvislosť medzi príjmom a závislou činnosťou je prítomná.

IV. Záver

Ak sa v súvislostiach prezentovaných v predchádzajúcich odsekoch textu vrátíme k porovnaniu prístupu zákonodarcu k zdaňovaniu príjmov zo závislej činnosti a príjmov z inej zárobkovej činnosti, môžeme vychádzať z dvoch do úvahy prichádzajúcich zorných uhlov. Zákonodarca zohľadňujúc špecifiká oboch druhov príjmov zabezpečuje prvok rovnosti v ich daňovom posudzovaní, a ak dochádza k problémom v koncovke realizácie dotknutých noriem daňového práva, jedná sa o pochybenia daňovej správy, ktorá neaplikuje zákon o dani z príjmov tak, ako to zákonodarca v jeho normatívnej materii narysoval. Druhý pohľad (zrejme viac

¹² V tejto súvislosti je zaujímavosťou, že spolková finančná správa i finančné súdnictvo v tom čase vychádzali z nevyhnutnosti odhadu sumy prepitného, ktorý sa realizoval percentom zo zisteného obratu pripadajúceho na konkrétneho čašníka a v jednotlivých spolkových krajinách sa pohyboval zhruba od 1 % do 2,5 %. Pri určení percentuálneho podielu na obrate bola finančná správa v zmysle stabilnej judikatúry povinná vychádzať z druhu podniku a jeho cenovej úrovne, z bežnej platobnej spôsobilosti typického okruhu zákazníkov a z iných eventuality osobitostí poskytovaných služieb.

¹³ Podľa § 2 písm. c) zákona o dani z príjmov je príjmom peňažné plnenie a nepeňažné plnenie dosiahnuté aj zámenou, ocenené cenami bežne používanými v mieste a v čase plnenia alebo spotreby, a to podľa druhu, kvality, prípadne miery opotrebenia predmetného plnenia, ak tento zákon neustanovuje inak.

zodpovedajúci realite) sa bude viac odvíjať od doslovného znenia zákona a od praktickej vykonateľnosti zákona daňovou správou. To bude viesť k formalistickejšiemu posudzovaniu obsahovej náplne kardinálnych pojmov právnej úpravy (príjem, príjem z pracovno-právneho vzťahu, a pod.) založenému na kritériálnom význame právnej nárokovateľnosti, a tým aj lepšej kontrolovateľnosti plynúcich príjmov.

V porovnaní prístupu daňového zákonodarcu a pracovno-právneho zákonodarcu je badať odlišnosti v prístupe ku kvalifikácii právnych vzťahov a pri skúmaní naplnenia hypotéz jednotlivých právnych noriem. Je zreteľné, že fiskálny záujem verejnej moci predstavuje mimoriadne silný faktor realizácie práva v jej aplikačnej podobe. Nejde však o originárny produkt orgánov výkonnej moci, ale o náčrt predložený zákonodarcom v texte zákona tvoriaceho bázu pre napĺňanie príjmovej stránky verejných rozpočtov. Vo sfére pracovného práva síce taktiež možno badať prvok vertikálneho mocenského zásahu do kontraktnej slobody motivovaný ochranársky vo vzťahu k zamestnancovi ako slabšej stránke vzťahu založeného pracovnou zmluvou (alebo dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), intenzita týchto zásahov je však podstatne nižšia v porovnaní so zásahmi, ktoré so sebou prináša normotvorná aktivita daňového zákonodarcu. Uvedená všeobecne formulovaná zásada nachádza svoje konkrétne vyjadrenie v odlišnostiach obsahovej náplne rovnako pomenovaných právnych kategórií v právnej úprave a vede pracovného práva na jednej strane a v právnej regulácii a daňovo-právnej vede na strane druhej. Akúkoľvek aplikáciu noriem daňového práva obsahujúcich pojmy používané štandardne v pracovnom práve musí predchádzať dôsledné preverenie obsahovej náplne predmetných pojmov cez prizmu účelu vlastného daňovej legislatívy.

Zoznam literatúry:

1. GRABAN, A.: Konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným. 2. časť. Bulletin slovenskej advokácie, č. 6/2006.
2. RICHTER, H. Vom Streikgeld und Entgelt zum Trinkgeld, Deutsches Steuerrecht, 1992.
3. SALJE, P. Trinkgeld als Lohn - zu den Grenzen kollektivvertraglicher Regelungen über die Verteilung von Trinkgeld im Troncsystem der Spielbanken, Der Betrieb, Heft 6, 1989.
4. TIPKE, K, - LANG, J. und Koll. Steuerrecht. 20. völlig überarbeitete Auflage. Verlag dr. Otto Schmidt, Köln, 2010.

Kontakt:

martin.vernarsky@upjs.sk

NEPOMENOVANÉ MEDZERY PRACOVNOPRÁVNEJ LEGISLATÍVY V POSTAVENÍ ŽIEN NA TRHU PRÁCE

JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy

Abstrakt

Právny status zamestnancov vrátane osobitnej kategórie tehotných žien a matiek malých detí sa odvíja od kvality zakotvenia ich subjektívnych práv pri výkone závislej práce. Podstatnou črtou právnej úpravy je vymedzenie osobného rozsahu toho – ktorého subjektívneho práva na základe špecifikácie vlastností, činností alebo preukázateľnej aktivity nositeľky tohto práva. Terminologická nejednotnosť právnych pojmov (zdanlivo) rovnakého významu pri praktickej realizácii spôsobuje rôznorodý výklad. Príspevok zdôrazňuje potrebu vyprecizovania obsahu a definícií používaných právnych pojmov, ako aj pohľad na pozitívnu diskrimináciu žien.

Úvod

Jedným z hlavných atribútov demokratického štátu je vybudovanie takého legislatívneho a inštitucionálneho rámca, ktorý zaručuje dôstojnosť človeka a dohliada na zabezpečenie jeho základných ľudských práv. Otázky rovnosti príležitostí, šanci... medzi ženami a mužmi na trhu práce sa vyžaduje vnímať tak, že môžu slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia. Venuje sa im zvýšená pozornosť vo všetkých vyspelých krajinách sveta v podobe bohatej legislatívnej činnosti orgánov Európskej únie.

Ženská pracovná sila pod získala kvalitatívne novú podobu. Ženy tvoria výrazný segment pracovných síl a je evidentný vysoký stupeň participácie žien na trhu práce. Súvisí pravdepodobne s viacerými faktormi, ovplyvňujúcimi rozhodovanie žien o zapojení sa do pracovného procesu. Relevantnými sú vysoká hodnota práce v hodnotovom systéme žien, ekonomická nevyhnutnosť, vyplývajúca z existencie dvojpríjmového modelu rodiny, prístup k práci ako k sfére sociálnych kontaktov, ako aj sebarealizácia. Pozornosť v tomto príspevku sme orientovali na oblasti pracovnoprávnej legislatívy, kde sme zachytili určité medzery, ktoré sa síce akceptujú, ale nepomenúvajú.

¹ Článok bol napísaný v rámci plnenia grantovej úlohy VEGA 1/0805/13 "Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike."

I. „Pozitívne opatrenia“ vo vzťahu k ženám

Nové ekonomické, sociálne a legislatívne súvislosti fungovania trhu práce vytvárajú súhrn podmienok pre výkon povolania žien a pre súlad rodinného a pracovného života. Vysoká zamestnanosť žien a jej podiel na ekonomických aktivitách v spoločnosti zaväzuje spoločnosť k odstráneniu ich diskriminácie na poli práce.

V tomto kontexte sa osobitné postavenie priznáva žene, a to jednak vzhľadom na jej fyziologické predpoklady, ale aj pre jej predispozíciu, poslanie byť matkou a stále pretrvávajúcou a zaužívanou rolou opatrovateľky detí s komplexnými povinnosťami súvisiacimi s chodom domácnosti. Toto postavenie ženy v rámci súladu pracovného a rodinného života je zložité nielen v období materskej a rodičovskej dovolenky, ale následne sa dostáva do konfliktu s jej rolou pracujúcej ženy v období návratu na trh práce.² Súčasná pracovnoprávna úprava zamestnaných žien a matiek v Slovenskej republike je zabezpečená tak, aby boli chránené vo zvýšenej miere. Napr. pracovnoprávna úprava zamestnávania tehotných žien a matiek, ako osobitnej (rizikovej) skupiny, sa v Zákonníku práce zabezpečuje zvýšenou ochranou v rámci úpravy všeobecných pracovných podmienok, a to vzhľadom na ich biologický stav. V súvislosti s touto skutočnosťou hovoríme o tzv. pozitívnej diskriminácii (zavádzanie takých opatrení, alebo dodatočných práv, ktoré prispievajú k preferencii jedného, alebo druhého pohlavia). Takáto forma pozitívnej diskriminácie nie je v medzinárodnom meradle chápaná ako rozpor s princípom rovnosti príležitostí, pretože vychádza z jedinečnej biologickej roly ženy - matky.

Môžeme odlíšiť tri kategórie zvýhodňujúcich opatrení. Prvá kategória obsahuje opatrenia, ktoré nie sú svojou povahou priamo diskriminujúce, ale usilujú sa zlepšiť vedomosti a kvalifikáciu žien (napríklad pridelením školiacich miest ženám). Základnou myšlienkou je, že rovnosť príležitostí vyžaduje poskytnutie prostriedkov na umožnenie zviditeľnenia individuálnych schopností žien. Druhá kategória obsahuje opatrenia, ktoré sa usilujú umožniť ženám lepšie vyvážiť ich postavenie rodiča s ich profesionálnou činnosťou (ako je napríklad možnosť využiť miesta v škôlke ponúkané zamestnávateľom). Muži môžu taktiež využiť tieto druhé opatrenia, ktoré môžu byť navrhnuté nestranne v prospech rodičov ako takých. Tretia kategória obsahuje opatrenia, ktoré sa taktiež usilujú o získanie rovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce, ale sú svojou povahou diskriminačné v tom, že uprednostňujú ženy s cieľom znížiť ich nižšie zastúpenie v profesionálnom živote. Tretia kategória obsahuje opatrenia majúce priamy dosah na zamestnanosť, keď uprednostňuje ženy v procese výberu, alebo určuje ciele alebo kvóty, ktoré sa

² HALÍŘOVÁ, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnancu pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. s. 10. ISBN 978-80-87576-92-2.

musia dosiahnuť. Predchádzajúca judikatúra Súdneho dvora sa zaoberala najmä zvýhodňujúcimi opatreniami tretej kategórie, ktoré zahŕňajú možnú diskrimináciu voči mužom.³

Takéto vymedzenie pozitívnej diskriminácie má aj svojich kritikov. Svitanová⁴ tvrdí, že takéto označenie nevystihuje podstatu právnej úpravy, ba môže navodiť dojem, že ženám sa priznáva zvýhodnené postavenie v porovnaní s mužmi. *Diskrimináciu* treba vo všeobecnosti považovať za negatívny jav, proti ktorému sa podnikajú konkrétne legislatívne opatrenia a ak sa v tomto prípade pridáva diskriminácii prívlastok „pozitívna“, tvrdí Svitanová, že takéto označenie by sme mohli nazvať oxymoron. Ak Ústava SR a aj jednotlivé zákony priznávajú ženám osobitné postavenie, je to z toho dôvodu, že sa tým snažia kompenzovať ich znevýhodnenie, ktoré majú na základe ich fyziologických predpokladov. Ústavný rámec dopĺňajú jednotlivé právne predpisy, v tejto súvislosti treba spomenúť najmä Zákonník práce, antidiskriminačný zákon a nariadenie vlády, ktoré stanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané všetkým ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám.

Barancová naopak tvrdí, že tieto pozitívne opatrenia⁵ majú povahu oprávneného dôvodu a súčasne majú zodpovedať zásade primeranosti. Pokiaľ ide o pozitívne opatrenia, sú smerované na zabezpečenie materiálnej rovnosti, ide o rovnosť *de facto*, o formálne nerovné zaobchádzanie s fakticky nerovnakými subjektami, čím sa kompenzuje ich faktická nerovnosť.⁶ Súdny dvor sa pokúša vyvážiť pozitívnu diskrimináciu so všeobecnou zásadou rovnosti tým, že ponecháva pozitívnu diskrimináciu len do rozsahu, ktorý neuprednostňuje určitú skupinu na úkor konkrétnych jednotlivcov: dosiahnutie vyrovnaniejšieho zastúpenia mužov a žien na pracovisku neoprávňuje poškodiť právo každého jednotlivca nebyť diskriminovaný. Inými slovami, rovnosť príležitostí prevažuje nad rovnosťou výsledkov. Podľa konštatovania Súdneho dvora, opatrenia pozitívnej diskriminácie môžu byť prijaté, len ak sú naozaj zamýšľané na zabránenie diskriminácie v každom jednotlivom prípade nútením zamestnávateľa umiestniť ženy na podobné pozície ako mužov. Opatrenia pozitívnej diskriminácie sú, v tomto ohľade, len domnelo diskriminujúce. To vysvetľuje, prečo Súdny dvor uznal, napríklad, opatrenia s cieľom vyvážiť prácu so starostlivosťou o dieťa uprednostňovaním žien, pokiaľ sa tieto opatrenia netýkajú prístupu k zamestnaniu a môžu byť rozšírené na mužov. To taktiež vysvetľuje, prečo Súdny dvor uznal opatrenia dávajúce prednosť ženám v zamestnaní, pokiaľ to nebude automatické uprednostňovanie, ale len jedno z ďalších kritérií braných do úvahy zamestnávateľom pri

³ C-319/03 (Briheche).

⁴ SVITANOVÁ, K.: Žena ako zamestnankyňa a jej postavenie v pracovnoprávných vzťahoch. Dostupné na: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/dvfp/pdf/prispevky/Svitanova.pdf>.

⁵ Pozitívne opatrenia po prvý krát zaviedla smernica 76/207/EHS. Samotný pojem „pozitívne opatrenie“ bol prvý krát použitý v Doporučení 84/635/EHS o podporovaní pozitívnych akcií v prospech žien.

⁶ BARANCOVÁ, H.: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou, Bratislava, 2014. s. 89. ISBN 978-80-89710-06-5.

obsadzovaní pracovných miest. Takéto pravidlo schvaľovania pozitívnej diskriminácie len v rámci rozsahu, kým slúži na odstránenie potenciálnej diskriminácie, sa však môže ľahko dostať do rozporu s oveľa väčšími cieľmi niekedy pripisovanými takýmto opatreniam. Majú často úmysel obmedziť alebo vyvážiť nižšie zastúpenie určitých skupín v spoločnosti tým, že im dávajú prednosť v prístupe do určitých sociálnych sektorov.⁷

Na základe uvedeného odôvodňujeme, že pozitívna diskriminácia je koncipovaná ako zlepšujúca vyhlíadky obetí diskriminácie do bodu, v ktorom by, nebyť diskriminácie, boli. Na druhej strane, pozitívna diskriminácia by mala byť jediným efektívnym prostriedkom na vytváranie pravých stimulov pre konkrétne skupiny osôb (v našom prípade žien) na investovanie do ľudských zdrojov a odpoveďou na trhové nedostatky (sociálne monopoly a informačné náklady), aby spevnením súčasnej sociálnej diskriminácie v skutočnosti zabránilo vybratiu najlepších osôb. Je vhodné poznamenať, že príčinná súvislosť medzi týmito odôvodneniami a účinkami pozitívnej diskriminácie je často sporná a je predmetom rôznych alternatívnych stratégií. Ani Zmluva o fungovaní Európskej únie v článku 157 nevypracizovala do akej miery môžu byť v pracovnom živote napríklad ženy uprednostnené pred mužmi.

V právnej veci C-450/93 Kalanke, Súdny dvor⁸ konštatoval, že automatické priznanie prednosti v prístupe k zamestnaniu menej zastúpenému pohlaviu je v rozpore s právom Spoločenstva. Podľa tohto rozhodnutia Súdneho dvora sú prípustné národné opatrenia v oblasti prístupu k zamestnaniu, ktoré osobitne zvýhodňujú ženy a ich cieľom je zlepšiť konkurencieschopnosť žien na trhu práce a profesijne sa uplatniť za rovnakých podmienok ako muži.

II. Niekoľko zastavení nad terminológiou ?!

Diskusie na stránkach odbornej literatúry ohľadne osobitnej kategórie zamestnancov – t.j. žien a mužov starajúcich sa o deti naznačujú sústredenie na opatrenia smerujúce k úprave najmä pracovného času, rodičovskej dovolenky a starostlivosti o deti. Európska právna úprava vo vzťahu k národným právnym úpravám členských štátov predstavuje nevyhnutný minimálny spoločný menovateľ.⁹

Za nepomenovaný aplikačný problém považujeme **terminologickú nejednotnosť vo vymedzení pojmu tehotná zamestnankyňa a tehotná žena**. Podľa ustanovenia § 40 ods.6 ZP

⁷ Návrh generálneho advokáta M. Poiarses Maduro prednesené 29. júna 2004 vo veci C-319/03. Dostupné na internete: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dea00a8af7ccce40a18170e4d1361b8285.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Ob3mOe0?doclang=SK&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=49321&occ=first&dir=&cid=393570.

⁸ V čase rozhodovania v právnej veci Kalanke rozhodoval Európsky súdny dvor.

⁹ BARANCOVÁ, H.-SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012. s. 503. ISBN 978-80-89393-82-4

je tehotnou tá zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. Zákonná definícia pojmu tehotná zamestnankyňa je v súlade so smernicou Rady č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.¹⁰ Zakotvenie tohto pojmu považujeme za významovo nevyhnutné, pretože dodržanie informačnej povinnosti o tehotenstve vo vzťahu k zamestnávateľovi podmieňuje tehotnej zamestnankyni osobitnú právnu ochranu.

V tejto súvislosti sa s pojmom tehotnej zamestnankyne stretávame ešte v rámci inštitútu tzv. zákazu výpovede (§ 64 ods. 3 písm. c/ ZP) a v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru (§ 68 ods. 3 ZP). Naprieč ostatnými ustanoveniami Zákonníka práce zaznamenávame už len pojem tehotná žena. Obstojí takáto terminologická nejednotnosť? Je otázne, či je možné považovať pojem „tehotná zamestnankyňa“ za totožný s termínom „keď je zamestnankyňa tehotná“. Ustanovenie § 64 ods.1., písm.c/ ZP totiž stanovuje nemožnosť dať výpoveď zo strany zamestnávateľa v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná. Z dikcie citovaného ustanovenia vyplýva možný výkladový nesúlad, či zamestnankyňa je v ochrannnej dobe aj v čase, keď je tehotná, bez ohľadu na to, či o tejto skutočnosti bol zamestnávateľ písomne informovaný alebo nie, prípadne či o nej vedela alebo nie samotná zamestnankyňa. Skutočnosť, že zamestnankyňa je tehotná (a teda je v súlade s § 64 ods.1, písm.c/ ZP) je de facto nespochybniteľná. Vidíme „biele miesto legislatívy“, ktoré by zákonodarca mal jednoznačne vyprecizovať, aby tak predišiel právnej neistote. Obdobnú situáciu zaznamenávame aj pri používaní pojmu tehotná žena v súvislosti so skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou (ženou?) . Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Stotožňujeme sa so Svitanovou,¹¹ ktorá konštatuje, že problémom sa stáva skutočnosť, kto je to tehotná žena. Tehotná žena nemá vo vzťahu k zamestnávateľovi informačnú povinnosť oznamovať písomne svoje tehotenstvo, pritom sa jej tehotenstvo nedá spochybniť. Aplikáciou takejto nejednotnej terminologickej základne môže nastať „právne vákuum“ v súvislosti s preukázaním, či pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe mala byť splnená písomná informovanosť vo vzťahu k zamestnávateľovi, aj keď v čase skončenia pracovného pomeru o tehotnosti ešte samotná žena

¹⁰ Pozri aj C-63/08 (Pontin).

¹¹ Tamtiež 4.

vedieť nemusela, čo však nemusí znamenať, že tehotná nebola. Právny status tehotnej ženy¹² by zachovaný bol, ale tehotnej zamestnankyne v zmysle § 40 ods.6 ZP nie.

Ďalšie zastavenie v rámci nepomenovaných medzier v pracovnej legislatíve v postavení žien vnímame aj pri **osamelej zamestnankyni**. Zákoník práce používa termín osamelý zamestnanec, ktorým vníma zamestnanca, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Pre účely tohto príspevku pozornosť orientujeme len na osamelé zamestnankyne.¹³ Z hľadiska viacerých právnych nárokov osamelá zamestnankyňa podlieha zvýšenej právnej ochrane. Aby mala takúto ochranu, musí spĺňať podmienku, že žije sama (fakticky stav), je slobodná, ovdovená alebo rozvedená, alebo je osamelá z iných vážnych dôvodov.¹⁴ Tieto „iné vážne dôvody“ Zákoník práce nedefinuje. Pozastavíme sa pri podmienke*žije sama*. Keďže sa preukazuje faktický stav, kladieme si otázku, ako je pomenované a zabezpečené preukázanie tejto skutočnosti. Zamestnávateľ nemá prostriedky, ani iné pracovné nástroje na zisťovanie, preukázanie s kým zdieľa svoj príbytok zamestnankyňa. Samotná dočasná prítomnosť (návštevnosť) partnera nemusí znamenať, že zamestnankyňa žije sama. Môže ísť a v súčasnej dobe sme svedkami toho, že „právna osamelosť“ môže byť „životným štýlom“. V skutočnosti zamestnankyňa vôbec nemusí byť osamelá, čo však zákon v rámci definície nevyžaduje a umožňuje lege artis využiť tento status na zvýšenú právnu ochranu.. Osobitná ochrana osamelých zamestnankýň sa vzťahuje na zákaz výpovede, rozsah materskej dovolenky, spôsob skončenia pracovného pomeru, úprava pracovného času. Ostatné podmienky – ovdovenie, rozvod, status slobodnej zamestnankyne sa právne dajú preukázať.

Pozornosť upriamujeme aj na parciálne problémy v súvislosti s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou.¹⁵ Pre účely tohto príspevku nie je potrebné sa venovať samotnej podstate materskej a rodičovskej dovolenke. V tejto súvislosti pozornosť orientujeme na možnosť výkonu práce pri materskej dovolenke. Mnoho žien sa v súčasnej ekonomicky náročnej dobe rozhodne pracovať aj v priebehu materskej dovolenky, či už v snahe o zlepšenie rodinného rozpočtu, alebo udržania kvalifikácie. Účelom materskej dovolenky je starostlivosť o dieťa. Z hľadiska pracovnoprávneho ide o dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnankyne, počas ktorej je zamestnávateľ povinný ospravedlniť jej neprítomnosť v práci. Za tento čas nepatrí zamestnankyni mzda, ani náhrada mzdy, ale je hmotne zabezpečená dávkou materské

¹² Obdobná situácia je pri nočnej práci v zmysle § 98 ods.3, písm.d/ ZP.

¹³ Bližšie sa tejto problematike venuje aj ŽULOVÁ, J.: Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike In: Ius et Administratio [elektronický zdroj]. - ISSN 2300-4797. - No. 3 (2013), s. 127-136. Dostupné na: <http://iusetadministratio.eu/32013-499.html>.

¹⁴ Tamtiež, 8. s.226.

¹⁵ Bližšie sa touto problematikou zaoberá aj BARINKOVÁ, M.: Materská dovolenka - právo či povinnosť? In: Justičná revue: časopis pre právnu prax, ISSN 1335-6461, Roč. 58, č. 5 (2006), s. 785-792.

plynúcou z nemocenského poistenia.¹⁶ V tejto súvislosti rozlišujeme neprítomnosť v práci a hmotné zabezpečenie počas tejto neprítomnosti. Skutočnosť, že zamestnankyňa čerpá materskú dovolenku v súlade so Zákonníkom práce, znamená, že jej pracovný pomer trvá a teda jej prípadné „privyrobenie“ nesmie byť v rozpore s doterajším pracovným pomerom. Ak zamestnávateľ má povinnosť ospravedlniť neprítomnosť v práci, znamená, že zamestnankyňa by fyzicky na pracovisku byť nemala. Čo však nevylučuje, aby nemohla pracovať napr. z domu. Z logiky veci vyplýva, že matka nemôže u tohto zamestnávateľa v dobe poberania dávky v materstve vykonávať svoju pôvodnú prácu a poberať za ňu mzdu, pretože je hmotne zabezpečená v súlade s predpismi práva sociálneho zabezpečenia. Môže však vykonávať prácu u toho istého zamestnávateľa v inom pracovnoprávnom vzťahu s iným druhom práce a inou pracovnou náplňou ako mal pôvodný pracovný pomer (čo nevylučuje pracovať pre iného zamestnávateľa). Napr. v prípade, ak zamestnankyňa mala druh práce asistentka riaditeľa, môže mať dohodu o vykonávaní práce na druh práce prekladateľka.

Iné pravidlá, ako pri materskej dovolenke platia pre rodičovskú dovolenku. Počas nej nie je obmedzená možnosť žiadnym spôsobom pracovať pre zamestnávateľa aj počas poberania dávky štátnej sociálnej podpory, t.j. rodičovského príspevku. Problém vnímame v možných „nehodách“ medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou v určení skutočnej dĺžky (nie plánovanej) čerpania rodičovskej dovolenky, najmä keď zamestnankyňa žiada o skrátenie, alebo predĺženie rodičovskej dovolenky, alebo ak tieto žiadosti dodatočne mení. Zamestnankyňa môže svoju rodičovskú dovolenku prerušiť, zamestnať sa a potom opäť požiadať zamestnávateľa o jej ďalšie čerpanie v rozsahu minimálne jeden mesiac (§ 166 ods.2 ZP).¹⁷ Zákonná úprava dokonca nevyžaduje ani písomnú podobu žiadosti, ani iným spôsobom neupravuje formálne náležitosti. Otázne je, či vo svojej podstate nepôjde len o modifikovanú podobu oznamovacej povinnosti. Zákonník práce neobmedzuje zamestnankyňu kedykoľvek v priebehu čerpania zákonom stanoveného rozsahu rodičovskej dovolenky jej čerpanie zmeniť, prípadne ukončiť. Určuje iba lehotu jedného mesiaca (§ 166 ods.3 ZP) na *predpokladaný* deň prerušenia a skončenia rodičovskej dovolenky. Z uvedeného vyplýva, že zákonodarca výrazne posilnil ochrannú funkciu pracovného práva v prospech ženy, ktorá sa vracia na trh práce, pričom sa opomína fakt, že pracovné právo má aj funkciu organizačnú a zamestnávateľ musí s predstihom plánovať pracovný proces vo všetkých jeho súvislostiach, nevynímajúc obsadenie pracovných miest, s prihliadnutím aj na

¹⁶ Podmienkou splnenia nároku na dávku materské je v súlade s ust. § 48 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov účať v posledných dvoch rokoch pred pôrodom na nemocenskom poistení najmenej 270 dní.

¹⁷ TKÁČ,V.-MATEJKA O.-FRIEDMANNOVÁ,D.-MASÁR, B.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2014. s.639. ISBN 978-80-8168-069-4.

povinnosti, ktoré mu vyplývajú, keď sa zamestnankyňa z rodičovskej dovolenky vráti.¹⁸ V tejto súvislosti je otázne, či lehota jedného mesiaca je dostatočná, aby zamestnávateľ dokázal operatívne meniť zamestnankyne na daných pracovných miestach (pri akceptovaní času počas čerpania rodičovskej dovolenky pôvodnej zamestnankyne a v tej súvislosti zmeny v pracovných procesoch, systéme, iné úlohy, zadania a pod.).

V kontexte hľadania určitých medzier sa naša pozornosť orientuje na dojčiacu zamestnankyňu. V súlade s § 40 ods.7 Zákonník práce v rámci výkladu niektorých pojmovdefinuje **dojčiacu zamestnankyňu**, ktorou je na účely tohto zákona zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti. Nadväzujúc na § 170 ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť matke, ktorá dojčí svoje dieťa, okrem prestávok v práci osobitné **prestávky na dojčenie**. S touto povinnosťou zamestnávateľa vyplývajú pre dojčiacu zamestnankyňu „zvýhodnenia“ v podobe vymedzenia času prestávok na dojčenie.¹⁹ Takáto osobitná právna úprava v postavení dojčiacej zamestnankyne je určite vhodná a žiaduca vzhľadom na účel a poslanie. V tejto súvislosti je možné prestávky na dojčenie označiť za jeden z vhodných nástrojov pre sklbenie pracovných a súkromných povinností u zamestnaných žien, ktoré pracujú a súčasne stále dojčia svoje dieťa.²⁰ Vnímame však priestor pre možnosť „využitia týchto prestávok“ bez ich reálnej potrebnosti. Z dikcie zákona (§ 170 ods.1. ZP) vyplýva, že zamestnávateľ je povinný.....pričom nedisponuje možnosťou kontroly, vzhľadom na diskretnosť a intimitu pri dojčení. Ak vezmeme do úvahy, že prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času, dokonca je ich možné zlúčiť na začiatku ,alebo konci pracovnej zmeny, je dôležité posúdiť, či skutočne ide o dojčenie, alebo kŕmenie dieťaťa (z fľaše). Taktiež je otvorenou otázkou postavenie otca dieťaťa, ktorý by taktiež mohol „dojčiť“ z fľaše“. Zásadnou prekážkou môže byť aj priestorová vybavenosť zamestnávateľa, prípadne prítomnosť inej osoby na pracovisku, ktorá inak starostlivosť o dieťa zabezpečuje.

V právnej veci C-104/09 Roca Álvarez zo dňa 30. 9. 2010 Súdny dvor uznal, že prestávka na dojčenie nemusí byť spojená s biologickou skutočnosťou prirodzeného dojčenia. Aj muži si môžu uplatniť toto právo za predpokladu, že matka má status zamestnankyne. Súdny dvor ďalej konštatoval, že prestávka na dojčenie sa už nedá chápať ako ochrana biologického stavu ženy

¹⁸ Problematikou materskej a rodičovskej dovolenky sa taktiež zaoberá JANEČKOVÁ E.: Pracovní právo a mateřství. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

¹⁹ V súlade s §170 ods.2,3. ZP: Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku. Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

²⁰ HALÍŘOVÁ, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnancu pečujících o děti. Praha: Leges, 2014, s:81. ISBN 978-80-87576-92-2.

v dôsledku jej tehotenstva a materstva alebo ako ochrana osobitných vzťahov medzi matkou a dieťaťom, ani ako opatrenie na odstránenie existujúcich nerovností. V zmysle uvedeného rozhodnutia Súdneho dvora môžu španielski otcovia na základe zásady rovnakého zaobchádzania mužov a žien využívať skrátený pracovný čas na to, aby sa venovali svojmu dieťaťu a „dojčili ho z fľaše“.

ZÁVER

Pracovné právo je v kontexte svojho historického vývoja vnímané ako prostriedok „ultima ratio“ na zachovanie sociálnych práv pracujúcich osôb. Miera zohľadňovania ochrannej funkcie v jednotlivých pracovnoprávných inštitútoch je súčasne závislá i od orientácie národnej politickej reprezentácie participujúcej na zmenách pracovnoprávnej úpravy aj v súvislosti participáciou žien na trhu práce. Sme svedkami doby, v ktorej sa diskusie o otázke zastúpenie žien na trhu práce premietajú do matematicko-štatistických výpočtov, tabuliek, do suchých čísiel bez najmenšieho zaváhania nad tým, že reč je o človeku, o ľudskom bytí, o uvedomení si jeho prirodzených ľudských a sociálnych potrieb. Nastavenia nových modelov flexibilných pracovnoprávných vzťahov sa tvrdo prispôsobujú požiadavkám trhu, métam v podobe vytýčených ekonomických cieľov a virtuálnych finančných číselných parametrov ako modly éry globalizovaného trhu. Úlohou pracovného práva je okrem iného ich chrániť a efektívne presadzovať prirodzenú ľudskú dôstojnosť, garantovať ich ochranu ako slabšej zraniteľnejšej zmluvne strane, ktorá by mohla (a domnievame sa, že aj v súčasnosti je) byť „nútená“ k prijatiu aj takých pracovných podmienok, ktoré by mohli odporovať všeobecne spoločensky uznaným predstavám o slušných a rozumných okolnostiach výkonu práce, alebo dokonca hraničiť s porušovaním ľudskej dôstojnosti.²¹ Miera vnímania a akceptovania mantinelov ľudskej dôstojnosti²² je subjektívnou kategóriou, ktorá aj napriek legislatívnym snahám je v súčasnosti citlivou a politicko-ekonomicky využívanou témou pre presadzovanie rôznych cieľov pod pokrývkou riešenia sociálnych istôt žien, ktoré majú snahu dôstojnou prácou participovať na zabezpečení seba a svojej rodiny. Otázne ostáva, či prispôsobovanie sa hospodárskej situácii nie je miestami na úkor vnímania sociálnoprávnej kvality postavenia zamestnaných žien. Je nevyhnutné sa zamerať nielen na vytváranie foriem, alternatív, kvantity pracovných miest, ale je potrebné brať zreteľ aj na kvalitu legislatívnej úpravy v pracovnoprávnom postavení žien na trhu práce.

²¹ Pozri aj BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana z pohľadu medzinárodného, európskeho a slovenského práva. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I. : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. - Košice : Univerzita P.J. Šafarika v Košiciach, 2006. - ISBN 80-7097-640-3. - S. 7-19.

²² Problematikou dôstojnosti ako najvyššieho princípu EÚ sa zaoberala aj Macková, Z.: Minimálne štandardy v pracovnom práve a v práve sociálneho zabezpečenia – unifikácia alebo diverzifikácia? s. 66. Dostupné na: http://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_36.pdf.

Zoznam literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou, Bratislava, 2014. s. 89. ISBN 978-80-89710-06-5.
2. BARANCOVÁ, H.-SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2012. s. 503. ISBN 978-80-89393-82-4.
3. BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana z pohľadu medzinárodného, európskeho a slovenského práva. In: Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti I.: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006. - Košice : Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2006. ISBN 80-7097-640-3. - S. 7-19.
4. BARINKOVÁ, M.: Materská dovolenka - právo či povinnosť? In: Justičná revue : časopis pre právnu prax, ISSN 1335-6461, Roč. 58, č. 5 (2006), s. 785-792.
5. JANEČKOVÁ, E.: Pracovní právo a mateřství. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.
6. HALÍŘOVÁ, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnancu pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. s. 10. ISBN 978-80-87576-92-2.
7. MACKOVÁ, Z.: Minimálne štandardy v pracovnom práve a v práve sociálneho zabezpečenia – unifikácia alebo diverzifikácia? s. 66. Dostupné na: http://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_36.pdf.
8. SVITANOVÁ, K.: Žena ako zamestnankyňa a jej postavenie v pracovnoprávných vzťahoch. Dostupné na: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/dvfp/pdf/prispevky/Svitanova.pdf>.
9. TKÁČ, V. - MATEJKA, O. - FRIEDMANNOVÁ, D. - MASÁR, B.: Zákoník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2014. s. 639. ISBN 978-80-8168-069-4.
10. ŽULOVÁ, J.: Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. In: Ius et Administratio [elektronický zdroj]. ISSN 2300-4797. No. 3 (2013), s. 127-136. Dostupné na: <http://iusetadministratio.eu/32013-499.html>.

Kontakt na autora:

vladimira.zofcinova@upjs.sk

OSLABOVANIE ZNAKOV ZÁVISLEJ PRÁCE VO VYBRANÝCH PRACOVNÝCH VZŤAHOCH

JUDr. Jana Žuřová, PhD.¹

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Abstrakt

Definícia závislej práce patrí medzi ťažiskové teoretické otázky pracovného práva, ktorých riešenie má zásadný význam pre aplikačnú a realizačnú prax. Príspevok sa zaoberá prístupom slovenského zákonodarcu k vymedzeniu predmetu regulácie pracovného práva. Zamýšľame sa nad objektívnym oslabovaním identifikačných prvkov závislej práce vplyvom zmien na trhu práce, ale aj v dôsledku prirodzených väzieb ovplyvňujúcich pracovné vzťahy na príklade vzájomného zamestnávania manželov.

1. Úvod

Fyzické osoby disponujúce svojou pracovnou silou ju môžu poskytnúť druhej zmluvnej strane na pracovnoprávnom, občianskoprávnom (vrátane autorskoprávneho) alebo obchodnoprávnom podklade. Pokiaľ ide o výkon závislej práce, výber dovolenej zmluvnej formy sa zužuje na oblasť pracovného práva. Doposiaľ však žiaden právny systém nenašiel jasné a presné kritéria, na základe ktorých by bolo možné bezproblémovo zistiť kedy ide o výkon závislej práce,² t. j. výkon takej práce, ktorej vykonávaním fyzická osoba nadobúda status zamestnanca a užíva všetky ochranné výhody ponúknuté pracovným právom osobám s týmto statusom. Nejednoznačnosť charakteru pracovných vzťahov a obligatórnosti ich podriadenia pod režim pracovného práva nie je vždy hraná (ako napríklad úmyselné zastieranie pracovnoprávnych vzťahov pri tzv. nútených živnostiach), ale v niektorých prípadoch má aj objektívny charakter. Štandardný model zamestnania – pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a neurčitý čas, podľaohol vplyvom modernizácie a globalizácie, ktoré zasiahli trh práce, erózií. Rozmanité formy atypických foriem výkonu práce urobili hranice medzi pracovným právom a občiansky/obchodným právom menej jasné.³ A tak tradičné binárne rozlišovanie

¹ Príspevok je výstupom z riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0805/13 Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.

² ENGELS, Ch.: Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In: BLANPAIN, R. (ed). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Netherlands: Kluwer Law International, 2014, pp. 361 – 384. ISBN 978-90-411-4987-9.

³ Pozri k tomu: ROSIORU, F.: The changing concept of subordination. In: GYORGY, K. (ed). Recent Developments in Labour Law. Budapest: Akademiai Kiadó, 2013, pp. 150-185.

zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb už v súčasných podmienkach trhu práce nemôže dostatočne zobrazovať hospodársku a sociálnu realitu a je skutočne ťažké nové dynamické a flexibilné režimy výkonu práce vtesnať čisto do tradičného pracovného pomeru.⁴ Spory o právnu povahu pracovného vzťahu tak vznikajú pri identifikácii postavenia profesionálnych športovcov,⁵ štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov právnických osôb,⁶ výkonných umelcov, profesionálnych novinároch či profesionálnych rodičoch.⁷ Zintenzívnila sa diskusia o právnom postavení tzv. ekonomicky závislých osôb,⁸ v zahraničnej odbornej literatúre pribudla diskusia o domácom služobníctve, odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody a obvinených vo väzbe zaradzovaných na výkon práce⁹ a podobne. Do diskusie by sme radi prispeli stručným objasnením prístupu Slovenskej republiky k uvedenému problému a načrtnutím aspektov charakteru pracovných vzťahov uzatváraných medzi manželmi, aj vzhľadom na dovolenie kontraktácie pracovnej zmluvy medzi manželmi v Slovenskej republike na rozdiel od inak blízkej právnej úpravy v Českej republike, ktorá uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi nedovoľuje. Otázka kedy ide o výkon závislej práce, resp. kto je zamestnancom, bude vzhľadom na dynamiku a meniaci sa trh práce „večnou otázkou“ a v tomto smere možno aj paradoxom pracovného práva, keď sa neustále hľadajú odpovede týkajúce sa jeho základových pilierov, t. j. predmetu regulácie.

2. Model identifikácie predmetu regulácie pracovného práva v podmienkach Slovenskej republiky

Diverzifikácia práce s významom pre pracovné právo je určená prívlastkom závislá. Závislú prácu prikazuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) v zmysle ustanovenia § 1 ods. 3 vykonávať výlučne len v pracovnom pomere,

⁴ PENNING, F.: The European Union and the Issue of the Employment Relationship, In: FRANS PENNING, Frans BOSSE, Claire. The Protection of Working Relationships. Netherlands: Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2011, p. 35.

⁵ Bližšie: DOLOBÁČ, M.: Právne postavenie športovca. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Roč. 62, č. 6-7 (2010), s. 796-801. ISSN 1335-6461. Tiež: ČORBA, J.: Obchodnoprávne a súťažnoprávne aspekty športu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. ISBN 9788070979945.

⁶ Zaujímavým je v tejto súvislosti rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-232/09 Dita Danosa, v ktorom na konateľku obchodnej spoločnosti bola aplikovaná smernica 92/85/EHS o ochrane matiek.

⁷ KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Neriešené riziká pracovnoprávneho vzťahu profesionálnych rodičov. In: Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch: zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou Bezpečnosť a dôstojnosť zamestnanca - súčasnosť a budúcnosť slovenského pracovného práva: 12. december 2011, Trnava. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 116-128. ISBN 978-80-89393-67-1.

⁸ TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 88-90. ISBN 978-80-89149-42-1. Podobne: OLŠOVSKÁ, A.: Právna úprava výkonu závislej práce ekonomicky závislých pracovníkov. In: Súkromné a verejné právo súčasnosti: zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU. Bratislava: IURA EDITION, 2006, s. 634-646. ISBN 80-8078-124-9.

⁹ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: Derecho del trabajo, Udim, 2014, s. 62-77. ISBN 978-84-454-2838-2.

obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.¹⁰ Ustanovenie § 1 ods. 2 Zákonníka práce definuje závislú prácu prostredníctvom piatich znakov:

1. *Vzťahom nadriadenosti a podriadenosti* vyjadrujúcim subordinačný vzťah zamestnávateľa a zamestnanca, ktorý sa prejavuje dominanciou zamestnávateľa. Zamestnávateľ vystupuje ako riadiaci subjekt organizujúci pracovný proces zamestnanca s právom dávať mu pokyny a zamestnanec sa pri výkone závislej práce dobrovoľne, slobodne a zmluvne podriaďuje zamestnávateľovi, sám subjektívne pociťujúc svoje postavenie ako podriadené, nútiace ho rešpektovať pokyny zamestnávateľa.

2. *Osobným výkonom práce*, ktorý znamená, že zamestnanec je povinný prácu vykonávať osobne a nemôže sa nechať pri jej výkone zastúpiť. To ale neznamená, že prácu musí vykonávať sám. Zamestnanec je spravidla začlenený do organizačnej štruktúry zamestnávateľa a nezriedka pracuje v kolektíve. Porušením osobného výkonu závislej práce je potom situácia, keď zamestnanec v čase svojej neprítomnosti zabezpečí výkon svojej práce iným zamestnancom (kolegom) aj keď s rovnakou pracovnou náplňou.¹¹

3. *Výkonom práce podľa pokynov zamestnávateľa*, ktorý ako ďalší definičný znak závislej práce predstavuje de facto spôsob realizácie subordinačného vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ pokynmi zadáva prácu a spresňuje podmienky jej výkonu (čo?, kde? v akom čase?, prípadne ako?) vždy v rámci dispozičného oprávnenia, ktoré je mu dané dohodnutým druhom práce a v medziach kogentných ustanovení Zákonníka práce.¹²

4. *Výkonom práce zamestnancom v mene zamestnávateľa* v rozsahu kompetencií, ktoré zamestnancovi boli zverené pracovnou zmluvou alebo mu vyplývajú zo zaradenia v rámci organizačnej štruktúry zamestnávateľa. Tento znak vyjadruje to, že zamestnanec vykonáva prácu pre iného, na „cudzí účet“ a výsledky jeho činnosti sa stávajú vlastníctvom zamestnávateľa.

5. *Výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom* je posledným definičným znakom závislej práce, aj keď skôr ako o znak závislej práce, ide o podmienku, za ktorej má byť závislá práca vykonávaná. Ak zamestnávateľ neurčí dĺžku pracovného času, resp. neobmedzí dĺžku vykonávanej práce na určitý počet hodín to neznamená, že ide o výkon samostatnej (nezávislej) práce a zadávateľ práce (zamestnávateľ) sa oslobodzuje od povinnosti s vykonávateľom práce uzatvoriť pracovnú zmluvu, či založiť iný pracovnoprávny vzťah.¹³ Vypustenie tohto znaku

¹⁰ Poznámka autorky: Konanie v rozpore s citovaným ustanovením je porušením pracovnoprávnych predpisov s dôsledkami v oblasti nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce.

¹¹ Z rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky z dňa 26. októbra 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005.

¹² Porovnaj: ŽOFČINOVÁ, V.: Zamestnanec a závislá práca - definičné a právne kontexty ich vzájomného vzťahu. In: Verejná správa a spoločnosť, 2014, roč. XV., č. 1, s. 57-64.

¹³ Porovnaj: TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 35. ISBN 978-80-89149-42-1.

z definície závislej práce by nezbavilo zamestnávateľa povinnosti rešpektovať maximálne limity pracovného času upravené v § 85 Zákonníka práce. Obdobne ako vypustenie znaku vykonávania závislej práce za mzdu alebo odmenu, nezbavilo zamestnávateľa povinnosti poskytovať za vykonanú prácu odplatu s nastavenou minimálnou úrovňou. Podľa článku 36 Ústavy Slovenskej republiky (úst. zákon č. 460/1992 Zb.) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby zamestnancom umožnila dôstojnú životnú úroveň¹⁴ a právo na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času patria medzi základné pracovné podmienky zamestnancov, ktoré im zabezpečuje zákon, t. j. § 120 a § 85 Zákonníka práce.

Postupná redukcia znakov závislej práce smerovala k odstraňovaniu deformácie na trhu práce, keď nenaplnenie čo i len jedného z početných znakov závislej práce umožnilo jej nežiaduce zmluvné pokrytie občianskoprávnym alebo obchodnoprávnym kontraktom.¹⁵ A keďže nebolo explicitne vyjadrené, či sa vyžaduje kumulatívne alebo postačuje alternatívne splnenie podmienok znakov závislej práce, kontrolné orgány v praxi pri diferenciacii zamestnanca a samostatne zárobkovo činných osôb (najmä živnostníkov) tápali a na oslobodzujúci argument zamestnávateľov, že nie sú naplnené súčasne všetky znaky závislej práce sa bez zákonnej opory hľadal veľmi ťažko protiargument. Z pôvodne desiatich znakov zostalo nakoniec päť,¹⁶ ktoré v zmysle nezáväzného odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198 z roku 2006 o pracovnom pomere možno označiť za tie najdôležitejšie pre identifikáciu závislej práce. Diskusia k otázke kumulatívneho alebo alternatívneho naplnenia pojmových znakov sa tak v súčasných podmienkach Slovenskej republiky môže javiť ako marginálna, v prospech záveru o potrebe kumulatívneho naplnenia všetkých znakov závislej práce, tak ako sú uvedené v § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Primárnym rizikom presadzovaného kumulatívneho prístupu je ale to, že ak

¹⁴ Pojem odmena použitý v článku 36 Ústavy SR je potrebné vykladať v najširšom slova zmysle ako slovo odvodené od slovesa odmeňovať, čo znamená, že zahŕňa také pojmy ako mzda, plat, odmena z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, náhradu mzdy a podobne. K základnému právu na spravodlivú a uspokojivú odmenu pozri: DOLOBÁČ, Marcel: Regulácia minimálnej mzdy ako domnelá prekážka rastu zamestnanosti a stierania regionálnych rozdielov. In: BARINKOVÁ, M. a kol.: Regionalizmus v pracovnom práve. 1. vydanie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 114-124.

¹⁵ Obdobne BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1.2013 (1. Časť). In: Justičná revue, roč. 65, č. 1/ 2013, str. 59. ISSN 1335-6461. SCHUSZTEKOVÁ, S., ŠVEC, M.: Výkon kontrolnej činnosti ako predpoklad odstránenia deformácií na trhu práce. In: *Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 192-201. ISBN 978-80-210-6084-5.

¹⁶ Legálna definícia závislej práce bola do Zákonníka práce zavedená od 1. septembra 2007 v znení: „Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.“ Zákonodarca postupne tieto znaky okresal až na súčasne platné znenie: s účinnosťou od 1. januára 2013 boli vypustené 4 posledné uvedené znaky závislej práce a s účinnosťou od 1. marca 2015 bol vypustený ďalší znak závislej práce, a to výkon závislej práce za mzdu alebo odmenu.

bude pri identifikácii vykonávanej práce chýbať čo i len jeden definičný znak závislej práce, o závislú prácu nepôjde. Iste, redukcia znakov závislej práce napomohla zúžiť manévrovací priestor pre vymanenie sa spod pravidiel pracovného práva a pracovnoprávnej ochrany, ktorá by inak musela byť poskytovateľovi práce poskytnutá, ale rozpoznanie znakov závislej práce môže byť problematické, pokiaľ sa niektorý znak prejavuje v zníženej, či oslabenej miere pre objektívnu príčinu. Oslabenie niektorého znaku závislej práce až jeho redukcia s cieľom oslobodiť sa spod vecnej pôsobnosti pracovného práva nemusia byť len umelo simulované, ale môžu byť aj znakom prirodzenej povahy právneho vzťahu. V súčasnosti nie je ničím výnimočný pracovnoprávny vzťah, v ktorom zamestnanec disponuje širokou autonómiou pri riadení svojho pracovného výkonu, rozvrhuje si pracovný čas sám a zamestnávateľ sa orientuje najmä na kontrolu výsledku (napríklad práca z domu). Reálne sa oslabuje subordinačný princíp, výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa i podmienka výkonu práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Nemenným identifikátorom je podľa nášho názoru len znak osobného výkonu práce zamestnancom pre zamestnávateľa. „Objektívne oslabenie“ by potom nemalo poskytovateľa práce zbaviť statusu zamestnanca, ale naopak premietnuť sa do modifikácie a špecifikácie pracovných podmienok jeho pracovného vzťahu, čím sa de facto zabezpečí jeho fungovanie v reálnych podmienkach za akceptovateľne nastavených zákonných podmienok aj naďalej v režime pracovného práva. Ako konštatuje J. Stránský, tu už nejde o otázku čo regulovať, ale o zodpovedanie otázky ako regulovať.¹⁷

Oslabenie niektorého zo znakov závislej práce môže mať za následok dominanciu iného znaku, ktorá by mohla odôvodňovať subsumovanie výkonu práce pod režim pracovného práva. Problémom načrtnutého alternatívneho prístupu je ale určenie takéhoto znaku a samozrejme následná diferenciacia práv a povinností v takýchto špecifických pracovnoprávných vzťahoch.

3. Pracovnoprávny vzťah medzi manželmi

3. 1. Na margo dovolenia vzájomného zamestnávania medzi manželmi

Novela Zákonníka práce uskutočnená zákonom č. 210/2003 Z. z. účinná od 1. júla 2003 vypustila zo znenia Zákonníka práce ustanovenie § 12, ktorým sa výslovne zakazovalo vzájomné zamestnávanie manželov, s odôvodnením, že nakoľko vzťahy medzi manželmi upravuje zákon o rodine je toto ustanovenie v Zákonníku práce nadbytočné.¹⁸ Uvedená zmena nebola verejnosťou jednoznačne pochopená ako dovolenie vzájomného zamestnávania manželov pre charakter ich

¹⁷ STRÁNSKÝ, J.: Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: *Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 22-41. ISBN 978-80-210-6084-5.

¹⁸ Z dôvodovej správy k zákonu č. 210/2003 Z. z., dostupná na www.epi.sk.

vzájomných právnych vzťahov (viď ďalej). Kontroverzie ohľadne pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi v pozícii zamestnávateľa a zamestnanca síce pretrvávajú dodnes, avšak s tým rozdielom, že v odpovedi na otázku, či slovenský právny poriadok vôbec dovoľuje uzatvoriť so svojim manželom/manželkou pracovnoprávny vzťah prevláda viac-menej zhodné stanovisko v prospech dovolenia vzájomného zamestnávania manželmi.¹⁹ Argumentovať možno ustanovením § 2a zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o nelegálnej práci), v súlade s ktorým môže byť manžel/manželka zárobkovo činný pre toho druhého na základe pracovnoprávneho vzťahu a za splnenia podmienok uvedených v citovanom ustanovení aj bez uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo niektorej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.²⁰ České pracovné zákonodarstvo zakazuje vzájomné zamestnávanie manželov (ako aj registrovaných partnerov) v ustanovení § 318 zákona č. 262/2006 Sb. v základných pracovnoprávnych vzťahoch, t. j. na základe pracovného pomeru aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Je potrebné spresniť, že zmluvná sloboda pri vzájomnom zamestnávaní manželov v podmienkach Slovenskej republiky nie je absolútna, ako nie je absolútny zákaz kontraktácie pracovnoprávnych vzťahov medzi manželmi v právnom systéme Českej republiky. Slovenský zákonodarcia zakazuje zamestnávanie manželov ako osôb blízkych vo verejných funkciách vo vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole tohto druhého (ustanovenie § 7 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov). Obmedzenie sa nevzťahuje na zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a na zamestnancov, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom. Obdobne podľa ustanovenia § 30 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov štátnych zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal kontrole pokladničných operácií alebo kontrole účtovných operácií druhého okrem štátnych zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej

¹⁹ Porovnaj: TRELOVÁ, S.: Zamestnanec, zamestnávateľ – účastníci pracovnoprávnych vzťahov. In: KURIL, M. (zost.): *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011): zborník vedeckých článkov z vedeckej konferencie konanej dňa 21. decembra 2011 na Univerzite Komenského v Bratislave, Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. s. 110. KURIL, M.: Ochrana rodiny v pracovnom práve (vybrané problémy). In: *Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge*. Wien: Paul Gerin, 2012. s. 31.

²⁰ Kumulatívnymi podmienkami pre to, aby práca manžela/manželky bez zmluvného podkladu nebola považovaná za nelegálne zamestnávanie je:

1. dôchodkové poistenie alebo poberanie dôchodku manželom/manželkou (v súlade s podmienkami podľa zákona o sociálnom poistení) a
2. výkon práce pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom (v súlade so zákonom č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov).

republiky. Existencia manželstva a iného príbuzenského vzťahu v štátnozamestnaneckých vzťahoch podlieha oznamovacej povinnosti jednak pred prijatím do štátnej služby, a jednak vtedy, ak tieto vzťahy vznikli počas vykonávania štátnej služby. Zákaz vzniku pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi v podmienkach Českej republiky sa týka len zamestnávateľov, ktorí sú fyzickými osobami. Je možné, aby manžel zamestnal svoju manželku (alebo naopak manželka manžela) v obchodnej spoločnosti, aj keby ako štatutárny orgán obchodnej spoločnosti s ňou sám podpisoval pracovnú zmluvu, či dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. V týchto prípadoch platí, že pracovnoprávny vzťah je dohodnutý nie medzi manželmi navzájom, ale medzi obchodnou spoločnosťou, ktorá je z právneho hľadiska odlišným subjektom od manžela/manželky.

3. 2. Oslabovanie znakov závislej práce pri vzájomnom zamestnávaní medzi manželmi

Ako zásadný argument, pre ktorý by manželia nemali mať právne dovolené uzatvárať pracovnoprávne vzťahy býva uvádzaný subordinačný princíp, pretože tento charakteristický znak každého pracovnoprávneho vzťahu sa dostáva do rozporu s rodinnoprávnou zásadou rovnoprávnosti postavenia muža a ženy v manželskom zväzku.²¹ Nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca zohráva kľúčovú úlohu spomedzi ostatných identifikátorov závislej práce, resp. pri identifikovaní toho, kto je zamestnancom a aj Súdny dvor Európskej únie ho používa ako jeden z hlavných prvkov s cieľom poskytnúť definíciu pracovníka na účely voľného pohybu.²²

Nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca predovšetkým implikuje to, že dotknutá osoba podlieha riadeniu alebo dohľadu inej osoby, ktorá jej zadáva úlohy, ktoré má vykonať, a ktorej pokyny a nariadenia musí zamestnanec dodržiavať.²³ Vzťah subordinácie zamestnanca v pracovnom pomere voči zamestnávateľovi nemožno a priori vylúčiť len z toho dôvodu, že zamestnanec je v manželskom vzťahu so zamestnávateľom. Ako potvrdil Súdny dvor Európskej únie v právnej veci Meeusen osobné vzťahy medzi manželmi, ktoré vyplývajú z manželstva, nevyklúčujú v kontexte organizácie podniku existenciu vzťahu podriadenosti,

²¹ Podľa S. Medvedovej: „Uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi, aj keď založeného zmluvou, by vznikol svojou podstatou „závislý právny vzťah“, a manželia by sa dostali do rozporu so zásadou rovnoprávneho postavenia manželov podľa rodinného práva.“ MEDVEĎOVÁ, S.: Aktuálny stav pracovnoprávnej problematiky. In: *Via practica*, č.1/ 2004, s. 50. K umožneniu uzatvorenia pracovnoprávnych vzťahov medzi manželmi z obdobných dôvodov sa kriticky stavia aj Z. Macková – bližšie: MACKOVÁ, Z.: Závislá práca, jej znaky a poistné vzťahy. In: *Pracovní právo 2012 na téma Závislá práca a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 148. ISBN 978-80-210-6084-5.

²² DOLOBÁČ, M. a kol.: *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2012. str. 25. ISBN 978-807097-977-8.

²³ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 3. júla 1986 vo veci C-66/86, Deborah Lawrie-Blum proti Spolkovej krajine Bádensko-Württembersko.

charakteristického pre pracovný pomer a manželský vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom je irelevantný, pretože pletie osobný aspekt s organizáciu podniku.²⁴ Skutočnosť, že osoba je zosobášená so zamestnávateľom nebráni tejto osobe, aby bola kvalifikovaná ako zamestnanec, pretože existencia hierarchie v podniku automaticky neznamená, že existuje hierarchia aj v rámci inak rovnoprávných osobných vzťahov v manželstve. Nesporne, nadriadenosť jedného z manželov voči druhému v pracovnoprávnom vzťahu môže veľmi ľahko viesť do manželského vzťahu nežiaduce (konfliktné) prvky a v pracovnoprávnom vzťahu viesť k oslabeniu autority zamestnávateľa až k nerešpektovaniu jeho pokynov. Na druhej strane ani samotná realizácia „manažérskeho“ práva zamestnávateľa (právo dávať pokyny, riadiť, dohliadať, kontrolovať výkon práce a udeliť disciplinárne sankcie...) nebude vo vzťahu k manželovi/manželke v porovnaní s ostatnými zamestnancami taká prísna, ale najdôležitejšie je, že táto možnosť tu je.²⁵ Vzťah subordinácie v pracovnoprávnom vzťahu medzi manželmi môže existovať, aj keď ho určité reálne väzby oslabujú.

Ďalším problémovým znakom uvádzaným ako prekážka pre vzájomné zamestnávanie manželov je rešpektovanie výkonu práce pre iného, t. j. „na cudzí účet“, keď manželia spravidla fungujú v režime bezpodielového spoluvlastníctva. Existencia bezpodielového spoluvlastníctva manželov spôsobuje to, že manžel – zamestnávateľ používa na výplatu mzdy peňažné prostriedky, ktoré patria do bezpodielového spoluvlastníctva a naďalej v bezpodielovom spoluvlastníctve zostávajú.²⁶ Práca na vlastný účet nepatrí do pôsobnosti pracovného práva.²⁷ Je to relevantný dôvod prečo by výkon práce medzi manželmi mal opustiť zmluvný režim pracovného práva a nebyť pracovnoprávnym vzťahom (príklad z Českej republiky)? Podľa nášho názoru netreba pri posúdení konkrétnych skutkových okolností tomuto znaku pripisovať väčšiu dôležitosť než v skutočnosti má,²⁸ ale najmä je potrebné prihliadať na to, že každý definičný znak závislej práce, tak ako je vymedzená v § 1 ods. 2 Zákonníka práce má niekoľko ďalších charakteristických aspektov. Prikladat' relevantnosť existencií bezpodielového vlastníctva manželstva pri posudzovaní charakteru a povahy vykonávanej práce, t. j. pri rozhodovaní, či ide

²⁴ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 8. júna 1999 vo veci C-337/97, C.P.M Meeusen proti Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep. ods. 17.

²⁵ Ako konštatuje F. Heas: „... pre vytvorenie právnej kategórie subordinácie postačuje možnosť zamestnávateľa riadiť výkon práce, podriadenosť zamestnanca môže byť v tomto smere technická, alebo aj potenciálna...“. HÉAS, Franck: Droit du travail. Bruxelles: Larcier, 2012, s. 174.

²⁶ MAŠEK, D.: Institut manželství a zákoník práce. IN: *Právo a rodina*. č. 6/2003, s. 10- 13. Rovnako: HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde, 2008, s. 764–765. ISBN 978-80-7201-724-9.

²⁷ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: Derecho del trabajo, Udimia, 2014, s. 79. ISBN 978-84-454-2838-2.

²⁸ Napríklad vo veci C-94/07 Raccanelli Súdny dvor Európskej únie skonštatoval, že na zistenie postavenia pracovníka je potrebné overiť podľa skutkových okolností, či existujú skutočnosti, ktoré zakladajú každý pracovnoprávny vzťah a uviedol len dve skutočnosti (znaky) - vzťah podriadenosti a vyplácanie odmeny.

o výkon závislej práce, môže byť podľa nášho názoru zmätočné. Výkon tej istej práce by bol pri jej uskutočňovaní medzi manželsky nespríbuznenými zamestnancami výkonom závislej práce, ale pri vzájomnom zamestnávaní medzi manželmi pre existenciu bezpodielového spoluvlastníctva už nie. Tak ako by sa nemala relevantne prepletať rovnoprávnosť v manželstve so subordináciou v pracovnoprávných vzťahov, prítomnosť znaku výkonu práce pre iného by nemala byť vylúčená len pre existenciu bezpodielového spoluvlastníctva. Bezpodielové spoluvlastníctvo oslabuje identifikovanie znaku výkonu práce pre iného, ale aj naďalej je tu zachovaných niekoľko jeho aspektov – napríklad: ekonomické riziko činnosti nesie naďalej zamestnávateľ a „o výkon závislej práce pre zamestnávateľa pôjde aj vtedy, ak bude výsledok výkonu práce priamo určený tretej osobe a za výsledok práce poniesie právnu zodpovednosť zamestnávateľ.“²⁹

Záver

Negatívnou stránkou zamestnávania manžela/manželky je prelínanie pracovného a rodinného života a riskovanie životného neúspechu v oboch sférach. „Rodinné podniky“ nikdy nie sú jednoduchým pracoviskom ani pre rodinných príslušníkov, ale ani pre ostatných zamestnancov. Tiež nie je úplne jednoduché rozlíšiť, či práca rodinného príslušníka je plnohodnotným a profesionálnym výkonom zárobkovej činnosti, alebo „len“ rodinnou výpomocou, či plnením vyživovacej povinnosti, pri ktorých sa o zmluvnom kontexte ich pokrytia neuvažuje. Podľa nášho názoru to však nie sú relevantné dôvody pre obmedzenie autonómie manželov pri vzájomnom zamestnávaní na zmluvnom podklade pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako to uvádzame na príklade z Českej republiky. Výkon zárobkovej činnosti pre manžela/ku má a môže mať charakter výkonu závislej práce a je vecou právneho poriadku, aby riešil špecifické okruhy problémov, ktoré pracovnoprávne vzťahy medzi manželmi prinášajú.³⁰

Pracovné právo a globálne právny poriadok nemôže rezignovať a odmietnuť uplatniť (pracovno)právne normy v určitej oblasti právnych vzťahov s tým argumentom, že pre špecifiká tejto oblasti nie je uplatnenie (pracovného) práva reálne možné, aj keď by bolo žiaduce. Alibizmus nie je dovoleným princípom právneho štátu.

²⁹ TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 34. ISBN 978–80–89149–42–1.

³⁰ Možno uviesť problémy s náhradou škody, keď de facto škodca poškodzuje svoj vlastný majetok, s morálnymi zábránami pri upozornení manžela/ky – zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny, či pri skončení pracovného pomeru, podvedomom uprednostňovaní príbuzných pred ostatnými zamestnancami a podobne. Bližšie: VICEN, V., KURIL, M.: Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja). In: Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge. Wien: Paul Gerin, 2012. s. 184.

Zoznam literatúry:

1. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1.1.2013 (1. Časť). In: Justičná revue, roč. 65, č. 1/ 2013, str. 59. ISSN 1335-6461.
2. ČORBA, J.: Obchodnoprávne a súťažnoprávne aspekty športu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012. ISBN 9788070979945.
3. DOLOBÁČ, M.: Právne postavenie športovca. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Roč. 62, č. 6-7 (2010), s. 796-801. ISSN 1335-6461.
4. DOLOBÁČ, M.: Regulácia minimálnej mzdy ako domnelá prekážka rastu zamestnanosti a stierania regionálnych rozdielov. In: BARINKOVÁ, M. a kol. Regionalizmus v pracovnom práve. 1. vydanie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 114-124.
5. DOLOBÁČ, M. a kol.: Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie. Košice: Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, 2012. str. 25. ISBN 978-807097-977-8.
6. ENGELS, Ch.: Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In: Blanpain, R. (ed). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Netherlands: Kluwer Law International, 2014, pp. 361 – 384. ISBN 978-90-411-4987-9.
7. HÉAS, F.: Droit du travail. Bruxelles: Larcier, 2012, s. 174.
8. HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde, 2008, s. 764–765. ISBN 978-80-7201-724-9.
9. KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Neriešené riziká pracovnoprávneho vzťahu profesionálnych rodičov. In: Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch: zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou Bezpečnosť a dôstojnosť zamestnanca - súčasnosť a budúcnosť slovenského pracovného práva: 12. december 2011, Trnava. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 116-128. ISBN 978-80-89393-67-1.
10. KURIL, M.: Ochrana rodiny v pracovnom práve (vybrané problémy). In: Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge. Wien: Paul Gerin, 2012. s. 31.
11. MACKOVÁ, Z.: Závislá práca, jej znaky a poisťné vzťahy. In: Pracovní právo 2012 na téma Závislá práca a její podoby. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 148. ISBN 978-80-210-6084-5.
12. MAŠEK, D.: Institut manželství a zákoník práce. IN: Právo a rodina. č. 6/2003, s. 10- 13.
13. MEDVEĎOVÁ, S.: Aktuálny stav pracovnoprávnej problematiky. In: Via practica, č.1/ 2004.

14. MEGINO FERNÁNDEZ, D.: Derecho del trabajo, Udimá, 2014, s. 62-77. ISBN 978-84-454-2838-2.
15. OLŠOVSKÁ, A.: Právna úprava výkonu závislej práce ekonomicky závislých pracovníkov. In: Súkromné a verejné právo súčasnosti: zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU. Bratislava: IURA EDITION, 2006, s. 634-646. ISBN 80-8078-124-9.
16. PENNING, F.: The European Union and the Issue of the Employment Relationship, In: Pennings, Frans, Bosse, Claire. The Protection of Working Relationships. The Netherlands: Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2011, p. 35.
17. ROSIORU, F.: The changing concept of subordination. In: Gyorgy, Kiss (ed). Recent Developments in Labour Law. Budapest: Akademiai Kiadó, 2013, pp. 150-185.
18. SCHUSZTEKOVÁ, S., ŠVEC, M.: Výkon kontrolnej činnosti ako predpoklad odstránenia deformácií na trhu práce. In: Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 192-201. ISBN 978-80-210-6084-5.
19. STRÁNSKÝ, J.: Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 22-41. ISBN 978-80-210-6084-5.
20. TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 88-90. ISBN 978-80-89149-42-1.
21. TREĽOVÁ, S.: Zamestnanec, zamestnávateľ – účastníci pracovnoprávných vzťahov. In: KURIL, M. (zost.): Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001 – 2011): zborník vedeckých článkov z vedeckej konferencie konanej dňa 21. decembra 2011 na Univerzite Komenského v Bratislave, Právnickej fakulte, Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012.
22. VICEN, V., KURIL, M.: Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie (aktuálny právny stav a perspektívy vývoja). In: Die Stellung des Arbeitsrechts im Rechtssystem der Slowakischen Republik: Sammelband wissenschaftlicher Beiträge. Wien: Paul Gerin, 2012. s. 184.
23. ŽOFČINOVÁ, V.: Zamestnanec a závislá práca - definičné a právne kontexty ich vzájomného vzťahu. In: Verejná správa a spoločnosť, 2014, roč. XV., č. 1, s. 57-64.

Kontakt:

jana.zulova@upjs.sk

ABSTRACT OF PAPERS

TERM DEPENDENT WORK

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Term dependent work, term employment relationship, term employee, the term dependent work, international labour law, EU law, term employee, term employment relationship, EU law, Court of Justice of the European Union, ILO, Labour Code, presumption of employment relationship, ILO Recommendation no. 198 about employment relationship, indicators of dependent work, indicators of term employee administratively exempted from the employment protection. The definition of the terms dependent work, employee as well as the term employment relationship belongs in recent years to the most serious challenges of the theory of labour law. Although apparently they are purely theoretical problems, correct definitions of these terms in very significant way influence application practice specifically in the business sector. The definition of the basic terms in labour law, as are the term of dependent work, term of employee as well as term employment relationship has at the same time strong social aspect, because it vitally affects individuals and their social protection in labour relations and affects them also from the perspective of their future claims particularly in the field of sickness and retirement or disability pension. The correct definition of the above terms significantly influences the free competition.

SEVERAL REFLECTIONS ON POSITION OF EMPLOYER IN TAX AND SOCIAL SECURITY SYSTEM

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc. – JUDr. Ivana Vojníková, PhD.

Although the employer is one of the subjects of employment relationship, his position is not determined by legal rules of Labour law only. To inseparable part of employer status belong diverse legal obligations resulting from the legislation of other branches of law, primarily financial and non-financial obligations of the tax system and social insurance system. The contribution is concentrated on identifying the fundamental problems resulting from an employer status in the tax system and social insurance system and also on the considerations associated with possible relevant solutions.

DISGUISED EMPLOYMENT RELATIONSHIP

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Disguised employment relationships are definitively not a new phenomenon, however it still bring the problems that the society tries to solve for almost the decades. The author analyses the definition of dependent work under current legislation of Labour Code as the legal basis for the various instruments of the protection against disguised employment relationships. In conclusion the author focuses on the specific categories of the employees, who stand at the interface of the trade work and the dependant work.

LEGALITY OF PERFORMANCE OF DEPENDENT WORK AND THEIR DEFORMATIONS MOTIVATED BY COMPETITION

JUDr. Eva Janičová, CSc.

The legalization of terms like dependent work, employee, employer, and labour – law relation has been one of the most discussed topic of the theory of labour law for last years. At the first sight these questions seem to be purely theoretical. The right definition of terms like dependent work, employee, employer, self – employed activity is relevant in terms of the labour law, as well as contractual commercial law, in the terms of tax law system, system of social insurance. Simultaneously it has marked social aspect because it is connected with social protection of person and person's life. It has also an economic aspect because it significant influences the application practice, especially in entrepreneurial sector, business enterprise and free competition.

THE ABUSE OF RIGHTS IN LABOUR LAW FROM THE VIEW OF SLOVAK COURT'S DECISIONS

Mgr. Martina Kovalčíková, PhD.

The abuse of rights is an institute of Labour Law which is regulated with the principles of Labour Law. These principles are defined like the main ideas on which the part of legal order is established. They help with the interpretation of legal regulation, with the discovering the aim

and the content of legal regulation. The rights and duties are the content of the labour relationships. The legislator's requirement is that the realization of these rights and duties may not be abuse and may not make the damages for another subject of labour relationships. The breach of this requirement means that the relationship between the employee and employer is disrupted. The activity of court is needful for removing of this disrupt between the subjects of labour relationships.

LEGAL THEORY OF INSURANCE RELATIONSHIP

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

As an elemental construction block of social insurance systems, to insurance relations pertain certain typical tasks arising out of their substance and purpose. Knowledge of a legal theoretical dimension of the insurance relations is an elemental precondition for a realisation of their legal and systematic modifications. A modification and an adjustment of the insurance relations should be in conformity with the substance and purpose of the social rights, whose realisation is performed by the social security system based on the insurance principle. In this context it is necessary to identify the objectives and the degree of benefits of the insurance relation in ensuring a social protection of individuals as insured persons of the insurance systems. Particularly the legislation of a contribution obligation to the old-age pension savings in the Slovak republic does not present all of the features and primary functions of the insurance relations.

DISRESPECT FOR LABOUR LAW OR SOCIAL RIGHTS IN JEOPARDY

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. - JUDr. Marek Švec, PhD.

The authors of the present article based on the practical application of knowledge try to point out some cases where imperfect or incomplete legislation becomes space as to cause conflict in the labour relations between social partners. As a possible way out of this situation therefore appears to attempt to reach a consensus in the application of the disputed labour institutes within the meaning of the basic constitutional and legal principle of fair and reasonable arrangement of legal relations.

THE LEGAL CASE OF DEATH IN LABOUR LAW AND ITS CONSEQUENCES

Mgr. Monika Seilerová

The performing of dependent work in basic labour relations is connected with a number of theoretical and application uncertainties occurring in their creation, modification or termination. Just creation, modification or termination of legal relations regulated by labour law is associated with many specifications that are caused by the fact that within them is realized dependent work, which is their narrowly specified subject. One of the mode through which there is full or partial termination of rights and obligations arising from labour relations is the death of the employee or the employer. In the paper we deal with particularities which this legal event causes in the field of labour law, including a comparison of these differences with the case of death of a creditor or a debtor in civil relations. We analyse some of the gaps in the legislation, including introducing some of considerations de lege ferenda which the current legal situation in this issues could integrate or to get more exacted.

A FEW CRITICAL NOTES TO THE NEW REGULATION OF WORKING TIME AND REST PERIODS IN THE NEW ACT ON CIVIL SERVICE

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

This article addresses a new regulation of civil service in the Czech Republic. The new statute is, thanks to numerous political battles and non-standard legislative preparation works, full of hard issues that do not make his implementation into day-to-day live easy. Apart from few but thought application issues within the realm of working time, it has to be highlighted that the new regulations on working time in the civil service only copy standards in ordinary working life due to Communistic history and austerity programs of the government.

LABOUR RELATIONS AND SOCIAL SECURITY

prof. JUDr. Vojtěch Tkáč, Ph.D.

Relationship of labour relations and social security form a dialectical whole within the system of relations of labour and capital. At the legal level, it is a relationship of labour law

relations and legal relationships of the social protection and social security, in which the participants act as carriers of subjective rights and legal obligations. Disturbances in labour relations have a great impact on the quality of social relations in the system of social protection and social security schemes, that form in the European social culture are subsystems social insurances (in a narrower or broader sense), subsystems social assistance and social support subsystems. Faults in legal relations determine the status and the level of respect for social rights and economic rights as part of basic human rights.

TAX LEGISLATOR AND ITS APPROACH TO TAXATION OF INCOMES FLOWING FROM GAINFUL ACTIVITY IN SLOVAK REPUBLIC

doc. JUDr. Martin Vernarský, PhD.

The paper focuses on comparison of lawmaker's approach to taxation of incomes coming from dependent activity and incomes coming from business and from other gainful activity. The constitutional base for taxation of mentioned incomes, as well as dissimilarities in taxation of results of dependent activity and independent gainful activity are analysed. Lastly, the importance of lawmaker's dominance in regulation of tax law for applicative activity of tax authorities and for judicial review of tax decisions is discussed.

UNNAMED LABOR LEGISLATION GAPS IN WOMEN'S POSITION IN THE LABOR MARKET

JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

The legal status of employees, including the special category of pregnant women and mothers of young children depends on the quality of individual rights in the performance of dependent work. An essential feature of the legislation is to determine the extent of the personal - the individual right based on the specifications of the properties, activities and demonstrable activity of the wearer of this right. The terminological inconsistency of legal terms (seemingly) with the same meaning causes a diverse interpretation in the practical implementation. The paper emphasizes the need to highlight the contents of definitions and legal concepts, as well as view of the positive discrimination of women.

THE WEAKENING OF IDENTIFYING FEATURES OF DEPENDENT WORK IN SELECTED OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

The term of dependent work is crucial question of labour law. The solution of this question has elementary meaning for application and realization practice. The paper deals with access of Slovak legislator to definition of this term. We deal about the objective weakening of the identifying features of dependent work due to changes in the labour market, but also due to natural links affecting labour relations in specific categories of employees, further in employment of spouses.

Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce. Kritika a deformácia práva.

Zborník vedeckých prác bol vydaný ako výsledok riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0805/13: „*Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.*“

Zostavila:

JUDr. Jana Žuľová, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Výroba: EQUILIBRIA, s. r. o.

ISBN 978-80-8152-309-0 (CD-ROM)

ISBN 978-80-8152-310-6 (e-publikácia)